



M

G

F

F

I

Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst

Zweiter Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen

Impressum

Herausgeber

Ministerium für Generationen,
Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen
Referat Kommunikation
Horionplatz 1, 40213 Düsseldorf
Telefon: 0211-86 18-50
info@mgffi.nrw.de
www.mgffi.nrw.de

Ansprechpartnerin

Gabriela Rosenbaum
Referat Gleichstellung im öffentlichen Dienst
Telefon: 0211-86 18-31 17

Satz und Gestaltung

Rainer Midlaszewski, Bochum

Druck

Heinendruck GmbH, Düsseldorf

Bildquellen

iStockphoto: Lise Gagné, Quebec

© 2008/MGFFI 1068

Die Druckfassung kann bestellt werden:

- im Internet: www.mgffi.nrw.de/publikationen
- telefonisch: 0 18 03-10 01 10

C@II-NRW (9 Cent/Min.*)

*aus dem Festnetz der Deutschen Telekom AG

Bitte die Veröffentlichungsnummer **1068** angeben.

Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst

Zweiter Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen

Vorwort



Die Potenziale von Frauen besser nutzen – das ist nicht nur aus gesellschaftspolitischer Sicht ein Gebot der Stunde. Es entspricht auch unserer Verfassung. So hat der öffentliche Dienst eine Vorbildfunktion bei der Umsetzung des in Artikel 3 des Grundgesetzes verankerten Gleichstellungsgebotes. Sie ergibt sich aus der unmittelbaren Grundrechtsbindung des öffentlichen Dienstes und seiner Finanzierung durch Steuergelder.

In Zeiten, in denen die fehlende Präsenz von Frauen in den Führungsetagen der Privatwirtschaft zunehmend kritisch bewertet wird, muss sich auch der öffentliche Dienst einer kritischen Analyse seiner Personalpolitik stellen.

In Nordrhein-Westfalen ist die regelmäßige Bilanzierung der Entwicklung des öffentlichen Dienstes hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit durch das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vorgeschrieben. Nach dem ersten Bericht, der die Entwicklung der Jahre 2000 bis 2003 dokumentiert, hat die Landesregierung nunmehr zum zweiten Mal Daten erhoben und ausgewertet.

Folgende Fragen standen dabei im Vordergrund: Wie ist die aktuelle Situation von Frauen und Männern in der Landesverwaltung Nordrhein Westfalens? Welche Fortschritte wurden erreicht? Wo gibt es weiter Handlungsbedarf?

Der zweite Bericht bezieht sich auf den Zeitraum vom 1. Januar 2004 bis zum 31. Oktober 2006. Er knüpft an den Vorgängerbericht an, dokumentiert die Entwicklung seitdem und vergleicht, soweit das möglich ist, die Ergebnisse.

Alles in allem lässt sich feststellen: Es gibt Anlass zu Optimismus! Die positive Entwicklung, die mit dem Inkrafttreten des LGG in Gang gesetzt wurde, hat sich auch im zweiten Berichtszeitraum fortgesetzt. Frauen stellen heute mehr als die Hälfte der Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes – Tendenz steigend. Und, ganz wichtig: Die stärkere Frauenpräsenz zeigt sich dabei erfreulicherweise auch im höheren Dienst. In dieser Laufbahngruppe sind erneut die stärksten Zuwächse bei den Frauenanteilen zu verzeichnen. So holen Frauen auch bei der Besetzung von Führungspositionen im öffentlichen Dienst immer mehr auf. Dies ist ein wichtiges Ziel der Landesregierung.

Hinzu kommt: Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben sich als feste Elemente der Personalpolitik in immer mehr Dienststellen etabliert. Ein besonderer Dank gebührt hier allen Gleichstellungsbeauftragten, die durch ihre engagierte Arbeit einen wichtigen Beitrag zu diesem Erfolg geleistet haben.

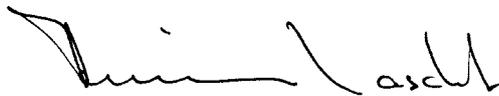
Für Jubel besteht allerdings noch kein Anlass. Das Ziel der gleichen Präsenz von Männern und Frauen ist längst nicht auf allen Ebenen und in allen Aufgabengebieten erreicht. So zeigt die Verteilung von männlichen und weiblichen Beschäftigten auf die einzelnen Laufbahngruppen, dass Männer mehrheitlich im gehobenen und höheren Dienst tätig sind, die Mehrzahl der Frauen hingegen im mittleren und gehobenen Dienst arbeitet.

Ebenso wenig akzeptabel ist die Unterrepräsentanz von Frauen bei Beförderungen, in Führungspositionen oder bei der Besetzung von Gremien. Der vorliegende Bericht macht deutlich, dass hier strukturelle Nachteile vorliegen, denen mit einem Gesetz nur begrenzt beizukommen ist. Hier müssen andere, ergänzende Maßnahmen greifen.

Das gilt auch für Defizite, die sich auf Seiten der Männer zeigen. Man denke etwa daran, wie klein noch die Zahl der Männer ist, die die Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Anspruch nehmen – Elternzeit, Beurlaubung oder Teilzeit. Das Landesgleichstellungsgesetz zielt jedoch ausdrücklich auf die gleichberechtigte Verantwortung von Frauen **und** Männern für Familie. Es kann aber eben nur Angebote machen.

Diese Angebote macht das Landesgleichstellungsgesetz, ein modernes Gesetz, das sich bewährt hat. Mit dem LGG hat Nordrhein-Westfalen ein Stück europäische Rechtsgeschichte geschrieben, insbesondere mit der Verankerung der Frauenquote im öffentlichen Dienst.

Seine Umsetzung allerdings erfordert weiter Beharrlichkeit und ein gehöriges Maß an Kreativität. Ich bin überzeugt: Die Mühe lohnt! So wird Nordrhein-Westfalen zum Land der neuen Chancen für Frauen und Männer!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Armin Laschet'. The signature is fluid and cursive, with a prominent initial 'A' and 'L'.

Armin Laschet
Minister für Generationen, Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen

Inhaltsverzeichnis

Teil 1 – Wesentliche Ergebnisse im Überblick und Bewertung

1. Beschäftigungssituation	8
2. Frauenförderpläne	12
3. Stellenbesetzungsverfahren	15
4. Ausbildung und Fortbildung	18
5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	23
6. Gremienbesetzung	26
7. Privatisierung	29
8. Gleichstellungsbeauftragte	30
9. Sonderbereich Hochschulen (Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen)	34

Teil 2 – Datenreport

I. Grundlagen und methodisches Vorgehen	40
II. Umsetzung der Regelungen im Einzelnen	43
1. Beschäftigungssituation	43
1.1 Beschäftigte im höheren Dienst	47
1.2 Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen	50
1.3 Beschäftigte im gehobenen Dienst	53
1.4 Beschäftigte im mittleren Dienst	56
1.5 Beschäftigte im einfachen Dienst	57
1.6 Arbeiterinnen und Arbeiter	58
2. Frauenförderpläne	60
2.1 Erstellung und Fortschreibung	60
2.2 Bestandteile	61
2.3 Zielvorgaben	62
2.4 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben und Controlling	63
2.5 Frauenförderpläne als Teil von Personalentwicklungskonzepten	64
3. Stellenbesetzungsverfahren	65
3.1 Ausschreibungen	65
3.2 Bewerbungen	67
3.3 Vorstellungsgespräche	68
3.4 Besetzungsentscheidungen	68
3.5 Sonderbereich Einstellungen von Lehrkräften in den Schuldienst	71
4. Ausbildung und Fortbildung	75
4.1 Duale Ausbildung	75
4.2 Vorbereitungsdienst	76
4.3 Fortbildung	78

5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	83
5.1 Arbeitszeit	83
5.2 Teilzeitbeschäftigung	84
5.3 Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen und Elternzeit (rechtliche Grundlagen)	88
6. Gremienbesetzung	91
6.1 Besetzung von Gremien in der eigenen Dienststelle	91
6.2 Entsendung in Gremien	93
7. Privatisierung	94
8. Gleichstellungsbeauftragte	95
8.1 Bestellung	95
8.2 Qualifikation	96
8.3 Arbeitssituation	97
8.4 Zusammenarbeit mit der Dienststelle	100
8.5 Rechte	100
8.6 Mitarbeit in Gremien	103
8.7 Durchführung von Sprechstunden und Frauenversammlungen/Vernetzung	104
8.8 Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an Schulen und Studienseminaren	105
9. Sonderbereich Hochschulen	107
(Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen)	
9.1 Beschäftigungssituation	107
9.2 Frauenförderpläne	112
9.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	114
9.4 Mittelvergabe	115
9.5 Gremienbesetzungen	116
9.6 Gleichstellungsbeauftragte	116

Anhang – Dokumentation der Erhebungsbögen

Erhebungsbogen für die Dienststellen	122
Erhebungsbogen für die Hochschulen	142
Erhebungsbogen für die Gleichstellungsbeauftragten	162



Teil 1

Wesentliche Ergebnisse im Überblick
und Bewertung

1. Beschäftigungssituation

§ 1

Ziel des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. 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. Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben unberührt.

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und die Umsetzung dieses Gesetzes sind besondere Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

Das 1999 in Kraft getretene Landesgleichstellungsgesetz (LGG) fasst erstmals die gesetzlichen Grundlagen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zusammen und schafft dabei einheitliches Recht für den öffentlichen Dienst des Landes sowie der Kommunen.

Dabei ist das LGG mehr als ein reines Instrument der Frauenförderung. Neben dem Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen ist auch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen **und** Männer ausdrücklich als Ziel verankert. Damit ist das Gesetz umfassend auf die Verbesserung der beruflichen Entwicklungschancen und Rahmenbedingungen für Frauen und Männer in der Landesverwaltung ausgerichtet. Grundlage dafür bietet die Vorgabe einer geschlechtsspezifisch differenzierten Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungssituation. Auf dieser Basis werden Zielvorgaben und Handlungsschwerpunkte entwickelt. Sie können dabei immer wieder an die Entwicklungen und Gegebenheiten in der einzelnen Dienststelle angepasst und in das allgemeine Personalentwicklungskonzept integriert werden.

Da eine paritätische Repräsentanz von Frauen auf allen Ebenen und in allen Funktionen auch im öffentlichen Dienst noch nicht verwirklicht ist, behalten die frauenfördernden Regelungen derzeit noch ihren besonderen Stellenwert.

Dies betrifft zum einen die leistungsbezogene Quote für Einstellungen und Beförderungen. Sie wurde bereits mit dem Frauenförderungsgesetz in Nordrhein-Westfalen eingeführt, mit ihr wurde Rechtsgeschichte in Sachen „Gleichstellung“ geschrieben: 1997 erklärte der Europäische Gerichtshof die umstrittene Regelung – als einzige Landesregelung dieser Art – für vereinbar mit europäischem Recht. 1999 wurde sie in das LGG als dessen „Herzstück“ übernommen. Aber auch die Vorgaben zur Ausschreibung und zum Auswahlverfahren, die im Vorfeld von Besetzungsentscheidungen greifen, sowie die Festlegungen in den Frauenförderplänen spielen eine entscheidende Rolle bei der Herstellung von Chancengleichheit für Frauen im öffentlichen Dienst.

Die Ergebnisse für die ersten vier Jahre nach Inkrafttreten sind im ersten Bericht zur Umsetzung des LGG aus 2005 dokumentiert. Bereits hier zeigen sich eine positive Grundtendenz und Verbesserungen bei der beruflichen Gleichstellung in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes. Für den jetzt untersuchten Berichtszeitraum vom 01.01.2004 – 31.10.2006 setzt sich dieser Trend im Wesentlichen fort. Im Einzelnen bedeutet dies¹:

Bei einer Gesamtbetrachtung der **allgemeinen Beschäftigungssituation** in der unmittelbaren Landesverwaltung seit Ende 2003 ist ein Rückgang der Beschäftigtenzahlen um immerhin zwei Prozent festzustellen. Diese Gesamtentwicklung geht jedoch nicht zu Lasten von Frauen. Im Gegenteil: Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der weiblichen Beschäftigten um 2.224 auf 192.812 Personen an. Zum Stichtag (31.10.2006) liegt der Frauenanteil über der 50-Prozent-Marke. Gegenüber dem Stichtag 31.12.2003 wird damit eine weitere Steigerung des Frauenanteils um 1,5 Prozentpunkte erreicht. Allerdings relativiert sich dieses positive Ergebnis beim Blick auf die einzelnen Laufbahngruppen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes: Während über vier Fünftel der Männer im gehobenen und höheren Dienst beschäftigt sind, gilt dies bei den Frauen nur für gut drei Viertel. Knapp ein Viertel der Frauen ist im mittleren Dienst tätig, ein sehr viel höherer Anteil als bei den Männern. Weiterhin relativiert sich die kontinuierliche Steigerung der Zahl der beschäftigten Frauen bei Betrachtung des Beschäftigungsvolumens, da Frauen zu einem sehr viel höheren Prozentsatz Teilzeit arbeiten als Männer.

Auch bei den **Frauenquoten** innerhalb der **Laufbahngruppen** setzen sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede fort, allerdings sind hier Bewegungen festzustellen. Im Vergleich zu den Ergebnissen des letzten Berichtszeitraums weisen – mit Ausnahme des einfachen Dienstes – alle Laufbahngruppen gestiegene Frauenanteile auf. Der größte Zuwachs entfällt dabei auf den höheren Dienst (incl. Angestellte). Dies ist ein wichtiger Fortschritt. Da hier großer Nachholbedarf bestand, fehlen jedoch noch immer gut 10 Prozentpunkte bis zum Erreichen der Geschlechterparität. Im mittleren Dienst hat sich der Frauenanteil bei nur noch geringer Steigerung auf knapp zwei Drittel eingependelt, im gehobenen Dienst, bei ebenfalls noch leichtem Anstieg, auf gut 50 %. In den Bereichen einfacher Dienst sowie Arbeiterinnen/Arbeiter haben sich die Frauenanteile im Berichtszeitraum angeglichen und liegen jeweils bei rund einem Fünftel.

Positiv ist auch die Entwicklung bei den **Neueinstellungen**: Hier konnte mit einem Ergebnis von deutlich über 50 % der Frauenanteil erneut gesteigert werden. Dieser Prozentsatz liegt noch über dem Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten. Damit haben sich Neueinstellungen als wirksames Instrument erwiesen, zu einer Verbesserung der Frauenrepräsentanz im öffentlichen Dienst beizutragen.

Kritisch zu sehen ist allerdings das Gesamtergebnis bei den **Beförderungen**. Nach wie vor profitieren Frauen anteilmäßig weit weniger von Beförderungen/Höhergruppierungen/Höherreitungen als es ihrem Beschäftigtenanteil entspräche. Unterschiede zeigen sich hier zwischen den Beschäftigtengruppen wie auch innerhalb der Laufbahngruppen. So gilt für den höheren Dienst – im Gegensatz zum gehobenen Dienst – dass die Beförderungsquote von Frauen erfreulicherweise nahezu ihren Beschäftigtenanteil erreicht. Für den Angestelltenbereich – anders als für den Beamtenbereich – ist festzustellen, dass der Frauenanteil an den Höhergruppierungen sogar ihren Beschäftigtenanteil übersteigt.

Unabhängig davon besteht – jedenfalls partiell – Handlungsbedarf. Dies betrifft insbesondere die Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes bei den Beamtinnen und Beamten, in geringerem Maße aber auch dieselbe Laufbahngruppe bei den Angestellten sowie den Bereich der

¹ Die Daten zur nachfolgend dargestellten Entwicklung basieren auf dem Bestand des LBV sowie auf den durch die Landtagsverwaltung erfassten Beschäftigendaten.

Arbeiterinnen und Arbeiter. Überall da, wo sich Handlungsbedarf durch geschlechtsspezifische Schieflagen in der Beförderungstatistik zeigt, müssen die Gründe dafür genau analysiert werden. Eines besonderen Augenmerks bedürfen etwa die Zusammenhänge zwischen Teilzeitbeschäftigung und beruflicher Entwicklung. Auch die Frage, wie Beurteilungen sich auf das berufliche Fortkommen von Frauen und Männern auswirken, und dies unter dem Blickwinkel der Geschlechtergerechtigkeit, bedarf besonderer Aufmerksamkeit. Beurteilungsverfahren sind nicht per se geschlechtsneutral, sie bergen systemimmanente Benachteiligungsrisiken. Hilfreich sind die statistische Dokumentation der Beurteilungsergebnisse und ihre geschlechtsdifferenzierte Auswertung, um solche Risiken zu identifizieren und zumindest zu minimieren.

Langsam sind die Fortschritte bei der Repräsentanz von Frauen in **Führungspositionen**: Wie schon im Zeitraum zwischen 2000 und 2003 ist auch im aktuellen Berichtszeitraum ein positiver Trend zu verzeichnen. Dennoch bleibt es durchgängig bei einer erheblichen Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungs- und Führungsfunktionen. Eine Ausnahme bildet lediglich der **Schulbereich**. Bei der Leitung von Schulen besteht inzwischen beinahe Geschlechterparität. Bei den stellvertretenden Schulleitungen stellen Frauen sogar die Mehrheit. In den Führungspositionen bei den **Ministerien, dem Landesrechnungshof und der Landtagsverwaltung** (Abteilungsleitung, stellvertretende Abteilungsleitung/Gruppenleitung, Referatsleitung) sind Frauen jedoch nur zu rund einem Viertel vertreten (26,5 %). Auf den Leitungsebenen der **Gerichte und Staatsanwaltschaften** bewegt sich der Frauenanteil ebenfalls bei etwa einem Viertel. Bei den **Hochschulen** ist bezüglich der Teilhabe von Frauen an leitenden Positionen ebenfalls eine Stagnation festzustellen, allerdings auf noch niedrigerem Niveau (18,0 %). Deutlich aufholen konnten hingegen die nachgeordneten Dienststellen der **übrigen Geschäftsbereiche**. Bei den Dienststellenleitungen stieg hier der Frauenanteil um fast 20 Prozentpunkte auf über ein Drittel; bei den stellvertretenden Dienststellenleitungen sogar noch etwas stärker. Der Frauenanteil erreicht hier über 40 %.

Die Ergebnisse belegen, dass auch der öffentliche Dienst des Landes erheblichen Nachholbedarf bei der Rekrutierung weiblichen Führungspersonals hat. Allerdings steht die künftige Entwicklung dabei unter günstigen Vorzeichen. Die Zahlen zu den Neueinstellungen im höheren Dienst zeigen, dass sich die Basis des potenziellen Führungsnachwuchses zunehmend verbreitert. Wie aktuelle Studien belegen, gilt außerdem grundsätzlich: Je mehr Frauen in einem Betrieb bzw. einer Dienststelle beschäftigt sind, umso größer sind dort ihre Karrierechancen. Trotz der relativ guten Ausgangssituation, die gleichstellungsrechtliche Lage eingeschlossen, wird die tatsächliche Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst jedoch auch zukünftig kein Selbstläufer sein. Eine gleichstellungsbezogene Personalpolitik mit dem Ziel, ambitionierte Frauen in ihrem Werdegang möglichst umfassend zu unterstützen, bleibt unabdingbar. Mit vorbildlichen Rahmenbedingungen, die gerade den Flexibilisierungsbedürfnissen von Familien entgegen kommen, erfüllt der öffentliche Dienst hierfür bereits eine wesentliche Vorbedingung. Allerdings gilt es, verstärkt flankierende Konzepte zu entwickeln, die verhindern, dass die Inanspruchnahme, z.B. von Teilzeit und Beurlaubung, zu einem „Karriereknick“ führt. Neben der Schaffung von Arbeitsbedingungen, die die individuelle Lebensplanung der Beschäftigten einbezieht, geht es zusätzlich darum, den weiblichen Führungsnachwuchs aktiv zu fördern. Junge Frauen müssen gezielt zur Übernahme von Führungsverantwortung motiviert, ermutigt und qualifiziert werden. In diesem Zusammenhang ist auch an den Einsatz innovativer Instrumente der Personalentwicklung, wie beispielsweise Mentoring, zu denken.

Ausblick**Frauenförderung im Kontext des Gesetzes über das Personaleinsatzmanagement Nordrhein-Westfalen (PEMG)**

Mit dem im Sommer 2007 eingesetzten Personaleinsatzmanagement sollen bis zum Ende der Legislaturperiode 10.000 kw-Vermerke (künftig wegfallende Stellen) beschleunigt abgebaut und die personellen Auswirkungen der Verwaltungsstrukturreform begleitet werden. Dabei fußt die schnelle Realisierung der kw-Vermerke auf zwei Säulen: Neben dem Ziel des vermehrten Ausscheidens von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus der Landesverwaltung – unter Wahrung der Freiwilligkeit und Vermeidung betriebsbedingter Entlassungen – kommt es nicht zuletzt auch darauf an, externe Einstellungen von Beschäftigten zu begrenzen und nach Möglichkeit auf vorhandenes Personal, respektive auf Beschäftigte des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement, zurückzugreifen. Das PEMG schreibt daher grundsätzlich die Besetzung mit Beschäftigten aus diesem Kreis vor. Bei der Auswahl geeigneter Beschäftigter zur Benennung gegenüber der einstellenden Dienststelle schafft die Vorgabe der landesamtsinternen Bekanntmachung die nötige Transparenz, damit alle potenziellen Bewerberinnen und Bewerber von zu besetzenden Stellen erfahren. Die Auswahl zur Stellenbesetzung erfolgt dann nach den allgemeinen Vorschriften, d.h. auch unter Anwendung des LGG. Soweit eine freie Stelle auf diesem Weg nicht besetzt werden kann, besteht zunächst die Möglichkeit zur landesweiten Ausschreibung. Bleibt auch diese ohne Erfolg, ist im nächsten Schritt eine externe Ausschreibung möglich. Die Ausschreibungen haben inhaltlich den Vorgaben des LGG zu entsprechen. Für das Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren gelten ebenfalls die Regelungen des LGG.

Eine zuverlässige Einschätzung der Auswirkungen des PEMG auf die künftige Entwicklung der Frauenbeschäftigung im Landesdienst und hier insbesondere auf die Entwicklungs- und Aufstiegschancen der weiblichen Beschäftigten ist mangels hinreichender Erfahrungen gegenwärtig nicht möglich. Angesichts der Einschränkungen bei externen Einstellungen liegt es jedoch auf der Hand, dass interne Karriereleitern – im öffentlichen Dienst ohnehin traditionell von besonderer Bedeutung – und dabei die gezielte Förderung des eigenen weiblichen Führungsnachwuchses noch wichtiger werden.

2. Frauenförderpläne

§ 5 a

Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei Jahren einen Frauenförderplan; in anderen Dienststellen kann ein Frauenförderplan aufgestellt werden. In der Hochschule besteht der Frauenförderplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Frauenförderplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. Die Frauenförderpläne der Fachbereiche können weiter differenziert werden. Mehrere Dienststellen können in einem Frauenförderplan zusammengefasst werden. Die Zusammenfassung darf eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle nicht durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen. Der Frauenförderplan ist fortzuschreiben.

(2) In der Landesverwaltung sind Frauenförderpläne der Dienststelle vorzulegen, die die unmittelbare allgemeine Dienstaufsicht über die Dienststellen ausübt, für die der Frauenförderplan aufgestellt ist. Über die Frauenförderpläne der Hochschulen beschließt der Senat. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle oder einer Hochschule dem Frauenförderplan, ist der Frauenförderplan der Dienststelle nach Satz 1 zur Zustimmung vorzulegen.

(3) Der Frauenförderplan beim Landtag wird im Benehmen mit dem Landtagspräsidium aufgestellt.
...

§ 6

Inhalt des Frauenförderplanes

(1) Gegenstand des Frauenförderplanes sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

(2) Grundlagen des Frauenförderplanes sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

(3) Der Frauenförderplan enthält für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen.

(4) Im Frauenförderplan ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Absatz 3 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Frauenförderplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Frauenförderplan enthält auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.

(5) Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.
...

Mit seiner Orientierung an der individuellen Situation und den konkreten Möglichkeiten der jeweiligen Dienststelle ist der **Frauenförderplan** das **zentrale Instrument** für die (schrittweise) Umsetzung der Gesetzesziele. Wesentliche Elemente sind dabei zum einen die Analyse des Status quo, zum anderen aber auch perspektivische Betrachtungen.

Die **Zuständigkeit** für das Aufstellen der Frauenförderpläne liegt gemäß den VV zu § 5 a LGG bei den Dienststellen. Diese entscheiden in eigener Verantwortung, wen sie mit dieser Aufgabe beauftragen. Im Berichtszeitraum war dies in der ganz überwiegenden Zahl der Fälle die **Personalstelle**, sei es, dass der Frauenförderplan gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet wurde, sei es allein durch die Personalstelle. Dieses Verfahren korrespondiert damit, dass der Personalstelle einerseits die für das Aufstellen des Frauenförderplans notwendigen Informationen vorliegen und ihr andererseits auch grundsätzlich die Verantwortung für Personalmaßnahmen obliegt. Dementsprechend erfolgte die Erstellung durch eine Arbeitsgruppe zu einem nur geringen Teil und sehr selten auch allein durch die Gleichstellungsbeauftragte. Auch für diesen Berichtszeitraum ist offensichtlich von einer frühzeitigen Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten auszugehen, die ein Einvernehmen mit der Personalstelle ermöglicht. Denn landesweit sind nur in zwei Fällen Widersprüche gegen den Frauenförderplan durch die Gleichstellungsbeauftragte erfasst.

Der Verpflichtung zur Erstellung von Frauenförderplänen kommen die Dienststellen inzwischen ganz überwiegend nach. Allerdings gibt es noch Defizite hinsichtlich der **inhaltlichen Ausgestaltung**. So fehlt etwa in mehr als der Hälfte der Frauenförderpläne die erforderliche Prognose möglicher Beförderungen und Höhergruppierungen. Dabei bildet sie eine grundlegende Voraussetzung für die Erarbeitung seriöser Ziel- und Zeitlinien zur Erhöhung des Frauenanteils. Sie ist deshalb unverzichtbar. Offenbar tun sich viele Dienststellen schwer, im Rahmen einer Prognose Festlegungen zu treffen, möglicherweise wegen der naturgemäßen Unwägbarkeiten. Bei entsprechendem Vorgehen können diese jedoch minimiert werden, so durch die Ermittlung der Zahl der zu besetzenden Stellen und möglichen Beförderungen/Höhergruppierungen/Höherreihungen unter Berücksichtigung zu erwartender Fluktuationen in der Dienststelle. Ruhestand, Altersteilzeit, Versetzungen, Beförderungen, Stellenabbau sowie Rückkehr aus Beurlaubungen sind beispielhafte Faktoren, die hierbei einzubeziehen sind. Können aus vorhandenen Daten und Statistiken keine Aussagen entnommen werden, bieten Durchschnittswerte, wie sie sich in der Dienststelle in der Vergangenheit ergeben haben, eine Grundlage für die Prognose.

Entsprechend den genannten Defiziten bei den Prognosen werden auch häufiger die **Zielvorgaben** zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen nicht hinreichend definiert. Die Formulierung von Zielvorgaben stellt die Dienststelle vor die Herausforderung, einerseits dem Grundsatz der Bestenauslese Rechnung zu tragen, andererseits aber eine konsequente gleichstellungsorientierte Personalplanung zu betreiben. In vielen Fällen fehlen jedoch entsprechende Festlegungen. Dabei sind Laufbahngruppen unterschiedlich betroffen. Besonders hohe „Ausfallquoten“ sind bei den Zielvorgaben für Einstellungen im Bereich des einfachen und des höheren Dienstes festzustellen sowie – bei den Arbeiterinnen und Arbeitern – für den mittleren Dienst. Zielvorgaben für Beförderungen bzw. Höhergruppierungen fehlen am häufigsten in oberen Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen des höheren Dienstes. Der Festlegung von Zielvorgaben als Leitlinien der Personalentwicklung muss nach diesem Ergebnis bei der Erstellung von Frauenförderplänen künftig noch deutlich mehr Beachtung geschenkt werden.

Zu der Verankerung von **weiteren personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen**, mit denen das Erreichen der Zielvorgaben befördert werden soll, ist folgendes festzustellen: Zu einem sehr hohen Anteil sehen die Dienststellen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor. Schwieriger scheint es zu sein, gleichstellungspolitische Flankierungen für die Personalauswahl bzw. Personalentwicklung zu verankern. Gerade diese verdienen aber im Hinblick auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

besondere Aufmerksamkeit. Dass hier in vielen Bereichen noch Nachholbedarf besteht, zeigen nicht nur die Daten zur allgemeinen Beschäftigungssituation; es spiegelt sich auch darin wider, dass dort, wo die Frauenförderpläne Zielvorgaben festlegen, diese vielfach nicht erreicht werden. Das gilt sowohl für Einstellungen als auch für Beförderungen bzw. Höhergruppierungen und betrifft – tendenziell – in besonderem Maße den höheren Dienst.

Maßnahmen aus weiteren gleichstellungsbezogenen Handlungsfeldern finden sich vergleichsweise selten, so etwa zur Gremienbesetzung. Je nach der individuellen Situation in der Dienststelle sollten deshalb künftig stärker als bislang auch andere Maßnahmen, die zur Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen beitragen können, in den Frauenförderplan einbezogen werden. Die VV zu § 6 LGG enthalten hierzu eine beispielhafte Auflistung (u.a. systematische Nachwuchsentwicklung, weiterqualifizierende Sonderaufträge, Beteiligung an Ausbildungs- und Lehrtätigkeiten und an Projektgruppen, Fortbildung, Verbesserungen/Anpassungen von Arbeitsbedingungen und Aufgaben etc.).

Das im Gesetz verankerte regelmäßige **Controlling** dient dazu, sich auch innerhalb der dreijährigen Laufzeit des Frauenförderplans einen Überblick über die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen zu verschaffen. Diese Verpflichtung wird nur von gut der Hälfte der Dienststellen beachtet. Dies ist nicht nachvollziehbar. Darüber hinaus lässt sich nur ein geringer Anteil an Dienststellen ausmachen, die aufgrund eines Controllings tatsächlich ergänzende Maßnahmen ergriffen haben. Allenfalls für einen Teil der Fälle ist zu vermuten, dass für eine Nachsteuerung kein Bedarf bestand. Generell ist festzustellen, dass die Vorgaben des LGG für Frauenförderpläne eher als isolierte Pflichten begriffen und „abgearbeitet“ werden, statt eine sinnvolle Einbindung von Frauenförderplänen in allgemeine Personalentwicklungskonzepte anzustreben.

Fazit: Aufgrund unterschiedlicher Grundgesamtheiten (2000 – 2003 waren die Schuldienststellen nicht mitberücksichtigt) ist ein direkter Vergleich mit den Ergebnissen des vorhergehenden Berichtszeitraums nicht möglich. Unabhängig von der insoweit offenen Frage der Entwicklungstendenzen sind in jedem Fall noch Defizite bei den Kernpunkten von Frauenförderplänen zu konstatieren. Auch die Einbeziehung der Frauenförderpläne in die allgemeine Personalpolitik der Dienststellen erfolgt nur in begrenztem Maße. Strukturen für das vorgeschriebene Controlling sind noch nicht flächendeckend etabliert. Alle Dienststellen sind deshalb aufgefordert, ihre Praxis zur inhaltlichen Gestaltung und Kontrolle der Frauenförderpläne noch einmal kritisch zu hinterfragen und – wo nötig – nachzubessern.

3. Stellenbesetzungsverfahren

§ 8

Ausschreibung

(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. Soweit Stellen auf Grund besonderer fachspezifischer Anforderungen mit Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Ausbildungsgänge besetzt werden müssen, die nicht in allen Dienststellen beschäftigt sind, sind diese in den jeweiligen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. Darüber hinaus kann im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten von dienststellenübergreifender Ausschreibung abgesehen werden. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen kann entsprechend den Sätzen 1 und 2 verfahren werden. In Fällen des § 7 Abs. 1 des Personaleinsatzmanagementgesetzes NRW vom 19. Juni 2007 (GV. NRW. S. 242) sind Stellen dienststellenintern auszuschreiben.

(2) Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

...

(6) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.

...

(9) Die Absätze 1 bis 3 und 7 bis 8 finden für das Verfahren der Stellenbesetzung gemäß § 7 Abs. 2 bis 5 und Abs. 9 des Personaleinsatzmanagementgesetzes NRW vom 19. Juni 2007 (GV. NRW. S. 242) keine Anwendung.

§ 9

Vorstellungsgespräch

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

(2) Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

...

Die **Ausschreibung** zu besetzender Stellen ist ein ganz wesentliches Instrument, um Frauen mehr faktische Bewerbungschancen zu eröffnen. Sie ist deshalb für Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, nach dem LGG grundsätzlich verpflichtend.

Ausblick

Ausschreibung im Kontext des Gesetzes über das Personaleinsatzmanagement Nordrhein-Westfalen (PEMG)

Mit dem im Juni 2007 in Kraft getretenen PEMG wurde in § 8 Abs. 9 LGG im Hinblick auf das Stellenbesetzungsverfahren nach § 7 PEMG eine Ausnahme von den Ausschreibungsverpflichtungen der Vorschrift angefügt. Die Ausschreibungsverpflichtungen nach dem LGG sind indessen nicht ersatzlos weggefallen. Im PEMG selbst ist für das Vermittlungsverfahren beim Landesamt für Personaleinsatzmanagement vorgesehen, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zur Benennung an die Dienststellen durch eine **landesamtsinterne Ausschreibung** zu ermitteln. Damit ist auch in diesem Verfahren die von den Ausschreibungsregelungen des LGG intendierte Transparenz hergestellt, die insbesondere auch zur Chancengleichheit von Frauen im Auswahlverfahren beiträgt. Im Rahmen des vorgesehenen Stufenverfahrens bei der Stellenbesetzung nach dem PEMG erlauben darüber hinaus weitere Regelungen landesweite bzw. auch externe Ausschreibungen. Diese sind dann ggf. gemäß den inhaltlichen Vorgaben des LGG zu fassen. Für die Besetzung von Stellen und Planstellen innerhalb der Geschäftsbereiche der Ressorts durch Versetzung oder Umsetzung gemäß § 7 Abs. 1 des PEMG gibt § 8 Abs. 1 S. 5 LGG schließlich ausdrücklich vor, dienststellenintern auszuschreiben.

Erfreulicherweise hat sich die Ausschreibung freier Stellen und Planstellen in vielen Dienststellen der Landesverwaltung inzwischen als gute Praxis etabliert. Ein Drittel der erfassten 29.000 Ausschreibungen bezieht sich sogar auf Bereiche, in denen keine Unterrepräsentanz von Frauen und somit keine Verpflichtung zur Ausschreibung nach dem LGG bestand. Negativ fällt allerdings auf, dass in der Hälfte der rund 2.000 Fälle, in denen nicht ausgeschrieben wurde, dies auf Gründen beruhte, die nicht im Gesetz vorgesehen sind. Es muss deshalb an dieser Stelle noch einmal darauf hingewiesen werden, dass bei Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind – abgesehen von den ausdrücklich im Gesetz genannten Ausnahmen bezüglich bestimmter Stellen – auf jeden Fall zumindest eine dienststelleninterne Ausschreibung zu erfolgen hat. Von diesem Erfordernis kann auch nicht etwa im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten abgesehen werden.

Immer häufiger werden Stellen zur Besetzung auch in **Teilzeit** ausgeschrieben. Inzwischen enthalten drei Viertel aller Ausschreibungen ein Teilzeitangebot. Das sind deutlich mehr als 2003 (+ 10 Prozentpunkte). Noch ausgeprägter zeigt sich der Trend bei den ausgeschriebenen **Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben**. Hier enthalten sogar rund 80 % den Hinweis auf eine Teilzeitoption (+ 17,2 Prozentpunkte). Diese Entwicklung ist ausgesprochen positiv zu bewerten. Eine Ausschreibung hat immer auch eine Leitbildfunktion. Die grundsätzlich in der Ausschreibung implizierte Aussage, dass Teilzeit und Führung nicht automatisch unvereinbar sind, beeinflusst die Vorstellung von Vorgesetzten und Beschäftigten gleichermaßen und kann hier zu einem Bewusstseinswandel beitragen. Auch faktisch erweitern sich damit die Chancen, insbesondere für Frauen, eine Position mit Leitungsaufgaben in Teilzeit auszuüben. Erwähnenswert ist schließlich, dass auch die Vorgaben des LGG zur öffentlichen Ausschreibung mittlerweile sehr viel stärker in die Praxis übernommen werden.

In den weiteren Stufen des Stellenbesetzungsverfahrens – Bewerbung, Vorstellungsgespräch, Einstellung – sind Frauen im Landesdurchschnitt jeweils zu rund 40 % vertreten. Durchweg gilt, dass der Frauenanteil bei den **Besetzungsentscheidungen** ihren Anteil an den Beschäftigten in der jeweiligen Laufbahngruppe übertrifft. Eine Ausnahme macht hier lediglich der mittlere Dienst. Hier sind Frauen allerdings ohnehin bereits überdurchschnittlich vertreten.

Im Berichtszeitraum geht somit die festgestellte Steigerung des Frauenanteils im Landesdienst in einem hohen Maß auf die Stellenbesetzungen zurück. Die gewonnenen Ergebnisse markieren daher eine wichtige und sehr positive Entwicklung.

Kritisch zu bewerten sind indessen die Resultate zur geschlechtsparitätischen Besetzung von **Auswahlkommissionen**. Hiervon kann laut Gesetz nur aus zwingenden, aktenkundig zu machenden Gründen abgewichen werden. Gleichwohl sind Auswahlkommissionen im Berichtszeitraum nur in rund 40 % der Fälle paritätisch mit Männern und Frauen besetzt. Damit liegt gegenüber dem vergangenen Berichtszeitraum eine deutliche Verschlechterung vor. Im Sinne eines aktiven Interessenausgleichs gilt es daher, wie bei der Gremienbesetzung generell, auch bei der Besetzung von Auswahlgremien in jedem Einzelfall – auch und gerade bei funktionsbezogenen Besetzungen – zu prüfen, ob anstelle des männlichen Funktionsträgers nicht auch eine Frau mit der entsprechenden Sachnähe die Vertretung in der Auswahlkommission wahrnehmen kann.

Ein besonderes Verfahren gilt bei der **Einstellung von Lehrerinnen und Lehrern** in den Schuldienst. Hier besteht seit dem Jahr 2000 eine grundsätzliche Selbstverpflichtung zur Ausschreibung aller Stellen, ergänzend wird noch nach dem sog. Listenverfahren besetzt; die Zusammensetzung der Auswahlkommissionen ist – überwiegend funktionsbezogen – vorgegeben; Teilzeit ist bei allen Einstellungen möglich. Die Gesamtzahl von Bewerbungen und Einladungen zu Auswahlgesprächen wird nicht erfasst. Da sich die Bewerberinnen und Bewerber vielfach bei mehreren Schulen parallel bewerben, ließe eine Betrachtung nach absoluten Personenzahlen letztlich auch keine realistische Bewertung der Nachfrage hinsichtlich etwaiger geschlechtsspezifischer Unausgewogenheiten zu. Im Ergebnis waren Frauen bei den Neueinstellungen in den Schuldienst im jährlichen Durchschnitt der Jahre 2004 – 2006 mit Anteilen zwischen 69,2 % und 70,9 % vertreten.

4. Ausbildung und Fortbildung

Duale Ausbildung

§ 7

Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

...

(3) Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Angestellten der Vergütungsgruppen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Vergütungs- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung des § 11 BAT bestimmen lässt. Arbeiterinnen und Arbeiter bis Lohngruppe 2a sowie ab Lohngruppe 3 der Lohngruppenverzeichnisse zum Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) und zum Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) bilden jeweils eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zu den Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern gehören auch die Auszubildenden. In Bereichen, in denen die genannten Tarifverträge nicht gelten, bilden eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in artverwandten und in aufeinander aufbauenden Tätigkeitsbereichen, deren Tätigkeiten üblicherweise eine gleiche Vorbildung oder eine gleiche Ausbildung oder eine gleiche Berufserfahrung voraussetzen.

...

§ 8

Ausschreibung

...

(3) Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 20 vom Hundert, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

...

Mit der Besetzung von Ausbildungsplätzen im Rahmen der dualen Ausbildung leistet die Landesverwaltung einen wichtigen Beitrag, um jungen Menschen den Einstieg in das Berufsleben zu ermöglichen. Die damit einhergehende positive Zukunftsperspektive auf eine eigenständige und eigenverantwortliche Lebensführung ist dabei schon lange für Frauen und Männer gleichermaßen von Bedeutung.

In der Landesverwaltung werden für den Berichtszeitraum 2004 – 2006 Einstellungen von Auszubildenden in folgenden Wirtschaftsbereichen erfasst:

– **Industrie- und Handel**

(z.B. Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation, Bauzeichnerin/ Bauzeichner, Chemielaborantin/Chemielaborant, Fachinformatikerin/Fachinformatiker, Bürokauffrau/Bürokaufmann, Industriemechanikerin/Industriemechaniker),

– **Handwerk**

(z.B. Elektronikerin/Elektroniker, Feinmechanikerin/Feinmechaniker, Tischlerin/ Tischler, KFZ-Mechatronikerin/-Mechatroniker),

– **Öffentlicher Dienst**

(z.B. Verwaltungsfachangestellte/-fachangestellter, Vermessungstechnikerin/-techniker, Justizfachangestellte/-fachangestellter, Fachangestellte/Fachangestellter für Bürokommunikation, Fachangestellte/Fachangestellter für Medien/Infodienste, Straßenwärterin/Straßenwärter),

– **Übriger Bereich**

(z.B. Forstwirtin/Forstwirt, Gärtnerin/Gärtner, Landwirtin/Landwirt).

Für den aktuellen Berichtszeitraum werden im jährlichen Durchschnitt 1.423 neu abgeschlossene Verträge erfasst. Dies bedeutet, dass gegenüber dem Zeitraum 2000 – 2003 pro Jahr 111 mehr Ausbildungsplätze vergeben wurden. Frauen können hiervon jedoch unter dem Strich nicht profitieren. Der durchschnittliche Frauenanteil liegt zum Stichtag 31.10.2006 mit 44,5 % im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum um 2,5 Prozentpunkte niedriger. Mit Ausnahme der Sparte „Übriger Bereich“, wo eine vermehrte Vergabe von Ausbildungsplätzen an junge Frauen festzustellen ist (2003: 28,0 %; 2006: 35,2 %), ging der Frauenanteil durchweg zurück. Dies betrifft in besonderem Maße sogar den klassischen Frauenbereich „Öffentlicher Dienst“ (– 14 Prozentpunkte). Aber auch in den Berufssparten mit ohnehin niedrigem Frauenanteil, nämlich „Industrie und Handel“ (35,0 %) sowie „Handwerk“ (12,9 %), ist ein Rückgang des Frauenanteils festzustellen, wenn auch in sehr viel geringerem Umfang (um 1,6 bzw. um 0,5 Prozentpunkte). Gleichwohl liegt damit die Gesamt-Frauenquote bei den Ausbildungsverträgen der Landesverwaltung immer noch um 3,9 Prozentpunkte über dem landesweiten Frauenanteil aller in Nordrhein-Westfalen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Dieser beträgt im Jahr 2006 40,4 %.

Der absinkende Frauenanteil bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen ist nicht hinnehmbar. Es ist dringend erforderlich, dass sich die ausbildenden Dienststellen, insbesondere auch in den nachgeordneten Geschäftsbereichen der Ressorts, offensiv um weibliche Auszubildende bemühen. So bietet etwa der jährlich im Frühjahr ausgerufene Girls' Day eine gute Gelegenheit, Schülerinnen über vorhandene Ausbildungsmöglichkeiten zu informieren. Dieses Forum kann und sollte von den Dienststellen sehr viel stärker genutzt werden, um Mädchen einen Einblick in Technik, IT, Handwerk und naturwissenschaftliche Berufe zu gewähren und ihr Interesse für eine Ausbildung in diesen Bereichen zu wecken. Zudem gilt es, der Verpflichtung zur öffentlichen Ausschreibung von Ausbildungsplätzen konsequent nachzukommen. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 20 %, ist in jedem Fall öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen.

Vorbereitungsdienst

Im Vorbereitungsdienst werden Nachwuchskräfte für die unterschiedlichen Laufbahngruppen im Bereich der Beamtinnen und Beamten (mittlerer, gehobener und höherer Dienst) ausgebildet. Die Einstellung, Ausbildung und Prüfung der Beamtinnen und Beamten auf Widerruf erfolgt auf der Grundlage der Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen. Das theoretische Wissen wird an Studieninstituten oder Fachhochschulen vermittelt. Parallel hierzu findet die praktische Ausbildung in den Dienststellen statt.

Zum Stichtag 31.10.2006 sind von den insgesamt 15.037 Beschäftigten im Vorbereitungsdienst 9.122 Frauen (60,7 %). Die hierin enthaltenen juristischen Referendarinnen und Referendare, Lehramtsanwärterinnen und -anwärter sowie Studienreferendarinnen und -referendare werden jedoch ohne Auswahlverfahren in den Vorbereitungsdienst übernommen. Insofern ist die genannte Zahl für die Frage der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes weniger aussagekräftig.

Lässt man das juristische Referendariat sowie den Vorbereitungsdienst der Lehrerinnen und Lehrer unberücksichtigt, sinkt der festgestellte Frauenanteil zwar beträchtlich, liegt aber immer noch bei über 50 % (1.890 Frauen von 3.641 insgesamt). Der Vergleich zum vorhergehenden Berichtszeitraum weist hier sogar einen Anstieg um gut 5,1 Prozentpunkte aus (2003: 46,8 %). Angesichts des Rückgangs der Gesamtzahl um gut ein Viertel (2003: 4.878) fällt dies besonders positiv ins Gewicht. Auch die Betrachtung nach Laufbahngruppen zeigt durchgehend positive Ergebnisse bzw. Entwicklungstendenzen. Lediglich im mittleren Dienst erreicht der Frauenanteil noch nicht die 50 %-Marke. Mit einer Einstellungsquote von 47,0 % Frauen zeichnet sich aber auch hier eine künftige paritätische Repräsentanz von Frauen ab.

Fortbildung

§ 11 Fortbildung

- (1) Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind – soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind – weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.
- (2) Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- (3) Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn oder Arbeitgeber zu erstatten.
- (4) In das Fortbildungsprogramm sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.
- (5) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen.

Die Fortbildungsprogramme der Landesverwaltung leisten einen wichtigen Beitrag zur Verwirklichung der beruflichen Chancen von Frauen und Männern. Sie dienen dem Erhalt und der Erweiterung beruflicher Qualifikation und damit der Stärkung der beruflichen Potenziale. Indem gleichermaßen Fach- und Schlüsselkompetenzen vermittelt werden, werden die Beschäftigten dabei unterstützt, den sich ständig ändernden beruflichen Herausforderungen mit der notwendigen Flexibilität zu begegnen. Somit ist die Teilnahme von Beschäftigten des Landes an Fortbildungsveranstaltungen eine wichtige Grundlage für die berufliche Entwicklung. Dementsprechend hat sie auch unter Gleichstellungsgesichtspunkten eine besondere Bedeutung.

Das LGG enthält eine Reihe von Vorgaben. Neben der Chancengleichheit bei der Vergabe von Plätzen betreffen diese eine gleichstellungsorientierte Ausgestaltung des Fortbildungsangebots, sowohl in inhaltlicher als auch in organisatorischer Hinsicht.

Der Hinweis des Gesetzes auf die Belange von Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie von Teilzeitbeschäftigten zielt insbesondere auf die Ausgestaltung und die Wahl des Ortes für die Fortbildungsveranstaltung. Grundsätzlich sind

Fortbildungsveranstaltungen mit einer Kinderbetreuung anzubieten. Die vorgesehene Erstattung hierfür notwendiger Kosten ist ein weiteres Element, um (den vorwiegend weiblichen) Beschäftigten mit Familienpflichten die Teilnahme zu erleichtern. Auch sind Frauen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen.

Die **Fortbildungsakademie** des IM, Mont-Cenis in Herne, bietet dementsprechend während der Seminare Betreuungsmöglichkeiten an, damit auch berufstätige Eltern stressfrei an den Veranstaltungen teilnehmen können. Hierzu gehört die Betreuung in einer benachbarten Kindertagesstätte ebenso wie die Möglichkeit, eine Betreuungsperson mitzubringen, verbunden mit dem Angebot, ein Mutter-Kind-Zimmer sowie ein Zimmer für die Betreuungsperson in Anspruch zu nehmen. Eine Kostenerstattung ist grundsätzlich im Rahmen der Fortbildungskontingente der Dienststellen möglich.

Neben dieser organisatorischen Ausgestaltung der Fortbildungsmaßnahmen findet das Thema „Gleichstellung“ auch inhaltlich Berücksichtigung, so u.a. durch ein umfangreiches Angebot für Gleichstellungsbeauftragte, das beständig weiterentwickelt wird, sowie beispielsweise im Rahmen von fachübergreifenden (Führungs-)Fortbildungen, wo auch das Thema Gender Mainstreaming in der Führungsrolle zu den behandelten Inhalten zählt.

Zum Stichtag beträgt die **Teilnahmequote** von Frauen an Fortbildungsmaßnahmen 37,0 % (ohne Schulbereich). Zum Frauenanteil an den Beschäftigten der Landesverwaltung (42,0 %, ohne Lehrkräfte) besteht damit noch ein Abstand von 5 Prozentpunkten.

Wie bereits für den Berichtszeitraum 2000 – 2003 festgestellt, unterscheiden sich die Anteile von Frauen an Fortbildungsmaßnahmen je nach Beschäftigtengruppe. Hier spiegeln sich die unterschiedlichen Frauenquoten bezogen auf die Gesamtbeschäftigten der Gruppen wider². Bei den **Angestellten** liegt er in allen drei erfassten Fortbildungsarten (fachspezifisch, fachübergreifend, IT) bei über 50 %. Unter den Teilnehmenden aus dem **Beamtenbereich** befinden sich hingegen nur ca. ein Drittel Frauen (32,7 %). Im **Arbeiterbereich** liegt der Frauenanteil bei Fortbildungsveranstaltungen nach wie vor am niedrigsten (25,7 %). Allerdings haben hier die Frauen enorm aufgeholt: Erstmals sind sie bei Fortbildungen überproportional zu ihrem Beschäftigtenanteil in dieser Gruppe (22,3 %) vertreten. Für die Frauenquoten bei den Beamtinnen und Beamten sowie den Angestellten gilt, dass diese in etwa den Frauenanteilen in der jeweiligen Beschäftigtengruppe entsprechen.

Die Erstattung von **Kinderbetreuungskosten** erfolgt in den allermeisten Fällen ohne Probleme. Von den im jährlichen Durchschnitt gestellten 167 Anträgen konnten fast alle (98,9 %) bewilligt werden. Bei einem leichtem Absinken der Antragszahlen hat sich damit die Bewilligungsrate sogar noch etwas erhöht (2003: 97 %).

Weitere Maßnahmen, die **Teilzeitbeschäftigten** und **Beurlaubten** die Teilnahme an Fortbildungen erleichtern, werden im Vergleich zu 2003 sehr viel häufiger genannt. Das gilt z.B. für das Angebot einer Kinderbetreuung bei hausinternen Lehrgängen oder das Durchführen hausinterner Lehrgänge als Halbtagsveranstaltungen. Auch besteht inzwischen in zahlreichen Dienststellen die Praxis, Frauen gezielt anzusprechen. Alle diese Maßnahmen hatten für den Berichtszeitraum 2000 – 2003 noch kaum eine Rolle gespielt, so dass hier eine deutlich positive Tendenz zu verzeichnen ist. Angesichts der immer noch in weiten Teilen festgestellten Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich Fortbildung müssen hier allerdings noch erheblich mehr Dienststellen dem guten Beispiel folgen und ihre Angebote räumlich und zeitlich so ausgestalten, dass sie insbesondere mit den Belangen von Beschäftigten mit Familienpflichten und/oder Teilzeitkräften nicht kollidieren.

2 Beamtenbereich und Angestellte jeweils ohne Lehrkräfte, da die Fortbildung für Lehrerinnen und Lehrer gesondert betrachtet wird.

Bei den dargestellten Gesamtergebnissen ist die **Fortbildung für Lehrerinnen und Lehrer an Schulen** ausgeklammert, da sie inhaltlich und strukturell besonderen Anforderungen zu folgen hat und insofern nicht mit den allgemeinen Bewertungskategorien messbar ist. Aufgrund des hohen Frauenanteils von mehr als 60 % ist die geschlechtsparitätische Teilhabe an Fortbildungen in diesem Bereich kein Problem. Auch spiegelt sich der zunehmende Frauenanteil an Leitungspositionen entsprechend in der Teilnahme von Frauen an den Fortbildungen für Schulleitungen und stellvertretende Schulleitungen wider. So beträgt der Frauenanteil an der landesweit angebotenen Fortbildung „Neu im Amt als stellvertretende Schulleitung“ 58,9 %; an der Fortbildung „Neu im Amt als Schulleitung“ 59,7 % sowie an Fortbildungen für Schulleitungen, die länger im Amt sind, 50,4 %.

5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13

Arbeitszeit und Teilzeit

(1) Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Die Dienststellen sollen ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung informieren. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten; dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(3) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

(4) Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

...

§ 14

Beurlaubung

(1) Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

(2) Nach Beendigung der Beurlaubung oder des Erziehungsurlaubes sollen die Beschäftigten in der Regel wieder am alten Dienort oder wohnortnah eingesetzt werden.

...

(4) Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 und bei Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

(5) Beurlaubten Beschäftigten im Sinne des Absatzes 4 sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.

(6) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung und des Erziehungsurlaubes Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden

(7) Beschäftigte, die sich im Erziehungsurlaub oder in einer Beurlaubung befinden, sollen über das Fortbildungsangebot unterrichtet werden; im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

...

Im LGG steht die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer neben der Frauenförderung als Ziel im Mittelpunkt. In Verbindung mit dem Landesbeamtengesetz, den tarifrechtlichen Regelungen und weiteren Rechtsgrundlagen, wie z.B. der Arbeitszeitverordnung, ermöglichen die einzelnen Vorschriften hierzu ein Bündel von Maßnahmen, um den Beschäftigten mit Familienpflichten günstige Rahmenbedingungen zu bieten. Hierzu gehören beispielsweise auch Arbeitszeitmodelle zur alternierenden (Tele-) Heimarbeit.

Im Zusammenhang mit der **Arbeitszeit** verweist § 13 Abs. 1 LGG insbesondere auf die Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im Land Nordrhein-Westfalen (AZVO), die auch für die tariflich Beschäftigten gilt. Die novellierte AZVO vom 4. Juli 2006, die zum 1. August 2006 in Kraft getreten ist, eröffnet hier im Vergleich zu den vorherigen Regelungen noch weitergehende Spielräume für eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, von denen Beschäftigte mit Familienpflichten profitieren können. Dies betrifft z.B. den Wegfall der Kernarbeitszeit bei flexibler Arbeitszeit, die Ausweitung der Übertragungsmöglichkeit von Zeitguthaben und Zeitschulden oder auch den Verzicht auf kleinteilige Vorgaben zum Freizeitausgleich.

Diese Änderungen basieren insbesondere auf den Erfahrungen mit Arbeitszeitmodellen, die im Rahmen der Experimentierklausel, die die AZVO in der vorhergehenden Fassung enthielt, durchgeführt wurden. Auch die neue AZVO enthält wieder eine Experimentierklausel zur Erprobung weitergehender Arbeitszeitmodelle, insbesondere von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten.

Neben Modellen zur Gestaltung der Arbeitszeit tragen insbesondere auch die Angebote zur **alternierenden (Tele-)Heimarbeit** dazu bei, Arbeit und familiäre Anforderungen der Beschäftigten besser aufeinander abzustimmen. Diese bewährte Form einer familienfreundlichen Arbeitsgestaltung wird in allen Ministerien auf der Grundlage entsprechender Dienstvereinbarungen angeboten.

Bei den alternierenden Heimarbeitsplätzen, bei denen die Arbeitsleistung zum Teil in der Dienststelle und zum Teil in der Privatwohnung erbracht wird, handelt es sich bis auf eine Ausnahme um Teleheimarbeit, das heißt die Beschäftigten sind während der häuslichen Arbeitszeit mit dem Ministerium durch elektronische Kommunikationsmittel verbunden. Die räumlichen und technischen Voraussetzungen im häuslichen Bereich müssen den allgemeinen Arbeitsplatzanforderungen und den Arbeitsschutzbestimmungen entsprechen sowie die Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen gewährleisten. Die Anzahl der vergebenen Telearbeitsplätze bewegt sich zwischen 7 und 41 pro Ministerium. Die Kosten für die Einrichtung des Telearbeitsplatzes sowie die laufenden Kosten für die Kommunikationstechnologie werden von der Dienststelle übernommen.

Telearbeitsplätze werden in den meisten Ministerien vorrangig – in einigen ausschließlich – an Beschäftigte vergeben, die aufgrund von Kinderbetreuung, der Pflege Angehöriger oder einer (Schwer)Behinderung eine besondere Unterstützung benötigen.

Die Ergebnisse für den aktuellen Berichtszeitraum zu den Themen **Teilzeit** und **Beurlaubung** zeigen, dass die vorhandenen Möglichkeiten von vielen Beschäftigten aufgegriffen werden. Zum Stichtag (31.10.2006) liegt die Teilzeitquote bei rund einem Viertel der Gesamtbeschäftigten. Teilzeit aus familienpolitischen Gründen und insbesondere Elternzeit und Beurlaubung bleiben dabei jedoch – unbeschadet dessen, dass die Angebote grundsätzlich Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen – nach wie vor eine klare Frauendomäne.

Aus den ersten landesweiten Daten zur Inanspruchnahme des neuen **Elterngeldes** geht hervor, dass dieses zu knapp 10 % von Männern in Anspruch genommen wird und damit bei Vätern deutlich beliebter ist als das alte Erziehungsgeld. Etwa die Hälfte entscheidet sich dabei für

die zwei Partnermonate und immerhin ein Viertel verzichtet für ein volles Jahr ganz oder teilweise auf die Erwerbstätigkeit. Hier bleibt abzuwarten, inwieweit die Entwicklung auch im öffentlichen Dienst ihren Niederschlag findet.

Entscheidend wird dabei sein, dass die Inanspruchnahme der gegebenen Möglichkeiten die beruflichen Entwicklungschancen nicht beeinträchtigt. Die aktuellen Resultate belegen, dass Teilzeit noch in vielen Fällen als „Karrierebremse“ wirkt. Exemplarisch zeigt sich dies an der Beförderungsquote, die bei den Teilzeitbeschäftigten nur etwa halb so hoch liegt wie bei den Vollzeitkräften; ebenso beim Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beförderungen. Dieser liegt zwar etwas höher als 2003, erreicht aber erneut bei weitem nicht den Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten.

In der Personalpolitik der Landesverwaltung muss daher noch deutlicher sichtbar werden, dass die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht als individuelles – oder weibliches – Problem angesehen wird. Die Vereinbarkeitsfrage muss als integrierter Bestandteil von Personalentwicklung begriffen werden; Personalentwicklungskonzepte müssen stärker als bisher auch die individuelle Lebensplanung der Beschäftigten systematisch mit einbeziehen.

Ein wesentlicher Faktor für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist das Betreuungsangebot. Auch hier ist das Land als öffentlicher Arbeitgeber in einer Vorbildfunktion gefragt und kann auf eine Reihe von Maßnahmen verweisen. So besteht für die Ministerien die Möglichkeit, auf der Grundlage eines Sukzessivleistungsvertrages ohne hohen Verwaltungsaufwand Einzelverträge abzuschließen, um ihren Beschäftigten ein landesweit und dezentral vorgehaltenes Beratungs- und Vermittlungsangebot bereit zu stellen und sie damit bei der Organisation der Kinderbetreuung aktiv zu unterstützen. Dieses Instrument, das bislang von sieben Ministerien genutzt wurde, wird auch weiterhin erhalten bleiben. Gegenwärtig ist die Fortgeltung bis 2010 vereinbart.

Ein weiteres Beispiel, das verstärkt Schule machen sollte, sind Eltern-Kind-Büros in der Dienststelle, die bislang nur vereinzelt eingerichtet wurden. Hierhin können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Kinder im Notfall mit zur Arbeit bringen und sie in einem speziell eingerichteten Raum mit (PC-)Arbeitsplatz und Spielecke beaufsichtigen.

Bisher drei Landesministerien erhielten zudem das Zertifikat audit berufundfamilie® der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, mit dem sie sich in besonderer Weise auf eine familienbewusste Personalpolitik verpflichtet haben. Im Zuge des Auditierungsverfahrens werden die vorhandenen personalpolitischen Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Beschäftigten überprüft und weiterentwickelt. Dabei gehören zum Maßnahmenspektrum des Audits neben solchen, die sich an Eltern mit kleineren Kindern richten, zusätzlich auch Unterstützungsmöglichkeiten für Beschäftigte mit kranken bzw. zu pflegenden älteren Angehörigen. Im Sinne einer umfassenden „Vereinbarkeitspolitik“ für unterschiedliche Beschäftigtengruppen ist diese Maßnahme besonders zur Nachahmung zu empfehlen.

6. Gremienbesetzung

§ 12 Gremien

(1) Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und –organe soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden.

(2) Werden bei Dienststellen nach § 3 Gremien gebildet oder wiederbesetzt, sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. Bei ungerader Personenzahl gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Position. Die Sätze 1 bis 3 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufsakt einer Dienststelle entsprechend. Weitergehende Vorschriften bleiben unberührt.

(3) Absatz 2 gilt entsprechend für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch Dienststellen oder Einrichtungen im Sinne des § 3 in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes.

...

Mit § 12 LGG ist 1999 erstmalig eine allgemeine Regelung zur geschlechtsparitätischen Besetzung von Gremien geschaffen worden, um eine gleichberechtigte Repräsentanz von Frauen in allen Gremien im Geltungsbereich des Gesetzes zu erreichen. Nachdem der 1. LGG-Bericht einen Überblick über die Situation vier Jahre nach Inkrafttreten gegeben hat, wird nun die Entwicklung bis zum Stichtag 31.10.2006 im folgenden erstmals im Vergleich betrachtet.

Entsprechend der gesetzlichen Regelung werden auch im Rahmen der LGG-Berichterstattung zwei Kategorien unterschieden: Die erste Einteilung betrifft Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, d.h. Gremien mit Leitungs-, Kontroll- und Beratungsaufgaben, die vielfach Organfunktion besitzen und deren Errichtung und Zusammensetzung zumeist auf einer rechtlichen Grundlage basiert. Die zweite Kategorie umfasst die sogenannten sonstigen Gremien, d.h. insbesondere solche, die durch Geschäftsanweisung eingerichtet werden, z.B. (Interministerielle) Arbeitsgruppen und -ausschüsse, Steuerungs- und Projektgruppen.

Insgesamt verbesserte sich die Repräsentanz von Frauen in Gremien. Allerdings zeigen sich bei differenzierter Betrachtung deutliche Unterschiede zwischen den Gremienarten, aber auch bei dem Entsendungsverhalten der verschiedenen berechtigten Stellen. Festzuhalten ist zudem, dass auch zum Stichtag 31.10.2006 eine geschlechtsparitätische Besetzung in rund zwei Dritteln der Gremien noch nicht erreicht ist.

Gerade die einflussreicheren Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte konnten von der durchschnittlich positiven Entwicklung nicht in gleicher Weise profitieren wie die sonstigen Gremien. Im Gegenteil: Hier zeigen sich rückläufige Tendenzen.

Bei der Betrachtung der Ergebnisse ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Regelungen zur Gremienbesetzung nur ein begrenztes Instrumentarium bieten. Gerade in den Bereichen, die aktuell besonders im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stehen, d.h. bei den Leitungs- und Aufsichtsgremien, können sie lediglich in begrenztem Umfang greifen: Häufig handelt es sich um Wahlgremien bzw. erfolgt die Besetzung im Rahmen eines Wahlverfahrens. Für diesen Fall sieht das LGG lediglich vor, dass im Vorfeld der Wahl, bei der Aufstellung von Listen und

Kandidaturen, dafür Sorge getragen werden soll, dass Männer und Frauen gleichberechtigt vertreten sind. Für den Wahlakt selbst ist die Gremienregelung nicht anzuwenden. Hinzu kommt, dass gerade bei diesen Gremien Entsendungs- bzw. Vorschlags- und Benennungsrechte häufig (auch) bei Stellen liegen, die nicht unter den Geltungsbereich des LGG fallen, beispielsweise außerhalb der Verwaltung stehende Organisationen und gesellschaftliche Gruppen. Hier beschränkt sich nach dem LGG der Einfluss der Dienststelle, bei der das Gremium angesiedelt ist, darauf, auf diese Stellen „einzuwirken“, die Geschlechterparität zu beachten. Schließlich ist zu berücksichtigen, dass bei Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten häufig funktionsbezogene Besetzungen rechtlich vorgegeben sind. Die Unterrepräsentanz von Frauen in den entsprechenden Funktionen schlägt sich dann in einer Unterrepräsentanz bei der Gremienvertretung nieder. Die festgestellten Entwicklungen sind deshalb nur bedingt als Defizite bei der Umsetzung des LGG zu werten. Sie sind vielmehr Konsequenz einer gesetzgeberischen Ausgestaltung, die auch im Hinblick auf verfassungsrechtliche Grenzen begrenzt sein muss.

Diesen Schwierigkeiten bezüglich der Reichweite der Regelung stehen Schwierigkeiten bei der Subsumtion gegenüber, die insbesondere auch der Vielfalt der unterschiedlichen Gremienstrukturen und Gremienbesetzungsverfahren geschuldet sind: Für welche Gremien gilt die Vorgabe der Geschlechterparität? Wie ist das LGG bei den unterschiedlichen Besetzungsvorgängen anzuwenden? Auch wenn § 12 LGG hier Ausdifferenzierungen vornimmt, ist nicht zu verkennen, dass die Umsetzung die Verwaltungspraxis vor Probleme stellt. Entsprechendes ist hinsichtlich der Datenerfassung zu den Gremienbesetzungen zu vermuten. Hieraus ergeben sich weitere relativierende Faktoren bei der Interpretation der Ergebnisse in diesem Themenfeld.

Unabhängig davon steht außer Frage, dass hinsichtlich der geschlechtsparitätischen Gremienbesetzung weiterhin Handlungsbedarf besteht und vorhandene Spielräume zur Benennung von Frauen künftig sehr viel stärker als bislang auszuschöpfen sind. Für die Dienststellen bedeutet das, in Zukunft bei der Wahrnehmung von Berufungs-, Entsendungs-, Vorschlags- und Benennungsrechten sehr viel stärker als bisher gezielt Frauen zu benennen, um die bestehenden Teilhabe-Defizite abzubauen und Geschlechterparität herzustellen.

Es ist erklärtes Ziel der Landesregierung, die Kompetenzen von Frauen künftig stärker zu nutzen und Frauen in und für Führungspositionen gezielt zu fördern. Dieser politische Wille muss auch im Zusammenhang mit der Gremienbesetzung – und ggf. auch jenseits des Geltungsbereichs des LGG – konsequent umgesetzt und nicht zuletzt auch allen externen Stellen vermittelt werden, die Einfluss auf die Besetzung nehmen.

Die geschlechtsparitätische Gremienbesetzung ist ein wichtiges Instrument, um im Interesse ausgewogener Entscheidungen die Sichtweisen und Interessen von Frauen in das Verwaltungshandeln einzubringen. Sie trägt dazu bei, die Position von Frauen im öffentlichen Dienst zu stärken. Eine Gremienmitarbeit kann zudem Chancen für die berufliche Weiterentwicklung eröffnen. Dies gilt nicht nur für die „gewichtigeren“ Kommissionen, Beiräte Verwaltungsräte etc. Gerade auch der großen Gruppe der sonstigen Gremien ist Aufmerksamkeit zu schenken. Die Ergebnisse der Datenerhebung deuten darauf hin, dass auch hier trotz positiver Entwicklungen noch Nachholbedarf besteht. Dabei ist insbesondere die verbreitete Praxis der funktionsbezogenen Besetzung – soweit nicht verbindlich vorgegeben – in jedem Einzelfall noch einmal kritisch zu hinterfragen. Da Frauen in den Führungspositionen des öffentlichen Dienstes nach wie vor unterrepräsentiert sind, trägt diese Praxis dazu bei, die Unterrepräsentanz von Frauen in den Gremien weiter zu verfestigen. Dies kann nur durchbrochen werden, wenn verstärkt auch Frauen aus niedrigeren Hierarchieebenen für eine Gremienvertretung befähigt und bevollmächtigt werden, d.h. indem insgesamt der Kreis der in Betracht gezogenen Beschäftigten erweitert wird, um dann gezielt zu prüfen, ob eine Frau mit der entsprechenden Nähe zum gefragten Aufgabengebiet entsendet werden kann. Zudem sollte auch der Frauen-

förderplan künftig stärker als Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils in Gremien genutzt werden. Neben organisatorischen Maßnahmen der Dienststellenleitung zur Verbesserung der eigenen Auswahlverfahren, wie z.B. die sachgebietsbezogene Erstellung von Expertinnen-Listen, ist auch in diesem Zusammenhang an Maßnahmen zu denken, die auf Veränderungen im Entsendeverhalten von Stellen außerhalb der eigenen Dienststellen zielen. Wie die Berichtsergebnisse zum Thema Frauenförderpläne zeigen, wiesen im Berichtszeitraum nur rund ein Drittel davon Maßnahmen im Bereich Gremienbesetzung auf (s.o. Kapitel 2.). Auch der Bericht zum Frauenförderplan ist hier von Bedeutung. Es ist Aufgabe der Dienststellen, dafür zu sorgen, dass er nachvollziehbare Aussagen über die Umsetzung der Gremienbesetzungsregelungen enthält (vgl. § 12 Abs. 4 LGG). Diese Dokumentation kann dann – soweit geboten – als Grundlage für weitere Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Gremien dienen.

7. Privatisierung

§ 2

Geltungsbereich

...

(3) Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsformen des Privatrechts durch das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband soll die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Gehört dem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden.

...

Um die Geltung der Regelungen des LGG auch im Falle von Privatisierungen zu gewährleisten und somit Gleichstellungsdefizite als Folge von Privatisierungen zu vermeiden, schreibt das LGG für Unternehmensgründungen der öffentlichen Hand (Land, Gemeinde, Gemeindeverbände) in der Rechtsform des Privatrechts vor, die Gesetzesanwendung im Gesellschaftsvertrag zu vereinbaren. Die Pflicht, auf diese Weise das Gleichstellungsziel abzusichern, liegt bei der privatisierenden Körperschaft. Aufgrund der Mitwirkungsbefugnis der Gleichstellungsbeauftragten u.a. bei der Ausführung des LGG (vgl. § 17 Abs. 1 LGG) kommen ihr auch bei der Organisationsprivatisierung entsprechende Beteiligungsrechte zu. Hier, wie in anderen gleichstellungsrelevanten Entscheidungsprozessen, setzt dies die rechtzeitige und umfassende Information der Gleichstellungsbeauftragten bereits im Planungsstadium voraus. Nur so ist die tatsächliche Mitgestaltung im Willensbildungsprozess, wie vom LGG intendiert, möglich.

Im Berichtszeitraum erfolgten bei den obersten Landesbehörden keine Privatisierungen.

8. Gleichstellungsbeauftragte

§ 15

Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin. Soweit auf Grund von Satz 1 eine Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen ist, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der übergeordneten Dienststelle oder der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, diese Aufgabe wahr.

(2) An Schulen und Studienseminaren, an denen die weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz oder der Seminarkonferenz dies beschließen, wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt.

(3) Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen. Ihre fachliche Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden.

§ 16

Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten. Die Entlastung soll in der Regel betragen

- a. in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,
- b. in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit.

In Fällen von § 15 Abs. 1 Satz 2 ist die Zahl der Beschäftigten der nachgeordneten Dienststellen oder der Dienststellen, die der Aufsicht des Landes unterstehen, bei der Entlastungsregelung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich zu berücksichtigen.

...

§ 18

Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 102 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage; die Personalvertretung kann in diesen Fällen zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbe-

auftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen; bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen.

...

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) vom 3. Dezember 1974 (GV. NRW. S. 1514), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 1999 (GV. NRW. S. 148).

§ 19

Widerspruchsrecht

(1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Frauenförderplan, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. § 18 Abs. 3 Satz 3 und 4 gelten entsprechend.

(2) Wird dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten einer nachgeordneten Dienststelle nicht abgeholfen, kann sie innerhalb einer Woche nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle nach Absatz 1 Satz 2 nach rechtzeitiger Unterrichtung der Dienststellenleitung eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle einholen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Stellungnahme innerhalb von drei Kalendertagen einzuholen; in diesen Fällen gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt, wenn nicht innerhalb von drei Kalendertagen eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle vorliegt. Absatz 1 Satz 3 und 4 gelten entsprechend.

Die gesetzliche Vorgabe zur **Bestellung** einer Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin für Dienststellen ab einer Größe von 20 Beschäftigten markiert eine Mindestanforderung. Gerade in größeren Dienststellen kann es – insbesondere für Vertretungsfälle und bei der Zusammenlegung von Dienststellen – geboten sein, mehrere Personen mit den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Vertretung zu betrauen. Und auch für kleinere Dienststellen, die der Pflicht nicht unterliegen, kann es durchaus sinnvoll sein, die Vertretung der Gleichstellungsbelange einer zur Gleichstellungsbeauftragten bestellten Mitarbeiterin zu übertragen.

95,9 % der Dienststellen haben mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt, 80,6 % mindestens eine Stellvertreterin. Teilweise waren zum Zeitpunkt der Abfrage die Bestellungsverfahren noch nicht abgeschlossen. Ihrer Verpflichtung zur Bestellung kommen demnach die Dienststellen ganz überwiegend nach. Organisatorisch ist die Gleichstellungsaufgabe noch überwiegend in den Fachbereichen angesiedelt (39,7 %), wird inzwischen jedoch zunehmend als Stabsstelle wahrgenommen (35,3 %). Ein Viertel der Gleichstellungsbeauftragten ist der Personalverwaltung zugeordnet.

Hinsichtlich der **Entlastung** von sonstigen dienstlichen Aufgaben sind gegenüber dem letzten Berichtszeitraum tendenzielle Verbesserungen festzustellen. Obwohl zum Stichtag 31.10.2006 mehr Gleichstellungsbeauftragte entlastet sind als Ende 2003 (+ 3,2 Prozentpunkte), erhält jedoch mehr als die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten (56,2 %) noch immer keine Entlastung. Hierbei schlägt u.a. auch zu Buche, dass für den Schulbereich durchweg keine Entlastung ausgewiesen ist. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Schulaufsichtsbeamtinnen, die bei den Bezirksregierungen und Schulämtern zu Gleichstellungsbeauftragten bestellt sind,

für diese Funktion zwar keine in Stunden festgelegte Entlastung erhalten, aber die Wahrnehmung gleichstellungsrelevanter Aufgaben im Aufgabenbestand des Produkt- und Leistungskatalogs bzw. der Geschäftsverteilung als Generalie enthalten ist.

Der Umfang der Entlastung variiert. So wird es immer noch in einigen Dienststellen nötig sein, die Arbeitssituation der Gleichstellungsbeauftragten (weiter) zu verbessern und ihrem umfangreichen Tätigkeitsspektrum anzupassen. Die personalwirtschaftliche Gesamtsituation legt es dabei, gerade in kleineren Dienststellen, sicherlich nahe, verstärkt auch im Rahmen entsprechender organisatorischer Maßnahmen nach Lösungen zu suchen, wenn Stellenanteile hierfür nicht zur Verfügung stehen, z.B. durch Aufgabenkritik oder Umverteilung von Aufgaben.

Im Berichtszeitraum ist eine rückläufige Inanspruchnahme von **Beteiligungsrechten** (Abgabe von Stellungnahmen, Inanspruchnahme des Personalakteneinsichtsrechts, unmittelbares Vortragsrecht, Widerspruchsrecht) festzustellen. Immer noch erfolgt auch die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten entgegen der Regelung des LGG nicht frühzeitig, d.h. bereits innerhalb des verwaltungsinternen Abstimmungsprozesses, sondern gleichzeitig mit dem Personalrat. Dieses Verfahren widerspricht dem im LGG und seinen in Verwaltungsvorschriften festgelegten Grundsätzen, wonach die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Maßnahmen bereits im Planungsstadium zu beteiligen ist. Ihr Recht auf Abgabe einer Stellungnahme tritt prinzipiell vor das personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren. Nur dann ist gewährleistet, dass die Maßnahme für die Gleichstellungsbeauftragte noch mitgestaltungsfähig ist und sie ihre Aufgaben effektiv wahrnehmen kann. Im Zweifel bietet es sich an, über Form und Umfang der Beteiligung zwischen Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragter Absprachen zu treffen. Die Verwaltungsvorschriften sehen diese Möglichkeit ausdrücklich vor. Ebenso gibt es immer noch Dienststellen, die ihre Gleichstellungsbeauftragte nicht regelmäßig beteiligen. Andererseits wird die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Besprechungen immer mehr gängige Praxis. Auch hinsichtlich ihrer Einbindung in die Gremienarbeit der Dienststellen hat sich die Situation merklich verbessert.

Dies ist ein wichtiger Fortschritt. Die gegenseitige Information und der Meinungsaustausch im Rahmen von Besprechungsrunden und Gremien der Dienststelle bilden eine ganz wesentliche Grundlage dafür, gleichstellungspolitische Aspekte rechtzeitig in den Willensbildungsprozess einzuspeisen und damit Einfluss zu nehmen. Entsprechend negativ wirkt sich demgegenüber eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erst im Zuge der Personalratsbeteiligung aus: Ihr ist faktisch keine Mitgestaltung mehr möglich. Im Hinblick auf die gesetzliche Vorgabe in Verbindung mit der Verwaltungsvorschrift Nr. 2.3 zu § 18 Abs. 2 LGG, die ausdrücklich dem Recht auf Abgabe einer Stellungnahme den Vortritt gegenüber dem personalvertretungsrechtlichen Verfahren einräumt, ist diese Praxis von den betreffenden Dienststellen dringend zu korrigieren. Von allen Dienststellen ist zudem die gesetzmäßige umfassende Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an allen gleichstellungsrelevanten Maßnahmen zu gewähren. Damit korrespondierend seien die Gleichstellungsbeauftragten an dieser Stelle auch noch einmal ausdrücklich ermuntert, die ihnen zustehenden Beteiligungsrechte offensiv in Anspruch zu nehmen, d.h. ihre Mitwirkung überall da einzufordern, wo sie Gleichstellungsbelange berührt sehen.

Aufgrund der fehlenden Dienststelleneigenschaft der rund 6.300 öffentlichen **Schulen** und der Studienseminare in NRW sind diese selbst nicht zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten verpflichtet. Dienststellen für die im Landesdienst beschäftigten **Lehrkräfte** sind vielmehr die Bezirksregierungen und Schulämter. Das LGG sieht jedoch vor, dass eine **Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen** bestellt wird, wenn die weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz oder der (Studien)Seminar-Konferenz dies beschließen. Sie soll die schulfachliche Gleichstellungsbeauftragte auf Schulaufsichtsebene unterstützen, hat jedoch prin-

ziell nicht deren Rechtsstellung. Nach den entsprechenden Erlassvorgaben ist sie allerdings stimmberechtigtes (Pflicht)Mitglied in den schulischen Auswahlkommissionen für die Einstellung von Lehrkräften.

Die Bereitschaft zur **Bestellung** von Ansprechpartnerinnen an Schulen ist im Berichtszeitraum überwiegend konstant, tendenziell dabei leicht rückläufig. Speziell in den Grundschulen, traditionell ein Bereich mit extrem hohem Frauenanteil, wird oft (noch) kein frauen- bzw. geschlechterpolitischer Handlungsbedarf gesehen. Hier ist noch Überzeugungsarbeit zu leisten, nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund der neu aufgeworfenen Debatte um spezifische Jungen- und Mädchenförderung. Schulen, die mit der Tätigkeit von Ansprechpartnerinnen Erfahrungen gesammelt haben und zunehmend von deren gleichstellungspolitischer Kompetenz profitieren, können dabei als Vorbild dienen.

Mit der zunehmenden Eigenverantwortlichkeit der Schulen durch die Novellierung des Schulgesetzes im Jahr 2006 geht künftig auch die teilweise Verlagerung gleichstellungsrechtlicher Aufgaben von der Schulaufsichtsebene auf die Schulen einher. Die Ansprechpartnerinnen werden mit der Neuregelung faktisch zu Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten im Sinne des § 15 Abs. 1 LGG. Entsprechend wird sich die Qualität ihrer Aufgaben und Rechte ändern.

Bereits seit dem Jahr 2000 bestehen Empfehlungen zur **Entlastung** der Ansprechpartnerinnen (z.B. Befreiung von Pausenaufsicht/Vertretungsunterricht/sonstigen außerunterrichtlichen Aufgaben, Vergabe von Entlastungsstunden). Von diesen Möglichkeiten wird im Berichtszeitraum jedoch nur in geringem Umfang Gebrauch gemacht. Da die Beratung und Mitwirkung der Ansprechpartnerinnen außer in den Auswahlkommissionen in weiteren vielfältigen Zusammenhängen gefragt ist, sollten die vorhandenen Möglichkeiten künftig besser genutzt werden. Dies würde auch die Motivation erhöhen, die Funktion wahrzunehmen und das Amt aufwerten. Vor allem aber würde eine adäquate Aufgabenwahrnehmung gemäß den Intentionen des LGG erleichtert. Dies gilt umso mehr angesichts der oben aufgezeigten Perspektiven, wie sie sich im Licht der Schulgesetz-Novelle ergeben.

9. Sonderbereich Hochschulen (Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen)

§ 5

Leistungsorientierte Mittelvergabe

Bei der leistungsorientierten Mittelvergabe an Hochschulen und deren medizinische Einrichtungen sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz und der Umsetzung dieses Gesetzes zu berücksichtigen. Fortschritte sind insbesondere zu messen am Umfang der Teilhabe von Frauen an innovativen Entwicklungen und Projekten, am Anteil von Frauen bei den wissenschaftlich Beschäftigten und Professuren sowie Juniorprofessuren und am Abbau der Unterrepräsentanz von Studentinnen vor allem in natur-, ingenieurwissenschaftlichen und medizinischen Studiengängen.

§ 5 a

Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei Jahren einen Frauenförderplan; in anderen Dienststellen kann ein Frauenförderplan aufgestellt werden. In der Hochschule besteht der Frauenförderplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Frauenförderplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. Die Frauenförderpläne der Fachbereiche können weiter differenziert werden. Mehrere Dienststellen können in einem Frauenförderplan zusammengefasst werden. Die Zusammenfassung darf eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle nicht durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen. Der Frauenförderplan ist fortzuschreiben.

(2) In der Landesverwaltung sind Frauenförderpläne der Dienststelle vorzulegen, die die unmittelbare allgemeine Dienstaufsicht über die Dienststellen ausübt, für die der Frauenförderplan aufgestellt ist. Über die Frauenförderpläne der Hochschulen beschließt der Senat. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle oder einer Hochschule dem Frauenförderplan, ist der Frauenförderplan der Dienststelle nach Satz 1 zur Zustimmung vorzulegen.

...

§ 3

Hochschulgesetz NRW – Aufgaben

...

(4) Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule und wirken auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile hin. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming).³

...

³ Hochschulgesetz vom 14. März 2000, seit dem 31.12.2006 außer Kraft, wortgleich mit § 3 Abs. 4 HG in der Fassung des Hochschulreformweiterentwicklungsgesetzes vom 30.11.2004; aktuelle Norm: § 3 Abs. 4 des Hochschulgesetzes vom 31.10.2006.

§ 5

Hochschulgesetz NRW – Staatliche Finanzierung und Globalhaushalt

(1) Die staatliche Finanzierung der Hochschulen orientiert sich an den bei der Erfüllung ihrer Aufgaben erbrachten Leistungen insbesondere in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses. Dabei sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages (§ 3 Abs. 4) zu berücksichtigen.⁴

...

§ 23

Hochschulgesetz NRW – Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.

(2) Zur Beratung und Unterstützung der Hochschule und der Gleichstellungsbeauftragten soll an der Hochschule eine Gleichstellungskommission gebildet werden, die insbesondere die Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt.

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes Anwendung.⁵

Die Hochschulen nehmen durch die in § 3 des Hochschulgesetzes (HG) beschriebenen Aufgaben eine Sonderstellung unter den Dienststellen der Landesverwaltung NRW ein. Die Gewinnung wissenschaftlicher Erkenntnisse, die Pflege und Entwicklung der Wissenschaften durch Forschung, Lehre und Studium bewirken besondere Arbeitsbedingungen und erfordern andere Organisationsstrukturen. Die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, die ebenfalls in § 3 HG in Form des Gender Mainstreaming Prinzips verankert ist, ist damit vor dem Hintergrund spezifischer Gegebenheiten zu sehen, wie z.B. dem Qualifikationserwerb für eine wissenschaftliche Karriere oder der Nachwuchsrekrutierung und -förderung, die durch Förderbeziehungen bzw. die Unterstützung durch wissenschaftliche Bezugspersonen geprägt sind. Diese Besonderheiten spiegeln sich auch in den Ergebnissen der Erhebung wider, die sich zum Teil erheblich von denen für die anderen Dienststellen unterscheiden.

So liegt der Frauenanteil unter den 43.306 **Beschäftigten** (ohne studentische sowie wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte) an den Hochschulen des Landes NRW (40,2 %) deutlich unter dem landesweiten Durchschnitt (53,3 %). Andererseits weist aber auch der Bereich Teilzeit einen Frauenanteil (60,0 %) erheblich unterhalb der landesweiten Quote (81,7 %) auf. Dies ist auf die – geschlechtsübergreifend – sehr hohe Teilzeitquote unter den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Hochschulen zurückzuführen.

4 Hochschulgesetz vom 14. März 2000, seit dem 31.12.2006 außer Kraft, wortgleich mit § 5 Abs. 1 HG in der Fassung des Hochschulreformweiterentwicklungsgesetzes vom 30.11.2004.

5 Hochschulgesetz vom 14. März 2000, seit dem 31.12.2006 außer Kraft, wortgleich mit § 23 HG in der Fassung des Hochschulreformweiterentwicklungsgesetzes vom 30.11.2004; aktuelle Norm: § 24 des Hochschulgesetzes vom 31.10.2006.

Aus der o.g. Aufgabenstellung der Hochschulen resultiert, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten (53,9 %) der Laufbahngruppe des höheren Dienstes angehört. Darunter sind Frauen trotz steigender Tendenz nur zu gut einem Viertel (27,5 %) vertreten. Die Unterrepräsentanz von Frauen ist hier bei den **Professorinnen und Professoren** besonders ausgeprägt, gilt aber auch für die Qualifikationsstufe der **wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**. Indes stieg der Frauenanteil bei den Professorinnen und Professoren (C 2 – C 4, W 2, W 3) im Vergleich zum 1. LGG-Bericht nur leicht an und liegt nun bei 14,7 %. Bei den zumeist befristet beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern liegt der – ebenfalls leicht angestiegene – Frauenanteil bei 28,7 %. Eine positive Tendenz zeichnet sich bei den neu eingerichteten Juniorprofessuren und bei den W 2-Professuren ab: Im Vergleich zu den übrigen C- und W-Besoldungsgruppen sind hier etwas höhere Frauenanteile zu erkennen. Es ist zu hoffen, dass sich dies langfristig auch bei den W 3-Professuren fortsetzen wird.

Mit weniger als einem Fünftel ist der Frauenanteil bei den **Führungspositionen** insgesamt nur leicht angestiegen (+ 0,1 Prozentpunkte). Am gravierendsten ist die Unterrepräsentanz von Frauen in der Funktion der Rektorin (6,7 %) und der Dekanin (6,5 %).

Die Daten zur **Gremienbesetzung** zeigen rückläufige Tendenzen, was die Anzahl der paritätisch oder mit mehr Frauen besetzten Gremien betrifft. Sie liegen weit unter dem Landesdurchschnitt. Nahezu alle Gremienentsendungen erfolgen innerhalb der Hochschule, an der das Gremium angesiedelt ist. Frauen werden dabei nur zu gut einem Viertel der Fälle berücksichtigt. Da Gremien vielfach funktionsbezogen mit Führungs- und wissenschaftlichem Personal besetzt sind, spiegeln sich hier die für diesen Bereich festgestellten niedrigen Frauenanteile wider.

Die vorgenannten Ergebnisse belegen, dass im wissenschaftlichen Karriereverlauf nach wie vor mit steigender Position bzw. Qualifikation der Anteil der Frauen abnimmt. Auch die Daten zu den wissenschaftlichen Qualifikationsverläufen von Frauen in Nordrhein-Westfalen untermauern dies. So waren zwar die Hälfte aller Hochschulabsolventinnen und -absolventen im Jahr 2005 Frauen (49,9 %), der Frauenanteil unter den Promovierenden lag jedoch nur bei 38,0 % und unter den Habilitierenden sogar nur bei 25,3 %.⁶ Damit besteht weiterhin besonderer Bedarf für gezielte gleichstellungspolitische Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Professorinnen und Professoren wie auch bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern. Eine stärkere Repräsentanz von Frauen in Gremien muss auch in Zukunft auf der Tagesordnung der Hochschulen bleiben. Zu diesem Schluss kommt auch der Wissenschaftsrat. Er hat die fortbestehende Notwendigkeit, Chancengleichheit im Wissenschaftssystem durchzusetzen, u.a. zum Anlass genommen, im November 2006 eine Tagung zum Thema „Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik“ durchzuführen. Ziel der Tagung war es, neben der Analyse der Situation von Wissenschaftlerinnen (insbesondere der Ursachen ihrer Benachteiligung) vor allem Maßnahmen für eine leistungs- und gleichstellungsorientierte Umgestaltung des Wissenschafts- und Forschungssystems auszuarbeiten. Basierend auf den zentralen Ergebnissen und Botschaften der Tagung hat der Wissenschaftsrat am 13. Juli 2007 „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ verabschiedet.⁷

6 Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen, Pressemeldungen vom 02.08.2006, 14.06.2006; Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, Elfte Fortschreibung des Datenmaterials (2005/2006) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Heft 139, Tabelle 3.1.

7 Wissenschaftsrat, „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“, Drs. 8036-07, Berlin, 13. Juli 2007.

Für **Stellenbesetzungen** in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sieht das LGG eine Verpflichtung zur Ausschreibung vor, um möglichst viele potenzielle Bewerberinnen zu erreichen. Insgesamt sind für den Berichtszeitraum an den Hochschulen 6.070 **Stellenausschreibungen** erfasst, davon sogar knapp ein Drittel in Bereichen ohne Unterrepräsentanz von Frauen. In 291 der 409 Fälle, in denen von einer Ausschreibung abgesehen wurde, lag zwar kein Ausnahmetatbestand nach dem LGG vor. Allerdings sind im Hochschulgesetz weitere Ausnahmetatbestände geregelt, die den besonderen dienstrechtlichen und personalwirtschaftlichen Gegebenheiten an den Hochschulen geschuldet sind. Insgesamt sprechen die Ergebnisse dafür, dass die Ausschreibung freier Stellen und Planstellen auch an den Hochschulen inzwischen als gute Praxis etabliert ist.

Entgegen der Vorgabe des LGG und auch gegenläufig zum landesweit festgestellten Trend ist der Anteil der **Ausschreibungen mit Teilzeitmöglichkeit** zwar rückläufig und beträgt nur noch rund 50 %. Positiv ist aber festzuhalten, dass inzwischen in viel stärkerem Maße auch Ausschreibungen für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben eine Teilzeitoption beinhalten. Trotz der insoweit begrüßenswerten Entwicklung besteht insgesamt noch erheblicher Nachholbedarf. Mit Blick auf die gesellschaftspolitisch angestrebte und im LGG als Ziel verankerte Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind hier noch einmal deutliche Korrekturen der bisherigen Praxis angezeigt.

Bei den **Stellenbesetzungen** sind Frauen in etwa gemäß ihrem Anteil an den Bewerbungen vertreten. Hier schlagen sich die niedrigen Bewerbungsquoten von Frauen – insbesondere bei den Professuren, wo sie nur ein Fünftel ausmachen – nieder. Dies macht einmal mehr die Notwendigkeit deutlich, Frauen bei ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung noch sehr viel stärker zu unterstützen. Insbesondere sind strukturelle Barrieren, wie z.B. fehlende Formalisierung und Transparenz bei der Stellenvergabe oder lange, oft durch Unwägbarkeiten geprägte Qualifizierungswege abzubauen. Da Frauen nach wie vor stärker von Familienpflichten beansprucht werden als Männer, spielt für sie nicht nur die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine große Rolle. Besonders bedeutsam ist für sie auch eine ökonomische Planungssicherheit bei Entscheidungen, die ihr weiteres Berufsleben betreffen. Flexiblere und freier gestaltete Arbeitsbedingungen sowie die Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung auch auf der Ebene der Professuren würden dazu beitragen, dass Frauen nicht wegen der Wahrnehmung von Familienpflichten auf eine wissenschaftliche Karriere verzichten müssen.

Für die Umsetzung der Ziele des LGG – die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – sind der **Frauenförderplan** und die Arbeit der **Gleichstellungsbeauftragten** wesentliche Elemente. Darüber hinaus werden, als Besonderheit im Hochschulbereich, zwischen dem Wissenschaftsministerium und den Hochschulen Ziel- und Leistungsvereinbarungen geschlossen, in denen ebenfalls Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf verankert sind.

Die Arbeitssituation der **Gleichstellungsbeauftragten** an den Hochschulen – die Entlastung von dienstlichen Aufgaben, die Einbindung in die Gremienarbeit (ohne Auswahlgremien) oder die Einladung zu Dienstbesprechungen – und vor allem ihre finanzielle Ausstattung stellen sich insgesamt positiver dar als in den übrigen Teilen der Landesverwaltung. Auch nehmen prozentual mehr Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulen ihre Rechte (Personalakten-einsichtsrecht, unmittelbares Vortragsrecht, Widerspruchsrecht) in Anspruch als ihre Kolleginnen aus der Landesverwaltung. Dennoch bestehen auch an den Hochschulen bezüglich der dienstlichen Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten und insbesondere hinsichtlich ihrer rechtzeitigen Beteiligung noch Defizite. Zur Frage der Entlastungen ist anzumerken, dass möglicherweise nicht alle Gleichstellungsbeauftragten eine Entlastung von ihren dienstlichen Tätigkeiten wünschen bzw. eine solche nur in begrenztem Umfang wollen, da sie andernfalls

Nachteile für ihre weitere (wissenschaftliche) Karriere befürchten. In diesem Fall oder wenn keine verfügbaren Stellen für eine Entlastung zur Verfügung stehen, kann die Entlastung jedoch auch organisatorisch durch eine Aufgabenumverteilung erreicht werden.

Bezüglich der erstmaligen Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten belegt die Erhebung, dass diese parallel zur übrigen Landesverwaltung auch bei den Hochschulen oft erst mit der Beteiligung des Personalrates erfolgt. Insoweit gilt das in Kapitel 8 Gesagte entsprechend.

Der Pflicht zur Erstellung eines **Rahmenplans** kommen alle an der Erhebung beteiligten Hochschulen nach. Ein Fünftel der Hochschulen verfügt jedoch nicht über **Frauenförderpläne** für die Fachbereiche, die Verwaltung, die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und die größeren zentralen Betriebseinheiten (mit mindestens 20 Beschäftigten), obwohl diese vom Gesetz als Bestandteil des Frauenförderplans vorgesehen sind. Die große Mehrheit der Frauenförderpläne enthält **Zielvorgaben** bei den Professuren, den Studierenden und dem wissenschaftlichen Nachwuchs. Damit liegt der Fokus auf den für den Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen besonders wichtigen Bereichen. Die übrigen, zu einem geringeren Anteil vertretenen Vorgaben dürfen jedoch hinsichtlich ihrer Bedeutung für das angestrebte Gleichstellungsziel nicht unterbewertet werden, wie z.B. Vorgaben zum Personal in Medizin, Technik und/oder Verwaltung und zu Lehrstuhlvertretungen, die vermehrt in die Frauenförderpläne aufgenommen worden sind. Bei den gleichstellungspolitischen **Maßnahmen** dominieren die Bereiche Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Personalauswahl, Fortbildung und Personalentwicklung. Darüber hinaus haben Mentoring und Kooperationsverträge mit Unternehmen deutlich an Bedeutung gewonnen. Andere für die Förderung von Frauen ebenfalls wichtige Maßnahmen, wie z.B. Kinderbetreuungsangebote für Studierende oder die vorrangige Vergabe von Lehraufträgen, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen an Frauen wurden immer noch, aber im Vergleich zum Vorbericht weniger angeboten.

Ähnlich wie in der sonstigen Landesverwaltung ist auch für die Hochschulen kritisch zu sehen, dass nur noch knapp die Hälfte der Hochschulen und damit deutlich weniger als 2003 für die Umsetzung der Frauenförderpläne ein Controlling im Sinne der VV Nr. 5 zu § 6 LGG vorgesehen hat. Das hierzu oben unter 2. Gesagte gilt für die Hochschulen ebenso wie für die übrigen Dienststellen der Landesverwaltung.

Ausblick

Auswirkungen des zum 01.01.2007 in Kraft getretenen Hochschulfreiheitsgesetzes

Bis zum 31.12.2006 waren die Universitäten und Fachhochschulen Körperschaften des öffentlichen Rechts und zugleich Einrichtungen des Landes.

Mit Inkrafttreten des Hochschulfreiheitsgesetzes hat sich der Staat aus der Detailsteuerung zurückgezogen und die Eigenverantwortung der Hochschulen gestärkt. Seit dem 01.01.2007 sind die Universitäten und Fachhochschulen Körperschaften des Öffentlichen Rechts mit eigener Diensttherreneigenschaft. Deshalb werden sie zukünftig im Rahmen des LGG-Berichts nicht mehr erfasst werden. Das MIWFT wird hier, um dem Informationsrecht des Landtags Rechnung zu tragen, zukünftig in regelmäßigen Abständen durch das Netzwerk Frauenforschung einen Gender-Report zur geschlechtergerechten Hochschule erstellen lassen.



Teil 2

Datenreport

I. Grundlagen und methodisches Vorgehen

Nach § 22 LGG berichtet die Landesregierung dem Landtag im Abstand von drei Jahren über die Umsetzung des Gesetzes in der Landesverwaltung. Der 2. LGG-Bericht knüpft dabei nicht nur zeitlich, sondern – soweit möglich – auch inhaltlich an den 1. LGG-Bericht an, um eine Vergleichbarkeit der Daten und Ergebnisse zu gewährleisten. Aus diesem Grund umfasst der 2. LGG-Bericht nicht den regulären Berichtszeitraum von drei Jahren (01.01.2004 – 31.12.2006), sondern lediglich den Zeitraum bis zum 31.10.2006. Diese Verkürzung des Berichtszeitraums um zwei Monate war aufgrund der Neuordnung des Tarifrechts für die Länder zum 01.11.2006 geboten. Andernfalls wäre ein Vergleich der Ergebnisse für den Tarifbereich (Vergütungs- und Lohngruppen) nicht möglich gewesen.

Unter Bezugnahme auf die inhaltliche Struktur und die Ergebnisse des 1. Berichts informiert dieser Bericht insbesondere über die Entwicklung der Personalstruktur in der unmittelbaren Landesverwaltung und enthält außerdem Ausführungen zu den Themenkomplexen

- Führungspositionen,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Frauenförderplan,
- Stellenbesetzungsverfahren,
- Gleichstellungsbeauftragte,
- Aus- und Fortbildung,
- Gremien und
- Privatisierungen.

Auch die in der VV zu § 22 LGG genannten Gesichtspunkte wurden berücksichtigt.

Der 2. Bericht zur Umsetzung des LGG wurde federführend vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration (MGFFI) in Abstimmung mit den anderen Landesressorts erstellt. Das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik (LDS) hat das für den Bericht benötigte Datenmaterial bereitgestellt.

Dazu hat es zum einen auf den Datenbestand des Landesamtes für Besoldung und Versorgung (LBV) zurückgegriffen. Auf diese Weise wurden die Beschäftigtendaten zum Stichtag 31.10.2006 sowie die Daten der im Erhebungszeitraum (01.01.2004 – 31.10.2006) neu eingestellten und ausgeschiedenen Beschäftigten für alle Dienststellen mit Ausnahme der Landtagsverwaltung (LTV) ermittelt. Die Daten der Landtagsverwaltung wurden von dieser in Anlehnung an die Struktur der LBV-Daten direkt an das LDS übermittelt.

Zum anderen wurden die Daten für die übrigen Themengebiete wieder durch eine Befragung, sowohl der Personalstellen als auch der Gleichstellungsbeauftragten, in allen Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung mittels Fragebogen erhoben. Da die Auswertung des 1. Berichts ergeben hatte, dass einzelne Fragestellungen ohne Verluste für die Aussagekraft vereinfacht werden können oder verzichtbar sind, wurden die Fragebögen für den 2. Bericht entsprechend überarbeitet und deutlich gestrafft. Dies trug auch dem Anliegen der Dienststellen Rechnung, den Aufwand für die Datenerfassung möglichst gering zu halten.

Es wurden zwei Fragebogenversionen für die Personalstellen entwickelt; ein Fragebogen ausschließlich für die Hochschulen sowie eine Fassung für die übrigen Dienststellen. Auf diese Weise konnten die Fragestellungen, insbesondere zum Themenkomplex „Frauenförderplan“,

auf die unterschiedlichen Gegebenheiten zugeschnitten werden. Die Hochschulen sowie die übrigen Dienststellen erhielten so jeweils nur die für ihren Bereich relevanten Fragen.

Auch erfolgte zusätzlich wieder eine gesonderte Befragung der Gleichstellungsbeauftragten über die Wahrnehmung ihrer Rechte und Aufgaben auf der Grundlage eines eigenen Fragebogens.

Die Befragungen erfolgten erstmals in der Form der Online-Erhebung. Die technische Basis bildete hierfür „intra.view“, eine vom LDS entwickelte Anwendung für Online-Befragungen. Durch die Vergabe von Dienststellenkennungen und Kennwörtern war sichergestellt, dass nur autorisierte Personen Zugriff auf den Online-Fragebogen hatten und der Fragebogen pro Dienststelle bzw. von jeder Gleichstellungsbeauftragten nur einmal ausgefüllt werden konnte. Vorgegebene Plausibilitätsregeln sorgten außerdem dafür, dass eine Rücksendung der Fragebögen nur dann möglich war, wenn alle Fragen vollständig und fehlerfrei beantwortet waren. Für die Online-Befragung wurden ein Web-Server, der über das Landesverwaltungsnetz zur Verfügung gestellt wurde, sowie ein weiterer Server im Internet eingerichtet. Lediglich von einigen wenigen Dienststellen und Gleichstellungsbeauftragten, die auf beiden Servern nicht melden konnten, wurde der Fragebogen in Papierform ausgefüllt.

Insgesamt wurden 713 Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung befragt. Körperschaften, Stiftungen, Anstalten des öffentlichen Rechts und medizinische Einrichtungen sowie Gemeinden und Gemeindeverbände waren, wie bereits im 1. Bericht, nicht mit einbezogen. Etwas mehr als vier Fünftel der Dienststellen (587) entfallen auf lediglich vier Geschäftsbereiche, nämlich die Finanzverwaltung (158), die Justizverwaltung (274) sowie die Geschäftsbereiche des Ministeriums für Schule und Weiterbildung (85⁸) und des Innenministeriums (70). Die restlichen 126 Dienststellen verteilen sich auf die übrigen Geschäftsbereiche, wobei diese überwiegend nur wenige Dienststellen umfassen: Landtagsverwaltung (1), Ministerpräsidenten/Staatskanzlei (2), Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration (2), Ministerium für Bauen und Verkehr (5), Landesrechnungshof (7), Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Energie (9), Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (28), Ministerium für Umwelt und Naturschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (29) sowie Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie (43).

Die Einstellungsdaten der Lehrkräfte wurden aufgrund der dort geltenden Besonderheiten nicht durch Befragung mittels Fragebogen, sondern wieder auf Basis vorhandener personalstatistischer Dateien erfasst. Die Angaben zur Lehrerfortbildung wurden durch das Ministerium für Schule und Weiterbildung übermittelt, da viele Fortbildungen schulintern durchgeführt werden und den an der Befragung beteiligten Schuldienststellen (Schulämter, Bezirksregierungen) hierzu keine Daten vorliegen.

Angaben zur leistungsorientierten Mittelvergabe wurden direkt durch das Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie übermittelt.

Die Finanzämter wurden aufgrund der Besonderheiten in der Finanzverwaltung erneut per Erlass durch das Finanzministerium von der Beantwortung der Fragen zu den Bestandteilen und konkreten Zielvorgaben im Frauenförderplan befreit. Diese Daten liegen daher nicht vor. In den entsprechenden Tabellen und Auswertungen wird hierauf hingewiesen. Die Besonderheiten wurden vom Finanzministerium schriftlich erläutert.

8 Aufgrund der komplexen Struktur und hohen Personalstärke des Schulressorts sind die Beschäftigtenzahlen in den Dienststellen und Einrichtungen mit weiter gehender Differenzierung (Schularten Studienseminaren, etc.) erhoben und ausgewertet worden. Der Begriff der Dienststelle wird hier insofern vor dem Hintergrund des § 3 LGG im Interesse größerer Erhebungstransparenz nicht qualitativ, sondern quantitativ in erweitertem Sinne verwendet.

Teil 1 des Berichts enthält eine zusammenfassende Bewertung der wesentlichen Ergebnisse zu den einzelnen Themenkomplexen. Teil 2 enthält zu jedem Themenkomplex einen ausführlichen Datenreport. Hier werden die Ergebnisse zur Umsetzung der LGG-Regelungen ausführlich in detaillierter Betrachtung dargestellt. Dies beinhaltet u.a. auch eine Auswertung der Ergebnisse bezogen auf die Geschäftsbereiche der Ressorts. Dies sind die zehn Landesministerien, die Landtagsverwaltung (LTV), der Landesrechnungshof (LRH) sowie der Ministerpräsident/die Staatskanzlei (MP/StK) einschließlich ihrer nachgeordneten Bereiche. Bei den zehn Ministerien handelt es sich um:

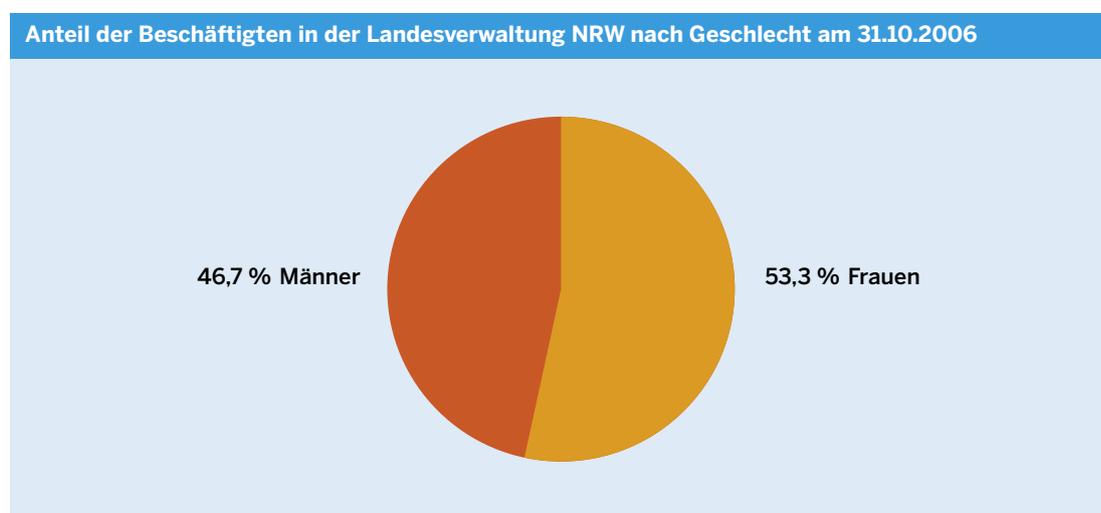
- Finanzministerium (FM),
- Innenministerium, einschließlich der Landesbeauftragten für Datenschutz und Datensicherheit (IM),
- Justizministerium (JM),
- Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie (MIWFT),
- Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Energie (MWME),
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS),
- Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration (MGFFI),
- Ministerium für Bauen und Verkehr (MBV),
- Ministerium für Schule und Weiterbildung (MSW),
- Ministerium für Umwelt und Naturschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (MUNLV).

Zur Darstellung der während des Berichtszeitraums aufgetretenen Entwicklungstendenzen und Veränderungen nimmt der Bericht an vielen Stellen vergleichend auf die Ergebnisse des 1. Berichts zur Umsetzung des LGG Bezug, der zum Stichtag 31.12.2003 erstellt wurde und insgesamt die Jahre 2000 bis 2003 umfasst. Von ressortspezifischen Vergleichen wird jedoch aufgrund der zwischenzeitlich erfolgten Neuressortierung der Ministerien, die zum Teil auch zu erheblichen Veränderungen der Personalstrukturen der jeweiligen Rechtsnachfolger geführt hat, abgesehen.

II. Umsetzung der Regelungen im Einzelnen

1. Beschäftigungssituation

Am 31.10.2006 sind in der unmittelbaren Landesverwaltung in Nordrhein-Westfalen insgesamt 361.446 Beschäftigte (ohne Anwärterinnen/Anwärter/Auszubildende) tätig. Dies sind 6.515 Personen bzw. 1,8 % weniger als am 31.12.2003. Trotz des allgemeinen Beschäftigtenrückgangs stieg die Zahl der weiblichen Beschäftigten um 2.224 auf 192.812 Personen und liegt zum Stichtag bei 53,3 %. Dies bedeutet gegenüber 2003 eine Steigerung des Frauenanteils um 1,5 Prozentpunkte.



Dieser insgesamt höhere Anteil von Frauen relativiert sich jedoch, wenn man die Verteilung von Männern und Frauen auf die Laufbahngruppen betrachtet. Von den 192.812 beschäftigten Frauen sind 2006 0,2 % im einfachen Dienst (- 0,1 Prozentpunkte), 22,8 % im mittleren Dienst (- 1,8 Prozentpunkte), 55,8 % (+ 0,6 Prozentpunkte) der Frauen im gehobenen Dienst und lediglich 20,3 % (+ 1,5 Prozentpunkte) im höheren Dienst tätig. Von den 168.634 männlichen Landesbediensteten arbeiten zum Stichtag 31.10.2006 13,2 % im mittleren Dienst, 47,0 % im gehobenen Dienst und 35,4 % im höheren Dienst.

Den größten Anteil unter den Beschäftigten des Landes stellen die Lehrerinnen und Lehrer mit 46,7 % (168.637 Personen), was gegenüber 2003 einer Steigerung um 1,1 Prozentpunkte entspricht. Der Frauenanteil unter den Lehrkräften ist im selben Zeitraum um 1,3 Prozentpunkte auf 66,3 % gestiegen.

Klammert man diesen Bereich mit traditionell sehr hohem Frauenanteil aus, liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten landesweit bei 42,0 % und damit um 1,3 Prozentpunkte höher als Ende 2003. In dieser Zahl ist jedoch auch der Polizeibereich enthalten, der nach wie vor durch überproportionale Männerbeschäftigung gekennzeichnet ist. Zahlen für den Geschäftsbereich des IM im folgenden Text umfassen auch den Polizeibereich, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes benannt ist.

Nach Beschäftigungsgruppen betrachtet stellt sich die Situation zum 31.10.2006 wie folgt dar:

Im unmittelbaren Landesdienst waren 253.285 (70,0 %) Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, 100.740 (27,9 %) Angestellte und 7.421 (2,0 %) Arbeiterinnen und Arbeiter

beschäftigt. In allen drei Beschäftigungsgruppen ist seit dem 31.12.2003 eine Steigerung des Frauenanteils zu verzeichnen: im Beamtenbereich um 1,8 Prozentpunkte auf 51,3 %, im Angestelltenbereich um 0,5 Prozentpunkte auf 60,9 % und im Arbeiterbereich um 2,7 Prozentpunkte auf 22,3 %.

Der Frauenanteil insgesamt und in den einzelnen Beschäftigungsgruppen stellt sich in den Ressorts recht unterschiedlich dar:

Anteile beschäftigter Frauen in den Ressorts der Landesverwaltung NRW nach Beschäftigungsgruppen am 31.10.2006 in Prozent				
Ressort	insgesamt	Beamtinnen/ Richterinnen	Angestellte	Arbeiterinnen
MP/StK	46,7	38,1	59,1	21,4
FM	55,4	52,3	65,7	27,7
IM	25,1	18,4	58,1	22,5
IM (ohne Polizei)	40,2	31,4	53,9	21,3
JM	54,2	40,3	81,0	48,4
MIWFT	40,4	26,2	47,4	15,8
MWME	36,4	21,5	52,1	7,9
MAGS	58,7	44,4	68,3	41,9
MGFFI	63,8	57,0	72,4	26,5
MBV	32,4	26,0	47,2	8,2
MSW	66,2	66,4	65,6	57,6
MSW (ohne Schulen)	59,8	39,6	66,9	57,6
MUNLV	41,6	18,5	55,9	13,6
LRH	29,8	24,1	71,4	0,0
LTV	51,3	32,0	62,4	24,2
NRW	53,3	51,3	60,9	22,3

Der hohe Frauenanteil von 53,3 % an der Gesamtbeschäftigtenzahl erklärt sich aus der deutlich überproportionalen Beschäftigung von Frauen im Geschäftsbereich des MSW. Die niedrigsten weiblichen Beschäftigungsanteile weisen mit 25,1 % das IM⁹, mit 29,8 % der LRH, mit 32,4 % das MBV und mit 36,4 % das MWME auf.

Besonders große Unterschiede zeigen sich innerhalb der landesweit zahlenmäßig größten Gruppe der verbeamteten Beschäftigten. In den Geschäftsbereichen des IM¹⁰, MUNLV, LRH, MBV und MIWFT ist der Frauenanteil unter den Beamtinnen und Beamten mit 18,4 % bis 26,2 % relativ niedrig. In den Geschäftsbereichen des FM (52,3 %), des MGFFI (57,0 %) und des MSW (66,4 %) hingegen ist er überdurchschnittlich hoch.

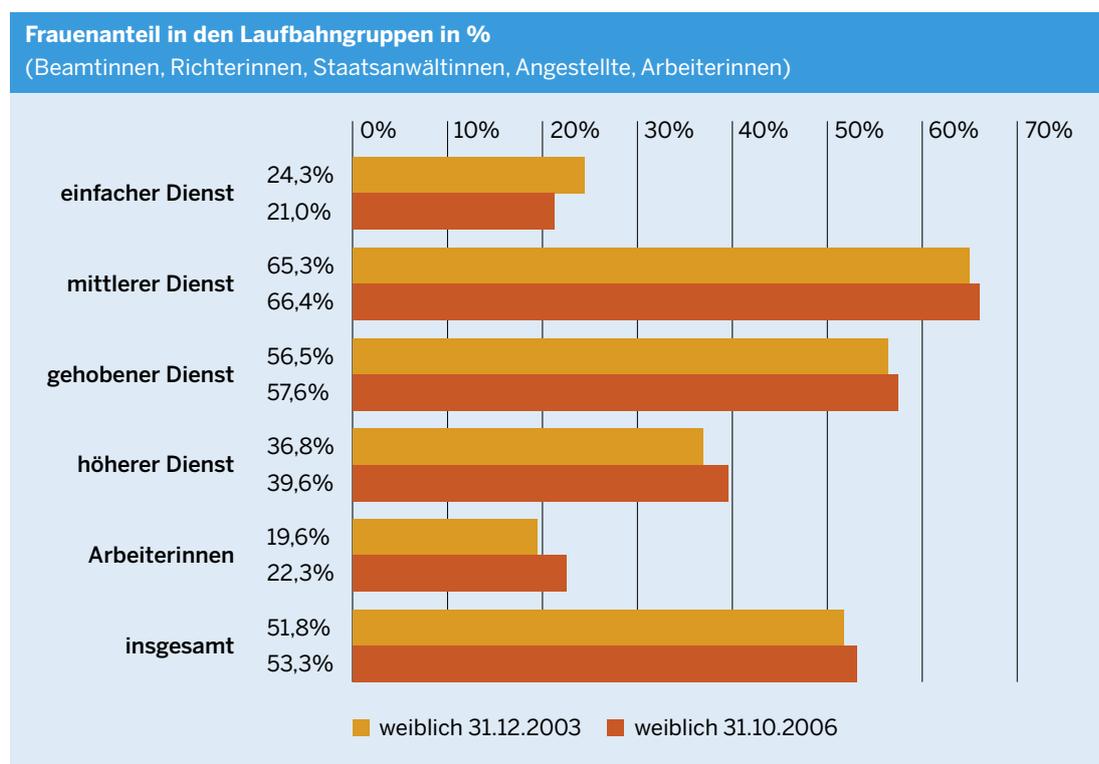
Der Anteil der weiblichen Angestellten ist in fast allen Ressorts deutlich höher und bewegt sich überwiegend zwischen 52,1 % und 81,0 %. Lediglich in den Geschäftsbereichen des MBV und des MIWFT liegt er mit 47,2 % bzw. 47,4 % leicht unter der 50%-Marke.

Arbeiterinnen sind – abgesehen vom MSW (57,6 %), JM (48,4 %) und MAGS (41,9 %) – in allen Ressorts nur mit geringen Anteilen bzw. gar nicht vertreten, insbesondere in den Geschäftsbereichen des MBV (8,2 %), MWME (7,9 %) und LRH (0,0 %).

9 u. 10 Einschließlich Polizeibereich.

Ein Ressortvergleich hinsichtlich der Beschäftigtenstruktur zum Erhebungsstichtag im Jahr 2003 ist wegen der zwischenzeitlich erfolgten Neuressortierung nicht möglich.

Bezogen auf die Laufbahngruppen ist festzustellen, dass mit Ausnahme des einfachen Dienstes der Frauenanteil in allen Laufbahngruppen gestiegen ist (s. Diagramm unten). Die größten Steigerungen konnten mit 2,8 Prozentpunkten im höheren Dienst (einschließlich vergleichbare Angestellte) bzw. mit 2,7 Prozentpunkten im Bereich der Arbeiterinnen erzielt werden. Aber auch im mittleren und gehobenen Dienst stieg der ohnehin schon überproportional hohe Frauenanteil weiter um je 1,1 Prozentpunkte. Lediglich in der Laufbahngruppe des einfachen Dienstes (einschließlich vergleichbare Angestellte) ging der Frauenanteil um 3,3 Prozentpunkte zurück. Hier waren Frauen im Vergleich zu ihrem Beschäftigtenanteil (21,0 %) überproportional (zu 38,0 %) vom Stellenabbau betroffen.



54,6 % der Neueingestellten in den unmittelbaren Landesdienst waren im Berichtszeitraum Frauen. Damit liegt der Frauenanteil hier 3 Prozentpunkte über demjenigen aus dem Berichtszeitraum 2000 – 2003. Der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten von 53,3 % (zum Stichtag 31.10.2006) wird somit noch um 1,3 Prozentpunkte übertroffen. Mit Ausnahme der Einstellungen in den einfachen Dienst, in dem der Anteil der weiblichen Beschäftigten um 7,4 Prozentpunkte auf 39,9 % sank, stiegen in allen anderen Laufbahngruppen die Frauenanteile: im mittleren Dienst um 4,5 Prozentpunkte auf 68,0 %, im gehobenen Dienst um 4,4 Prozentpunkte auf 72,2 %, im höheren Dienst um 2,2 Prozentpunkte auf 41,9 % und im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter sogar um 14,3 Prozentpunkte auf 26,0 %.

Die höchsten Einstellungsquoten von Frauen werden im Berichtszeitraum vom MSW mit 71,2 %, vom MGFFI mit 71,1 %, von der LTV mit 63,0 % und dem JM mit 53,2 % genannt. Bemerkenswert ist, dass die Fraueneinstellungsquote des IM mit 43,4 % um 18,3 Prozentpunkte über dessen Frauenanteil von 25,1 % liegt. Hier wirkt sich aus, dass auch im Polizeibereich die Einstellungsquote von Frauen mit 42,8 % recht hoch ist. Der Anteil der eingestellten Richterinnen und Staatsanwältinnen sank im Vergleich zum vorhergehenden Berichtszeitraum leicht um einen Prozentpunkt auf 50,7 %. Der Anteil der eingestellten Professorinnen hingegen konnte weiter gesteigert werden, und zwar um 2,5 Prozentpunkte auf 20,9 %.

Der Frauenanteil an den insgesamt 43.685 Beförderungen, Höhergruppierungen und höheren Einreihungen liegt im aktuellen Erhebungszeitraum bei 40,9 % und damit geringfügig (– 0,2 Prozentpunkte) unter dem Wert des Erhebungszeitraums 2000 – 2003. Damit haben 15,3 % aller beschäftigten Männer und nur 9,3 % aller beschäftigten Frauen von einer höheren Bezahlung profitiert.

Berücksichtigt man, dass Frauen unter den verbeamteten Beschäftigten landesweit mit 51,3 % vertreten sind, nimmt sich der Anteil von Frauen bei Beförderungen mit 32,1 % eher bescheiden aus. Auch hat sich damit die Differenz zwischen dem Frauenanteil im Beamtenbereich und dem Frauenanteil an den Beförderungen vergrößert, und zwar von 15,9 Prozentpunkten auf 19,2 Prozentpunkte. Von den 29.148 Beförderungen profitierten nur 9.344 Frauen. Die meisten Beförderungen erfolgten im gehobenen Dienst (18.354). Der Frauenanteil liegt hier mit 27,5 % deutlich unter ihrem Beschäftigtenanteil von 57,5 %. Im höheren Dienst erreicht der Frauenanteil an den Beförderungen mit 39,0 % nahezu ihren Beschäftigtenanteil von 39,7 %. Bei der Beförderungssituation fällt der Polizeibereich nach wie vor ins Gewicht. Ohne den Polizeibereich beträgt der Frauenanteil an allen Beförderungen immerhin 44,4 %.

Im Angestelltenbereich stellt sich die Situation positiver dar: Mit einem Frauenanteil von 64,1 % (8.283 von 12.916) an allen Höhergruppierungen liegt dieser sogar um 3,2 Prozentpunkte über dem Frauenanteil an allen Beschäftigten im Angestelltenverhältnis. Die meisten Höhergruppierungen (63,2 %) verzeichnet der mittlere Dienst (Vergütungsgruppen BAT VIII bis BAT V b). Der Frauenanteil von 78,4 % entspricht hier nahezu dem Beschäftigtenanteil von 79,1 %. Auch im höheren Dienst wird mit einer weiblichen Höhergruppierungsquote von 35,4 % der Frauenanteil von 39,5 % nur knapp verfehlt. Lediglich im gehobenen Dienst bleibt der Anteil der höhergruppierten Frauen mit 40,8 % deutlich hinter ihrem Beschäftigtenanteil von 57,7 % zurück.

Von den 1.621 höheren Einreihungen im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter haben Frauen nur zu 13,9 % (225) profitiert. Damit liegt der Anteil von Frauen an höheren Einreihungen wieder deutlich unter ihrem Beschäftigtenanteil von 22,3 %.

Anteile von Frauen bei Neueinstellungen und Beförderungen/Höhergruppierungen/höheren Einreihungen in Prozent in den Geschäftsbereichen					
Ressort	Beschäftigtenanteil von Frauen	Neueinstellungen		Beförd./Höhergr./höhere Einr.	
		Anteil Frauen	in Bezug zu Besch.-Anteil (Prozentpunkte)	Anteil Frauen	in Bezug zu Besch.-Anteil (Prozentpunkte)
MP/StK	46,7	43,9	– 2,8	48,6	+ 1,9
FM	55,4	50,3	– 5,1	57,3	+ 1,9
IM	25,1	43,4	+ 18,3	20,8	– 4,3
IM (ohne Polizei)	40,2	44,0	+ 3,8	36,6	– 3,6
JM	54,2	53,2	– 1,0	60,5	+ 6,3
MIWFT	40,4	37,2	– 3,2	43,6	+ 3,2
MWME	36,4	46,9	+ 10,5	32,7	– 3,7
MAGS	58,7	59,3	+ 0,6	53,7	– 5,0
MGFFI	63,8	71,1	+ 7,3	63,4	– 0,4
MBV	32,4	46,6	+ 14,2	19,5	– 12,9
MSW	66,2	71,2	+ 5,0	51,4	– 14,8
MUNLV	41,6	35,5	– 6,1	47,9	+ 6,3
LRH	29,8	28,6	– 1,2	36,4	+ 6,6
LTV	51,3	63,0	+ 8,7	58,6	+ 7,3
NRW	53,3	54,6	+ 1,3	40,9	– 12,4

Die Tabelle zeigt, dass Frauen in sieben Geschäftsbereichen über ihrem Beschäftigtenanteil befördert, höhergruppiert oder höher eingereiht wurden, und in sechs Geschäftsbereichen darunter. MSW und MBV verfehlen den Beschäftigtenanteil um mehr als 10 Prozentpunkte.

1.1 Beschäftigte im höheren Dienst

Im höheren Dienst der unmittelbaren Landesverwaltung stieg im Berichtszeitraum 2004 – 2006 der Frauenanteil an den Beschäftigten, den Einstellungen sowie den Höhergruppierungen. Bei den Beförderungen sank der Frauenanteil im Vergleich zum Berichtszeitraum 2000 – 2003.

Am 31.10.2006 sind im höheren Dienst insgesamt 98.835 Personen beschäftigt, und zwar 71.085 Beamtinnen und Beamte sowie 27.750 Angestellte. Der Frauenanteil liegt bei 39,6 % (39.181 Personen). Dies entspricht einer Steigerung um 2,8 Prozentpunkte. Eine paritätische Repräsentanz ist aber nach wie vor nicht erreicht.

Dabei stellt sich die Situation in ausgewählten Bereichen der Landesverwaltung differenziert dar. Im Schulbereich liegt der Frauenanteil im höheren Dienst mit 45,6 % erneut über dem Landesdurchschnitt von 39,6 %. Im Vergleich zum 1. Bericht bedeutet dies eine Steigerung um 3,3 Prozentpunkte. Im Bereich der Richterinnen und Richter sowie der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte ist er um 2,2 Prozentpunkte auf 36,8 % gestiegen. Im Polizeibereich liegt der Frauenanteil zum Stichtag 31.10.2006 mit 11,4 % hingegen um 0,5 Prozentpunkte niedriger als Ende 2003.

Lässt man den Schulbereich mit dem traditionell hohen Frauenanteil außer Betracht, beläuft sich der Anteil von Frauen im höheren Dienst nur auf 31,2 % (+ 1,2 Prozentpunkte).

Auch im Berichtszeitraum 2004 – 2006 stieg der Frauenanteil in fast allen Besoldungs- und Vergütungsgruppen weiter an. Dennoch liegt er in allen Besoldungs- und Vergütungsgruppen – mit Ausnahme der Besoldungsgruppe A 13 (55,9 %) – weiterhin deutlich unter 50 %. Auch ist festzustellen, dass der Frauenanteil sowohl in den Besoldungs- als auch in den Vergütungs- und Lohngruppen von den niedrigsten zu den höher dotierten Gruppen nach wie vor tendenziell abnimmt.

So liegt der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A 13 am 31.10.2006 bei 55,9 % (14.517 Personen). In A 16 beträgt er nur noch 21,7 %, was aber immerhin noch einer Steigerung von 2,9 Prozentpunkten im Vergleich zu 2003 entspricht. Im Angestelltenbereich war die Situation ähnlich: In Vergütungsgruppe BAT II a eingruppiert sind 9.554 Frauen bzw. 41,1 %, in BAT I a sind es nur noch 24,6 %. Gegenüber dem 1. LGG-Bericht ist eine deutliche Steigerung (+ 5,5 Prozentpunkte) zu verzeichnen. Lediglich in Vergütungsgruppe BAT I (Frauenanteil 35,0 %) ist gegenüber dem Zeitraum 2000 – 2003 ein Rückgang um 3,4 Prozentpunkte festzustellen. Richterinnen und Staatsanwältinnen erreichen in der Besoldungsgruppe R 1 einen Anteil von 44,5 % (+ 2,3 Prozentpunkte); dagegen sind sie in den Besoldungsgruppen R 4 bis R 10 nur zu 18,2 % vertreten. Im Vergleich zum Zeitraum 2000 – 2003 entspricht dies einem Rückgang um 1,0 Prozentpunkt. Im Bereich der Professuren ist der Frauenanteil, trotz einer Steigerung um 1,9 Prozentpunkte, noch geringer. Im Durchschnitt liegt er bei 14,7 %. Bei den C 2-Professuren sind es 17,3 %, bei den C 4-Professuren nur noch 10,8 %. In der Besoldungsgruppe W 2 sind Frauen zu 23,5 % vertreten, in W 3 nur noch zu 15,6 %.

Beschäftigte im höheren Dienst nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen und Geschlecht in der Landesverwaltung NRW im Vergleich der Jahre 2003/2006 in absoluten Zahlen				
Besoldungs- und Vergütungsgruppen	31.12.2003		31.10.2006	
	insgesamt	darunter weiblich	insgesamt	darunter weiblich
höherer Dienst insgesamt	96 148	35 566	98 018	38 980
A-Besoldung und vergleichbare Vergütungsgruppen				
A13	22 805	12 270	25 972	14 517
A14	21 398	7 291	21 138	7 736
A15	9 363	1 994	8 864	2 154
A16	1 874	352	1 828	397
A-Besoldung insgesamt	55 440	21 907	57 802	24 804
BAT IIa	24 313	9 626	23 228	9 554
BAT Ib	3 111	896	3 512	1 148
BAT Ia	477	91	544	134
BAT I	99	38	120	42
BAT insgesamt	28 000	10 651	27 404	10 878
B-Besoldung und vergleichbare Vergütungsgruppen				
B2	384	70	395	86
B3	68	14	70	15
B4	142	18	133	23
B5 – B10	90	16	91	16
B-Besoldung insgesamt	684	118	689	140
B2 u. höher (außertarifl.)	99	24	346	82
Richterinnen/Richter und Staatsanwältinnen/Staatsanwälte				
R1	4 195	1 769	4 101	1 826
R2	1 651	324	1 658	366
R3	276	33	272	41
R4 – R11	52	10	55	10
R-Besoldung insgesamt	6 174	2 136	6 086	2 243
Professuren				
C2	972	150	841	150
C3	2 660	378	2 385	366
C4	2 119	202	1 908	206
W2	–	–	301	71
W3	–	–	256	40
Professuren insgesamt	5 751	730	5 691	833

Der Frauenanteil an den Neueinstellungen in den höheren Dienst konnte im Berichtszeitraum weiter gesteigert werden. Er erhöhte sich um 2,2 Prozentpunkte auf 41,9 %. Die meisten Einstellungen entfallen nach wie vor auf die Eingangsämter. Hier liegt der Frauenanteil bei 42,9 %. Richterinnen und Staatsanwältinnen wurden im Eingangsamt R 1 sogar zu 50,4 % eingestellt, was allerdings im Vergleich zum Berichtszeitraum 2000 – 2003 einen Rückgang um 1,1 Prozentpunkte darstellt. Der Anteil an neueingestellten Professorinnen ist mit 20,9 % recht niedrig, liegt aber um 2,5 Prozentpunkte höher als im Zeitraum 2000 – 2003.

Über 50 % Frauenanteil an Neueinstellungen im höheren Dienst erzielten MGFFI (73,7 %), MAGS (59,5 %), LTV (54,5 %), MSW (52,9 %), JM (51,5 %), und FM (50,7 %). Unterhalb des Landesdurchschnitts von 41,9 % lagen MBV (39,4 %), MUNLV (33,3 %), MIWFT (33,2 %) und MP/StK (32,7 %).

Frauenanteile im höheren Dienst an Beschäftigung, Einstellungen und Beförderungen/ Höhergruppierungen nach Ressorts am 31.10.2006				
Ressort	Frauenanteile in % an			
	Beschäftigung	Neueinstellungen	Beförderungen	Höhergruppierungen
MP/StK	32,1	32,7	33,3	25,0
FM	25,6	50,7	24,7	27,3
IM	24,0	42,5	22,1	39,1
IM (ohne Polizei)	28,5	44,0	30,0	42,1
JM	41,7	51,5	25,6	21,4
MIWFT	27,6	33,2	22,6	26,4
MWME	23,3	43,5	19,6	16,7
MAGS	42,4	59,5	50,0	52,9
MGFFI	60,2	73,7	50,0	33,3
MBV	25,9	39,4	27,5	33,3
MSW	45,5	52,9	45,3	43,3
MUNLV	30,2	33,3	23,5	46,9
LRH	15,7	–	21,4	–
LTV	35,8	54,5	100,0	50,0
NRW	39,6	41,9	39,0	35,4

Von insgesamt 6.254 Beförderungen und 1.287 Höhergruppierungen profitierten Frauen im höheren Dienst zu 38,4 % (Beförderungen 39,0 %, Höhergruppierungen 35,4 %). Dies entspricht einem Rückgang von 1,7 Prozentpunkten im Vergleich zum Zeitraum 2000 – 2003.

Auch ist festzustellen, dass Frauen in dieser Laufbahngruppe überwiegend in den niedrigeren Besoldungsgruppen befördert wurden, z.B. in die Besoldungsgruppe A 14 zu 44,6 %, in die Besoldungsgruppe A 16 hingegen nur noch zu 26,8 % und nach B 2 sogar nur noch zu 24,5 %. Trotz allem bedeutet dies in vielen Besoldungsgruppen eine Steigerung gegenüber 2003 (z.B. A 14: + 2,1 Prozentpunkte; A 16: + 4,6 Prozentpunkte; B 2: + 4,9 Prozentpunkte).

Auch im Bereich der Angestellten lässt sich eine ähnliche Tendenz feststellen. Frauen kamen zu 45,8 % in den Genuss von Höhergruppierungen in Vergütungsgruppe BAT II a. In den höheren Vergütungsgruppen kamen Frauen anteilmäßig seltener zum Zuge (BAT I b: 35,3 %; BAT I a: 31,8 %; außertariflich vergleichbar B 1 und höher: 20,0 %).

1.2 Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen

Die Frauenanteile an Führungspositionen stellen sich in ausgewählten Bereichen der Landesverwaltung wie folgt dar:

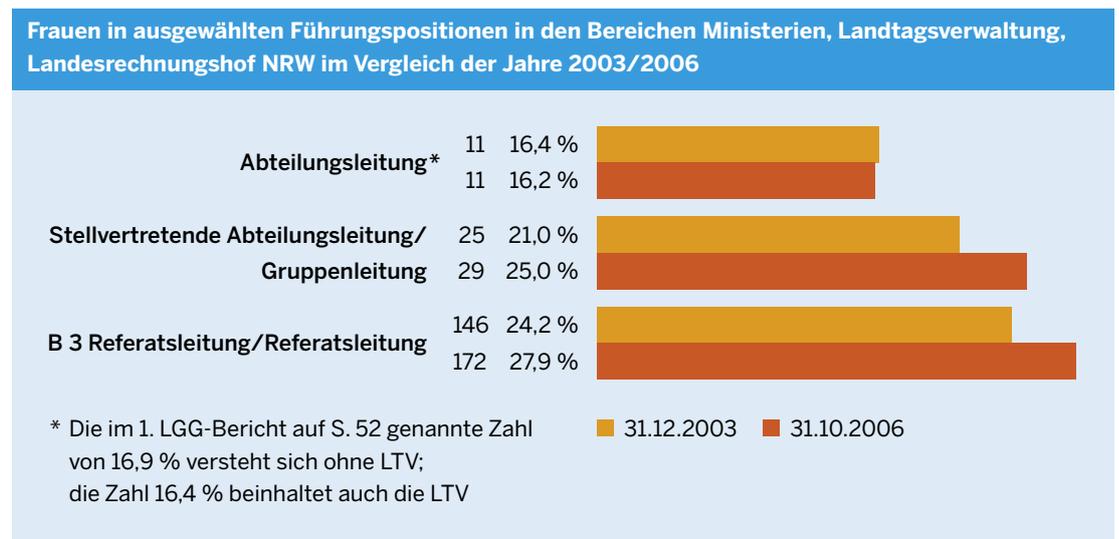
Führungspositionen in ausgewählten Bereichen	Frauenanteil
Hochschulen	18,0 %
Schulen	51,9 %
Ministerien, Landesrechnungshof und Landtagsverwaltung	26,5 %
übrige nachgeordnete Dienststellen (ohne Hochschulen, Schulen, Gerichte und Staatsanwaltschaften)	24,5 %

Wie schon im Zeitraum 2000 – 2003 haben sich die Anteile von Frauen in Führungspositionen in der Landesverwaltung im Berichtszeitraum weiter erhöht.

Ministerien, Landesrechnungshof und Landtagsverwaltung

In den Ministerien, bei der Landtagsverwaltung und dem Landesrechnungshof stieg der Frauenanteil an Führungspositionen (AL, stellv. AL/GL und RL) im Berichtszeitraum um 3,4 Prozentpunkte auf 26,5 % an. Bezogen auf einzelne Führungspositionen stellt sich die Situation wie folgt dar:

Referatsleitungen sind zum Stichtag 31.10.2006 zu 27,9 % mit Frauen besetzt (+ 3,7 Prozentpunkte). Bei den **Gruppenleitungen/stellvertretenden Abteilungsleitungen** konnte mit einem Plus von 4 Prozentpunkten eine Steigerung auf 25,0 % erreicht werden. Konstant blieb die absolute Zahl der Abteilungsleiterinnen. Ihr Anteil sank aufgrund erhöhter Grundgesamtheit geringfügig um 0,2 Prozent und liegt zum Stichtag bei 16,2 %.



Frauen in Führungspositionen sind in den Ministerien unterschiedlich repräsentiert. Einen über dem Landesdurchschnitt von 26,5 % liegenden Wert weisen lediglich das MSW mit 26,8 %, das MBV mit 28,6 %, das MIWFT mit 29,3 % und das MGFFI mit 64,2 % auf. Deutlich darunter liegen die entsprechenden Werte beim LRH (12,1 %), dem MWME (15,9 %) und bei der LTV (20,0 %).

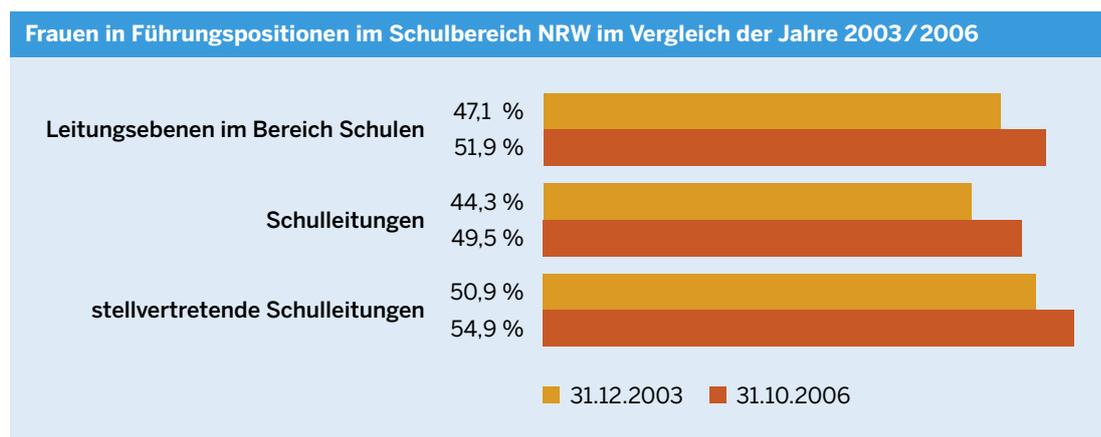
Bei den Abteilungsleitungen liegt der Frauenanteil landesweit bei 16,2 %. Keine Abteilungsleiterin gibt es im FM, JM, LTV, MUNLV und MWME, während im MGFFI (60,0 %), MSW (40,0 %), LRH (25,0 %) und MIWFT (25,0 %) der Frauenanteil in dieser Position weit über dem Landesdurchschnitt liegt.

Auf der Ebene der Gruppenleitung/stellvertretenden Abteilungsleitung sind Frauen landesweit zu 25,0 % vertreten. Im MAGS und in der LTV gibt es keine Gruppenleiterin/stellvertretende Abteilungsleiterin. Dagegen sind im MGFFI (60,0 %), MUNLV (37,5 %), MP/StK (33,3 %) und MIWFT (30,0 %) die Frauenanteile überdurchschnittlich hoch.

Den höchsten Anteil stellen Frauen in Referatsleitungen: 27,9 % (einschließlich B 3-Referatsleitung). Deutlich über dem Durchschnitt liegt der Frauenanteil in dieser Funktion beim FM (43,3 %) und dem MGFFI (65,8 %). Deutlich darunter liegen die LTV (21,4 %), der LRH (5,3 %) und das MWME (18,5 %).

Schulen

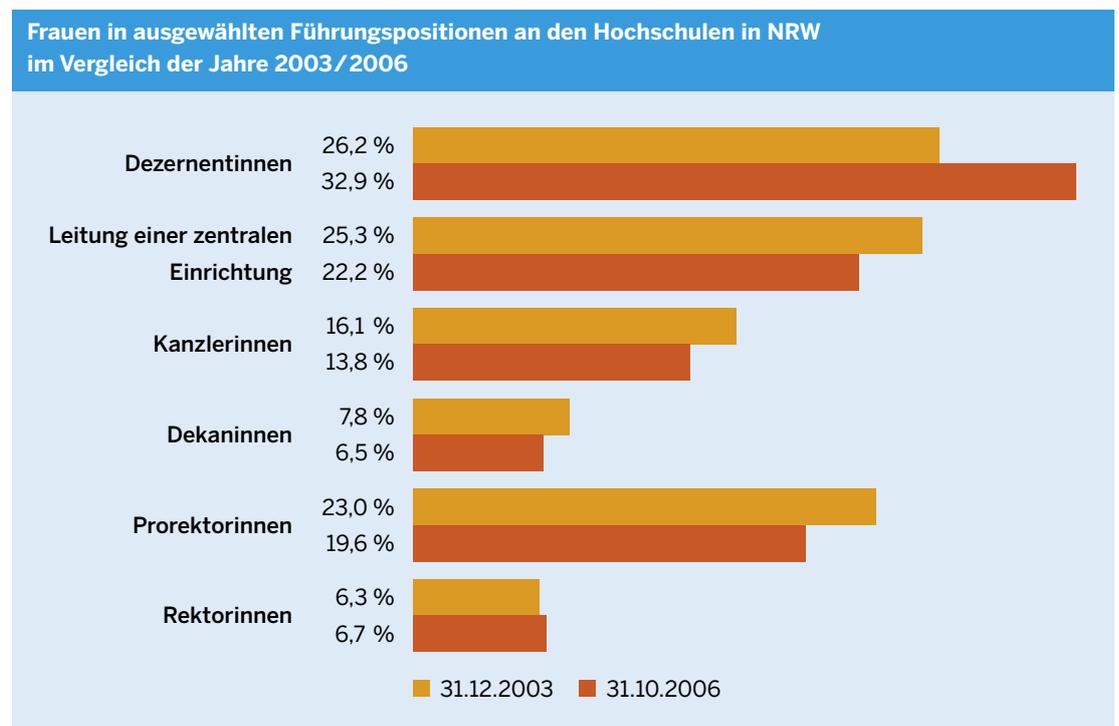
Mit 51,9 % (2003: 47,1 %) sind in den Schulen weiterhin deutlich mehr Frauen in Führungspositionen tätig als in allen übrigen Verwaltungsbereichen. Das erreichte Plus von 4,8 Prozentpunkten ist umso bemerkenswerter, als im selben Zeitraum ein Rückgang der besetzten Positionen im Leitungsbereich der Schulen von insgesamt 106 Stellen zu verzeichnen ist. Auf der Ebene der Schulleitungen besteht mit 49,5 % inzwischen beinahe Geschlechterparität (2003: 44,3 %). Bei den stellvertretenden Schulleitungen stellen Frauen mit 54,9 % sogar die Mehrheit (2003: 50,9 %). Allerdings gibt es zwischen den einzelnen Schulformen nach wie vor erhebliche Unterschiede. Im Bereich der Grundschulen sind 70,1 % der Führungspositionen (Schulleitung, stellvertretende Schulleitung) mit Frauen besetzt. Bei den Real- und Förderschulen liegt der entsprechende Frauenanteil bei 44,1 % bzw. 46,1 %. In den Hauptschulen (34,9 %), Gesamtschulen (25,9 %), Gymnasien (23,2 %) und den Berufs- und Weiterbildungskollegs (19,7 %) sind Frauen in diesen Positionen weiterhin stark unterrepräsentiert.



Hochschulen

Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum sind in leitenden Positionen an Hochschulen 70 Personen weniger beschäftigt, was einem Rückgang von 9,1 % entspricht. Prozentual trifft dieser Rückgang Frauen und Männer nahezu gleich (Frauen: – 8,7 Prozentpunkte; Männer: – 9,2 Prozentpunkte).

Frauen konnten auch im aktuellen Berichtszeitraum nur in begrenztem Umfang an leitenden Positionen in Hochschulen teilhaben. Gegenüber dem 31.12.2003 blieb der Frauenanteil in Leitungsebenen mit 18,0 % nahezu unverändert (2003: 17,9 %¹¹). In den meisten Bereichen hat er sich sogar verringert. Bei den Prorektorinnen/Prorektoren sank er um 3,4 Prozentpunkte auf 19,6 %, bei den Leitungen der zentralen Einrichtungen um 3,1 Prozentpunkte auf 22,2 %. Dekaninnen sind 2006 nur zu 6,5 % (– 1,3 Prozentpunkte) und Kanzlerinnen zu 13,8 % (– 2,3 Prozentpunkte) vertreten. Bei der Besetzung der Rektorate haben sich absolut keine und relativ betrachtet nur geringfügige Veränderungen aufgrund geringerer Grundgesamtheit ergeben: Zum Stichtag 31.10.2006 beträgt der Anteil der Rektorinnen 6,7 %, 2003 waren es 6,3 %. Lediglich der weibliche Anteil bei den Dezernentinnen/Dezernenten ist von 26,2 % auf fast ein Drittel (32,9 %) angestiegen.



Übrige nachgeordnete Dienststellen

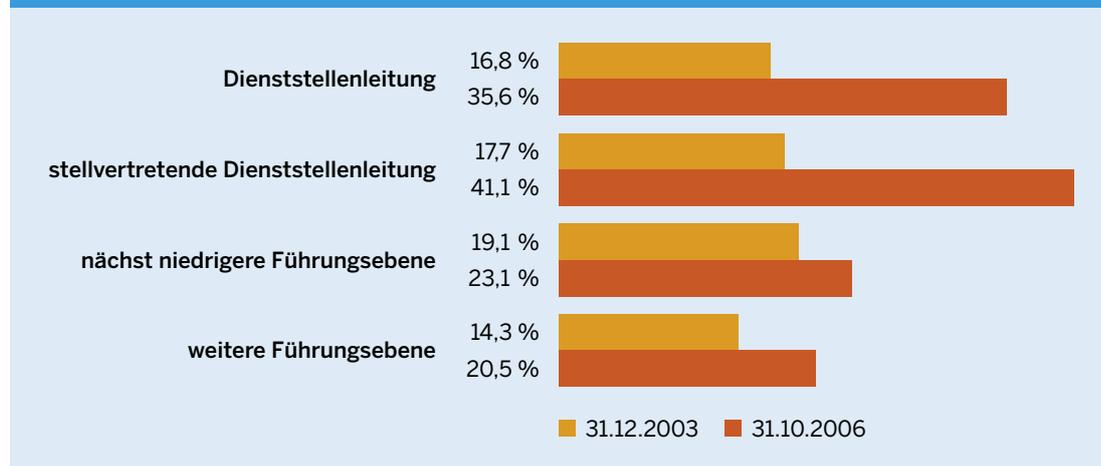
In den übrigen nachgeordneten Dienststellen der Geschäftsbereiche (ohne Hochschulen, Schulen, Gerichte und Staatsanwaltschaften) konnten Frauen bei den Führungspositionen „Dienststellenleitung“ und „stellvertretende Dienststellenleitung“ deutlich aufholen. Der Frauenanteil bei den Dienststellenleitungen stieg um 18,8 Prozentpunkte auf 35,6 %, bei den stellvertretenden Dienststellenleitungen sogar um 23,4 Prozentpunkte auf 41,1 %¹². Auch bei der

¹¹ Der prozentuale Anteil von Frauen in Führungspositionen insgesamt unterscheidet sich von dem in der entsprechenden Tabelle des 1. LGG-Berichts. Dort wurden bei der Berechnung die Positionen „Leitung einer zentralen Einrichtung“ und „Dezernentinnen/Dezernenten in der Verwaltung“ nicht mit einbezogen.

¹² Ohne Gerichte und Staatsanwaltschaften (im 1. Bericht inkl. Gerichte und Staatsanwaltschaften, s. dort Tabelle S. 53).

nächst niedrigeren Führungsebene (z.B. Geschäftsbereichsleitungen, Abteilungsleitungen, Dezernatsleitungen) und der weiteren Führungsebene ist eine Steigerung des Frauenanteils zu verzeichnen, und zwar um 4 bzw. 6,2 Prozentpunkte.

Frauen in Führungspositionen in den nachgeordneten Dienststellen (ohne Hochschul- und Schulbereich, Gerichte und Staatsanwaltschaften) in der Landesverwaltung NRW im Vergleich der Jahre 2003 / 2006



1.3 Beschäftigte im gehobenen Dienst

Am 31.10.2006 sind 186.891 Personen im gehobenen Dienst beschäftigt. Damit stellen die Beschäftigten dieser Laufbahngruppe mit 51,7 % die Mehrheit in der unmittelbaren Landesverwaltung. Der Frauenanteil liegt mit 57,6 % (107.595) um 1,1 Prozentpunkt höher als Ende 2003.

In einzelnen Verwaltungsbereichen stellt sich die Situation nach wie vor sehr unterschiedlich dar:

Die überwiegende Anzahl der Frauen (84.916) ist im Schuldienst beschäftigt, einem Bereich, in dem der Frauenanteil mit 77,2 % (+ 1,2 Prozentpunkt) weiterhin überdurchschnittlich hoch ausfällt. Im Polizeibereich sind Frauen nur zu 14,3 % im gehobenen Dienst vertreten, was jedoch einer Steigerung um 3,7 Prozentpunkte gegenüber 2003 entspricht. Klammert man diese beiden Bereiche aus, ergibt sich ein Frauenanteil im gehobenen Dienst von 43,2 %.

Für den Bereich der Beamtinnen und Beamten ist festzustellen, dass der Frauenanteil mit Ausnahme der Besoldungsgruppen A 11 und A 13 Z in allen Besoldungsgruppen gestiegen ist. Die größten Steigerungen entfallen dabei auf die Besoldungsgruppe A 9 (+ 6,9 Prozentpunkte auf 34,5 %), gefolgt von den Besoldungsgruppen A 10 (+ 1,8 Prozentpunkte auf 33,2 %), A 12 (+ 1,4 Prozentpunkte auf 74,4 %) und A 13 (+ 1,3 Prozentpunkte auf 62,3 %). In den Besoldungsgruppen A 11 und A 13 Z sank der Frauenanteil um 3,0 bzw. 2,7 Prozentpunkte auf 29,2 % bzw. auf 19,0 %. Die überproportional hohen Anteile von Frauen in den Besoldungsgruppen A 12 und A 13 gehen auf den hohen weiblichen Beschäftigtenanteil im Schulbereich zurück. Lässt man die Lehrkräfte bei der Betrachtung außen vor, beträgt der Frauenanteil in A 12 nur 24,7 %, in A 13 sogar nur 18,0 %. Allerdings bedeutet dies gegenüber 2003 immer noch eine Steigerung um 0,7 Prozentpunkte (A 12) bzw. 2,7 Prozentpunkte (A 13).

Landesweit hat sich der Anteil bei den weiblichen Angestellten leicht um 0,6 Prozentpunkte auf 57,7 % erhöht, während ihre absolute Zahl leicht sank (von 19.549 Ende 2003 auf 19.377). Die größte Steigerung verzeichnet die Vergütungsgruppe BAT II a. Am 31.10.2006 liegt der Frauenanteil hier bei 41,7 % und damit um 9,9 Prozentpunkte höher als Ende 2003. In den Ver-

gütungsgruppen BAT IV a und IV b gab es leichte Steigerungen (+ 0,7 bzw. 2,2 Prozentpunkte). In den übrigen Vergütungsgruppen sind rückläufige Werte festzustellen.

Für die Angestellten ist ebenfalls zu beobachten, dass nach Abzug der Lehrerinnen in den höheren Vergütungsgruppen BAT III und BAT II a Frauen deutlich unterrepräsentiert sind. In BAT III liegt der Frauenanteil bei 32,2 %, in BAT II a bei 15,4 %. Im Vergleich zum vorhergehenden Berichtszeitraum entspricht dies einer Steigerung um 9 Prozentpunkte (BAT III) bzw. um 5,4 Prozentpunkte (BAT II a).

Ein Ressortvergleich ergibt folgendes Bild:

Beschäftigte im gehobenen Dienst am 31.10.2006												
Ressort	A 9 – A 11 BAT V b – IV a			A 12 BAT III			A 13, A 13 Z BAT II b, II a			g. D. insgesamt		
	insg.	weiblich	Frauen in %	insg.	weiblich	Frauen in %	insg.	weiblich	Frauen in %	insg.	weiblich	Frauen in %
MP/StK	80	45	56,3	34	18	52,9	48	21	43,8	162	84	51,9
FM	10.980	6.234	56,8	4.232	1.237	29,2	2.178	329	15,1	17.390	7.800	44,9
IM	35.413	5.903	16,7	4.028	542	13,5	2.021	205	10,1	41.462	6.650	16,0
IM (ohne Polizei)	2.693	968	35,9	1.406	331	23,5	814	138	17,0	4.913	1.437	29,2
JM	4.152	2.623	63,2	1.027	440	42,8	584	183	31,3	5.763	3.246	56,3
MIWFT	4.334	2.205	50,9	1.686	491	29,1	695	126	18,1	6.715	2.822	42,0
MWME	152	48	31,6	120	27	22,5	115	17	14,8	387	92	23,8
MAGS	586	280	47,8	200	59	29,5	102	33	32,4	888	372	41,9
MGFFI	50	29	58,0	33	23	69,7	44	19	43,2	127	71	55,9
MBV	513	198	38,6	366	69	18,9	250	44	17,6	1.129	311	27,5
MSW	10.740	7.645	71,2	73.088	58.837	80,5	27.077	19.075	70,4	110.905	85.557	77,1
MUNLV	895	302	33,7	334	99	29,6	367	68	18,5	1.596	469	29,4
LRH	54	19	35,2	75	28	37,3	151	27	17,9	280	74	26,4
LTV	33	21	63,6	27	17	63,0	27	9	33,3	87	47	54,0
NRW	67.982	25.552	37,6	85.250	61.887	72,6	33.659	20.156	59,9	186.891	107.595	57,6

Außer dem MSW, mit besonders hoher Frauenbeschäftigung bei den Lehrkräften, weisen auch JM, MGFFI, LTV und MP/StK überdurchschnittlich hohe Anteilswerte für Frauen im gehobenen Dienst auf (51,9 % bis 56,3 %). Es zeigt sich aber auch ein abnehmender Frauenanteil Richtung Endamt A 13 bzw. BAT II a. Besonders zu erwähnen sind hier FM, JM, MIWFT und LTV. Dort liegen die Anteile von Frauen im Endamt A 13 bzw. BAT II a zwischen 20,7 und 29,8 Prozentpunkte unter dem Gesamtbeschäftigtenanteil von Frauen im gehobenen Dienst.

Neueinstellungen von Frauen im gehobenen Dienst liegen mit 72,2 % noch 4,4 Prozentpunkte höher als im vorhergehenden Berichtszeitraum und um 14,6 Prozentpunkte über ihrem Beschäftigtenanteil. Auch in diesem Berichtszeitraum waren die Anteile in den Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen A 12 bzw. BAT III und A 13 sowie A 13 Z bzw. BAT II b aufgrund der Einstellungen von Lehrerinnen besonders hoch (84,8 % bzw. 78,8 %). Die höchsten Einstellungsquoten von Frauen hatten neben dem MSW mit 78,9 % das JM (77,5 %), das MGFFI (70,0 %), die LTV (57,1 %) sowie das MAGS (53,8 %). Deutlich unter der 50 %-Marke war der Frauenanteil an Neueinstellungen im gehobenen Dienst beim MIWFT (39,3 %), MP/StK (37,5 %), IM (35,8 %; ohne Polizei: 43,0 %), MWME (30,0 %) sowie MUNLV (17,5 %).

Im Bereich der Beamtinnen und Beamten wurden Frauen zu 27,5 % befördert. Dies entspricht einer Steigerung um 1,4 Prozentpunkte. Differenziert nach den einzelnen Besoldungsgruppen ergibt sich ein Anstieg des Frauenanteils an den Beförderungen – mit Ausnahme der Besoldungsgruppe A 11 –, und zwar zwischen 1,5 und 7,8 Prozentpunkten. Lediglich bei Beförderungen nach A 11 ist der Anteil von Frauen im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum um

6,9 Prozentpunkte gesunken. Allerdings bleiben die Anteilswerte bei den Beförderungen von Frauen nach wie vor zum Teil deutlich hinter dem Frauenanteil der nächstniedrigeren Besoldungsgruppe zurück. Eine Ausnahme bilden hier lediglich Beförderungen nach A 12. Mit 30,4 % liegt dieser Wert knapp über dem Frauenanteil von 29,2 % in Besoldungsgruppe A 11. Am größten ist die Diskrepanz bei Beförderungen nach A 13. Der Frauenanteil beträgt hier 48,4 %, obwohl Frauen in A 12 zu 74,4 % vertreten sind. Wieder ist der verhältnismäßig hohe Anteil von Frauen an Beförderungen nach A 13 hauptsächlich auf das Lehrpersonal zurückzuführen. Ohne Berücksichtigung des Schulbereichs errechnet sich ein Frauenanteil an Beförderungen nach A 13 von 22,1 %.

Bei den Angestellten liegt der Frauenanteil an Höhergruppierungen bei 40,8 % und damit ebenfalls 1,4 Prozentpunkte höher als im Zeitraum 2000 – 2003. Im Angestelltenbereich ist festzustellen, dass Frauen an Höhergruppierungen in den unteren Vergütungsgruppen (BAT V b – BAT IV b) weniger berücksichtigt wurden. Die Werte sanken zwischen 0,5 und 9,7 Prozentpunkten, während in den oberen Vergütungsgruppen (BAT IV a – BAT II a) Zuwächse zwischen 3,2 und 10,6 Prozentpunkten zu verzeichnen sind. Am stärksten profitierten Frauen bei Höhergruppierungen nach BAT II a. Dort stieg der Frauenanteil von 25,3 % auf 35,9 %. Jedoch gilt auch hier: In allen Vergütungsgruppen bleiben die Frauenanteile an den Höhergruppierungen durchweg hinter ihrem Beschäftigtenanteil zurück.

Frauenanteile an Beschäftigung, Einstellungen und Beförderungen/Höhergruppierungen im gehobenen Dienst nach Ressorts in Prozent			
Ressort	Frauenanteile an		
	Beschäftigung	Einstellungen	Beförderungen/ Höhergruppierungen
MP/StK	51,9	37,5	62,5
FM	44,9	50,0	48,3
IM	16,0	35,8	14,6
IM (ohne Polizei)	29,2	43,0	26,8
JM	56,3	77,5	50,4
MIWFT	42,0	39,3	37,9
MWME	23,8	30,0	28,7
MAGS	41,9	53,8	39,4
MGFFI	55,9	70,0	52,9
MBV	27,5	40,0	28,5
MSW	77,1	78,9	62,7
MUNLV	29,4	17,5	34,9
LRH	26,4	40,0	36,8
LTV	54,0	57,1	66,7
NRW	57,6	72,2	29,5

1.4 Beschäftigte im mittleren Dienst

Am 31.10.2006 sind insgesamt 66.130 Beamtinnen und Beamte sowie Angestellte im mittleren Dienst beschäftigt. In dieser Laufbahngruppe ist mit 66,4 % wiederum der höchste Frauenanteil aller Laufbahngruppen zu verzeichnen. Gegenüber 2003 ergibt sich sogar noch eine weitere Steigerung um 1,1 Prozentpunkte. Mit 13.218 Beamtinnen liegt der Frauenanteil in dieser Beschäftigtengruppe bei 48,4 % (+ 1,3 Prozentpunkte). In der Gruppe der Angestellten sind Frauen (30.710) mit 79,1 % nach wie vor deutlich mehr vertreten (+ 0,9 Prozentpunkte).

Bei einer differenzierten Betrachtung nach Besoldungsgruppen ist festzustellen, dass der Anteil von Frauen mit steigenden Besoldungsgruppen tendenziell sinkt. So beträgt er in Besoldungsgruppe A 6 71,9 %, in A 7 49,5 % und in A 8 44,4 %. In A 9 steigt er zwar nochmals auf 53,5 %, sinkt dann aber in der höchsten Besoldungsgruppe A 9 Z auf 39,0 % (– 0,3 Prozentpunkte) ab. Mit Ausnahme der Besoldungsgruppe A 9 Z stieg damit der Frauenanteil in allen Besoldungsgruppen an. Die größte Steigerung (+ 4,6 Prozentpunkte) erfolgte im Mittelfeld der Besoldungsgruppen, in A 7.

Anders als im Beamtenbereich steigt im Angestelltenbereich der Frauenanteil zunächst mit zunehmender Vergütungsgruppe, und zwar von 61,4 % in BAT VIII über 84,9 % in BAT VII bis hin zu 85,3 % in BAT VI b. Erst ab Vergütungsgruppe BAT V c ergibt sich wieder ein geringerer Frauenanteil von 79,5 %; dieser entspricht aber immer noch in etwa dem Frauenanteil bei den Angestellten im mittleren Dienst insgesamt von 79,1 %. In der höchsten Vergütungsgruppe BAT V b sind Frauen nur noch mit 63,3 % vertreten. Im Vergleich zu 2003 ist jedoch gerade hier die größte Steigerung des Frauenanteils (+ 9,6 Prozentpunkte) zu verzeichnen. Aber auch in den Vergütungsgruppen BAT V c und BAT VI b gibt es Steigerungen um 2,5 bzw. 1,4 Prozentpunkte. Ein Rückgang des Frauenanteils im Vergleich zu 2003 ist nur in den unteren Vergütungsgruppen BAT VII (– 1,9 Prozentpunkte) und BAT VIII (– 4,8 Prozentpunkte) festzustellen.

Bei der Beschäftigung von Frauen im mittleren Dienst ergibt sich für die Dienststellen der Geschäftsbereiche wieder ein überwiegend einheitliches Bild. Über dem Landesdurchschnitt von 66,4 % liegen FM, LRH, MAGS, MBV, MGFFI, MIWFT, MSW und MUNLV. Die niedrigste Beschäftigungsquote von Frauen im mittleren Dienst hat IM mit 57,4 % (ohne Polizei: 63,6 %).

Im Berichtszeitraum wurden Frauen zu 68,0 % in den mittleren Dienst eingestellt. Erwähnenswert ist, dass der Frauenanteil bei Neueinstellungen in den obersten Gehaltsgruppen (A 9, A 9 Z und BAT V b) im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum 2000 – 2003 um 17,5 Prozentpunkte stieg und bei 47,5 % liegt. Über diesem Landesdurchschnitt liegen MWME, JM, LTV, MIWFT, MGFFI und MAGS.

Der Frauenanteil bei den Beförderungen und Höhergruppierungen steigerte sich gegenüber dem letzten Berichtszeitraum erneut um 3,7 Prozentpunkte; allerdings hat der Zuwachs an Dynamik verloren. Mit 66,2 % entspricht der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen immer noch in etwa dem Anteil an den Beschäftigten. Dies spiegelt sich auch in den Ressortzahlen wider. Es ist festzustellen, dass in allen Ressorts mehr Frauen als Männer am beruflichen Aufstieg teilgenommen haben. Allerdings bleibt diese Quote bei IM, MWME, MBV und LRH dennoch deutlich hinter dem Frauenanteil an den Beschäftigten im mittleren Dienst zurück.

Frauenanteile an Beschäftigung, Einstellungen und Beförderungen/Höhergruppierungen im mittleren Dienst nach Ressorts in Prozent			
Ressort	Frauenanteile an		
	Beschäftigung	Einstellungen	Beförderungen/ Höhergruppierungen
MP/StK	65,6	64,4	69,4
FM	71,7	54,4	71,5
IM	57,4	54,8	50,5
IM (ohne Polizei)	63,6	50,8	60,3
JM	62,3	79,6	69,5
MIWFT	75,4	75,1	73,3
MWME	61,0	80,0	53,8
MAGS	72,3	70,0	68,0
MGFFI	81,8	75,0	84,6
MBV	67,1	67,3	52,4
MSW	74,2	66,0	81,0
MUNLV	68,6	67,6	67,8
LRH	77,8	0*	69,2
LTV	64,1	77,8	73,3
NRW	66,4	68,0	66,2

*nur eine Einstellung im Erhebungszeitraum

1.5 Beschäftigte im einfachen Dienst

Im einfachen Dienst waren am 31.10.2006 insgesamt 2.169 Beamtinnen und Beamte sowie Angestellte tätig, davon 456 Frauen. Der Frauenanteil beträgt damit 21,0 %, was gegenüber 2003 einem Rückgang von 3,3 Prozentpunkten entspricht.

Gut ein Drittel der Frauen (161 oder 35,3 %) ist im Beamtenverhältnis beschäftigt, knapp zwei Drittel (295 oder 64,7 %) sind Angestellte. Bei den Beschäftigten im Beamtenverhältnis bilden Frauen somit nur eine kleine Minderheit von 10,0 %, bei den Angestellten mit 53,2 % hingegen die Mehrheit. Von den 161 Beamtinnen befindet sich mit 70,8 % der ganz überwiegende Teil (114) in den unteren Besoldungsgruppen. Nur 29,2 % (47) sind in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6. Gegenüber 2003 bedeutet dies eine Steigerung um 9,5 Prozentpunkte. Im Angestelltenbereich zeichnet sich ein etwas anderes Bild. Hier befinden sich zum Stichtag 71,5 % der Frauen in den zwei oberen Vergütungsgruppen BAT IX a und BAT VIII (im Bewährungsaufstieg). Insgesamt liegt der Frauenanteil in allen Vergütungsgruppen über 50 %, in der niedrigsten Vergütungsgruppe BAT X und der höchsten Vergütungsgruppe BAT VIII (im Bewährungsaufstieg) jeweils über 70 %.

In den Ressorts der Landesverwaltung ist der einfache Dienst unterschiedlich stark vertreten. Fast drei Viertel (71,1 % oder 1.543) der gesamten Beschäftigten im einfachen Dienst sind im Geschäftsbereich des JM tätig, sowie weitere 19,8 % (416) im Geschäftsbereich des FM, so dass sich über 90 % der Beschäftigten auf zwei Geschäftsbereiche verteilen. In den übrigen Ressorts beziehen sich die Frauenanteile daher auf einen kleinen Personenkreis, z.B. drei Frauen im MUNLV und eine Frau im MBV. In den Geschäftsbereichen des LRH und bei der LTV gibt es keine Beschäftigten im einfachen Dienst.

Bei den Neueinstellungen im Berichtszeitraum liegt der Frauenanteil bei 39,9 % und damit um 7,4 Prozentpunkte niedriger als im Vergleichszeitraum 2000 – 2003. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Zahl der Neueinstellungen mit 213 insgesamt recht niedrig war. Positiv anzumerken ist, dass der Frauenanteil bei den Einstellungen in den höheren Gehaltsgruppen (A 5, A 6, BAT VIII) mit 66,7 % deutlich über dem Mittel von 39,9 % liegt und sich um 2,4 Prozentpunkte steigern konnte.

Der Frauenanteil an Beförderungen und Höhergruppierungen stieg mit durchschnittlich 26,2 % im Vergleich zum Zeitraum 2000 – 2003 nur minimal um 0,3 Prozentpunkte an. Allerdings variiert er bei den einzelnen Ressorts recht stark.

Frauenanteile an Beschäftigung, Einstellungen und Beförderungen/Höhergruppierungen im einfachen Dienst nach Ressorts in Prozent			
Ressort	Frauenanteile an		
	Beschäftigung	Einstellungen	Beförderungen/ Höhergruppierungen
MP/StK	87,5	–	100,0
FM	40,1	47,8	33,5
IM	52,7	40,0	52,9
IM (ohne Polizei)	44,2	0,0	42,9
JM	13,0	35,2	16,7
MIWFT	40,9	40,0	55,6
MWME	83,3	100,0	100,0
MAGS	41,4	–	50,0
MGFFI	0,0	–	0,0
MBV	100,0*	100,0*	–
MSW	57,1	50,0	100,0
MUNLV	8,3	–	50,0
LRH	–	–	–
LTV	–	–	–
NRW	21,0	39,9	26,2

*eine Person

1.6 Arbeiterinnen und Arbeiter

Bei den Arbeiterinnen und Arbeitern setzte sich im Berichtszeitraum der bereits für den Zeitraum 2000 – 2003 festgestellte Rückgang der Beschäftigtenzahlen fort. Anders als zuvor sind hiervon jedoch Männer stärker betroffen als Frauen. Die Gesamtzahl der Arbeiterinnen und Arbeiter beträgt am 31.10.2006 7.421 Personen, davon 22,3 % (1.652) Frauen (2003: 9.987 Personen, davon 1.953 Frauen). Der im Zeitraum zwischen 2000 bis 2003 verzeichnete Rückgang des Arbeiterinnenanteils hat sich somit aufgrund der geringeren Grundgesamtheit in eine Steigerung umgekehrt (+ 2,7 Prozentpunkte), obwohl ihre absolute Zahl im Vergleich zum 31.12.2003 niedriger ist.

Besonders deutlich zeigt sich die Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Lohngruppen. In MTArb 4 a liegt der Frauenanteil bei 10,7 % (+ 2,1 Prozentpunkte), in MTArb 6 a bei 7,9 % (+ 4,6 Prozentpunkte), in den obersten Lohngruppen MTArb 8 a und 9 nur noch bei 1,8 %

(+ 0,1 Prozentpunkt) bzw. 2,7 % (+ 0,6 Prozentpunkte). Trotzdem die Frauenquote hier gegenüber 2003 etwas anstieg ist, sind in den oberen Lohngruppen ab MTArb 4 a insgesamt nur 15,9 % der Arbeiterinnen beschäftigt (+ 0,3 Prozentpunkte).

42,6 % der Arbeiterinnen und Arbeiter sind in den Dienststellen des MIWFT beschäftigt. Hier liegt der Frauenanteil nur bei 15,8 %. Ebenfalls höhere Beschäftigtenzahlen von Arbeiterinnen und Arbeitern weisen das IM (1.578), das JM (905), das MUNLV (696) und das FM (499) auf. Dabei liegt das JM mit einem Frauenanteil von 48,4 % deutlich über dem Landesdurchschnitt, das MUNLV mit 13,6 % deutlich darunter.

Entsprechend dem allgemeinen Stellenabbau in diesem Bereich erfolgten im Berichtszeitraum weniger Neueinstellungen, insgesamt 628. Dabei wurden Frauen zu 26,0 % berücksichtigt, d.h. etwas über ihrem Beschäftigtenanteil von 22,3 % (3,7 Prozentpunkte). Im Zeitraum 2000 – 2003 hatte die Einstellungsquote von Frauen lediglich 11,6 % betragen und damit den Beschäftigtenanteil um 8,0 Prozentpunkte verfehlt. Die im Berichtszeitraum erreichte Steigerung von 14,4 Prozentpunkten geht jedoch überwiegend auf Einstellungen in den unteren Lohngruppen zurück. So liegt der Frauenanteil in den Lohngruppen MTArb 1 – 3 a bei 40,1 %, in den Lohngruppen MTArb 4 – 7 a bei 6,3 % und in den obersten Lohngruppen MTArb 8 – 9 nur noch bei 4,8 %. Trotz allem konnten in allen Bereichen Steigerungen zwischen 0,9 und 2,5 Prozentpunkten erreicht werden.

Insgesamt wurden im Zeitraum 2004 – 2006 1.621 Arbeiterinnen und Arbeiter höher eingereiht. Frauen haben hieran nur einen Anteil von 13,9 %. Dies entspricht zwar einer Steigerung um 3,2 Prozentpunkte, allerdings liegt diese Quote immer noch 8,4 Prozentpunkte unter dem Beschäftigtenanteil von Frauen (2000 – 2003: 8,9 Prozentpunkte).

In den einzelnen Ressorts stellt sich die Situation wie folgt dar:

Frauenanteile an Beschäftigung, Einstellungen und höheren Einreihungen in Prozent			
Ressort	Frauenanteile an		
	Beschäftigung	Einstellungen	Höhere Einreihungen
MP/StK	21,4	31,3	13,6
FM	27,7	31,0	12,9
IM	22,5	25,1	18,6
IM (ohne Polizei)	21,3	35,0	27,3
JM	48,4	34,2	34,6
MIWFT	15,8	19,7	11,5
MWME	7,9	0,0*	10,3
MAGS	41,9	33,3	50,0
MGFFI	26,5	0,0	0,0
MBV	8,2	4,8	3,3
MSW	57,6	33,3	75,0
MUNLV	13,6	51,5	44,2
LRH	0,0	0,0*	0,0
LTV	24,2	–	0,0
NRW	22,3	26,0	13,9

*nur eine Einstellung

2. Frauenförderpläne

2.1 Erstellung und Fortschreibung

Die unmittelbare Landesverwaltung umfasst am 31.10.2006 713 Dienststellen, darunter 33 Hochschulen.

Einzelheiten zu den Frauenförderplänen an den Hochschulen sind in Kapitel II. 9.2 separat dargestellt und, anders als im 1. LGG-Bericht, in den nachfolgenden Ausführungen nicht enthalten. Die folgenden Ausführungen beziehen sich somit nur auf die übrigen Landesdienststellen einschließlich der Schuldienststellen. Letztere waren im 1. LGG-Bericht wegen aufgetretener Probleme bei der Erhebung nicht berücksichtigt worden. Da diese Schwierigkeiten bei der Erhebung für den 2. LGG-Bericht ausgeräumt werden konnten, sind die Schuldienststellen in den nachstehenden Ausführungen, wenn nicht anders kenntlich gemacht, enthalten. Aus den genannten Gründen muss jedoch auf Vergleiche mit Zahlen aus dem 1. LGG-Bericht verzichtet werden.

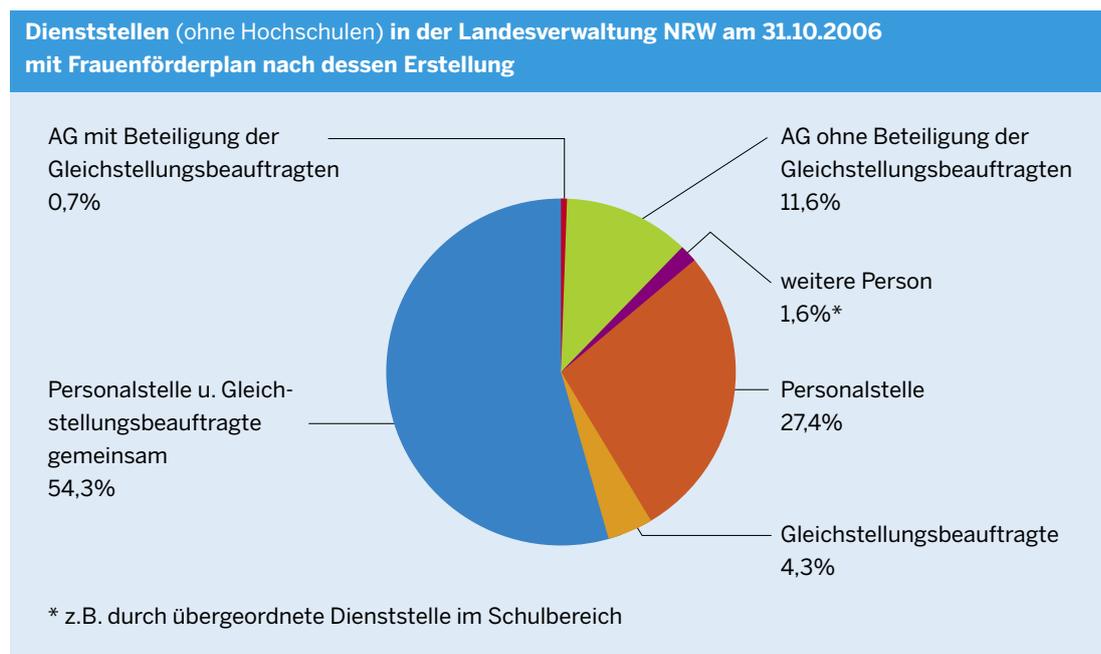
Die Daten für die Lehrkräfte wurden bei den 59 Schuldienststellen (54 Schulämter und 5 Bezirksregierungen) differenziert nach den sechs Schulformen erfragt. Der Rücklauf der Erhebungsbögen beläuft sich auf 96,2 %. Danach ist die Verpflichtung zum Aufstellen eines Frauenförderplans zu 95,4 % erfüllt.

Von den übrigen 621 Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung haben 599 (96,5 %) den Fragebogen ausgefüllt zurückgeschickt. 560 dieser Dienststellen sind aufgrund ihrer Beschäftigtenzahl verpflichtet, einen Frauenförderplan aufzustellen. Davon haben 526 (93,9 %) einen – dienststelleneigenen oder dienststellenübergreifenden – Frauenförderplan erstellt.

Von den 39 Dienststellen mit weniger als 20 Beschäftigten verfügen immerhin 8 über einen eigenen Frauenförderplan, weitere 8 sind durch einen übergreifenden Frauenförderplan erfasst.

Die Dienststellen in den Geschäftsbereichen MP/StK, FM, LRH, LTV, MBV sowie MGFFI sind vollständig durch Frauenförderpläne erfasst. In den übrigen Geschäftsbereichen gibt es einzelne Dienststellen, bei denen dies nicht der Fall ist, insbesondere in den Geschäftsbereichen von JM, MSW und MIWFT.

Die Zuständigkeit für das Aufstellen der Frauenförderpläne liegt gemäß den VV zu § 5 a LGG bei den Dienststellen, wobei diese in eigener Verantwortung entscheiden, wen sie mit dieser Aufgabe beauftragen. Da die Personalstelle die für das Aufstellen des Frauenförderplans notwendigen Informationen besitzt, ist sie dementsprechend in der ganz überwiegenden Zahl der Fälle maßgeblich an der Erstellung der Frauenförderpläne beteiligt: Mehr als die Hälfte der Frauenförderpläne (54,3 %) wurde durch die Personalstelle zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet, 27,4 % allein durch die Personalstelle. 12,3 % der Frauenförderpläne wurden durch eine Arbeitsgruppe erstellt und nur 4,3 % alleine durch die Gleichstellungsbeauftragte. Auch in diesem Berichtszeitraum werden die Gleichstellungsbeauftragten offensichtlich frühzeitig beteiligt, so dass Einvernehmen mit der Personalstelle erzielt werden kann. Denn landesweit werden nur in zwei Fällen Widersprüche gegen den Frauenförderplan durch die Gleichstellungsbeauftragte genannt.



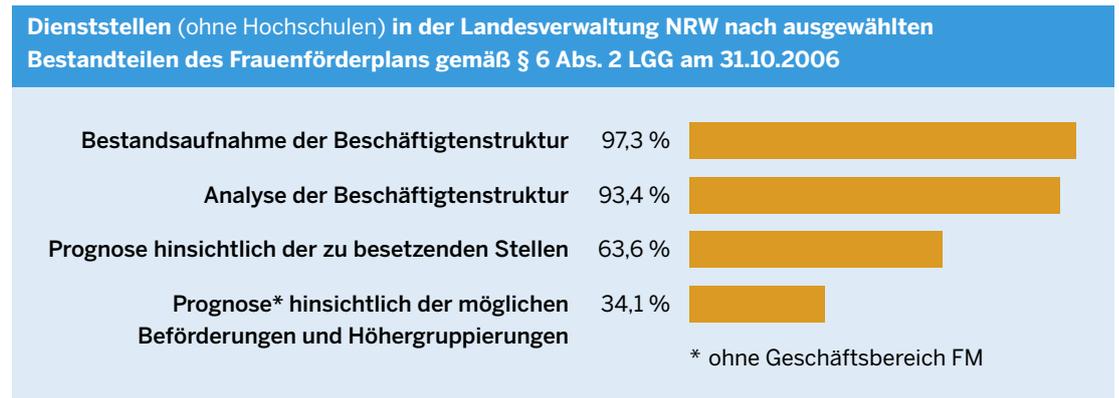
2.2 Bestandteile

Die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie die voraussehbare Entwicklung der personellen Fluktuation bilden die Grundlage des Frauenförderplans. Daher wurde in den VV zu § 6 LGG festgelegt, welche Daten in den Dienststellen erhoben werden müssen.

Fast alle Frauenförderpläne (97,3 %) in der unmittelbaren Landesverwaltung (einschließlich Schuldienststellen) enthalten die vorgeschriebene Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur. Die nach dem LGG vorgesehene Analyse unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten erfolgt in 93,4 % der Frauenförderpläne. Von diesem landesweiten Durchschnitt weicht mit 85,9 % insbesondere der Geschäftsbereich des MSW ab.

Für die durch § 6 LGG geforderte Prognose zur Personalentwicklung ist es erforderlich, die Zahl der zu besetzenden Stellen und möglichen Beförderungen/Höhergruppierungen/höheren Einreihungen unter Berücksichtigung der zu erwartenden Fluktuation zu ermitteln. Im Hinblick auf die zu besetzenden Stellen erfolgt diese Prognose nur in 63,6 % der Frauenförderpläne. Hier liegt wiederum das MSW mit 31,3 % deutlich unterhalb des Landesdurchschnitts. Lässt man den Geschäftsbereich des MSW außer Betracht, so weisen 73,3 % der Frauenförderpläne eine Prognose hinsichtlich der zu besetzenden Stellen auf.

Hinsichtlich der Prognose möglicher Beförderungen und Höhergruppierungen wird ein deutlich niedrigeres Ergebnis erzielt (34,1 %). Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass aus ressortspezifischen Gründen (s. hierzu Kapitel I.) dazu keine Angaben aus der Finanzverwaltung vorliegen. Lässt man diesen Bereich bei der Grundgesamtheit außer Betracht, finden sich in 46,3 % der Frauenförderpläne Aussagen dazu, wie viele Beförderungen bzw. Höhergruppierungen während der Laufzeit des Frauenförderplans voraussichtlich erfolgen können. Deutlich unterhalb dieses Wertes liegen die Nennungen aus dem MSW mit 25,0 %, während sich für JM (67,4 %), MGFFI (100 %), MWME (100 %), MP/StK (100 %) und LRH (100 %) deutlich darüber liegende Werte ergeben.



Die Zahlen zeigen, dass die Frauenförderpläne bis auf wenige Ausnahmen die nach dem LGG geforderte Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur aufweisen. Bei der geforderten Prognose zur Personalentwicklung besteht jedoch noch deutlicher Handlungsbedarf. Die Schätzung der Zahl der zu besetzenden Stellen und möglichen Beförderungen/Höhergruppierungen/höheren Einreihungen bildet jedoch eine grundlegende Voraussetzung, um Ziele und Maßnahmen für die Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern entwickeln zu können. Es wird deshalb an dieser Stelle noch einmal auf die VV zu § 6 LGG hingewiesen, worin diese Bestandteile des Frauenförderplans einschließlich Ausführungshinweisen beschrieben sind.

2.3 Zielvorgaben

Die Pflicht zur Festlegung von Zielvorgaben ist zunächst daran gekoppelt, dass Frauen in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentiert sind. Zudem sind Zielvorgaben für die Dienststellen nicht erforderlich, die keine Personalhoheit besitzen oder in denen die jeweilige Laufbahngruppe nicht vertreten ist. Nach dieser Maßgabe stellt sich die Situation wie folgt dar:

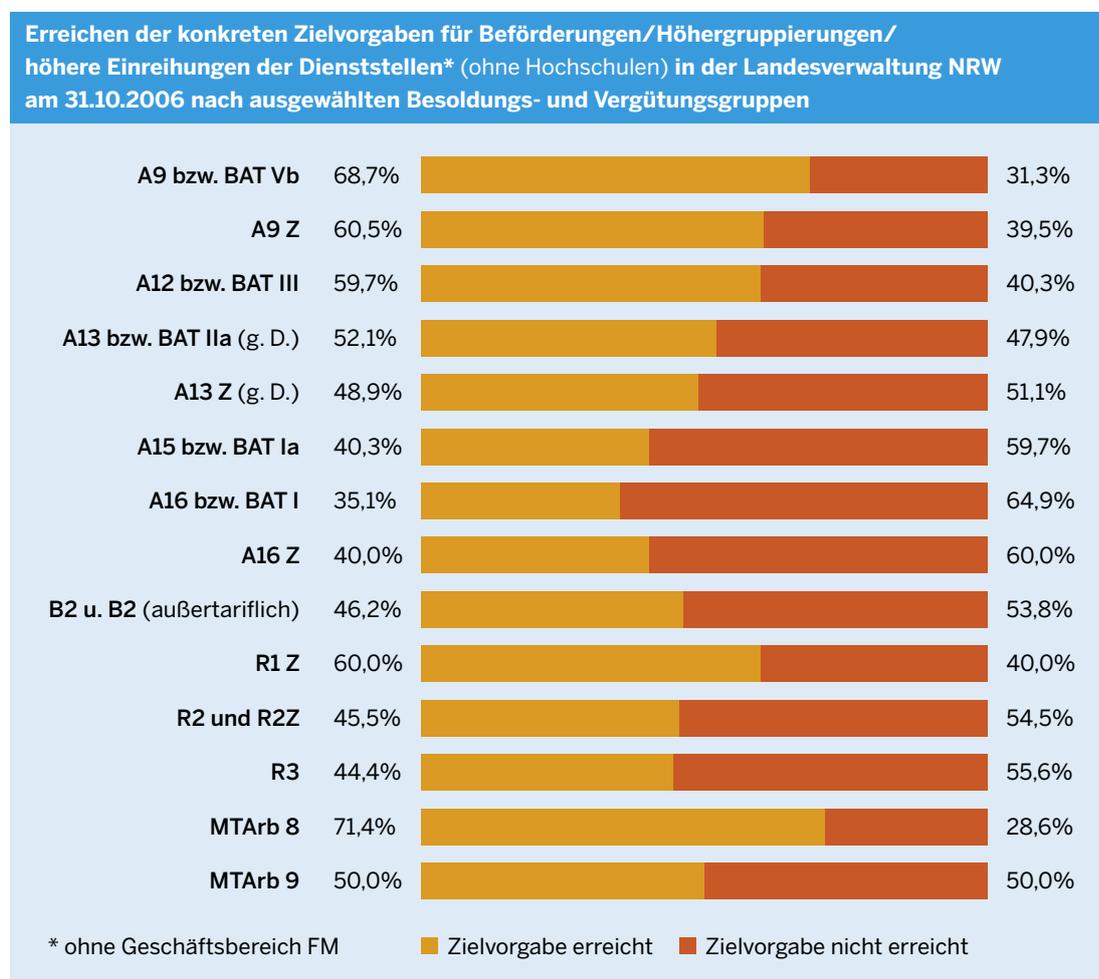
Im Bereich der Beamtinnen und Beamten sowie Angestellten weisen trotz bestehender Unterrepräsentanz von Frauen in der jeweiligen Laufbahngruppe Frauenförderpläne im einfachen Dienst zu 41,6 %, im mittleren Dienst zu 15,9 %, im gehobenen Dienst zu 30,6 % sowie im höheren Dienst sogar zu 43,5 % keine Zielvorgaben für Einstellungen von Frauen auf. Für die Arbeiterinnen und Arbeiter betrifft dies im einfachen Dienst 29,6 % der Frauenförderpläne und im mittleren Dienst 51,1 %. Für die Staatsanwältinnen und Staatsanwälte liegt die diesbezügliche Quote bei 17,6 %, für die Richterinnen und Richter bei 22,2 %.

Für die Fälle, in denen der Frauenförderplan konkrete Zielvorgaben im Hinblick auf Einstellungen enthält, ergeben sich folgende Zielerreichungsquoten: höherer Dienst 50,7 %, gehobener Dienst 54,7 %, mittlerer Dienst 65,0 % und einfacher Dienst 89,5 %; Arbeiterinnen und Arbeiter im einfachen Dienst 66,7 %, im mittleren Dienst 68,0 %. Für die Staatsanwältinnen und Staatsanwälte ergibt sich eine entsprechende Quote von 66,7 %, für Richterinnen und Richter von 71,4 %.

Bezogen auf die Verankerung von Zielvorgaben für Beförderungen, Höhergruppierungen und höhere Einreihungen ergibt sich für einzelne ausgewählte Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen folgendes Bild:

Die höchsten Anteile an Frauenförderplänen, in denen trotz Unterrepräsentanz von Frauen keine entsprechenden Zielvorgaben festgelegt sind, finden sich in der Besoldungsgruppe A 16 Z (50,9 %), gefolgt von Besoldungsgruppe A 16 bzw. Vergütungsgruppe BAT I mit 50,3 %. Für die übrigen Besoldungs- und Vergütungsgruppen liegen diese Anteile zwischen 25,3 % (A 9 bzw. BAT V b) und 49,1 % (A 15 bzw. BAT I a).

Der Anteil der Frauenförderpläne, bei denen die Zielvorgaben für die einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen erreicht wurden, bewegt sich zwischen 35,1 % (A 16 bzw. BAT I) und 71,4 % (MTArb 8). Die niedrigsten Zielerreichungsquoten weisen insbesondere die folgenden Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen des höheren Dienstes auf: A 15 bzw. BAT I a 40,3 %; A 16 bzw. BAT I 35,1 %; A 16 Z 40,0 %; B2 und B2 außertariflich 46,2 %; R2 und R2 Z 45,5 %; R3 44,4 %.



2.4 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben und Controlling

Maßnahmen in den einzelnen Bereichen basieren auf einer Analyse der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen. Hinzu kommen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen sowie – im Bedarfsfall – ergänzende Maßnahmen auf der Basis eines durchzuführenden Controllings (§ 6 Abs. 4 Sätze 3 und 4 und Abs. 5 LGG).

Maßnahmen zu familienfreundlichen Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit oder (alternierender) (Tele-)Heimarbeit finden sich in 87,3 % der Frauenförderpläne, 70,1 % enthalten Fortbildungsangebote zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach einer Beurlaubung. Der Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt damit landesweit den Schwerpunkt bei den Maßnahmen in den Frauenförderplänen.

Aber auch Maßnahmen in den Bereichen Personalauswahl und Personalentwicklung sind relativ häufig vertreten. So beinhalten 69,2 % der Frauenförderpläne Maßnahmen zur Gestaltung des Personalauswahlverfahrens unter Beachtung der Vorgaben des § 7 LGG und jeweils mehr

als die Hälfte aller Frauenförderpläne Maßnahmen zur gezielten Anwerbung von Frauen (51,6 %) sowie zur gezielten Fort- und Weiterbildung von Führungskräften (55,6 %).

Weniger im Vordergrund stehen gleichstellungsrelevante Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei der Besetzung von Gremien (36,2 %), zu Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte, deren Arbeitsplätze aufgrund technischer Entwicklungen oder aufgrund von Organisationsentscheidungen abgebaut werden (16,3 %) sowie zur Umgestaltung (z.B. durch bauliche Maßnahmen) von überwiegend mit Männern besetzten Arbeitsplätzen (4,7 %).

Die nach § 6 Abs. 5 LGG während der Laufzeit des Frauenförderplans vorgesehene Überprüfung, ob die Zielvorgaben durch die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen auch tatsächlich erreicht werden, wird für 339 (60,8 %) Frauenförderpläne als durchgeführt angegeben. Insbesondere für die Dienststellen im Geschäftsbereich des JM ergibt sich mit 37,3 % ein unterdurchschnittlicher Wert bezüglich des Controllings. Die Durchführung ergänzender Maßnahmen aufgrund des Controllings geben nur 10,0 % der Dienststellen an.

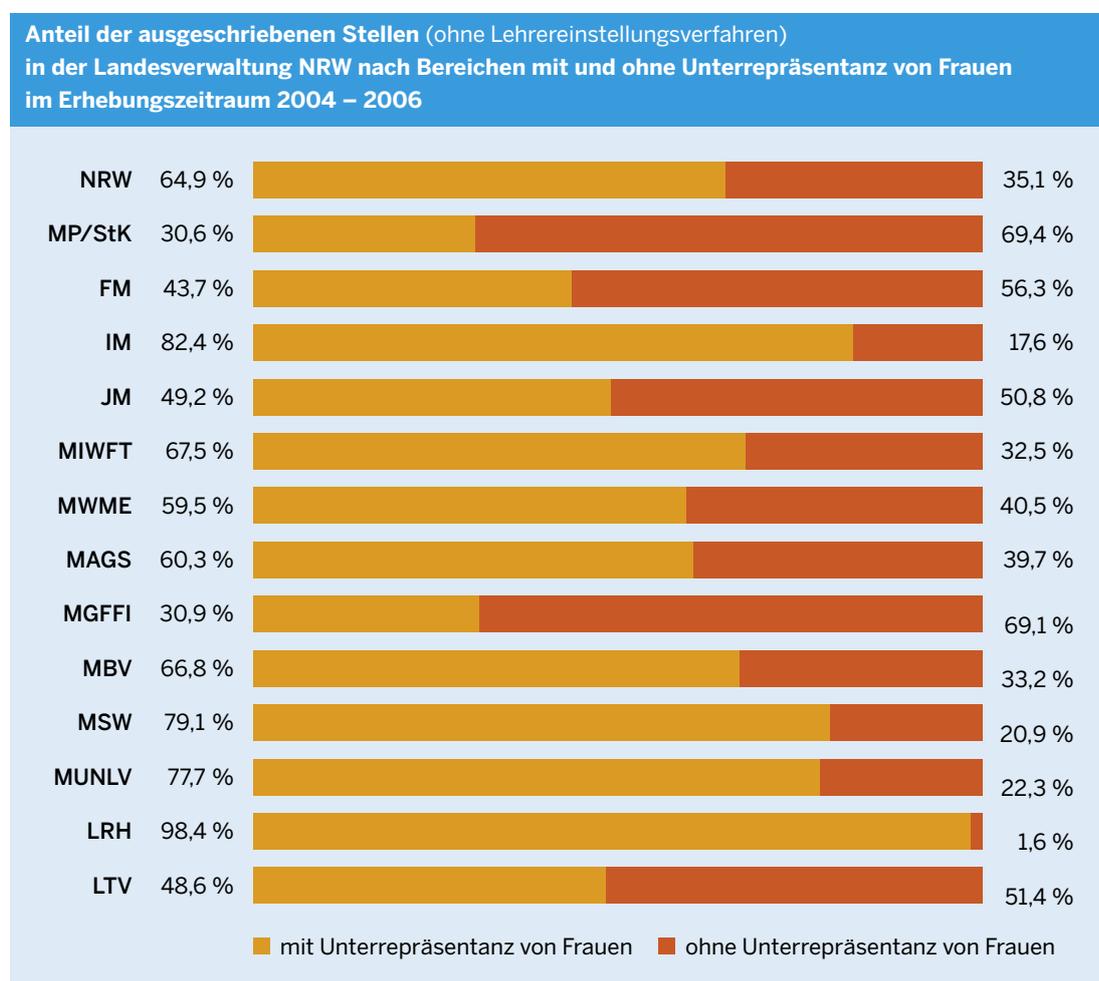
2.5 Frauenförderpläne als Teil von Personalentwicklungskonzepten

Nach VV 1 zu § 6 LGG sind die Dienststellen gehalten, bei allen Personalentscheidungen und -planungen sowie bei ihrer Personalpolitik die Frauenförderpläne einzubeziehen. 59,9 % der Dienststellen mit Frauenförderplan und durchgeführtem Controlling verfügen am 31.10.2006 auch über ein Personalentwicklungskonzept. Die Einbindung des Frauenförderplans bei der Erarbeitung des Personalentwicklungskonzeptes trifft jedoch nur für ein Drittel (33,0 %) zu, bei gut zwei Dritteln dieser Dienststellen (67,0 %) ist dies nicht gegeben.

3. Stellenbesetzungsverfahren

3.1 Ausschreibungen

Im Erhebungszeitraum wurden in den Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung rund 29.000 Stellen ausgeschrieben (ohne Einstellungsverfahren der Lehrerinnen und Lehrer; siehe dazu unten Abschnitt II.3.5). Im Gegensatz zum 1. LGG-Bericht wurden die Daten in den Dienststellen unter dem Gesichtspunkt abgefragt, ob eine Unterrepräsentanz von Frauen vorlag oder nicht. In knapp zwei Dritteln der Fälle (64,9 %) erfolgte die Ausschreibung in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen, in gut einem Drittel der Fälle (35,1 %) wurde ausgeschrieben, obwohl keine Unterrepräsentanz von Frauen vorlag.

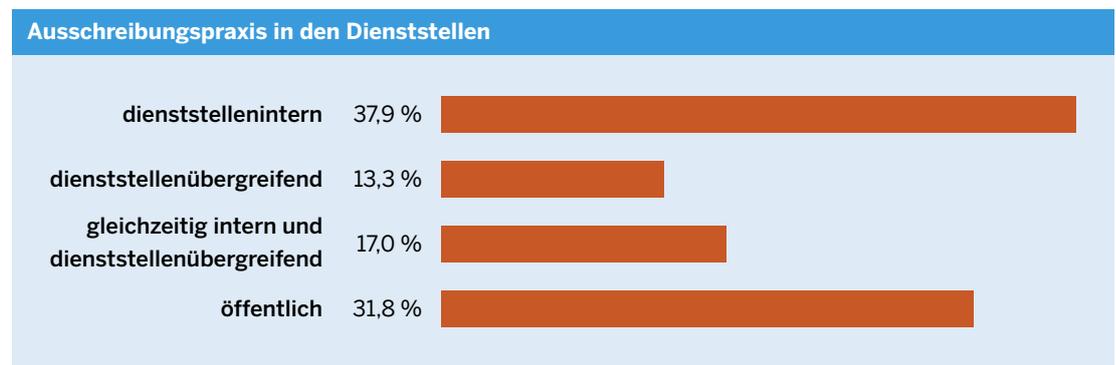


In rund 2.000 Fällen wurde von einer Ausschreibung abgesehen. Als Gründe hierfür werden die fehlende Unterrepräsentanz von Frauen (13,5 %) sowie Ausnahmen von der Ausschreibungsverpflichtung nach § 8 Abs. 8 LGG (36,4 %) genannt. In 50,0 % der Fälle wurde aus Gründen von der Ausschreibung abgesehen, die nicht im Gesetz vorgesehen sind. Dies betrifft insbesondere Dienststellen in den Geschäftsbereichen des IM, JM, MIWFT und FM.

Mit 37,9 % erfolgte ein gutes Drittel der Ausschreibungen in der eigenen Dienststelle bzw. im eigenen Geschäftsbereich. Damit wurde diese Form der Ausschreibung im Berichtszeitraum deutlich weniger genutzt als im Berichtszeitraum 2000 – 2003: Der entsprechende Anteil lag damals noch bei 51,9 %. In 17,0 % der Fälle erfolgten die Ausschreibungen gleichzeitig dienststellenintern und dienststellenübergreifend, d. h. in allen Dienststellen des Landes, zu 13,3 %

allein dienststellenübergreifend. Knapp ein Drittel der Ausschreibungen (31,8 %) erfolgte öffentlich. Der starke Rückgang bei dienststelleninternen Ausschreibungen ist darauf zurückzuführen, dass der Anteil dieser Ausschreibungen beim FM stark zurückging, wenn auch auf hohem Niveau. Erfolgt im Zeitraum 2000 – 2003 dort noch über 90 % der Ausschreibungen wegen der fachspezifischen Anforderungen dienststellenintern, waren es im Zeitraum 2004 – 2006 nur noch 81,7 %. Überdurchschnittlich viele dienststelleninterne Ausschreibungen verzeichnen außer FM insbesondere auch IM, MBV und MP/StK. Ohne die Ausschreibungen des FM liegt der Anteil der internen Ausschreibungen nur noch bei 27,5 %.

Damit kommen die Dienststellen dem Anliegen des LGG, freie Arbeitsplätze einer möglichst großen Anzahl von Bewerberinnen anzubieten, inzwischen bei 62,1 % der Ausschreibungen nach. Dies entspricht einer Steigerung um 14,0 Prozentpunkte.



Ausschreibungen in Teilzeit

Nach § 8 Abs. 6 LGG sind Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Diese Mindestanforderung gilt unabhängig vom Vorliegen einer Unterrepräsentanz von Frauen.

Bei mehr als drei Viertel der Arbeitsplätze, die ausgeschrieben wurden, erfolgte die Ausschreibung auch zur Besetzung in Teilzeit (78,0 %). Damit liegt der Anteil der Ausschreibungen auch in Teilzeit um fast 10 Prozentpunkte höher als im Zeitraum 2000 – 2003. Knapp ein Viertel (23,7 %) der so ausgeschriebenen Stellen waren solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Dies bedeutet gegenüber dem Zeitraum 2000 – 2003 eine deutliche Steigerung um 6,4 Prozentpunkte. Ausschreibungen ohne Teilzeitangebot erfolgten in 22,0 % der Fälle. Hier beträgt der Anteil der Stellen in Leitungsfunktionen 20,7 %, was einem geringfügigen Rückgang um 1,1 Prozentpunkte entspricht. D.h. 80,3 % der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben wurden auch in Teilzeit ausgeschrieben (+ 17,2 Prozentpunkte). Somit liegt der Anteil der Stellen, die auch in Teilzeit ausgeschrieben wurden, bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sogar höher als bei Stellen ohne Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (77,4 %). Im Vergleichszeitraum 2000 – 2003 war dieses Verhältnis umgekehrt: Damals wurden 69,5 % der Stellen ohne Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auch in Teilzeit ausgeschrieben, aber nur 63,1 % der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Diese Entwicklung ist sehr positiv. Darüber hinaus erweitern sich damit auch faktisch die Chancen, insbesondere für Frauen, eine Position mit Leitungsaufgaben in Teilzeit auszuüben.

Nach Ressorts differenziert stellen sich die Anteile von Ausschreibungen mit Teilzeitangebot recht unterschiedlich dar. Während beim LRH und dem MBV alle bzw. fast alle Stellen auch in Teilzeit ausgeschrieben wurden, gilt dies im Bereich des MIWFT nur für 53,0 % der Ausschreibungen. Oberhalb des Landesdurchschnitts von 78,0 % liegen FM (91,9 %), MSW (93,8 %), MAGS (88,6 %), MUNLV (85,9 %), MWME (80,8 %), MP/StK (79,2 %) und JM (78,3 %).

Öffentliche Ausschreibung

Sofern keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderte Qualifikation erfüllen, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden, sofern durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben ist. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

In 60 Dienststellen erfolgte die nach § 8 Abs. 2 Satz 1 LGG vorgeschriebene öffentliche Ausschreibung nicht, obwohl die Voraussetzungen nach § 8 Abs. 2 LGG gegeben waren. Dies ist nicht akzeptabel, stellt aber im Vergleich zum Berichtszeitraum 2000 – 2003 eine deutliche Verbesserung dar. Damals war diese Praxis noch für ca. 200 Dienststellen festgestellt worden. In 28,5 % der Fälle wurde aus haushaltsrechtlichen Gründen von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen, in 71,5 % der Fälle im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten. Insbesondere in den Bereichen des MIWFT und des IM wurde eine hohe Zahl von Ausschreibungen trotz Vorliegen der Voraussetzungen im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten nicht öffentlich wiederholt.

3.2 Bewerbungen

Von den rund 253.000 Personen, die sich auf zu besetzende Arbeitsplätze bewarben, waren 42,8 % Frauen. Damit liegt der Anteil von Frauen an Bewerbungen knapp über ihrem landesweiten Beschäftigtenanteil von 42,0 % (ohne Lehrkräfte).

Bei der Betrachtung nach Beschäftigtengruppen zeigt sich bei den Angestellten mit 54,4 % der höchste Frauenanteil an den Bewerbungen; bei den Arbeiterinnen und Arbeitern mit 17,1 % der niedrigste. Bei den Beamtinnen und Beamten liegt der Frauenanteil bei 44,0 %.

Die meisten Bewerbungen gingen auf Stellen des mittleren Dienstes ein. 61,1 % entfielen dabei auf Frauen, ein Wert, der den Beschäftigtenanteil von Frauen im mittleren Dienst (66,4 %; ohne Lehrkräfte) nur knapp verfehlt. In den anderen Laufbahngruppen liegt der Frauenanteil an den Bewerbungen deutlich über dem jeweiligen landesweiten Beschäftigtenanteil. Im einfachen Dienst gingen 29,8 % der Bewerbungen auf Frauen zurück (Beschäftigtenanteil 21,0 %), im gehobenen Dienst 42,6 % (Beschäftigtenanteil 29,5 %) und im höheren Dienst 43,4 % (Beschäftigtenanteil 31,2 %)¹³.

In den Dienststellen des LRH, des MIWFT, des MUNLV, des MWME und des MP/StK liegt der Frauenanteil an den Bewerbungen höher als der Frauenanteil an den Beschäftigten in dem jeweiligen Ressort. Der größte Unterschied zeigt sich im Bereich des MUNLV. Bei einem Frauenanteil von 41,6 % an den Beschäftigten liegt ihr entsprechender Anteil an den Bewerbungen bei 49,8 %.

Mehr als drei Viertel aller Bewerbungen von Frauen für den höheren Dienst gingen bei Dienststellen im Bereich des JM (21,3 %), des MIWFT (25,7 %) und des MSW (32,0 %) ein.

¹³ Die Beschäftigtenanteile verstehen sich jeweils ohne Lehrkräfte.

3.3 Vorstellungsgespräche

Einladungen zu Vorstellungsgesprächen

Durch die gesetzliche Regelung (§ 9 Abs. 1 LGG) soll bei Unterrepräsentanz von Frauen die Chancengleichheit im Auswahlverfahren verbessert werden. Bei Einladungen zu Vorstellungsterminen sind mindestens zur Hälfte Frauen oder alle qualifizierten Bewerberinnen zu berücksichtigen.

Landesweit beträgt der Frauenanteil bei Vorstellungsgesprächen, unabhängig von der Frage der Unterrepräsentanz, zum Stichtag 40,0 %. Deutlich darunter liegen nur die Dienststellen in den Geschäftsbereichen des IM (27,5 %) und des MBV (26,2 %), wobei im Bereich des IM der Frauenanteil in den Vorstellungsgesprächen noch über jenem an den Bewerbungen (23,7 %) und auch über dem Beschäftigtenanteil von Frauen (25,1 %) rangiert.

Eine gesonderte Betrachtung der Laufbahngruppen zeigt folgendes Bild: Für den einfachen und höheren Dienst sowie die Arbeiterinnen und Arbeiter ist festzustellen, dass der Frauenanteil bei den Vorstellungsgesprächen deutlich die 50 %-Marke unterschreitet (e. D.: 35,6 %; h. D.: 41,0 %; Arbeiterinnen und Arbeiter: 20,3 %). Allerdings liegt er im einfachen Dienst und bei den Arbeiterinnen und Arbeitern über dem Frauenanteil an den Bewerbungen. Im höheren Dienst bleibt der Frauenanteil an den Vorstellungsgesprächen (41,0 %) dagegen etwas hinter dem Frauenanteil an den Bewerbungen (43,4 %) zurück, ebenso im gehobenen Dienst (Frauenanteil an Bewerbungen: 42,6 %; Frauenanteil an Vorstellungsgesprächen: 38,8 %). Im mittleren Dienst liegt der Anteil der Frauen, die zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wurden, mit 61,7 % knapp über ihrem Anteil an den Bewerbungen (61,1 %).

Auswahlkommissionen

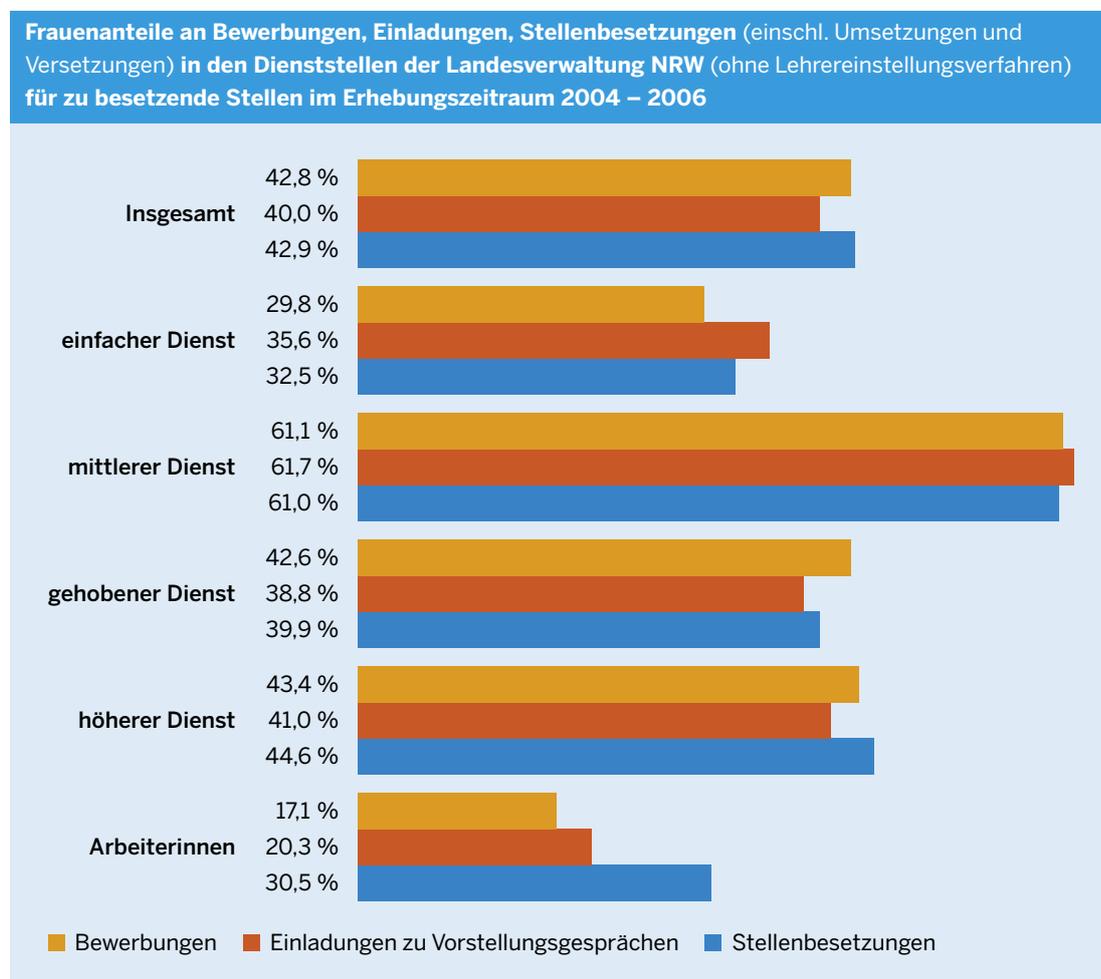
Die im Interesse ausgewogener Personalentscheidungen getroffene Regelung zur Besetzung der Auswahlkommissionen untermauert die Bedeutung, die der Gesetzgeber den Auswahlkommissionen beigemessen hat. Nur bei Vorliegen zwingender Gründe kann von der gesetzlichen Vorgabe abgewichen werden und die Gründe sind durch die Personalstelle aktenkundig zu machen.

Im Berichtszeitraum waren nur 41,5 % der Auswahlkommissionen mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt. Das bedeutet gegenüber dem Zeitraum 2000 – 2003 einen Rückgang um 5,9 Prozentpunkte. Deutlich über diesem Durchschnitt liegen die Geschäftsbereiche des MSW (95,2 %), MAGS (92,5 %), MP/StK (79,3 %), MGFFI (78,2 %), LTV (78,1 %), JM (64,3 %), MUNLV (53,9 %) und FM (53,8 %). Die Geschäftsbereiche von MWME (34,9 %), MBV (29,8 %), MIWFT (28,7 %), IM (19,1 %) und LRH (3,6 %) liegen mit ihren Anteilen hingegen deutlich darunter.

3.4 Besetzungsentscheidungen

Untersucht wurden alle Stellenbesetzungen (einschließlich Umsetzungen und Versetzungen), die im Berichtszeitraum erfolgten. Frauen wurden bei Stellenbesetzungen zu 42,9 % berücksichtigt. Dies entspricht einer Steigerung um 2,2 Prozentpunkte. Der Frauenanteil an den Stellenbesetzungen übersteigt damit sogar knapp, d.h. um 0,1 Prozentpunkte, den Frauenanteil an den Bewerbungen und liegt auch geringfügig (+ 0,9 Prozentpunkte) über dem Beschäftigtenanteil von Frauen (ohne Lehrerinnen und Lehrer). Lediglich im mittleren Dienst wird bei den Stellenbesetzungen der Beschäftigtenanteil von Frauen um 5,4 Prozentpunkte verfehlt. Zu beachten ist hierbei jedoch, dass Frauen im mittleren Dienst bereits überdurchschnittlich

vertreten sind (66,4 %). In allen anderen Laufbahngruppen übersteigt der festgestellte Anteil von Frauen bei den Besetzungen den jeweiligen Beschäftigtenanteil: bei den Arbeiterinnen und Arbeitern um 8,2 Prozentpunkte, im einfachen Dienst um 11,5 Prozentpunkte, im gehobenen Dienst um 10,4 Prozentpunkte und im höheren Dienst um 13,4 Prozentpunkte (jeweils ohne Lehrerinnen und Lehrer). Im Berichtszeitraum trugen somit die Stellenbesetzungen in einem hohen Maß zur Steigerung des Frauenanteils bei.

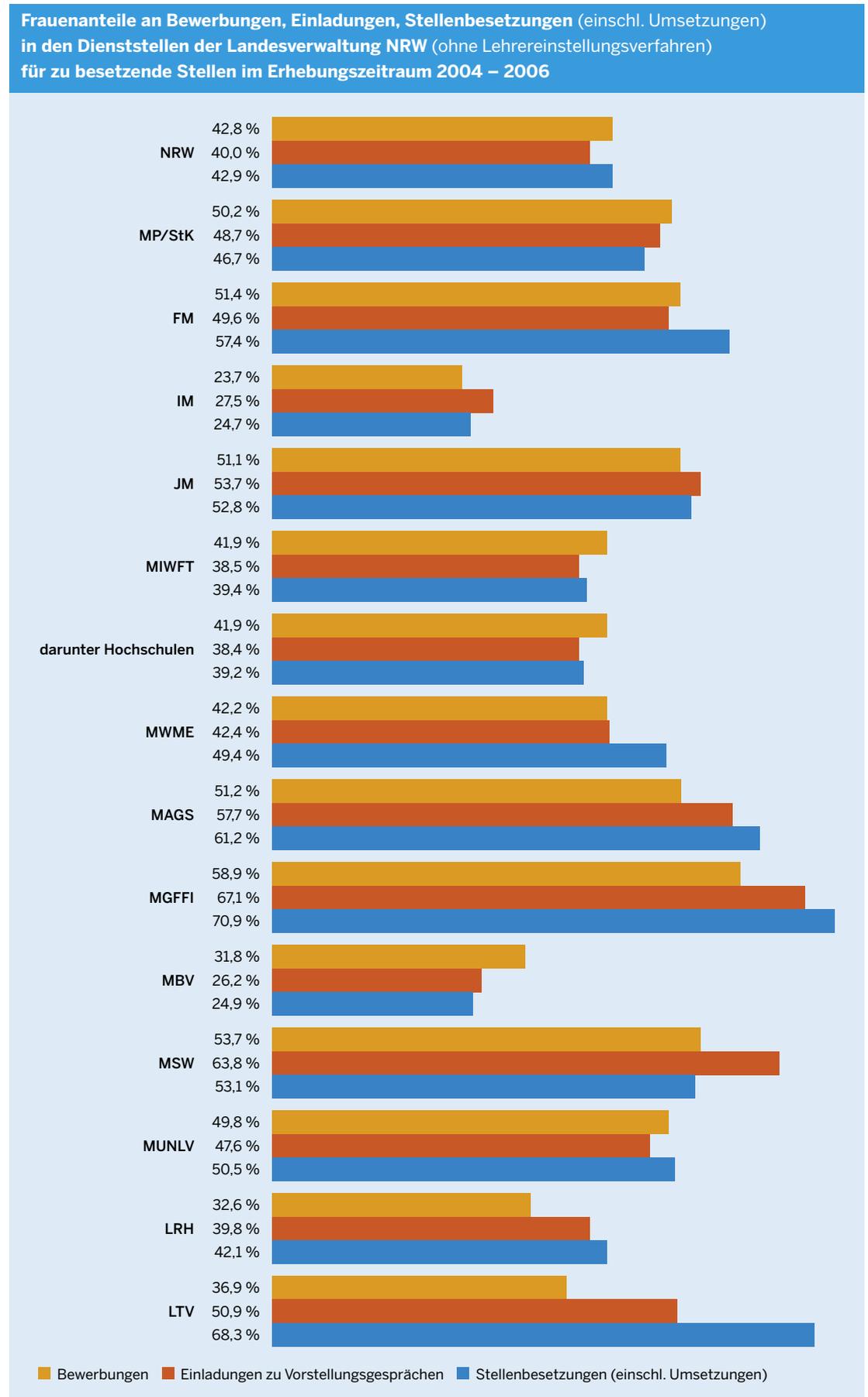


Die vorstehende Grafik verdeutlicht noch einmal im Überblick die Anteile von Frauen an den Bewerbungen, den Einladungen zum Vorstellungsgespräch sowie den Stellenbesetzungen bezogen auf die einzelnen Laufbahngruppen. Es zeigt sich, dass trotz der landesweiten Steigerung der Frauenanteile nur im mittleren Dienst die Marke von 50 % erreicht bzw. überschritten wird. Positiv festzustellen ist, dass der Frauenanteil an den Stellenbesetzungen im einfachen und höheren Dienst sowie bei den Arbeiterinnen und Arbeitern über dem jeweiligen Frauenanteil an den Bewerbungen liegt.

Die Situation in den Ressorts stellt sich sehr unterschiedlich dar. Während in den Geschäftsbereichen MGFFI (70,9 %), LTV (68,3 %), MAGS (61,2 %) und FM (57,4 %) Frauen bei Stellenbesetzungen deutlich oberhalb des Landesdurchschnitts berücksichtigt wurden, kamen sie in den Bereichen von MBV (24,9 %) und IM (24,7 %) deutlich weniger oft zum Zuge. Im Bereich des IM wird der Beschäftigtenanteil von Frauen (25,1 %) knapp erreicht, während im Bereich des MBV der Frauenanteil an Stellenbesetzungen deutlich hinter dem Frauenanteil an den Beschäftigten (32,4 %) zurück bleibt.

Mit 24,2 % konnten Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu 2000 – 2003 deutlich mehr an Stellenbesetzungen teilhaben (+ 5,7 Prozentpunkte) und kamen fast an ihren landesweiten Anteil an den Beschäftigten von 26,8 % heran. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass fast die Hälfte

der Stellenbesetzungen in Teilzeit im Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigten (ohne Professorinnen und Professoren) erfolgte. Klammert man den Bereich des MIWFT aus, ergibt sich landesweit ein Anteil von Stellenbesetzungen in Teilzeit von lediglich 13,8 %.



3.5 Sonderbereich Einstellungen von Lehrkräften in den Schuldienst

In Nordrhein-Westfalen werden jährlich mehrere Tausend Lehrkräfte in den Schuldienst des Landes eingestellt. Die Auswahlentscheidung für die Einstellung von Lehrkräften im Dauerbeschäftigungsverhältnis an den Schulen des Landes Nordrhein-Westfalen wird auf der Grundlage des Ausschreibungsverfahrens oder des Listenverfahrens getroffen.

Ausschreibungsverfahren

Mit der grundsätzlichen Selbstverpflichtung zur Ausschreibung von Einstellungsmöglichkeiten ab dem Jahr 2000 wurden zunehmend mehr Stellen über das Ausschreibungsverfahren vergeben. Das Listenverfahren ist heute nur noch ein „Reststellenverfahren“, mit dem Stellen besetzt werden, für die sich im Ausschreibungsverfahren keine Bewerberinnen und Bewerber gemeldet haben, oder für Stellen, die nach dem Ausschreibungstermin kurzfristig frei geworden sind. Eine Eigeninitiative der Bewerberinnen und Bewerber auf ausgeschriebene Stellen ist insoweit zwingend erforderlich.

Seit dem Schuljahresbeginn 2002/2003 werden nahezu alle Stellenausschreibungen im Internet veröffentlicht unter www.leo.nrw.de. Im Erhebungszeitraum wurden ca. 18.000 Stellen besetzt, davon ca. 8.350 Stellen im gehobenen Dienst und 9.660 Stellen im höheren Dienst.

Beim Ausschreibungsverfahren schreiben die Schulen zu besetzende Stellen mit einem entsprechendem Anforderungsprofil auf der gemeinsamen Internetseite der Bezirksregierungen (LEO – Lehrereinstellung-Online) öffentlich aus. Interessierte Lehrerinnen und Lehrer bewerben sich unmittelbar bei der Schule und teilen dies zeitgleich online der Bezirksregierung mit.

Die Gesamtzahl von Bewerbungen und Einladungen zu Auswahlgesprächen wird von den einzelnen Schulen bzw. über die bestehenden DV-Programme nicht erfasst. Nach bisherigen Erfahrungen lassen die Quantitäten, betrachtet nach absoluten Personenzahlen, eine realistische Bewertung der Nachfrage bezüglich etwaiger geschlechtsspezifischer Unausgewogenheiten nicht zu, da vielfach die Bewerberinnen und Bewerber sich bei mehreren Schulen parallel bewerben (können).

Die Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber und die Einladung zu einem Auswahlgespräch orientieren sich unter den nach Fächeranforderungen zulässigen Bewerbungen an der Durchschnittsnote der beiden Staatsprüfungen. Sofern die Ausschreibung über die eigentliche Lehramtsbefähigung hinausgehende, schulbezogene Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber (z.B. Erfahrungen im Bereich des „Gemeinsamen Unterrichts“ oder im bilingualen Unterricht) stellt, werden entsprechende Qualifikationen zusätzlich in die Auswahlentscheidung einbezogen. Die Beachtung der Vorgaben zur Frauenförderung nach dem LGG ist dabei zusätzlich durch detaillierte Verfahrensvorgaben sicher gestellt. Da der Frauenanteil unter den Beschäftigten des Schulbereichs je nach Schulform deutlich über oder nah an der 50 %-Quote liegt, kommen die Vorschriften zur Frauenförderung nur selten zur Anwendung.

Nach Durchführung der Auswahlgespräche wird der bestgeeigneten Bewerberin oder dem bestgeeigneten Bewerber im Auftrag der zuständigen Bezirksregierung die Einstellung in Aussicht gestellt. Sollte dies abgelehnt werden, wird der nächsten Bewerberin oder dem nächsten Bewerber der Rangliste der Auswahlkommission ein Angebot in Aussicht gestellt.

Die Zusammensetzung der zu bildenden Auswahlkommissionen an den Schulen ist vorgegeben. Ihnen gehören mit Stimmrecht an:

- die Schulleiterin bzw. der Schulleiter,
- eine von der Lehrerkonferenz gewählte Lehrkraft,
- ein von der Schulkonferenz aus ihrer Mitte gewähltes volljähriges Mitglied,
- die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen.

Beratend können Vertreterinnen bzw. Vertreter der Schulaufsicht und des zuständigen Personalrats sowie die Vertrauensperson für Schwerbehinderte am Auswahlgespräch teilnehmen. Darüber hinaus ist geregelt, dass der Auswahlkommission zur Hälfte Frauen mit Stimmrecht angehören sollen. In der Praxis ist die geschlechterparitätische Besetzung bei drei von vier Mitgliedern abhängig von Funktionen bzw. Fachkompetenzen.

Listenverfahren

Bei Besetzungen im Listenverfahren handelt es sich in der Regel um Stellen, die in vorhergehenden Ausschreibungsverfahren nicht besetzt werden konnten. Hierbei werden die Bewerberinnen und Bewerber aufgrund ihrer aus dem Ergebnis der Ersten und Zweiten Staatsprüfung gebildeten Durchschnittsnote einer Ordnungsgruppe zugewiesen und können in der sich daraus ergebenden Reihenfolge unter Berücksichtigung des jeweiligen fächerspezifischen Bedarfs ein Angebot erhalten. Um alle Schulen mit Lehrerinnen und Lehrern zu versorgen, müssen im Listenverfahren die Bewerberinnen und Bewerber grundsätzlich bereit sein, in allen Schulformen zu unterrichten, für die ihre Lehrbefähigung gilt. Die Auswahlentscheidung über die Stellenzuweisungen wird in einer Konferenz aller Bezirksregierungen unter Beteiligung der Personalvertretung, der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten getroffen.

Beschäftigungsverhältnis

Alle Stellen werden zunächst im Hinblick auf die notwendige Deckung des Unterrichtsbedarfs in Vollzeitbeschäftigung angeboten, Teilzeitbeschäftigung ist jedoch bei allen Einstellungen möglich. Die Bewerberinnen und Bewerber entscheiden bei der Annahme eines Einstellungsangebots, ob und in welchem Umfang sie im Rahmen der geltenden dienst- und tarifrechtlichen Bestimmungen ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis eingehen möchten.

Die Einstellung erfolgt je nach Qualifikation und Einsatz in einer Schulform bzw. Schulstufe in der Regel im Beamtenverhältnis, und zwar in den Laufbahngruppen des gehobenen und höheren Dienstes (Eingangssämter A 12 bzw. A 13 BBesG). Vereinfacht kann davon ausgegangen werden, dass Lehrkräfte an Grund- und Förderschulen und in den Schulstufen der Sekundarstufe I (Haupt- und Realschulen, Gesamtschule bis Kl. 10) dem gehobenen Dienst, in den Schulformen/-stufen der Sekundarstufe II (Gymnasium, Gesamtschule – Jahrgangsstufe 11 – 13, Berufskolleg) dem höheren Dienst zuzurechnen sind.

Statistische Daten

Die Gesamtzahl der Neueinstellungen im Erhebungszeitraum und der darin enthaltenen Frauenanteile ergibt sich aus den nachstehenden Tabellen:

2004			
Schulformen	insgesamt	weiblich	in Prozent
Abendgymnasium (WBK)	33	17	51,5
Abendrealschule (WBK)	70	45	64,3
Berufskolleg	1.061	564	53,2
Grundschule	1.403	1.329	94,7
Gesamtschule	677	407	60,1
Gymnasium	1.071	655	61,2
Hauptschule	416	273	65,6
Kolleg (WBK)	46	29	63,0
Realschule	419	294	70,2
Förderschule	595	447	75,1
Volksschule	4	3	75,0
insgesamt	5.795	4.063	70,1
2005			
Schulformen	insgesamt	weiblich	in Prozent
Abendgymnasium (WBK)	36	26	72,2
Abendrealschule (WBK)	38	20	52,6
Berufskolleg	945	486	51,4
Grundschule	1.041	976	93,8
Gesamtschule	737	447	60,7
Gymnasium	1.265	825	65,2
Hauptschule	64	40	62,5
Kolleg (WBK)	39	23	59,0
Realschule	171	109	63,7
Förderschule	514	406	79,0
Volksschule	0	0	0,0
insgesamt	4.850	3.358	69,2
2006			
Schulformen	insgesamt	weiblich	in Prozent
Abendgymnasium (WBK)	30	16	53,3
Abendrealschule (WBK)	35	22	62,9
Berufskolleg	851	432	50,8
Grundschule	2.348	2.212	94,2
Gesamtschule	847	523	61,7
Gymnasium	1.847	1.096	59,3
Hauptschule	656	411	62,7
Kolleg (WBK)	29	14	48,3
Realschule	358	225	62,8
Förderschule	371	279	75,2
Volksschule	0	0	0,0
insgesamt	7.372	5.230	70,9

Im Erhebungszeitraum wurden insgesamt 18.017 Lehrkräfte neu eingestellt; davon waren 12.651 (70,2 %) weiblich.

Einstellung in den Vorbereitungsdienst für ein Lehramt an Schulen; Seminareinweisungsverfahren

Das landesweit durchgeführte rechnergestützte Seminareinweisungsverfahren SEVON wurde im gesamten Berichtszeitraum (2004 – 2006) angewandt. Hiermit werden zu den Einstellungsterminen alle Bewerberinnen und Bewerber für den Vorbereitungsdienst für ein Lehramt an Schulen den Studienseminaren des Landes Nordrhein-Westfalen zugewiesen. Die Zuweisung erfolgt nach den in der Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Zweiten Staatsprüfung für Lehrämter an Schulen (OVP) definierten Grundsätzen. Die Zuweisung an die Studienseminare richtet sich nach einer Rangliste aller Bewerberinnen und Bewerber des jeweiligen Lehramtes. Zunächst werden alle mit Sozialpunkten, dann die übrigen Bewerberinnen und Bewerber zugewiesen. Bei Punktgleichheit entscheidet das Los über den Platz in der Rangliste. Regelmäßige Einstellungstermine in den Vorbereitungsdienst sind der 1. Februar jedes Jahres und seit 2006 der jeweilige Beginn des neuen Schuljahres im Sommer. Die Bewerbung läuft in der Regel online über das SEVON-Verfahren. Dies ist dem Bewerberkreis allgemein bekannt. Alle Informationen sind über das Internet jederzeit zugänglich.

Zulassungsverfahren (NC-Verfahren)

Wer eine Erste Staatsprüfung für ein Lehramt erfolgreich abgelegt hat oder wessen sonstige Hochschulabschlussprüfung als Erste Staatsprüfung für ein Lehramt anerkannt worden ist, hat Anspruch auf Aufnahme in den Vorbereitungsdienst. In der Regel kann allen Bewerberinnen und Bewerbern für den Vorbereitungsdienst, die die Voraussetzungen erfüllen, zum gewünschten Einstellungstermin ein Einstellungsangebot unterbreitet werden. Sollte die Zahl der Bewerbungen die Ausbildungskapazität übersteigen, ist gemäß § 4 des Lehrerausbildungsgesetzes (LABG) i. V. m. der Verordnung über die Festlegung der Zahl der Ausbildungsplätze im Vorbereitungsdienst und das Zulassungsverfahren vom 4. Juli 1998, geändert durch Verordnung vom 20. November 2000, ein NC-Verfahren durchzuführen.

Im Berichtszeitraum von 2004 – 2006 standen jeweils genügend Ausbildungsplätze zur Verfügung, so dass NC-Verfahren nicht durchgeführt werden mussten.

Einstellungszahlen Lehramtsanwärterinnen und -anwärter im Zeitraum von 2004 – 2006			
Lehramt	Dienstantritte		
	weiblich	männlich	Gesamt
Primarstufe	3.802 (91,7 %)	345	4.147
Sekundarstufe I	2.326 (53,9 %)	1.993	4.319
Sekundarstufe II Gymnasium / Gesamtschule	4.725 (57,7 %)	3.466	8.191
Sekundarstufe II / Berufskolleg	1.073 (44,0 %)	1.365	2.438
Sonderpädagogik	1.582 (77,7 %)	455	2.037
insgesamt	13.508 (63,9 %)	7.624	21.132

4. Ausbildung und Fortbildung

4.1 Duale Ausbildung

Wesentliche gleichstellungsbezogene Vorschriften für die Einstellungsverfahren in die duale Ausbildung sowie die Vorbereitungsdienste sind vor allem die §§ 7 bis 10 LGG (Vergabe von Ausbildungsplätzen, Ausschreibung, Vorstellungsgespräch und Auswahlkriterien).

Insgesamt wurden 4.270 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen, davon 1.900 mit Frauen. Im vorhergehenden Berichtszeitraum waren es 5.247, allerdings wurden hier insgesamt vier Jahre erfasst (2000 – 2003). Bei einer vergleichenden Betrachtung des jährlichen Durchschnitts ergibt sich im aktuellen Berichtszeitraum mit 1.423 Verträgen pro Jahr ein Anstieg bei den Neuabschlüssen (2000 – 2003: 1.312). Frauen konnten hiervon jedoch in der Gesamtsicht nicht profitieren. Der durchschnittliche Frauenanteil liegt zum Stichtag 31.10.2006 mit 44,5 % im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum um 2,5 Prozentpunkte niedriger. Aufgrund der Umstrukturierung der Landesregierung im Jahr 2005 können ressortbezogene Vergleiche zu den Vorjahren nicht dargestellt werden.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in der Landesverwaltung			
Jahr	insgesamt	weiblich	Frauenanteil in %
2004	1.468	662	45,1
2005	1.495	671	44,9
2006	1.307	567	43,4
insgesamt	4.270	1.900	44,5

In der Berufssparte „Öffentlicher Dienst“ ist der Frauenanteil an abgeschlossenen Ausbildungsverträgen mit durchschnittlich 72,3 % von 1.405 Einstellungen immer noch sehr hoch; gegenüber 2003 ist jedoch ein deutlicher Rückgang um 14,0 Prozentpunkte festzustellen.

Auch in der Berufssparte „Industrie und Handel“ liegt der durchschnittliche Frauenanteil mit 35,0 % unter dem Anteil des Jahres 2003, wenn auch nur geringfügig (– 1,6 Prozentpunkte).

Den niedrigsten Anteil haben nach wie vor Frauen in der Sparte „Handwerk“ mit durchschnittlich 12,9 % von 543 Verträgen (2003: 13,4 %).

Im „übrigen Bereich“ ist hingegen eine vermehrte Einstellung von Frauen und Mädchen zu verzeichnen, von 28,0 % in 2003 auf 35,2 % in 2006.

4.2 Vorbereitungsdienst

Am 31.10.2006 befinden sich insgesamt 15.037 Beschäftigte im Vorbereitungsdienst, davon 9.122 Frauen (60,7 %). Hierin enthalten sind auch die juristischen Referendarinnen und Referendare, die Lehramtsanwärterinnen und -anwärter sowie die Studienreferendarinnen und -referendare, die jeweils ohne Auswahlverfahren in den Vorbereitungsdienst übernommen werden. Insofern ist die genannte Zahl für die Frage der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes wenig aussagekräftig.

Nach Abzug dieser Beschäftigten ergibt sich dementsprechend ein anderes Bild. Der Frauenanteil der betrachteten 3.641 Beschäftigten im Vorbereitungsdienst beträgt danach 51,9 % (1.890 Frauen). Im Vergleich zum vorhergehenden Berichtszeitraum entspricht dies einem Zuwachs von 5,1 Prozentpunkten (2003: 46,8 %), und dies, obwohl die Gesamtzahl um gut ein Viertel zurückging (2003: 4.878).

Mittlerer Dienst

In den Geschäftsbereichen des IM, des MAGS und vor allem des JM wurden im Berichtszeitraum Nachwuchskräfte für die Laufbahngruppe des mittleren Dienstes ausgebildet.

Zum Stichtag 31.10.2006 sind hier insgesamt 342 Beschäftigte im Vorbereitungsdienst erfasst, allesamt im Geschäftsbereich des JM, davon 38,0 % Frauen (130). Dies entspricht einem Anstieg von 2,7 Prozentpunkten gegenüber 2003.

Unter den 4.701 im Berichtszeitraum eingegangenen Bewerbungen entfielen 2.216 auf Frauen (47,1 %). 469 Bewerberinnen wurden zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Dies entsprach immerhin 58,9 % der an Vorstellungsgesprächen Teilnehmenden. Schließlich wurden 197 Frauen und 222 Männer eingestellt. Gegenüber dem Berichtszeitraum 2000 – 2003 hat sich damit die Einstellungsquote von Frauen um 1,8 Prozentpunkte auf 47,0 % erhöht und verfehlte nur knapp den Frauenanteil an den Bewerbungen.

Gehobener Dienst

Im gehobenen Dienst, in dem der Großteil der Beschäftigten im Vorbereitungsdienst angesiedelt ist (84,8 %, ohne Lehramtsanwärter/-innen), wurden im Berichtszeitraum 3.365 Personen in den Vorbereitungsdienst eingestellt. Die Schwerpunkte lagen dabei in den Bereichen allgemeine innere Verwaltung, Finanz- und Justizverwaltung sowie im Polizeivollzugsdienst.

Am 31.10.2006 befinden sich 6.752 Personen im Vorbereitungsdienst des gehobenen Dienstes, davon 65,5 % Frauen. Ohne den Schulbereich mit seinem traditionell hohen Frauenanteil bei den Lehramtsanwärterinnen und -anwärtern, der zum Stichtag 75,7 % beträgt, beläuft sich die Frauenquote auf 53,4 %. Im Vergleich zum Berichtszeitraum 2000 – 2003 bedeutet dies eine Steigerung von 4,6 Prozentpunkten, obwohl die Beschäftigtenzahl im Vorbereitungsdienst für den gehobenen Dienst insgesamt zurückging. Neben dem MSW weisen auch FM (62,7 %) und JM (80,0 %) Werte über dem Landesdurchschnitt auf. MGFFI, MIWFT sowie LRH und LTV haben keine Stellen im Vorbereitungsdienst besetzt.

Vorbereitungsdienst im gehobenen Dienst im Berichtszeitraum (01.01.2004 – 31.10.2006) [ohne Lehramtsanwärterinnen und -anwärter]						
Ressort	Bewerbungen		Vorstellungstermin		Einstellungen	
	insgesamt	Frauen in %	insgesamt	Frauen in %	insgesamt	Frauen in %
MP/StK	31	67,7	16	75,0	4	75,0
FM	15.574	57,8	3.688	63,9	1.191	62,2
IM	27.792	39,9	4.004	41,3	1.927	46,0
JM	6.115	73,2	744	75,3	177	78,5
MIWFT	–	–	5	40,0	–	–
MWME	80	17,5	20	20,0	3	100,0
MAGS	–	–	–	–	6	33,3
MBV	102	44,1	31	38,7	7	42,9
MUNLV	78	12,8	–	–	48	18,8
insgesamt	49.809	49,6	8.575	54,3	3.365	53,2

Die Tabelle zeigt eine Einstellungsquote von Frauen, die 1,1 Prozentpunkte unter dem Anteil bei Vorstellungsgesprächen, jedoch 3,6 Prozentpunkte über dem Anteil bei den Bewerbungen liegt. Der Vergleich zum vorhergehenden Berichtszeitraum belegt bei der Einstellungsquote einen Anstieg um 1,1 Prozentpunkte auf 52,1 %.

Höherer Dienst

Zum Stichtag 31.10.2006 werden in Nordrhein-Westfalen insgesamt 7.731 Studienreferendarinnen und -referendare sowie juristische Referendarinnen und Referendare ausgebildet, davon 4.458 Frauen. Die Zulassung zum Vorbereitungsdienst erfolgt hier ohne Auswahlverfahren. In Studienreferendariaten liegt der Frauenanteil bei 61,4 %, in juristischen Referendariaten bei 52,2%. Gegenüber 2003 ist ein Rückgang des Frauenanteils in den Studienreferendariaten von 1,3 Prozentpunkten und bei den juristischen Referendarinnen ein Anstieg von 3,4 Prozentpunkten zu verzeichnen. Weitere 212 Personen im Vorbereitungsdienst des höheren Dienstes verteilen sich auf die Geschäftsbereiche von IM, MBV, MUNLV und MP/STK, darunter 109 Frauen (51,4 %).

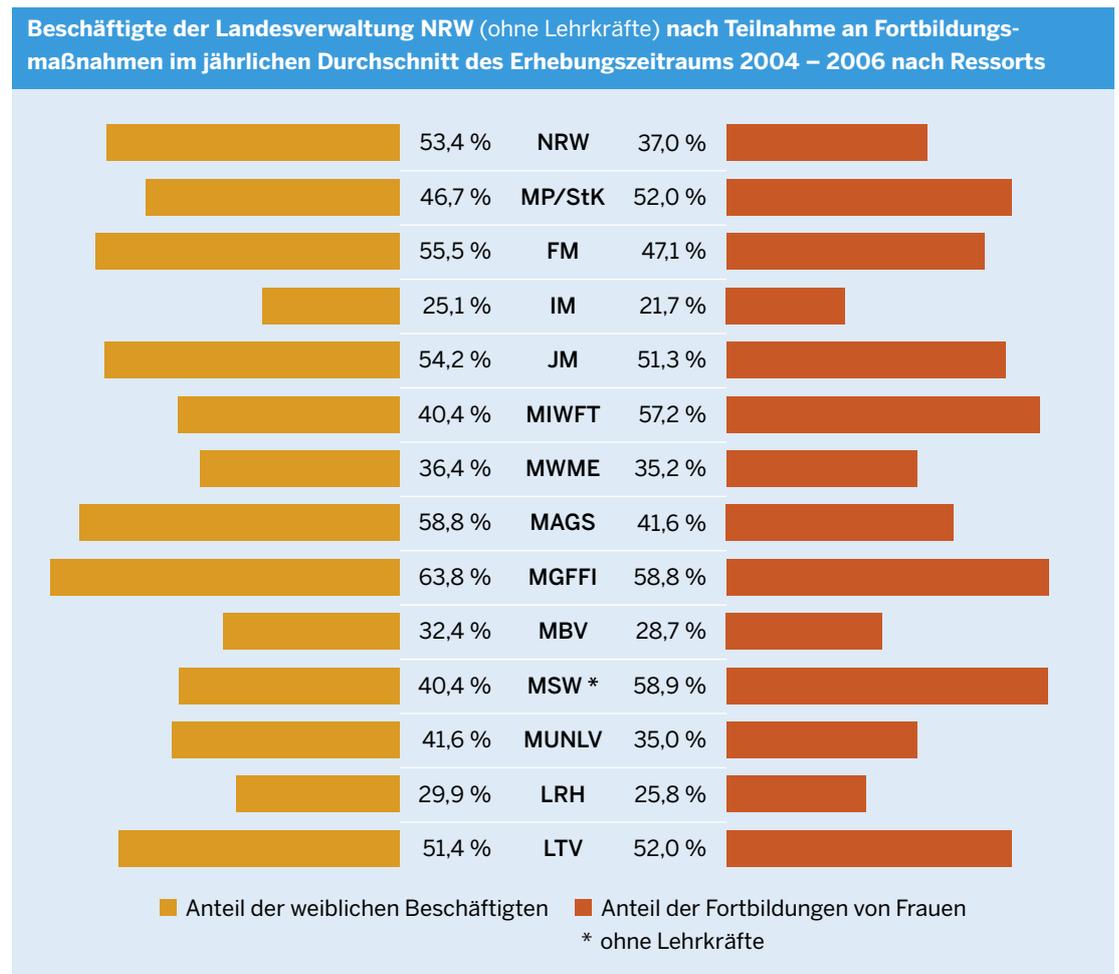
Die Betrachtung des Vorbereitungsdienstes/höherer Dienst insgesamt ergibt einen Anstieg des Frauenanteils um 1,0 Prozentpunkt auf 57,5 %. Hier ist im Berichtszeitraum gleichzeitig ein erheblicher Rückgang der Beschäftigtenzahl um 40,3 % festzustellen.

4.3 Fortbildung

Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

Im Berichtszeitraum nahmen insgesamt 400.065 Beschäftigte (ohne Lehrkräftefortbildung) an Fortbildungsmaßnahmen teil. Darunter waren landesweit 37,0 % Frauen. Sie sind damit in Fortbildungsveranstaltungen 5,0 Prozentpunkte unter ihrem Anteil an den Beschäftigten der Landesverwaltung von 42,0 % (ohne Lehrkräfte) vertreten.

Ressortbezogen stellen sich die Frauenanteile sehr unterschiedlich dar:

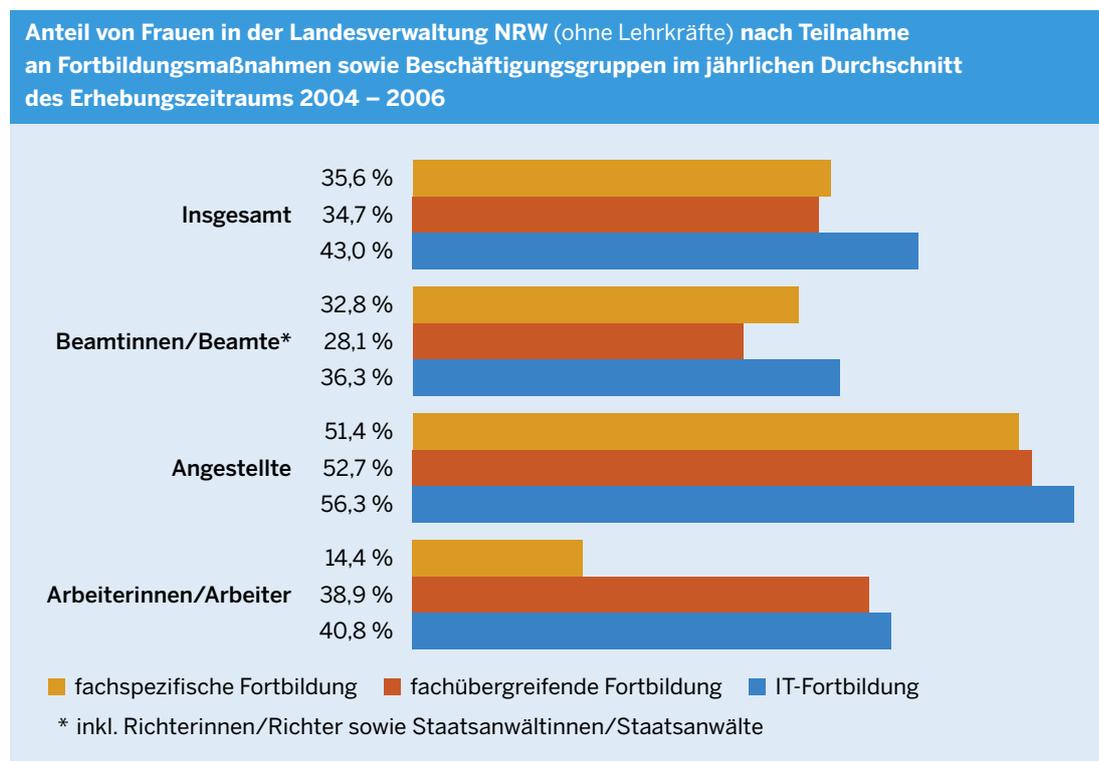


Im JM, MGFFI, MIWFT, MSW, MP/Stk und in der LTV liegen die Teilnahmequoten von Frauen an Fortbildungsmaßnahmen jeweils deutlich über 50 %, erreichen aber auch hier zum Teil nicht den prozentualen Anteil an den weiblichen Beschäftigten im jeweiligen Ressort. Mit Werten unter 30,0 % weisen IM, MBV und LRH die niedrigsten Frauenanteile bei Fortbildungen auf und bleiben damit auch hinter den Beschäftigtenanteilen von Frauen in ihren Ressorts zurück.

Die Anteile von Frauen an Fortbildungsmaßnahmen unterscheiden sich deutlich je nach Beschäftigtengruppe. Während Frauen bei den Angestellten mit 53,3 % vertreten sind, liegt ihr Anteil bei den verbeamteten Beschäftigten lediglich bei 32,7 % sowie bei den Arbeiterinnen und Arbeitern bei 25,7 %.

Nach Laufbahngruppen differenziert ist mit 54,9 % der höchste Frauenanteil im Bereich des mittleren Dienstes festzustellen. Weit niedrigere Teilnehmerinnen-Quoten ergeben sich demgegenüber mit 31,3 % für den einfachen Dienst, mit 30,1 % für den gehobenen Dienst und 34,7 % für den höheren Dienst.

Bei der Unterscheidung nach fachspezifischer, fachübergreifender und IT-Fortbildung ergibt sich, differenziert nach Beschäftigungsgruppen, folgendes Bild:



Knapp zwei Drittel (63,3 %) der Beschäftigten, die im Erhebungszeitraum an einer Fortbildung teilgenommen haben, besuchten fachspezifische Lehrgänge. Der Frauenanteil liegt hier bei 35,6 % und ist damit gegenüber 2003 um 1,7 Prozentpunkte gestiegen. Eine etwas geringere Frauenbeteiligung von 34,7 % weist der Bereich der fachübergreifenden Fortbildungen auf. Bei den IT-Fortbildungsmaßnahmen zeigt sich mit 43,0 % die höchste Teilnahmequote von Frauen. In beiden letztgenannten Bereichen sind indessen die Frauenanteile seit 2003 zurückgegangen, nämlich um 9,4 bzw. 3,8 Prozentpunkte.

Differenziert nach Beschäftigtengruppen ergeben sich deutliche Unterschiede, in denen sich die unterschiedlichen Frauenquoten bezogen auf die Gesamtbeschäftigten der Gruppen widerspiegeln¹⁴. Bei den Angestellten sind Frauen in allen Fortbildungsarten jeweils mit über 50 % vertreten (fachspezifisch 51,4 %, fachübergreifend 52,7 %, IT 56,3 %); unter den Teilnehmenden aus dem Beamtenbereich zu etwa einem Drittel (fachspezifisch 32,8 %, fachübergreifend 28,1 %, IT 36,3 %). Für den Arbeiterbereich ergibt sich folgendes Bild: fachspezifische Fortbildungen: 14,4 %, fachübergreifende: 38,9 % und IT-Fortbildung: 40,8 % Frauen.

Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum sind wesentliche Veränderungen lediglich für den Arbeiterbereich festzustellen: Arbeiterinnen sind zum Stichtag 31.10.2006 sowohl bei den fachübergreifenden als auch bei den IT-Fortbildungen deutlich stärker vertreten. Ihr Anteil liegt über ihrem Beschäftigtenanteil. Unterrepräsentanz besteht nach wie vor bei den fachspezifischen Fortbildungen. Dennoch ergibt sich hier gegenüber 2003 ein deutlich höherer Frauenanteil (+ 10,0 Prozentpunkte).

¹⁴ Beamtenbereich und Angestellte jeweils ohne Lehrkräfte, da die Fortbildung für Lehrerinnen und Lehrer gesondert betrachtet wird.

Eine Differenzierung der Ergebnisse nach Laufbahngruppen ergibt folgendes Bild:

	fachspezifische Fortbildung	fachübergreifende Fortbildung	IT-Fortbildung	insgesamt
einfacher Dienst	17,2 %	53,3 %	49,8 %	31,3 %
mittlerer Dienst	52,6 %	47,7 %	63,4 %	54,9 %
gehobener Dienst	30,4 %	27,5 %	31,3 %	30,1 %
höherer Dienst	33,8 %	37,3 %	35,0 %	34,7 %
insgesamt	35,8 %	34,6 %	43,0 %	37,2 %

Bei den fachübergreifenden Lehrgängen ist mit 53,3 % erneut eine hohe Teilnahmequote von Frauen aus dem einfachen Dienst festzustellen. Gegenüber 2003 (40,0 %) ergibt sich ein Plus von 13,3 Prozentpunkten. Bei den IT-Fortbildungen hat sich der Frauenanteil in dieser Laufbahngruppe sogar um 27,2 Prozentpunkte erhöht und liegt zum Stichtag 31.10.2006 bei fast 50 % (2003: 22,6 %).

Erstattung von Kinderbetreuungskosten und weitere Maßnahmen

In 117 Dienststellen (ohne Schulbereich) wurden Anträge auf Erstattung von Kinderbetreuungskosten zur Ermöglichung der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen gestellt. Durchschnittlich wurden jährlich 167 Anträge (2003: 233) gestellt, die zum ganz überwiegenden Teil (98,9 %) auch bewilligt wurden. Bei einem leichten Absinken der Zahl der Anträge ist gleichzeitig im Vergleich zu den Ergebnissen des 1. Berichts die Bewilligungsrate um 2,0 Prozentpunkte gestiegen (2003: 97,0 %).

Weitere Maßnahmen, die Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten die Teilnahme an Fortbildungen erleichtern, werden im Vergleich zum vorhergehenden Berichtszeitraum sehr viel häufiger genannt. Mit 33 hat sich die Zahl der Dienststellen, die bei hausinternen Lehrgängen eine Kinderbetreuung anbieten, fast verdoppelt (2003: 17). Inzwischen bieten 256 Dienststellen hausinterne Lehrgänge als Halbtagsveranstaltungen an. In 375 Dienststellen erfolgt eine gezielte Ansprache von Frauen. Beide Maßnahmen hatten mit 22 bzw. 14 Nennungen für den Berichtszeitraum 2000 – 2003 noch kaum eine Rolle gespielt.

Sonderbereich Fortbildung für Lehrerinnen und Lehrer an Schulen

Die Fortbildung von Lehrkräften ist in Nordrhein-Westfalen systemisch auf die Schulpraxis ausgerichtet. Zum einen ist die Schule der Ort, aus dem heraus Ansätze für Inhalte und Strukturen von Fortbildungsmaßnahmen gewonnen werden. Zum anderen führt Lehrerfort- und -weiterbildung in die Schulpraxis zurück, indem das Handlungsrepertoire von Teilnehmerinnen und Teilnehmern kritisch reflektiert und durch Übungen erweitert wird, so dass die eigene Praxis mit neuen Konzepten abgestimmt werden kann. Ausschlaggebend für die Bereitstellung von Angeboten sind die Systembedürfnisse der einzelnen Schulen, die Qualifikationsbedürfnisse von Lehrerinnen und Lehrern und die bildungspolitischen Schwerpunkte der Landesregierung.

Strukturen der staatlichen Lehrerfortbildung

Über Art, Umfang, Themenstellung, Schwerpunkte, Organisation und Durchführung von Lehrerfortbildung wird in NRW auf unterschiedlichen Ebenen entschieden. Ein Ziel ist dabei, die Entscheidung so bedarfsnah (problemnah) wie möglich anzusiedeln. Dabei steht zunehmend die schulinterne Fortbildung im Zentrum.

Die einzelne Schule entscheidet über ihre Fortbildungsplanung, die als Teil des Schulprogramms die Fortbildungsanliegen konkret entlang der Schul- und Unterrichtsentwicklung ausrichtet und die weitere Fachqualifikation einzelner Lehrerinnen und Lehrer umfasst. Auf der Grundlage dieser Planungen organisiert die Schule entweder selbst eine Fortbildung, schulintern oder in Schulverbänden, oder nutzt Angebote, die von den Schülern oder Bezirksregierungen vorgehalten werden.

Schulinterne Veranstaltungen umfassen u.a. Angebote zu fachlichen, didaktischen und methodischen, erzieherischen und organisatorischen Fragen sowie zur Evaluation von Schulprogrammen und der Arbeit in Schule und Unterricht. Dabei wird das Verständnis der Lehrkräfte (als Team) für eine gemeinsam getragene Schulentwicklung und für die Entwicklung und Sicherung der Qualität schulischer Arbeit gefördert. Anders ausgedrückt: Schwerpunkt der Fortbildung sind solche Angebote, die sich auf die Schule als pädagogische Handlungseinheit beziehen.

Bei der schulexternen Fortbildung treffen Lehrerinnen und Lehrer unterschiedlicher Schulen zusammen – in der Regel mit dem Ziel der fachbezogenen Fortbildung. Diese umfasst die Auseinandersetzung mit Inhalten, Fragestellungen, Erkenntnissen und Darstellungsweisen, Modellen und Paradigmen eines Faches, wobei stets fachwissenschaftliche und fachdidaktische Fragestellungen eingeschlossen sind. Ihr kommt nach wie vor eine zentrale Bedeutung zu.

Geschlechtergerechte Teilhabe

Ab 1997 gab es für Schulen und Studienseminare Projektmittel, um schulinterne Fortbildung selbständig zu realisieren. Dies war ein erster Schritt, um zügiger auf konkreten Fortbildungsbedarf zu reagieren. Fortbildungsbudgets zur Selbstbewirtschaftung für die Schulen wurden erstmals mit der Haushaltsentscheidung 2004 des Landtags NRW eingeführt. Damit griff NRW internationale Empfehlungen zur eigenständigen Entscheidung über Fortbildung durch die Schulen auf. Für 2004 wurden insgesamt 4,4 Mio. €, für 2005 rund 4,8 Mio. € und für 2006 6,18 Mio. € bereitgestellt.

Das Schulressort ist der personalstärkste Bereich der Landesverwaltung. Aufgrund des berufsspezifisch hohen Frauenanteils von mehr als 60 % stellt sich das gesetzliche Ziel der paritätischen Teilhabe an Fortbildungen (§ 11 LGG) nicht als Problem dar. Notwendige Kosten für die Kinderbetreuung während einer Fortbildung werden aus den Budgets erstattet (z.B. im Regierungsbezirk Köln: 6.423,25 € für 298 Fortbildungstage im Erhebungszeitraum).

Die Bezirksregierungen bieten Orientierungsfortbildungen an, bei denen Lehrerinnen und Lehrer mit Leitungsaufgaben vertraut gemacht werden und ihr Interesse an der Übernahme einer Schulleitungsstelle geweckt werden soll. An diesen Fortbildungen haben im Erhebungszeitraum landesweit 1.238 Beschäftigte teilgenommen, davon 672 Frauen (54,3 %).

Neben Leitungsfortbildungen für Frauen und Männer haben die Bezirksregierungen insgesamt 381 Fortbildungen zur Entscheidungsfindung für die Übernahme von Leitungsfunktionen angeboten, die ausschließlich auf Frauen ausgerichtet waren.

Der zunehmende Frauenanteil an Leitungspositionen spiegelt sich in der Teilnahme von Frauen an den Fortbildungen für Schulleitungen und stellvertretende Schulleitungen im Amt wider. Im Erhebungszeitraum haben an der landesweit angebotenen Fortbildung „Neu im Amt als stellvertretende Schulleitung“ 275 Männer und 394 Frauen (Frauenanteil: 58,9 %) teilgenommen.

Die Fortbildung „Neu im Amt als Schulleitung“ nahmen 428 Männer und 634 Frauen in Anspruch (Frauenanteil: 59,7 %). Bei den Fortbildungen für Schulleitungen, die länger im Amt sind, beträgt der Frauenanteil 50,4 % (982 Männer, 1001 Frauen).

5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

5.1 Arbeitszeit

Im Zusammenhang mit der Arbeitszeit verweist § 13 Abs. 1 LGG insbesondere auf die Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im Land Nordrhein-Westfalen (AZVO), die auch für die tariflich Beschäftigten gilt. Die AZVO vom 4. Juli 2006, die zum 1. August 2006 in Kraft getreten ist, eröffnet hier im Vergleich zu den vorherigen Regelungen noch weitergehende Spielräume für eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, von denen Beschäftigte mit Familienpflichten profitieren können. Dies betrifft insbesondere:

- Erweiterung des Arbeitszeitrahmens bei flexibler Arbeitszeit von 6.30 Uhr bis 20.00 Uhr (vorher: 7.00 Uhr bis 19.30 Uhr).
- Grundsätzlicher Wegfall der Kernarbeitszeit bei flexibler Arbeitszeit (Ausnahmen möglich).
- Möglichkeit zur Festlegung von Servicezeiten im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit; zu den Servicezeiten müssen nicht alle Beschäftigten, sondern nur eine bestimmte Mindestanzahl anwesend sein.
- Ausweitung der Übertragungsmöglichkeit von Zeitguthaben in den Folgemonat auf 120 Stunden (vorher: 20 Stunden).
- Ausweitung der Übertragungsmöglichkeit von Zeitschulden in den Folgemonat auf 40 Stunden (vorher: 10 Stunden).
- Wegfall der kleinteiligen Vorgaben zum Freizeitausgleich (vorher: Freizeitausgleich war innerhalb eines Monats nur möglich an vier halben Tagen, an einem ganzen Tag und zwei halben Tagen oder an zwei ganzen Tagen, max. 12 Tage pro Jahr).
- Ende der Service- oder Kernzeit montags bis donnerstags nicht vor 15.00 Uhr, freitags nicht vor 14.00 Uhr (vorher: Kernzeit montags und dienstags bis 15.30 Uhr, mittwochs bis freitags bis 15.00 Uhr).
- Günstigere Anrechnungsmöglichkeiten für Dienstreisen oder Fortbildungen.

Diese Änderungen basieren insbesondere auf den Erfahrungen mit Arbeitszeitmodellen, die im Rahmen der Experimentierklausel, die die AZVO in der vorhergehenden Fassung enthielt, durchgeführt wurden. Auch die neue AZVO enthält wieder eine Experimentierklausel zur Erprobung weitergehender Arbeitszeitmodelle, insbesondere von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten.

Alternierende (Tele-)Heimarbeit

Neben Modellen zur Gestaltung der Arbeitszeit tragen insbesondere auch die Angebote zur alternierenden Heimarbeit bzw. alternierenden Teleheimarbeit dazu bei, Arbeit und familiäre Anforderungen der Beschäftigten besser aufeinander abzustimmen. Diese bewährte Form einer familienfreundlichen Arbeitsgestaltung wird in allen Ministerien auf der Grundlage entsprechender Dienstvereinbarungen angeboten.

Bei den alternierenden Heimarbeitsplätzen, bei denen die Arbeitsleistung zum Teil in der Dienststelle und zum Teil in der Privatwohnung erbracht wird, handelt es sich bis auf eine Ausnahme, um Teleheimarbeit, das heißt die Beschäftigten sind während der häuslichen Arbeitszeit mit dem Ministerium durch elektronische Kommunikationsmittel verbunden. Die räumlichen und technischen Voraussetzungen im häuslichen Bereich müssen den allgemeinen Arbeitsplatzanforderungen und den Arbeitsschutzbestimmungen entsprechen sowie

die Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen gewährleisten. Die Anzahl der vergebenen Telearbeitsplätze bewegt sich zwischen 7 und 41 pro Ministerium. Die Kosten für die Einrichtung des Telearbeitsplatzes sowie die laufenden Kosten für die Kommunikationstechnologie werden von der Dienststelle übernommen.

Telearbeitsplätze werden in den meisten Ministerien vorrangig – in einigen ausschließlich – an Beschäftigte vergeben, die aufgrund von Kinderbetreuung, der Pflege Angehöriger oder einer (Schwer)Behinderung eine besondere Unterstützung benötigen.

5.2 Teilzeitbeschäftigung

Von den 361.446 Beschäftigten im Landesdienst üben zum Stichtag 31.10.2006 96.844 Personen, das sind 26,8 %, eine Teilzeitbeschäftigung aus (ohne Beschäftigte in Teilzeit während der Elternzeit oder einer Beurlaubung, die nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG – und dem Landesbeamtengesetz – LBG – möglich ist). Damit ist die Teilzeitquote im Vergleich zum 1. LGG-Bericht um einen Prozentpunkt gestiegen. Diese Entwicklung ist vor allem auf die immer noch steigende Inanspruchnahme von Altersteilzeit zurückzuführen (s.u. Abschnitt „Altersteilzeit“). Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten beläuft sich auf 81,7 % (79.100). Im Vergleich zum 31.12.2003 ist er heute um 0,5 Prozentpunkte geringer. Wie in den Vorjahren stieg die Teilzeitquote an den Gesamtbeschäftigten weiter an, während der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten kontinuierlich zurückging. Gleichzeitig erhöhte sich der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Frauen unter den weiblichen Beschäftigten insgesamt weiter geringfügig um 0,1 Prozentpunkte auf 41,0 %. Insoweit setzt sich die Tendenz der Vorjahre fort.

Bezogen auf die Beschäftigungsgruppen ist folgendes festzustellen: Im Beamtenbereich stieg der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten von 84,2 % auf 84,9 % leicht an. Im Angestelltenbereich sank er um zwei Prozentpunkte auf 77,1 % und im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter nahm er um 9,6 Prozentpunkte auf 67,5 % ab.

Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsgruppen am 31.10.2006 (einschließlich Altersteilzeit und Sabbatjahr)				
	Beschäftigte	Teilzeit- beschäftigte	Teilzeit- beschäftigte in %	Frauenanteil an Teilzeit- beschäftigten in %
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	253.285	58.385	23,1	84,9
Angestellte	100.740	37.142	36,9	77,1
Arbeiterinnen/Arbeiter	7.421	1.317	17,7	67,5
insgesamt	361.446	96.844	26,8	81,7

Klammert man die Altersteilzeit und das Sabbatjahr als besondere Formen der arbeitsmarktpolitischen Teilzeit, die im Rahmen des § 13 Abs. 3 LGG für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie keine Rolle spielen, aus, ergibt sich für die Beschäftigten, die aus familienpolitischen Gründen¹⁵ eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, folgendes Bild:

¹⁵ Lediglich eine unerhebliche Anzahl Teilzeitbeschäftigter, die eine andere Form der arbeitsmarktpolitischen Teilzeit als Altersteilzeit oder Sabbatjahr gewählt haben, sind in dieser Betrachtung noch enthalten.

Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsgruppen am 31.10.2006 (ohne Altersteilzeit und Sabbatjahr)				
	Beschäftigte	Teilzeit- beschäftigte	Teilzeit- beschäftigte in %	Frauenanteil an Teilzeit- beschäftigten in %
Beamtinnen/Beamte Richterinnen/Richter	253.285	48.198	19,0	91,9
Angestellte	100.740	32.565	32,3	78,8
Arbeiterinnen/Arbeiter	7.421	945	12,7	83,9
insgesamt	361.446	81.708	22,6	86,6

Bei der Betrachtung nach Laufbahngruppen (Beamtinnen und Beamte sowie vergleichbare Angestellte) ist festzustellen, dass Frauen mit 96,6 % am häufigsten im mittleren Dienst in Teilzeit arbeiten, gefolgt vom gehobenen Dienst (91,3 %), dem einfachen Dienst (74,1 %) und dem höheren Dienst (67,9 %).

In den Ressorts wird Teilzeit recht unterschiedlich in Anspruch genommen. So liegt der Teilzeitanteil (ohne Altersteilzeit und Sabbatjahr) im IM mit 7,1 % und dem LRH mit 7,8 % am niedrigsten. Die höchsten Anteile Teilzeitbeschäftigter weisen mit 28,0 % das MSW – hier vor allem dem hohen Teilzeitanteil im Schulbereich geschuldet – und mit 28,4 % das MIWFT (NRW: 22,6 %) aus.

Ebenfalls ressortspezifisch unterschiedlich ist der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten (ohne Altersteilzeit und Sabbatjahr). Den niedrigsten Frauenanteil verzeichnet mit 62,8 % das MIWFT; der höchste Frauenanteil findet sich mit 97,4 % im Geschäftsbereich des JM (NRW: 86,6 %), gefolgt von LTV und FM.

Der zeitliche Umfang der Teilzeitbeschäftigung (ohne Altersteilzeit und Sabbatjahr; ohne Teilzeit während der Elternzeit und Beurlaubung) ist im Wesentlichen konstant geblieben. Auch am 31.10.2006 arbeitet der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten (39,3 %) in einem Umfang von mehr als 50 % bis 75 % (2003: 39,9 %). 29,7 % der Teilzeitbeschäftigten haben ein Arbeitszeitvolumen von 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit (2003: 30,5 %), 26,0 % (2003: 25 %) arbeiten mehr als 75 % der regelmäßigen Arbeitszeit. Unterhäufige Teilzeit spielt mit einem Anteil von 5,0 % (2003: 4,5 %) weiterhin nur eine geringe Rolle. In dieser Gruppe sind Beamtinnen und Beamten nicht vertreten. Eine unterhäufige Teilzeitbeschäftigung ist für diesen Personenkreis nur während einer Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen möglich.

Wie bereits zum Stichtag 31.12.2003 ist auch am 31.10.2006 der Anteil der Männer unter den Teilzeitbeschäftigten mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit mit 25,2 % (2003: 22,4 %) am größten. Der höchste Frauenanteil (90,9 %) ist erneut bei den Teilzeitbeschäftigten, die mehr als die Hälfte bis zu 75 % der regelmäßigen Arbeitszeit arbeiten, festzustellen (2003: 93,0 %).

Besondere Formen der Teilzeitbeschäftigung

Sabbatjahr

Im Rahmen der voraussetzungslosen Teilzeitbeschäftigung kann Beamtinnen und Beamten nach § 78 b Abs. 4 LBG die Arbeitszeit auf die Dauer von drei bis sieben Jahren in der Weise ermäßigt werden, dass sie zwei bis sechs Jahre voll beschäftigt sind (Arbeitsphase) und anschließend bis zu einem Jahr voll vom Dienst freigestellt werden (Freistellungsphase). In der Arbeitsphase erhalten die Beamtinnen und Beamten entsprechend reduzierte Bezüge, die auch in der Freistellungsphase fortgezahlt werden.

Erstmals in 1996 für Lehrerinnen und Lehrer im Beamtenverhältnis eingeführt, wurde das Sabbatjahr aus arbeitsrechtlichen Gründen später auch für Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis eingeräumt und kann seit 1998 von allen Beamtinnen und Beamten in Anspruch genommen werden. Auch tariflich Beschäftigten kann ein Sabbatjahr gewährt werden.

Am 31.10.2006 sind insgesamt 1.974 Beschäftigte im Sabbatjahr, d.h. 198 Personen mehr als Ende 2003. Der Frauenanteil liegt mit 1.337 Beschäftigten bei 67,7 % und damit um 0,8 Prozentpunkte höher als 2003.

Wie bereits Ende 2003 hat das Sabbatjahr auch im Berichtszeitraum 2003 – 2006 nur im Bereich der Lehrkräfte eine größere Bedeutung. Sie stellen allein 95,7 % (1.889) der Beschäftigten im Sabbatjahr.

0,5 % (10) der Beschäftigten im Sabbatjahr gehören der Laufbahn des mittleren Dienstes (inkl. vgl. Angestellte) an, 63,6 % (1.255) befinden sich im gehobenen Dienst, 35,9 % (709) im höheren Dienst. Die Verteilung auf die Laufbahngruppen hat sich damit im Vergleich zu 2003 nicht verändert. Bezüglich der Frauenanteile ergibt sich folgende Entwicklung: Im mittleren Dienst liegt der Frauenanteil bei 60,0 % (2003: 50 %), im gehobenen Dienst bei 74,4 % (2003: 75,0 %) und im höheren Dienst bei 56,0 % (2003: 52,7 %).

Altersteilzeit

Seit 01.04.1999 besteht für Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit, Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen. Allerdings hat die Landesregierung durch Kabinettsbeschluss vom 30.09.2002 entschieden, für Beamtinnen und Beamte von der Anwendung der Altersteilzeit grundsätzlich abzusehen. Ausnahmen im Beamtenbereich sind seitdem nur zulässig für Lehrkräfte sowie in Fällen, in denen bei Freiwerden des Stellenanteils ein fälliger kw-Vermerk vorhanden ist und realisiert wird. Tarifbeschäftigte können aufgrund des Tarifvertrags zur Regelung der Altersteilzeit vom 05.09.1998 (TV ATZ) Anträge auf Altersteilzeit stellen. Diese Regelung gilt im Rahmen des neuen TV-L fort.

Am 31.10.2006 arbeiten insgesamt 13.162 Beschäftigte und damit 13,6 % aller Teilzeitbeschäftigten in Altersteilzeit. Hier ergibt sich gegenüber 2003 ein Zuwachs von 1.822 Personen oder 16,1 %. Diese Steigerung ist fast ausschließlich auf eine Zunahme der Zahl von Frauen in Altersteilzeit zurückzuführen. Ende 2003 übten 5.145 Frauen Altersteilzeit aus, Ende Oktober 2006 sind es 7.003. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten in Altersteilzeit stieg im Berichtszeitraum um 7,8 Prozentpunkte auf 53,2 %, der Männeranteil sank entsprechend von 54,8 % auf 46,8 %.

Die meisten der in Altersteilzeit Beschäftigten sind nach wie vor Beamtinnen und Beamte (8.350 oder 63,4 %), davon 4.020 Frauen (48,1 %). Etwa ein Drittel (4.440 oder 33,7 %) stellt

die Gruppe der Angestellten, davon 2.887 Frauen (65,0 %). Arbeiterinnen und Arbeiter stellen mit 372 Personen nur 2,8 % der Beschäftigten in Altersteilzeit. Der Frauenanteil liegt hier bei 25,8 % (96).

Bezogen auf die Laufbahngruppen ist folgendes festzustellen:

Im gehobenen Dienst sind 6.744 Beschäftigte in Altersteilzeit tätig, das ist rund die Hälfte (51,2 %) aller Beschäftigten in Altersteilzeit (2003: 52,8 %). Es folgt der höhere Dienst mit 3.273, d.h. 24,9 % (2003: 28,1 %). 2.732 oder 20,8 % der Beschäftigten in Altersteilzeit gehören dem mittleren Dienst an (2003: 16,5 %). Der einfache Dienst (ohne Arbeiterinnen und Arbeiter) bildet mit 41 Beschäftigten oder 0,3 % das Schlusslicht.

Die Anteile der Frauen unter den Altersteilzeitbeschäftigten variieren je nach Laufbahngruppe (Beamtinnen und Beamte sowie vergleichbare Angestellte). Im Bereich des mittleren Dienstes sind Frauen anteilmäßig, wie auch im 1. Berichtszeitraum, am stärksten vertreten (73,8 %). Danach folgen mit 63,4 % der einfache Dienst sowie mit 60,4 % der gehobene Dienst. Am wenigsten wird Altersteilzeit von Frauen im höheren Dienst genutzt: 24,2 %. Nach wie vor überwiegen hier die Männer.

Teilzeit und berufliche Entwicklung

Teilzeitbeschäftigte werden auch weiterhin nur unterproportional bei Beförderungen, Höhergruppierungen und Höherreihungen berücksichtigt.

Die Beförderungs- und Höhergruppierungsquote bei den Teilzeitbeschäftigten (inkl. Sabbatjahr und Altersteilzeit) ist mit 6,6 % nur gut halb so hoch wie der Anteil aller Beschäftigten, die befördert, höhergruppiert oder höher eingereiht wurden (12,0 %).

Im jährlichen Durchschnitt gab es im aktuellen Berichtszeitraum 15.418 Beförderungen, Höhergruppierungen und Höherreihungen; das sind pro Jahr 1.989 weniger als im 1. Berichtszeitraum. Der Frauenanteil liegt bei 40,9 %, was im Vergleich einem geringfügigen Rückgang von 0,2 Prozentpunkten entspricht. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beförderungen liegt mit 14,7 % etwas höher als im 1. Bericht (14,1 %). Er bleibt damit jedoch erneut deutlich unter dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten (26,8 %).

Da der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten mit 81,7 % unverändert hoch ist, sind von diesem Missverhältnis nach wie vor insbesondere Frauen betroffen.

Beförderungen / Höhergruppierungen / höhere Einreihungen			
	Anteil an Beförderungen/ Höhergruppierungen/ höhere Einreihungen unter den Gesamtbeschäftigten	Anteil der Teilzeitkräfte an Gesamtbeschäftigten	Anteil der Teilzeitkräfte an Beförderungen/ Höhergruppierungen/ höhere Einreihungen
Beamtinnen/ Beamte	11,5 %	23,1 %	5,3 %
Angestellte	12,8 %	36,9 %	8,8 %
Arbeiterinnen/ Arbeiter	21,8 %	17,7 %	5,4 %
insgesamt	12,0 %	26,8 %	6,6 %

Nach Laufbahngruppen betrachtet ergibt sich folgendes Bild:

Laufbahn	Beförderungsquote (Voll- und Teilzeitbeschäftigte)	Beförderungsquote (Teilzeitbeschäftigte)
einfacher Dienst *	19,7 %	15,8 %
mittlerer Dienst *	18,8 %	15,0 %
gehobener Dienst *	11,6 %	4,3 %
höherer Dienst *	7,6 %	4,6 %
Arbeiterinnen/Arbeiter	21,8 %	5,4 %
insgesamt	12,0 %	6,6 %

* jeweils Beamtinnen und Beamte sowie vgl. Angestellte

Insbesondere in den Laufbahngruppen des gehobenen und höheren Dienstes sowie im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter bleiben die Beförderungsquoten der Teilzeitbeschäftigten deutlich hinter den Beförderungsquoten der Gesamtbeschäftigten zurück.

Verknüpfung mit anderen Handlungsfeldern

Neben den Vorschriften, die unmittelbar Regelungen zur Arbeitszeit bzw. Teilzeit beinhalten, tragen auch weitere Regelungsbereiche des LGG der zentralen Bedeutung Rechnung, die einer familienfreundlichen Arbeitszeitgestaltung, allgemein und insbesondere in Form der Teilzeit, für einen gleichstellungsorientierten öffentlichen Dienst zukommt. Zu nennen sind die Regelungen zum Frauenförderplan, § 6 Abs. 1 und Abs. 4 S. 3 LGG, wonach u.a. auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie Gegenstand des Frauenförderplans sind. Hierunter fallen z.B. Maßnahmen zur Akzeptanz von Teilzeitarbeit, familienfreundliche Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit, alternierende (Tele-)Heimarbeit oder Kinderbetreuung (Näheres hierzu siehe Kapitel II. 2). Auch der Grundsatz des § 8 Abs. 6 LGG, Stellen, einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben, steht in diesem Kontext (Näheres hierzu siehe Kapitel II.3); ebenso wie die Vorgabe des § 11 Abs. 3 LGG, Fortbildungsmaßnahmen so durchzuführen, dass Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. (Näheres hierzu siehe Abschnitt II. 4.3).

5.3 Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen und Elternzeit (rechtliche Grundlagen)

§ 14 Abs. 1 LGG fasst die bestehenden Regelungen für die Beamtinnen und Beamten (§ 85 a LBG) sowie die tariflich Beschäftigten zusammen. Für den letztgenannten Personenkreis galt bis zum Ende des Berichtszeitraums (31.10.2006) § 50 BAT bzw. § 55 MTArb. Seit dem 01.11.2006 ist für die tariflich Beschäftigten der TV-L (§ 28) einschlägig. Danach können Beschäftigte bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten. Diese Formulierung bleibt hinter den Regelungen in § 50 (1) BAT bzw. § 55 (1) MTArb zurück, nach denen Angestellten bzw. Arbeitern auf Antrag Sonderurlaub gewährt werden **soll**, wenn sie ein minderjähriges Kind betreuen oder einen Angehörigen pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Aber aufgrund des § 14 Abs. 1 LGG bleibt es dabei, dass Tarifbeschäftigten der Antrag auf Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen nur bei Vorliegen zwingender dienstlicher Belange versagt werden kann.

Elternzeit (rechtliche Grundlagen)

Im Berichtszeitraum haben Eltern nach § 15 des Bundeserziehungsgeldgesetzes (BERzGG) Anspruch auf drei Jahre Elternzeit für jedes Kind. Dabei kann Elternzeit ganz oder teilweise von einem Elternteil allein, von beiden Elternteilen abwechselnd sowie teilweise oder ganz von beiden Elternteilen gleichzeitig in Anspruch genommen werden. Der Regelbetrag des Elterngeldes beträgt 300 €.

Ausblick

Mit den neuen Regelungen des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) wurde zum 01.01.2007 eine weitere wichtige Grundlage dafür geschaffen, dass Mütter und Väter die Kindererziehung tatsächlich als Gemeinschaftsaufgabe wahrnehmen können. Danach wird nun einem betreuenden Elternteil zum Ausgleich wegfallenden Erwerbseinkommens Elterngeld in Höhe von 67 % seines vor der Geburt des Kindes durchschnittlich verfügbaren bereinigten Nettoeinkommens bis zu einem Höchstbetrag von 1.800 € monatlich gezahlt (Teilzeiterwerbstätigkeit bis zu 30 Wochenstunden ist jedoch unschädlich). Das Mindestelterngeld beträgt 300 €. Es wird auch dann gezahlt, wenn in dem maßgeblichen Zeitraum vor der Geburt kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit erzielt wurde. Grundsätzlich haben die Eltern insgesamt Anspruch auf zwölf Monatsbeträge. Zwei zusätzliche Partnermonate sind möglich, wenn sich der andere vor der Geburt erwerbstätige Elternteil mindestens zwei Monate an der Kindererziehung beteiligt. Dazu muss er seine Erwerbstätigkeit zumindest auf 30 Wochenstunden reduzieren.

Beurlaubung inklusive Elternzeit

Zum Stichtag 31.10.2006 sind 19.903 Beschäftigte beurlaubt. Das sind 5,5 % aller Beschäftigten. Der Frauenanteil unter den Beurlaubten liegt bei 94,5 % (18.804). Bezogen auf die Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten entspricht dies einer Quote von 9,8 %. Damit hat sich der Anteil der Beurlaubten an den Gesamtbeschäftigten im Vergleich zum 31.12.2003 geringfügig um 0,2 Prozentpunkte und der Anteil der beurlaubten Frauen an den weiblichen Beschäftigten um 0,1 Prozentpunkte erhöht. Auch der Frauenanteil unter den Beurlaubten hat sich mit einem Zuwachs von 0,7 Prozentpunkten nur leicht verändert.

Die Beschäftigtengruppe der Beamtinnen und Beamten bzw. Richterinnen und Richter stellt mit 16.578 Beurlaubungen nach wie vor den größten Anteil an den Beurlaubten, darunter 15.650 Frauen oder 94,4 %. (+ 1,1 Prozentpunkte). Die Angestellten sind mit 3.257 Beurlaubten die zweitstärkste Beschäftigungsgruppe. Der Frauenanteil liegt hier bei 95,0 % (- 1,0 Prozentpunkt). Arbeiterinnen und Arbeiter sind mit 68 Beurlaubten erneut insgesamt am geringsten vertreten und weisen wiederum den niedrigsten Frauenanteil auf (86,8 %). Auch wenn sich dieser im Vergleich zu 2003 um 7,0 Prozentpunkte erhöht hat, stellen Arbeiterinnen und Arbeiter nur 0,3 % der Beurlaubten.

Bei der Betrachtung nach Laufbahngruppen ergibt sich folgendes Bild: Wie bereits zum Ende des 1. Berichtszeitraums gehören die meisten Beurlaubten (58,7 % oder 11.687) dem gehobenen Dienst an (Beamtinnen und Beamte sowie vgl. Angestellte). Es folgen der mittlere Dienst (22,2 % oder 4.421) und der höhere Dienst (18,5 % oder 3.689). Beschäftigte im einfachen Dienst sind lediglich mit 0,2 % (38) und Arbeiterinnen und Arbeiter mit 0,3 % (68) unter den Beurlaubten vertreten. Am höchsten ist der Frauenanteil unter den Beurlaubten im mittleren Dienst (98,0 %), gefolgt vom gehobenen Dienst (96,1 %), dem Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter (86,8 %) und dem höheren Dienst (85,3 %). Im einfachen Dienst ist der Anteil der Frauen an den Beurlaubten mit 78,9 % am niedrigsten.

Teilzeitbeschäftigung während Elternzeit und Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen

Auch in diesem Berichtszeitraum wurde von den Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit oder einer Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen Gebrauch gemacht. Wieder liegt hierzu aber nur Datenmaterial für den Bereich der Beamtinnen und Beamten vor, da das LBV bei tariflich Beschäftigten nicht zwischen „normaler“ Teilzeit oder Teilzeit in der Elternzeit unterscheidet.

Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Am 31.10.2006 arbeiten von den 10.213 in Elternzeit berufstätigen Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern 25,7 % (2.625) mehr als 12 Stunden bis zur Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. 15,8 % (1.612) sind mit mehr als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bis unter 30 Wochenstunden beschäftigt. Damit üben insgesamt 41,5 % (4.237) der Beamtinnen und Beamten in Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung von mehr als 12 Stunden aus. Das sind 3,9 Prozentpunkte mehr als am Ende des 1. Berichtszeitraums.

Teilzeitbeschäftigung während einer familienpolitischen Beurlaubung

2.129 oder 33,4 % der aus familienpolitischen Gründen beurlaubten Beamtinnen und Beamten üben am 31.10.2006 eine Teilzeitbeschäftigung aus. Gegenüber 2003 entspricht dies einer Steigerung von 10,4 Prozentpunkten. Der Frauenanteil liegt bei 98,4 % und hat sich gegenüber 2003 noch einmal geringfügig um einen Prozentpunkt erhöht. Auch am Ende dieses Berichtszeitraums arbeitet über die Hälfte dieser Beschäftigten (50,5 %) mehr als 12 Stunden, aber weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit. 9,0 % der beurlaubten Beamtinnen und Beamten, die eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, arbeiten genau 12 Stunden und 40,4 % arbeiten weniger als 12 Stunden.

Urlaubs- und Krankheitsvertretungen

In 24,0 % der Dienststellen besteht die Praxis, beurlaubten Beschäftigten insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten. Hier gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ressorts. So hat z.B. im Geschäftsbereich des MBV und des MWME keine Dienststelle solche Angebote unterbreitet. Im Geschäftsbereich des JM hingegen bestand die Praxis in 100 von 274 Dienststellen.

6. Gremienbesetzung

Mit § 12 LGG ist 1999 erstmalig eine allgemeine Regelung zur geschlechtsparitätischen Besetzung von Gremien geschaffen worden, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Gremien im Geltungsbereich des LGG zu erreichen. Nachdem der 1. LGG-Bericht einen Überblick über die Situation vier Jahre nach Inkrafttreten gegeben hat, kann nun im folgenden die Entwicklung bis zum Stichtag 31.10.2006 erstmals im Vergleich betrachtet werden.

6.1 Besetzung von Gremien in der eigenen Dienststelle

Zum Stichtag geben 286 der insgesamt 804 in die Auswertung eingegangenen Stellen (35,6 %) an, dass in der Dienststelle mindestens ein Gremium angesiedelt sei. Insgesamt wurden 1.666 Gremien gemeldet (ohne schulinterne Gremien). Damit ist die Zahl der Dienststellen, bei denen Gremien bestehen, gegenüber dem 1. LGG-Bericht um 56 (+ 24,3 %) und die Zahl der erfassten Gremien um 586 gestiegen (+ 54,3 %). Wie bereits in den Vorjahren verteilt sich dabei ein hoher Anteil der Gremien (1.181 oder 70,9 %) auf den Geschäftsbereich des FM (541), die Hochschulen (426) sowie den Geschäftsbereich des IM (214). Allein auf diese drei Bereiche entfallen zahlenmäßig knapp drei Viertel (72,2 %) der neu hinzugekommenen Gremien.

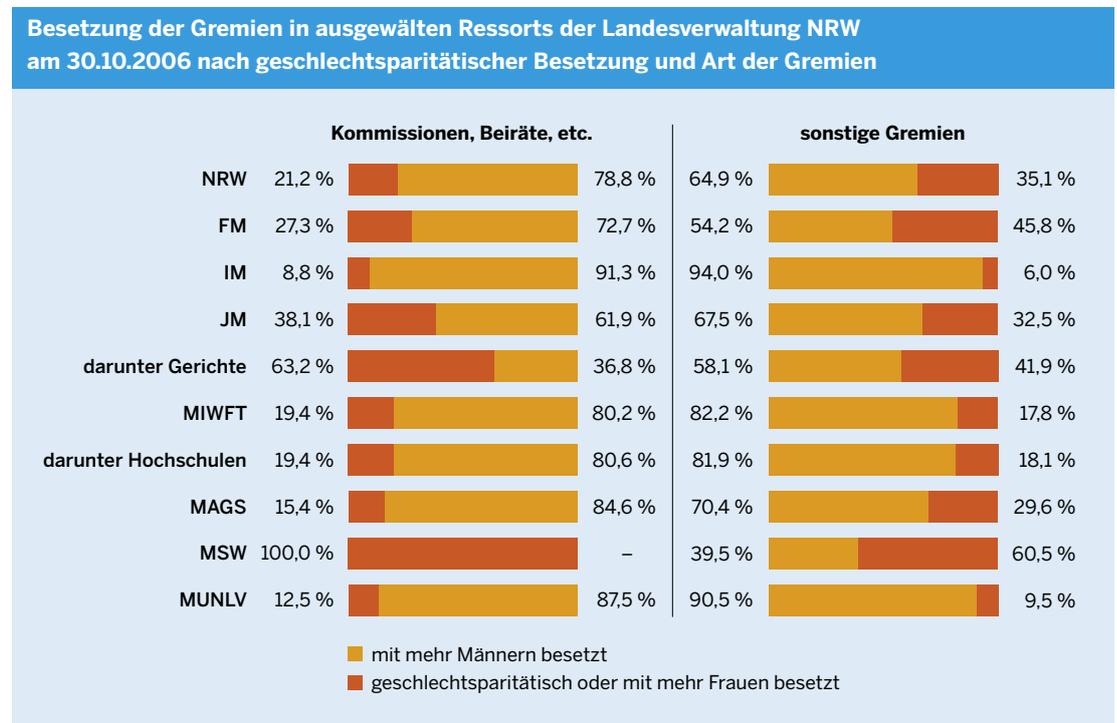
Insgesamt verfügt gut ein Drittel der Dienststellen der Landesverwaltung über mindestens ein Gremium (2003: 27,2 %). Ein Vergleich der (Geschäfts)Bereiche zeigt jedoch erhebliche Unterschiede bezüglich der Gremiendichte. Von den Hochschulen geben 28 von 30 (93,2 %) an, über (mindestens) ein Gremium zu verfügen, bei den Landesbetrieben sind es 4 von 10 (40 %). Relativ wenige Dienststellen mit Gremien gibt es bei den Gerichten (12,9 %) sowie im Bereich des MSW (11,3 %).

Von den insgesamt 1.666 Gremien zählen 501 (30,1 %) zur Gruppe der Kommissionen, Beiräte etc. Bei 1.165 (69,9 %) handelt es sich um sonstige Gremien, d.h. vor allem solche, die durch besondere Geschäftsanweisung eingerichtet worden sind. Dabei verzeichnen Kommissionen, Beiräte etc. im Vergleich zum 31.12.2003 einen stärkeren Zuwachs (+ 66,4 %) als die sonstigen Gremien (+ 49,6 %). Betrachtet man die einzelnen Dienststellen, sind dort überwiegend sonstige Gremien angesiedelt (62,6 % – 100 %). Eine Ausnahme bilden das MGFFI, das MIWFT und im Geschäftsbereich des MIWFT die Hochschulen. Hier überwiegt der Anteil der Kommissionen, Beiräte etc. mit 92,9 % (13), 80,0 % (8) und 72,8 % (310). Allein auf die Hochschulen entfallen mit 61,9 % knapp zwei Drittel der insgesamt 501 Kommissionen, Beiräte etc.

Nur 30,9 % (515) der 1.666 Gremien sind geschlechtsparitätisch oder mit mehr Frauen besetzt. Im Vergleich zum 1. LGG-Bericht ist eine Steigerung von 4,2 Prozentpunkten zu verzeichnen. Bei einer differenzierten Betrachtung ergibt sich hinsichtlich der beiden unterschiedenen Gremienarten jedoch eine gegenläufige Entwicklung: Während der Anteil mindestens paritätisch mit Frauen besetzter Gremien bei den sonstigen Gremien um 9,4 Prozentpunkte auf 35,1 % stieg, sank er in den Kommissionen, Beiräten etc. während des Berichtszeitraumes um 8,0 Prozentpunkte auf unter ein Viertel (21,2 %).

Ressortbezogen sind die höchsten Anteile der geschlechtsparitätisch oder mit mehr Frauen als Männern besetzten Gremien im MSW sowie bei jeweils recht kleiner Fallzahl (1 – 15 Gremien), im MGFFI, LTV, MWME und MP/StK festzustellen (50 % bis 100 %). Im IM, MBV und MUNLV liegen die Anteile der geschlechtsparitätisch besetzten Gremien mit unter 10 % am

niedrigsten. Betrachtet man nur die Kommissionen, Beiräte etc. weisen auch die Gerichte mit 63,2 % einen relativ hohen Anteil geschlechtsparitätisch besetzter Gremien auf, allerdings bei einer recht kleinen Fallzahl von 19.



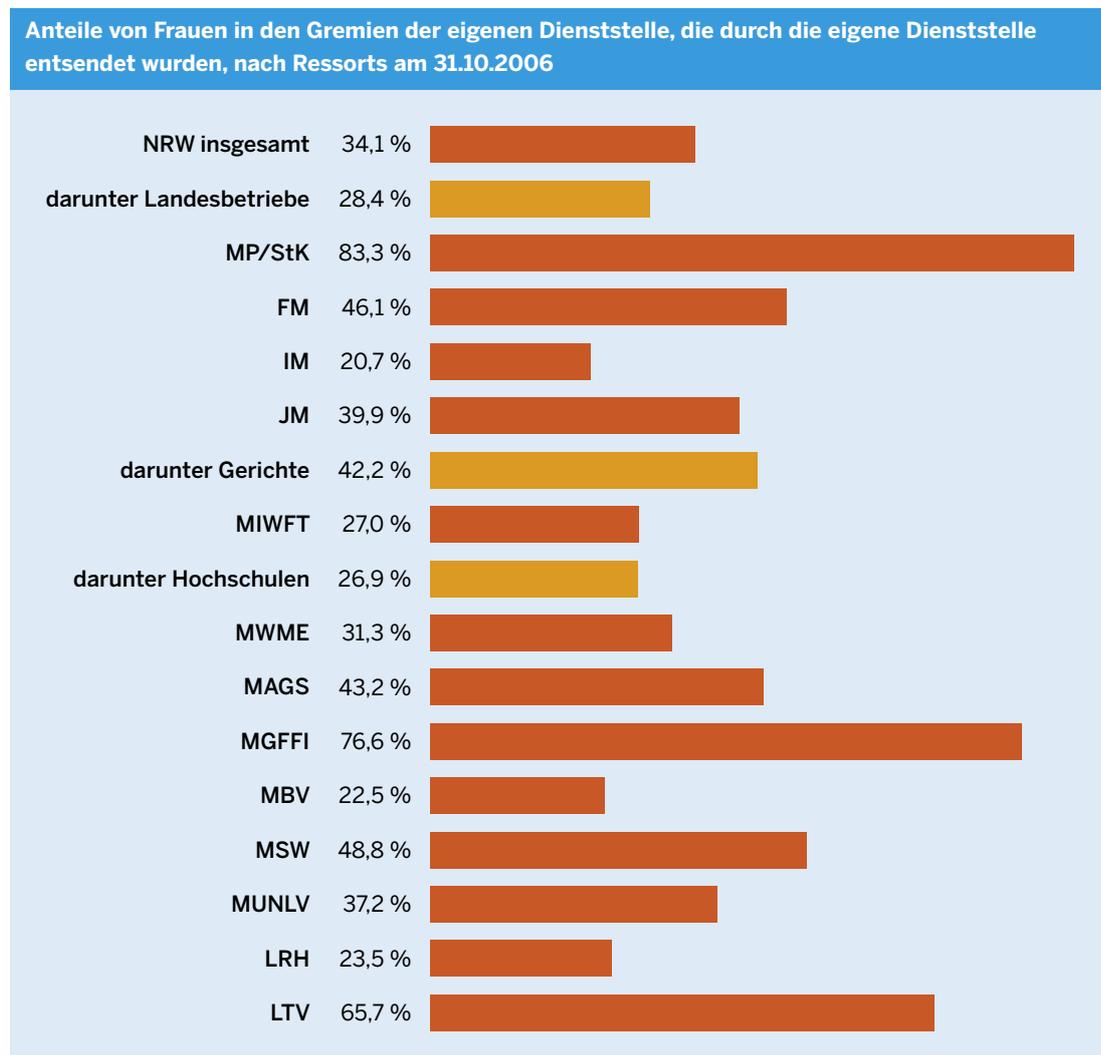
Entsprechend der gestiegenen Anzahl der Gremien ist auch die Zahl der in Gremien entsandten Personen im Vergleich zum 1. LGG-Bericht gestiegen. Insgesamt sind am 31.10.2006 in den Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung 16.916 Personen in den dort angesiedelten Gremien tätig, 3.156 Personen mehr als am 31.12.2003. Davon gehören 5.512 Personen (32,6 %) Kommissionen, Beiräte etc. an sowie 11.404 Personen (67,4 %) den sonstigen Gremien. Frauen sind insgesamt zu 35,3 % in den Gremien vertreten, wobei ihr Anteil in den Kommissionen, Beiräten etc. mit 29,3 % hinter dem Anteil von 38,2 % in den sonstigen Gremien zurückbleibt.

Während des Berichtszeitraums ergibt sich – bezogen auf alle Gremien – ein Anstieg des Frauenanteils um 4,8 Prozentpunkte. Dieser geht in erster Linie auf das Konto eines gestiegenen Frauenanteils in den sonstigen Gremien (+ 6,0 Prozentpunkte). Der Frauenanteil in den Kommissionen, Beiräten etc. dagegen liegt um 0,7 Prozentpunkte niedriger. 68,1 % der 16.916 Gremienmitglieder sind Beschäftigte der eigenen Dienststelle, darunter 34,1 % Frauen (2003: 31,0 %). Zu 16,3 % kommen die Mitglieder aus anderen Dienststellen im Geltungsbereich des LGG, hierunter inzwischen fast die Hälfte (49,4 %) Frauen (2003: 34,8%). Zu 15,6 % sind Personen aus Bereichen vertreten, für die das LGG keine unmittelbare Anwendung findet. Der Frauenanteil ist in dieser Gruppe mit nur 25,9 % erneut am niedrigsten, obwohl auch hier ein Zuwachs zu verzeichnen ist (2003: 20,6 %). Dazu ist anzumerken, dass auch außerhalb der Verwaltung stehende Organisationen und gesellschaftliche Gruppierungen entsendende Stellen im Sinne des § 12 Abs. 2 LGG sind. Entscheidend ist, dass die Entsendung in Gremien erfolgt, die bei Dienststellen im Geltungsbereich des LGG gebildet oder wiederbesetzt werden.

Im Vergleich zum 31.12.2003 hat sich somit der Frauenanteil, je nach entsendender Stelle, um 3,1 bis 14,6 Prozentpunkte erhöht.

Der Frauenanteil unter den Mitgliedern, die durch die eigene Dienststelle entsandt wurden, ist in den Gremien der Ressorts MGFFI (76,6 %), LTV (65,7 %) sowie MP/StK (83,3 % bei einer sehr geringen Fallzahl von 6) am höchsten. Ebenfalls deutlich über dem landesweiten Durch-

schnitt liegen das MSW mit 48,8 % und das FM mit 46,1 %, weit unter dem Durchschnitt das IM (20,7 %), das MBV (22,5 %) und der LRH (23,5 %) (siehe auch nachfolgende Grafik).



6.2 Entsendung in Gremien

Die Entsendung in Gremien gemäß § 12 Abs. 2 LGG umfasst sowohl Benennungen als auch Vorschläge für die Gremienbesetzung durch die hierzu berechnete Stelle.

Während des Berichtszeitraumes ist die Zahl der von den Dienststellen des Landes in Gremien anderer Dienststellen im Geltungsbereich des LGG entsandten Personen um 76,5 % von 2.028 auf 3.579 gestiegen. Die Zahl der entsandten Frauen stieg überproportional von 486 auf 1.570 an (+ 223 %). Ihr Anteil an den Entsendungen erhöht sich damit um 19,9 Prozentpunkte auf 43,9 %. Bei den Entsendungen in Kommissionen, Beiräte etc. beträgt der Frauenanteil allerdings nur knapp ein Viertel (24,9%). In den sonstigen Gremien wird nahezu Geschlechterparität (49,1%) erreicht. Im Verhältnis zu den deutlich gestiegenen Zahlen bezüglich der entsandten Personen stieg die Zahl der Gremien, für die Entsendungsrechte bestanden, nur um knapp ein Viertel (23,9 %) von 1.121 auf 1.389, wobei sich dieser Anstieg hauptsächlich auf die Gruppe der Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte bezieht (+ 74,0 % auf 541). Bei den sonstigen Gremien beträgt der Zuwachs nur 4,7 % (von 810 auf 848).

Obwohl die Gruppe der Kommissionen, Beiräte etc. im Verhältnis zu der Gruppe der sonstigen Gremien überproportional angewachsen ist, ist die Zahl der dorthin entsandten Personen lediglich um 16,3 % auf 772 gestiegen. Die Zahl der in sonstige Gremien Entsandten hat sich mit

einem Anstieg von 1.364 auf 2.807 Personen mehr als verdoppelt (+ 105,8 %). Die stark gestiegene Zahl der in Gremien entsandten Frauen ist hauptsächlich auf ihre deutlich vermehrte Entsendung in sonstige Gremien zurückzuführen. Hier stieg der Frauenanteil mit 20,7 Prozentpunkten mehr als doppelt so hoch wie bei den Entsendungen in Kommissionen, Beiräte etc. Dort ist lediglich ein Plus von 10 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Ein großer Teil der Entsendungsrechte (73,2 %) entfällt auf die Geschäftsbereiche des MSW, FM, MUNLV und das MIWFT (ohne Hochschulen). Das MSW und das MUNLV nehmen dabei mit 1.383 bzw. 1.108 entsandten Personen in 312 bzw. 222 Gremien eine Sonderstellung ein. Das FM und das MIWFT (ohne Hochschulen) entsandten 424 bzw. 188 Personen in 274 bzw. 209 Gremien.

Bei fast allen Ressorts betreffen die Entsendungen überwiegend sonstige Gremien. Lediglich beim MAGS, den Hochschulen im Geschäftsbereich des MIWFT, dem MGFFI und dem MWME beziehen sich die Entsendungsrechte überwiegend auf Kommissionen, Beiräte etc. (55,7 % – 100 %).

Der Frauenanteil unter den in die Kommissionen, Beiräte etc. entsandten Personen liegt im MBV, IM und MGFFI mit 33,3 % bis 44,6 % und unter den in die sonstigen Gremien entsandten Personen ebenfalls im MGFFI, im MSW und im MBV mit 60,0 % bis 100 % am höchsten. Die meisten Personen wurden vom MSW in die sonstigen Gremien entsandt (1.322). Der hier zu verzeichnende hohe Frauenanteil von 78,4 % trägt entscheidend zu dem guten landesweiten Wert von 49,1 % bei den sonstigen Gremien bei. Besonders geringe Anteile an weiblichen Entsandten weisen das MWME (3,4 %), das MUNLV (14,7 %), im Geschäftsbereich des JM die Gerichte (18,2 %) und das MAGS (21,9 %) aus.

7. Privatisierung

Im Berichtszeitraum wurden in den obersten Landesbehörden keine Privatisierungen durchgeführt (2000 – 2003: 9 Privatisierungen in fünf obersten Landesbehörden).

8. Gleichstellungsbeauftragte

8.1 Bestellung

Nach dem Ergebnis der Dienststellenbefragung ist zum Ende des Berichtszeitraums in 95,9 % der Fälle, in denen die insgesamt 713 Dienststellen (inkl. Geschäftsbereich MSW) zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten verpflichtet waren, mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Selbst in 20 von 39 Dienststellen mit weniger als 20 Beschäftigten ist eine Gleichstellungsbeauftragte tätig. Lediglich 21 Dienststellen haben keine Gleichstellungsbeauftragte bestellt, obwohl nach § 15 Abs. 1 Satz 1 LGG die Verpflichtung dazu besteht. Teilweise ist das Bestellungsverfahren noch nicht abgeschlossen (4 Dienststellen), weitere 17 Dienststellen geben sonstige Gründe dafür an. In 80,6 % der Fälle ist mindestens eine Stellvertreterin bestellt.

Im ersten Bericht wurde die Situation ohne den Geschäftsbereich des damaligen MSJK dargestellt, da im Schulbereich Probleme bei der Erhebung aufgetreten waren. Auf dieser Grundlage kam Ende 2003 der allergrößte Teil der Dienststellen (97,7%), die aufgrund des § 15 Abs. 1 Satz 1 LGG eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen hatten, ihrer Verpflichtung nach. Betrachtet man die Situation am 31.10.2006 ebenfalls ohne den Geschäftsbereich des MSW, ergibt sich mit 98,3 % noch ein um 0,6 Prozentpunkte höherer Wert.

Am 31.10.2006 sind in den insgesamt 713 Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung in 809 Fällen Gleichstellungsbeauftragte und in 697 Fällen Stellvertreterinnen tätig¹⁶. 45 Dienststellen haben mehr als eine Gleichstellungsbeauftragte. Knapp die Hälfte dieser Dienststellen (21) hat mehr als 500 Beschäftigte.

89,2 % der Stellvertreterinnen nehmen eine reine Abwesenheitsvertretung wahr (Ende 2003: 83,3%), darunter jene in den Geschäftsbereichen von LRH, LTV, MGFFI und MP/STK. Im Bereich des MWME hingegen geht die Tätigkeit von mehr als der Hälfte der Stellvertreterinnen (55,6 %) über eine Abwesenheitsvertretung hinaus; beim MIWFT gilt dies für 30,5 % der Vertreterinnen.

In 35,3 % ist diese Position als Stabsstelle ausgestaltet, zu 25,1 % ist sie der Personalverwaltung und zu 39,7 % einem Fachbereich zugeordnet. Damit ergibt sich gegenüber dem vorhergehenden Berichtszeitraum ein leichter Trend hin zur vermehrten Wahl der Organisationsform der Stabsstelle bzw. Zuordnung zur Personalverwaltung. Im Hinblick auf Stellung und Funktion der Gleichstellungsbeauftragten, d.h. im Sinne einer effektiven Aufgabenwahrnehmung ist dies zu begrüßen.

¹⁶ Hierbei ist zu berücksichtigen, dass für die im Landesdienst stehenden Lehrkräfte die Befragung schulformbezogen bei den Schulämtern und den Bezirksregierungen erfolgte. Dies hat zur Folge, dass die dort tätigen Gleichstellungsbeauftragten, die in der Regel für mehrere Schulformen zuständig sind, entsprechend mehrfach in die Auswertung eingeflossen sind.

8.2 Qualifikation

Von den in 809 Fällen bestellten Gleichstellungsbeauftragten sind 661 (81,7 %) Beamtinnen und 148 (18,3 %) Angestellte. Bei den Arbeiterinnen gibt es keine Gleichstellungsbeauftragte. Die Ergebnisse hinsichtlich des Beschäftigungsstatus entsprechen im Wesentlichen der Situation Ende 2003.

Das breite Aufgabenspektrum der Gleichstellungsbeauftragten erfordert in den Tätigkeitsfeldern Personal und Organisation sowie in spezifischen fachlichen Tätigkeitsbereichen weitreichende Fachkenntnisse und (Schlüssel)Qualifikationen (siehe VV zu § 15 Abs. 3 LGG).

Die geforderten fachlichen und persönlichen Voraussetzungen der Gleichstellungsbeauftragten spiegeln sich, wie auch im vorhergehenden Berichtszeitraum, bei der Besoldung und Vergütung nicht durchgängig wider.

279 oder 42,2 % (2003: 42,6 %) der Gleichstellungsbeauftragten im Beamtenverhältnis sind in Besoldungsgruppen des höheren Dienstes (A 14 – B 2, R 1 – R 3, C 1 – C 4, W 1 – W 3). Die Besoldungsgruppe A 15 (90 Gleichstellungsbeauftragte) stellt dabei erneut den größten Anteil. Die übrigen Gleichstellungsbeauftragten verteilen sich auf die Besoldungsgruppen A 1 bis A 13, mit Schwerpunkt bei A 11 bis A 13 (273). 41,3 % aller verbeamteten Gleichstellungsbeauftragten (+ 1,3 Prozentpunkte) befinden sich in diesen drei Besoldungsgruppen. Neben dem prozentualen Zuwachs fällt zudem positiv auf, dass sich der Schwerpunkt innerhalb dieser drei Besoldungsgruppen zugunsten der höheren verschoben hat. Lag er 2003 noch bei A 11 (91) und A 12 (89), erfolgt 2006 eine Verlagerung in Richtung A 12 (100) und A 13 (96). Wie bereits im vorangegangenen Berichtszeitraum befinden sich nur einzelne Gleichstellungsbeauftragte (3) in den Besoldungsgruppen A 1 bis A 6.

Bei den Gleichstellungsbeauftragten im Angestelltenverhältnis stellen erneut die Vergütungsgruppen BAT IV b bis BAT III mit 48 Frauen (32,4 %) den größten Anteil, gefolgt von BAT V c bis V a mit 42 Frauen (28,3 %). Die übrigen Gleichstellungsbeauftragten verteilen sich am unteren und oberen Ende der Skala: in 26 Fällen in BAT X bis BAT VI b und in 32 Fällen in BAT II b bis BAT I (32).

Tendenziell ist festzustellen, dass Gleichstellungsbeauftragte in Dienststellen mit mehr Beschäftigten besser besoldet bzw. vergütet werden. So sind z.B. in Dienststellen mit 20 bis 200 Beschäftigten 54,4 % der verbeamteten Gleichstellungsbeauftragten in den Besoldungsgruppen A 10 bis A 13 Z, 25,9 % in den Besoldungsgruppen ab A 14 aufwärts. In Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten erhöht sich der entsprechende Anteil auf 61,3 % bzw. 30,6 %.

Die in 697 Fällen bestellten Stellvertreterinnen sind zu 74,2 % (517) Beamtinnen bzw. Richterinnen, 25,5 % sind Angestellte und lediglich 0,3 % (2) sind Arbeiterinnen.

Wie bereits Ende 2003, ist auch zum Stichtag 31.10.2006 die Einstufung der Stellvertreterinnen bei Besoldung und Vergütung durchweg niedriger als die der Gleichstellungsbeauftragten. Die größte Gruppe der verbeamteten Stellvertreterinnen ist in den Besoldungsgruppen A 9/A 10 (110), bei den Stellvertreterinnen im Angestelltenverhältnis in den Vergütungsgruppen BAT V c bis V a (92).

8.3 Arbeitssituation

Wöchentliche Arbeitszeit

Nach § 16 Abs. 2 LGG ist die Gleichstellungsbeauftragte mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten. Die Entlastung soll in der Regel betragen

- a. in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,
- b. in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit.

In Fällen von § 15 Abs. 1 Satz 2 LGG ist die Zahl der Beschäftigten der nachgeordneten Dienststellen oder der Dienststellen, die der Aufsicht des Landes unterstehen, bei der Entlastungsregelung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich zu berücksichtigen.

Erneut ist zum 31.10.2006 die ganz überwiegende Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten (80,0 %) mit 30 und mehr Wochenstunden beschäftigt. 14,3 % arbeiten 20 bis unter 30 Wochenstunden. Lediglich 5,7 % der Gleichstellungsbeauftragten arbeiten weniger als 20 Wochenstunden. Damit erhöhte sich seit Ende 2003 der Anteil der Gleichstellungsbeauftragten, die 30 und mehr Stunden arbeiten, um 2,5 Prozentpunkte und der Anteil derjenigen, die 20 bis unter 30 Wochenstunden arbeiten, um 2,0 Prozentpunkte. Gleichzeitig sank der Anteil der Gleichstellungsbeauftragten, die unterhalb von 20 Wochenstunden beschäftigt sind, im Vergleich zu 2003 um 3,0 Prozentpunkte.

Entlastung von sonstigen dienstlichen Aufgaben

Im Hinblick auf die Entlastung von sonstigen dienstlichen Aufgaben, die eine wesentliche Voraussetzung für eine effektive Aufgabenwahrnehmung darstellt, hat sich die Situation der Gleichstellungsbeauftragten im Vergleich zu 2003 tendenziell verbessert. Der Anteil der Gleichstellungsbeauftragten, die eine Entlastung von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben erhalten, ist gegenüber 2003 immerhin um 3,2 Prozentpunkte auf 43,8 % gestiegen. Im Schulbereich, der bereits 2003 einen hohen Anteil nicht entlasteter Gleichstellungsbeauftragter aufwies (89,3%), hat sich die Situation jedoch verschlechtert. Mit 98,1 % werden nun noch mehr Gleichstellungsbeauftragte ohne Entlastung erfasst (+ 8,8 Prozentpunkte). Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Schulaufsichtsbeamtinnen, die bei den Bezirksregierungen und Schulämtern zu Gleichstellungsbeauftragten bestellt sind, für diese Funktion zwar keine in Stunden festgelegte Entlastung erhalten, aber die Wahrnehmung gleichstellungsrelevanter Aufgaben im Aufgabenbestand des Produkt- und Leistungskatalogs bzw. der Geschäftsverteilung als Generalie enthalten ist.

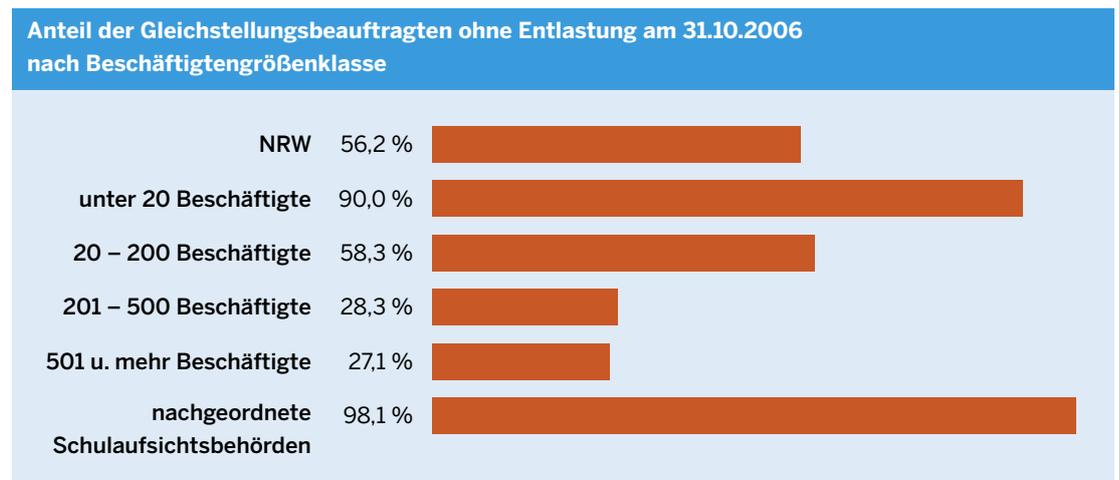
Auch beim Umfang der Entlastung lassen sich – wenn auch eher geringfügige – Verbesserungen erkennen. So werden zum Stichtag 31.10.2006 5,8 % der Gleichstellungsbeauftragten mit 30 und mehr Wochenstunden (+ 1,0 Prozentpunkt) und 9,1 % mit 20 bis unter 30 Wochenstunden (+ 5,9 Prozentpunkte) entlastet. Nur 16,4 % (– 1,4 Prozentpunkte) der Gleichstellungsbeauftragten werden mit weniger als 10 Stunden entlastet.

Differenziert nach Ressorts ergibt sich folgendes Bild: In den Dienststellen des MGFFI sind alle Gleichstellungsbeauftragten entlastet. Von den übrigen Dienststellen hatten FM mit 12,8 % und IM mit 25,3 % die wenigsten Gleichstellungsbeauftragten ohne Entlastung. Die meisten

Gleichstellungsbeauftragten ohne Entlastung sind beim MWME (100 %), MSW (96,0 %), LRH (85,7 %), JM (67,4 %) sowie MP/StK und MBV (je 66,7 %) tätig.

Die Betrachtung nach Beschäftigungsgrößenklassen führt zu folgenden Ergebnissen:

Mit Ausnahme der Dienststellen mit weniger als 20 Beschäftigten und des Schulbereichs sank der Anteil der Gleichstellungsbeauftragten, die nicht entlastet wurden, in allen Bereichen. In Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten sind 27,1 % der Gleichstellungsbeauftragten nicht entlastet (– 15,4 Prozentpunkte). In Dienststellen mit 201 – 500 Beschäftigten liegt der entsprechende Anteil bei 28,3 % (– 7,9 Prozentpunkte); in Dienststellen mit 20 – 200 Beschäftigten bei 58,3 % (– 7,7 Prozentpunkte).



Trotz tendenzieller Verbesserungen bleiben die gewährten Entlastungen der Gleichstellungsbeauftragten nach wie vor deutlich hinter den Vorgaben des LGG zurück.

Personelle Ausstattung

Am 31.10.2006 sind in 11,8 % (89) der insgesamt 754 Fälle, in denen eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt ist, Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter für die Tätigkeit bei der Gleichstellungsbeauftragten ganz oder teilweise von anderen dienstlichen Aufgaben entlastet. Dies sind 0,4 Prozentpunkte weniger als Ende 2003. In 67 dieser Dienststellen ist der Gleichstellungsbeauftragten eine Person zur Mitarbeit zugewiesen, in 18 Dienststellen sind es zwei, in 4 Fällen drei und mehr Personen. Die durchschnittliche wöchentliche Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beträgt 11,8 Stunden und liegt damit um 2,8 Wochenstunden unter dem Durchschnitt von Ende 2003.

Der Anteil der Dienststellen, die der Gleichstellungsbeauftragten Personen zur Mitarbeit zurechnen, und auch die durchschnittliche wöchentliche Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigt mit zunehmender Beschäftigtenzahl: Nur 4,0 % Dienststellen mit 20 – 200 Beschäftigten haben ihre Gleichstellungsbeauftragte personell unterstützt. In Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten liegt der entsprechende Anteil bei 26,8 %. Die durchschnittliche wöchentliche Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beträgt in Dienststellen mit 20 – 200 Beschäftigten 8,5 Wochenstunden, in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten 25,5 Wochenstunden.

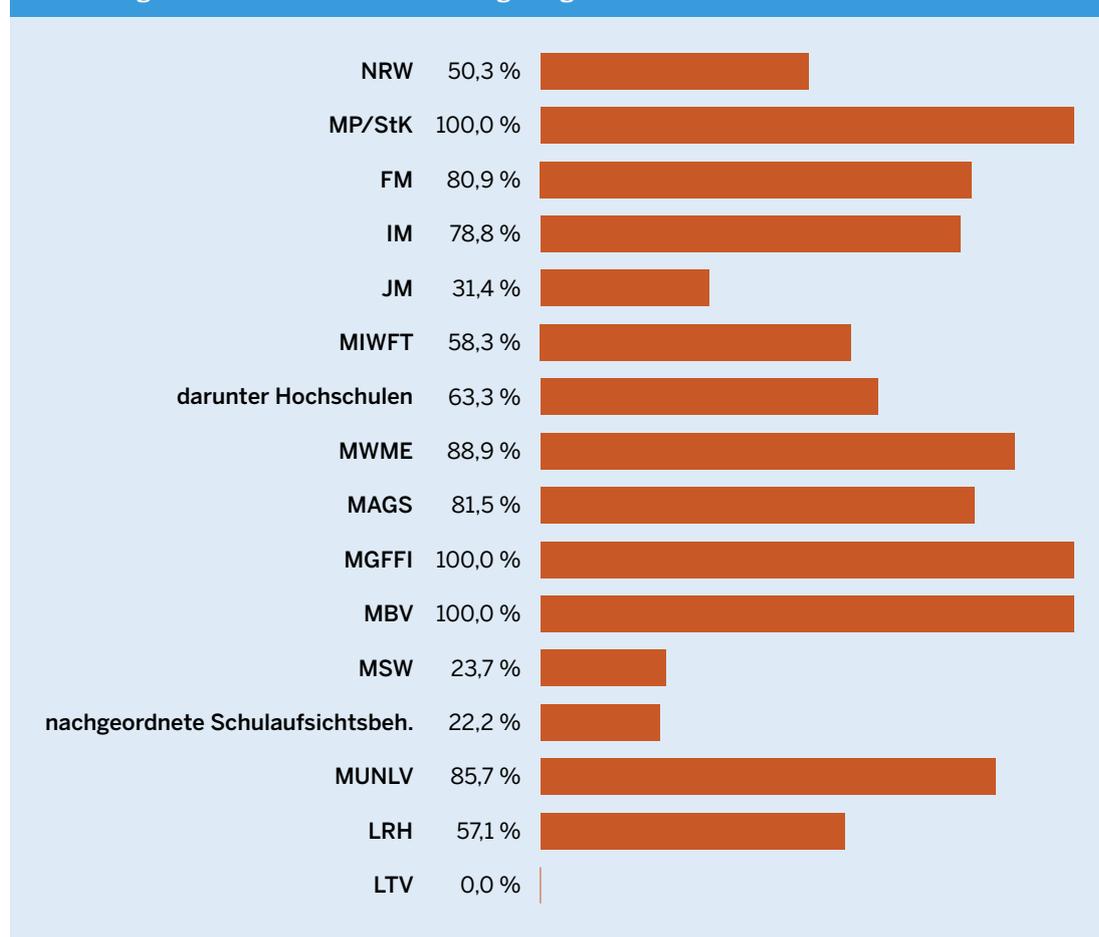
Sächliche Ausstattung

Zum Stichtag 31.10.2006 verfügen Gleichstellungsbeauftragte landesweit in nur 6,5 % der Dienststellen über eigene finanzielle Mittel (+ 0,8 Prozentpunkte). Deutlich über diesem Landesdurchschnitt liegen die Dienststellen in den Geschäftsbereichen des MIWFT, MGFFI und MBV. Dort verfügen die Gleichstellungsbeauftragten in 69,2 % (MIWFT), 50,0 % (MGFFI) bzw. 20,0 % (MBV) der Dienststellen über eigene finanzielle Mittel. Auch hier variiert der Anteil in Abhängigkeit von der Beschäftigtenzahl: In Dienststellen mit 20 – 200 Beschäftigten haben nur 4,3 % der Gleichstellungsbeauftragten einen eigenen Etat, in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten dagegen 28,2 %.

Bei der Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Fortbildungsveranstaltungen im Zusammenhang mit ihrer Gleichstellungstätigkeit ist im Berichtszeitraum bei einer Teilnahmequote von 50,3 % gegenüber 2003 ein leichter Rückgang festzustellen (– 5,4 Prozentpunkte). In Dienststellen mit weniger als 20 Beschäftigten besuchten 38,9 % der Gleichstellungsbeauftragten und in Dienststellen mit 20 – 200 Beschäftigten 52,0 % entsprechende Veranstaltungen. Die Dienststellen mit 201 – 500 Beschäftigten und mit mehr als 500 Beschäftigten verzeichnen mit 65,7 % bzw. 78,3 % die höchsten Teilnahmequoten.

Deutlich über dem landesweiten Durchschnitt von 50,3 % liegen FM, IM, MAGS, MBV, MGFFI, MUNLV, MWME und MP/StK. Bei MSW und JM haben relativ wenige Gleichstellungsbeauftragte an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen.

Gleichstellungsbeauftragte in der Landesverwaltung NRW am 31.10.2006 nach Teilnahme an Fortbildungen im Hinblick auf Gleichstellungstätigkeit nach Ressorts



8.4 Zusammenarbeit mit der Dienststelle

53,8 % der Gleichstellungsbeauftragten, die in die Auswertung eingegangen sind, haben im Berichtszeitraum gemäß § 18 Abs. 2 LGG im Vorfeld von Maßnahmen Stellungnahmen abgegeben. Im Vergleich zum Zeitraum 2000 – 2003 entspricht dies einem Rückgang um 5,1 Prozentpunkte. Ins Gewicht fällt hier mit einem Rückgang von 22,8 Prozentpunkten der Schulbereich. Im Zeitraum 2004 – 2006 gaben nur 27,8 % der Gleichstellungsbeauftragten im Schulbereich Stellungnahmen ab.

In den Ressorts machen die Gleichstellungsbeauftragten recht unterschiedlich von ihrem Recht auf Abgabe einer Stellungnahme Gebrauch. Deutlich über dem Landesdurchschnitt liegen FM (61,8 %), MUNLV (64,3 %), IM (69,7 %), MAGS (70,4 %), MIWFT (72,2 %) sowie LTV, MBV, MGFFI und MP/StK (je 100 %). Deutlich darunter liegt MWME (33,3 %).

Unabhängig von den Gleichstellungsbeauftragten wurden auch die Dienststellen wiederum dazu befragt, in welchem Stadium die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen erfolgte (sofern solche Maßnahmen im Berichtszeitraum durchgeführt wurden). Erneut zeigt sich, dass die Gleichstellungsbeauftragten entgegen der Regelung in VV Nr. 2.3 zu § 18 Abs. 2 LGG häufig nicht bereits innerhalb des verwaltungsinternen Abstimmungsprozesses beteiligt werden, sondern gleichzeitig mit dem Personalrat. Bei personellen Maßnahmen ist dies in 48,9 % der Dienststellen der Fall, bei sozialen Maßnahmen in 33,6 % und bei organisatorischen Maßnahmen in 41,1 % der Dienststellen. Auch gibt es immer noch Dienststellen, die ihre Gleichstellungsbeauftragte gar nicht beteiligen. Bei personellen Maßnahmen gilt dies für 1,3 %, bei sozialen Maßnahmen für 6,1 % und bei organisatorischen Maßnahmen für 5,4 % der Dienststellen.

8.5 Rechte

Personalakteneinsichtsrecht

Im Berichtszeitraum machen gut ein Drittel (35,0 %) der Gleichstellungsbeauftragten von ihrem in § 18 Abs. 1 LGG verankerten Personalakteneinsichtsrecht Gebrauch, etwas weniger als im vorhergehenden Berichtszeitraum (– 4,4 Prozentpunkte).

Auch hier steigt mit zunehmender Beschäftigtenzahl der Anteil der Gleichstellungsbeauftragten, die dieses Recht ausüben, und zwar:

- Bei Dienststellen mit weniger als 20 Beschäftigten 16,7 %,
- bei Dienststellen mit 20 – 200 Beschäftigten 27,9 %,
- bei Dienststellen mit 201 – 500 Beschäftigten 43,8 %,
- bei Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten 76,8 %.

Zwischen den einzelnen Ressorts bestehen ebenfalls große Unterschiede.

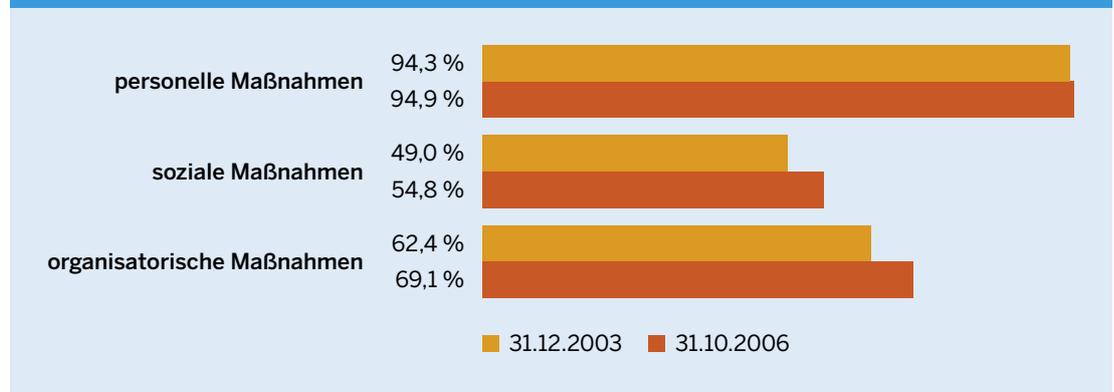
In den Geschäftsbereichen von IM (68,2 %), MBV (75,0 %) und MIWFT (58,3 %) ergeben sich Werte deutlich über dem Landesdurchschnitt von 35,0 %, in den Geschäftsbereichen von MSW (25,8 %), MAGS (22,2 %) und MWME (11,1 %) liegen sie deutlich darunter.

Unmittelbares Vortragsrecht/Teilnahme an Besprechungen/Teilnahme an den Vierteljahresgesprächen mit dem Personalrat

Im Zeitraum 2004 – 2006 machten 61,6 % der Gleichstellungsbeauftragten von ihrem unmittelbaren Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung gem. § 18 Abs. 4 Satz 1 LGG Gebrauch (2000 – 2003: 64,1 %).

Das Vortragsrecht wird von fast allen Gleichstellungsbeauftragten (94,9 %) bei personellen Maßnahmen genutzt, von 69,1 % bei organisatorischen Maßnahmen und von 54,8 % bei sozialen Maßnahmen. Im Vergleich zum Zeitraum 2000 – 2003 nutzen Gleichstellungsbeauftragte insbesondere bei sozialen und organisatorischen Maßnahmen vermehrt dieses Recht.

Gleichstellungsbeauftragte in der Landesverwaltung NRW nach Art der Maßnahmen, bei denen das unmittelbare Vortragsrecht gemäß § 18 Abs. 4 Satz 2 LGG ausgeübt wurde im Vergleich der Jahre 2003/2006



Dieses Recht wird mit zunehmender Beschäftigtenzahl von einem größeren Anteil der Gleichstellungsbeauftragten in Anspruch genommen (unter 20 Beschäftigte: 38,9 %; 20 – 200 Beschäftigte: 62,5 %; mehr als 500 Beschäftigte: 87,0 %).

Innerhalb der Ressorts machen die Gleichstellungsbeauftragten recht unterschiedlich von ihrem Vortragsrecht Gebrauch. So ist der Anteil beim MIWFT (91,7 %) und IM (83,3 %) deutlich höher als im Landesdurchschnitt. Im JM (53,6 %) und MSW (38,9 %) wird das Vortragsrecht am wenigsten genutzt.

Im Berichtszeitraum 2004 – 2006 nahmen 82,0 % der Gleichstellungsbeauftragten in dieser Funktion an Besprechungen teil. Dies sind deutlich mehr als im Vergleich zu 2000 – 2003 (+ 11,6 Prozentpunkte). Auch hier sind wieder mit zunehmender Beschäftigtenzahl steigende Anteile zu verzeichnen: von 72,2 % bei Dienststellen mit weniger als 20 Beschäftigten bis 95,7 % bei Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten. Auch ressortbezogen ergeben sich Unterschiede. Während der Prozentsatz z.B. beim FM (99,4 %), IM (97,0 %), MAGS (96,3 %), MIWFT (91,7 %), MBV (100 %) und LRH (100 %) überdurchschnittlich hoch ist, liegt er beim MSW (66,8 %) und MWME (66,7 %) recht niedrig.

Nachfolgend ein Überblick über die Art der Besprechungen, an denen Gleichstellungsbeauftragte im Berichtszeitraum teilgenommen haben:

- Anlassbezogene Dienstbesprechungen bei der Personalstelle oder der Dienststellenleitung (82,9 %),
- Besprechungen mit dem Personalrat (78,1 %),
- Beurteilungsbesprechungen (62,1 %),
- Regelmäßige Dienstbesprechungen bei der Dienststellenleitung, allein oder mit anderen Führungskräften/Beschäftigten (59,8 %),
- Regelmäßige Dienstbesprechungen bei der Personalstelle, allein oder mit anderen Führungskräften/Beschäftigten (37,3 %),
- Sonstige Besprechungen (63,3 %).

Der überwiegende Teil der Gleichstellungsbeauftragten (55,5 %; + 0,9 Prozentpunkte) wird regelmäßig zu den o.g. Besprechungen eingeladen. Bei 18,0 % ist dies nicht der Fall (– 6,2 Prozentpunkte). Gut ein Viertel (26,6 %) der Gleichstellungsbeauftragten wird von Fall zu Fall eingeladen. Folgende Ressorts liegen über dem Landesdurchschnitt von 55,5 %: FM (75,8 %), MIWFT (72,2 %), MAGS (63,0 %) und IM (59,1 %). In allen anderen Ressorts sind die Anteile der Gleichstellungsbeauftragten, die regelmäßig eingeladen werden, unter dem Landesdurchschnitt.

Im Falle der Nichtteilnahme erhalten 38,3 % der Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig ein Protokoll, 6,5 Prozentpunkte mehr als im Berichtszeitraum 2000 – 2003. In den Geschäftsbereichen von MIWFT (52,8 %), MUNLV (50,0 %) und MBV (50,0 %) liegt der Anteil deutlich über dem Landesdurchschnitt, in den Bereichen von MSW (32,6 %) und JM (30,5 %) darunter. 27,0 % der Gleichstellungsbeauftragten erhalten teilweise ein Protokoll (– 0,5 Prozentpunkte); bei 34,8 % ist dies nicht der Fall (– 6,1 Prozentpunkte).

Mehr als die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten (53,4 %) nimmt regelmäßig an den Besprechungen der Dienststellenleitung mit dem Personalrat (Vierteljahresgespräche) teil. Im Bereich des FM liegt der Anteil mit 92,4 % am höchsten, in den Bereichen des MSW und des MBV sind die Werte mit 29,5 % bzw. 25,0 % sehr niedrig.

Widerspruchsrecht

Vom 01.01.2004 bis zum 31.10.2006 nahmen 10,4 % (80) der Gleichstellungsbeauftragten das Widerspruchsrecht gem. § 19 Abs. 1 LGG in Anspruch. Dies bedeutet einen Rückgang um 5,7 Prozentpunkte. Mit zunehmender Beschäftigtenzahl ergibt sich eine steigende Tendenz. In Dienststellen mit weniger als 20 Beschäftigten machte keine Gleichstellungsbeauftragte von ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch, in Dienststellen mit 20 – 200 Beschäftigten schon 5,9 %, in Dienststellen mit 201 – 500 Beschäftigten 14,0 % und in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten sogar 39,1 %. Auch innerhalb der Ressorts variiert der Anteil der Gleichstellungsbeauftragten, die Widerspruch einlegten, erheblich. In den Bereichen des MBV (50,0 %), MP/StK (50,0 %), MIWFT (41,7) und IM (25,8 %) liegt er deutlich über dem Landesdurchschnitt, in den Bereichen des JM (4,6 %) und des MSW (4,7 %) deutlich darunter. In den Geschäftsbereichen des LRH und des MGFFI wurde im Berichtszeitraum kein Widerspruch eingelegt.

Von den 80 Gleichstellungsbeauftragten, die von ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch machten, taten dies

- bei personellen Maßnahmen 70 (87,5 %; – 9,5 Prozentpunkte),
- bei sozialen Maßnahmen 14 (17,5 %; + 12,2 Prozentpunkte),
- bei organisatorischen Maßnahmen 26 (32,5 %; + 18,9 Prozentpunkte).

Damit betreffen Widersprüche zwar nach wie vor meistens personelle Maßnahmen, aber auch deutlich häufiger als im letzten Berichtszeitraum soziale und organisatorische Maßnahmen.

Von den 80 Gleichstellungsbeauftragten, die vom Widerspruchsrecht Gebrauch machten, hatten 14 (17,5 %) immer, 42 (52,5 %) überwiegend und je 12 (15,0 %) selten bzw. nie Erfolg. Somit hatten 70,0 % der Gleichstellungsbeauftragten immer oder überwiegend Erfolg mit ihrem Widerspruch.

Von der Möglichkeit, nach Einlegen eines Widerspruchs und erneuter Entscheidung der Dienststelle eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle einzuholen, machten 12 Gleichstellungsbeauftragte in 22 Fällen Gebrauch. Davon entfallen 8 Fälle auf den Geschäftsbereich des FM, 7 auf den Geschäftsbereich des MIWFT, 5 auf den Geschäftsbereich des IM und je ein Fall auf die Geschäftsbereiche des JM und des MSW.

8.6 Mitarbeit in Gremien

Die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in die Gremienarbeit (außer Auswahlgremien) der Dienststellen hat sich im Vergleich zum Berichtszeitraum 2000 – 2003 erheblich verbessert. 41,0 % der Gleichstellungsbeauftragten oder 315 (1. LGG-Bericht: 189) sind in ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte in Gremien der Dienststelle vertreten. Die Mitarbeit bezieht sich durchschnittlich auf 3,2 Gremien (1. LGG-Bericht: 2,9 Gremien). Der Anteil der Gleichstellungsbeauftragten, die in Gremien mitarbeiten und die Anzahl der Gremien steigen auch hier deutlich mit zunehmender Beschäftigtenzahl.

Beschäftigtenzahl	Anteil der Gleichstellungsbeauftragten, die in Gremien der Dienststelle mitarbeiten in %	Durchschnittliche Zahl der Gremien pro Gleichstellungsbeauftragte
Unter 20	–	–
20 – 200	36,2	1,9
201 – 500	61,8	2,9
Über 500	81,2	5,7
insgesamt	41,0	3,2

Innerhalb der Ressorts ist die Beteiligung jedoch recht unterschiedlich ausgeprägt. In den Geschäftsbereichen des MIWFT (83,3 %), des FM (72,6 %) und des IM (69,7 %) liegen die Anteile weit über dem Landesdurchschnitt. In den Geschäftsbereichen des MBV (25,0 %), des JM (22,6 %), des MSW (20,0 %) und des LRH (0,0 %) am niedrigsten. Auch die durchschnittliche Anzahl der Gremien, in denen die Gleichstellungsbeauftragten mitarbeiten, variiert stark von 1,8 (JM) bis 6,8 (MIWFT).

Die Mitarbeit bezieht sich auf Gremien zu folgenden Themenbereichen:

- Organisation 180 Gleichstellungsbeauftragte (57,1 % von 315),
- Personal 202 Gleichstellungsbeauftragte (64,1 % von 315),
- Hochschulspezifische Gremien 32 Gleichstellungsbeauftragte (10,2 % von 315),
- Gleichstellung/Frauen 100 Gleichstellungsbeauftragte (31,7 % von 315),
- Sonstige Gremien 162 Gleichstellungsbeauftragte (51,4 % von 315).

8.7 Durchführung von Sprechstunden und Frauenversammlungen/Vernetzung

Knapp ein Drittel (30,5 %) der Gleichstellungsbeauftragten boten im Berichtszeitraum Sprechstunden an, etwa so viele wie im vorhergehenden Berichtszeitraum (– 0,7 Prozentpunkte). Die höchsten Anteile entfallen auf die Geschäftsbereiche des MIWFT (69,4 %), MWME (55,6 %), MGFFI (50,0 %), IM (47,0 %) und MSW (44,7 %). Die Gleichstellungsbeauftragten in den Bereichen des MBV, des MP/StK und der LTV machen keine entsprechenden Angebote.

Durchschnittlich ein Fünftel der Gleichstellungsbeauftragten (20,4 %) führte im Berichtszeitraum eine Frauenversammlung durch. Die Anteile schwanken ressortbezogen zwischen 0,0 % (LTV, MBV und MP/STK) und 50,0 % (MGFFI).

Von der Möglichkeit, mit anderen Gleichstellungsbeauftragten zu kooperieren, machten mit 77,7 % (597) deutlich weniger Gleichstellungsbeauftragte Gebrauch als im Berichtszeitraum 2000 – 2003 (– 6,2 Prozentpunkte). Dementsprechend geben 22,3 % der Gleichstellungsbeauftragten an, keinen Kontakt zu anderen Gleichstellungsbeauftragten zu haben.

Außer in der LTV arbeiten in den Bereichen des MWME (44,4 %) sowie des JM (38,9 %) die meisten Gleichstellungsbeauftragten, die keinen Kontakt zu Kolleginnen haben. In den Bereichen des MP/StK (0,0 %), MGFFI (0,0 %), IM (1,5 %), MUNLV (3,6 %) und MAGS (3,7 %) sind die geringsten Anteile von Gleichstellungsbeauftragten, die nicht mit anderen Gleichstellungsbeauftragten vernetzt sind, zu verzeichnen.

Die Kooperation mit anderen Gleichstellungsbeauftragten erfolgt nach wie vor hauptsächlich durch Dienstbesprechungen auf Einladung einer übergeordneten Dienststelle (88,4 %). Kontakte durch regelmäßige Telefonate (47,6 %) oder regelmäßige Treffen (43,9 %) folgen an zweiter und dritter Stelle. Damit ergeben sich im Vergleich zum 1. LGG-Bericht keine wesentlichen Änderungen.

Knapp die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten (48,4 %) hält eine umfassendere Vernetzung für notwendig (– 4,1 Prozentpunkte). Auffällig ist, dass insbesondere in den Ressorts, in denen die meisten Gleichstellungsbeauftragten bereits Kontakt untereinander haben, die größten Anteile Gleichstellungsbeauftragter zu finden sind, die eine weitere Vernetzung für erforderlich halten (IM: 72,7 %; MAGS: 70,4 %; MIWFT: 69,4 %; MUNLV: 57,1 %).

Die Tatsache, dass durchschnittlich weniger Gleichstellungsbeauftragte als im vorhergehenden Berichtszeitraum eine umfassendere Vernetzung für notwendig erachten, ist wohl kaum auf eine mangelnde Wertschätzung einer solchen Praxis zurückzuführen. Als Ursache kommen deshalb eher die umfangreichen organisatorischen Neuordnungen in den Geschäftsbereichen in Betracht, die dazu führen, dass die Vernetzung in den veränderten Strukturen erst nach und nach aufgebaut und erprobt werden muss.

8.8 Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an Schulen und Studienseminaren

Dienststellen für die im Landesdienst beschäftigten Lehrkräfte sind die Bezirksregierungen und Schulämter. Aufgrund der fehlenden Dienststelleneigenschaft der rund 6.300 öffentlichen Schulen und der Studienseminare in NRW besteht keine Pflicht zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten.

§ 15 Abs. 2 LGG sieht jedoch vor, dass eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt wird, wenn die weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz oder der (Studien)Seminar-konferenz dies beschließen. Sie soll die schulfachliche Gleichstellungsbeauftragte auf Schulaufsichtsebene unterstützen, hat jedoch prinzipiell nicht die gleichen Rechte und Pflichten wie eine Gleichstellungsbeauftragte. Sie ist allerdings nach den einschlägigen Erlassvorgaben stimmberechtigtes (Pflicht)Mitglied in den schulischen Auswahlkommissionen für die Einstellung von Lehrkräften.

Mit der Novellierung des Schulgesetzes im Jahr 2006 wurde eine zunehmende Eigenverantwortlichkeit von Schulen normiert. Hierzu gehört u.a. die Delegation von Dienstvorsetz-tenaufgaben auf die Schulleitungen (§ 59 Abs. 5 SchulG). Damit werden in Zukunft gleichstel-lungsrechtliche Aufgaben von der Schulaufsichtsebene teilweise auf die Schulen verlagert. In Konsequenz dessen ist festgelegt, dass nach der (künftigen) Übertragung der Dienstvor-gesetztenaufgaben die Aufgaben und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten nach § 15 LGG von der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen wahrgenommen werden. Entscheidungswege und -zeiträume können so verkürzt werden. Die Ansprechpartnerinnen werden mit der Neuregelung faktisch zu Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten im Sinne des § 15 Abs. 1 LGG. Entsprechend wird sich die Qualität ihrer Aufgaben und Rechte ändern.

Um der Aufgabenwahrnehmung nach den Intentionen des LGG speziell in den Schulen Ge-wicht und Raum zu geben, besteht schon seit dem Jahr 2000 die Empfehlung, Entlastung in Form von Befreiung von Pausenaufsicht, Vertretungsunterricht und von sonstigen außerun-terrichtlichen Aufgaben zu gewähren. Auch die Vergabe von Entlastungsstunden aus einem gesonderten Stundenkontingent der Schule (auf Beschluss der Lehrerkonferenz) ist nicht ausgeschlossen. Von diesen Möglichkeiten wird im Berichtszeitraum nur in geringem Umfang Gebrauch gemacht.

Neben der (Pflicht)Mitgliedschaft in schulischen Personalauswahlkommissionen sind die Mit-wirkung und die Beratungskompetenz von Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen im Erhebungszeitraum im Schwerpunkt bei folgenden Themen gefordert:

- Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung,
- Einsatz von Teilzeitbeschäftigten und Alleinerziehenden,
- Umsetzung des Frauenförderplans,
- Beratung des Kollegiums in Fragen der Gleichstellung,
- Fortbildungsplanung,
- Verankerung von Gleichstellungsthemen im Schulprogramm,
- Kooperation mit außerschulischen Partnern.

Die Bereitschaft zur Bestellung von Ansprechpartnerinnen an Schulen ist im Berichtszeitraum überwiegend konstant, tendenziell aber leicht rückläufig. Speziell im Bereich der Grund-schulen mit extrem hohem Frauenanteil wird ein frauen- bzw. geschlechterpolitischer Hand-lungsbedarf oft (noch) nicht gesehen. Hier wird künftig noch Überzeugungsarbeit zu leisten sein, nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund der neu aufgeworfenen Debatte um spezifische

Jungen- und Mädchenförderung. Schulen, die mit der Tätigkeit von Ansprechpartnerinnen Erfahrungen gesammelt haben, profitieren zunehmend von deren gleichstellungspolitischer Kompetenz.

Wahrnehmung von Gleichstellungsaufgaben im Modellprojekt „Selbstständige Schule“

Das im Schuljahr 2002/2003 gestartete und auf sechs Jahre angelegte Modellvorhaben „Selbstständige Schule“ wird in 278 Schulen erprobt. Den teilnehmenden Schulen sind auf der Grundlage des Schulentwicklungsgesetzes (SchEG) vom 27.11.2001 i. V. m. der Verordnung „Selbstständige Schule“ (VOSS) vom 12.4.2002 einige der dienstrechtlichen Entscheidungskompetenzen übertragen worden, die zuvor bei der Schulaufsicht lagen. Darüber hinaus wurden die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen mit der Wahrnehmung der Aufgaben und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten gem. § 15 LGG beauftragt (Art. 1 Abs. 3 SchEG). Im Rahmen des Modellvorhabens verfügen die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen damit über die gleichen Rechte und Pflichten wie Gleichstellungsbeauftragte.

Laut einer Umfrage im Jahr 2004 wurden Ansprechpartnerinnen an knapp einem Drittel der ausgewerteten Schulen für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben in unterschiedlicher Form entlastet (absolut an 76 von 270). 49 Schulen davon gewährten Stundenentlastung (28 Schulen aus dem speziellen Stundenbudget des Modellversuchs, 9 Schulen aus dem Kontingent für besondere schulische Aufgaben, 12 Schulen aus der Schulleitungspauschale). Im Übrigen wurden Ansprechpartnerinnen an einzelnen Schulen durch andere Maßnahmen entlastet, z.B. Befreiung von der Pausenaufsicht, geringere Inanspruchnahme bei Vertretungsunterricht, Entlastung von sonstigen schulischen Aufgaben.

Zur Unterstützung der Tätigkeit von Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an Schulen wurde im Jahr 2005 ein Leitfaden zu den rechtlichen Handlungsgrundlagen – angereichert mit praktischen Fallbeispielen – veröffentlicht¹⁷. Die im Jahr 2006 durchgeführte Wirksamkeitsprüfung dieses Leitfadens bestätigte die Notwendigkeit grundlegender Information bzw. Fortbildung, sowohl für die Tätigkeit der Ansprechpartnerinnen, als auch zur Sensibilisierung der Schulleitungen im Hinblick auf eine aktive Rolle im Gleichstellungsprozess.

17 http://www.selbststaendige-schule.nrw.de/dasProjekt/rechtlicheGrundlagen/ordner_template/neue_Hinweise_gleichstellung_04_04_15.pdf

9. Sonderbereich Hochschulen (Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen)

9.1 Beschäftigungssituation

Beschäftigte insgesamt

Am 31.10.2006 sind insgesamt 43.306 Personen (ohne studentische sowie wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte) an den Hochschulen des Landes NRW beschäftigt, 17.408 Frauen (40,2 %) und 25.898 Männer (59,8 %). Im Vergleich zum 31.12.2003 sank die Zahl der Beschäftigten um 1,3 %; die Zahl der beschäftigten Frauen stieg um 2,3 %. Der Frauenanteil an den Hochschulen erhöhte sich somit im Berichtszeitraum um 1,3 Prozentpunkte und liegt nach wie vor deutlich (– 13,1 Prozentpunkte) unter dem Anteil der Frauen in der Landesverwaltung NRW insgesamt (53,3%).

Beschäftigten- und Laufbahngruppen

Von den 43.306 Beschäftigten sind 22,1 % (9.557) verbeamtet, 70,7 % (30.608) als Angestellte und 7,3 % (3.141) als Arbeiterinnen und Arbeiter tätig.

Im Vergleich zum 1. LGG-Bericht sank die Zahl der Beamtinnen und Beamten sowie die der Arbeiterinnen und Arbeiter um 5,7 % (– 573) bzw. 5,5 % (– 183). Lediglich bei den Angestellten ist ein Zuwachs von 0,6 % (+ 175) zu verzeichnen. Der Frauenanteil stieg sowohl bei den Beamtinnen und Beamten als auch bei den Angestellten leicht an (um 2,1 bzw. 1,0 Prozentpunkte). Allerdings wird nur bei den Angestellten mit einem Frauenanteil von 47,2 % (14.451) nahezu Geschlechterparität erreicht, während bei den Beamtinnen und Beamten lediglich ein Viertel der Beschäftigten Frauen sind (25,8 %; 2.464). Bei den Arbeiterinnen und Arbeitern sank der Frauenanteil um 0,6 Prozentpunkte auf 15,7 % (493).

Die prozentuale Verteilung der Beamtinnen und Beamten sowie Angestellten auf die Laufbahngruppen stellt sich wie folgt dar: Mehr als die Hälfte der Beschäftigten (58,1 %) ist im höheren Dienst beschäftigt. 16,0 % gehören dem gehobenen Dienst, 25,7 % dem mittleren und 0,2 % dem einfachen Dienst an. Der Frauenanteil stieg im Vergleich zum 1. LGG-Bericht in allen Laufbahngruppen, mit Ausnahme des einfachen Dienstes, an. Im höheren Dienst ist mit 2,6 Prozentpunkten die stärkste Steigerung zu beobachten. Mit 27,5 % sind hier jedoch nach wie vor nur wenig mehr als ein Viertel der Beschäftigten weiblich. Auch im gehobenen und einfachen Dienst bleibt die Unterrepräsentanz von Frauen mit 41,7 % bzw. 42,9 % bestehen, wenn auch weniger stark ausgeprägt. Dagegen sind Frauen im mittleren Dienst mit 75,5 % überrepräsentiert. Sowohl im höheren als auch im gehobenen Dienst liegt der Frauenanteil mit 12,1 bzw. 15,9 Prozentpunkten unterhalb der entsprechenden Anteile in der gesamten Landesverwaltung.

Professorinnen und Professoren

Bei den Professorinnen und Professoren (C 2 – C 4, W 2, W 3) ist im Vergleich zum 1. LGG-Bericht ein Anstieg des Frauenanteils um 2 Prozentpunkte, von 12,7 % auf 14,7 %, zu verzeichnen. Dennoch besteht weiterhin eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen, die bei den C 4-Professuren am größten ist. Allerdings muss hier berücksichtigt werden, dass seit dem 01.01.2005 Neuberufungen nur noch nach dem W-Besoldungssystem erfolgen. Es bleibt ab-

zuwarten, ob die im Vergleich etwas höheren Frauenanteile bei den neueingerichteten Juniorprofessuren und bei den W 2-Professuren sich längerfristig auch bei den W 3-Professuren fortsetzen.

Frauenanteil in den C- und W-Besoldungsgruppen an Hochschulen am 31.10.2006			
Besoldungsgruppe	insgesamt	davon Frauen	in %
C 2 (Professuren)	807	140	17,3
C 3	2331	365	15,7
C 4	1907	206	10,8
W 1 (Juniorprofessuren) ¹⁸	75	16	21,3
W 2	298	70	23,5
W 3	256	40	15,6

Führungspositionen

An den Hochschulen sind Frauen zum Stichtag 31.10.2006 nach wie vor selten in Führungspositionen anzutreffen. Nur 6,7 % der Rektorate und 6,5 % der Dekanate sind mit Frauen besetzt. Die Funktion der Kanzlerin bzw. des Kanzlers wird zu 13,8 %, die des Prorektors bzw. der Prorektorin zu 19,6 % von Frauen wahrgenommen. Die Leitungen zentraler Einrichtungen und die Dezernentenstellen in den Hochschulverwaltungen sind zu 22,2 % bzw. zu 32,9 % mit Frauen besetzt.

Gegenüber dem 1. LGG-Bericht sank der Frauenanteil, ausgenommen Rektorinnen und Rektoren sowie Dezernentinnen und Dezernenten, weiter ab.

Führungspositionen an Hochschulen (Beschäftigte am 31.12.2003 und 31.10.2006)							
Führungsposition	31.12.2003			31.10.2006			Veränderung in %-Punkten
	gesamt	Frauen	in %	gesamt	Frauen	in %	
Rektorin/Rektor	32	2	6,3	30	2	6,7	+ 0,4
Prorektorin/Prorektor	100	23	23,0	92	18	19,6	- 3,4
Dekanin/Dekan	269	21	7,8	231	15	6,5	- 1,3
Kanzlerin/Kanzler	31	5	16,1	29	4	13,8	- 2,3
Leitung einer zentralen Einrichtung	154	39	25,3	162	36	22,2	- 3,1
Dezernentinnen/Dezernenten in der Verwaltung	183	48	26,2	155	51	32,9	+ 6,7
insgesamt	769	138	17,9 ¹⁹	699	126	18,0	+ 0,1

18 In dem im ersten Absatz genannten Frauenanteil bei den Professorinnen und Professoren von 14,7 % sind die Juniorprofessuren nicht enthalten.

19 Der prozentuale Anteil von Frauen in Führungspositionen insgesamt unterscheidet sich von dem in der entsprechenden Tabelle des 1. LGG-Berichts. Dort wurden bei der Berechnung die Positionen „Leitung einer zentralen Einrichtung“ und „Dezernentinnen/Dezernenten in der Verwaltung“ nicht mit einbezogen.

Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Am 31.10.2006 sind an den Hochschulen 19.115 wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, 3.904 (– 17,0 %) weniger als am 31.12.2003. Der Frauenanteil stieg trotz eines Rückgangs der absoluten Zahlen aufgrund der gesunkenen Gesamtzahl um 2,2 Prozentpunkte auf 28,7 % an. 70,8 % der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter knapp ein Drittel Frauen (31,8 %), sind befristet beschäftigt. Somit besteht bereits bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich auf ihren Positionen für eine weitere wissenschaftliche Karriere qualifizieren können, eine Unterrepräsentanz von Frauen, die sich mit zunehmender Qualifikation wie Promotion und Habilitation noch verstärkt.

Studentische sowie wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte

An den Hochschulen sind am 31.10.2006 insgesamt 16.149 studentische und 2.708 wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte befristet beschäftigt.²⁰ Im Vergleich zu den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern liegt der Frauenanteil mit 42,2 % bzw. 49,9 % hier wesentlich höher.

Ausschreibungspraxis

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum an den Hochschulen 6.070 Stellen ausgeschrieben, in gut zwei Dritteln der Fälle (68,0 %) in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, in knapp einem Drittel der Fälle, obwohl keine Unterrepräsentanz von Frauen bestand. In den überwiegenden Fällen erfolgte die Ausschreibung öffentlich (52,1 %) oder gleichzeitig intern und dienststellenübergreifend (39,9 %). In 409 Fällen wurde von einer Ausschreibung abgesehen. Davon in 71,1 % der Fälle, obwohl eine Unterrepräsentanz von Frauen bestand und kein Ausnahmetatbestand nach § 8 Abs. 8 LGG vorlag. Die Zahl der Hochschulen, die von einer öffentlichen Ausschreibung nach § 8 Abs. 2 LGG absahen, sank im Vergleich zum 1. LGG-Bericht von 23 auf 13. Dabei bestand in 12 Hochschulen pro Jahr in durchschnittlich 240 Fällen Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten. Drei Hochschulen führen in durchschnittlich 26 Fällen pro Jahr haushaltsrechtliche Gründe an.

Insgesamt etwas mehr als die Hälfte der im Jahresdurchschnitt ausgeschriebenen Stellen (52,6 %) wurde mit der Option einer Teilzeitbeschäftigung versehen. Im Vergleich zum 1. LGG-Bericht ist hier ein Rückgang von 11,9 Prozentpunkten zu verzeichnen. Darunter waren jedoch deutlich mehr als zuvor solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben; ihr Anteil an den Teilzeit-Ausschreibungen stieg deutlich um 28,9 Prozentpunkte auf 43,7 % an. Damit liegt der prozentuale Anteil der insgesamt auch für eine Teilzeitbeschäftigung ausgeschriebenen Stellen 25,4 Prozentpunkte unter dem landesweiten Wert, der Anteil der so ausgeschriebenen Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben jedoch 20 Prozentpunkte darüber. 47,4 % der Ausschreibungen sahen nicht die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung vor, dabei handelte es sich in 18,3 % der Fälle um Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Insgesamt stieg der prozentuale Anteil der auch für eine Teilzeitbeschäftigung ausgeschriebenen Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion um 14,8 Prozentpunkte auf 72,7 %.

²⁰ Jeweils zwei studentische und wissenschaftliche künstlerische Hilfskräfte sind unbefristet beschäftigt, darunter drei Frauen.

Somit ist bezüglich der Ausschreibungen auch in Teilzeit bei den Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion eine positive Entwicklung zu verzeichnen. Ob und in welchem Umfang bei solchen Ausschreibungen die Stellenbesetzungen tatsächlich auch in Teilzeit vorgenommen wurden bzw. entsprechende Bewerbungen vorlagen, darüber liegen keine Daten vor. Insgesamt ist die Zahl der Ausschreibungen auch in Teilzeit jedoch rückläufig.

Befristete wissenschaftliche Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere Stellen für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wurden, obwohl für sie keine Ausschreibungsverpflichtung besteht, im Berichtszeitraum von 24 Hochschulen (80,0 %) regelmäßig ausgeschrieben.

Einstellungen

Im Gegensatz zur Landesverwaltung wurden im Berichtszeitraum an den Hochschulen durchschnittlich mehr Personen pro Jahr eingestellt (3.997) als ausschieden (3.762). Mit 37,0 % liegt der Frauenanteil bei den Neueinstellungen insgesamt im jährlichen Durchschnitt ebenfalls über dem Anteil von Frauen an den Ausgeschiedenen insgesamt (33,6 %).

Die größte Personalfuktuation findet sich, aufgrund der zumeist befristeten Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, im höheren Dienst. Von den neu eingestellten Frauen gehören diesem 72,4 %, von den neu eingestellten Männern 86,1 % dieser Laufbahngruppe an. Die hohe Quote von 72,4 % bei den Frauen wird relativiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Einstellungen in den jeweiligen Laufbahngruppen betrachtet wird. Hier zeigt sich eine ähnliche Verteilung wie im letzten Berichtszeitraum: Mit 33,1 % ist der Frauenanteil im höheren Dienst am niedrigsten und mit 75,3 % im mittleren Dienst am höchsten. Im gehobenen Dienst beträgt er 38,6 %, im einfachen Dienst 43,5 %, bei einer allerdings sehr kleinen Fallzahl.

Damit liegen die Einstellungsquoten von Frauen in den Laufbahngruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind, im höheren Dienst um 5,6 und im einfachen Dienst um 0,6 Prozentpunkte über ihrem jeweiligen Beschäftigtenanteil. Im gehobenen Dienst liegt die Einstellungsquote von Frauen 3,1 Prozentpunkte unter ihrem Beschäftigtenanteil.

Stellenbesetzungen

Im Berichtszeitraum erfolgten an den Hochschulen im jährlichen Durchschnitt insgesamt 4.003 Stellenbesetzungen (einschließlich Umsetzungen, aber ohne Ausbildungspositionen), davon 55,8 % in Vollzeit. Bei den Beamtinnen und Beamten (ohne wissenschaftlich Beschäftigte) sowie bei den Professorinnen und Professoren erfolgten die Stellenbesetzungen mit 94,7 % und 96,3 % überproportional in Vollzeit.

39,2 % der zu besetzenden Stellen gingen an Frauen. Dieser Anteil liegt damit etwas unter dem Frauenanteil an den Bewerbungen (41,9 %) und geringfügig über dem Frauenanteil bei den zu einem Vorstellungsgespräch eingeladenen Bewerberinnen und Bewerbern (38,4 %).

In den einzelnen Beschäftigten- und Laufbahngruppen wurden Stellen überproportional mit Frauen besetzt. Ihr Anteil bewegt sich bei den Beschäftigtengruppen zwischen 62,2 % (Angestellte) und 30,7 % (Arbeiterinnen und Arbeiter), bei den Laufbahngruppen zwischen 78,4 % (mittlerer Dienst) und 46,0 % (höherer Dienst). Mit Ausnahme der Angestellten und des gehobenen Dienstes liegt der Frauenanteil bei den Stellenbesetzungen auch über dem Frauenanteil an den Bewerbungen. Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten ist der Frauenanteil bei den Stellenbesetzungen mit 34,5 % relativ gering; er liegt jedoch um 7,5 Prozentpunkte höher als

der Frauenanteil an den Bewerbungen (27,0 %). Diese niedrige Bewerbungsquote von Frauen, insbesondere bei den Professuren (20,4 %), zeigt, wie dringend notwendig es ist, Frauen bei ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung sehr viel stärker zu unterstützen und strukturelle Barrieren, wie z.B. fehlende Formalisierung und Transparenz bei Stellenvergabeverfahren oder lange Qualifizierungswege, abzubauen.

Beförderungen, Höhergruppierungen und höhere Einreihungen

Für den Berichtszeitraum werden insgesamt 4.112 Beförderungen, Höhergruppierungen und höhere Einreihungen erfasst. Der Frauenanteil liegt bei 43,4 %, 3,2 Prozentpunkte über dem Frauenanteil in den Hochschulen insgesamt.

Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum sank die Gesamtzahl der Beförderungen, Höhergruppierungen und höheren Einreihungen im jährlichen Durchschnitt um 17,8 %, von 1.765 auf 1.451; mit 24,6 % sind Frauen überproportional davon betroffen. Der Frauenanteil liegt damit 3,9 Prozentpunkte unter dem Vergleichswert vom 31.12.2003. Der Rückgang der Beförderungen, Höhergruppierungen und höheren Einreihungen betrifft alle Beschäftigtengruppen, am stärksten den Bereich der Beamtinnen und Beamten (– 23,1 %), gefolgt von den Angestellten (– 17,2 %) und dem Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter (– 12,3 %). Dabei sind Frauen stärker betroffen als Männer. So sank die Zahl der beförderten Frauen um 24,6 %, die der höhergruppierten Frauen um 24,9 % und die der höher eingereichten Frauen um 15,6 %. Insgesamt profitieren Beamtinnen nahezu unverändert zu knapp einem Drittel (29,4 %) an den Beförderungen, weibliche Angestellte zu etwas mehr als die Hälfte (53,0 %) an den Höhergruppierungen und Arbeiterinnen ebenfalls nahezu unverändert zu 11,4 % an höheren Einreihungen. Diese Anteile liegen somit bei den Beamtinnen und weiblichen Angestellten 3,6 Prozentpunkte bzw. 5,8 Prozentpunkte über ihren jeweiligen Beschäftigtenanteilen, bei den Arbeiterinnen 4,3 Prozentpunkte darunter.

Die meisten Beförderungen im Jahresdurchschnitt verzeichnet mit 71,0 % der höhere Dienst. Der Frauenanteil liegt hier mit 22,1 % um 2,2 Prozentpunkte über dem Vergleichswert vom 31.12.2003. Am stärksten profitieren Frauen von Beförderungen mit einem Anteil von 71,4 % im mittleren Dienst (+ 11,1 Prozentpunkte), gefolgt von 43,9 % im gehobenen Dienst (– 3,9 Prozentpunkte). Lediglich im gehobenen Dienst liegt der Anteil unter dem entsprechenden Beschäftigtenanteil, hier allerdings um 19,9 Prozentpunkte.

Bei den Höhergruppierungen liegt der Schwerpunkt im jährlichen Durchschnitt mit 50,3 % im mittleren Dienst. Der Frauenanteil ging hier um 6,7 Prozentpunkte auf 73,6 % zurück. Im einfachen Dienst kommen Höhergruppierungen Frauen zu 55,6 % zugute, im gehobenen Dienst zu 35,6 % sowie im höheren Dienst zu 26,2 %. Damit liegt der Anteil der Frauen bei den Höhergruppierungen unter den jeweiligen Beschäftigtenanteilen in den Laufbahngruppen, am stärksten im höheren Dienst (6,3 Prozentpunkte). Hiervon ausgenommen sind Höhergruppierungen im einfachen Dienst.

9.2 Frauenförderpläne

In allen 30 an der Erhebung beteiligten Hochschulen liegt – wie im LGG vorgesehen – ein Rahmenplan vor. In 24 Einrichtungen liegen Frauenförderpläne für alle Fachbereiche, die Verwaltung, die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und die zentralen Betriebseinheiten mit mindestens 20 Beschäftigten vor.

Zielvorgaben

Die meisten Frauenförderpläne enthalten Zielvorgaben bei den Professuren (91,7 %), bei den Studierenden (87,5 %) und beim wissenschaftlichen Nachwuchs (79,2 %). Weniger Vorgaben gibt es beim Personal in Medizin, Technik und/oder Verwaltung (45,8 %), bei unbefristeten Mittelbaustellen (37,5 %), bei Lehrbeauftragungen (29,2 %), bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen (25,0 %) und bei Lehrstuhlvertretungen (20,8 %). Die Vergabe von Stipendien (12,5 %), drittmittelfinanzierte Mittelbaustellen (8,3 %) und Gastprofessuren (4,2 %) spielen eine untergeordnete Rolle.

Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum sind Rückgänge bei den Zielvorgaben zu den Professuren (– 4,5 Prozentpunkte) und den unbefristeten Mittelbaustellen (– 4,8 Prozentpunkte) zu beobachten. Vermehrt aufgenommen sind Zielvorgaben zu den Studierenden, dem Personal in Medizin, Technik und/oder Verwaltung (+ 15,0 Prozentpunkte) und zu den Lehrstuhlvertretungen (+ 13,1 Prozentpunkte).

Lässt man diejenigen Hochschulen außer Betracht, für die solche Vorgaben nicht erforderlich sind, da die jeweilige Laufbahngruppe nicht existiert, ergibt sich für Einstellungen folgendes Bild: Im Bereich der Beamtinnen und Beamten sowie Angestellten weisen trotz einer bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen 9,1 % der Hochschulen mit Frauenförderplänen keine Zielvorgaben für den einfachen Dienst, 8,3 % keine Vorgaben für den mittleren Dienst, 20,8 % keine für den gehobenen Dienst und 26,1 % keine für den höheren Dienst auf. Den Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter betrifft dies im einfachen Dienst zu 42,1 % und im mittleren Dienst zu 45,5 %.

Bestehen konkrete Zielvorgaben, werden sie im höheren Dienst nur von 36,4 % der Hochschulen und im mittleren Dienst – Arbeiterinnen und Arbeiter – nur zu 33,3 % erreicht. In den übrigen Laufbahngruppen sind Quoten zwischen 57,1 % (einfacher Dienst Arbeiterinnen und Arbeiter) und 88,9 % (mittlerer Dienst Beamtinnen und Beamte sowie Angestellte) zu verzeichnen.

Bei den Beförderungen, Höhergruppierungen und höheren Einreihungen ist der Anteil der Hochschulen, die trotz Unterrepräsentanz von Frauen auf Zielvorgaben verzichten, bei den Besoldungs- und Vergütungsgruppen B 2 und B 2 (außertariflich) mit 66,7 % (4 von 6) sowie A 16 bzw. BAT I mit 60,0 % (12 von 20) am höchsten. Sofern entsprechende Vorgaben festgelegt sind, reicht die Realisierungsquote von 25,0 % (Lohngruppe 8) bis 100 % (B 2 und B 2 [außertariflich]), bei allerdings sehr kleinen Fallzahlen (1 bis 6). So gab es nur in einer Einrichtung eine Zielvorgabe für die Besoldungs-/Vergütungsgruppe B 2/B 2 (außertariflich), durch deren Erfüllung damit unmittelbar ein Anteil von 100 % erreicht wurde.

Gleichstellungsrelevante Maßnahmen

Im Vergleich zum 1. LGG-Bericht wurde die Abfrage gleichstellungsrelevanter Maßnahmen im Bereich Studium, Lehre und Forschung in den Frauenförderplänen der Hochschulen auf einige wesentliche beschränkt. Darüber hinausgehende Maßnahmen werden unter der neu eingeführten Kategorie Sonstiges erfasst, für die es daher keinen Vergleichswert aus dem Jahr 2003 gibt. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick darüber, welche Maßnahmen an Bedeutung gewonnen oder verloren haben.

Prozentualer Anteil der Hochschulen in NRW nach Vorliegen gleichstellungsrelevanter Maßnahmen gem. § 6 Abs. 4 LGG im Frauenförderplan			
Gleichstellungsrelevante Maßnahmen	31.12.2003	31.10.2006	Veränderung in %-Punkten
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	83,9	96,7	+ 12,8
Personalauswahl	87,1	86,7	- 0,4
Fortbildung	96,8	83,3	- 13,5
Personalentwicklung	67,7	80,0	+ 12,3
Maßnahmen in Studium, Lehre und Forschung			
- Kinderbetreuungsangebote für Studierende	71,0	66,7	- 4,3
- Mentoring	38,7	56,7	+ 18,0
- Kooperationsverträge mit Unternehmen (z.B. Ferienpraktikumsplätze)	22,6	56,7	+ 34,1
- Vorrangige Vergabe von Lehraufträgen, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen an Frauen	61,3	40,0	- 21,3
- Einbeziehung von Fragestellungen zur Frauen- und Geschlechterforschung sowie zur feministischen Forschung in das Lehrangebot	64,5	40,0	- 24,5
- Vergabe von Stipendien	45,2	23,3	- 21,9
- Sonstiges	-	30,0	+ 30,0
Sonstige Maßnahmen	61,3	46,7	- 14,6

Die Zahl der Hochschulen, die über ein Personalentwicklungskonzept verfügen, verdoppelte sich im Vergleich zum 31.12.2003 nahezu von 7 auf 13. In lediglich 8 Einrichtungen ist der Frauenförderplan in das Personalentwicklungskonzept mit eingebunden (+ 2).

Allerdings muss dabei berücksichtigt werden, dass Gender Mainstreaming ein fester Bestandteil der Ziel- und Leistungsvereinbarungen ist, die das Wissenschaftsministerium mit den Hochschulen trifft. Darin sind Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf verankert.

Während 2003 noch knapp zwei Drittel aller Hochschulen (65,6 %) für die Umsetzung der Frauenförderpläne ein Controlling im Sinne der VV Nr. 5 zu § 6 LGG vorgesehen hatten, sind es im aktuellen Berichtszeitraum nur noch knapp die Hälfte (46,7 %). Davon ergriffen etwas mehr als ein Drittel (35,7 %; 5) ergänzende Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 5 LGG, da während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar war, dass dessen Ziele nicht erreicht werden konnten. Im letzten Berichtszeitraum waren es 6,3 % (2).

9.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Arbeitszeit

Von den 43.306 Beschäftigten an den Hochschulen üben zum 31.10.2006 13.443 Personen (31,0 %) eine Teilzeitbeschäftigung aus (ohne Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit und Beurlaubung). Davon sind 1.088 Beschäftigte (8,1 %) in Altersteilzeit und eine Beschäftigte im Sabbatjahr. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten beträgt 61,3 % (8.243).

Im Vergleich zum 1. LGG-Bericht stieg die Teilzeitbeschäftigtenquote um 2,5 Prozentpunkte an, der Frauenanteil sank um 0,5 Prozentpunkte. Die Teilzeitquote von Frauen und Männern in Höhe von 31,0 % liegt über der landesweiten Quote von 26,8 %. Der Frauenanteil ist mit 61,3 % niedriger als der landesweite Wert von 81,7 %. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Hochschulen überwiegend auf Teilzeitstellen tätig sind. Die Teilzeitbeschäftigung beruht in diesen Fällen daher in der Regel nicht auf einem entsprechenden Antrag des/der Beschäftigten, sondern auf stellenwirtschaftlichen Vorgaben.

Von den im Hochschulbereich beschäftigten Frauen arbeiten 47,4 %, und damit fast jede zweite Frau, in Teilzeit. Landesweit sind es nur 41,0 %. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum ist ein leichter Anstieg von zwei Prozentpunkten zu verzeichnen. Betrachtet man die Teilzeitquote in den einzelnen Beschäftigten- und Laufbahngruppen (ohne Altersteilzeit und Sabbatjahr) zeigen sich nach wie vor deutliche Unterschiede: Die Teilzeitquote bei den Beamtinnen und Beamten liegt bei 5,1 %, bei den Arbeiterinnen und Arbeitern bei 9,4 % und bei den Angestellten bei 37,8 %. Die geringe Teilzeitquote bei den Beamtinnen und Beamten hängt damit zusammen, dass über vier Fünftel der Beschäftigten (82,5 %) im höheren Dienst angesiedelt sind, davon 80,7 % in den C- und W-Besoldungsgruppen. Hier üben nur 41 Beschäftigte, darunter 23 Frauen eine Teilzeitbeschäftigung aus.

Bezogen auf die Beschäftigtengruppen ist der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten bei den Beamtinnen und Beamten mit 89,5 % am höchsten, bei den Angestellten mit 61,1 % am niedrigsten. Der entsprechende Wert für Arbeiterinnen und Arbeiter liegt bei 71,8 %.

In den Laufbahngruppen stieg die Teilzeitquote durchgängig leicht an: Am niedrigsten ist sie nach wie vor im gehobenen Dienst mit 22,5 %, gefolgt vom höheren Dienst mit 29,8 %, dem mittleren Dienst mit 35,1 % und dem einfachen Dienst mit 42,9 %. Von den Teilzeitbeschäftigten im höheren Dienst befinden sich, bedingt durch die zumeist teilzeitbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 98,5 % in den Besoldungs- und Vergütungsgruppen A 13 bis A 15 bzw. IIa bis Ia BAT, darunter 43,8 % Frauen. Nur 0,4 % haben eine Professur inne, davon 53,6 % Frauen.

In den einzelnen Laufbahngruppen ist der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten im mittleren Dienst mit 95,1 % am höchsten und damit seit 2003 nahezu unverändert. Im gehobenen Dienst ging er um 3,3 Prozentpunkte auf 69,2 % zurück, im einfachen Dienst um 16 Prozentpunkte auf 51,9 %. Im höheren Dienst stieg er um 2,8 Prozentpunkte auf 43,7 % an.

Hinsichtlich des Arbeitszeitumfangs von Teilzeitbeschäftigten ergibt sich folgendes: Der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten (ohne Teilzeitbeschäftigte während der Elternzeit und Beurlaubung und ohne Beschäftigte im Sabbatjahr oder in Altersteilzeit) übt mit 68,3 % eine Teilzeitbeschäftigung im halben Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit aus. 62,1 % dieser Beschäftigten sind im höheren Dienst, davon 98,9 % in den Besoldungs- und Vergütungsgruppen A 13 bis A 15 bzw. IIa bis Ia BAT. Dies weist darauf hin, dass es sich bei den Teilzeitstellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel um Stellen mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit handelt. 15,6 % der Teilzeitbeschäftigten arbeiten

mehr als die Hälfte bis zu drei Viertel, 8,8 % mehr als 75 % der regelmäßigen Arbeitszeit und 7,2 % unterhältig. Im Vergleich zum 1. LGG-Bericht nahmen Teilzeitbeschäftigungen mit einem Umfang von mehr als der Hälfte bis zu drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit um 6,7 Prozentpunkte zu, während die anderen zeitlichen Varianten, bis auf die unterhältige Teilzeitbeschäftigung, leicht rückläufig sind.

Von den 1.088 Beschäftigten in Altersteilzeit sind 527 Frauen (48,4 %) und 561 Männer (51,6 %). Mehr als Dreiviertel der Altersteilzeitbeschäftigten sind Angestellte (77,4 %), 12,2 % Arbeiterinnen und Arbeiter und 10,4 % Beamtinnen und Beamte. 48,4 % der Beschäftigten in Altersteilzeit arbeiten im mittleren Dienst, davon 75,0 % Frauen. 22,7 % der Altersteilzeitbeschäftigten sind im gehobenen Dienst und 16,5 % im höheren Dienst. Hier beträgt der Frauenanteil jeweils nur 30,4 % bzw. 21,8 %. Eine Frau in Altersteilzeit ist Angehörige des einfachen Dienstes.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beförderungen, Höhergruppierungen und höheren Einreihungen sank um 6,7 Prozentpunkte auf 15,1 % und liegt damit 13,4 Prozentpunkte unter dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten (ohne Altersteilzeit und Sabbatjahr). Während bei den Beförderungen der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit 7,2 % im Vergleich zum 1. LGG-Bericht leicht stieg (+ 1,8 Prozentpunkte), sank die Zahl der Teilzeitkräfte, die von Höhergruppierungen profitieren, um 10,3 Prozentpunkte auf 19,3 %. Insgesamt gesehen wurden somit, wie im vorangegangenen Berichtszeitraum, die Teilzeitbeschäftigten unterproportional beim beruflichen Aufstieg berücksichtigt.

Beurlaubte Beschäftigte

Die Zahl der beurlaubten Beschäftigten (einschließlich Elternzeit) an den Hochschulen hat sich im Vergleich zum 1. LGG-Bericht mit 1.027 (2,4 %) kaum verändert (– 0,1 Prozentpunkte). Mit 79,9 % liegt der Frauenanteil leicht unter dem Vergleichswert von 2003 (– 2,7 Prozentpunkte).

35,0 % der beurlaubten Beschäftigten sind Beamtinnen und Beamte, 62,0 % Angestellte und 3,0 % Arbeiterinnen und Arbeiter. 0,3 % der Beurlaubten sind im einfachen Dienst beschäftigt, 39,6 % im mittleren, 23,2 % im gehobenen und 33,9 % im höheren Dienst. Während im mittleren und gehobenen Dienst der Frauenanteil unter den Beurlaubten bei 97,5 % bzw. 92,9 % liegt, beträgt er im höheren Dienst lediglich 49,7 % und in den C- und W-Besoldungsgruppen nur 22,8 %. Dieser geringe Frauenanteil lässt vermuten, dass es sich hier bei den Beurlaubungsgründen vermehrt um beruflich bedingte handelt.

9.4 Mittelvergabe

Aus § 5 der Hochschulgesetze vom 14. März 2000 und vom 30.11.2004 sowie aus § 5 LGG ergibt sich der gesetzliche Auftrag, Erfolge in der Gleichstellung von Frau und Mann bei der leistungsorientierten Mittelvergabe vom Staat an die Hochschulen und auch bei der hochschulinternen Mittelvergabe zu berücksichtigen. Fortschritte in der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages werden im Bereich Forschung und Lehre durch die Parameter „Absolventen/innen“ und „Stellen für wissenschaftliches Personal“ an einer Zielmarke (und Obergrenze) von 50 % Frauenanteil gemessen, wobei nach Fächergruppen differenziert wird. In einem ersten Schritt erhalten die Hochschulen bei einem unterdurchschnittlichen Frauenanteil in der jeweiligen Fächergruppe einen Abschlag auf den Ausgangswert des betreffenden Parameters. In einem zweiten Schritt wird dann die Verteilung auf Grundlage der neu berechneten Parameterwerte ermittelt, so dass es im Ergebnis zu einer Umverteilung zwischen den Hochschulen kommt. Die Umverteilung betrug im Jahr 2004 ca. 17,5 Mio. €, im Jahr 2005 ca. 21,0 Mio. €

und im Jahr 2006 ca. 25,0 Mio. €. Gegenüber dem Wert von ca. 7,0 Mio. € in den Jahren 2002 und 2003 erhöhte sich somit der umverteilte Betrag im Berichtszeitraum stetig.

Der Anteil der Hochschulen, in denen auch die interne Mittelvergabe nach den für die Mittelvergabe vom Staat an die Hochschulen maßgeblichen Kriterien erfolgt, sank von 68,8 % auf 56,7 %.

9.5 Gremienbesetzungen

28 von 30 Hochschulen, drei weniger als am 31.12.2003, melden zum Stichtag 31.10.2006 insgesamt 426 Gremien (310 Kommissionen und 116 sonstige Gremien). Dies sind, trotz der gesunkenen Zahl der meldenden Hochschulen, 114 Gremien mehr als am 31.12.2003. Der prozentuale Anteil der geschlechtsparitätisch oder mit mehr Frauen besetzten Gremien sank jedoch trotz Anstiegs der absoluten Zahl (von 67 auf 81) von 21,5 % auf 19,0 %. Frauen sind somit in 345 Gremien unterrepräsentiert (31.12.2003: 245). Insgesamt stellen Frauen in den Gremien einen Anteil von 26,8 % (1.279). Im Vergleich zum 31.12.2003 sind 76 Frauen weniger in Gremien tätig (– 1,0 Prozentpunkt).

Der überwiegende Teil der Gremienentsendungen (98,6 %) erfolgt durch die eigene Dienststelle in ein Gremium der eigenen Dienststelle; der Frauenanteil beträgt hier 26,9 % und liegt damit unterhalb des Landesdurchschnitts von 34,1 %. Nur 16 Personen, davon 5 Frauen (31,3 %), wurden in 6 Gremien außerhalb der Dienststelle entsandt. Trotz der gesetzlichen Vorgabe in § 12 Abs. 1 LGG, wonach Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien geschlechtsparitätisch besetzt werden sollen, konnte die bestehende deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in den Gremien an den Hochschulen während des Berichtszeitraumes nicht verringert werden. Sie hat sich im Gegenteil noch verstärkt. Da die Mitglieder in den Kommissionen und Gremien zu einem großen Teil zur Führungsebene und/oder wissenschaftlichem Personal gehören, ist davon auszugehen, dass der Anteil von Frauen in den Kommissionen und Gremien auch durch den niedrigen Frauenanteil beim Führungs- und wissenschaftlichen Personal beeinflusst wird und umgekehrt.

9.6 Gleichstellungsbeauftragte

Bestellung und organisatorische Ansiedlung

Gemäß Nr. 1.2 VV zu § 15 Abs. 1 LGG erfolgt die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten nach vorheriger Ausschreibung durch die Dienststelle. Speziell für die Hochschulen ist geregelt, dass aufgrund der dort vorgeschriebenen Wahl der Gleichstellungsbeauftragten eine Ausschreibung entbehrlich ist. Einzelheiten zur Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung werden in der jeweiligen Grundordnung der Hochschulen geregelt.

Alle 30 in die Auswertung eingegangenen Hochschulen haben mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt, 26 (86,7 %) mindestens eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte. Unter den insgesamt 35 Gleichstellungsbeauftragten²¹ sind 15 Beamtinnen und 20 Angestellte. Diese befinden sich in folgenden Besoldungs- und Vergütungsgruppen:

21 Insgesamt waren an den 30 Hoch- und Fachhochschulen 47 Gleichstellungsbeauftragte tätig. Die nachfolgende Datenerhebung erfolgte jedoch nur für max. 3 Gleichstellungsbeauftragte pro Hochschule, so dass hier von einer Gesamtzahl von 35 ausgegangen wird.

- eine in den BesGr. A 1 – A 8,
- eine in den Vgr. X – VIb,
- eine in den Vgr. Vc – Va,
- vier in den BesGr. A 11 – A 13 bzw. A 13 Z,
- fünf in den Vgr. IVb – III,
- drei in den BesGr. A 14 – A 15,
- 13 in den Vgr. IIb – I
- fünf in den BesGr. C 3 – C 4 und
- zwei in der BesGr. W 2.

Die Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten ist somit im höheren Dienst beschäftigt. Es ist davon auszugehen, dass ein Hochschulstudium die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten erleichtert. Dies gilt vor allem für die notwendige Akzeptanz und für die erfolgreiche Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen bei den Hoch- und Fachhochschulleitungen und dem wissenschaftlichen Hochschulpersonal.

In 21 Fällen entspricht die organisatorische Ansiedlung der Gleichstellungsbeauftragten einer Stabsstelle, in 8 Fällen ist sie einem Fachbereich und nur in einem Fall der Personalverwaltung zugeordnet. Die sich bereits seit Ende 2003 abzeichnende Tendenz, die Position der Gleichstellungsbeauftragten als Stabsstelle einzurichten, setzt sich damit weiter fort.

Arbeitssituation

Gemäß § 16 Abs. 2 LGG sind die Gleichstellungsbeauftragten von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten in der Regel mindestens um die Hälfte und in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens um die volle regelmäßige Arbeitszeit zu entlasten. 17 der in die Auswertung eingegangenen 30 Hochschulen haben 501 und mehr Beschäftigte, 7 Einrichtungen haben 201 bis 500 Beschäftigte.

Insgesamt werden 65,7 % (23) der 35 Gleichstellungsbeauftragten von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben entlastet. Damit stieg der Anteil im Vergleich zum 1. LGG-Bericht um 1,6 Prozentpunkte und liegt deutlich über dem Landesdurchschnitt von 43,8 %. Die nachfolgende Tabelle zeigt den Umfang der wöchentlichen Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen, differenziert nach den Beschäftigtengrößenklassen.

Anzahl und prozentualer Anteil der Gleichstellungsbeauftragten nach Umfang der wöchentlichen Entlastung von sonstigen dienstlichen Tätigkeiten gem. § 16 Abs. 2 LGG in den Hochschulen, differenziert nach Beschäftigtengrößenklassen						
Beschäftigungsgrößenklassen der Hochschulen	Gleichstellungsbeauftragte insgesamt	wöchentliche Entlastung von ... bis unter ... Stunden bzw. ohne Entlastung				
		unter 10	10 – 20	20 – 30	30 u. mehr	ohne Entlastung
20 bis einschl. 200	7	2 (28,6 %)	–	–	–	5 (71,4 %)
201 bis einschl. 500	7	–	1 (14,3 %)	3 (42,9 %)	2 (28,6 %)	1 (14,3 %)
501 und mehr	21	–	1 (4,8 %)	2 (9,5 %)	12 (57,1 %)	6 (28,6 %)
insgesamt	35	2 (5,7 %)	2 (5,7 %)	5 (14,3 %)	14 (40,0 %)	12 (34,3 %)
Veränderung gegenüber der Gesamtzahl 2003	– 4	– 5 (– 12,2 %-Punkte)	– 4 (– 9,7 %-Punkte)	+ 4 (+ 11,7 %-Punkte)	+ 3 (+ 11,8 %-Punkte)	– 2 (– 1,6 %-Punkte)

Trotz leichter Verbesserungen bei den Entlastungen der Gleichstellungsbeauftragten bleiben diese weiterhin hinter den Vorgaben des LGG zurück. Allerdings wünschen nicht alle Gleichstellungsbeauftragten eine Entlastung von ihren dienstlichen Tätigkeiten bzw. nicht in dem möglichen Umfang. Sie befürchten dadurch unter Umständen Nachteile für ihre weitere (wissenschaftliche) Karriere.

Die Zahl der Hochschulen, an denen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter für die Tätigkeit bei den Gleichstellungsbeauftragten ganz oder teilweise von anderen Aufgaben entlastet werden, sank von 19 auf 14. Dagegen stieg die Zahl der Hochschulen, an denen Gleichstellungsbeauftragte nicht von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern unterstützt werden, von 13 auf 16. Dies betrifft in zwei Fällen auch Hochschulen mit 500 und mehr Beschäftigten. Die durchschnittliche wöchentliche Entlastung je Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter sank von 23,3 Stunden auf 22,6 Stunden.

Die Zahl der Hochschulen, die ihre Gleichstellungsbeauftragte(n) personell unterstützen und stärker entlasten, steigt tendenziell mit zunehmender Beschäftigtenzahl.

Hinsichtlich der Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten mit finanziellen Mitteln besteht nach wie vor eine große Diskrepanz zwischen der Landesverwaltung und dem Hochschulbereich. Während landesweit nur 6,5 % der Gleichstellungsbeauftragten über eigene finanzielle Mittel verfügen, sind es an den Hochschulen 90,0 %. Nur an 3 Hochschulen haben die Gleichstellungsbeauftragten keinen eigenen Etat.

Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragter

Je nach Art der Maßnahme (personell, sozial oder organisatorisch) erfolgt an 46,7 % bis 56,7 % der Hochschulen die erstmalige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im verwaltungsinternen Abstimmungsprozess, bei etwas mehr als einem Drittel bis knapp der Hälfte der Hochschulen jedoch erst mit der Beteiligung des Personalrates. Letzteres Verfahren widerspricht den Regelungen in Nr. 2.1 und Nr. 2.3 VV zu § 18 Abs. 2 LGG, nach denen die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Maßnahmen bereits im Planungsstadium zu beteiligen ist und ihr Recht auf Abgabe einer Stellungnahme vor das personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren tritt (Ausnahme: fristlose Entlassungen und außerordentliche Kündigungen). Gemäß Nr. 1.5 VV zu § 17 Abs. 1 LGG können jedoch über Form und Umfang der Beteiligung zwischen Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragter Absprachen getroffen werden. Die Gleichstellungsbeauftragten von 22 Hochschulen (73,3 %) geben an, dass sie Stellungnahmen gem. § 18 Abs. 2 LGG im Vorfeld von Entscheidungen abgegeben haben. Der prozentuale Anteil liegt damit, wie im letzten Berichtszeitraum, deutlich über dem Landesdurchschnitt (53,8 %).

Rechte

Vom Personalakteneinsichtsrecht wurde im Berichtszeitraum in 19 Hochschulen (63,3 %) von den Gleichstellungsbeauftragten Gebrauch gemacht, d.h. an drei Einrichtungen weniger als im letzten Berichtszeitraum. Das unmittelbare Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung nutzten die Gleichstellungsbeauftragten unverändert an 29 Hochschulen (96,7 %), und zwar überwiegend bei personellen Maßnahmen (96,6 %) und in einem etwas geringeren Maße bei organisatorischen (82,8 %) und sozialen Maßnahmen (69,0 %). Die Anteile liegen deutlich über dem Landesdurchschnitt von 35,0 % (Personalakteneinsichtsrecht) bzw. 61,6 % (unmittelbares Vortragsrecht). Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass unter den 30 in die Auswertung eingegangenen Hochschulen 17 mehr als 500 Beschäftigte haben und daher mehr Personalentscheidungen getroffen werden.

Die Zahl der Hochschulen, an denen Gleichstellungsbeauftragte ihr Widerspruchsrecht gem. § 19 LGG ausüben, sank im Berichtszeitraum von 21 (65,5 %) auf 14 (46,7 %). Zu einem überwiegenden Teil bezogen sich die Widersprüche auf personelle Maßnahmen (92,9 %) und nur in wenigen Fällen auf organisatorische und soziale Maßnahmen (21,4 % bzw. 7,1 %). Wird einem Widerspruch nicht abgeholfen, kann die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb einer Woche nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle nach rechtzeitiger Unterrichtung der Dienststellenleitung eine Stellungnahme der Gleichstellungskommission, ansonsten des Senats, einholen. Der Vollzug der Maßnahme ist bis zum Vorliegen der Stellungnahme grundsätzlich auszusetzen. Von dieser Möglichkeit machten Gleichstellungsbeauftragte an drei Hochschulen Gebrauch, zwei weniger als im letzten Berichtszeitraum. Die Zahl der Hochschulen, an denen Gleichstellungsbeauftragte mit ihren Widersprüchen immer oder überwiegend Erfolg hatten, sank von 15 auf 11, der prozentuale Anteil stieg jedoch aufgrund der gesunkenen Ausgangszahl um 7,2 Prozentpunkte auf 78,6 %. Grundsätzlich ist festzustellen, dass sich das Widerspruchsrecht als Instrument für die Gleichstellungsbeauftragte zur Kontrolle und Förderung gleichstellungsrelevanter Ziele weiterhin bewährt hat.

Während im letzten Berichtszeitraum die Gleichstellungsbeauftragten der in die Auswertung eingegangenen Hochschulen ausnahmslos gemäß § 18 Abs. 4 Satz 2 LGG in ihrer Funktion an Dienstbesprechungen teilgenommen hatten, geben für den aktuellen Berichtszeitraum die Gleichstellungsbeauftragten zweier Hochschulen (6,7 %) an, nicht an Dienstbesprechungen beteiligt worden zu sein und regelmäßig keine Einladungen erhalten zu haben. Dies betrifft eine kleinere Einrichtung (Beschäftigtenzahl zwischen 20 und 200) sowie eine mit 501 und mehr Beschäftigten. An 22 Hochschulen (73,3 %) erhalten die Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig, an 6 weiteren (20,0 %) teilweise Einladungen zu den Dienstbesprechungen. Damit werden die Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen im Vergleich zur Landesverwaltung NRW insgesamt überdurchschnittlich oft zu Besprechungen eingeladen. Differenziert nach Besprechungsarten ergibt sich folgendes Bild:

- anlassbezogene Dienstbesprechungen bei der Personalstelle oder der Dienststellenleitung: 26 (92,9 %),
- regelmäßige Dienstbesprechungen bei der Dienststellenleitung, allein oder mit anderen Führungskräften/Beschäftigten: 24 (85,7 %),
- regelmäßige Dienstbesprechungen bei der Personalstelle, allein oder mit anderen Führungskräften/Beschäftigten: 10 (35,7 %),
- Beurteilungsbesprechungen: 19 (67,9 %),
- Besprechungen mit dem Personalrat: 18 (64,3 %),
- sonstige Besprechungen: 26 (92,9 %).

An der vierteljährlichen Besprechung des Personalrates mit der Dienststellenleitung gemäß § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) nahmen Gleichstellungsbeauftragte von 12 Hochschulen (40,0 %) regelmäßig teil. Im Falle ihrer Nichtteilnahme erhielten sie öfter ein Protokoll als die Gleichstellungsbeauftragten in der Landesverwaltung NRW. An 16 Hochschulen (53,3 %) regelmäßig, an 10 (33,3 %) teilweise und an 4 (13,3 %) gar nicht.

Mitarbeit in Gremien

In die Gremienarbeit (ohne Auswahlgremien) sind die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen nach wie vor sehr gut eingebunden. Sie arbeiten an 28 von 30 Einrichtungen (93,3 %) in insgesamt 198 Gremien mit. Durchschnittlich sind dies 7,1 Gremien pro Gleichstellungsbeauftragte. Landesweit wirken 41,0 % der Gleichstellungsbeauftragten in durchschnittlich 3,2 Gremien mit.

Kontakte mit anderen Gleichstellungsbeauftragten

Von der in § 18 Abs. 5 LGG eingeräumten Option, sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte wenden zu können, machten die Gleichstellungsbeauftragten fast aller in die Auswertung eingegangenen Hochschulen Gebrauch (29 von 30). Der Kontakt erfolgt durch regelmäßige Telefonate und Treffen, aber auch durch Dienstbesprechungen auf Einladung einer übergeordneten Dienststelle. Trotz der recht guten Kontakte zu Amtskolleginnen sehen die Gleichstellungsbeauftragten an 21 Hochschulen (70,0 %) die Notwendigkeit einer noch umfassenderen Vernetzung. Dies zeigt, wie wichtig der Informations- und Erfahrungsaustausch sowie die Kooperation untereinander für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten sind.

Insgesamt ist festzustellen, dass die Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen im Vergleich zu den Gleichstellungsbeauftragten in der Landesverwaltung hinsichtlich ihrer Arbeitssituation und ihrer finanziellen Ausstattung im Durchschnitt einen besseren Stand haben und ihre Rechte häufiger wahrnehmen. Dabei spiegelt sich auch hier überwiegend der landesweit erkennbare Trend wider: Zustehende Rechte werden mit zunehmender Beschäftigtenzahl vermehrt in Anspruch genommen. Auch die personelle und sächliche Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten verbessert sich mit zunehmender Beschäftigtenzahl, ebenso nimmt die Mitarbeit der Gleichstellungsbeauftragten in Gremien der Dienststelle zu.



Anhang

Dokumentation der Erhebungsbögen



Landesamt
für Datenverarbeitung und Statistik
Nordrhein-Westfalen

Erhebung zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen

Fragebogen

Dienststelle	
Dienststellenkennung	
Bearbeiter/in	Telefon-Nr.

Hinweis zur Erhebung:

Das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen führt im Auftrag des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen die Erhebung zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung bei allen Dienststellen des Landes durch.

Rechtsgrundlage:

Grundlage der Durchführung dieser Erhebung bildet der § 22 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) in Verbindung mit den Verwaltungsvorschriften zu § 22 LGG. Danach ist eine Berichterstattung gegenüber dem Landtag über die Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung im Abstand von drei Jahren vorgeschrieben. Der zweite Bericht umfasst den Zeitraum 01.01.2004 bis 31.10.2006.

Diese Erhebung findet bei allen Verwaltungen und Eigenbetrieben des Landes Nordrhein-Westfalen, den Gerichten und Hochschulen, dem Landesrechnungshof, der Landesbeauftragten für den Datenschutz, der Verwaltung des Landtags (vgl. § 2 Abs. 1 LGG) sowie den jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten statt.

Geheimhaltung:

Die Erhebung der Daten, ihre Erfassung und Auswertung unterliegen dem Gesetz zum Schutz personenbezogener Daten (Datenschutzgesetz Nordrhein-Westfalen – DSGVO NRW) in der Fassung der Bekanntmachung vom 09. Juni 2000 (DSG NRW 2000 S. 542), zuletzt geändert durch Gesetz vom 05. Mai 2005 (GV. NRW. 2005, S. 332).

Eine Weitergabe von Einzeldaten, insbesondere auch an den Auftraggeber, findet nicht statt.

Erläuterungen:

Die Erhebungsunterlagen bestehen aus einem Fragebogen, der von der Dienststelle auszufüllen ist, sowie einem Fragebogen, der von der Gleichstellungsbeauftragten auszufüllen ist. Um Ihnen das Ausfüllen zu erleichtern und Ihnen einen Überblick über die Fragen zu geben, senden wir Ihnen in postalischer Form diese Fragebögen zu. Die auszufüllenden Formulare werden Ihnen **online** zur Verfügung gestellt und sind auch nur auf diesem Wege (nicht postalisch) dem Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen zu übermitteln.

Der Erhebungsbogen enthält drei Arten von Fragen:

Bei der ersten Form haben Sie die Möglichkeit, die Frage durch das Ankreuzen von vorgegebenen Antworten zu beantworten. Achten Sie bitte darauf, ob nur eine Antwortmöglichkeit zugelassen ist oder ob mehrere Antworten möglich sind.

Eine weitere Form der Fragestellung verlangt als Antwort die Angabe von Häufigkeiten. Zum Teil werden diese Angaben auch in einer tieferen Gliederung erfragt. Achten Sie bitte darauf, dass diese Gliederung sich zur Gesamtsumme aufaddiert. Sollten Angaben für Ihre Dienststelle nicht zutreffen bzw. keine Fallzahlen vorliegen, ist eine "0" einzutragen.

Da nicht alle Fragen für alle Dienststellen gleich sind, sind an einigen Stellen des Fragebogens sogenannte „Filterfragen“ eingebaut, die Sie bei der Online-Erhebung systematisch durch den Fragebogen führen.

Schulen werden nicht einzeln erfasst, sondern bei den Schulämtern bzw. Bezirksregierungen nach Schultypen aggregiert erhoben. Der Fragebogen ist von den Schulämtern und den Bezirksregierungen (Schulabteilung) als Dienststellen für die im Landesdienst beschäftigten Lehrkräfte je einmal für jede Schulform auszufüllen. Dies gilt auch für den Fragenkomplex F. "Die Gleichstellungsbeauftragte", wenn eine Gleichstellungsbeauftragte für mehrere Schulformen zuständig ist.

Die Fragen in Abschnitt D. „Stellenbesetzungsverfahren im Erhebungszeitraum“ beziehen sich auf die jeweilige Letztentscheidungskompetenz in Personalangelegenheiten. So haben z. B. die Mittelbehörden die Daten der Stellenbesetzungsverfahren einschließlich der Personalentscheidung für den nachgeordneten Bereich anzugeben.

Sollten Sie Fragen zum Ausfüllen der Unterlagen haben, können Sie sich gerne an uns wenden: Sie erreichen uns unter unserer Hotline: 0800 – 9449 334 oder per E-Mail: lgg@lds.nrw.de.

A. Führungspositionen

1. Wie viele Beschäftigte befanden sich am 31.10.2006 in Führungspositionen^{*)}?

	Frauen	Männer
Schulen		
Schulleitungen	_ _ _ _	_ _ _ _
stellvertretende Schulleitungen	_ _ _ _	_ _ _ _
Gerichte und Staatsanwaltschaften		
Dienststellenleitung	_ _ _ _	_ _ _ _
stellvertretende Dienststellenleitung	_ _ _ _	_ _ _ _
Abteilungsleitung/Dezernatsleitung	_ _ _ _	_ _ _ _
weitere Aufsicht führende Richterinnen und Richter	_ _ _ _	_ _ _ _
Geschäftsleitung	_ _ _ _	_ _ _ _
Ministerien, Landtagsverwaltung, Landesrechnungshof, Landesbeauftragte für den Datenschutz		
Dienststellenleitung	_ _ _ _	_ _ _ _
stellvertretende Dienststellenleitung	_ _ _ _	_ _ _ _
Abteilungsleitung	_ _ _ _	_ _ _ _
stellvertretende Abteilungsleitung/Gruppenleitung	_ _ _ _	_ _ _ _
B 3 Referatsleitung	_ _ _ _	_ _ _ _
Referatsleitung	_ _ _ _	_ _ _ _
alle übrigen Dienststellen		
Dienststellenleitung	_ _ _ _	_ _ _ _
stellvertretende Dienststellenleitung	_ _ _ _	_ _ _ _
nächst niedrigere Führungsebene (z.B. Geschäftsbe- reichsleitungen, Abteilungsleitungen, Dezernatsleitungen)	_ _ _ _	_ _ _ _
weitere Führungsebene	_ _ _ _	_ _ _ _

*) Abzustellen ist auf die tatsächlich wahrgenommene Funktion.

B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Frage 2 ist nicht durch die Schulämter zu beantworten

2. Gab es im Erhebungszeitraum in Ihrer Dienststelle die Praxis, den Beschäftigten im Erziehungsurlaub / Elternzeit bzw. den aus familienpolitischen Gründen Beurlaubten ein Angebot zur Urlaubs- und Krankheitsvertretung zu machen (vgl. § 14 Abs. 5 LGG)?

Ja

Nein

Muster

C. Frauenförderplan (FFP)

3. **Hat Ihre Dienststelle für Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen Personalhoheit?**

Bitte nur eine Nennung

- Ja, und zwar für alle Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen
- Ja, aber nur für bestimmte Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen
- Nein

4. **Wurde in Ihrer Dienststelle ein FFP gemäß § 5 a LGG (VV Nr. 1 zu § 5 a) erstellt?**

Bitte nur eine Nennung

- Ja, und zwar erfolgte die Erstellung des Entwurfes durch
- die Personalstelle
- die Gleichstellungsbeauftragte
- die Personalstelle und die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam
- eine Arbeitsgruppe ohne Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
- eine Arbeitsgruppe mit Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
- weitere Personen (z.B. im Wege der externen Vergabe)
- Nein, weil
- die Dienststelle weniger als 20 Beschäftigte hat
- eine andere Dienststelle einen dienststellenübergreifenden FFP erstellt
- sonstige Gründe vorliegen

Falls **Nein**, weiter mit Frage 15.

Bei den Fragen 5 – 9 gelten für die Finanzverwaltung die vom Finanzministerium bekannt gegebenen Bearbeitungshinweise.

5. **Enthält der FFP gemäß § 6 Abs. 2 LGG folgende Bestandteile?**

Ja	Nein
----	------

- | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur (VV Nr. 2.2 zu § 6) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Analyse der Beschäftigtenstruktur (VV Nr. 2.3 zu § 6) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Prognose hinsichtlich der zu besetzenden Stellen (VV Nr. 2.4 zu § 6) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Prognose hinsichtlich der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen (VV Nr. 2.4 zu § 6) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

6. Enthält der FFP gemäß § 6 Abs. 3 LGG konkrete Zielvorgaben für Einstellungen (VV Nr. 3 zu § 6)?

keine Zielvorgabe		Zielvorgabe	in der Dienststelle nicht vertreten
weil keine Unterrepräsentanz von Frauen vorlag	obwohl eine Unterrepräsentanz von Frauen vorlag		

Arbeiterinnen/Arbeiter

einfacher Dienst (MTArb 1-3a).....

mittlerer Dienst (MTArb 4-9)

Angestellte/Beamtinnen/Beamte

einfacher Dienst

mittlerer Dienst

gehobener Dienst

höherer Dienst

Staatsanwältinnen/ Staatsanwälte

.....

Richterinnen/Richter

.....

Falls keine Zielvorgaben, weiter mit Frage 8.

7. Wurden alle Zielvorgaben des FFP im Hinblick auf die Einstellungen erreicht?

Ja Nein

Falls **Nein**, kreuzen Sie bitte die entsprechende(n) Laufbahngruppe(n) an, für die die Zielvorgaben **nicht** erreicht wurden.

Arbeiterinnen/Arbeiter

einfacher Dienst (MTArb 1-3a)

mittlerer Dienst (MTArb 4-9)

Angestellte/Beamtinnen/Beamte

einfacher Dienst

mittlerer Dienst

gehobener Dienst

höherer Dienst

Staatsanwältinnen/Staatsanwälte

.....

Richterinnen/Richter

.....

8. Enthält der FFP gemäß § 6 Abs. 3 LGG konkrete Zielvorgaben für Beförderungen, Höhergruppierungen und Einreihungen (VV Nr. 3 zu § 6)?

	keine Zielvorgabe		Zielvorgabe	in der Dienststelle nicht vertreten
	weil keine Unterrepräsentanz von Frauen vorlag	obwohl eine Unterrepräsentanz von Frauen vorlag		
A9 und BAT Vb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A9 Z	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A12 und BAT III	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A13 (g.D.) und BAT IIa (g.D.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A13 Z (g.D.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A15 und BAT Ia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A16 und BAT I	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A16 Z	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B2 und B2 (außertarifl.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R1 Z	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R2 und R2 Z	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MTArb8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MTArb9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Falls keinerlei Zielvorgaben für Beförderungen, Höhergruppierungen und Einreihungen, weiter mit Frage 10.

9. Wurden alle Zielvorgaben des FFP im Hinblick auf die Beförderungen, Höhergruppierungen und Einreihungen erreicht?

Ja Nein

Falls **Nein**, kreuzen Sie bitte die entsprechende(n) Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe(n) an, für die die Zielvorgaben **nicht** erreicht wurden.

- A9 und BAT Vb
- A9 Z
- A12 und BAT III
- A13 (g.D.) und BAT IIa (g.D.)
- A13 Z (g.D.)
- A15 und BAT Ia
- A16 und BAT I
- A16 Z
- B2 und B2 (außertarifl.)
- R1 Z
- R2 und R2 Z
- R3
- R4
- MTArb8
- MTArb9

10. Enthält der FFP gemäß § 6 Abs. 4 LGG gleichstellungsrelevante Maßnahmen zu folgenden Bereichen (VV Nr. 4 zu § 6)?

Ja	Nein
----	------

I Personalauswahl

- Gestaltung des Personalauswahlverfahrens unter Beachtung der Vorgaben des § 7 LGG
- Gezielte Anwerbung von Frauen

II Personalentwicklung

- Gezielte Fort- und Weiterbildung von Führungskräften
- Systematische Nachwuchsentwicklung
- Leitung von Projektarbeitsgruppen
- Sonstiges

III Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Angebote an Fortbildungsmaßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach Beurlaubung
- Familienfreundliche Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit, (alternierende) (Tele-) Heimarbeit
- Kinderbetreuung

IV Fortbildung

- Vorgaben für Fortbildungsmaßnahmen
- Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte, deren Arbeitsplätze aufgrund technischer Entwicklungen oder aufgrund von Organisationsentscheidungen abgebaut werden

V Weitere Maßnahmen

- Besetzung von Gremien
- Maßnahmen, die geeignet sind, überwiegend mit Männern besetzte Arbeitsplätze so umzugestalten, dass sie auch mit Frauen besetzt werden können, z.B. durch bauliche Maßnahmen
- Sonstige Maßnahmen

11. Hat die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 5 a Abs. 2 LGG Widerspruch gegen den FFP eingelegt?

Bitte nur eine Nennung

- Ja, mit Erfolg
- Ja, ohne Erfolg
- Nein

12. Findet gemäß § 6 Abs. 5 LGG ein Controlling der Umsetzung des FFP statt?

Bitte nur eine Nennung

- Ja
- Nein, es findet kein Controlling statt (**weiter mit Frage 14**)

13. Wurden ergänzende Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 5 LGG durchgeführt?

Ja Nein

14. Gibt es ein Personalentwicklungskonzept, das in der Dienststelle anzuwenden ist?

Bitte nur eine Nennung

- Ja, mit Einbindung des Frauenförderplans
- Ja, ohne Einbindung des Frauenförderplans
- Nein

D. Stellenbesetzungsverfahren im Erhebungszeitraum

Die Fragen 15 bis 25 sind nicht für das Einstellungsverfahren für Lehrerinnen und Lehrer zu beantworten. Angaben zu anderweitigen Stellenbesetzungen (einschließlich Umsetzungen) bleiben davon unberührt.

Für die Fragen 20, 22 und 24 gelten für die Finanzverwaltung die vom Finanzministerium bekannt gegebenen Bearbeitungshinweise.

15. Wie viele Stellen wurden im Erhebungszeitraum durch Ihre Dienststelle zur Besetzung ausgeschrieben?

Ausgeschriebene Stellen		
insgesamt	in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen	in Bereichen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Anzahl

Muster

17. In wie vielen Fällen, in denen nach § 8 Abs. 2 LGG eine Verpflichtung zur öffentlichen Ausschreibung bestand, wurde davon abgesehen (VV Nr. 2 zu § 8)?

aus haushaltsrechtlichen Gründen

--	--	--	--	--

 im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten

--	--	--	--	--

18. In wie vielen Fällen erfolgte gem. § 8 Abs. 6 LGG die Ausschreibung einer Stelle im Erhebungszeitraum auch in Teilzeit (VV Nr. 3 zu § 8) ?

Stellen	
mit	ohne
Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	

Anzahl der ausgeschriebenen Stellen
 nicht in Teilzeit

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

 auch in Teilzeit

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

19. Wie viele Bewerbungen gab es auf freie Stellen und Ausbildungsplätze (ohne Bewerbungen, die bereits aus formalen Gesichtspunkten zurückgewiesen wurden)?

Frauen	Männer
--------	--------

Anzahl der Bewerbungen insgesamt (einschließlich Ausbildungsplätze)

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

nach Beschäftigungsgruppen

 Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter, Staatsanwältinnen/Staatsanwälte

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

 Angestellte

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

 Arbeiterinnen/Arbeiter

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

nach Laufbahngruppen (Beamtinnen und Beamte sowie vergleichbare Angestellte)

 einfacher Dienst

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

 mittlerer Dienst

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

 gehobener Dienst

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

 höherer Dienst

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

Anzahl der Bewerbungen auf Ausbildungsplätze

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

20. Wie viele zulässige Bewerbungen auf die Stellen im Vorbereitungsdienst (ohne juristische Referendarinnen und Referendare sowie Lehramtsanwärterinnen und -anwärter) gab es?

	Frauen	Männer
Anzahl der Bewerbungen auf Stellen im Vorbereitungsdienst		
Insgesamt	<input type="text"/>	<input type="text"/>
davon		
einfacher und mittlerer Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>
gehobener Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>
höherer Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>

21. Sofern Vorstellungsgespräche durchgeführt wurden, wie viele Bewerberinnen/Bewerber wurden eingeladen?

	Frauen	Männer
Anzahl der Einladungen zu Vorstellungsgesprächen insgesamt (einschließlich Ausbildungsplätze)		
nach Beschäftigungsgruppen		
Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter, Staatsanwältinnen/Staatsanwälte	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Angestellte	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Arbeiterinnen/Arbeiter	<input type="text"/>	<input type="text"/>
nach Laufbahngruppen (Beamtinnen und Beamte sowie vergleichbare Angestellte)		
einfacher Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>
mittlerer Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>
gehobener Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>
höherer Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Anzahl der Einladungen zu Vorstellungsgesprächen für Ausbildungsplätze		

22. Wie viele Einladungen zu Vorstellungsgesprächen auf die Stellen im Vorbereitungsdienst (ohne juristische Referendarinnen und Referendare sowie Lehramtsanwärterinnen und -anwärter) gab es?

	Frauen	Männer
Anzahl der Einladungen zu Vorstellungsgesprächen		
Insgesamt	<input type="text"/>	<input type="text"/>
davon		
einfacher und mittlerer Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>
gehobener Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>
höherer Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>

23. Wie viele Stellen einschließlich Umsetzungen und Ausbildungsplätze wurden besetzt?

	Geschlecht		Arbeitszeit	
	Frauen	Männer	Vollzeit	Teilzeit
Anzahl der besetzten Stellen insgesamt (einschließlich Ausbildungsplätze)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
nach Beschäftigungsgruppen				
Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter, Staatsanwältinnen/Staatsanwälte	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Angestellte	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Arbeiterinnen/Arbeiter	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
nach Laufbahngruppen (Beamtinnen und Beamte sowie vergleichbare Angestellte)				
einfacher Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
mittlerer Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
gehobener Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
höherer Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Anzahl der besetzten Ausbildungsplätze	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

24. Wie viele Stellen im Vorbereitungsdienst (ohne juristische Referendarinnen und Referendare sowie Lehramtsanwärterinnen und -anwärter) wurden besetzt?

	Frauen	Männer
Insgesamt	<input type="text"/>	<input type="text"/>
davon		
einfacher und mittlerer Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>
gehobener Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>
höherer Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Auswahlkommissionen

25. Waren die Auswahlkommissionen mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt (vgl. § 9 Abs. 2 LGG)?

	Anzahl
Mindestens zur Hälfte mit Frauen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Weniger als zur Hälfte mit Frauen	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Muster

E. Fortbildung (ohne Lehrkräfte)

Die Fragen 26 bis 28 sind nicht für die Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer zu beantworten!

- 26. Wie viele Beschäftigte haben im Erhebungszeitraum an folgenden Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen (vgl. § 11 Abs. 1 LGG)?**

	fachspezifische Fortbildung		fachübergreifende Fortbildung		IT-Fortbildung	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Insgesamt	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
nach Beschäftigungsgruppen						
Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter, Staatsanwältinnen/ Staatsanwälte	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Angestellte	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Arbeiterinnen/Arbeiter	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
nach Laufbahngruppen (Beamtinnen und Beamte sowie vergleichbare Angestellte)						
einfacher Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
mittlerer Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
gehobener Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
höherer Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

- 27. Wie viele Anträge zur Erstattung von Kinderbetreuungskosten während der Fortbildungsmaßnahmen wurden im Erhebungszeitraum gestellt (§ 11 Abs. 3 LGG i.V.m. VV Nr. 2 zu § 11)?**

Anzahl der gestellten Anträge	<input type="text"/>
Anzahl der genehmigten Anträge	<input type="text"/>
Erstattete Kosten (in Euro) insgesamt	<input type="text"/>

- 28. Welche weiteren Maßnahmen wurden im Rahmen der Fortbildung im Erhebungszeitraum in Ihrer Dienststelle durchgeführt? Bitte ankreuzen.**

Angebote der Kinderbetreuung bei hausinternen Lehrgängen	<input type="checkbox"/>
Angebote von halbtägigen Veranstaltungen bei hausinternen Lehrgängen	<input type="checkbox"/>
Gezielte Ansprache von Frauen in der Dienststelle, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen	<input type="checkbox"/>

Mehrfachnennungen
möglich

F. Die Gleichstellungsbeauftragte

29. Sind in Ihrer Dienststelle Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 15 Abs. 1 LGG bestellt (VV Nr. 1 zu § 15)? Siehe hierzu Erläuterungstext.

Bitte nur eine Nennung

Ja, es wurden Gleichstellungsbeauftragte bestellt

Anzahl der bestellten Gleichstellungsbeauftragten

Nein, und zwar aus folgendem Grund:

Dienststelle mit weniger als 20 Beschäftigten

Bestellungsverfahren läuft noch

Sonstige Gründe

Falls **Nein**, weiter mit Frage 37.

30. Machen Sie bitte die folgenden Angaben zur Gleichstellungsbeauftragten. Falls mehrere Gleichstellungsbeauftragte in Ihrer Dienststelle bestellt sind, machen Sie die Angaben bitte für max. 3 Personen.

Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe, ggf. auch Laufbahngruppe, (z.B. A 13 h.D.)	wöchentliche Arbeitszeit in Stunden	Umfang der Entlastung von den sonstigen dienstl. Aufgaben in Wochenstunden gem. § 16 Abs. 2 LGG (VV Nr. 2 zu § 16)
--	-------------------------------------	--

1. Gleichstellungsbeauftragte

2. Gleichstellungsbeauftragte

3. Gleichstellungsbeauftragte

31. Sind in Ihrer Dienststelle gemäß § 15 Abs. 1 LGG Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten bestellt (VV Nr. 1 zu § 15)?

Ja

Anzahl der bestellten Stellvertreterinnen

Nein

32. **Machen Sie bitte die folgenden Angaben zur Stellvertreterin. Falls mehrere Stellvertreterinnen bestellt sind, machen Sie die Angaben bitte für max. 5 Personen.**

	Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe, ggf. auch Laufbahngruppe (z.B. A 13 h.D.)	Abwesenheitsvertretung	
		Ja	Nein
1. Stellvertreterin	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Stellvertreterin	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Stellvertreterin	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Stellvertreterin	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Stellvertreterin	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33. **Wo ist die Gleichstellungsbeauftragte organisatorisch angesiedelt?**

	Bitte nur eine Nennung
Stabsstelle	<input type="checkbox"/>
Personalverwaltung	<input type="checkbox"/>
Fachbereich	<input type="checkbox"/>

34. **Wie ist die personelle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 16 Abs. 2 S. 1 LGG (ohne Abwesenheitsvertretung)?**

	Anzahl
Anzahl der Mitarbeiter/innen, die von anderen Aufgaben für die Tätigkeit bei der Gleichstellungsbeauftragten (ganz oder teilweise) entlastet sind	<input type="text"/>
Anzahl der Wochenstunden insgesamt, für die die Mitarbeiter/innen entlastet wurden	<input type="text"/>

35. **Hat die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 16 Abs. 2 S. 1 LGG eigene finanzielle Mittel?**

Ja Nein

36. **In welchem Stadium wird die Gleichstellungsbeauftragte bei folgenden Maßnahmen erstmalig mit der Angelegenheit befasst (§§ 17/18 LGG)?**

Maßnahme wurde in der Dienststelle nicht durchgeführt	Die Beteiligung erfolgte				gar nicht
	im verwaltungsinternen Abstimmungsprozess	gleichzeitig mit der Beteiligung des Personalrates	nach Entscheidung zur Information		
Bei personellen Maßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei sozialen Maßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei organisatorischen Maßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

G. Fragen zur Beteiligung an Gremien im Geltungsbereich des LGG

37. Wie viele Gremien gemäß § 12 LGG (VV zu § 12) gab es bei Ihrer Dienststelle am 31.10.2006 (ohne Auswahlkommission)?

Insgesamt	Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte	Sonstige
-----------	---	----------

Anzahl der Gremien

38. Wie setzten sich die Gremien innerhalb Ihrer Dienststelle am 31.10.2006 zusammen?

Anzahl der Mitglieder ¹⁾	Anzahl der Entsendungen durch		
	eigene Dienststelle	andere Dienststelle im Geltungsbereich des LGG	Stellen außerhalb des Geltungsbereichs des LGG

Frauen

Männer

39. Für wie viele Gremien außerhalb ihrer Dienststelle im Geltungsbereich des LGG bestanden seitens Ihrer Dienststelle am 31.10.2006 Entsendungsrechte? Bitte geben Sie die Anzahl der von Ihrer Dienststelle entsandten Personen zum Stichtag 31.10.2006 an.

Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte	sonstige Gremien
---	------------------

Anzahl der Gremien

Anzahl der Entsendungen von Frauen ¹⁾

Anzahl der Entsendungen von Männern ¹⁾

1) Personen, die in mehreren Gremien vertreten sind, sind entsprechend mehrfach zu zählen.

H. Privatisierungen

40. Wurden von Ihrer Dienststelle im Erhebungszeitraum Privatisierungen durchgeführt?

Ja Nein

Falls Ja,

Anzahl der Privatisierungen im Erhebungszeitraum, bei denen im Gesellschaftsvertrag bzw. der Satzung die Anwendung des LGG ...

verankert wurde

nicht verankert wurde

Muster



Landesamt
für Datenverarbeitung und Statistik
Nordrhein-Westfalen

Erhebung zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen

Fragebogen

Dienststelle	
Dienststellenkennung	
Bearbeiter/in	Telefon-Nr.

Hinweis zur Erhebung:

Das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen führt im Auftrag des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen die Erhebung zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung bei allen Dienststellen des Landes durch.

Rechtsgrundlage:

Grundlage der Durchführung dieser Erhebung bildet der § 22 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) in Verbindung mit den Verwaltungsvorschriften zu § 22 LGG. Danach ist eine Berichterstattung gegenüber dem Landtag über die Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung im Abstand von drei Jahren vorgeschrieben. Der zweite Bericht umfasst den Zeitraum 01.01.2004 bis 31.10.2006.

Diese Erhebung findet bei allen Verwaltungen und Eigenbetrieben des Landes Nordrhein-Westfalen, den Gerichten und Hochschulen, dem Landesrechnungshof, der Landesbeauftragten für den Datenschutz, der Verwaltung des Landtags (vgl. § 2 Abs. 1 LGG) sowie den jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten statt.

Geheimhaltung:

Die Erhebung der Daten, ihre Erfassung und Auswertung unterliegen dem Gesetz zum Schutz personenbezogener Daten (Datenschutzgesetz Nordrhein-Westfalen – DSGVO NRW) in der Fassung der Bekanntmachung vom 09. Juni 2000 (DSG NRW 2000 S. 542), zuletzt geändert durch Gesetz vom 05. Mai 2005 (GV. NRW. 2005, S. 332).

Eine Weitergabe von Einzeldaten, insbesondere auch an den Auftraggeber, findet nicht statt.

Erläuterungen:

Die Erhebungsunterlagen bestehen aus einem Fragebogen, der von der Dienststelle auszufüllen ist, sowie einem Fragebogen, der von der Gleichstellungsbeauftragten auszufüllen ist. Um Ihnen das Ausfüllen zu erleichtern und Ihnen einen Überblick über die Fragen zu geben, senden wir Ihnen in postalischer Form diese Fragebögen zu. Die auszufüllenden Formulare werden Ihnen **online** zur Verfügung gestellt und sind auch nur auf diesem Wege (nicht postalisch) dem Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen zu übermitteln.

Der Erhebungsbogen enthält drei Arten von Fragen:

Bei der ersten Form haben Sie die Möglichkeit, die Frage durch das Ankreuzen von vorgegebenen Antworten zu beantworten. Achten Sie bitte darauf, ob nur eine Antwortmöglichkeit zugelassen ist oder ob mehrere Antworten möglich sind.

Eine weitere Form der Fragestellung verlangt als Antwort die Angabe von Häufigkeiten. Zum Teil werden diese Angaben auch in einer tieferen Gliederung erfragt. Achten Sie bitte darauf, dass diese Gliederung sich zur Gesamtsumme aufaddiert. Sollten Angaben für ihre Dienststelle nicht zutreffen bzw. keine Fallzahlen vorliegen, so ist eine "0" einzutragen.

Da nicht alle Fragen für alle Dienststellen gleich sind, sind an einigen Stellen des Fragebogens sogenannte „Filterfragen“ eingebaut, die Sie bei der Online-Erhebung systematisch durch den Fragebogen führen.

Sollten Sie Fragen zum Ausfüllen der Unterlagen haben, können Sie sich gerne an uns wenden: Sie erreichen uns unter unserer Hotline: 0800 – 9449 334 oder per E-Mail: lsg@lds.nrw.de.

A. Führungspositionen

1. Wie viele Beschäftigte befanden sich am 31.10.2006 in Führungspositionen^{*)}?

	Frauen	Männer
Rektorin, Rektor	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Prorektorinnen, Prorektoren	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Dekaninnen, Dekane	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Kanzlerin, Kanzler	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Leitung einer zentralen Einrichtung	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Dezernentinnen, Dezernenten in der Verwaltung	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

*) Abzustellen ist auf die tatsächlich wahrgenommene Funktion.

B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

2. Gab es im Erhebungszeitraum in Ihrer Dienststelle die Praxis, den Beschäftigten im Erziehungsurlaub / Elternzeit bzw. den aus familienpolitischen Gründen Beurlaubten ein Angebot zur Urlaubs- und Krankheitsvertretung zu machen (vgl. § 14 Abs. 5 LGG)?

Ja

Nein

Muster

C. Frauenförderplan (FFP)

3. Wer erstellte den Rahmenplan gemäß § 5a Abs. 1 S. 2 LGG?

Bitte nur eine
Nennung

Die Erstellung erfolgte durch

- die Personalabteilung
- die Gleichstellungsbeauftragte
- die Personalabteilung und die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam
- eine Arbeitsgruppe mit Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
- eine Arbeitsgruppe ohne Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
- weitere Personen (z.B. im Wege der externen Vergabe)

4. Wurden für die Verwaltung, Fachbereiche, zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und zentralen Betriebseinheiten mit jeweils mindestens 20 Beschäftigten gemäß § 5 a Abs. 1 S. 2 LGG FFP erstellt?

Ja Nein

Falls **Nein**, weiter mit Frage 10.

5. Wo lagen die Schwerpunkte der Zielvorgaben gemäß § 6 Abs. 3 LGG in den Fachbereichsplänen und/oder in den Frauenförderplänen der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen?

Mehrfach-
nennungen
möglich

- Bei den Professuren
- Beim wissenschaftlichen Nachwuchs
- Bei drittmittelfinanzierten Mittelbaustellen
- Bei unbefristeten Mittelbaustellen
- Bei Vergabe von Ausbildungsplätzen
- Bei Vergabe von Stipendien
- Bei Lehrbeauftragungen
- Bei Lehrstuhlvertretungen
- Bei Gastprofessuren
- Bei Personal in Medizin, Technik und/oder Verwaltung
- Bei den Studierenden

6. Sofern Frauenförderpläne für Verwaltung und/oder zentrale Betriebseinheiten vorliegen: Enthält der Frauenförderplan konkrete Zielvorgaben für Einstellungen?

Zielvorgabe	keine Zielvorgabe		in der Dienststelle nicht vertreten
	weil keine Unterrepräsentanz von Frauen vorlag	obwohl eine Unterrepräsentanz von Frauen vorlag	

Arbeiterinnen/Arbeiter

einfacher Dienst (MTArb 1-3a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mittlerer Dienst (MTArb 4-9)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Angestellte/Beamtinnen/Beamte

einfacher Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mittlerer Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gehobener Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
höherer Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Falls der FFP keinerlei Zielvorgaben für Einstellungen enthält, weiter mit Frage 8.

7. Wurden die zu Frage 6 genannten Zielvorgaben erreicht?

Ja Nein

Falls **Nein**, kreuzen Sie bitte die entsprechende(n) Laufbahngruppe(n) an, für die die Zielvorgaben **nicht** erreicht wurden.

Arbeiterinnen/Arbeiter

einfacher Dienst (MTArb 1-3a)	<input type="checkbox"/>
mittlerer Dienst (MTArb 4-9)	<input type="checkbox"/>

Angestellte/Beamtinnen/Beamte

einfacher Dienst	<input type="checkbox"/>
mittlerer Dienst	<input type="checkbox"/>
gehobener Dienst	<input type="checkbox"/>
höherer Dienst	<input type="checkbox"/>

8. Sofern Frauenförderpläne für Verwaltung und/oder zentrale Betriebseinheiten vorliegen: Enthält der Frauenförderplan konkrete Zielvorgaben für Beförderungen, Höhergruppierungen und Einreichungen?

Zielvorgabe	keine Zielvorgabe		in der Dienststelle nicht vertreten
	weil keine Unterrepräsentanz von Frauen vorlag	obwohl eine Unterrepräsentanz von Frauen vorlag	
A9 und BAT Vb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A9 Z	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A12 und BAT III	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A13 (g.D.) und BAT IIa (g.D.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A13 Z (g.D.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A15 und BAT Ia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A16 und BAT I	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A16 Z	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B2 und B2 (außertarifl.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MTArb8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MTArb9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Falls der FFP keinerlei Zielvorgaben für Beförderungen, Höhergruppierungen und Einreichungen enthält, weiter mit Frage 10.

9. Wurden alle zu Frage 8 genannten Zielvorgaben erreicht?

Ja Nein

Falls **Nein**, kreuzen Sie bitte die entsprechende(n) Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe(n) an, für die die Zielvorgaben **nicht** erreicht wurden.

A9 und BAT Vb	<input type="checkbox"/>
A9 Z	<input type="checkbox"/>
A12 und BAT III	<input type="checkbox"/>
A13 (g.D.) und BAT IIa (g.D.)	<input type="checkbox"/>
A13 Z (g.D.)	<input type="checkbox"/>
A15 und BAT Ia	<input type="checkbox"/>
A16 und BAT I	<input type="checkbox"/>
A16 Z	<input type="checkbox"/>
B2 und B2 (außertarifl.)	<input type="checkbox"/>
MTArb8	<input type="checkbox"/>
MTArb9	<input type="checkbox"/>

10. Enthält der FFP der Hochschule gleichstellungsrelevante Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 4 LGG zu folgenden Bereichen?

	Ja	Nein
I Personalauswahl	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
II Personalentwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
III Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IV Fortbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V Maßnahmen in Studium, Lehre und Forschung		
Kinderbetreuungsangebote für Studierende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vergabe von Stipendien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kooperationsverträge mit Unternehmen (z.B. Ferienpraktikumsplätze)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorrangige Vergabe von Lehraufträgen, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen an Frauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mentoring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einbeziehung von Fragestellungen zur Frauen- und Geschlechterforschung sowie zur feministischen Forschung in das Lehrangebot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VI Sonstige Maßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Hat die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 5a Abs. 2 LGG Widerspruch gegen den FFP der Hochschule eingelegt?

	Bitte nur eine Nennung
Ja, mit Erfolg	<input type="checkbox"/>
Ja, ohne Erfolg	<input type="checkbox"/>
Nein	<input type="checkbox"/>

12. Findet gemäß § 6 Abs. 5 LGG ein Controlling der Umsetzung des FFP statt (VV Nr. 5 zu § 6)?

Ja Nein

Falls **Nein**, weiter mit Frage 14.

13. Wurden ergänzende Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 5 LGG durchgeführt?

Ja Nein

14. Gibt es für die Hochschule ein Personalentwicklungskonzept?

	Bitte nur eine Nennung
Ja, mit Einbindung des Frauenförderplans	<input type="checkbox"/>
Ja, ohne Einbindung des Frauenförderplans	<input type="checkbox"/>
Nein	<input type="checkbox"/>

15. **Wie viele wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gab es am 31.10.2006?**

	Insgesamt		befristet Beschäftigte		unbefristet Beschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

16. **Werden folgende befristete wissenschaftliche Stellen der Hochschule regelmäßig ausgeschrieben?**

	Ja	Nein
Studentische Hilfskräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. **Erfolgt die interne Mittelvergabe nach den für die leistungsorientierte Mittelvergabe vom Staat an die Hochschulen maßgeblichen Kriterien?**

Ja Nein

Muster

D. Stellenbesetzungsverfahren im Erhebungszeitraum

18. Wie viele Stellen wurden im Erhebungszeitraum durch Ihre Dienststelle zur Besetzung ausgeschrieben?

Ausgeschriebene Stellen		
insgesamt	in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen	in Bereichen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Anzahl

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

Muster

20. In wie vielen Fällen, in denen nach § 8 Abs. 2 LGG eine Verpflichtung zur öffentlichen Ausschreibung bestand, wurde davon abgesehen (VV Nr. 2 zu § 8)?

aus haushaltsrechtlichen Gründen

--	--	--	--	--

 im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten

--	--	--	--	--

21. In wie vielen Fällen erfolgte gem. § 8 Abs. 6 LGG die Ausschreibung einer Stelle im Erhebungszeitraum auch in Teilzeit (VV Nr. 3 zu § 8)?

Stellen	
mit	ohne
Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	

Anzahl der ausgeschriebenen Stellen
 nicht in Teilzeit

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

 auch in Teilzeit

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

22. Wie viele Bewerbungen gab es auf freie Stellen und Ausbildungsplätze (ohne Bewerbungen, die bereits aus formalen Gesichtspunkten zurückgewiesen wurden)?

Frauen	Männer
--------	--------

Anzahl der Bewerbungen insgesamt (einschließlich Ausbildungsplätze)

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

Hochschulverwaltung nach Beschäftigungsgruppen

Beamtinnen/Beamte

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

 Angestellte

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

 Arbeiterinnen/Arbeiter

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

nach Laufbahngruppen (Beamtinnen und Beamte sowie vergleichbare Angestellte)

einfacher Dienst

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

 mittlerer Dienst

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

 gehobener Dienst

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

 höherer Dienst

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

Wissenschaftliche Beschäftigte

wissenschaftliche Beschäftigte (ohne Professorinnen/Professoren)

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

 Professorinnen/Professoren (C2 bis C4 bzw. W2 und W3)

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

Anzahl der Bewerbungen auf Ausbildungsplätze

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

23. Sofern Vorstellungsgespräche durchgeführt wurden, wie viele Bewerberinnen/Bewerber wurden eingeladen?

	Frauen	Männer
Anzahl der Einladungen zu Vorstellungsgesprächen insgesamt (einschließlich Ausbildungsplätze)	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
<u>Hochschulverwaltung</u>		
nach Beschäftigungsgruppen		
Beamtinnen/Beamte	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Angestellte	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Arbeiterinnen/Arbeiter	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
nach Laufbahngruppen (Beamtinnen und Beamte sowie vergleichbare Angestellte)		
einfacher Dienst	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
mittlerer Dienst	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
gehobener Dienst	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
höherer Dienst	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
<u>Wissenschaftliche Beschäftigte</u>		
wissenschaftliche Beschäftigte (ohne Professorinnen/Professoren)	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Professorinnen/Professoren (C2 bis C4 bzw. W2 und W3)	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Anzahl der Einladungen zu Vorstellungsgesprächen für Ausbildungsplätze	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

Muster

24. Wie viele Stellen einschließlich Umsetzungen und Ausbildungsplätze wurden besetzt?

Geschlecht		Arbeitszeit	
Frauen	Männer	Vollzeit	Teilzeit

Anzahl der besetzten Stellen insgesamt (einschließlich Ausbildungsplätze)

Hochschulverwaltung
nach Beschäftigungsgruppen

Beamten/Beamtinnen

Angestellte

Arbeiterinnen/Arbeiter

nach Laufbahngruppen (Beamtinnen und Beamte sowie vergleichbare Angestellte)

einfacher Dienst

mittlerer Dienst

gehobener Dienst

höherer Dienst

Wissenschaftliche Beschäftigte

wissenschaftliche Beschäftigte (ohne Professorinnen / Professoren)

Professorinnen/Professoren (C2 bis C4 bzw. W2 und W3)

Anzahl der besetzten Ausbildungsplätze



Auswahlkommissionen

25. Waren die Auswahlkommissionen mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt (vgl. § 9 Abs. 2 LGG)?

Mindestens zur Hälfte mit Frauen

Weniger als zur Hälfte mit Frauen

Anzahl			
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Muster

E. Fortbildung

26. Wie viele Beschäftigte haben im Erhebungszeitraum an folgenden Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen (vgl. § 11 Abs. 1 LGG)?

	fachspezifische Fortbildung		fachübergreifende Fortbildung		IT-Fortbildung	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer

Insgesamt

nach Beschäftigungsgruppen

Beamtinnen/Beamte

Angestellte

Arbeiterinnen/Arbeiter

nach Laufbahngruppen
(Beamtinnen/Beamte
sowie vergleichbare
Angestellte)

einfacher Dienst

mittlerer Dienst

gehobener Dienst

höherer Dienst

27. Wie viele Anträge zur Erstattung von Kinderbetreuungskosten während der Fortbildungsmaßnahmen wurden im Erhebungszeitraum gestellt (§ 11 Abs. 3 LGG i.V.m. VV Nr. 2 zu § 11)?

Anzahl der gestellten Anträge

Anzahl der genehmigten Anträge

Erstattete Kosten (in Euro) insgesamt

28. Welche weiteren Maßnahmen wurden im Rahmen der Fortbildung im Erhebungszeitraum in Ihrer Dienststelle durchgeführt? Bitte ankreuzen.

Mehrfachnennungen
möglich

Angebote der Kinderbetreuung bei hausinternen Lehrgängen

Angebote von halbtägigen Veranstaltungen bei hausinternen Lehrgängen

Gezielte Ansprache von Frauen in der Dienststelle, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen

F. Die Gleichstellungsbeauftragte

29. Sind in Ihrer Dienststelle Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 15 Abs. 1 LGG bestellt (VV Nr. 1 zu § 15)?

Bitte nur eine Nennung

Ja, es wurden Gleichstellungsbeauftragte bestellt

Anzahl der bestellten Gleichstellungsbeauftragten

--	--	--	--	--

Nein, und zwar aus folgendem Grund:

Dienststelle mit weniger als 20 Beschäftigten

Bestellungsverfahren läuft noch

Sonstige Gründe

Falls **Nein**, weiter mit Frage 37.

30. Machen Sie bitte die folgenden Angaben zur Gleichstellungsbeauftragten. Falls mehrere Gleichstellungsbeauftragte in Ihrer Dienststelle bestellt sind, machen Sie die Angaben bitte für max. 3 Personen.

Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe, ggf. auch Laufbahngruppe, (z.B. A 13 h.D.)	wöchentliche Arbeitszeit in Stunden	Umfang der Entlastung von den sonstigen dienstl. Aufgaben in Wochenstunden gem. § 16 Abs. 2 LGG (VV Nr. 2 zu § 16)
--	-------------------------------------	--

1. Gleichstellungsbeauftragte

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

2. Gleichstellungsbeauftragte

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

3. Gleichstellungsbeauftragte

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

31. Sind in Ihrer Dienststelle gemäß § 15 Abs. 1 LGG Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten bestellt (VV Nr. 1 zu § 15)?

Ja

Anzahl an bestellten Stellvertreterinnen

--	--	--	--	--

Nein

32. Machen Sie bitte die folgenden Angaben zur Stellvertreterin. Falls mehrere Stellvertreterinnen bestellt sind, machen Sie die Angaben bitte für max. 5 Personen.

	Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe, ggf. auch Laufbahngruppe (z.B. A 13 h.D.)	Abwesenheitsvertretung	
		Ja	Nein
1. Stellvertreterin	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Stellvertreterin	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Stellvertreterin	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Stellvertreterin	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Stellvertreterin	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33. Wo ist die Gleichstellungsbeauftragte organisatorisch angesiedelt?

	Bitte nur eine Nennung
Stabsstelle	<input type="checkbox"/>
Personalverwaltung	<input type="checkbox"/>
Fachbereich	<input type="checkbox"/>

34. Wie ist die personelle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 16 Abs. 2 S. 1 LGG (ohne Abwesenheitsvertretung)?

	Anzahl
Anzahl der Mitarbeiter/innen, die von anderen Aufgaben für die Tätigkeit bei der Gleichstellungsbeauftragten (ganz oder teilweise) entlastet sind	<input type="text"/>
Anzahl der Wochenstunden insgesamt, für die die Mitarbeiter/innen entlastet wurden	<input type="text"/>

35. Hat die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 16 Abs. 2 S. 1 LGG eigene finanzielle Mittel?

Ja Nein

36. In welchem Stadium wird die Gleichstellungsbeauftragte bei folgenden Maßnahmen erstmalig mit der Angelegenheit befasst (§§ 17/18 LGG)?

Maßnahme wurde in der Dienststelle nicht durchgeführt	Die Beteiligung erfolgte			
	im verwaltungs-internen Abstimmungsprozess	gleichzeitig mit der Beteiligung des Personalrates	nach Entscheidung zur Information	gar nicht
Bei personellen Maßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei sozialen Maßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei organisatorischen Maßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

G. Fragen zur Beteiligung an Gremien im Geltungsbereich des LGG

37. Wie viele Gremien gemäß § 12 LGG (VV zu § 12) gab es bei Ihrer Dienststelle am 31.10.2006 (ohne Auswahlkommission)?

Insgesamt	Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte	Sonstige
-----------	---	----------

Anzahl der Gremien.....

38. Wie setzten sich die Gremien innerhalb Ihrer Dienststelle am 31.10.2006 zusammen?

Anzahl der Mitglieder ¹⁾	Anzahl der Entsendungen durch		
	eigene Dienststelle	andere Dienststelle im Geltungsbereich des LGG	Stellen außerhalb des Geltungsbereichs des LGG

Frauen

Männer

39. Für wie viele Gremien außerhalb ihrer Dienststelle im Geltungsbereich des LGG bestanden seitens Ihrer Dienststelle am 31.10.2006 Entsendungsrechte? Bitte geben Sie die Anzahl der von Ihrer Dienststelle entsandten Personen zum Stichtag 31.10.2006 an.

Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte	sonstige Gremien
---	------------------

Anzahl der Gremien.....

Anzahl der Entsendungen von Frauen ¹⁾.....

Anzahl der Entsendungen von Männern ¹⁾.....

1) Personen, die in mehreren Gremien vertreten sind, sind entsprechend mehrfach zu zählen.

H. Privatisierungen

40. Wurden von Ihrer Dienststelle im Erhebungszeitraum Privatisierungen durchgeführt?

Ja Nein

Falls Ja,

Anzahl der Privatisierungen im Erhebungszeitraum, bei denen im Gesellschaftsvertrag bzw. der Satzung die Anwendung des LGG ...

verankert wurde

nicht verankert wurde

Muster



Landesamt
für Datenverarbeitung und Statistik
Nordrhein-Westfalen

**Erhebung zur Umsetzung des
Landesgleichstellungsgesetzes in der
Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen**

**Fragebogen
für die Gleichstellungsbeauftragte**

Dienststelle	
Dienststellenkennung	
Bearbeiter/in	Telefon-Nr.

Hinweis zur Erhebung:

Das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen führt im Auftrag des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen die Erhebung zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung bei allen Dienststellen des Landes durch.

Rechtsgrundlage:

Grundlage der Durchführung dieser Erhebung bildet der § 22 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) in Verbindung mit den Verwaltungsvorschriften zu § 22 LGG. Danach ist eine Berichterstattung gegenüber dem Landtag über die Umsetzung des LGG in der Landesverwaltung im Abstand von drei Jahren vorgeschrieben. Der zweite Bericht umfasst den Zeitraum 01.01.2004 bis 31.10.2006.

Diese Erhebung findet bei allen Verwaltungen und Eigenbetrieben des Landes Nordrhein-Westfalen, den Gerichten und Hochschulen, dem Landesrechnungshof, der Landesbeauftragten für den Datenschutz, der Verwaltung des Landtags (vgl. § 2 Abs. 1 LGG) sowie den jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten statt.

Geheimhaltung:

Die Erhebung der Daten, ihre Erfassung und Auswertung unterliegen dem Gesetz zum Schutz personenbezogener Daten (Datenschutzgesetz Nordrhein-Westfalen – DSGVO NRW) in der Fassung der Bekanntmachung vom 09. Juni 2000 (DSG NRW 2000 S. 542), zuletzt geändert durch Gesetz vom 05. Mai 2005 (GV. NRW. 2005, S. 332).

Eine Weitergabe von Einzeldaten, insbesondere auch an den Auftraggeber, findet nicht statt.

Erläuterungen:

Die Erhebungsunterlagen bestehen aus einem Fragebogen, der von der Dienststelle auszufüllen ist, sowie einem Fragebogen, der von der Gleichstellungsbeauftragten auszufüllen ist. Um Ihnen das Ausfüllen zu erleichtern und Ihnen einen Überblick über die Fragen zu geben, senden wir Ihnen in postalischer Form diese Fragebögen zu. Die auszufüllenden Formulare werden Ihnen **online** zur Verfügung gestellt und sind auch nur auf diesem Wege (nicht postalisch) dem Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen zu übermitteln.

Der Erhebungsbogen enthält drei Arten von Fragen:

Bei der ersten Form haben Sie die Möglichkeit, die Frage durch das Ankreuzen von vorgegebenen Antworten zu beantworten. Achten Sie bitte darauf, ob nur eine Antwortmöglichkeit zugelassen ist oder ob mehrere Antworten möglich sind.

Eine weitere Form der Fragestellung verlangt als Antwort die Angabe von Häufigkeiten. Zum Teil werden diese Angaben auch in einer tieferen Gliederung erfragt. Achten Sie bitte darauf, dass diese Gliederung sich zur Gesamtsumme aufaddiert. Sollten Angaben für Ihre Dienststelle nicht zutreffen bzw. keine Fallzahlen vorliegen, ist eine "0" einzutragen.

An einer Stelle des Fragebogens (Frage GB3) ist eine sogenannte „Filterfrage“ eingebaut, die Sie bei der Online-Erhebung systematisch durch den Fragebogen führt.

Schulen werden nicht einzeln erfasst, sondern bei den Schulämtern bzw. Bezirksregierungen nach Schultypen aggregiert erhoben. Der Fragebogen ist daher von den Gleichstellungsbeauftragten der für Lehrkräfte zuständigen Dienststellen (Bezirksregierungen und Schulämter) für jede Schulform einzeln auszufüllen, auch wenn eine Gleichstellungsbeauftragte für mehrere Schulformen zuständig ist (Personalunion).

Bei einem Wechsel der Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum empfiehlt es sich, die im "Fragebogen für die Gleichstellungsbeauftragte" aufgeführten Fragestellungen - soweit möglich - unter Beteiligung der Vorgängerin oder Vorgängerinnen zu beantworten.

Sollten Sie Fragen zum Ausfüllen der Unterlagen haben, können Sie sich gerne an uns wenden: Sie erreichen uns unter unserer Hotline: 0800 – 9449 334 oder per E-Mail: lgg@lds.nrw.de.

Fragen an die Gleichstellungsbeauftragte(n)

GB1. Haben Sie das unmittelbare Vortragsrecht gemäß § 18 Abs. 4 Satz 2 LGG (VV Nr. 3 zu § 18) ausgeübt?

- Ja, und zwar bei
- personellen Maßnahmen
- sozialen Maßnahmen
- organisatorischen Maßnahmen
- Nein

GB2. Haben Sie Stellungnahmen gemäß § 18 Abs. 2 LGG im Vorfeld von Entscheidungen abgegeben?

Ja Nein

GB3. Haben Sie das Widerspruchsrecht gemäß § 19 Abs. 1 LGG (VV zu § 19) ausgeübt?

- Ja, und zwar bei
- personellen Maßnahmen
- sozialen Maßnahmen
- organisatorischen Maßnahmen
- Nein

Falls **Nein**, bitte weiter mit Frage GB6.

GB4. Hatten Sie Erfolg bei der Ausübung des Widerspruchsrechts gemäß § 19 Abs. 1 LGG?

Bitte nur eine Nennung

- Immer
- Überwiegend
- Selten
- Nie

GB5. Haben Sie Stellungnahmen der übergeordneten Dienststellen gemäß § 19 Abs. 2 LGG im Berichtszeitraum angefordert?

Ja Nein Trifft für Dienststelle nicht zu

Falls **Ja**, in wie vielen Fällen:

GB6. Haben Sie an Besprechungen der Dienststellen in Ihrer Funktion als Gleichstellungsauftragte gemäß § 18 Abs. 4 S. 2 LGG im Berichtszeitraum teilgenommen?

Ja Nein

Falls **Ja**, bitte Zutreffendes ankreuzen.

Mehrfachnennungen möglich

1. anlassbezogene Dienstbesprechung bei der Personalstelle oder der Dienststellenleitung
2. Besprechungen mit dem Personalrat
3. Beurteilungsbesprechungen
4. regelmäßige Dienstbesprechungen bei der Dienststellenleitung, allein oder mit anderen Führungskräften / Beschäftigten
5. regelmäßige Dienstbesprechungen bei der Personalstelle, allein oder mit anderen Führungskräften / Beschäftigten
6. sonstige Besprechungen

GB7. Erhalten Sie für die oben genannten Besprechungen regelmäßig Einladungen?

Ja Nein Teils, teils

GB8. Erhalten Sie von den oben genannten Besprechungen im Fall Ihrer Nichtteilnahme Protokolle?

Ja Nein Teils, teils

GB9. Nehmen Sie regelmäßig an den Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes teil (vgl. § 18 Abs. 4 LGG)?

Ja Nein

GB10. Bieten Sie Sprechstunden für die Beschäftigten gemäß § 18 Abs. 5 LGG an?

Ja Nein

GB11. Führten Sie Frauenversammlungen gemäß § 18 Abs. 5 LGG (VV Nr. 4 zu § 18) im Berichtszeitraum durch?

Ja Nein

GB12. Haben Sie im Berichtszeitraum an Fortbildungen im Hinblick auf Ihre Gleichstellungstätigkeit (VV Nr. 2 zu § 16) teilgenommen?

Ja Nein

GB13. Haben Sie im Berichtszeitraum das Recht auf Personalakteneinsicht gemäß § 18 Abs. 1 LGG (VV Nr. 1 zu § 18) ausgeübt?

Ja Nein

GB14. Wie stehen Sie mit anderen Gleichstellungsbeauftragten in Kontakt (vgl. § 18 Abs. 5 LGG, VV Nr. 4 zu § 18)?

Mehrfach-
nennungen
möglich

Vernetzung durch

regelmäßige Treffen

Dienstbesprechungen auf Einladung einer übergreifenden

Dienststelle

regelmäßige Telefonate

kein bzw. kaum Kontakt zu anderen Gleichstellungsbeauftragten

GB15. Besteht Ihrer Meinung nach die Notwendigkeit einer umfassenderen Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten?

Ja Nein

GB16. Arbeiten Sie in Ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte in Gremien (außer Auswahlgremien) der Dienststellen mit?

Ja Nein

Falls **Ja**, geben Sie bitte die Anzahl der Gremien an:

Geben Sie die Themenbereiche der Gremien an:

Mehrfach-
nennungen
möglich

1. Organisation

2. Personal

3. hochschulspezifische Gremien

4. Gleichstellung / Frauen

5. sonstige Gremien

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen und -werbern oder Wahlhelferinnen und -helfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

M

G

F

F

I

Ministerium für Generationen,
Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen
Horionplatz 1, 40213 Düsseldorf

Telefon 0211-86 18 50

info@mgffi.nrw.de

www.mgffi.nrw.de

