



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

Impressum

Herausgeber

Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen
Referat "Presse, Öffentlichkeitsarbeit"

Horionplatz 1, 40213 Düsseldorf
Telefon: 0211 8618-50
E-Mail: info@mgepa.nrw.de
Internet: www.mgepa.nrw.de

Ansprechpartnerin

Gabriela Rosenbaum
Referat "Gleichstellung im öffentlichen Dienst,
Frauenpolitik in Kommunen"

Telefon: 0211 8618-3117
E-Mail: gabriela.rosenbaum@mgepa.nrw.de

© 2012/MGEPA

**Dritter Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes
in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen**

Inhaltsverzeichnis

1. Wesentliche Ergebnisse im Überblick und Bewertung	7
1.1 Vorbemerkung	7
1.2 Beschäftigungssituation	7
1.3 Frauen in Führungspositionen.....	11
1.4 Frauenförderpläne	15
1.5 Stellenbesetzungsverfahren	17
1.6 Ausbildung und Fortbildung.....	19
1.7 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	23
1.8 Gremienbesetzung	28
1.9 Privatisierung.....	31
1.10 Gleichstellungsbeauftragte	32
2. Datenreport	35
2.1 Grundlagen und methodisches Vorgehen	35
2.2 Beschäftigte in der Landesverwaltung.....	41
2.2.1 Beschäftigungssituation	41
2.2.2 Neueinstellungen	50
2.2.3 Ausgeschiedene Beschäftigte	50
2.2.4 Befristete Beschäftigung.....	51
2.2.5 Beförderungen und Höhergruppierungen	52
2.3 Frauen in Führungspositionen.....	58
2.3.1 Führungspositionen und Beschäftigungsumfang.....	58
2.3.2 Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen	67
2.3.3 Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen	69
2.4 Frauenförderpläne	72
2.4.1 Erstellung und Fortschreibung.....	72
2.4.2 Zielvorgaben	73
2.4.3 Frauenförderpläne als Teil von Personalentwicklungskonzepten.....	78
2.5 Stellenbesetzungsverfahren	80
2.5.1 Ausschreibungen	80
2.5.2 Besetzungsentscheidungen	83
2.5.3 Sonderbereich Einstellungen von Lehrkräften in den Schuldienst ...	86
2.6 Ausbildung und Fortbildung.....	90
2.6.1 Duale Ausbildung	90
2.6.2 Vorbereitungsdienst.....	92
2.6.3 Fortbildung.....	95
2.6.4 Sonderbereich Fortbildung für Lehrerinnen und Lehrer an Schulen	100

2.6.5 Maßnahmen zur Erleichterung der Teilnahme an Fortbildungen ...	101
2.7 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	103
2.7.1 Teilzeitbeschäftigung	103
2.7.2 Unterstützungsangebote.....	110
2.7.3 Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen und Elternzeit	112
2.7.4 Sonderbereich Elternzeit im Schulbereich.....	115
2.8 Gremienbesetzung	118
2.8.1 Besetzung von Gremien in der eigenen Dienststelle.....	118
2.8.2 Entsendung in Gremien.....	122
2.8.3 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Gremien.....	123
2.9 Privatisierung.....	125
2.10 Gleichstellungsbeauftragte	125
2.10.1 Bestellung	125
2.10.2 Qualifikation	125
2.10.3 Arbeitssituation	126
2.10.4 Zusammenarbeit mit der Dienststelle	129
2.10.5 Rechte	129
2.10.6 Mitarbeit in Gremien	131
2.10.7 Vernetzung	132
2.10.8 Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an Schulen und Studienseminaren.....	133

Anhang

Landesgleichstellungsgesetz

Fragebogen für Dienststellen inkl. Anschreiben

Fragebogen für Gleichstellungsbeauftragte inkl. Anschreiben

Hinweise zur Erhebung

1. Wesentliche Ergebnisse im Überblick und Bewertung

1.1 Vorbemerkung

Der vorliegende 3. Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen setzt die mit dem Berichtszeitraum 2000-2003 begonnene Berichterstattung fort und knüpft zeitlich nahtlos daran an. Der Berichtszeitraum beginnt mit dem Zeitpunkt, zu dem das öffentliche Tarifsystem vom Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) auf den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) umgestellt wurde, und umfasst die Zeitspanne vom **01.11.2006 bis zum 31.12.2009**. Die Bezeichnungen der Ministerien bzw. Ressorts im Bericht beziehen sich auf die während des Berichtszeitraums geltenden Bezeichnungen und Ressortzuschnitte.

Die Themenfelder „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, „Frauen in Führungspositionen“ sowie „Gremienbesetzungen“ werden als Schwerpunkte vertiefend behandelt. Hierzu wurde insbesondere auch der Fragenkatalog für die Online-Befragung der Dienststellen ergänzt.

Die Universitäten und Fachhochschulen werden erstmalig im Bericht nicht mehr berücksichtigt, da sie mit Inkrafttreten des Hochschulfreiheitsgesetzes zum 01.01.2007 Körperschaften des öffentlichen Rechts mit eigener Dienstherreneigenschaft sind. Da damit eine große Beschäftigtengruppe nicht mehr enthalten ist, sind die Daten, die sich auf die gesamten Beschäftigten der Landesverwaltung beziehen, mit den Vorgängerberichten zum Teil nicht oder nur eingeschränkt vergleichbar. Weitere Einschränkungen der Vergleichbarkeit ergeben sich aus den zwischenzeitlichen tarifrechtlichen Änderungen. Zum einen umfasst der neue TV-L jetzt auch die Beschäftigten aus dem ehemaligen Lohnbereich, so dass Arbeiterinnen und Arbeiter nicht mehr als eigene Beschäftigtengruppe ausgewiesen werden, sondern der Gruppe der Tarifbeschäftigten zugeordnet sind. Zum anderen ergeben sich aus der Überleitung in die neuen Entgeltgruppen gegenüber 2006 Verschiebungen bei der Zuordnung der Tarifbeschäftigten zu den Laufbahngruppen. Dort, wo ressortspezifische oder auf bestimmte Verwaltungsbereiche bezogene Daten verglichen werden und diese nicht nach Beschäftigtengruppen (Beamtinnen/Beamte; Tarifbeschäftigte) unterscheiden, besteht insofern ohne weiteres eine Vergleichbarkeit mit den entsprechenden Daten aus den Vorgängerberichten. Aber auch die darüber hinaus vorgenommenen Vergleiche können trotz der dargestellten Einschränkungen über Entwicklungstendenzen Auskunft geben. Bezüglich der Umsetzung des LGG im Bereich der Hochschulen wird auf den von der Koordinationsstelle Netzwerk Frauenforschung NRW erstellten "Gender-Report 2010: Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen" verwiesen (www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de).

Mit der Online-Erhebung bei den Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung sowie der Auswertung der allgemeinen Beschäftigtendaten wurde das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung Hannover (*ies*) beauftragt. Im Folgenden werden die wesentlichen Ergebnisse der Analysen zusammenfassend dargestellt und bewertet.

1.2 Beschäftigungssituation

1999 ist das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) in Kraft getreten. Es fasst erstmals die gesetzlichen Grundlagen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im

öffentlichen Dienst zusammen und schafft dabei einheitliches Recht für den gesamten öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen, d. h. für die unmittelbare und mittelbare Landesverwaltung sowie für die Kommunen. Mit seiner Ausrichtung auf Frauenförderung einerseits und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie andererseits verfolgt das Gesetz einen ganzheitlichen und umfassenden Ansatz zur Verwirklichung des verfassungsrechtlichen Gleichberechtigungsgebots.

Die Entwicklung der allgemeinen Beschäftigungssituation - insbesondere auch im Vergleich der weiblichen und männlichen Beschäftigten - ist eine wichtige Informationsquelle für das bisher Erreichte; sie macht Erfolge ebenso transparent wie fortbestehende strukturelle Benachteiligungen von Frauen. Hieran zeigt sich letztlich, ob und wie effektiv die Umsetzung des LGG im Ergebnis gelingt. Zum **Stichtag 31.12.2009** stellt sich die Situation wie folgt dar:

In der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen sind mehr Frauen als Männer beschäftigt. Der **Frauenanteil an allen Beschäftigten** beträgt 56,2 %. Von den 324.139 Beschäftigten sind rund drei Viertel **Beamtinnen und Beamte** (Frauenanteil: 54,3 %) sowie ein Viertel **Tarifbeschäftigte** (Frauenanteil: 61,6 %). Die größte Gruppe stellen die **Lehrerinnen und Lehrer** an den Schulen, sie umfasst mehr als die Hälfte aller Beschäftigten. Gleichzeitig ist hier der Frauenanteil mit 67,5 % besonders hoch. Insofern wirkt die Beschäftigtenstruktur auf den ersten Blick als von Frauen dominiert. Eine differenzierte Betrachtung zeigt jedoch, dass im Landesdienst auch 10 Jahre nach Inkrafttreten des LGG **keine gleichberechtigte Teilhabe** von Frauen in allen Aufgabenbereichen, auf allen Ebenen und Funktionen erreicht ist.

So beläuft sich, wenn man den Schuldienst unberücksichtigt lässt, der Frauenanteil in der Landesverwaltung nur noch auf 42,9 %. Zum Vergleichswert von 2006 (42 %) ergibt sich damit ein leichter Anstieg. Allerdings dürfte er vor allem daraus resultieren, dass der Hochschulbereich in den Daten nicht mehr enthalten ist, denn dieser wies 2006 einen unterdurchschnittlichen Frauenanteil von lediglich 40,2 % auf und senkte damit entsprechend den Gesamtdurchschnitt. Die Teilhabe von Frauen relativiert sich weiterhin bei Betrachtung des **Beschäftigungsvolumens**, denn mehr als 81.000 weibliche Beschäftigte üben eine **Teilzeittätigkeit** aus; bei den Männern trifft das nur auf rund 16.000 zu. Damit sind 83,3 % der Teilzeitbeschäftigten Frauen und 16,7 % Männer. Betrachtet man nur die familienpolitische und arbeitsmarktpolitische Teilzeit (d. h. Teilzeit ohne Altersteilzeit und Sabbatjahr) beträgt das Verhältnis von Frauen zu Männern sogar rund 90 % zu 10 %.

Im Berichtszeitraum gab es im Landesdienst 24.532 **Neueinstellungen**; 62,8 % davon betrafen Frauen. 28.365 Beschäftigte sind während des Berichtszeitraums aus dem Landesdienst **ausgeschieden. Der Anteil der ausgeschiedenen Männer ist dabei größer als der Anteil der ausgeschiedenen Frauen** (54,2 % zu 45,8 %).

Die dargestellte Fluktuation (Neueinstellungen/Abgänge) spiegelt sich in der **Altersstruktur** der Beschäftigten wider, die für den vorliegenden Berichtszeitraum erstmalig mit erfasst wurde. So nimmt der Frauenanteil tendenziell mit dem Alter der Beschäftigten ab, der Männeranteil steigt entsprechend. Besonders ausgeprägt ist dieser Trend im höheren Dienst: In der Altersgruppe bis 25 Jahren liegt der Frauenanteil hier bei fast drei Viertel, bei den 26- bis 35-Jährigen etwas unter zwei Dritteln und in der höchsten Altersgruppe, bei den 56-Jährigen und Älteren, nur noch bei weniger als einem Drittel.

Bei den **Ressorts** stellen sich die Frauenanteile nach wie vor sehr unterschiedlich dar. Am höchsten sind sie im MSW (67,4%; ohne Schule: 61,0 %) und im MGFFI (65,4%). Die niedrigsten Frauen- und damit höchsten Männeranteile verzeichnen IM (26,7 %; ohne Polizei:

44,5 %) sowie MBV (25,5 %; ohne Landesbetrieb Straßenbau: 50,19 %) und LRH (33,2 %). In fast allen Ressorts sind die Frauenanteile gegenüber 2006 gestiegen. Um mehrere Prozentpunkte abgenommen haben sie allerdings im MUNLV (von 41,6 % auf 37,4 %) und damit in einem Ressort mit ohnehin unterdurchschnittlichem Frauenanteil sowie im MWME (von 36,4 % auf 35,6 %).

In den einzelnen **Laufbahngruppen** und dort in den **Besoldungs- und Entgeltgruppen** zeigen sich unterschiedliche geschlechtsspezifische Verteilungen. Im **einfachen Dienst** beträgt der Frauenanteil ein Drittel; im **mittleren** und im **gehobenen Dienst** liegen die Werte bei 61,5 % bzw. 59,1 %. Im **höheren Dienst** liegt der Frauenanteil hingegen mit 47,4 % noch unter der 50 %-Marke. Allerdings geht dies (allein) auf den niedrigen Frauenanteil von 30,2 % in der Altersgruppe "56 Jahre und älter" zurück. In allen anderen Altersgruppen sind Frauen auch im höheren Dienst inzwischen zu 50 % und mehr vertreten. Anders stellt sich die Unterrepräsentanz mit Blick auf die einzelnen Besoldungsgruppen dar: Lediglich im Eingangssamt A13 liegt der Frauenanteil noch bei überdurchschnittlichen 59,1%. Ab A14 sind Frauen - auch im frauenstarken Schulbereich - unterrepräsentiert; in A15 und allen weiteren Besoldungsgruppen bis B10 liegen die Männeranteile bei über 70 %. Auch bei den Richterinnen und Richtern liegt der Frauenanteil in der unteren Stufe (R1) bei rund 50 %, in allen höheren Gruppen überwiegt die Zahl der Männer mit Anteilen von rund 74 % (R2) und höher. Im **Entgeltbereich** ist die Verteilung auf die einzelnen Entgeltgruppen innerhalb der Laufbahngruppen insgesamt etwas ausgeglichener. Die Tendenz, dass Frauen in den oberen Gehaltsstufen jeweils unterrepräsentiert sind, zeigt sich in geringerer Ausprägung jedoch auch hier und betrifft - anders als bei den Beamtinnen und Beamten - auch den gehobenen Dienst, weil im Entgeltbereich die (weiblichen) Lehrkräfte weniger ins Gewicht fallen.

Im Berichtszeitraum gab es in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen insgesamt 34.078 **Beförderungen und Höhergruppierungen**, die sich aber sehr ungleich auf Frauen und Männer verteilen: 63,4 % aller Beförderungen und Höhergruppierungen entfallen auf Männer, ihr Anteil an allen Beschäftigten liegt jedoch lediglich bei 43,8 %. Besonders groß sind die Differenzen diesbezüglich im gehobenen Dienst. Allerdings sind hier strukturelle Besonderheiten zu beachten. Auf die große Gruppe der (hauptsächlich weiblichen) Lehrkräfte, die rund 60 % der Beschäftigten im gehobenen Dienst ausmacht, entfallen (wegen grundsätzlich geringer Beförderungsmöglichkeiten) nur knapp 10 % der Beförderungen und Höhergruppierungen in der Laufbahngruppe, ca. zwei Drittel hingegen auf den (hauptsächlich männlichen) Bereich der Polizei. Es zeigt sich aber, dass sowohl bei den Lehrkräften als auch bei den Polizeikräften im gehobenen Dienst die Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen unter den Anteilen von Frauen an den Beschäftigten zurückbleiben. Auch für die übrigen Laufbahngruppen gilt dies ganz überwiegend, wobei der Unterschied im mittleren Dienst und im höheren Dienst bei den Beamtinnen erfreulich niedrig liegt. Auch die **Einzelbetrachtung der Ressorts** zeigt, dass Frauen gemessen an ihrem jeweiligen Beschäftigtenanteil nach wie vor in den meisten Ressorts bei Beförderungen unterrepräsentiert sind. Die Situation verschlechterte sich überwiegend sogar im **Vergleich zu 2006**.

Ein Grund für die Unterrepräsentanzen von Frauen bei Beförderungen ist sicher in der hohen Teilzeitquote von Frauen zu sehen. Denn der Anteil beförderter oder höher gruppierter Teilzeitkräfte liegt deutlich unter ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt. Das gilt auch, wenn die Betrachtung ohne den Bereich "Schule" mit seinen geringen Beförderungszahlen erfolgt. Da wesentlich mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt sind, wirkt sich dies entsprechend auf die Gesamtzahl der beförderten bzw. höher gruppierten weiblichen und

männlichen Beschäftigten und damit auch auf das Geschlechterverhältnis bei den Beförderungen und Höhergruppierungen aus.

Fazit der Landesregierung

Die Ergebnisse für den vorliegenden Berichtszeitraum belegen eine weitere Zunahme des Frauenanteils im öffentlichen Dienst des Landes. In den meisten Ressorts sind Frauen 2009 stärker repräsentiert als 2006. Erfreulich ist, dass sich diese Entwicklung nicht nur passiv aufgrund von altersbedingten Abgängen vollzieht, sondern auch aktiv durch die Einstellungspraxis gestützt wird. Die Unterrepräsentanz von Frauen in den **Laufbahngruppen** erscheint weitgehend abgebaut. Auch im höheren Dienst ist aufgrund der bisherigen Entwicklung - kontinuierlich steigende Frauenanteile - zu erwarten, dass hier die Unterrepräsentanz von Frauen in absehbarer Zeit der Vergangenheit angehören wird. Im Zusammenspiel der hohen Frauenanteile in den jüngeren Jahrgängen und den altersbedingten Abgängen mit hohen Männeranteilen eröffnet sich zudem die Chance, dass die Führungspositionen, die heute von Männern bekleidet werden, von den nachrückenden gut qualifizierten weiblichen Nachwuchskräften übernommen werden. Dabei darf allerdings nicht übersehen werden, dass der Frauenanteil sowohl insgesamt als auch in den Laufbahngruppen des gehobenen und des höheren Dienstes stark von der hohen Repräsentanz von Frauen im Schuldienst bestimmt wird, so dass es im Bereich der Landesverwaltung im engeren Sinne im Durchschnitt bei der **Unterrepräsentanz** von Frauen bleibt. Konkret sind in fünf Ressorts und ihren nachgeordneten Behörden sowie beim LRH Frauen weiterhin unterrepräsentiert. Als **relativierender Faktor** fällt zudem die **hohe Teilzeitquote** von Frauen ins Gewicht. Frauen sind infolgedessen zwar nach Köpfen, aber nicht nach dem Arbeitszeitvolumen paritätisch repräsentiert. Gleichzeitig stellt sich Teilzeitbeschäftigung als **Hindernis für die berufliche Entwicklung** dar. Auf diese Weise wirkt sich Teilzeit nicht nur unmittelbar vermindern auf das Einkommen aus, sondern schmälert darüber hinaus die Chance auf künftige Einkommensverbesserungen. Auch die Daten zu Unterrepräsentanzen von Frauen in den oberen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen, insbesondere im höheren Dienst, weisen auf **Gleichstellungsdefizite** hin, ebenso die Beförderungspraxis. All dies zeigt, dass die weitere Entwicklung auch in Zukunft kein Selbstläufer sein wird.

Die Herstellung der tatsächlichen **Gleichstellung** von Frauen und Männern bleibt somit eine **Herausforderung**, auch für den Bereich des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen, und die aktive Förderung von Frauen ist dabei bis auf Weiteres unverzichtbar. So besteht in den Ressortbereichen, in denen sich die Männerdomänen offenbar sehr hartnäckig behaupten, die Notwendigkeit, die Bemühungen zu verstärken und **effektivere Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile** zu ergreifen. Gerade in klassischen Männerberufen, die heute schon mit Nachwuchsproblemen zu kämpfen haben, wie z. B. Ingenieurberufe, wird der demografische Wandel den Fachkräftemangel noch weiter zuspitzen. Dies spricht umso mehr dafür, in den betreffenden Bereichen künftig offensiv und gezielt um weibliche Nachwuchskräfte zu werben. Aber auch die Frauen, die bereits im Landesdienst tätig sind, müssen in ihrer **beruflichen Entwicklung** besser unterstützt werden und tatsächlich gleichen Zugang zu Beförderungsstellen erhalten, um auch in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind, das Ziel der Geschlechterparität zu erreichen. Elementare Voraussetzung ist hierfür ein gendersensibles und gendergerechtes Beurteilungswesen. Innerhalb der Landesverwaltung besteht kein einheitliches Beurteilungssystem. Unter Gleichstellungsaspekten wäre es jedoch wünschenswert, im

Dienstrecht künftig **einheitliche Rahmenregelungen** für ein **diskriminierungsfreies Beurteilungswesen** zu verankern. Ressortspezifische Besonderheiten könnten hierbei, wie bisher, individuell in den einzelnen Beurteilungsrichtlinien Berücksichtigung finden. Ein Problem stellt im Hinblick auf die Frauenförderung auch die Rechtsprechung zur Ausschärfung von Beurteilungen beim Qualifikationsvergleich dar. Danach sind im Auswahlverfahren nicht nur die Gesamturteile der dienstlichen Beurteilungen in den Blick zu nehmen, sondern es sind auch die Einzelfeststellungen daraufhin zu würdigen, ob sich daraus ein Qualifikationsvorsprung eines Bewerbers oder einer Bewerberin entnehmen lässt. Wenn aus der aktuellen Beurteilung kein solcher Vorsprung feststellbar ist, gilt diese Vorgabe auch - subsidiär - für ältere Beurteilungen (vgl. OVG Münster, Beschluss vom 23.03.2010 - 6 B 133/10 mit weiteren Nachweisen). Die Feststellung eines Qualifikationsgleichstands bildet unter diesen Voraussetzungen folglich den Ausnahmefall, so dass die **Bevorzugungsregelungen** des Landesbeamtengesetzes (LBG) und des LGG - in Bereichen mit Unterrepräsentanz bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung - folglich kaum noch zum Zuge kommen. Insofern ist im Rahmen der LGG-Novellierung insgesamt zu prüfen, in welcher Form in Zukunft als Ergänzung oder sogar anstatt der geltenden Quotenregelung ein effektives Instrumentarium zur aktiven Frauenförderung zur Verfügung gestellt werden kann.

1.3 Frauen in Führungspositionen

Die **Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen** bedeutet Teilhabe an Entscheidungs- und Gestaltungsmacht und nicht zuletzt auch an Einkommen. Sie ist damit ein wesentlicher Gradmesser für den Stand der tatsächlichen Gleichstellung und für die Umsetzung der Ziele des LGG. Der vorliegende Bericht legt daher einen besonderen Schwerpunkt auf dieses Thema. So wurden z. B. die Dienststellen zu möglichen Gründen für eine Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sowie zu eigenen Fördermaßnahmen befragt.

Auch im vorliegenden Berichtszeitraum hat sich der positive Entwicklungstrend, der bereits in den beiden vorangegangenen Berichtszeiträumen dokumentiert wurde, überwiegend fortgesetzt. Die Entwicklung schreitet aber weiterhin nur langsam voran. Zum Stichtag am 31.12.2009 liegt der Anteil der weiblichen Führungskräfte in den untersuchten Bereichen des öffentlichen Landesdienstes fast durchgängig unter 30 %¹.

Eine Ausnahme bildet der **Schulbereich** mit einem Gesamtdurchschnitt von über 50 % Frauen auf der Leitungsebene (Schulleitung, stellvertretende Schulleitung). Allerdings ist dies dem hohen Frauenanteil von über 70 % auf der Ebene der Schulleitungen und stellvertretenden Schulleitungen in den Grundschulen geschuldet; in allen anderen Schulformen bleiben die Frauenanteile unter 50 %. Bei den Gesamtschulen und Gymnasien ist in etwa jede vierte Leitungsposition mit einer Frau besetzt, bei den Berufs- und Weiterbildungskollegs trifft das sogar nur für jede fünfte Position in der Schulleitung zu.

In den **Ministerien**, der **Landtagsverwaltung**, dem **Landesrechnungshof** und bei der **Landesbeauftragten für Datenschutz** liegt der Frauenanteil bei rund 29 %. Gegenüber 2006 ergibt sich damit zwar erneut ein Anstieg; er beträgt allerdings weniger als 3 Prozentpunkte. Bei

¹ Ministerien u. a.: Abteilungsleitung, stellvertretende Abteilungsleitung/Gruppenleitung, Referatsleitung; Gerichte und Staatsanwaltschaften: Stellvertretende Geschäftsleitung, Geschäftsleitung, weitere aufsichtsführende Richterinnen und Richter, Dezernatsleitung (nur - ggf. anteiliges - Verwaltungsdezernat), Abteilungsleitung, Stellvertretende Dienststellenleitung, Dienststellenleitung

den **Gerichten und Staatsanwaltschaften** und bei den übrigen **nachgeordneten Dienststellen** bleibt der Frauenanteil an Führungspositionen im Schnitt ebenfalls unter 30 %. Der Blick auf die Hierarchiestufen zeigt: Je höher die Führungsposition, desto geringer ist die Frauenquote. Es wird aber auch deutlich, dass sich die Basis an weiblichen Nachwuchsführungskräften verbreitert. Allerdings sind die Zuwächse gering, so dass sich auch dieser Prozess nur langsam vollzieht.

Lediglich rund 10 % der erfassten Führungspositionen werden in **Teilzeit** ausgeübt. Männer, aber auch Frauen in Führungspositionen arbeiten ganz überwiegend in Vollzeit. Im Bereich der Ministerien, der Landtagsverwaltung, des Landesrechnungshofs und der Landesbeauftragten für Datenschutz sowie auch bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften liegt die Vollzeitquote unter den weiblichen Beschäftigten bei über 80 %; in den nachgeordneten Dienststellen bei knapp 75 %. Ebenso wie der Frauenanteil mit zunehmender Hierarchiestufe abnimmt, steigt der Anteil der Vollzeit arbeitenden Frauen an, je höher die Positionen in der Hierarchie angesiedelt sind. Die weiblichen Dienststellenleitungen bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften sowie bei den nachgeordneten Dienststellen arbeiten fast ausschließlich, die Abteilungsleiterinnen in den Ministerien ausschließlich Vollzeit. Der Anteil weiblicher Führungskräfte, die in Teilzeit arbeiten, liegt dementsprechend weit unter der Frauenteilzeitquote in der Verwaltung insgesamt; dies gilt auch für den Schulbereich. Für Männer in Führungspositionen spielt Teilzeit eine ganz untergeordnete Rolle. Allerdings liegt der Männeranteil bei den Führungspositionen in Teilzeit mit knapp 30 % deutlich über dem bei der Teilzeit insgesamt.

In knapp zwei Drittel der befragten Dienststellen sind Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert. In der Rangfolge der maßgeblichen **Gründe für diese Unterrepräsentanz** sehen die betreffenden Dienststellen fehlende Konzepte zur Teilung von Führungsaufgaben an erster Stelle und damit primär einen Grund, der in ihrer eigenen Sphäre liegt. Es folgen als mögliche Gründe - nach Häufigkeit der Nennung - ein Mangel an kompatiblen Kinderbetreuungsangeboten, die fehlende Unterstützung für Frauen in der Lebensphase, in der die beruflichen Weichen gestellt werden, und schließlich die Annahme, dass die Inanspruchnahme von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z. B. Elternzeit, Teilzeit, Teleheimarbeit) als Karrierehindernis wirke. Desinteresse der Frauen selbst an der Übernahme von Führungsaufgaben, fehlende Akzeptanz für Frauen in Führungspositionen oder ein Mangel an geeignetem Potenzial werden hingegen von den Dienststellen eindeutig als nicht maßgeblich für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen angesehen.

Wie reagieren die Dienststellen auf diese Situation? Gut drei Viertel der befragten Dienststellen geben an, etwas für die Förderung ihres weiblichen Führungskräftenachwuchses zu tun. Am häufigsten und in mehr als der Hälfte der Dienststellen erfolgt dies, indem Teilzeitarbeit für Führungskräfte ermöglicht wird. Insofern wird dort angesetzt, wo die Dienststellen auch die Hauptursache für die Unterrepräsentanz von Frauen sehen. Zu den häufigen Nennungen zählen weiterhin die gezielte Ansprache von Frauen zur Teilnahme an spezifischen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Ermunterung zur Übernahme von Führungspositionen, es folgen genderspezifische Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte, allerdings zu einem geringeren Anteil. Maßnahmen zur Akzeptanzsteigerung von Führen in Teilzeit oder das Ermöglichen von Tele(heim)arbeit für Führungskräfte werden hingegen eher selten ergriffen bzw. angeboten; sie bilden zusammen mit Mentoring-Maßnahmen das Schlusslicht im Ranking. Ein Fünftel der Dienststellen erkennt für sich keinen Handlungsbedarf und gibt an, keine derartigen Maßnahmen für den weiblichen Führungskräftenachwuchs anzubieten.

Fazit der Landesregierung

Auch 10 Jahre nach Inkrafttreten des LGG sind Frauen in den Leitungsebenen fast aller Beschäftigungsbereiche der Landesverwaltung NRW - mit Ausnahme der Grundschulen - unterrepräsentiert. Obwohl der öffentliche Dienst durch seine **unmittelbare Grundrechtsbindung** in einer besonderen Verantwortung steht, ist auch er weit von einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungspositionen entfernt. Damit legt der Befund für Führungspositionen eine strukturelle Benachteiligung nahe, deren Wesen gerade darin besteht, statistisch Niederschlag zu finden, ohne dass eine Diskriminierungshandlung im Einzelfall nachweisbar wäre. Ein solcher Befund verlangt nach Maßnahmen der Gegensteuerung (so schon 1986 Ernst Benda, "Notwendigkeit und Möglichkeit positiver Aktionen im öffentlichen Dienst", S. 7). Auch das Recht der Europäischen Union fordert die Beseitigung mittelbarer und faktischer Diskriminierungen und verpflichtet die Mitgliedstaaten, die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu gewährleisten. EU-Richtlinien und die Rechtsprechung des EuGH prägen insbesondere den Bereich der Arbeits- und Beschäftigungsfragen im Sinne einer Gleichbehandlung der Geschlechter.

In ihrem **Gutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung** hat sich die hierfür eingesetzte Sachverständigenkommission u. a. intensiv mit Karriereentwicklungen von Frauen und Männern auseinandergesetzt. Sie sieht in Maßnahmen zur **Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen** ein **Gleichstellungs- und demokratisches Gebot**. Sie verweist zudem auf die Ausstrahlungswirkung positiver Beispiele (Gutachten S. 117). Diese "normative Kraft des Faktischen" muss in besonderem Maße bei der Frage der Gleichstellung der Geschlechter angenommen werden, die von zum Teil unbewussten Erwartungen und Stereotypen geprägt wird. Umso mehr steht der öffentliche Dienst in der Pflicht, hier eine **Vorbildfunktion** einzunehmen und dafür zu sorgen, dass sich die rechtlichen Vorgaben zur Frauenförderung auch in einer tatsächlich gleichen Teilhabe von Frauen im öffentlichen Dienst widerspiegeln. Im Kontext der aktuellen politisch und gesellschaftlich breit geführten Diskussion zu Frauen in Führungspositionen, zu Frauenquoten in Aufsichtsräten und Vorständen, steht neben der Privatwirtschaft auch die öffentliche Hand als Arbeitgeber im Fokus. Für Nordrhein-Westfalen gilt dies wegen der Bundesratsinitiative zur Verankerung einer Geschlechterquote im Aktiengesetz noch einmal in besonderem Maße.

Konkreter Handlungsbedarf besteht in mehrfacher Hinsicht: Zum einen ist es notwendig, **Karrierehemmnisse** beim Aufstieg von Frauen zu identifizieren und abzubauen. Weiterhin geht es um die Frage der **Ausgestaltung von Leitungs- und Führungspositionen**: Wie sind die Arbeitsbedingungen zu verändern, damit Frauen verstärkt für die Übernahme gewonnen werden können? Könnten diese Veränderungen nicht allen, Männern und Frauen zugute kommen? Schließlich geht es um eine **Verwaltungskultur**, die die Veränderungen trägt und stützt.

Gleiche Chancen bei der beruflichen Entwicklung sind die Grundvoraussetzung für das Erreichen einer Führungsposition. Bereits auf dem Weg nach oben stoßen Frauen jedoch auf Hindernisse. Die vorliegenden Daten² weisen darauf hin, dass sich Familienorientierung mit daraus folgender Berufsunterbrechung und Teilzeitarbeit nachteilig auf das berufliche Fortkommen auswirkt, auch wenn die Dienststellen diese Aussage überwiegend für nicht oder weniger zutreffend erachten. Im Hinblick auf bessere Aufstiegschancen für Frauen ist somit die **Verbesserung der beruflichen Entwicklungschancen von Beschäftigten mit Familienaufgaben** einschließlich der Bewusstseinsbildung ein zentrales Handlungsfeld³. Dreh-

² vgl. Kapitel 1.2 sowie 1.7, 2.7

³ s. hierzu im Einzelnen Kapitel 1.7

und Angelpunkt ist hierfür eine **systematische Personalentwicklung**, die eine gezielte - ggf. differenzierte - **Karriereplanung** und **Potenzialförderung** für Männer und Frauen, vom Berufseinstieg an, umfasst. Gerade die vielfach besonders betreuungsintensive **Familiengründungsphase** muss hierbei als neuralgischer Punkt für die Frage der Karrierechancen gesehen und berücksichtigt werden. Negative Effekte, die hierauf zurückgehen, sind im weiteren Erwerbsverlauf kaum mehr aufzuholen (vgl. Gutachten Sachverständigenkommission, S. 106). Das Aufeinanderfolgen unterschiedlicher Lebensphasen, (potenzielle) Berufsunterbrechungen und Reduzierungen der Arbeitszeit sind deshalb von vornherein in die Personalentwicklungsplanung einzubeziehen. Übergänge gilt es aktiv zu gestalten, insbesondere mit dem Ziel, dass Frauen mit Familienaufgaben in der Phase der beruflichen Weichenstellung eben nicht "abgehängt" werden, sondern adäquate Unterstützung (Fortbildung/Weiterqualifizierung/Coaching etc.) erhalten.

Aber auch unabhängig von der Vereinbarkeitsfrage wirken **Benachteiligungsrisiken** zu Lasten von Frauen. Studien zeigen, dass neben dem "Familienfaktor" weitere Faktoren wie traditionelle Vorstellungen zur Rolle der Frau, männlich dominierte Hierarchien, das Fehlen weiblicher Vorbilder, aber auch z. B. das Prinzip der homosozialen Rekrutierung (Bevorzugung von Personen, die den bisherigen Mitgliedern der Organisation am ehesten entsprechen) als unsichtbare Schranken wirken und so Frauen den Zugang zu Führungspositionen erschweren ("gläserne Decke"). Diese mentalen Muster wirken vielfach unbewusst und sind deshalb schwer aufzubrechen. Vor dem Hintergrund der dargelegten Phänomene sollte zukünftig im Rahmen der LGG-Berichterstattung verstärkt der Frage nachgegangen werden, wie die Landesverwaltung ihre Spitzenkräfte rekrutiert und wie erfolgreich dabei Frauen sind.

Darüber hinaus werden neben mittelbar unterstützenden Maßnahmen **wirksame Bevorzugungsregelungen** bis auf weiteres unverzichtbar sein, um den Frauenanteil - vor allem - in Führungspositionen gezielt zu erhöhen (s. dazu auch oben Kapitel 1.2).

Eine verstärkte Repräsentanz von Frauen, insbesondere in Führungspositionen ist eine Aufforderung zum Wandel in der Unternehmenskultur. Umgekehrt muss überlegt werden, inwieweit derzeit die konkreten Arbeitsbedingungen auf Frauen abschreckend wirken und sie an Bewerbungen hindern. Das Gutachten der Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung sieht in einer Ausgestaltung von Führungspositionen, die sich vorrangig an männlichen Lebenswelten orientiert und in einer Anforderungsstruktur und Anforderungskultur, die potenziell nur Arbeitskräfte ohne familiäre Verpflichtungen erfüllen können, einen der Erklärungsansätze für ungleiche Erwerbsverläufe von Frauen (Gutachten S. 108 m. w. N.). Die für den Berichtszeitraum vorliegenden Daten zeigen für die Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen, dass auch hier Führungsaufgaben in aller Regel mit einer Vollzeitätigkeit einhergehen, so dass die Übernahme einer Führungsposition kaum mit einem größeren Engagement in der Familie vereinbar ist. Um dem zu begegnen, ist hinsichtlich der **Ausgestaltung von Führungs- und Leitungspositionen** im öffentlichen Dienst aus Gleichstellungssicht anzustreben, nach und nach zu einem selbstverständlicheren **Nebeneinander von Teilzeit- und Vollzeitmodellen** und bei der Inanspruchnahme beider Varianten zu einer stärkeren Annäherung der Frauen- und der Männeranteile zu kommen. Dabei stehen bereits eine Reihe erprobte oder in der Erprobung befindliche Instrumente zur Verfügung, wie z. B. **flexible Arbeits(zeit)modelle**, (**alternierende Telearbeit/Home-Office** oder **mobiles Arbeiten** per Laptop, die zeitliche und örtliche Spielräume eröffnen, ohne dass die Arbeitszeit (in größerem Umfang) reduziert wird. Zwar besteht bei der Verfügbarkeit dieser Angebote für Führungskräfte momentan noch großes Ausbaupotenzial. Jedoch vollzieht sich hier mit der zu beobachtenden Ausweitung dieser

Instrumente derzeit offenbar ein Wechsel von der herrschenden Anwesenheitskultur zu einer Verfügungskultur, der für den Bereich der Führungspositionen als Brücke zu künftigen Veränderungen fungieren und die Entwicklung beschleunigen kann. Allerdings sind auch mögliche Nachteile im Blick zu behalten und kontraproduktive Effekte zu vermeiden, indem z. B. Regeln erarbeitet werden, die den Beschäftigten Schutz vor einer Rundum-Verfügbarkeit gewährleisten.

Einen Sonderfall bildet indessen das **Führen in Teilzeit**. Zwar kann, worauf die Ergebnisse der Dienststellenbefragung hinweisen, zumindest eine wachsende verbale Offenheit gegenüber dem Thema konstatiert werden. Letztendlich bleibt Führen in Teilzeit aber in der Praxis immer noch die Ausnahme. Zur Umsetzung kommen z. B. **vollzeitnahe Formen von Teilzeit**, ggf. in Kombination mit flexiblen Arbeitsmodellen, aber auch **Job-Sharing**, d. h. die Wahrnehmung durch zwei Teilzeitkräfte, in Betracht. Insgesamt sind Vorbilder jedoch rar. Neben Hürden, die in der Verwaltungskultur begründet liegen, sind auch praktische Probleme (Organisation, Stellenbewirtschaftung etc.) zu überwinden. Es erscheint deshalb dringend erforderlich, dass das Land übertragbare Formen als **Pilotprojekte** entwickelt und erprobt, um den Dienststellen bei der Implementierung eigener Modelle eine praxisnahe Hilfestellung geben zu können.

Nicht nur das Modell "Führen in Teilzeit", sondern alle beschriebenen strukturellen Ansatzpunkte stellen sehr hohe Anforderungen an die (weitere) **Veränderungsbereitschaft** der Verwaltung. Solche Prozesse sind, weil sie Gewohntes und Eingespieltes in Frage stellen, insbesondere in Zeiten hoher Arbeitsbelastung und knapper Personalressourcen mühsam. Führungskräften kommt beim Changemanagement eine Schlüsselrolle zu. Notwendig ist eine **gendersensible Führungskultur**, die Gleichstellung sehr viel stärker als dies bisher der Fall ist, als Dimension von Führungshandeln begreift. Es gilt, sich in umfassender Weise geschlechtsspezifischer Benachteiligungsrisiken bewusst zu sein, vorhandene Stereotypen aufzuspüren und ihnen entgegenzuwirken. Teilzeitkräfte als vollwertig anzuerkennen und Teilzeitarbeit nicht mit geringerer Leistungsorientierung bzw. Leistungsbereitschaft gleichzusetzen ist dabei eine wichtige Anforderung (vgl. hierzu auch u. Kapitel 1.7). Vorgesetzte sind aber auch selbst als **Vorbild** für einen neuen Typus an Führungskraft gefragt. Es geht um die Entwicklung eines Lebens- und Arbeitsmodells, bei dem sich eine (hoch)qualifizierte dienstliche Tätigkeit und die gleichzeitige Familien- und Sorgearbeit nicht generell gegenseitig ausschließen. Dies käme dann auch den Beschäftigten entgegen, die unabhängig von ihren familiären Verhältnissen ein **ausgewogenes Nebeneinander von Berufs- und Privatleben** schätzen. Insofern lohnt es sich in mehrfacher Hinsicht, in diese Richtung zu steuern.

Der öffentliche Dienst der Zukunft muss deshalb aus frauen- und gleichstellungspolitischer Sicht einem Leitbild verpflichtet sein, in dem Aspekte der Frauenförderung, einer familienfreundlichen und einer umfassend diskriminierungsfreien Ausgestaltung mit den Anforderungen an eine effiziente Verwaltung zusammengeführt werden. Die anstehende **Reform des öffentlichen Dienstrechts** in Nordrhein-Westfalen bietet den geeigneten Rahmen, sich mit der Frage einer solchen Neuausrichtung intensiv und auf breiter Basis auseinanderzusetzen. Diese Chance darf im Sinne eines modernen, attraktiven und konkurrenzfähigen öffentlichen Dienstes nicht ungenutzt verstreichen.

1.4 Frauenförderpläne

Gemäß § 5 a Abs. 1 LGG ist jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten verpflichtet, einen Frauenförderplan (FFP) aufzustellen. Im vorliegenden Berichtszeitraum trifft dies von den

571 befragten Dienststellen auf 531 Dienststellen zu. Ziel eines FFP ist es, in der jeweiligen Dienststelle die vorhandenen Beschäftigtenstrukturen und daraus ggf. ableitbare Benachteiligungen zu erkennen und abzubauen; im Umsetzungsbericht werden die Entwicklungen und Ergebnisse dokumentiert und transparent gemacht. Damit sind FFP das Planungs- Steuerungs- und Kontrollinstrument zur Umsetzung des LGG in der einzelnen Dienststelle. Entscheidende Voraussetzung für die Wirksamkeit ist dabei die Benennung verbindlicher Ziel- und Zeitvorgaben sowie konkreter Maßnahmen, die auf die Situation der einzelnen Dienststelle zugeschnitten sind. Nur wenn diese Festlegungen erfolgen, ist der FFP im Hinblick auf seine Umsetzung überprüfbar und kann das notwendige Maß an Verbindlichkeit entfalten. Im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum konzentriert sich die vorliegende Untersuchung auf die konkreten Zielvorgaben für Einstellungen sowie für Beförderungen und Höhergruppierungen als Kernelemente des FFP.

Gut 90 % der befragten Dienststellen und 97,7 % der Dienststellen, die zur Aufstellung eines FFP verpflichtet sind, verfügen nach eigener Auskunft über einen Frauenförderplan. Die meisten Dienststellen haben einen eigenen FFP erstellt bzw. fortgeschrieben, in knapp einem Fünftel gilt ein FFP, der dienststellenübergreifend erstellt wurde. In 18 Dienststellen wurde kein Frauenförderplan aufgestellt oder fortgeschrieben, obwohl eine Verpflichtung dazu besteht.

Diejenigen 416 Dienststellen, die einen Frauenförderplan erstellt oder fortgeschrieben haben, wurden zu den Zielvorgaben für Einstellungen, den Zielvorgaben für Beförderungen und Höhergruppierungen sowie zur Einbindung des Frauenförderplans in ein Personalentwicklungskonzept befragt. Bei der Angabe "Keine Zielvorgabe vorhanden" wurde nach den Gründen unterschieden: "mangels Unterrepräsentanz" oder "trotz Unterrepräsentanz".

Die **Zielvorgaben** sind auf den Geltungszeitraum des FFP von drei Jahren ausgelegt und beziehen sich auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen. Ziel ist es, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 % zu erhöhen (§ 6 Abs. 3 LGG). Trotz dieser Vorgabe zeigt sich in allen Laufbahngruppen, dass es nach wie vor in nicht wenigen Fällen an Zielvorgaben im FFP für **Einstellungen** fehlt, obwohl Frauen in der entsprechenden Laufbahngruppe unterrepräsentiert sind. Hinsichtlich der Zielvorgaben im Frauenförderplan für **Beförderungen und Höhergruppierungen** zeigt sich ein ähnliches Bild.

Auch für den vorliegenden Bericht wurden die Dienststellen wieder nach dem Vorhandensein eines **Personalentwicklungskonzeptes** (PEK) sowie nach der Einbindung des Frauenförderplans befragt. Im Ergebnis zeigt sich: Knapp die Hälfte der Dienststellen, die einen Frauenförderplan erstellt oder fortgeschrieben haben, verfügt nicht über ein PEK. In Dienststellen mit Frauenförderplan und PEK ist in nur einem Viertel der Fälle der FFP auch eingebunden, wie es die VV Nr. 1 zu § 6 LGG vorgibt. In mehr als zwei Dritteln der Dienststellen erfolgt im PEK hingegen keine Einbindung des FFP, jedoch sind sonstige gleichstellungsbezogene Elemente enthalten. In elf Dienststellen fehlt es im PEK an jeglichem Gleichstellungsbezug.

Fazit der Landesregierung

Die Ergebnisse zu den Erhebungen zum FFP belegen insgesamt, dass zwar die Pflicht zum Aufstellen von Frauenförderplänen relativ breit akzeptiert wird. Wie bereits in der Vergangenheit zeigen sich jedoch erhebliche **Defizite** hinsichtlich der inhaltlichen **Ausgestaltung** sowie bei den Ergebnissen der **Umsetzung**. Die bestehenden rechtlichen Vorgaben werden nur unzureichend

eingehalten; auch hier fehlt es offenbar an der nötigen Durchsetzungskraft. Im Rahmen der vorgesehenen Novellierung des LGG wird deshalb zu prüfen sein, wie das Instrument FFP in seiner Wirkung gestärkt werden kann. Mögliche **Sanktionen** als Konsequenz bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorgaben sind dabei ebenso in Erwägung zu ziehen wie auch **positive Anreize**.

Angezeigt erscheint es darüber hinaus, die **Akzeptanz** des FFP als Instrument der **Personalplanung** und insbesondere als Bestandteil der **Personalentwicklungsplanung** deutlich zu verbessern. In Zeiten des Personalabbaus in der Landesverwaltung, in denen Zielvorgaben nur schwer festgelegt werden können, weil kw-Vermerke zu realisieren sind, mag sich den Verwaltungen zum Teil der Sinn mancher zu erhebender Daten und der Nutzen eines FFP insgesamt nur schwer erschließen. So werden Frauenförderpläne zwar - unter nicht geringem bürokratischem Aufwand - erstellt, erweisen sich aber mangels konkreter Zielvorgaben als kaum aussagekräftig und wenig wirkungsvoll. Auch hier muss deshalb - im Zuge der Novellierung sowie ggf. auch mit gesetzesflankierenden Maßnahmen - angesetzt werden, um das Instrument besser handhabbar zu machen und seinen Nutzen zu verdeutlichen. So kann z. B. die Sammlung und Publikation von Best-Practice-Beispielen positive Anreize schaffen und konkrete Hilfestellung bieten. Fortbildungsseminare können das nötige Know-how vermitteln. Sie sollten sich aber nicht allein an Gleichstellungsbeauftragte richten, sondern als originäre Zielgruppe explizit auch die Personalstellen und Personalverantwortlichen einbeziehen. Die Betonung der gemeinsamen Verantwortung und in der Folge die gemeinsame Erarbeitung des FFP können ebenfalls einen Beitrag zur Akzeptanzsteigerung leisten. Dies entspricht im Übrigen auch der Aufgabenteilung im LGG, wonach die Dienststellen für die Umsetzung des Gesetzes zuständig sind und die Gleichstellungsbeauftragten sie hierbei unterstützen.

Gerade auch im Hinblick auf die demografische Entwicklung und den sich abzeichnenden Fachkräftemangel gilt es, die Steuerungsmöglichkeiten der Frauenförderpläne für eine gleichstellungsorientierte und transparente Personalpolitik zu nutzen.

1.5 Stellenbesetzungsverfahren

Stellenbesetzungsverfahren haben maßgeblichen Einfluss auf die Teilhabe von Frauen an Positionen im öffentlichen Dienst. Für Beschäftigte, die sich bereits im Landesdienst befinden, bieten sie die Möglichkeit zur Veränderung, um Erfahrungen in einem anderen Arbeitsgebiet zu sammeln oder ggf. auch die Chance, sich um eine Beförderungsstelle zu bewerben und beruflich aufzusteigen. Soweit freie Stellen auch für externe Bewerberinnen und Bewerber ausgeschrieben werden, eröffnen sie potenziell den Zugang zu einem sicheren Arbeitsplatz mit guten Arbeitsbedingungen, nicht zuletzt hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Stellenbesetzungen sind damit ein wesentliches Instrument, um Frauenanteile in unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen. Aus diesem Grund besteht nach § 8 LGG eine **Ausschreibungsverpflichtung** freier Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Frauen werden somit vermehrt Chancen eröffnet, sich zu bewerben.

Von den 27.350 ausgeschriebenen Stellen können fast 40 % Bereichen ohne Unterrepräsentanz von Frauen zugeordnet werden. Aber auch von den **Ausnahmemöglichkeiten** des LGG wird in erheblichem Umfang Gebrauch gemacht. Insgesamt wurde in 3.364 Fällen von einer Ausschreibung abgesehen. In über der Hälfte der Fälle erfolgte dies aufgrund der Art der zu besetzenden Stellen gemäß den Ausnahmemöglichkeiten nach § 8 Abs. 8 LGG (53,9 %), d. h. trotz bestehender Unterrepräsentanz. Bei jeweils knapp einem Viertel wird als Grund die

fehlende Unterrepräsentanz von Frauen genannt oder es wurde im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten nach § 8 Abs. 2 LGG von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen. Weitere Gründe spielten kaum eine Rolle. Dies bedeutet insbesondere auch, dass sich die Regelungen des Gesetzes über das Personaleinsatzmanagement Nordrhein-Westfalen (PEMG NRW) im Ergebnis nicht einschränkend auf die Vorgaben des LGG zur Ausschreibung ausgewirkt haben. Die Ressorts konnten offenbar durch individuelle Vereinbarungen mit dem FM zur Aufnahme von Beschäftigten des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement die Anwendung der Vorschriften des PEMG zur Stellenbesetzung vermeiden.

Die Form der **landesweiten, d. h. dienststellenübergreifenden Ausschreibung** hat im vorliegenden Berichtszeitraum an Bedeutung gewonnen, während die Form der **öffentlichen Ausschreibung** vergleichsweise seltener zum Zug kam. Sie ist aber ohnehin nur vorgesehen, wenn auch nach einer landesweiten Ausschreibung keine Bewerbungen geeigneter Frauen vorliegen. Insofern ist davon auszugehen, dass mit den landesweiten Ausschreibungen der Sinn und Zweck, nämlich offene Stellen einem möglichst großen Kreis interessierter Frauen bekannt zu machen, erfüllt wurde. Die meisten Ausschreibungen beinhalten inzwischen auch die Möglichkeit, die Stelle in **Teilzeit** anzutreten, gegenüber den vorherigen Berichtszeiträumen mit anhaltend zunehmender Tendenz. Positiv zu bewerten ist, dass auch fast 95 % der ausgeschriebenen Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion eine Teilzeitoption enthalten. Der Frauenanteil an den insgesamt 33.412 gemeldeten **Stellenbesetzungen** (nicht enthalten: Neueinstellungen von Lehrkräften) liegt bei 42,7 % (14.257). Bei der Besetzung der insgesamt 6.497 **Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen** wurden Frauen zu 36,4 % (2.364) berücksichtigt. Dieser Wert liegt über den Anteilen von Frauen in Führungspositionen; jedenfalls trifft dies für die meisten der erfassten Bereiche bzw. Ebenen zu (vgl. hierzu Kapitel 2.3), so dass die Stellenbesetzungen kontinuierlich zum Abbau der Unterrepräsentanz beitragen. In welchem Maße dies im Einzelnen gilt, lässt sich allerdings aufgrund der vorhandenen Daten nicht ermitteln. **Teilzeitstellen** wurden zu 81,4 % mit Frauen besetzt; gemessen an ihrem Anteil an den Teilzeitbeschäftigten (Teilzeit gesamt: 83,3 %; familienbedingte Teilzeit: 90,1 %) sind Frauen hier folglich unterproportional vertreten und Männer überproportional. Dieses Bild zeigt sich auch bei den Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion, die in Teilzeit besetzt wurden (506), hier sogar in deutlich stärkerem Maße. Der Frauenanteil beträgt hier 77,3 % (391) und der Männeranteil 22,7 % (115). Auch in diesem Teilzeitsegment stellen Frauen folglich zwar den weitaus größten Anteil. Es fallen jedoch besonders deutliche Unterschiede gegenüber den Frauen- und Männeranteilen bei der Teilzeitbeschäftigung generell auf. Andererseits wird der zum Stichtag 31.12.2009 erfasste Männeranteil an den Teilzeit-Leitungspositionen von ca. 30 % um einiges unterschritten.

Gemäß § 9 Abs. 2 LGG sollen **Auswahlkommissionen**, sofern sie bei den Dienststellen gebildet werden, mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Tatsächlich liegt jedoch der Anteil der geschlechterparitätisch besetzten Auswahlkommissionen seit 2003 unter 50 %. Lediglich von der Tendenz her positiv ist dabei zu bewerten, dass nach dem deutlichen Rückgang im letzten Berichtszeitraum im vorliegenden Berichtszeitraum wieder eine leichte Steigerung auf 43,9 % verzeichnet werden kann.

Im Erhebungszeitraum wurden 18.643 **Lehrkräfte** neu eingestellt. Der Frauenanteil daran beträgt 70,1 % und hat sich demnach im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum kaum verändert.

Fazit der Landesregierung

Die Bereitschaft zur Stellenausschreibung - auch jenseits der Verpflichtung nach dem LGG - wächst. Offenbar haben die Verwaltungen den Vorteil eines größeren Kreises an Bewerberinnen und Bewerbern für die eigene Dienststelle erkannt.

Hinsichtlich des häufigen Verzichts auf eine Ausschreibung gemäß § 8 Abs. 8 LGG sollten die Dienststellen jedoch ihre Praxis nochmals überprüfen. Denn es kann aus Gründen der Transparenz und zur Verbreiterung des Kreises an Bewerberinnen und Bewerbern gewinnbringend sein, eine Ausschreibung vorzunehmen.

Der bereits 2006 beobachtete zunehmende Trend, die Ausschreibung von Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auch an Teilzeitbeschäftigte zu richten, setzt sich offenbar fort. Im Ergebnis kommen jedoch Beschäftigte mit Teilzeitbedarf oft (noch) nicht zum Zuge bzw. sehen evtl. bereits von vornherein von einer Bewerbung ab. Jedenfalls zeigt sich in der Struktur der Führungspositionen, dass Führen in Teilzeit in der Praxis weiterhin der Ausnahmefall bleibt (s. o.; vgl. auch Kapitel 1.3).

Die bei der Besetzung von Teilzeitstellen festgestellte Verteilung von Frauen und Männern erfährt eine Verschiebung in Richtung höherer Männeranteile. Dieser Trend zur Angleichung ist gleichstellungspolitisch zu begrüßen. Künftig wird zu beobachten sein, inwieweit sich tatsächlich längerfristige Veränderungen ergeben. Dies gilt auch für die Entwicklung bei den in Teilzeit besetzten Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Hier zeichnet sich allerdings bezüglich der Männeranteile ein rückläufiger Trend ab. Aus Gleichstellungssicht sind Rückschritte hier besonders bedauerlich, denn so verringert sich das Potenzial an männlichen Vorbildern für das Modell "Führen in Teilzeit". Gerade männliche Vorbilder werden jedoch dringend benötigt, da die Übernahme einer leitenden Position in Teilzeit noch lange keine Selbstverständlichkeit ist und auf dem Weg zu einer stärkeren Akzeptanz noch sehr viel Sensibilisierungs- und Überzeugungsarbeit zu leisten bleibt, gerade auch im Kreis der männlichen (Führungs)Kräfte (vgl. zu diesem Themenkomplex auch Kapitel 1.7). Insofern verdient diese Entwicklung, die für den vorliegenden Berichtszeitraum erstmals erfasst wurde, künftig besondere Beachtung. Interessant sind dabei auch die Ursachen für den vergleichsweise hohen Männeranteil an Teilzeit im Führungsbereich, einschließlich der Gründe für eine Stundenreduzierung.

Im Hinblick auf die Bildung von Auswahlkommissionen sind die Daten höchst unbefriedigend: Die Vorgabe des LGG, von der nur aus zwingenden, aktenkundig zu machenden Gründen abgewichen werden kann, wird in über der Hälfte der Fälle nach wie vor nicht eingehalten. Dies kann nicht hingenommen werden. Ein gleichmäßiges Geschlechterverhältnis bei der Personalfindung liegt im Interesse ausgewogener Entscheidungen und ist daher von Ernst zu nehmender Bedeutung. Die Dienststellen müssen ihre Bemühungen deutlich verstärken und in jedem Einzelfall prüfen, wie eine geschlechterparitätische Besetzung realisiert werden kann, ggf. auch durch die Berufung von Frauen, die zwar keine formale Funktion bekleiden, aber aufgrund von Sachnähe die nötige Kompetenz mitbringen. Auch im Rahmen der LGG-Novellierung wird zu überlegen sein, wie die gesetzlichen Vorgaben mehr Durchsetzungskraft erhalten können.

1.6 Ausbildung und Fortbildung

Der Gesetzgeber des LGG hat der **Berufsausbildung** im öffentlichen Dienst eine besondere Bedeutung beigemessen, wenn es darum geht, eine gleiche Repräsentanz von Frauen und

Männern in den einzelnen Berufen zu erreichen. Frauen sind deshalb bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen im Wege öffentlicher Ausschreibung auf möglichst breiter Basis anzusprechen bzw. für eine Ausbildung in "Männerberufen" gezielt zu werben (vgl. § 8 Abs. 3 LGG). Auch heute noch arbeiten Frauen und Männer häufig in "getrennten Welten", so dass die Regelung nach wie vor Aktualität besitzt.

Duale Ausbildung

Zum Stichtag 31.12.2009 sind in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen weniger als die Hälfte der Auszubildenden in der **dualen Ausbildung** weiblich (1.702, d. h. 43,4 %). Damit ist der Frauenanteil gegenüber den vorherigen Berichtszeiträumen weiter zurückgegangen. Die Verteilung auf die Ressorts unterscheidet sich hierbei deutlich: Rund 42 % aller weiblichen Auszubildenden lernen im JM, wo sie zugleich mit einem Anteil von 86,5 % an den dortigen Auszubildenden eindeutig dominieren. Gut ein Drittel der weiblichen Auszubildenden absolviert die Ausbildung im MIWFT⁴, macht an den dortigen Auszubildenden jedoch einen vergleichsweise geringen Anteil von unter einem Drittel aus. Gerade in diesem ausbildungsintensiven Ressort bestehen mithin noch größere Spielräume, um jungen Frauen einen Ausbildungsplatz zu bieten. Hier sollte daher künftig stärker um weibliche Auszubildende geworben werden.

Die weiblichen Auszubildenden verteilen sich im Wesentlichen zu gleichen Teilen auf die Ausbildungsbereiche „Öffentlicher Dienst“ sowie „Industrie und Handel“. Lediglich 7,5 % der weiblichen Auszubildenden lernt im Handwerk und den übrigen Ausbildungsbereichen.

Von den zwischen 2007 und 2009 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (3.943) wurden rund 44 % (1.740) mit Frauen abgeschlossen. Im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum bedeutet das einen Rückgang um 8,4 %. Dies entspricht dem allgemeinen Trend, wonach die Zahl der neuen Verträge kontinuierlich zurückgeht. Allerdings sind Frauen von dem Rückgang überproportional betroffen. Dennoch stiegen in den Sparten "Industrie und Handel" sowie "Handwerk", in denen Frauen noch deutlich unterrepräsentiert sind, die Frauenanteile gegenüber 2006 leicht an (auf 36,2 % bzw. 15,6 %).

Fazit der Landesregierung

Auch im Bereich der dualen Ausbildung ist das Land als Vorbild gefragt und muss in der Rolle als "Ausbildungsbetrieb" noch stärker initiativ werden, um junge Frauen für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst zu gewinnen, insbesondere aber auch, um einem eindimensionalen und rollengeprägten Berufswahlverhalten entgegen zu steuern. Bestehende Spielräume für eine Erhöhung des Frauenanteils müssen künftig offensiver genutzt werden. Neben einer konsequenten Anwendung des LGG sollte z. B. der jährliche Girls Day zum Anlass genommen werden, um Schülerinnen einen Einblick in Technik, IT, Handwerk und naturwissenschaftliche Berufe zu gewähren und ihr Interesse für eine Ausbildung in diesen Bereichen zu wecken und zu fördern.

⁴ Datenquelle sind die Berichte zur dualen Ausbildung des MAGS 2006 bis 2009. In diesen Daten sind die Stellen an Hochschulen mit enthalten.

Vorbereitungsdienst

Im Vorbereitungsdienst werden Nachwuchskräfte für die unterschiedlichen Laufbahngruppen im Bereich der Beamtinnen und Beamten (mittlerer, gehobener und höherer Dienst) ausgebildet. Er ist deshalb bedeutsam für die Nachwuchsakquisition im öffentlichen Dienst.

Im **Vorbereitungsdienst** sind zwei Drittel der Beschäftigten Frauen; ohne die Lehramtsanwärterinnen und -anwärter sowie die Beschäftigten im Studien- und Rechtsreferendariat beträgt der Anteil allerdings nur noch knapp 50 %. Knapp die Hälfte der Frauen im Vorbereitungsdienst wird im **gehobenen Dienst** ausgebildet. Dieser hohe Anteil geht vor allem auf die Lehramtsanwärterinnen und -anwärter (6.812) zurück; unter diesen beträgt der Frauenanteil bei weiterhin steigender Tendenz 85 %; bei den weiteren Nachwuchskräften des gehobenen Dienstes (4.093) liegt er unter 50 %, nachdem er 2006 schon einmal 53,4 % betragen hatte. Im **höheren Dienst** dominieren im Vorbereitungsdienst die Studienreferendarinnen und -referendare (8.764) sowie die Beschäftigten im Rechtsreferendariat (4.154). In beiden Bereichen stellen Frauen den größeren Anteil; Tendenz: steigend. Unter den weiteren 205 Personen, die im Vorbereitungsdienst/Laufbahn höherer Dienst ausgebildet werden, sind hingegen lediglich rund 47 % Frauen; gegenüber 2006 ergibt sich sogar ein Rückgang um 4,6 Prozentpunkte.

Fazit der Landesregierung

Die Zahlen belegen, dass im Justizbereich perspektivisch qualifizierter weiblicher Nachwuchs vorhanden sein wird. Entscheidend ist, dass er sich auch weiterhin adäquat auf die Anforderungen dieser jungen Juristinnen einstellt, um ihnen attraktive Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen zu bieten und sie so für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Bei den Nachwuchskräften für das Lehramt sprechen die Zahlen für sich: Hier ist der Trend zur Zunahme der weiblichen Lehramtsauszubildenden ungebrochen. Für den übrigen Vorbereitungsdienst (d. h. ohne "Justiz" und "Schule") müssen die ausbildenden Ressorts ihr Einstellungsverhalten nochmals kritisch überprüfen und die **Frauenförderung** künftig wieder **stärker beachten**. Angesichts des demografischen Wandels und des prognostizierten Fachkräftemangels muss dem öffentlichen Dienst - jedenfalls in den von Engpässen potenziell besonders betroffenen technischen Laufbahnen - schon im Eigeninteresse daran gelegen sein, verstärkt Frauen für eine Verwaltungstätigkeit zu gewinnen.

Fortbildung

Die **Fortbildungsangebote** der Landesverwaltung - zentral organisiert oder als hausinterne Veranstaltungen in der Dienststelle - 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. Durch die Vermittlung von Fach- und Schlüsselkompetenzen 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 für den Erhalt und die Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen besondere Bedeutung. Das LGG bietet unterstützende Vorgaben, z. B. zur Chancengleichheit bei der Vergabe von Plätzen, bzgl. des Angebots frauenspezifischer Fortbildungen oder der Vereinbarkeit von Fortbildungen mit familiären Verpflichtungen. Unter

diesen Aspekten wurde auch für den vorliegenden Berichtszeitraum das Fortbildungsverhalten von weiblichen und männlichen Beschäftigten der Landesverwaltung untersucht.

Frauen stellen weiterhin deutlich weniger als die Hälfte aller Teilnehmenden an **Fortbildungsmaßnahmen**⁵. Auch gemessen am Anteil weiblicher Beschäftigter in der Landesverwaltung insgesamt ohne Lehrkräfte (42,9 %) sind Frauen hinsichtlich der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen noch unterproportional vertreten (Differenz: 3,3 Prozentpunkte). Hierbei fallen allerdings große Unterschiede zwischen den **Ressorts** ins Gewicht. Aber auch die ressortspezifische Betrachtung zeigt, dass Frauen, gemessen an ihren Anteilen an den Beschäftigten, vielfach in den Fortbildungsveranstaltungen unterrepräsentiert sind. So liegen die Anteile der Fortbildungsteilnehmerinnen im FM, JM, MIWFT, MAGS, MGFFI, MSW und in der LTV wie bereits im letzten Berichtszeitraum zwar deutlich über 50 %, allerdings nur bei drei Ressorts auch über den dortigen Frauenanteilen (JM, MGFFI, LTV). Als Ressorts mit niedrigen Frauenanteilen unter den Beschäftigten weisen IM, MBV und LRH mit Anteilen von unter 30 % auch erneut die geringsten Frauenquoten unter den Fortbildungsteilnehmenden auf. In allen drei Fällen werden die Frauenanteile an den Beschäftigten unterschritten. Positiv ist festzustellen, dass die Frauenanteile im Vergleich zum Erhebungszeitraum 2004-2006 im jährlichen Durchschnitt der Fortbildungsteilnehmenden über fast alle Ressorts hinweg zugenommen haben.

Nach **Beschäftigtengruppen** betrachtet weist, wie in der Vergangenheit, die Gruppe der Tarifbeschäftigten mit über 50 % gegenüber den Beamtinnen und Beamten den höheren Frauenanteil an den Fortbildungsteilnehmenden auf. Bei den Teilnehmenden aus dem Beamtenbereich ist nur gut ein Drittel weiblich.

Unterschiede ergeben sich auch bei der Betrachtung nach Art der Fortbildungsveranstaltung. Auf Platz eins der Fortbildungsangebote rangieren unter den Teilnehmerinnen, wie auch insgesamt bei den Fortbildungsteilnehmenden, **fachspezifische Fortbildungen**. Auf **fachübergreifende Fortbildungen** entfallen etwa 13 % aller Teilnehmerinnen, auf **IT-Fortbildungen** rund 23 %. Insoweit unterscheiden sich die Präferenzen der Frauen nicht grundlegend vom Gesamtdurchschnitt. Allerdings werden IT-Fortbildungen bei den Frauen überproportional nachgefragt, fachübergreifende hingegen deutlich geringer als im Gesamtdurchschnitt. Die Frauenanteile variieren dementsprechend. Bei den IT-Fortbildungen liegt der Frauenanteil über 50 %, bei den fachspezifischen beträgt er rund 38 %, bei den fachübergreifenden rund 31 %.

Gemäß dem LGG sind Fortbildungsveranstaltungen so durchzuführen, dass auch Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitkräften die Teilnahme möglich ist; zudem sieht das Gesetz die **Erstattung von Kinderbetreuungskosten** vor, wenn diese wegen der Inanspruchnahme von Fortbildungsangeboten entstehen. Im Vergleich zu 2006 wurden im Jahresdurchschnitt etwas mehr Anträge auf Erstattung von Kinderbetreuungskosten gestellt und in etwa zu gleichem Anteil bewilligt. Rund drei Viertel der befragten Dienststellen (ohne Schulbereich) unterstützt die Teilnahme ihrer Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten an Fortbildungen durch eine Reihe weiterer Maßnahmen, vor allem durch eine gezielte Ansprache, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, oder auch z. B. indem hausinterne Seminare halbtags angeboten werden. Seltener werden zielgruppenspezifische oder gleichstellungsbezogene Angebote vorgehalten. Einige wenige Dienststellen bieten bei hausinternen Seminaren Kinderbetreuung an.

⁵ ohne Lehrkräfte und Teilnehmende an Pflichtfortbildungen wie z. B. im Polizeidienst

Fazit der Landesregierung

Die Ergebnisse zeigen, dass im Bereich Fortbildung Frauen als Zielgruppe bei den Dienststellen vielfach bereits im Fokus stehen und viele Dienststellen vor allem bei den organisatorischen Bedingungen die Belange von Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen berücksichtigen; auch dies kommt vor allem den weiblichen Beschäftigten zugute. Die Teilnahmequoten von Frauen sind aber immer noch nicht zufriedenstellend. Insbesondere in fachübergreifenden Fortbildungen sind Frauen massiv unterrepräsentiert; in diesem Bereich ist sogar ein Rückgang zu verzeichnen. Dies muss von den Dienststellen kritisch wahrgenommen und durch unterstützende Maßnahmen abgebaut werden. Denn übergreifende Qualifizierungsmaßnahmen vermitteln **Schlüsselqualifikationen** und ermöglichen damit eine größere fachliche Flexibilität, vor allem aber bilden sie die Grundlage für ein erfolgreiches berufliches Fortkommen und die Übernahme von Führungspositionen. Gerade in diesem Bereich sind also weitere Bemühungen notwendig. So ist die gezielte Ansprache von Frauen zu verstärken; fachübergreifende Seminare, die speziell für die Zielgruppe Frauen konzipiert werden, können zusätzliche Anreize zur Teilnahme schaffen. Kritisch ist zu sehen, dass eine ganze Reihe von Dienststellen keinerlei Anstrengungen unternehmen, um die Teilnahme von Frauen an Fortbildungen zu fördern. Hier ist offenbar eine stärkere Sensibilisierung der Personalstellen und der Dienstkräfte mit Führungsverantwortung nötig - auch dies ist mithin ein Thema für die Führungskräftefortbildung.

1.7 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** ist heute ein **zentrales Bedürfnis** vieler Beschäftigter. Der Wunsch nach **gleichberechtigten Rollenmodellen** steigt. Frauen wollen sich nicht zwischen Berufsleben und Nachwuchs entscheiden; wenn Kinder da sind, möchten sie nicht auf Karriere verzichten müssen. Auch Männer lösen sich nach und nach von traditionellen Rollenvorstellungen; viele sehen sich nicht mehr ausschließlich als Familienernährer. Zeit mit der Familie und für die Familie ist ihnen wichtig; als **aktive Väter** möchten sie an der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder mitwirken. Von ihren Arbeitgebern wünschen sie sich Akzeptanz von Familie. Immer mehr Beschäftigte stehen zudem vor der Aufgabe, ihre Berufstätigkeit mit der **Betreuung und Pflege von älteren Angehörigen** in Einklang zu bringen und benötigen bzw. erwarten hierbei auch betriebliche Unterstützung.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehört neben der Frauenförderung zu den zentralen Zielen des LGG. Die Vorschriften des LGG zur Beurlaubung, zu flexiblen Arbeitszeiten und Teilzeit sichern hierbei die Rechte der Beschäftigten und ermöglichen eine Vielfalt an Modellen und individuellen Lösungen. Über ein Viertel der Beschäftigten des Landes (inklusive der Väter und Mütter, die während einer Elternzeit arbeiten) geht zum Stichtag 31.12.2009 familienbedingt einer **Teilzeitbeschäftigung** nach; davon sind rund 90 % Frauen. Teilzeit mit einem Volumen zwischen über 50 % und 75 % stellt dabei die größte Gruppe und ist dreimal häufiger anzutreffen als die klassische Halbtagsstelle. Die zweitgrößte Gruppe findet sich bei der vollzeitnahen Teilzeit, d. h. mit einem Stundenanteil von mehr als 75 % der regelmäßigen Arbeitszeit. Diese wird damit doppelt so häufig gewählt wie eine Halbtagsstätigkeit. Die Ergebnisse der Dienststellenbefragung zum vorliegenden Bericht belegen, dass die allermeisten Dienststellen die Beschäftigten in ihren familiären Belangen unterstützen. Im Angebot befinden sich vor allem Teilzeit und flexible Arbeitszeitmodelle, aber auch Maßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs oder Telearbeit. Diesem grundsätzlich erfreulichen Befund stehen allerdings deutliche Nachteile hinsichtlich der beruflichen Situation und der Karrierechancen von Teilzeitbeschäftigten gegenüber. So sind Teilzeitbeschäftigte bei

Beförderungen und Höhergruppierungen gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten unterproportional vertreten. Innerhalb der Laufbahngruppen sinkt der Teilzeitanteil mit steigender Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe. Lediglich rund 10 % der erfassten Führungspositionen werden in Teilzeit ausgeübt.

Bei der Inanspruchnahme von **Elternzeit** (Beginn einer Elternzeit innerhalb des Berichtszeitraums) liegt das Verhältnis von Frauen und Männern etwa bei drei Viertel zu einem Viertel. Während die Hälfte der Frauen zwischen einem und drei Jahren in Anspruch nimmt, bleiben nur wenige Männer länger als ein Jahr zu Hause. Rund 72 % der Männer beantragen vielmehr lediglich für ein bis zwei Monate Elternzeit. Insofern unterscheidet sich das Verhalten der Väter im Landesdienst nicht sehr von dem der Väter allgemein. Im Bundesdurchschnitt bezogen 75 % der Väter Elterngeld für den Zeitraum von maximal zwei Monaten. Die Stichtagsbetrachtung zur **Beurlaubung aufgrund von Elternzeit** weist zum 31.12.2009 einen Frauenanteil von rund 95 % aus; bei den darüber hinausgehenden **Beurlaubungen** stellen Frauen einen Anteil von 88 %.

Fazit der Landesregierung

Mit einem verlässlichen rechtlichen Rahmen und vielfältigen Angeboten für Beschäftigte mit Familienpflichten präsentiert sich das Land Nordrhein-Westfalen insgesamt als familienfreundlicher Arbeitgeber. Gemessen an den Einstellungen und Bedürfnissen von modernen, berufsorientierten Müttern und Vätern sowie Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen zeigen sich aber - trotz einer soliden positiven Ausgangsbasis - durchaus Diskrepanzen zwischen den Anforderungen, die heute an eine familienfreundliche Personalpolitik zu stellen sind, und der Realität im öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen. Diese betreffen zum einen gleiche berufliche Entwicklungschancen für Beschäftigte mit familiären Aufgaben und zum anderen die geringe Inanspruchnahme von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie seitens der Männer. Dies stellt sich zugleich als Defizit bei der Umsetzung des LGG dar, denn das Gesetzesziel beschränkt sich nicht darauf, ein Nebeneinander von Beruf und Familie zu ermöglichen. Eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie beinhaltet vielmehr auch, dass die Wahrnehmung von Familienaufgaben und berufliches Fortkommen miteinander vereinbar sind, so dass die Inanspruchnahme von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht in die berufliche Sackgasse führt. Das LGG (vgl. § 13 LGG) schreibt deshalb zum Schutz der Beschäftigten nicht nur die **Information** über Teilzeitmöglichkeiten vor, sondern auch die **Befristung der Teilzeit** sowie **Beratungspflichten** bezüglich der wesentlichen Folgen von Teilzeit für das Entgelt, die Beihilfe und das Ruhegehalt bzw. die Rente. Für den Fall, dass einschneidende persönliche Veränderungen die Fortsetzung der Teilzeit unzumutbar machen, sollen die betroffenen Beschäftigten gemäß dem LGG **Vorrang bei der Aufstockung bzw. der Rückkehr zur Vollzeit** haben (vgl. § 13 Abs. 7 LGG). Hinzu kommt ein umfassendes **Verbot der Benachteiligung** von Teilzeitbeschäftigten beim beruflichen Fortkommen und im Rahmen von dienstlichen Beurteilungen, aber auch im Berufsalltag. Dennoch können bei realistischer Betrachtung auch diese umfassenden Schutzvorschriften nicht verhindern, dass für Beschäftigte, die über längere Zeit hinweg ihre Berufstätigkeit zugunsten der Familie sehr stark einschränken und zurückstellen, daraus Karrierenachteile folgen. Umso gewichtiger ist die Bedeutung der gesetzlichen Informations- und Beratungspflichten sowie die Verantwortung gerade des öffentlichen Arbeitgebers, auch den möglichen Risiken im Zusammenhang mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie besondere Aufmerksamkeit zu schenken.

Nicht zuletzt muss sich das Land auch in der Rolle als Arbeitgeber dem politischen Ziel der **eigenständigen Existenzsicherung von Frauen** in besonderer Weise verpflichtet fühlen.

Auch die einseitige Wahrnehmung von Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeit durch weibliche Beschäftigte und die damit korrespondierende geringe Inanspruchnahme seitens der Männer stellt sich als Defizit bei der Umsetzung des LGG dar, und zwar in doppelter Hinsicht: Einerseits folgt daraus, dass die mit der Inanspruchnahme verbundenen Nachteile vor allem Frauen treffen. Andererseits signalisiert diese Verteilung eine Vernachlässigung der Zielgruppe der Männer, die das LGG bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausdrücklich einbezieht (vgl. § 1 LGG), denn: Angesichts der wachsenden Wünsche von Männern, mehr Präsenz in der Familie zu zeigen, muss auch davon ausgegangen werden, dass Nachholbedarf besteht. Dem mehr entgegen zu kommen, bedeutet auf der anderen Seite wiederum eine Entlastung der Frauen.

Der **Wandel der Geschlechterrollen** erfordert auch im Bereich des öffentlichen Dienstes ein stärkeres Umdenken. Beschäftigte - Frauen und Männer - müssen einschließlich ihrer familiären Belange wahrgenommen werden. Die klassische Halbtagskraft, die als Hinzuverdienerin das Familieneinkommen aufbessert, ist im Landesdienst, wie die Daten zeigen, längst in der Minderzahl. Ziel ist ein akzeptierendes **Klima** in der Dienststelle in dem Sinne, dass einerseits alle Beschäftigten - Männer wie Frauen - ihre Rechte wie Elternzeit, Teilzeit oder Freistellung zur Pflege kranker Kinder oder anderer pflegebedürftiger Angehöriger und auch darüber hinausgehende Angebote wahrnehmen können, ohne dass sie Vorurteilen oder Ressentiments begegnen. Andererseits muss sich noch sehr viel mehr das Bewusstsein durchsetzen, dass auch aktive Mütter und Väter sowie pflegende Beschäftigte leistungswillig und leistungsbereit sind. Gerade Männer, die am Arbeitsplatz offensiv mit familiären Verpflichtungen umgehen, fürchten fehlende Akzeptanz. Nötig ist deshalb eine **Weiterentwicklung der Akzeptanzkultur**, die Leistung weniger nach Anwesenheit, sondern nach Ergebnissen bemisst und die das geänderte Rollenverhalten von männlichen Beschäftigten ausdrücklich mit einschließt.

Unterstützung bietet hierbei beispielsweise das **audit berufundfamilie** der gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Die breite Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - mit und ohne Kinder - am Auditierungsprozess und die vom Audit vorgegebene kontinuierliche Arbeit an einer familienbewussten Personalpolitik vermitteln jenseits der Einzelmaßnahmen auf nachhaltige Weise ein familienfreundliches Klima. Inzwischen haben sich vier Landesministerien (re)auditieren lassen (StK, MIK, MGEPA, MIWF), ein weiteres strebt das Verfahren in 2011 an (MWEBWV). Von einer **Zertifizierung aller Ministerien** könnte künftig eine starke Signal- und eine Vorbildwirkung in alle Verwaltungsbereiche des Landes hinein ausgehen. Diese Möglichkeit sollte daher eingehend geprüft werden.

Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befinden sich im Verlauf ihres Berufslebens in ganz unterschiedlichen Lebensphasen - versorgen ihre Kinder und/oder sind verantwortlich für die Pflege von Angehörigen. Mit konkreten Unterstützungsangeboten können Arbeitgeber auf diese verschiedenen Anforderungen reagieren, um so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.

Neben den vielfältigen familienfreundlichen Maßnahmen ist die bestehende Rahmenvereinbarung zur Unterstützung der Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Ministerien der Landesregierung ein weiterer wichtiger Baustein, eine tragfähige und attraktive Balance zwischen dienstlichen Belangen und unterschiedlichen privaten Anforderungen und Interessen zu ermöglichen. So kann auf allen Ebenen Bewusstsein und

Verständnis für familiäre Belange gestärkt und ein Mehrwert für Beschäftigte, Arbeitgeber und Gesellschaft erzielt werden.

Aus diesem Grund haben die Ministerien die Möglichkeit, auf der Grundlage einer Rahmenvereinbarung ohne großen Verwaltungsaufwand ihre Beschäftigten aktiv bei der Organisation ihrer Kinderbetreuung zu unterstützen. Das Unterstützungsangebot wird durch einen externen Dienstleister organisiert, ist flexibel und auf die individuellen Bedarfe der Eltern zugeschnitten.

Das Angebot, das bislang von sieben Ministerien genutzt wurde, wird auch künftig erhalten bleiben. Die bis Ende 2011 laufende Vereinbarung wird neu ausgerichtet und um ein Angebot für pflegende Angehörige erweitert.

Das LGG betont die Rolle der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen bei der Umsetzung des Gesetzes (vgl. § 1 Abs. 3). In der Tat nehmen **Führungskräfte** auf dem Weg zu einer familienbewussten Personalpolitik eine **Schlüsselfunktion** ein: Im Spannungsfeld zwischen den Erwartungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einerseits und den Institutionszielen andererseits tragen sie in mehrfacher Hinsicht Verantwortung. Das Thema muss deshalb auch in der **Führungskräftefortbildung** eine entsprechende Rolle spielen. In den Führungstrainings der Fortbildungsakademie des MIK, Mont-Cenis in Herne, ist bereits jetzt der Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den einzelnen Bausteinen enthalten. Um die Seminare in dieser Hinsicht zu optimieren, ist darüber hinaus geplant, mit den Dozentinnen und Dozenten verbindliche Standards zur künftigen Integration des Themas Beruf und Familie zu verabreden. Auch die Einführungsfortbildung für Führungskräfte soll konzeptionell u. a. unter diesem Aspekt überarbeitet werden. Hausinterne Fortbildungsveranstaltungen bieten darüber hinaus die Möglichkeit, passgenaue Strategien für die einzelne Dienststelle zu erarbeiten. Eine authentische, gelebte Kultur der Akzeptanz erfordert zudem **Vorbilder**. Vorgesetzte sollten daher stärker auch in der Rolle als "Familienmensch" in Erscheinung treten und so mit gutem Beispiel vorangehen.

Bei der Umsetzung des Nachteilsverbots im Zusammenhang mit Teilzeit (vgl. oben) kommt u. a. dem Beurteilungswesen besondere Bedeutung zu. Wichtig ist dabei zunächst die diskriminierungsfreie Ausgestaltung der **Beurteilungsrichtlinien**. Hier ist ein ausdrückliches Diskriminierungsverbot im Hinblick auf Teilzeitbeschäftigung zu verankern; aber auch bei der Formulierung von Beurteilungskriterien sind z. B. Wertungen zu vermeiden, die eine Diskriminierungsgefahr bergen. Besondere Aufmerksamkeit verdienen in dieser Hinsicht Persönlichkeitsmerkmale oder Kriterien für die Beurteilung von emotionalen und intellektuellen Kapazitäten wie z. B. Durchsetzungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Belastbarkeit etc. Sie eröffnen Interpretationsspielräume, in die leicht auch Geschlechterstereotypen einfließen. Wichtig ist zudem, dass die Beurteilenden über die entsprechende **Genderkompetenz** verfügen, damit sie Diskriminierungsrisiken kennen, und zur **selbstkritischen Reflexion** des eigenen Beurteilungsverhaltens in der Lage sind. Im Vorfeld von Beurteilungsverfahren sollten entsprechende Informationsveranstaltungen angeboten werden. Aber es können z. B. auch **Selbstlernprogramme** am PC genutzt werden. Das Führen von **Beurteilungsstatistiken** kann Transparenz über mögliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen oder Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten schaffen und sollte daher Standard werden. Unerlässlich ist die **Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten** am Verfahren. Als personelle Maßnahme gehört die Erstellung von Beurteilungsrichtlinien zum Aufgabenbereich gemäß § 17 Abs. 1 LGG; in der Vorschrift ist darüber hinaus explizit verankert, dass die Gleichstellungsbeauftragte gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen ist. Dies beinhaltet die

Hinzuziehung zur abschließenden Beurteilungskonferenz, aber auch zu allen anderen Besprechungen von Beurteilerinnen und Beurteilern, insbesondere solchen, in denen Fragen der Quotierung oder einer einheitlichen Anwendung der Beurteilungskriterien in den verschiedenen Organisationseinheiten erörtert werden. Auf diese Weise kann die Gleichstellungsbeauftragte in allen Phasen des Verfahrens gleichstellungsbezogene Aspekte einbringen.

Weiterhin ist es sinnvoll und notwendig, im Rahmen einer **ganzheitlich orientierten Personalentwicklung** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich ihrer - ggf. auch wechselnden - privaten bzw. familiären Interessen und Belange wahrzunehmen⁶. Vor dem Hintergrund einer verlängerten Lebensarbeitszeit scheint dies nicht zuletzt auch unter gesundheitlichen Aspekten künftig angezeigt. Aus Arbeitgebersicht muss es dem Land weiterhin darum gehen, **Potenziale zu sichern**. So kann z. B. mit gezielter **Beratung und Information** im Umfeld von Elternzeit und Beurlaubung und durch die Vereinbarung individueller Arbeitsmodelle eine **rasche Rückkehr** gefördert werden. Weiterhin sind solche Maßnahmen zu verstärken, die es ermöglichen, familiäres Engagement mit einer ambitionierten beruflichen Tätigkeit und Karriereperspektiven zu verbinden. **Flexible Arbeitszeiten**, deren Ermöglichung im LGG vorgegeben ist (vgl. § 13 Abs. 1), spielen dabei eine besondere Rolle, aber auch **vollzeitnahe Teilzeit** im Bereich von 30 bis 35 Wochenstunden und verbesserte Möglichkeiten zur **Telearbeit**. Nicht zuletzt stehen solche Formen auch besonders im Fokus bei den Bemühungen, die Geschlechtergerechtigkeit zu stärken und Männer als Zielgruppe anzusprechen. So zeigen z. B. die Ergebnisse einer **Kurzumfrage** bei den Landesministerien zur Nutzung von **Telearbeit** (Stand Mai 2011), dass dieses Angebot von Männern offenbar als attraktive Möglichkeit gesehen wird, Spielräume für familiäre bzw. private Verpflichtungen zu gewinnen, ohne gleichzeitig die Berufstätigkeit einzuschränken. Denn ca. 40 % der Teilnehmenden sind Männer und fast alle davon arbeiten Vollzeit. Exemplarisch lässt sich daraus nicht nur das Bedürfnis ablesen, dass Männer familiären Belangen im beruflichen Kontext stärker Rechnung tragen möchten, sondern darüber hinaus der Wunsch, hierbei möglichst wenig berufliche Abstriche machen zu müssen. Auch Formen vollzeitnaher Teilzeit kommen dem entgegen und sind daher im Interesse von beruflich ambitionierten Beschäftigten mit Familienpflichten - beiderlei Geschlechts - stärker zu fördern. Zum Themenkomplex **Teilzeit in Führungspositionen** wird auf die Ausführung in Kapitel 1.3 verwiesen.

Die **Arbeitszeitverordnung** (AZVO) erlaubt eine Vielzahl von Modellen. Im Rahmen einer Experimentierklausel können weitere, z. B. auch Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten erprobt werden; hiervon wurde allerdings im vorliegenden Berichtszeitraum kein Gebrauch gemacht. Ende 2011 wird das MIK der Landesregierung über die Notwendigkeit des Fortbestehens der AZVO berichten. Dabei werden auch Gleichstellungsaspekte einzubeziehen sein.

Bei allen Maßnahmen, die die Arbeitszeit betreffen, ist ein besonderes Augenmerk auf begleitende **personelle und/oder organisatorische Vorkehrungen** zu legen (vgl. § 13 Abs. 6 LGG). Allerdings ist auch nicht zu verkennen, dass diese Anforderung die Dienststellen in der Praxis vor Probleme stellt. So sind z. B. sehr kleine Stellenanteile, wie sie bei vollzeitnaher Teilzeit in Rede stehen, nur schwer wieder zu besetzen, zumindest in derselben Organisationseinheit. Schwierigkeiten bei der Realisierung personeller Ausgleichsmaßnahmen für Stundenreduzierungen entstehen weiterhin beispielsweise dort, wo Personaleinsparungen zu erbringen sind. Auch in diesem Problemfeld erscheint es deshalb erforderlich, dass das Land praxistaugliche Modelle erprobt, um Problemlösungen aufzuzeigen und so die **Praktikabilität**

⁶ vgl. hierzu im einzelnen oben Kapitel 1.3

und die **Akzeptanz** von Teilzeit zu fördern, gleichermaßen bei Vorgesetzten wie im kollegialen Umfeld.

Eine akzeptierende Organisationskultur, die Familienarbeit wertschätzt, und die Vermeidung beruflicher Nachteile für Beschäftigte mit Familienaufgaben sind sicherlich auch die wichtigsten Faktoren, um vermehrt **Männer** zu ermutigen bzw. zu motivieren, in dienstlichen Zusammenhängen stärker in ihrer Rolle als Vater oder pflegender Angehöriger aufzutreten und Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Darüber hinaus sind aber auch **spezifische Angebote für Männer** zu verstärken. Bislang spielen sie noch kaum eine Rolle im Maßnahmenspektrum der Dienststellen. Sie könnten aber ein wichtiges zusätzliches Signal dafür setzen, dass die Inanspruchnahme durch Männer ausdrücklich akzeptiert ist. Dies kann beispielweise durch **Informationsveranstaltungen** vermittelt werden, die sich explizit an Männer richten. Auch eine **"Männersprechstunde"** zu Vereinbarkeitsfragen (der Personalstelle oder auch der Gleichstellungsbeauftragten) oder **Mitarbeitergespräche** bieten die Gelegenheit, auf Männer gezielt zuzugehen.

Der **demografische Wandel** stellt auch den öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen künftig vor große Herausforderungen. Gut ausgebildetes Personal wird immer wertvoller, attraktive Arbeitsbedingungen im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte werden folglich immer wichtiger. Die Frage, inwieweit Beschäftigte ein Arbeitsumfeld vorfinden, das auch ihre familiäre Situation anerkennt und hierauf flexibel reagiert, ist dabei ganz entscheidend. Insofern ist eine Personalpolitik, die ganz bewusst die Beschäftigten auch als (potenzielle) Mütter und Väter oder pflegende Angehörige im Blick hat, nicht allein unter Gleichstellungsaspekten zu fordern; sie liegt vielmehr auch in ganz hohem Maße im Interesse eines leistungsfähigen und zukunftsfesten öffentlichen Dienstes.

1.8 Gremienbesetzung

§ 12 Abs. 1 LGG bestimmt: „Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien sollen geschlechterparitätisch besetzt werden.“ § 12 Abs. 2 LGG regelt das Benennungs- bzw. Berufungsverfahren (Benennung ebenso vieler Frauen wie Männer oder alternierende Berücksichtigung von Frauen und Männern, wenn es nur um einen Sitz geht). Gemäß § 12 Abs. 3 LGG ist dieses Verfahren auch bei Entsendungen durch die Dienststellen in Gremien außerhalb des Geltungsbereichs anzuwenden. Die Vorschrift gibt **keine abschließende Definition** des Begriffs *Gremien* vor. Lediglich Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte werden als Gremien mit Leitungs-, Kontroll- und Beratungsfunktionen explizit benannt. Der Gremienbegriff ist jedoch **weit auszulegen**. *Sonstige Gremien* sind dabei - unabhängig von der Bezeichnung - regelmäßig solche, die in ihrer Bedeutung den Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten nahe kommen. Hierzu gehören nach den Verwaltungsvorschriften zu § 12 LGG insbesondere Gremien, die durch Geschäftsanweisung errichtet werden bzw. wurden (vgl. VV 1.1 zu § 12 LGG).

Die geschlechterparitätische Gremienbesetzung sichert eine ausgewogene **Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen**. Dies gewährleistet, dass spezifische Erfahrungen, Sichtweisen und Interessen beider Geschlechter gleichermaßen einfließen. Geschlechterparität ist insofern ein **Qualitätskriterium** in der Gremienarbeit und beeinflusst das daraus resultierende Verwaltungshandeln entscheidend. Aus frauenpolitischer Sicht bedeutet die paritätische Repräsentanz von Frauen gleiche Teilhabe an fachlichem und ggf. auch politischem Einfluss. Für die jeweilige Person bietet der Sitz in einem Gremium die Möglichkeit,

sich in einem anderen als dem täglichen beruflichen Umfeld zu präsentieren. In übergreifenden Arbeitszusammenhängen können die eigenen Kompetenzen erweitert und Netzwerke geknüpft werden. Gremienmitarbeit ist somit auch ein Element von **Karriereentwicklung**. Von der Arbeitgeberseite her gedacht ist die Entsendung von Beschäftigten in Gremien ein Element von Personalentwicklung.

Frauen sind in Gremien weiterhin unterrepräsentiert. Im 2. LGG-Bericht wurde festgestellt, dass eine **geschlechterparitätische Besetzung** in rund zwei Dritteln der **Gremien** nicht erreicht ist. Daran hat sich bis zum Stichtag 31.12.2009 nur wenig geändert: Lediglich 36,5 % der Gremien sind geschlechterparitätisch oder mit mehr Frauen besetzt, im Bereich der Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sind es sogar nur 20,3 %. Dies bedeutet für Frauen ein Defizit an Einfluss und Gestaltungsmacht sowie für die Gremienarbeit ein Defizit hinsichtlich der Vielfalt des inhaltlichen Inputs.

Insgesamt sind zum Stichtag 31.12.2009 in 223 Dienststellen 1.125 Gremien eingerichtet, davon sind 17 % Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie 83 % sonstige Gremien. Im Vergleich zu 2006 ist das auf den ersten Blick ein deutlicher Rückgang, jedoch geht dies vor allem darauf zurück, dass in der Erhebung für den 3. LGG-Bericht keine Hoch- und Fachhochschulen sowie schulinterne Gremien mehr erfasst sind.

Von den insgesamt 7.832 Plätzen in **dienststelleninternen Gremien** sind rund 37 % mit Frauen besetzt. Entsprechend den unterschiedlichen strukturellen Gegebenheiten in den Ressorts - Größe des Geschäftsbereichs, Frauenanteile an den Beschäftigten - gibt es innerhalb der Ressorts auch eine große Spannweite, sowohl hinsichtlich der Anzahl der Gremienplätze als auch der davon mit Frauen besetzten Plätze. Spitzenreiter mit einem Frauenanteil in den Gremien von 70 % ist das MSW (Frauenanteil an den Beschäftigten: 61 %), während das MBV den geringsten Anteil (19,7 %) aufweist (Frauenanteil an den Beschäftigten: 24,5 %).

Bei der Gremienbesetzung fällt die Wahl ganz überwiegend auf **Vollzeitbeschäftigte**. Mit einem Anteil von weniger als zehn Prozent sind Teilzeitkräfte gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt weit unterdurchschnittlich in Gremien vertreten.

Die Dienststellen berichten von 3.071 Entsendungen in Gremien der eigenen Dienststelle, anderer Dienststellen oder zu Institutionen außerhalb des Geltungsbereichs des LGG; der Frauenanteil beträgt hierbei knapp ein Drittel. Drei Viertel der Entsendungen erfolgte aufgrund des Amtes bzw. der **Funktion** der jeweiligen Personen, der Frauenanteil liegt hier aber nur leicht unter dem Gesamtdurchschnitt. Bei den **Entsendungen durch externe Stellen** ist der Frauenanteil mit rund 26 % deutlich unterdurchschnittlich.

Erstmals wurden die Dienststellen zu **Maßnahmen** befragt, mit denen der Frauenanteil in Gremien erhöht werden kann. Lediglich etwas mehr als die Hälfte der Dienststellen, die Angaben zu eigenen Gremien bzw. Entsendungen gemacht haben, ist diesbezüglich aktiv. Am weitaus häufigsten wird die gezielte Ansprache fachlich geeigneter Frauen genannt. Eine sehr viel geringere Rolle spielt die Verankerung von Maßnahmen im Frauenförderplan. Nur in knapp einem Drittel der Dienststellen mit Gremienbezug findet eine regelmäßige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an den Besetzungsverfahren statt.

Fazit der Landesregierung

Von einer paritätischen Repräsentanz von Frauen in den Gremien der Landesverwaltung kann noch lange nicht gesprochen werden. Wenn sich die Entwicklung in diesem Tempo fortsetzt,

wird dies auch bis auf Weiteres fort gelten. Insoweit unterscheidet sich die Situation in Nordrhein-Westfalen grundsätzlich nicht von der bei der Bundesverwaltung⁷ und in anderen Bundesländern.

Die Vorgaben des LGG zur Gremienbesetzung erweisen sich damit als nur **bedingt wirksam**. Dies zeigt sich in der Zusammensetzung der verwaltungsinternen Gremien auf Landesebene, aber auch im Entsendungsverhalten der Dienststellen insgesamt. Darüber hinaus ist zu sehen, dass aufgrund der begrenzten Reichweite der Vorschriften viele Besetzungsvorgänge im öffentlichen Bereich von den LGG-Regelungen erst gar nicht erfasst werden. Dies gilt insbesondere für **Wahlverfahren**, wie sie häufig für Aufsichtsgremien vorgeschrieben sind. Außerdem hält die Anwendung verschiedene **praktische Schwierigkeiten** bereit: Der **Gremienbegriff** erscheint nicht hinreichend klar definiert. Zudem bildet die Regelung im Rahmen des LGG eine Art "Fremdkörper". Sie geht über die berufliche Frauenförderung im öffentlichen Dienst deutlich hinaus. Im Rahmen von Entsendungen werden neben dienststelleninternen Gremien auch solche außerhalb des Geltungsbereichs des LGG erfasst; soweit sie über Entsendungsrechte in Bezug auf Landesgremien verfügen, betrifft die Regelung zudem auch externe Stellen. Auf diese Weise zielt sie umfassend auf die Teilhabe von Frauen an Entscheidungsprozessen. Auch diese Besonderheiten erschweren möglicherweise die Anwendung der Vorschrift und mögen dazu führen, dass sie im Bewusstsein der hierzu verpflichteten Stellen zum Teil weniger präsent ist. In der Folge fehlt es an der Implementierung von adäquaten organisatorischen Voraussetzungen, welche die notwendige Anwendungsroutine und Transparenz bei Gremienbesetzungen schaffen könnten.

All dies weist auf umfänglichen Handlungsbedarf hin, den die Landesregierung auch bereits aufgegriffen hat. Die Erhöhung des Frauenanteils in Gremien ist ein ausgewiesenes Ziel der Landesregierung. Sowohl in der **Koalitionsvereinbarung** als auch in der **Regierungserklärung** von Ministerpräsidentin Hannelore Kraft wird der Wille des Landes unterstrichen, hier als Vorbild voranzugehen. Gerade im Kontext mit der Bundesratsinitiative Nordrhein-Westfalens zur Verankerung einer Geschlechterquote im Aktiengesetz sieht sich die Landesregierung bezüglich der öffentlich-rechtlichen Gremien verstärkt in der Pflicht, **Maßnahmen** zu ergreifen und **klarere und wirksamere Regelungen** zu schaffen. Die Gremienregelung soll deshalb novelliert und insbesondere die Verankerung von **Zielquoten** sowie möglicher **Sanktionen** bei Nichteinhaltung geprüft werden. Auch weitere Vorschriften, die Gremienbesetzungen betreffen, sollen mit dem Ziel einer wirksameren Ausgestaltung überprüft werden.

Unabhängig von noch umzusetzenden rechtlichen Maßnahmen geht es kurzfristig darum, die **Möglichkeiten nach geltendem Recht** auszuschöpfen. Gerade auch im Kontext mit der nordrhein-westfälischen Bundesratsinitiative zur Verankerung einer Geschlechterquote für Aufsichtsräte im Aktiengesetz sieht sich die **Landesregierung** dabei zunächst selbst in der Verantwortung, die Vorgaben des Gesetzes im eigenen Einflussbereich konsequent umzusetzen, d. h. bei Entsendungen von Vertreterinnen und Vertretern des Landes, bei Besetzungen von Beiräten und Kommissionen in den Ministerien, im Bereich der Beteiligungsunternehmen etc. Aber auch die **Einwirkung auf externe Stellen**, die in Landesgremien entsenden, sowie die Einflussnahmemöglichkeiten im Rahmen der **Rechtsaufsicht** müssen beispielsweise künftig offensiver wahrgenommen werden.

Mehr Offensive ist aber auch hinsichtlich der **Gewinnung von Frauen** für eine Gremienmitgliedschaft nötig. Barrieren müssen abgebaut und Frauen gezielt befähigt und

⁷ Vgl. Fünfter Gremienbericht der Bundesregierung, Deutscher Bundestag, Drucksache 17/4308.

ermutigt werden, eine Gremienvertretung zu übernehmen. So dürften die bestehenden Rahmenbedingungen von Gremienarbeit Frauen vielfach wenig attraktiv erscheinen, sei es, dass das betreffende Gremium als "Männerzirkel" eher abschreckend wirkt, sei es, dass die Sitzungszeiten mit der eigenen Arbeitszeit nicht kompatibel sind o. ä. Organisatorische Verbesserungen sind deshalb ebenso angezeigt wie Maßnahmen, um Frauen bei der Übernahme eines Gremiensitzes zu unterstützen und zu fördern. Traditionelle Zusammensetzungen können so nach und nach aufgebrochen und weibliche Vorbilder geschaffen werden, die ihrerseits weitere nach sich ziehen können.

In dieser Hinsicht kann und muss auch **jede einzelne Dienststelle** ihren Beitrag leisten, um den Anteil von Frauen in Gremien zu erhöhen - im Sinne der Gleichstellung, aber auch um die eigenen Personalressourcen besser auszuschöpfen und das Verwaltungshandeln zu optimieren. Angesichts der festgestellten fortbestehenden Unterrepräsentanz von Frauen und der langsamen Fortschritte unternehmen die Dienststellen nach den oben dargestellten Befragungsergebnissen bislang zu wenig. In jedem Fall besteht für die Dienststellen gemäß § 12 Abs. 4 LGG die **Verpflichtung**, im **Bericht zum Frauenförderplan** nachvollziehbare Aussagen zur Umsetzung der Gremienvorschriften zu treffen; im Vorfeld ist dementsprechend sicherzustellen, dass die nötigen Informationen vorliegen. Auf der Maßnahmenseite sind organisatorische Vorkehrungen zu nennen, wie z. B. **Mitzeichnungsverfahren**, die **Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten**, die **Dokumentation** der Zusammensetzung von Gremien und der Besetzungsvorgänge, darüber hinaus **Maßnahmen**, die der Praxis der funktionsbezogenen Besetzung entgegenwirken oder Maßnahmen, um den Anteil von Teilzeitkräften in Gremien zu steigern, die Einhaltung der Gremienvorschriften bei externen Partnern zu erreichen etc. Die Verankerung im **Frauenförderplan** schafft dabei Transparenz und Verbindlichkeit.

Vor allem aber ist in diesem Zusammenhang einmal mehr die **Rolle der Führungs- und Leitungskräfte** zu betonen. Der Wille, die Teilhabe von Frauen in Gremien gezielt zu stärken und bei Gremien(wieder)besetzungen Frauen und Männer gleich zu berücksichtigen, muss im **Top-down-Prozess** vermittelt werden. Notwendige organisatorische Vorkehrungen, wie z. B. das Führen einer Gremienübersicht, die Organisation von internen Mitzeichnungs- und Beteiligungsverfahren sind **zentral** von der **Dienststellenleitung** vorzunehmen bzw. zu steuern. **Vorgesetzte** tragen wiederum z. B. besondere Verantwortung dafür, Mitarbeiterinnen für die Aufgabe gezielt aufzubauen und im Einzelfall bei der Personalauswahl für eine Gremienvertretung zugunsten von qualifizierten Frauen Einfluss zu nehmen.

1.9 Privatisierung

Bei der Gründung eines Unternehmens in privatrechtlicher Rechtsform durch das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband soll gemäß § 2 Abs. 3 LGG die Anwendung des Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Für den aktuellen Erhebungszeitraum wurde im Rahmen der Befragung der Dienststellen lediglich von einer Privatisierung berichtet. Die Anwendung des LGG im Gesellschaftsvertrag bzw. in der Satzung wurde dabei zunächst nicht verankert. Dies wurde jedoch inzwischen nachgeholt.

1.10 Gleichstellungsbeauftragte

Bei der Umsetzung des LGG ist die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten von zentraler Bedeutung. Sie unterstützen die Dienststellen in gleichstellungspolitischen und -rechtlichen Fragen; sie wirken mit bei der Ausführung des LGG sowie aller gleichstellungsrelevanten Vorschriften und Maßnahmen und sie stehen gleichzeitig den Beschäftigten als Beraterinnen zur Verfügung (vgl. § 17 LGG). Das LGG sieht für alle Dienststellen ab 20 Beschäftigten die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten verpflichtend vor (vgl. § 15 LGG). Hierbei handelt es sich um eine Mindestanforderung. In größeren Dienststellen kann es sinnvoll sein, mehrere Gleichstellungsbeauftragte einzusetzen.

Inzwischen ist in fast allen Dienststellen eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Die Pflicht zur **Bestellung** einer Gleichstellungsbeauftragten ist flächendeckend umgesetzt. Bis auf fünf Dienststellen verfügen alle, die der gesetzlichen Pflicht zur Bestellung unterliegen, über mindestens eine, manche über bis zu drei Gleichstellungsbeauftragte.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist somit als Institution weitestgehend akzeptiert. Hinsichtlich der konkreten Arbeitsbedingungen besteht jedoch an vielen Stellen Verbesserungsbedarf.

So ist zwar der Anteil der Dienststellen, die der Gleichstellungsbeauftragten keine **Entlastung** gewähren, insgesamt im Vergleich zu 2006 rückläufig. Doch immer noch wird die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten für ihre Tätigkeit nicht von sonstigen dienstlichen Aufgaben entlastet, wie es das Gesetz vorgibt. Weniger erfreulich erscheint auch die Entwicklung hinsichtlich des **Umfangs der Entlastung**. Während in den Bereichen unterhalb von 20 Stunden, insbesondere im Bereich "unter 10 Stunden" die Anteile zugenommen haben, sind sie in der Kategorie "20 bis 30 Stunden" (leicht) rückläufig; die niedrigsten Anteile entfallen nach wie vor auf eine Entlastung von "30 oder mehr Stunden", hier bei geringer Zunahme. Unter dem Strich bedeutet das: Von vielen Dienststellen - auch unter den größeren - werden die Vorschriften gänzlich ignoriert; viele weitere entlasten die Gleichstellungsbeauftragte nur in geringem Umfang. Die Umsetzung der Entlastungsregelungen stellt sich somit als **äußerst unzureichend** dar.

Das LGG schreibt unabhängig von der Beschäftigtenzahl vor, dass jede Gleichstellungsbeauftragte "... **im erforderlichen Umfang... im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten**" ist (vgl. § 16 Abs. 2 LGG). Eine fehlende Entlastung verstößt mithin gegen das Gesetz; sie bedeutet zudem eine Abwertung der Gleichstellungsarbeit und vermittelt nicht zuletzt eine mangelnde Wertschätzung für die Funktionsinhaberin. Bei den Dienststellen mit einem geringen Umfang der Entlastung kann zwar nicht per se von einem Gesetzesverstoß ausgegangen werden. Auch kann ein Nebeneinander von Gleichstellungs- und Fachaufgaben durchaus positive Effekte im Sinne von Synergien haben, wenn inhaltliche Berührungspunkte bestehen (und die Überschneidungen nicht zu einem Interessenwiderstreit führen). Unabhängig davon ist aber in jedem Fall kritisch zu hinterfragen, ob die für die Gleichstellungsarbeit vorgesehenen Stunden jeweils eine sachgerechte und aktive Wahrnehmung der Aufgaben ermöglichen und dem tatsächlichen Zeitaufwand angemessen sind. Besonders für Dienststellen mit einer Größe von mehr als 200 bzw. 500 Beschäftigten ist daher noch einmal nachdrücklich auf die insoweit eindeutigen **Vorgaben des LGG** zum Umfang der Entlastung hinzuweisen, die im Übrigen **Mindestregelungen** darstellen. Aber auch kleinere Dienststellen sind gehalten, den Umfang der Freistellung den **tatsächlichen Gegebenheiten** gemäß festzulegen. Die Anzahl der weiblichen Beschäftigten, die Größe des Geschäftsbereichs, dienststellenübergreifende Zuständigkeiten oder lokale Sonderproblematiken können hierbei Kriterien sein. Eine

detailliertere **Definition der Aufgaben** der Gleichstellungsbeauftragten, mit der die Breite des Arbeitsspektrums sichtbar wird, kann bei der konkreten Festlegung Transparenz schaffen und als Argumentationshilfe dienen. Auch wenn aufgrund der personellen und finanziellen Ressourcen die entsprechenden Möglichkeiten häufig begrenzt sein werden, dürften angesichts der o. g. Zahlen vielfach noch Spielräume bestehen. Sofern keine Stellen(anteile) zur Verfügung stehen, ist die Gleichstellungsarbeit durch **geeignete organisatorische Lösungen** abzusichern.

Hierbei sind kleinere und größere Dienststellen vor jeweils eigene Schwierigkeiten gestellt: In kleineren Dienststellen besteht die Gefahr, aus Gründen knapper Personalressourcen die Gleichstellungsarbeit als Nebenjob mit geringer bzw. völlig fehlender Entlastung zu behandeln und an geringer qualifizierte Beschäftigte niedrigerer Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen zu übertragen. In größeren Dienststellen hingegen sehen sich die Gleichstellungsbeauftragten u. a. besonderen quantitativen Herausforderungen gegenüber, wenn es darum geht, bei jeder Personalmaßnahme mit Gleichstellungsrelevanz das Beteiligungsrecht einzufordern und auszuüben.

Die 2006 festgestellte rückläufige Inanspruchnahme von **Beteiligungsrechten** (Abgabe von Stellungnahmen, Inanspruchnahme des Personalakteneinsichtsrechts, unmittelbares Vortragsrecht, Widerspruchsrecht) kann nur im Bereich des unmittelbaren Vortragsrechts auch für den vorliegenden Berichtszeitraum bestätigt werden. Sowohl die Nutzung des Rechts auf Personalakteneinsicht als auch die Nutzung des Widerspruchsrechts sowie die abgegebenen Stellungnahmen stiegen im Vergleich zu 2006 an. Dies belegt eine aktivere Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten, kann jedoch gleichzeitig ein Indiz für gestiegenen **Interventionsbedarf** sein.

Im Hinblick auf die **frühzeitige Beteiligung** der Gleichstellungsbeauftragten bei beteiligungspflichtigen Maßnahmen bestehen weiterhin gravierende Defizite. Nach wie vor beteiligt nur knapp die Hälfte der Dienststellen die Gleichstellungsbeauftragte gemäß den gesetzlichen Vorgaben bereits **im verwaltungsinternen Planungsstadium**; in etwa dem gleichen Umfang geschieht die Beteiligung jedoch erst gleichzeitig mit dem Personalrat. Das widerspricht in eklatanter Weise dem LGG. Das LGG legt eindeutig das sogenannte Verwaltungsmodell fest, wonach die Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgaben **als Teil der Verwaltung** und damit in bewusster Loslösung vom Personalrat wahrnimmt. Die Abstimmung zwischen Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragter ist als **Element der Willensbildung** ausgelegt. Mit Ausnahme von fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen tritt somit die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vor das personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren. Zu sehen ist, dass das Gesetz an die fehlende frühzeitige Beteiligung entsprechende **Rechtsfolgen** knüpft: die Entscheidung ist auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen (vgl. § 18 Abs. 3 LGG). Hinzu kommt, dass die ordnungsgemäße Beteiligung für die **formale Rechtmäßigkeit** der entsprechenden Maßnahme von Bedeutung ist und damit gegebenenfalls auch für deren Bestand. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften liegt somit auch **im ureigenen Interesse der Dienststellen**, wenn sie insbesondere bei personellen Maßnahmen vermeiden möchten, dass ihre Entscheidung rechtlich angreifbar ist.

Weiter verbessert hat sich die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in das **Besprechungswesen** der Dienststellen. Diese zunehmende interne Einbindung wird durch eine externe **Vernetzung** begleitet. Zumeist im Rahmen von Dienstbesprechungen auf Einladung einer übergeordneten Dienststelle, aber auch durch regelmäßige Treffen oder Telefonate werden Kontakte und der Austausch mit Kolleginnen gepflegt.

Fazit der Landesregierung

Die festgestellten Umsetzungsdefizite machen deutlich, dass auch die gesetzlichen Regelungen im Abschnitt "Gleichstellungsbeauftragte" bezüglich ihrer **Durchsetzungskraft** kritisch überprüft werden müssen. Sie zeigen zudem die Notwendigkeit, die **Rechtsposition der Gleichstellungsbeauftragten** künftig weiter zu stärken mit dem Ziel, ihnen durch das Gesetz größeren Rückhalt für eine effektive Aufgabenwahrnehmung zu verschaffen. Denkbar sind z. B. die Feststellung formeller Rechtswidrigkeit oder Unwirksamkeit einer Maßnahme bei unterbliebener Beteiligung, die Erweiterung der Darlegungslast der Dienststelle bei Nichtabhilfe eines Widerspruchs, die Einführung eines Klagerechts für Gleichstellungsbeauftragte sowie auch die Festlegung von Sanktionen.

Schulen und Studienseminare⁸ sind aufgrund ihrer fehlenden Dienststelleneigenschaft nicht verpflichtet, Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Laut LGG kann jedoch eine **Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen** bestellt werden, wenn die weiblichen Mitglieder des Lehrerkollegiums oder des Studienseminars dies beschließen. Dies ist an der Mehrzahl der Schulen der Fall. An Grundschulen sind die Quantitäten allerdings geringer. Es handelt sich hierbei um einen Bereich mit hohem Frauenanteil (fast 90 %), in dem oftmals von der irrigen Annahme ausgegangen wird, dass kein frauen- bzw. geschlechterpolitischer Handlungsbedarf besteht. In dieser Frage wird noch Überzeugungsarbeit zu leisten sein.

Mit dem Aufgabenzuwachs in Personalangelegenheiten aufgrund zunehmender Eigenverantwortlichkeit der Schulen ändern sich auch die Anforderungen an die Tätigkeit der Ansprechpartnerinnen. Im Schulgesetz sind entsprechende Regelungen zur Delegation gleichstellungsrechtlicher Pflichtmitwirkung getroffen.

⁸ Nach der Novellierung des Lehrerausbildungsgesetzes (LABG) 2009 erhalten Studienseminare ab 2011 die Bezeichnung "Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung".

2. Datenreport

2.1 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 1. Bericht umfasste den Zeitraum vom 01.01.2000 bis zum 31.12.2003. Der 2. Bericht knüpfte hieran nahtlos an und stellte die Entwicklung ab dem 01.01.2004 dar. Wegen der Änderung der Tarifstruktur ab dem 01.11.2006 umfasste er jedoch nur den Zeitraum bis zum 31.10.2006. Der vorliegende Bericht betrachtet nun den Zeitraum vom 01.11.2006 bis zum 31.12.2009. Die Bezeichnungen der Ministerien bzw. Ressorts im Bericht beziehen sich auf die während des Berichtszeitraums geltenden Bezeichnungen und Ressortzuschnitte.

Der Bericht wurde federführend vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration bzw. dem Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter als dessen Rechtsnachfolger in Abstimmung mit den anderen Landesressorts erstellt.

Das benötigte Datenmaterial wurde teils vom Landesbetrieb „Information und Technik Nordrhein-Westfalen“ (IT.NRW) zur Verfügung gestellt und zum anderen Teil aus einer bei den Landesdienststellen durchgeführten Online-Befragung gewonnen. Für den Abschnitt 2.6 wurden Berichte zur dualen Ausbildung in der Landesverwaltung des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales verwendet. Mit der Durchführung der Online-Befragung sowie der Auswertung der Daten und der Erstellung des Berichtentwurfs wurde das **Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung GmbH (ies)** an der Universität Hannover beauftragt.

Die Daten zur Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 31.12.2009 sowie die Daten der im Erhebungszeitraum (01.11.2006–31.12.2009) neueingestellten, ausgeschiedenen sowie beförderten oder höhergruppierten Beschäftigten wurden von IT.NRW dem Datenbestand des Landesamtes für Besoldung und Versorgung (LBV) entnommen. Die Daten wurden dem **ies** in aggregierter Form zur Verfügung gestellt und dienten als Basis für weitere Auswertungen. Da die Beschäftigtendaten der Landtagsverwaltung (LTV) beim LBV nicht verfügbar sind, wurden diese von der LTV in der benötigten Form direkt an das **ies** übermittelt.

Für den Abschnitt "2.6.1 Duale Ausbildung" dienten die Ausbildungsberichte des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales als Datenquelle⁹. Für den Schulbereich wurde - wie schon bei den früheren Berichten - aufgrund der besonderen Strukturen zum Teil auf ressortspezifische Statistiken und textliche Darstellungen zurückgegriffen (z. B. Einstellungsverfahren für Lehrkräfte, Fortbildung, Erziehungszeit).

Neben der Darstellung der Entwicklung der Personalstruktur in der unmittelbaren Landesverwaltung behandelt dieser Bericht folgende Themenfelder:

- Führungspositionen,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Frauenförderplan,

⁹ In diesen Daten sind die Stellen an Hochschulen mit enthalten.

- Stellenbesetzungsverfahren,
- Gleichstellungsbeauftragte,
- Aus- und Fortbildung,
- Gremienbesetzung und
- Privatisierungen.

Er knüpft inhaltlich und in der Darstellungsstruktur an den 2. Bericht an. Jedoch werden die Themen "Frauen in Führungspositionen", "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" sowie "Gremienbesetzung", die für die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern von besonderer Bedeutung sind, als Schwerpunkte vertieft.

Eine Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen der vorhergehenden Berichte ist nicht durchgängig uneingeschränkt möglich. Zum einen fanden seit dem letzten Berichtszeitraum umfangreichere Umstrukturierungen in der Landesverwaltung statt, durch die Dienststellen aufgelöst, in die Zuständigkeit der Bezirksregierungen eingegliedert, kommunalisiert oder auch in Anstalten des öffentlichen Rechts umgewandelt wurden. Außerdem blieben die Beschäftigten der Hochschulen in diesem Bericht erstmals unberücksichtigt. Seit dem 01.01.2007 sind die Universitäten und Fachhochschulen Körperschaften des Öffentlichen Rechts mit eigener Dienstherreneigenschaft. Deshalb werden sie im Rahmen der LGG-Berichterstattung nun nicht mehr erfasst. Um dem Informationsrecht des Landtags Rechnung zu tragen, wurde das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung Nordrhein-Westfalen vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie (MIWFT) beauftragt, einen Gender-Report über die Hochschulen im Land zu erstellen. Im Dezember 2010 wurde der *Gender-Report 2010 Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen* vorgelegt. Er soll zukünftig in regelmäßigen Abständen fortgeschrieben werden.

Folgende Veränderung der Behördenstruktur hat es im Berichtszeitraum gegeben:

- **11 Versorgungsämter:** zum 01.01.2008 kommunalisiert (ehemals MAGS)
- **10 Staatliche Ämter für Arbeitsschutz:** seit 01.01.2007 Teil der BR (ehemals MAGS)
- **Staatliches Amt für Umwelt und Arbeitsschutz:** seit 01.01.2007 Teil der BR (ehemals MAGS und MUNLV)
- **10 Staatliche Umweltämter:** seit 01.01.2007 Teil der BR (ehemals MUNLV)
- **8 Ämter für Agrarordnung:** seit 01.01.2007 Teil der BR (ehemals MUNLV)
- **5 Bergämter:** seit 01.01.2007 Teil der BR (ehemals MWME)
- **Chemische und Veterinäruntersuchungsämter:** Umwandlung in Anstalten des öffentlichen Rechts (ehemals MUNLV).

Weitere Einschränkungen bei der Vergleichbarkeit der Daten ergeben sich aus Änderungen der Tarifstruktur. Seit dem 01.11.2006 gilt für den öffentlichen Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12.10.2006. Dieser löst den bis dahin geltenden Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) ab und gilt auch für die Beschäftigten aus dem ehemaligen Lohnbereich (Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder – MTArb). Bei der Auswertung der LBV-Daten stellte dies insgesamt eine besondere Herausforderung dar.

Um zumindest annäherungsweise eine Vergleichbarkeit mit den Daten des 2. Berichts herstellen zu können, wurden die Auswertungen des 2. Berichts, die nach Vergütungs- und Lohngruppen gemäß BAT und MTArb gegliedert waren, von IT.NRW auf den neuen TV-L umgeschlüsselt. Da im Zuge der Überleitung die unterschiedlichen Vergütungs- und Lohngruppen nicht immer eindeutig einer Entgeltstufe zuzuordnen sind und eine erneute Auswertung der Daten des 2. Berichts wegen des damit verbundenen Programmieraufwands nicht in Frage kam, erfolgte die Umschlüsselung über eine Schätzung der Tabellenwerte auf Basis der Anteile der Überführungen aus den einzelnen BAT-Vergütungs- bzw. Lohngruppen. Die umgeschlüsselten Daten können daher Ungenauigkeiten enthalten, die aus den genannten Gründen aber unvermeidbar sind.

Auch die Zuordnung der Tarifbeschäftigten zu Laufbahngruppen ist nach Überleitung in den TV-L problematisch. Im bisher geltenden BAT waren die Vergütungsgruppen recht gut auf die Besoldungsgruppen der Beamtinnen/Beamten und Richterinnen/Richter abzubilden. Somit war auch eine den Laufbahngruppen entsprechende Unterteilung (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst) möglich. Dies ist nach Einführung des TV-L nicht mehr in jedem Falle gegeben. Im Zuge der Überleitung sind die jeweiligen Eingruppierungen einzelfallbezogen vorgenommen worden, so dass Arbeitsverträge aus unterschiedlichen ehemaligen Vergütungs- und Lohngruppen ein und derselben Entgeltgruppe zugeordnet wurden, sich aber auch umgekehrt eine ehemalige Vergütungs- oder Lohngruppe über mehrere benachbarte Entgeltgruppen erstrecken kann. Die Zuordnung zu Laufbahngruppen ist nur noch eingeschränkt möglich. Während z. B. die Beschäftigten in der bisherigen stark besetzten Vergütungsgruppe Vb über entsprechende Fallgruppen eindeutig dem mittleren bzw. dem gehobenen Dienst zuzuordnen waren, umfasst die Entgeltgruppe 9 nun alle bisher in Vb, zusätzlich die in IVa eingruppierten Angestellten sowie die Beschäftigten der ehemaligen Lohngruppe 9. Ordnete man die Entgeltgruppe 9 nun insgesamt dem gehobenen Dienst zu, so wäre damit eine große Anzahl der ehemals dem mittleren Dienst zugeordneten Beschäftigten nun dem gehobenen Dienst zugeordnet.

Um der geschilderten Problematik zu begegnen, wurden bei der Auswertung der LBV-Daten für den aktuellen Berichtszeitraum bei Beschäftigten, die aus dem BAT übergeleitet worden waren, die Entgeltgruppen 3 und 9 auf jeweils zwei Laufbahngruppen aufgeteilt. So wurden Beschäftigte, die am 01.11.2006 in die Entgeltgruppe 3 übergeleitet worden sind und sich zum Stichtag weiterhin in E3 befanden, der Laufbahngruppe zugeordnet, der sie am 30.10.2006 angehörten (einfacher Dienst oder mittlerer Dienst). Entsprechend wurde bei der Gruppe E9 für die Laufbahngruppen mittlerer Dienst und gehobener Dienst verfahren. Ab dem 01.11.2009 Neueingestellte in E9 wurden dem gehobenen und in E3 dem einfachen Dienst zugeordnet.

Insgesamt wurde die Zuordnung der Entgeltgruppen zu Laufbahngruppen wie folgt vorgenommen:

Tabelle 1

Zuordnung der Entgeltgruppen nach TV-L zu Laufbahngruppen	
Laufbahngruppe	Entgeltgruppen
höherer Dienst	E13, E13Ü, E14, E15, E15Ü
gehobener Dienst	E9 g. D., E10, E11, E12
mittlerer Dienst	E3 m. D, E4, E5, E6, E7, E8, E9 m. D,
einfacher Dienst	E1, E2, E2Ü, E3 e. D.

Die Daten für Themengebiete, die nicht dem LBV-Datenbestand entnommen werden konnten, wurden unmittelbar bei den Dienststellen, wie bei den beiden Vorgängerberichten, durch eine jeweils gesonderte Befragung der Personalstellen und der Gleichstellungsbeauftragten erhoben.

In die Befragung einbezogen waren 571 Dienststellen, die sich in Bezug auf die Geschäftsbereiche und Ressorts wie folgt verteilen:

Tabelle 2

Verteilung der befragten Dienststellen nach Ressorts	
Ressort	Anzahl befragte Dienststellen im jeweiligen Geschäftsbereich
Ministerpräsident/Staatskanzlei (MP/StK)	2
Finanzministerium (FM)	150
Innenministerium, einschließlich des Landesbeauftragten für Datenschutz und Datensicherheit (IM)	61
Justizministerium (JM)	270
Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie (MIWFT)	4
Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Energie (MWME)	4
Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS)	4
Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration (MGFFI)	1
Ministerium für Bauen und Verkehr (MBV)	4
Ministerium für Schule und Weiterbildung (MSW)	59
Ministerium für Umwelt und Naturschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (MUNLV)	4
Landesrechnungshof (LRH)	7
Landtagsverwaltung (LTV)	1
Gesamt	571

Quelle: MGEPA

Die meisten Dienststellen finden sich im Bereich des Justizministeriums, in dem alle Gerichte und Staatsanwaltschaften befragt wurden.

Die zweithöchste Dienststellenzahl, im Bereich des Finanzministeriums, umfasst u. a. sämtliche Finanzämter. Sie 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.

Im Bereich des Innenministeriums wurden die Kreispolizeibehörden und beim MSW neben den Bezirksregierungen (als Schulbehörden) auch die Schulämter der Stadt- und Landkreise befragt, die für die Lehrkräfte an Grundschulen berichten sollten.

Soweit im Bericht einzelne Ressorts benannt werden, sind damit nicht allein die obersten Landesbehörden, sondern jeweils einschließlich des nachgeordneten Bereichs gemeint.

Der dem 2. Bericht zu Grunde liegende Dienststellenfragebogen wurde für den vorliegenden Bericht noch einmal überarbeitet. Dabei wurden zum einen die zwischenzeitlichen Änderungen im Tarifrecht einbezogen und die betreffenden Fragen angepasst. Zudem wurden zu den Schwerpunkten "Frauen in Führungspositionen", "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" sowie "Gremienbesetzung" die Fragestellungen spezifiziert und erweitert. Gleichzeitig wurde an anderen Stellen (insbesondere bei den Fragenkomplexen "Stellenbesetzungsverfahren" und "Frauenförderpläne") der Umfang der Fragen durch Verzicht auf Detailangaben verringert.

Die Befragungen der Personalstellen und der Gleichstellungsbeauftragten erfolgten in Form einer Online-Erhebung. Die Befragung lief über einen Server des **ies**, auf dem ein speziell angepasstes Online-Befragungssystem eingerichtet wurde.

Die Dienststellen wurden per E-Mail zur Teilnahme an der Befragung eingeladen. Die von den zuständigen Ressorts gelieferten E-Mail-Adressen wurden vor dem Versand auf Gültigkeit überprüft und ggf. korrigiert. Nach Ablauf der gesetzten Ausfüllfrist wurden die Stellen, die bis dahin noch nicht geantwortet hatten, noch bis zu zweimal an die Befragung erinnert.

Durch die Vergabe von individuellen Zugriffscodes 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.

Einige wenige Dienststellen und Gleichstellungsbeauftragte konnten wegen ihrer technischen Ausstattung nicht auf den Befragungsserver zugreifen. Von diesen wurde der Fragebogen in Papierform ausgefüllt und dem **ies** per Telefax zugesandt.

Bei der Bearbeitung des Fragebogens mussten einige Fragen von bestimmten Verwaltungsbereichen nicht ausgefüllt werden. Diese wurden programmtechnisch automatisch ausgeblendet. Alle anderen Fragen wurden weitgehend als obligatorisch deklariert, um eine möglichst vollständige Beantwortung sicher zu stellen.

Eine Besonderheit stellten die in dieser Befragung erstmals zum Tragen kommenden Datenschutzbestimmungen bei kleinen Fallzahlen zwischen größer als 0 und kleiner als 6 in einzelnen Eingabefeldern dar. Da bei diesen Größenordnungen prinzipiell ein Rückbezug auf die betroffenen Personen möglich scheint, mussten diese Angaben aus datenschutzrechtlichen Gründen von den ausfüllenden Stellen mit dem Ersatzwert "-1" versehen werden.

Wegen dieser Vorgabe war es durchweg nicht möglich, bereits bei der Fragebogenbearbeitung Plausibilitätsprüfungen zu realisieren, bei denen die Addition von Teilsummenangaben auf Übereinstimmung mit einer ebenfalls zu erfassenden Gesamtsumme hätte überprüft werden können. Daher enthielt der Datenbestand in einigen Fällen rechnerische Implausibilitäten, die erst im Nachhinein behandelt werden konnten.

Die „-1“-Werte wurden, soweit methodisch vertretbar, durch Mittelwerte ersetzt. Wo dies nicht möglich war, wurden die Werte als fehlend behandelt. Die Antworten auf die Fragen nach Regelbeurteilungen und der Anzahl der Tarifbeschäftigten, die während der Elternzeit Teilzeit

arbeiten, wiesen eine so große Anzahl an anonymisierten „fehlenden“ Werten auf, dass eine belastbare Auswertung der Ergebnisse nicht möglich war.

Durch die geschilderte Problematik sind die aggregierten Werte, bei denen die Datenschutzaufgaben zum Tragen kamen, mit einer gewissen Ungenauigkeit behaftet, die insbesondere eine Vergleichbarkeit mit absoluten Zahlen aus dem vorigen Bericht einschränkt. Dennoch stellte sich heraus, dass - etwa bei Betrachtung von prozentualen Anteilen – Fehlerschwankungen relativ klein sind, so dass sich aus den Ergebnissen trotzdem Tendenzaussagen ableiten lassen.

Zur Darstellung der während des Berichtszeitraums aufgetretenen Entwicklungstendenzen und Veränderungen nimmt der Bericht, wo dies möglich ist, vergleichend auf die Ergebnisse des 2. Berichts zur Umsetzung des LGG Bezug, der die Periode Januar 2004 bis Oktober 2006 umfasst, z. T. auch auf den 1. Bericht, der sich auf die Jahre 2000 bis 2004 bezieht. Dabei sind in den Tabellen und Abbildungen für 2009 zum besseren Verständnis erstmals die Grundgesamtheiten angegeben. Wie bereits dargestellt, wird durch die zwischenzeitlich erfolgten Änderungen in der Verwaltungs- und Tarifstruktur, aber vor allem auch wegen des nun nicht mehr berücksichtigten Hochschulbereichs die Aussagekraft von vergleichenden Betrachtungen zwangsläufig eingeschränkt.

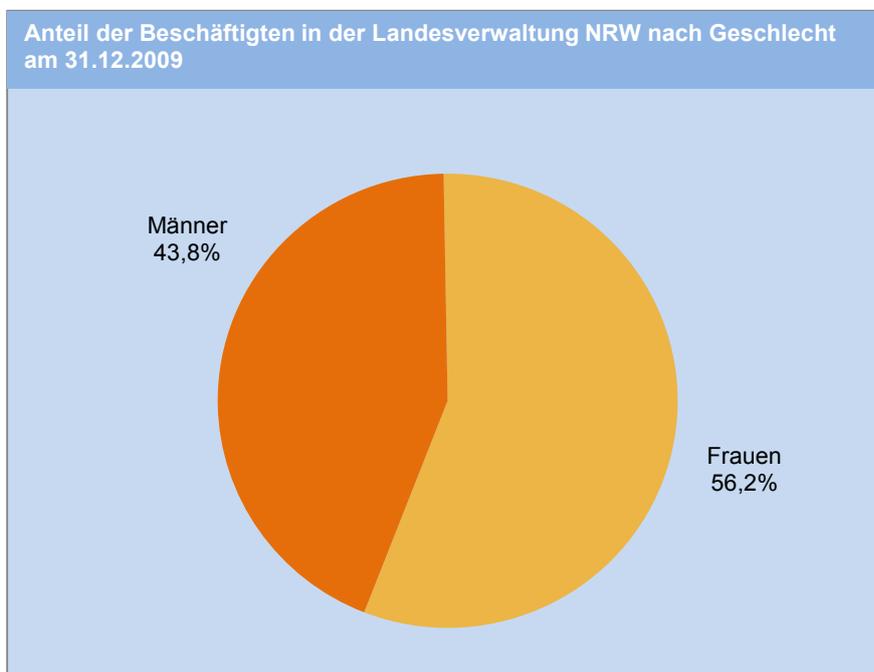
2.2 Beschäftigte in der Landesverwaltung

2.2.1 Beschäftigtensituation

Am 31.12.2009 sind in der unmittelbaren Landesverwaltung in Nordrhein-Westfalen 182.236 Frauen und 141.903 Männer tätig, zusammen sind das 324.139 Beschäftigte¹⁰ (ohne Anwärterinnen/Anwärter und Auszubildende).

Der Frauenanteil an allen Beschäftigten in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen liegt zum Stichtag 31.12.2009 bei 56,2 %¹¹.

Abbildung 1



Quelle: LBV, eigene Berechnungen © ies

¹⁰ Im Vorgängerbericht wurden für den 31.10.2006 insgesamt 361.446 Beschäftigte ausgewiesen, die aktuelle Zahl liegt also um 37.307 Personen oder rund 10 % darunter. Dieser scheinbare Rückgang im Berichtszeitraum beruht allerdings im Wesentlichen auf einer veränderten Datenbasis: Einige Bereiche wurden nicht mehr berücksichtigt (vgl. Abschnitt 2.1); von diesen entfielen 2006 allein auf die Hochschulen rund 43.000 Beschäftigte.

¹¹ Der 2. Bericht zur Umsetzung des LGG hatte für den 31.10.2006 einen Frauenanteil von 53,3 % ausgewiesen. Aufgrund der veränderten Datengrundlage (u. a. die erwähnte Nicht-Berücksichtigung der Hochschulen in 2009) sind die beiden Anteilswerte jedoch nicht mehr vergleichbar. Die Änderung der Datenbasis hat nicht nur Auswirkungen auf die Gesamtzahlen, sondern auch beispielsweise auf die Vergleichbarkeit der insgesamt betrachteten Frauenanteile.

Beschäftigtengruppen

Von den 324.139 Beschäftigten sind rund drei Viertel Beamtinnen und Beamte (240.532) sowie ein Viertel Tarifbeschäftigte (83.607).

Bei den Beamtinnen und Beamten liegt der Frauenanteil mit 54,3 % um knapp 2 Prozentpunkte unter dem Gesamtdurchschnitt, bei den Tarifbeschäftigten mit 61,6 % um gut 5 Prozentpunkte darüber.

Die folgende Tabelle zeigt, dass sich die Frauenanteile in den einzelnen Altersgruppen der Beschäftigten stark unterscheiden. Insgesamt sinkt der Frauenanteil und steigt entsprechend der Männeranteil mit dem Alter der Beschäftigten. Somit gibt es lediglich in der Altersgruppe ab 56 Jahren mehr Männer als Frauen - und das auch nur bei den Beamtinnen und Beamten; bei den Tarifbeschäftigten ist auch in dieser Altersgruppe die Zahl der Frauen höher als die der Männer.

Die höchsten Frauenanteile finden sich mit 68,2 % bei den Beamtinnen in der Altersgruppe von 26 bis 35 Jahren. In dieser Beschäftigtengruppe ist zugleich die Abnahme mit dem Alter besonders ausgeprägt: In der Altersgruppe „46 bis 55 Jahre“ ist die Zahl der beschäftigten Männer und Frauen in etwa gleich, bei den älteren Beamtinnen und Beamten gibt es wie erwähnt anteilig weniger Frauen.

Auch bei den Tarifbeschäftigten nimmt der Frauenanteil mit dem Alter ab, allerdings ist diese Tendenz wesentlich geringer ausgeprägt. Der Frauenanteil sinkt zwar von 66,8 % (bis 25-Jährige) auf 55,2 % (56 Jahre und älter), aber: In den drei mittleren Altersklassen von 26 bis 55 Jahren liegt der Frauenanteil gleichermaßen um 63 %.

Tabelle 3

Beschäftigte nach Beschäftigtengruppe, Altersgruppe und Geschlecht am Stichtag 31.12.2009					
Beschäftigten- gruppe	Altersgruppe	weiblich		männlich	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Beamtinnen und Beamte	bis 25 Jahre	1.455	61,3%	919	38,7%
	26 bis 35 Jahre	29.327	68,2%	13.662	31,8%
	36 bis 45 Jahre	36.353	57,4%	27.003	42,6%
	46 bis 55 Jahre	34.392	49,6%	34.932	50,4%
	56 Jahre und älter	29.175	46,7%	33.314	53,3%
	Gesamt	130.702	54,3%	109.830	45,7%
Tarifbeschäftigte	bis 25 Jahre	1.416	66,8%	703	33,2%
	26 bis 35 Jahre	8.239	63,1%	4.822	36,9%
	36 bis 45 Jahre	12.910	63,5%	7.410	36,5%
	46 bis 55 Jahre	19.993	62,8%	11.861	37,2%
	56 Jahre und älter	8.976	55,2%	7.277	44,8%
	Gesamt	51.534	61,6%	32.073	38,4%
Gesamt	bis 25 Jahre	2.871	63,9%	1.622	36,1%
	26 bis 35 Jahre	37.566	67,0%	18.484	33,0%
	36 bis 45 Jahre	49.263	58,9%	34.413	41,1%
	46 bis 55 Jahre	54.385	53,8%	46.793	46,2%
	56 Jahre und älter	38.151	48,5%	40.591	51,5%
	Gesamt	182.236	56,2%	141.903	43,8%

Quelle: LBV, eigene Berechnungen © ies

Teilzeit

Fast ein Drittel aller Beschäftigten ist in Teilzeit tätig (97.860). Die Mehrzahl von diesen ist in familien- oder arbeitsmarktpolitisch bedingter Teilzeit beschäftigt, in der Gesamtzahl berücksichtigt sind darüber hinaus 18.841 Beschäftigte in Altersteilzeit sowie 2.100 Beschäftigte im Sabbatjahr. Beschäftigte in Elternzeit ohne Bezüge (7.777) und Beurlaubte ohne Bezüge (4.610) sind hingegen nicht enthalten.

83,3 % aller Teilzeitbeschäftigten sind weiblich und 16,7 % männlich. An der folgenden Tabelle ist ablesbar, dass es in den Anteilen deutliche Unterschiede gibt: Bei der Altersteilzeit liegt der Frauenanteil bei 56,8 %, im Sabbatjahr bei 71,7 % und bei der familien- oder arbeitsmarktpolitisch bedingten Teilzeit bei 90,1 %.

Tabelle 4

Beschäftigte in Teilzeit nach Beschäftigtengruppe und Geschlecht							
		Frauen		Männer		Gesamt	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
familien- oder arbeits- marktpo- litisch bedingte TZ	Beamtinnen und Beamte	48.765	92,7	3.820	7,3	52.585	100
	Tarifbeschäftigte	20.565	84,5	3.769	15,5	24.334	100
	Gesamt	69.330	90,1	7.589	9,9	76.919	100
Sabbatjahr	Beamtinnen und Beamte	1.397	71,8	550	28,2	1.947	100
	Tarifbeschäftigte	108	70,6	45	29,4	153	100
	Gesamt	1.505	71,7	595	28,3	2.100	100
ATZ	Beamtinnen und Beamte	6.667	53,6	5.781	46,4	12.448	100
	Tarifbeschäftigte	4.044	63,3	2.349	36,7	6.393	100
	Gesamt	10.711	56,8	8.130	43,2	18.841	100
Gesamt	Beamtinnen und Beamte	56.829	84,8	10.151	15,2	66.980	100
	Tarifbeschäftigte	24.717	80,0	6.163	20,0	30.880	100
	Gesamt	81.546	83,3	16.314	16,7	97.860	100

Quelle: LBV, eigene Berechnungen © ies

Laufbahngruppen

In den einzelnen Laufbahngruppen ist die geschlechtsspezifische Verteilung unterschiedlich (vgl. Tab. 5). Am höchsten ist der Frauenanteil mit 61,5 % im mittleren Dienst, auch im gehobenen Dienst ist er überdurchschnittlich. Im höheren Dienst liegt er bei 47,4 %. (Mit einem Drittel ist der Frauenanteil am niedrigsten im einfachen Dienst, allerdings bei geringen Beschäftigtenzahlen.)

In der größten Gruppe, den Beamtinnen und Beamten im gehobenen Dienst, liegt der Frauenanteil bei überdurchschnittlichen 58,9 %. Im höheren Dienst liegt der Frauenanteil bei 46,5 % und damit unter dem Durchschnitt.

Bei den Tarifbeschäftigten ist der Frauenanteil in allen Laufbahngruppen höher. Im mittleren Dienst liegt er bei 69,4 %. Im höheren Dienst ist hier im Gegensatz zu den Beamtinnen und Beamten das Geschlechterverhältnis annähernd ausgeglichen.

Tabelle 5

Beschäftigte in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen nach Beschäftigten- und Laufbahngruppe und Geschlecht am Stichtag 31.12.2009			
Beschäftigtengruppe und Laufbahngruppe	Anzahl	Anteil Frauen	Anteil Männer
Beamtinnen und Beamte			
Einfacher Dienst	1.557	11,1 %	88,9 %
Mittlerer Dienst	22.004	49,7 %	50,3 %
Gehobener Dienst	151.078	58,9 %	41,1 %
Höherer Dienst	65.893	46,5 %	53,5 %
Gesamt	240.532	54,3 %	45,7 %
Tarifbeschäftigte			
Einfacher Dienst	2.054	50,1 %	49,9 %
Mittlerer Dienst	32.810	69,4 %	30,6 %
Gehobener Dienst	32.520	59,9 %	40,1 %
Höherer Dienst	16.223	50,9 %	49,1 %
Gesamt	83.607	61,6 %	38,4 %
Laufbahngruppen insgesamt			
Einfacher Dienst	3.611	33,3 %	66,7 %
Mittlerer Dienst	54.814	61,5 %	38,5 %
Gehobener Dienst	183.598	59,1 %	40,9 %
Höherer Dienst	82.116	47,4 %	52,6 %
Insgesamt	324.139	56,2 %	43,8 %

Quelle: LBV, eigene Berechnungen © ies

Die Tendenz, dass der Frauenanteil mit dem Alter abnimmt, gilt nicht für alle Laufbahngruppen (vgl. Tab. 6). Im einfachen Dienst ist sie nicht zu beobachten; je höher dann die Laufbahngruppe ist, desto stärker ist die Abnahme ausgeprägt. Am stärksten also im höheren Dienst: In der Altersgruppe bis 25 Jahren liegt der Frauenanteil hier bei fast drei Viertel (74,2 %), bei den 26- bis 35-Jährigen etwas unter zwei Dritteln (62,8 %), in den nächst älteren Gruppen bei der Hälfte (53,4 % und 50,1 %) und bei den 56-Jährigen und Älteren nur noch bei 30,2 %. Sofern sich dieser Trend fortsetzt, ist absehbar, dass der Anteil der Frauen im höheren Dienst perspektivisch zunehmen wird.

Tabelle 6

Beschäftigte nach Laufbahngruppe, Altersgruppe und Geschlecht am Stichtag 31.12.2009							
		weiblich		männlich		Gesamt	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
einfacher Dienst	bis 25 Jahre	58	41,4	82	58,6	140	100
	26 bis 35 Jahre	152	35,2	280	64,8	432	100
	36 bis 45 Jahre	259	28,5	651	71,5	910	100
	46 bis 55 Jahre	385	30,5	876	69,5	1.261	100
	56 Jahre und älter	348	40,1	520	59,9	868	100
	Gesamt	1.202	33,3	2.409	66,7	3.611	100
mittlerer Dienst	bis 25 Jahre	847	63,4	488	36,6	1.335	100
	26 bis 35 Jahre	4.436	59,1	3.068	40,9	7.504	100
	36 bis 45 Jahre	10.309	64,3	5.734	35,7	16.043	100
	46 bis 55 Jahre	13.144	63,9	7.432	36,1	20.576	100
	56 Jahre und älter	4.976	53,2	4.380	46,8	9.356	100
	Gesamt	33.712	61,5	21.102	38,5	54.814	100
gehobener Dienst	bis 25 Jahre	1.721	64,0	967	36,0	2.688	100
	26 bis 35 Jahre	22.998	71,4	9.225	28,6	32.223	100
	36 bis 45 Jahre	28.375	59,9	19.019	40,1	47.394	100
	46 bis 55 Jahre	30.054	52,0	27.710	48,0	57.764	100
	56 Jahre und älter	25.288	58,1	18.241	41,9	43.529	100
	Gesamt	108.436	59,1	75.162	40,9	183.598	100
höherer Dienst	bis 25 Jahre	245	74,2	85	25,8	330	100
	26 bis 35 Jahre	9.980	62,8	5.911	37,2	15.891	100
	36 bis 45 Jahre	10.320	53,4	9.009	46,6	19.329	100
	46 bis 55 Jahre	10.802	50,1	10.775	49,9	21.577	100
	56 Jahre und älter	7.539	30,2	17.450	69,8	24.989	100
	Gesamt	38.886	47,4	43.230	52,6	82.116	100
Gesamt	bis 25 Jahre	2.871	63,9	1.622	36,1	4.493	100
	26 bis 35 Jahre	37.566	67,0	18.484	33,0	56.050	100
	36 bis 45 Jahre	49.263	58,9	34.413	41,1	83.676	100
	46 bis 55 Jahre	54.385	53,8	46.793	46,2	101.178	100
	56 Jahre und älter	38.151	48,5	40.591	51,5	78.742	100
	Gesamt	182.236	56,2	141.903	43,8	324.139	100

Quelle: LBV, eigene Berechnungen © ies

Beschäftigte nach ausgewählten Besoldungs-/Entgeltgruppen

Innerhalb der einzelnen Laufbahngruppen gibt es - je nach Besoldungs- und Entgeltgruppe - erhebliche Unterschiede bei der Verteilung nach Geschlecht. Bei einer Betrachtung im Bereich der Besoldung fällt auf,

- dass im gehobenen Dienst rund ein Drittel aller Beschäftigten Frauen in der Besoldungsgruppe A12 sind (52.024). Frauen sind überwiegend in A12 und A13 g. D. eingruppiert, Männer sind hingegen in allen Besoldungsgruppen von A9 g. D. bis A13 g. D. in großer Zahl vertreten und damit in dieser Laufbahngruppe im Durchschnitt niedriger eingruppiert. Diese Auffälligkeiten sind dadurch zu erklären, dass sich in der Besoldungsgruppe A12 vor allem Lehrkräfte an Grundschulen (aber auch an Haupt- und Realschulen) und in A13 g. D. Lehrkräfte an Förderschulen (und Grund- und Realschulen) befinden, bei denen ein besonders hoher Frauenanteil zu verzeichnen ist. Andererseits sind die Besoldungsgruppen A9 g. D. bis A11 zu etwa 65 % mit Polizeikräften besetzt, bei denen ein besonders hoher Männeranteil besteht.
- dass Frauen im höheren Dienst überwiegend im Eingangsamt A13 h. D. (16.538) sowie in A14 (8.504) beschäftigt sind; in A13 h. D. liegt der Frauenanteil bei 59,1 %, in A14 bei 40,8 %. Auch diese beiden Besoldungsgruppen sind überwiegend mit Lehrkräften (vor allem an Gymnasien) besetzt. Während in der Gruppe A13 h. D. noch ein Frauenüberschuss im Schulbereich zu beobachten ist (60 %), sind Frauen in den Besoldungsgruppen ab A14 jedoch auch in Schulen deutlich unterrepräsentiert. In A15 und allen weiteren höheren Besoldungsgruppen bis B10 liegen die Männeranteile bei über 70 %. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Richterinnen und Richtern: In R1 liegt der Frauenanteil bei 50,1 %, in allen höheren Gruppen überwiegt die Zahl der Männer mit Anteilen von 74,2 % (R2) und höher.

Im Entgeltbereich ist die Verteilung auf die einzelnen Entgeltgruppen innerhalb der Laufbahngruppen insgesamt etwas ausgeglichener. Die zuletzt benannte Tendenz, dass Frauen in den oberen Gehaltsstufen jeweils unterrepräsentiert sind, zeigt sich in geringerer Ausprägung jedoch auch hier: Im gehobenen Dienst liegt der Frauenanteil in der höchsten Entgeltgruppe E12 bei 38,8 % (Gesamtdurchschnitt: 59,9 %; vgl. Tab. 5), im höheren Dienst bei den nach E15, E15Ü und den außertariflich bezahlten Beschäftigten bei ebenfalls deutlich unterdurchschnittlichen 31,1 % bis 36,3 % (Gesamtdurchschnitt: 50,9 %).

Beschäftigte in den Ressorts der Landesverwaltung

Die Ressorts der Landesverwaltung unterscheiden sich nicht nur hinsichtlich der Beschäftigtenzahlen, auch die Verteilung der Beschäftigten nach Geschlecht variiert je nach Ressort erheblich, wie die folgende Tabelle zeigt.

Mehrere Ressorts haben lediglich einige hundert Beschäftigte, darunter sind die LTV und das MGFFI mit jeweils unter 300 diejenigen mit den geringsten Zahlen. Die mit Abstand meisten Beschäftigten sind dem Ministerium für Schule und Weiterbildung zuzurechnen (177.981). In dieser Zahl sind die 175.545 Lehrerinnen und Lehrer¹² enthalten; ohne Berücksichtigung der Schulen entfallen auf das Ressort des MSW noch 2.436 Beschäftigte.

¹² Abweichende Zahlen in der Amtlichen Schulstatistik sind in unterschiedlichen Erhebungsstichtagen und -kriterien begründet.

Die Zahl der Lehrkräfte an den Schulen ist im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum um 4,1 % gestiegen (von 168.637 auf 175.545). Lehrerinnen und Lehrer stellen damit mehr als die Hälfte aller Beschäftigten im Landesdienst (54,2 %). Der bereits traditionell sehr hohe Frauenanteil hat im Berichtszeitraum noch weiter zugenommen, von 66,3 % am 31.10.2006 auf 67,5 % am 31.12.2009 (+ 1,2 Prozentpunkte).

Der hohe Anteil von Frauen in dieser großen Beschäftigtengruppe bestimmt wesentlich den Frauenanteil im Landesdienst insgesamt, der - wie eingangs dargestellt - bei 56,2 % liegt. Lässt man den Schuldienst unberücksichtigt, reduziert sich der Frauenanteil an allen Landesbeschäftigten auf 42,9 % (2006: 42,0 %; 2003: 40,7 %).

In den Zahlen für das Innenministerium (IM) mit seinen insgesamt 57.052 Beschäftigten sind die Beschäftigten im Polizeidienst enthalten, die hier die größte Gruppe stellen. Bei diesen ist der Männeranteil traditionell hoch, auch vor dem Hintergrund, dass in Nordrhein-Westfalen Frauen in der Schutzpolizei erst seit 1982 eingestellt werden. Im Gesamtressort des IM, also einschließlich der Polizei, beträgt der Männeranteil 73,3 %, ohne den Polizeidienst sind 55,5 % der Beschäftigten männlich; die Frauenanteile liegen somit entsprechend bei 26,7 % bzw. 44,5 %. Auch wenn hier also Frauen weiterhin unterrepräsentiert sind, so hat doch ihr Anteil im Berichtszeitraum zugenommen: an den Beschäftigten insgesamt um 1,6 Prozentpunkte, im Bereich des IM ohne den Polizeidienst um 4,3 Prozentpunkte.

Tabelle 7

Beschäftigte in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen nach Geschlecht und Ressort am Stichtag 31.12.2009						
Ressort	weiblich		männlich		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
MP/StK	346	47,3	386	52,7	732	100
FM	19.047	56,5	14.657	43,5	33.704	100
IM	15.240	26,7	41.812	73,3	57.052	100
<i>IM (ohne Polizei)</i>	4.636	44,5	5.788	55,5	10.422	100
JM	22.653	55,5	18.133	44,5	40.786	100
MIWFT	316	53,9	270	46,1	586	100
MWME	382	35,6	690	64,4	1.072	100
MAGS	921	58,9	643	41,1	1.564	100
MGFFI	193	65,4	102	34,6	295	100
MBV	1.693	25,5	4.934	74,5	6.627	100
MSW	120.022	67,4	57.959	32,6	177.981	100
<i>MSW (ohne Schulen)</i>	1.487	61,0	949	39,0	2.436	100
MUNLV	1.130	37,4	1.892	62,6	3.022	100
LRH	146	33,2	294	66,8	440	100
LTV	147	52,9	131	47,1	278	100
Gesamt	182.236	56,2	141.903	43,8	324.139	100

Quelle: LBV, eigene Berechnungen © ies

Der für die Landesverwaltung insgesamt festgestellte Anstieg des Frauenanteils zeigt sich auch bei fast allen Ressorts und bewegt sich zwischen 0,2 Prozentpunkten (MAGS) und 3,4 Prozentpunkten (LRH). Damit handelt es sich um einen nahezu durchgängigen Trend. Lediglich das MIWFT weicht mit einem sprunghaften Anstieg von 13,5 Prozentpunkten (von 40,4 % auf 53,9 %) nach oben ab. Dies ist jedoch vor dem Hintergrund zu sehen, dass in den Zahlen von 2009 die Hochschulen nicht mehr berücksichtigt sind, die 2006 einen bedeutenden Teil der Beschäftigten darstellten. Einen Rückgang des Frauenanteils gab es beim MWME (- 0,8 Prozentpunkte) und MUNLV (- 4,2 Prozentpunkte).

2.2.2 Neueinstellungen

Im Berichtszeitraum 01.11.2006 bis 31.12.2009 gab es in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen insgesamt 24.532 Neueinstellungen. Im Durchschnitt sind dies rund 8.000 neu besetzte Stellen pro Jahr.

Die Mehrzahl der neuen Stellen wurde mit Frauen besetzt (62,8 %).

Die folgende Tabelle zeigt, dass sich die Neueinstellungen sehr unterschiedlich auf die Laufbahngruppen verteilen und dass sich in diesen die Verteilung nach Geschlecht deutlich unterscheidet.

Tabelle 8

Neueinstellungen in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen nach Geschlecht und Laufbahngruppen im Berichtszeitraum 01.11.2006 bis 31.12.2009						
	weiblich		männlich		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Einfacher Dienst	184	40,4	271	59,6	455	100
Mittlerer Dienst	1.198	60,6	780	39,4	1.978	100
Gehobener Dienst	8.503	70,0	3.639	30,0	12.142	100
Höherer Dienst	5.512	55,4	4.445	44,6	9.957	100
Gesamt	15.397	62,8	9.135	37,2	24.532	100

Quelle: LBV, eigene Berechnungen © ies

2.2.3 Ausgeschiedene Beschäftigte

Im Berichtszeitraum sind 28.365 Beschäftigte aus der Landesverwaltung ausgeschieden, z. B. durch Pensionierung, Verrentung u. a.

Die Zahl derer, die aus einem Beamtenverhältnis ausgeschieden sind, übersteigt die Zahl der Austritte bei den Tarifbeschäftigten bei weitem (24.227 Beamtinnen und Beamte gegenüber 4.138 Tarifbeschäftigten bzw. 85,4 % zu 14,6 %).

Es sind mehr Männer ausgeschieden als Frauen (15.376 gegenüber 12.989); bei den Neueinstellungen überwiegt die Zahl der Frauen. Dieses beides zusammen genommen trägt zu dem insgesamt gestiegenen Frauenanteil an den Beschäftigten in der Landesverwaltung bei.

Die Zahl der Austritte ist in den Jahren 2007 bis 2009 nahezu konstant gewesen und lag jeweils um 9.300 (Minimum 9.243 in 2009, Maximum 9.362 in 2008). Dies ist erklärlich, wenn man davon ausgeht, dass viele Beschäftigte altersbedingt ausscheiden; große Sprünge in den Zahlen wie bei den Neueinstellungen sind hier nicht denkbar.

In der folgenden Tabelle sind die ausgeschiedenen Beamtinnen und Beamten sowie die Tarifbeschäftigten nach Laufbahngruppen dargestellt, jeweils unterschieden nach Frauen und Männern. In den Zahlen spiegelt sich auch die Alters- und Geschlechtsstruktur wider. So sind bei den verbeamteten Beschäftigten die Männeranteile besonders hoch beim einfachen sowie beim höheren Dienst. Im Bereich der Tarifbeschäftigten ist festzustellen, dass die

Ausgeschiedenen zuletzt weit überwiegend im höheren Dienst angestellt waren. Der Frauenanteil liegt hier bei knapp 53 %.

Tabelle 9

Ausgeschiedene Beschäftigte aus der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen nach Geschlecht und Laufbahngruppe im Berichtszeitraum 01.11.2006 bis 31.12.2009						
	weiblich		männlich		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Beamtinnen und Beamte						
einfacher Dienst	6	5,1	112	94,9	118	100
mittlerer Dienst	890	40,9	1.288	59,1	2.178	100
gehobener Dienst	8.023	53,6	6.958	46,4	14.981	100
höherer Dienst	1.885	27,1	5.065	72,9	6.950	100
Gesamt	10.804	44,6	13.423	55,4	24.227	100
Tarifbeschäftigte						
einfacher Dienst	0	-	0	-	0	100
mittlerer Dienst	20	62,5	12	37,5	32	100
gehobener Dienst	4	44,4	5	55,6	9	100
höherer Dienst	2.161	52,7	1.936	47,3	4.097	100
Gesamt	2.185	52,8	1.953	47,2	4.138	100
Gesamt	12.989	45,8	15.376	54,2	28.365	100

Quelle: LBV, eigene Berechnungen © ies

2.2.4 Befristete Beschäftigung

Auch in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen werden Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen eingesetzt. Das Arbeitsrecht sieht unterschiedliche Befristungsgründe vor, die Dauer der Befristung kann variieren, und auch die Perspektive kann sich unterscheiden: An ein befristetes Arbeitsverhältnis kann sich ein unbefristetes anschließen - muss es aber nicht.

Zum Stichtag 31.12.2009 sind insgesamt 7.056 Personen befristet beschäftigt. Das entspricht einem Anteil von 2,2 % aller Beschäftigten. Fast alle davon sind Tarifbeschäftigte; die Statistik weist allerdings auch 40 befristet beschäftigte Beamtinnen und Beamte aus. Befristet Beschäftigte werden in allen Ressorts der Landesverwaltung eingesetzt.

In der folgenden Tabelle sind zum genannten Stichtag alle Tarifbeschäftigten in der Landesverwaltung mit einem befristeten Arbeitsvertrag dargestellt. Die meisten sind im mittleren

und im gehobenen Dienst angestellt. Annähernd zwei Drittel von ihnen sind Frauen, lediglich im höheren Dienst überwiegt die Zahl der Männer.

Tabelle 10

Befristete Tarifbeschäftigte in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen nach Geschlecht und Laufbahngruppe zum Stichtag 31.12.2009						
	weiblich		männlich		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Tarifbeschäftigte						
einfacher Dienst	140	63,6	80	36,4	220	100
mittlerer Dienst	2.145	77,1	636	22,9	2.781	100
gehobener Dienst	1.888	61,7	1.171	38,3	3.059	100
höherer Dienst	397	41,5	559	58,5	956	100
Gesamt	4.570	65,1	2.446	34,9	7.016	100

Quelle: LBV, eigene Berechnungen © ies

2.2.5 Beförderungen und Höhergruppierungen

Beförderungen und Höhergruppierungen sind wesentliche Elemente der Anerkennung von Leistungen und wichtig für das berufliche Vorankommen, insbesondere im Zusammenhang mit dem Erreichen von Führungspositionen (vgl. hierzu Abschnitt 2.3).

Im gesamten Berichtszeitraum gab es in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen insgesamt 34.078 Beförderungen und Höhergruppierungen, also durchschnittlich 10.761 pro Jahr.

Männer werden deutlich häufiger befördert oder höher gruppiert als Frauen. Obwohl sie, wie eingangs dargestellt, weniger als die Hälfte der Beschäftigten in der Landesverwaltung stellen, beträgt ihr Anteil an allen Beförderungen und Höhergruppierungen 63,4 %. Frauen sind dementsprechend - gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt - nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Mit 36,6 % ist der Frauenanteil bei den Beförderungen und Höhergruppierungen gegenüber den vorhergehenden Berichtszeiträumen erneut gesunken (2004-2006: 40,9 %; 2000-2003: 41,1 %). Die folgende Tabelle zeigt, dass dies vor allem auf die Beförderungspraxis bei den Beamtinnen und Beamten zurückzuführen ist, denn hier entfallen 65 % der Beförderungen auf Männer. Bei den Tarifbeschäftigten hingegen werden insgesamt geringfügig mehr Frauen höher gruppiert als Männer.

Bei der Analyse nach Laufbahngruppen fällt auf, dass eine große Zahl der Beförderungen Beamtinnen und Beamte im gehobenen Dienst betrifft. In dieser Laufbahngruppe ist die absolute Zahl mit insgesamt 18.618 Beförderungen besonders hoch, der Männeranteil daran liegt bei weit überdurchschnittlichen 72 %. Angesichts eines Frauenanteils an den Beschäftigten von 58,9 % sind Frauen mit 28 % Anteil an den Beförderungen hier besonders stark unterrepräsentiert. Allerdings ist dabei zu beachten, dass die sehr personalstarke Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes (Beamtinnen/Beamte insgesamt: 151.78) zahlenmäßig sehr stark von der Gruppe der

Lehrkräfte geprägt wird, welche wiederum einen weit überdurchschnittlichen Frauenanteil aufweist. Gleichzeitig konzentrieren sich die Lehrkräfte in den Besoldungsgruppen A12 und A13, d. h. sie befinden sich bereits in den oberen Besoldungsgruppen der Laufbahn.

In allen Laufbahngruppen werden mehr Männer als Frauen befördert bzw. höher gruppiert - mit einer Ausnahme: Lediglich bei den Tarifbeschäftigten im mittleren Dienst liegt der Frauenanteil bei 60,1 %. Da in dieser Laufbahngruppe die absolute Zahl der Höhergruppierungen relativ hoch ist, führt dieser eine Wert dazu, dass der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten insgesamt über 50 % liegt.

Tabelle 11

Beförderungen und Höhergruppierungen in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen nach Geschlecht und Laufbahngruppe im Berichtszeitraum 01.11.2006 bis 31.12.2009						
	weiblich		männlich		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Beamtinnen und Beamte						
einfacher Dienst	40	18,4	177	81,6	217	100
mittlerer Dienst	2.141	48,7	2.258	51,3	4.399	100
gehobener Dienst	5.217	28,0	13.401	72,0	18.618	100
höherer Dienst	3.394	44,7	4.196	55,3	7.590	100
Gesamt	10.792	35,0	20.032	65,0	30.824	100
Tarifbeschäftigte						
einfacher Dienst	71	37,0	121	63,0	192	100
mittlerer Dienst	1.063	60,1	705	39,9	1.768	100
gehobener Dienst	355	40,2	527	59,8	882	100
höherer Dienst	180	43,7	232	56,3	412	100
Gesamt	1.669	51,3	1.585	48,7	3.254	100
Gesamt	12.461	36,6	21.617	63,4	34.078	100

Quelle: LBV, eigene Berechnungen © *ies*

Im Berichtszeitraum wurden 29.984 Vollzeitbeschäftigte und 4.094 Teilzeitbeschäftigte befördert bzw. höher gruppiert. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beförderungen und Höhergruppierungen liegt somit bei 12 % und damit weit unter dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten (26,5 %; siehe auch Abschnitt 2.7). Teilzeitbeschäftigung zeigt sich als deutliches Hindernis, bei Beförderungen und Höhergruppierungen berücksichtigt zu werden.

Da wesentlich mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt sind, hat dieses Auswirkungen auf das Zahlenverhältnis der beförderten bzw. höher gruppierten weiblichen und männlichen Beschäftigten.

Die nachfolgende Tabelle zeigt, dass 20.032 der insgesamt 34.078 Beförderungen auf verbeamtete Männer entfallen; das entspricht einem Anteil von 58,8 %. Bei den Vollzeitbeschäftigten ist in dieser Beschäftigtengruppe der Männeranteil mit 72,9 % besonders hoch. Bei den Beförderungen und Höhergruppierungen im Bereich der Teilzeitbeschäftigten liegt der Frauenanteil bei 88,3 %. Dieser Wert ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass 90,1 % aller Teilzeitbeschäftigten weiblich ist (vgl. Abschnitt 2.7.1).

Tabelle 12

Beförderungen und Höhergruppierungen in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen nach Geschlecht und Beschäftigtengruppe im Berichtszeitraum 01.11.2006 bis 31.12.2009						
	weiblich		männlich		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Gesamt						
Beamtinnen und Beamte	10.792	35,0	20.032	65,0	30.824	100
Tarifbeschäftigte	1.669	51,3	1.585	48,7	3.254	100
Gesamt	12.461	36,6	21.617	63,4	34.078	100
Davon: Vollzeit						
Beamtinnen und Beamte	7.304	27,1	19.603	72,9	26.907	100
Tarifbeschäftigte	1.541	50,1	1.536	49,9	3.077	100
Gesamt	8.845	29,5	21.139	70,5	29.984	100
Davon: Teilzeit						
Beamtinnen und Beamte	3.488	89,0	429	11,0	3.917	100
Tarifbeschäftigte	128	72,3	49	27,7	177	100
Gesamt	3.616	88,3	478	11,7	4.094	100

Quelle: LBV, eigene Berechnungen © ies

Die folgende Tabelle zeigt, dass sich die Beförderungen und Höhergruppierungen sehr unterschiedlich auf die verschiedenen Ressorts verteilen und dass die Frauenanteile sehr stark variieren. Die größte absolute Zahl findet sich beim IM (15.752). Davon entfallen 14.502 auf die Polizei, das sind 42,6 % aller Beförderungen und Höhergruppierungen von Beschäftigten der Landesverwaltung. Die Tabelle zeigt auch, dass im IM der Frauenanteil am niedrigsten ist.

Mit 8.355 liegt die zweitgrößte Zahl im MSW; von diesen Beförderungen und Höhergruppierungen entfallen 8.149 auf den Bereich Schule.

Lediglich in zwei Ressorts - MGFFI und MBV - sowie in der LTV liegt der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen über dem jeweiligen Frauenanteil an den Beschäftigten. In allen anderen Ressorts sind Frauen bei Beförderungen gemessen an ihrem jeweiligen Beschäftigtenanteil unterrepräsentiert. Beim JM, MWME sowie dem MSW liegt die Differenz bei über 10 Prozentpunkten.

Tabelle 13

Beförderungen und Höhergruppierungen nach Ressort im Berichtszeitraum 01.11.2006 bis 31.12.2009						
	weiblich		männlich		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
MP/StK	41	41,4	58	58,6	99	100
FM	2.658	53,3	2.325	46,7	4.983	100
IM	3.299	20,9	12.453	79,1	15.752	100
JM	1.593	44,0	2.025	56,0	3.618	100
MIWFT	35	46,7	40	53,3	75	100
MWME	42	25,5	123	74,5	165	100
MAGS	59	53,2	52	46,8	111	100
MGFFI	27	69,2	12	30,8	39	100
MBV	127	39,0	199	61,0	326	100
MSW	4.385	52,5	3.970	47,5	8.355	100
MUNLV	136	34,3	260	65,7	396	100
LRH	37	33,0	75	67,0	112	100
LTV	22	46,8	25	53,2	47	100
Gesamt	12.461	36,6	21.617	63,4	34.078	100

Quelle: LBV, eigene Berechnungen © *ies*

In der folgenden Tabelle sind die Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen nach Ressorts im Zeitvergleich von 2006 und 2009 dargestellt. Dabei zeigt sich ein uneinheitliches Bild, in dem allerdings die Rückgänge überwiegen:

- In sieben Ressorts hat der Frauenanteil abgenommen, zum Teil sogar deutlich. Am stärksten sind die anteiligen Rückgänge im JM (- 16,5 Prozentpunkte) und im MUNLV (- 13,6 Prozentpunkte).
- In drei Ministerien ist der Frauenanteil um mehrere Prozentpunkte gestiegen, so im MGFFI, das schon 2006 den höchsten Wert hatte und jetzt mit einigem Abstand vor den anderen Ministerien liegt, im MBV, wo es mit einer Verdoppelung den stärksten Anstieg gab, sowie im MSW.

- Im IM und im MAGS liegen die Anteile in den beiden Vergleichsjahren um weniger als 1 Prozentpunkt auseinander und haben sich somit kaum geändert.

Im 2. Bericht war festgestellt worden, dass Frauen bei Beförderungen und Höhergruppierungen insgesamt unterrepräsentiert waren, weil sie hier deutlich weniger berücksichtigt wurden, als es ihrem Anteil an allen Beschäftigten entsprach. Im Zeitvergleich überwiegt insgesamt die Tendenz, dass das Ungleichgewicht seitdem nicht verringert wurde, sondern sich weiter verstärkt hat.

Tabelle 14

Frauenanteile an Beförderungen und Höhergruppierungen in den Berichtszeiträumen 2006 und 2009 nach Ressort		
	2006	2009
MP/StK	48,6%	41,4%
FM	57,3%	53,3%
IM	20,8%	20,9%
JM	60,5%	44,0%
MIWFT	43,6 %*	46,7%
MWME	32,7%	25,5%
MAGS	53,7%	53,2%
MGFFI	63,4%	69,2%
MBV	19,5%	39,0%
MSW	51,4%	52,5%
MUNLV	47,9%	34,3%
LRH	36,4%	33,0%
LTV	58,6%	46,8%

* 2006 einschl. Hochschulen, 2009 ohne Hochschulen. Für das MIWFT sind die Werte von 2006 und 2009 damit nicht vergleichbar.

Quelle: LBV, eigene Berechnungen © *ies*

Als wesentliche Ergebnisse der Analyse der **Beschäftigungssituation insgesamt** auf Basis der Personaldaten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung (LBV) sind festzuhalten:

- In der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen sind mehr Frauen als Männer beschäftigt. Der Frauenanteil beträgt 56,2 %. Ohne die Lehrkräfte beträgt der Frauenanteil 42,9 %.
- Im einfachen sowie im höheren Dienst liegt der Frauenanteil unter dem Durchschnitt. Im höheren Dienst sind Frauen in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen unterrepräsentiert.
- Der Frauenanteil nimmt mit dem Alter der Beschäftigten ab. Dies gilt sowohl in der Beschäftigtengruppe der Beamtinnen und Beamten als auch bei den Tarifbeschäftigten. In den verschiedenen Laufbahngruppen ist diese Tendenz unterschiedlich ausgeprägt, am weitaus stärksten jedoch im höheren Dienst.

- Die Frauenanteile in den einzelnen Ressorts variieren sehr stark. In fast allen Geschäftsbereichen haben sie im Berichtszeitraum zugenommen, im MUNLV allerdings um mehrere Prozentpunkte abgenommen.
- Die 24.532 Neueinstellungen tragen zu dem gestiegenen Frauenanteil bei, denn 62,8 % aller neu besetzten Stellen wurden mit einer Frau besetzt. Das Einstellungsverhalten trägt insbesondere im gehobenen und im höheren Dienst zu einem weiteren Anstieg der Frauenanteile bei.
- Mit 28.365 übersteigt die Zahl der ausgeschiedenen Beschäftigten die Zahl der Neueinstellungen. Ausgeschieden sind vor allem Beamtinnen und Beamte. Es sind mehr Männer ausgeschieden als Frauen, was ebenfalls zu dem insgesamt gestiegenen Frauenanteil beiträgt.
- 7.016 Tarifbeschäftigte waren am 31.12.2009 befristet beschäftigt. Von den befristet Beschäftigten sind fast zwei Drittel weiblich.
- 63,4 % aller Beförderungen und Höhergruppierungen entfallen auf Männer und dies, obwohl ihr Anteil an allen Beschäftigten lediglich bei 43,8 % liegt.
- Im Vergleich zu 2006 hat sich bei den Ressorts überwiegend die Tendenz weiter verstärkt, dass Frauen bei den Beförderungen und Höhergruppierungen nicht ihrem Anteil an den Beschäftigten gemäß berücksichtigt werden.

2.3 Frauen in Führungspositionen

Die Ergebnisse des 2. LGG-Berichts belegten u. a. eine fortbestehende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. In diesem Kapitel wird auf der Basis der Befragungsergebnisse von 571 Dienststellen der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen untersucht, wie sich im Berichtszeitraum 01.11.2006 bis 31.12.2009 die Situation von Frauen in Führungspositionen in der Landesverwaltung darstellt und welche Veränderungen sich zum vorherigen Berichtszeitraum ergeben.

2.3.1 Führungspositionen und Beschäftigungsumfang

Zunächst richtet sich der Blick auf die Anteile von Frauen in Führungspositionen in ausgewählten Bereichen der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen. Sie werden den Ergebnissen des Jahres 2006 gegenübergestellt und im Schulbereich differenziert nach verschiedenen Schulformen. Abschließend erfolgt die Analyse des Arbeitszeitumfangs der weiblichen Führungskräfte.

Von den zum Stichtag erfassten Führungspositionen von insgesamt 18.272 waren 7.350, d. h. 40, 2 %, mit Frauen besetzt und 10.926, d. h. 59,8 % mit Männern. Hierbei ist zu beachten, dass die Werte stark von den hohen Frauenanteilen bei den Schulleitungen bestimmt werden; auf diesen Bereich entfallen über die Hälfte der erfassten Führungspositionen (9.517). Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in ausgewählten Bereichen der Landesverwaltung ist auch bis 2009 weiter gewachsen. Lediglich im Bereich der übrigen nachgeordneten Dienststellen ist es mit 24 % zu einem minimalen Rückgang gekommen (vgl. Abb. 7). Insgesamt setzt sich der bereits seit Jahren anhaltende Trend weiter fort¹³.

Tabelle 15

Frauenanteil in Führungspositionen in ausgewählten Bereichen in den Berichtszeiträumen 2006 und 2009		
	2006	2009
Schulen	51,9 %	53,8 %
Ministerien, Landtagsverwaltung, Landesrechnungshof, Landesbeauftragte für den Datenschutz	26,5 %	29,2 %
Gerichte und Staatsanwaltschaften	-	29,4 %
übrige nachgeordnete Dienststellen	24,5 %	24,0 %

Quelle: LBV, eigene Berechnungen © ies

Ministerien, Landtagsverwaltung, Landesrechnungshof, Landesbeauftragte für den Datenschutz

In den Ministerien, der Landtagsverwaltung, dem Landesrechnungshof und bei der Landesbeauftragten für den Datenschutz befinden sich zum Stichtag 31.12.2009 233 Frauen in

¹³ Vgl. 1. und 2. Bericht der Landesregierung zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen.

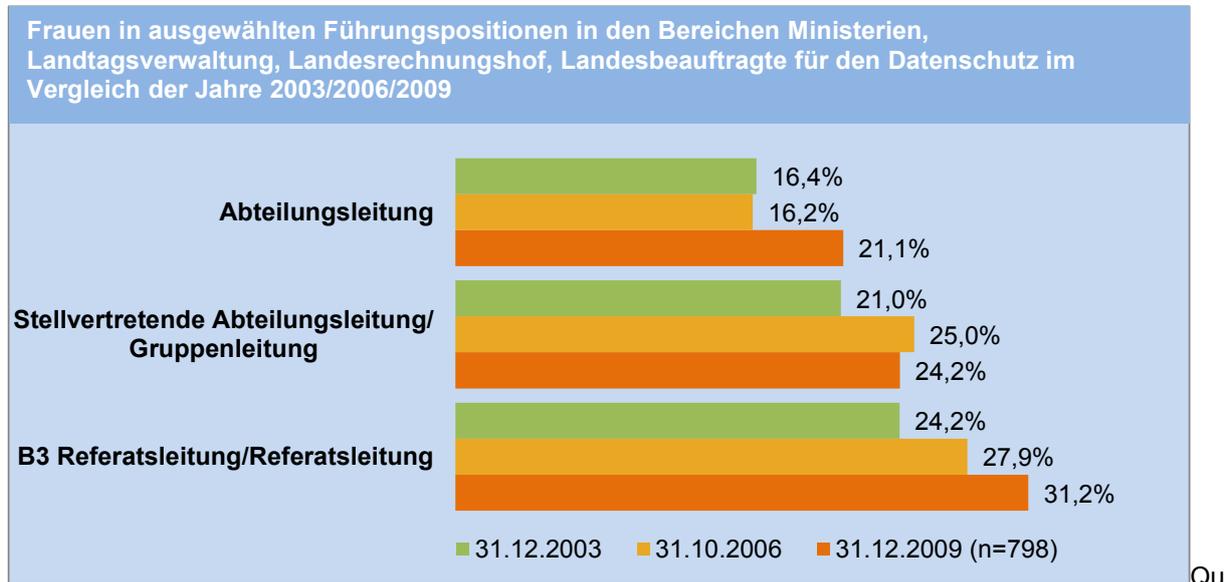
Führungspositionen (AL, stellv. AL/GL, RL). Bis 31.12.2009 stieg ihr Anteil an den Führungspositionen auf 29,2 %. In 2006 lag er noch bei 26,5 %.

Den höchsten Anteil an Frauen weist die Führungsposition „B3 Referatsleitung/Referatsleitung“ (31,2 %) auf (vgl. Abb. 3). Bezogen auf die Gesamtzahl der Frauen in Führungspositionen wird deutlich, dass mit 187 Frauen vier Fünftel von diesen (80,3 %) als B3-Referatsleitung/Referatsleitung tätig sind. Auf die B 3-Referatsleitung entfallen dabei 6,4 % (15 Frauen), auf Referatsleitungen mit niedrigerer Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe sind es 70,8 % (172 Frauen). Im Vergleich dazu liegt der Anteil der Männer in Führungspositionen insgesamt bei 73,8 %; unter den Abteilungsleitungen sind fast 80 % und unter den stellvertretenden Abteilungsleitungen/Gruppenleitungen 75,8 % Männer. Die meisten Männer (412) haben Stellen als B 3-Referatsleitung/Referatsleitung inne und machen dort 68,8 % aus.

Die höchste Zunahme seit 2006 ist in der Führungsposition Abteilungsleitung zu verzeichnen (vgl. Abb. 2). Dort stieg der Frauenanteil um 4,9 Prozentpunkte auf 21,1 %. Seit 2003 hat der Frauenanteil in der Position B3 Referatsleitung/Referatsleitung mit 7 Prozentpunkten am stärksten zugenommen. Unter den stellvertretenden Abteilungsleitungen/Gruppenleitungen nahm der Anteil der Frauen von 2006 bis 2009 um 0,8 Prozentpunkte ab, im Vergleich zu 2003 ist jedoch eine Zunahme um 3,2 Prozentpunkte zu verzeichnen.

In den einzelnen Ministerien bzw. Behörden sind Frauen in Führungspositionen unterschiedlich stark repräsentiert. Von den 235 Frauen in Führungspositionen sind die meisten (36) im MGFFI tätig, je 23 im MBV, MIWFT sowie beim MP/StK und 21 im MUNLV. In weiteren neun Ressorts befinden sich zwischen 4 und 19 Frauen in Führungspositionen.

Abbildung 2

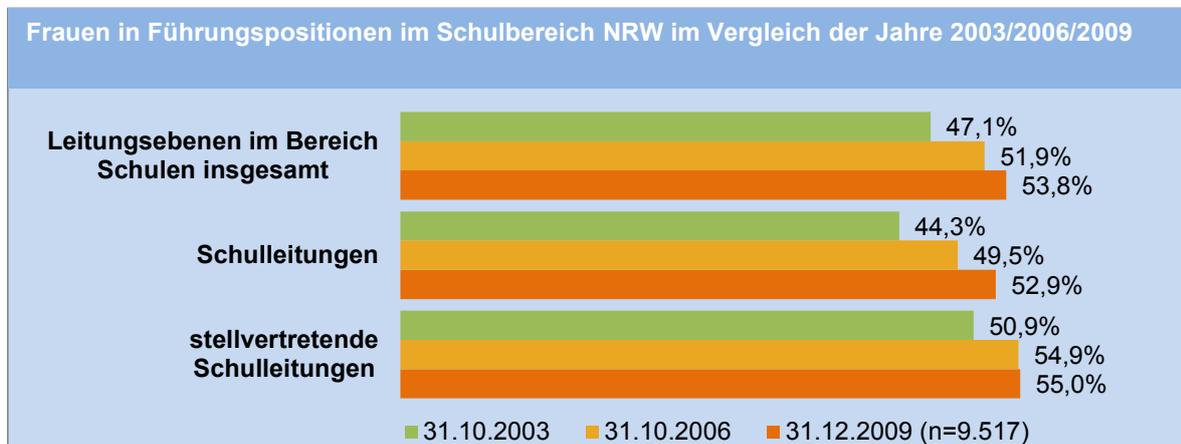


Schulen

Im Schulbereich findet sich nach wie vor der mit Abstand höchste Frauenanteil in Führungspositionen (vgl. Tab. 15). Mit 53,8 % stieg der Anteil im Berichtszeitraum weiter an (2006: 51,9 %, 2003: 47,1 %, vgl. Abb. 4).

Während im Jahr 2006 bei den Schulleitungen die Geschlechterparität noch nicht ganz erreicht war, wird die 50 %-Marke inzwischen nun deutlich überschritten. Der Anteil der Frauen an den stellvertretenden Schulleitungen, der bereits 2003 und 2006 gut über 50 % lag, ist fast unverändert geblieben (vgl. Abb. 3).

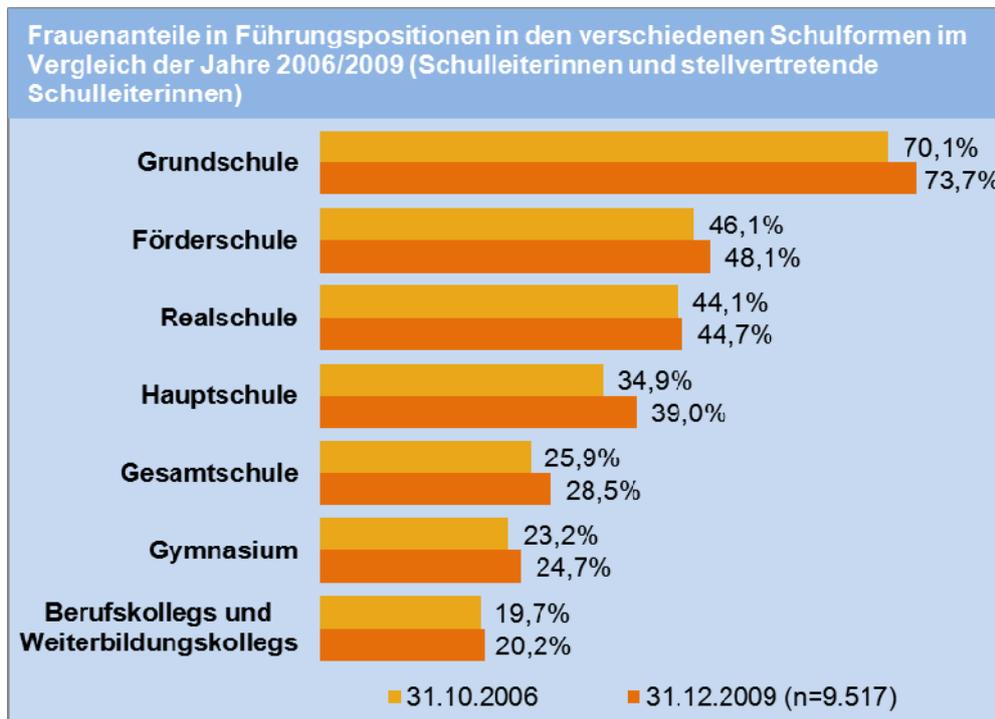
Abbildung 3



Quelle: eigene Erhebung © ies

Hinsichtlich der verschiedenen Schulformen ist der Frauenanteil an den Führungspositionen (Schulleitung, stellvertretende Schulleitung) mit annähernd drei Vierteln nach wie vor am höchsten im Bereich der Grundschule, in den Förder- und Realschulen beläuft er sich auf knapp die Hälfte (vgl. Abb. 4). Deutlich geringer ist der Frauenanteil an den Führungspositionen in den Hauptschulen, Gesamtschulen, Gymnasien und Berufs- und Weiterbildungskollegs, in denen sich der Frauenanteil zwischen rund 20 % und knapp 40 % bewegt. Im Vergleich zu 2006 gibt es im Bereich der Hauptschulen und Gesamtschulen mit 4,1 und 2,6 Prozentpunkten – neben den Grundschulen (3,6 Prozentpunkte) – die höchsten Zuwachsraten. An den Berufs- und Weiterbildungskollegs sowie an den Realschulen blieb der Frauenanteil fast unverändert.

Abbildung 4



Quelle: eigene Erhebung

© ies

Gerichte und Staatsanwaltschaften

Bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften beläuft sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen am 31.12.2009 insgesamt auf 29,4 % (vgl. Tab. 15). Gut die Hälfte der stellvertretenden Geschäftsleitungen ist durch Frauen besetzt. In den folgenden vier Hierarchiestufen beträgt der Anteil jeweils nur noch knapp 30 %, bei den stellvertretenden Dienststellenleitungen liegt er nur noch bei rund einem Fünftel, bei den Dienststellenleitungen knapp darunter (vgl. Abb. 5).

Abbildung 5

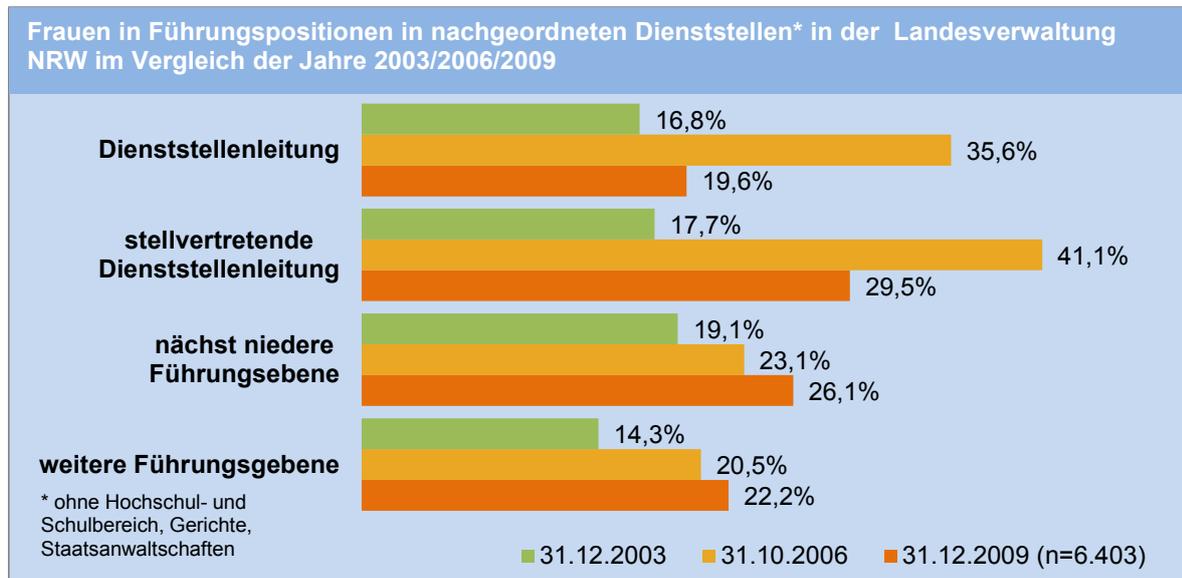


Quelle: eigene Erhebung © ies

Übrige nachgeordnete Dienststellen

Im Vergleich zum 2. Bericht liegen nach den aktuellen Befragungsergebnissen für die nachgeordneten Dienststellen der Geschäftsbereiche der Ministerien (ohne Schulen, Gerichte und Staatsanwaltschaften) deutlich veränderte Zahlen und Werte bzgl. der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen vor: Auf der Ebene der Dienststellenleitungen und stellvertretenden Dienststellenleitungen sind Rückgänge um 16 und 11,6 Prozentpunkte zu verzeichnen (vgl. Abb. 6). Für die Interpretation ist jedoch zu beachten, dass diese Veränderung offenbar auf eine Begriffsungenauigkeit bei der Datenerfassung für den 2. LGG-Bericht zurückgeht: Wie die Prüfung der damaligen Angaben ergab, wurden seinerzeit mit der (stellvertretenden) Dienststellenleitung z. T. auch Positionen niedrigerer Hierarchiestufen (und mit höheren Frauenanteilen) erfasst. Die Frauenanteile an den nächst niedrigeren Führungsebenen (z. B. Geschäftsbereichsleitungen, Abteilungsleitungen, Dezernatsleitungen) und der weiteren Führungsebene verzeichnen seit 2003 kontinuierlich Zuwächse.

Abbildung 6



Quelle: eigene Erhebung

© ies

Beschäftigungsumfang

Wie in den vorangegangenen Ausführungen dargestellt, stieg der Frauenanteil in Führungspositionen in ausgewählten Bereichen und in den unterschiedlichen Führungspositionen insgesamt bis zum 31.12.2009 überwiegend weiter an (vgl. Tab. 15). Gleichzeitig gilt aber auch nach wie vor: Je höher die Hierarchiestufe, desto stärker zeigt sich die Unterrepräsentanz von Frauen. Um das Bild abzurunden, richtet sich der Blick im Folgenden auf den Arbeitszeitumfang der weiblichen Führungskräfte.

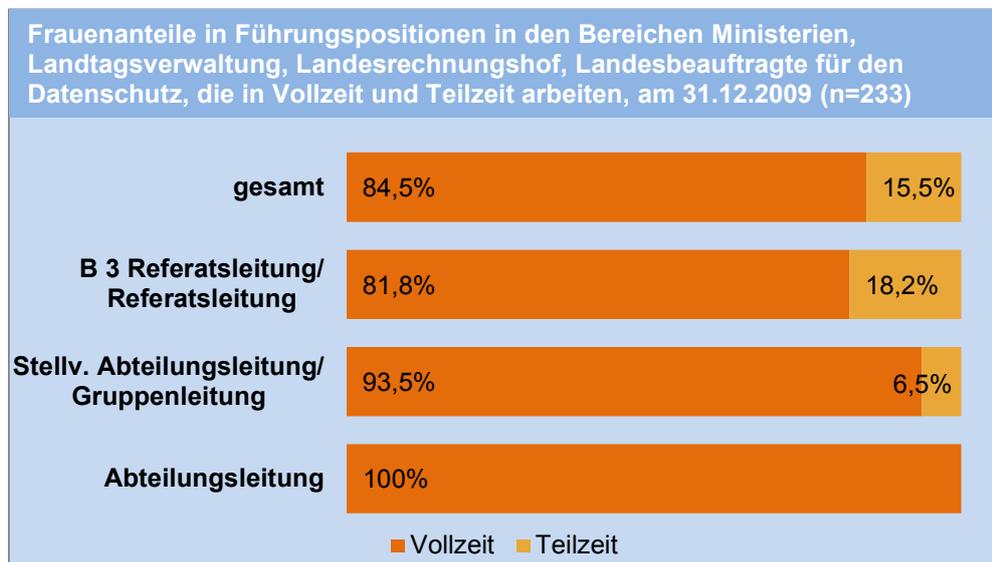
Hierbei zeigt sich in allen Verwaltungsbereichen ein hoher Anteil an Vollzeittätigkeit unter den weiblichen Führungskräften, der mit steigender Hierarchiestufe noch weiter anwächst. (vgl. Abb. 7, 8 und 9). Eine Ausnahme bildet die Position der Abteilungsleitung im Bereich der Gerichte und Staatsanwaltschaften: Ihr Anteil von 20 % an Führungskräften in Teilzeit durchbricht die ansonsten durchgängig festzustellende Tendenz, dass die Teilzeitanteile mit steigender Hierarchiestufe abnehmen. In dieser Position arbeiten jedoch auch die zweitmeisten weiblichen Führungskräfte (85) nach der Position der stellvertretenden Geschäftsleitung mit 110 weiblichen Führungskräften, die einen Teilzeitanteil von 37,3 % aufweist (vgl. Abb. 8). Insofern geht der hohe Teilzeitanteil mit der hohen Anzahl an Frauen in dieser Position einher.

Dementsprechend niedrig fällt die Teilzeitquote aus. Während sie bei den Frauen in der Verwaltung insgesamt (bezogen auf alle aktiv Beschäftigten) bei 43,7 % liegt und bei den weiblichen Lehrkräften bei 45,4 %, fällt sie bei den Frauen in Führungspositionen demgegenüber dramatisch ab (vgl. Abb. 8, 9 und 11). Besonders niedrig liegt die Quote im Schulbereich, wo im Gesamtdurchschnitt ein besonders hoher Prozentsatz der Frauen in Teilzeit tätig ist. Etwas höher als in den anderen betrachteten Bereichen ist die Teilzeitquote unter weiblichen Führungskräften im Bereich "nachgeordnete Dienststellen". Für Männer in Führungspositionen spielt Teilzeitarbeit kaum eine Rolle: Im Bereich „Ministerien u. a.“ liegt ihre Teilzeitquote gesamt bei 3,3 %, im Bereich „nachgeordnete Dienststellen“ bei 2,5 % und im

Bereich „Gerichte und Staatsanwaltschaften“ bei 1,5 %. Die höchsten Teilzeitanteile unter den männlichen Führungskräften in den verschiedenen Positionen gibt es unter den Abteilungsleitungen der Ministerien u. a. (4,8 % oder 3 Männer) sowie bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften unter den stellvertretenden Geschäftsleitungen (4,6 % oder 5 Männer) und den stellvertretenden Dienststellenleitungen (3,7 % oder 6 Männer). Lediglich im Schulbereich arbeiten die männlichen Führungskräfte in den Frauen vergleichbaren Anteilen in Teilzeit. Der Anteil der männlichen Führungskraft in Teilzeit liegt hier in den verschiedenen Schulformen rund 3 bis 5 Prozentpunkte unter dem der Frauen, z. T. aber auch darüber (Gymnasium 8,8 %, Berufs- und Weiterbildungskollegs 7,5 %; vgl. Abb. 10).

Lediglich rund 10 % der erfassten Führungspositionen werden in **Teilzeit** ausgeübt. Männer, aber auch Frauen in Führungspositionen arbeiten ganz überwiegend in Vollzeit. Im Bereich der Ministerien, der Landtagsverwaltung, des Landesrechnungshofs und der Landesbeauftragten für Datenschutz sowie auch bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften liegt die Vollzeitquote unter den weiblichen Beschäftigten bei über 80 %; in den nachgeordneten Dienststellen bei knapp 75 %. Ebenso wie der Frauenanteil mit zunehmender Hierarchiestufe abnimmt, steigt der Anteil der Vollzeit arbeitenden Frauen an, je höher die Positionen in der Hierarchie angesiedelt sind. Die weiblichen Dienststellenleitungen bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften sowie bei den nachgeordneten Dienststellen arbeiten fast ausschließlich, die Abteilungsleiterinnen in den Ministerien ausschließlich Vollzeit. Der Anteil weiblicher Führungskräfte, die in Teilzeit arbeiten, liegt dementsprechend weit unter der Frauenteilzeitquote in der Verwaltung insgesamt; dies gilt auch für den Schulbereich. Für Männer in Führungspositionen spielt Teilzeit eine ganz untergeordnete Rolle. Allerdings liegt der Männeranteil bei den Führungspositionen in Teilzeit mit knapp 30 % deutlich über dem bei der Teilzeit insgesamt.

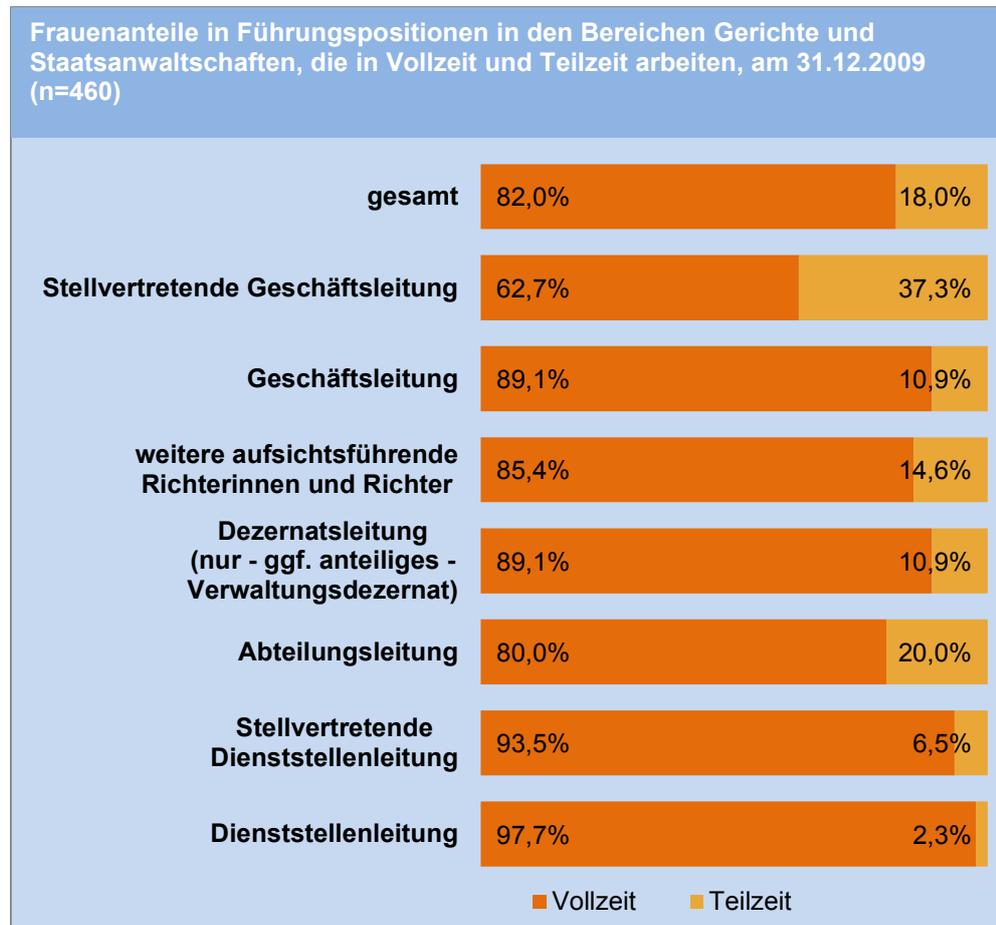
Abbildung 7



Quelle: eigene Erhebung

© ies

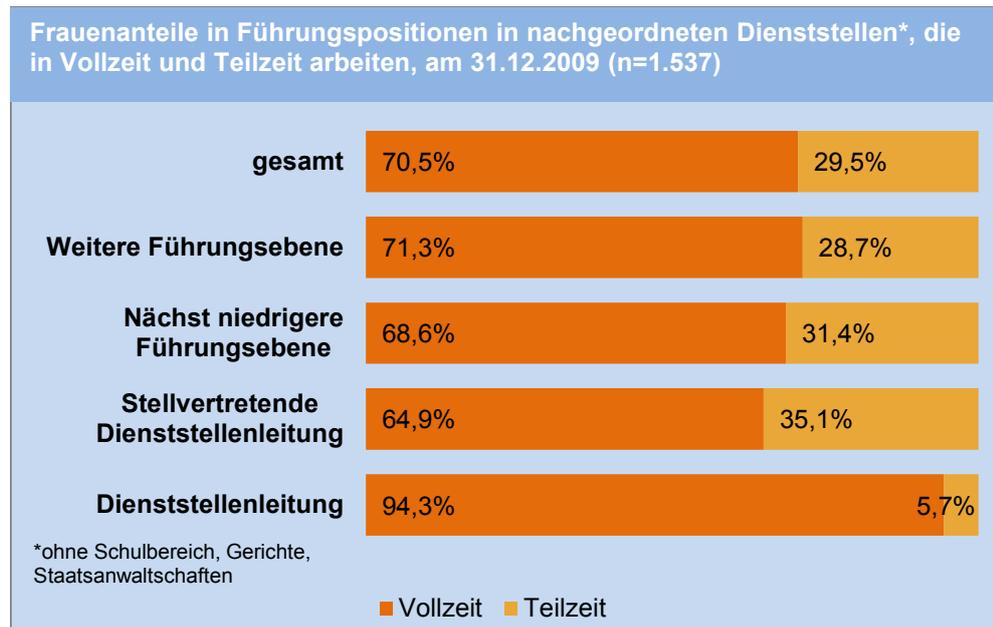
Abbildung 8



Quelle: eigene Erhebung

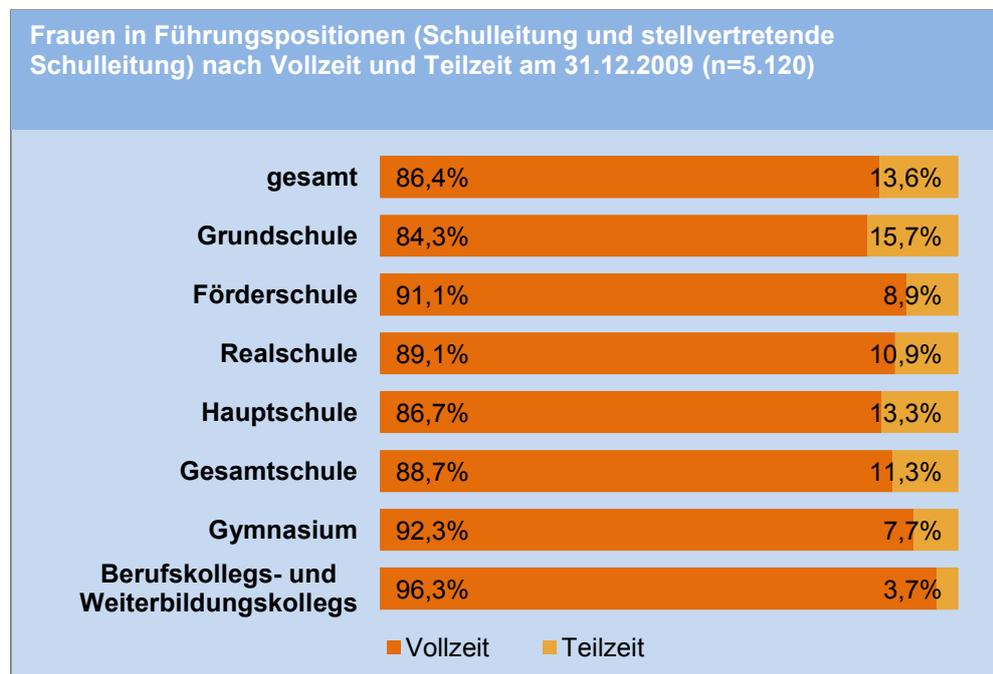
© ies

Abbildung 9



Quelle: eigene Erhebung © ies

Abbildung 10



Quelle: eigene Erhebung © ies

Als wesentliche Ergebnisse sind festzuhalten:

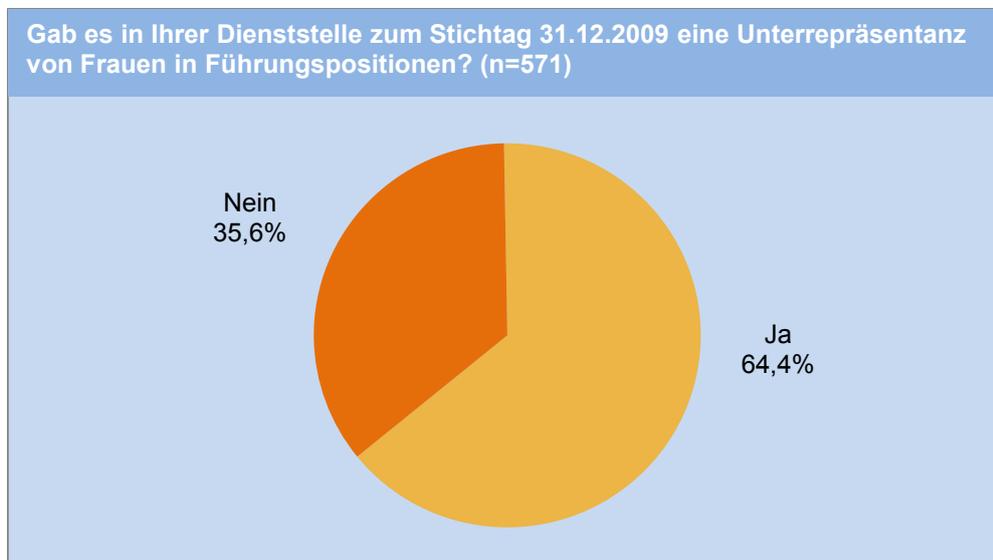
- Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Landesverwaltung ist weiter leicht angestiegen. Der Gesamtdurchschnitt liegt jedoch noch immer unter 30 %.
- In den Schulen beträgt der Frauenanteil an Führungspositionen inzwischen knapp 54 %. Am höchsten ist der Anteil mit über 70 % an den Grundschulen, am niedrigsten an den Berufskollegs, Gymnasien sowie Gesamtschulen, wo er unter 30 % bleibt.
- Der Anteil an Frauen in Führungspositionen nimmt mit zunehmender Hierarchiestufe ab.
- Der Anteil an Frauen, die Vollzeit arbeiten, nimmt mit zunehmender Hierarchiestufe zu.
- Bei den Frauen in Führungspositionen liegt die Teilzeitquote weit unter der Teilzeitquote der Frauen in der Gesamtverwaltung; dies gilt entsprechend auch für den Schulbereich.

2.3.2 Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

Die nachfolgenden Ausführungen basieren auf Angaben derjenigen Dienststellen, bei denen Frauen in Führungspositionen nach eigenen Angaben unterrepräsentiert sind. Diese Dienststellen waren aufgefordert, vor ihrem Erfahrungshintergrund Aussagen zu bewerten, die die Unterrepräsentanz begründen könnten, und weitere wichtige Gründe in einer offenen Antwort anzuführen. Diese Angaben wurden erstmalig erhoben.

64,4 % oder 368 Dienststellen geben an, dass es in ihrer Dienststelle zum 31.12.2009 eine Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen gibt (vgl. Abb. 11).

Abbildung 11



Quelle: eigene Erhebung © ies

Bei der Frage nach den möglichen Gründen für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen schätzen die Dienststellen vor ihrem Erfahrungshintergrund zwei Gründe als wesentlich ein: Das Fehlen von Konzepten zur Teilung von Führungsaufgaben und den Mangel an kompatiblen Kinderbetreuungsangeboten. 33,3 % und 39,5 % der antwortenden

Dienststellen sind der Meinung, dass diese Gründe vollkommen oder überwiegend zutreffen (vgl. Abb. 12). Diese Einschätzung korrespondiert mit den oben aufgeführten Ergebnissen, die zeigen, dass Frauen in Führungspositionen kaum Teilzeit arbeiten.

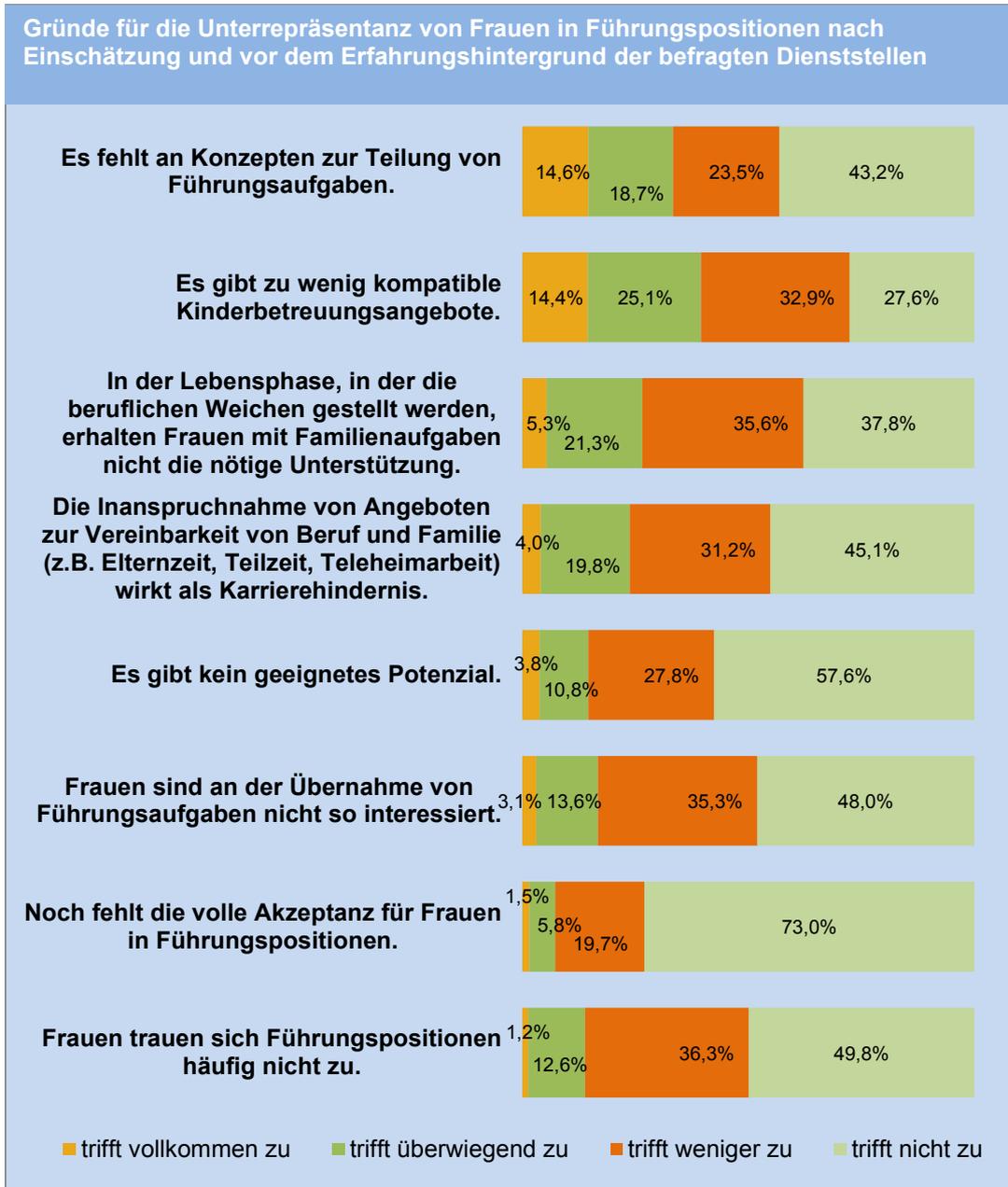
Zu 26,6 % bewerten die Dienststellen die Angabe, dass Frauen in der Lebensphase, in der die beruflichen Weichen gestellt werden, nicht die nötige Unterstützung erhalten, als vollkommen/überwiegend zutreffend. Zu 23,8 % gilt dieser Grad der Zustimmung für die Aussage, die Inanspruchnahme von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z. B. Elternzeit, Teilzeit, Teleheimarbeit) wirke als Karrierehindernis. Jedoch bewerten diese beiden möglichen Gründe auch rund 73 % bzw. rund 76 % als nicht bzw. weniger zutreffend.

Als weitere wichtige Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen führen die befragten Dienststellen als offene Antworten z. B. an, dass Frauen in ihrer Dienststelle z. T. historisch bedingt unterrepräsentiert seien (Polizei, Justizvollzug, technische Bereiche). Eine große Gruppe dieser Antworten umfasst zudem den Themenkreis Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hier reichen die möglichen Gründe von unzureichenden Rahmenbedingungen durch den Arbeitgeber (Nachteile im Beurteilungsverfahren wegen Elternzeit), über Defizite beim Angebot an Kinderbetreuung durch die Kommune, gesellschaftliche Aspekte (keine Akzeptanz berufstätiger Mütter), mangelnde Zeitressourcen (z. B. für Leitung oder Erreichen der Dienststelle, die über eine Führungsposition verfügt) bis hin zu Desinteresse der Frauen an Führungspositionen zugunsten von Familie. Genannt wurde zudem, dass es zu wenig qualifizierten weiblichen Nachwuchs und Bewerbungen von Frauen gäbe.

Die Dienststellen geben auch Auskunft darüber, welche Rahmenbedingungen sie nicht als Gründe für die Unterrepräsentanz sehen. Dazu gehören mit großem Abstand die Aussagen, dass für Frauen in Führungspositionen noch die volle Akzeptanz fehle (73 % trifft nicht zu) und dass es kein geeignetes Personal gäbe (57,6 % trifft nicht zu).

Das Gesamtbild der nachfolgenden Abbildung mag auf den ersten Blick den Eindruck erwecken, dass die Dienststellen alle aufgeführten Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen für weniger oder nicht zutreffend halten. Bei der Interpretation ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Dienststellen tendenziell nur einige wenige Aussagen als vollkommen/überwiegend zutreffend bewerten. Aus Sicht einer Dienststelle wird möglicherweise ein einziger Grund als so vorherrschend für die Unterrepräsentanz erachtet, dass nur zu dieser einen Aussage die Kategorie "vollkommen/überwiegend zutreffend" angekreuzt wird. In dieser Dienststelle wird dann die Mehrheit der Antworten auf „weniger/nicht zutreffend“ entfallen. In der Summe der Antworten aller Dienststellen kommt es so zu einer deutlichen Mehrheit der Angaben „weniger/nicht zutreffend“, die sich dann auch in den prozentualen Werten niederschlägt. Je mehr Dienststellen also denselben Grund als ausschlaggebend bewerten, desto größer wird auch dessen Prozentwert der Angabe „vollkommen oder überwiegend zutreffend“. Machen die Dienststellen jedoch recht unterschiedliche Gründe für die Unterrepräsentanz der weiblichen Führungskräfte verantwortlich, so entfallen auf alle Antwortmöglichkeiten weniger Nennungen und es entsteht der Eindruck, dass keiner der aufgeführten möglichen Gründe Relevanz habe.

Abbildung 12



Quelle: eigene Erhebung © ies

2.3.3 Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

Die Dienststellen waren aufgefordert, angebotene Maßnahmen zur Förderung weiblicher Führungskräfte zu benennen (Auswahlkatalog und offene Antwort) und die Inanspruchnahme ggf. zu bestätigen.

Nach den Ergebnissen der Befragung reichen die Aktivitäten der Dienststellen zur Förderung des weiblichen Führungskräftenachwuchses von Maßnahmen zur Förderung der Akzeptanz von

Teilzeitarbeit und deren Ermöglichung über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema Gleichstellung, die Einrichtung von Heimarbeitsplätzen und Mentoring bis zur gezielten Ansprache von Frauen zur Teilnahme an spezifischen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen oder zur Übernahme von Führungspositionen.

446 Dienststellen geben an, den weiblichen Führungskräftenachwuchs zu fördern¹⁴. Über die Hälfte aller Dienststellen ermöglicht Teilzeitarbeit für Führungskräfte (vgl. Abb. 13)¹⁵. Dies kommt dem Bedarf entgegen, der von den Dienststellen durch die Zustimmung zur Aussage „Fehlen von Konzepten zur Teilung von Führungsaufgaben“ zum Ausdruck kommt und in dem ein Grund für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen gesehen wird (vgl. Abb. 12). In jeweils rund 40 % der Dienststellen werden Frauen gezielt zur Teilnahme an spezifischen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bzw. zur Übernahme von Führungspositionen (über Ausschreibungstext hinaus) angesprochen. Über ein Drittel bieten ihren Führungskräften Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema Gleichstellung/Gender. In 114 Dienststellen gibt es keine Angebote für weibliche Führungskräfte; 11 Dienststellen haben keine Angaben zu diesen Fragen gemacht.

Wie die nachfolgende Abbildung zeigt, werden die meisten Maßnahmen in etwa in dem Maße in Anspruch genommen, in dem sie angeboten werden. Das Angebot „Teilzeitarbeit für Führungskräfte“ liegt dabei an der Spitze. Allerdings fällt gerade hier eine vergleichsweise hohe Differenz zwischen Angebot und Inanspruchnahme auf. Eine ähnliche Diskrepanz zwischen Angebot und Inanspruchnahme zeigt sich bei den Führungsfortbildungen zum Thema Gleichstellung/Gender. Das Angebot „Mentoring“ wird hingegen, wenngleich eher selten angeboten, fast in Gänze nachgefragt.

¹⁴ Die Anzahl der befragten Dienststellen beträgt 571, die 446 entsprechen somit einem Anteil von 78,1 %. 11 Dienststellen haben zu dieser Frage keine Angabe gemacht (1,9 %). 128 Dienststellen haben angegeben, keine der im Fragebogen vorgegebenen Maßnahmen anzubieten. Von diesen haben jedoch 14 Dienststellen die Möglichkeit der offenen Antwort genutzt und weitere Maßnahmen angegeben, so dass sich die Zahl der Dienststellen ohne Maßnahmen auf 114 (20 %) reduziert.

¹⁵ Die Prozentwerte in der Abbildung beziehen sich auf die vorgegebenen Kategorien. Der Anteil der Einrichtungen, in denen es „keine derartigen Angebote“ gibt (22,4 %), ist deshalb nicht identisch mit dem Anteil der Dienststellen, die überhaupt keine Maßnahmen angeben (20 %; siehe hierzu die vorstehende Fußnote).

Abbildung 13



Quelle: eigene Erhebung © ies

Zu den weiteren Maßnahmen, die als offene Antwort genannt wurden, zählen überwiegend Maßnahmen aus den Bereichen Arbeitszeitgestaltung und Fortbildung, zur Einbindung der Frauen in Arbeitskreise, Steuerungsgruppen und weitere Organisationsformen sowie Unterstützungs- und Feedbackangebote wie Coaching, Supervision, Hospitation u. ä. Genannt wurde zudem die Einrichtung von Eltern-Kind-Räumen.

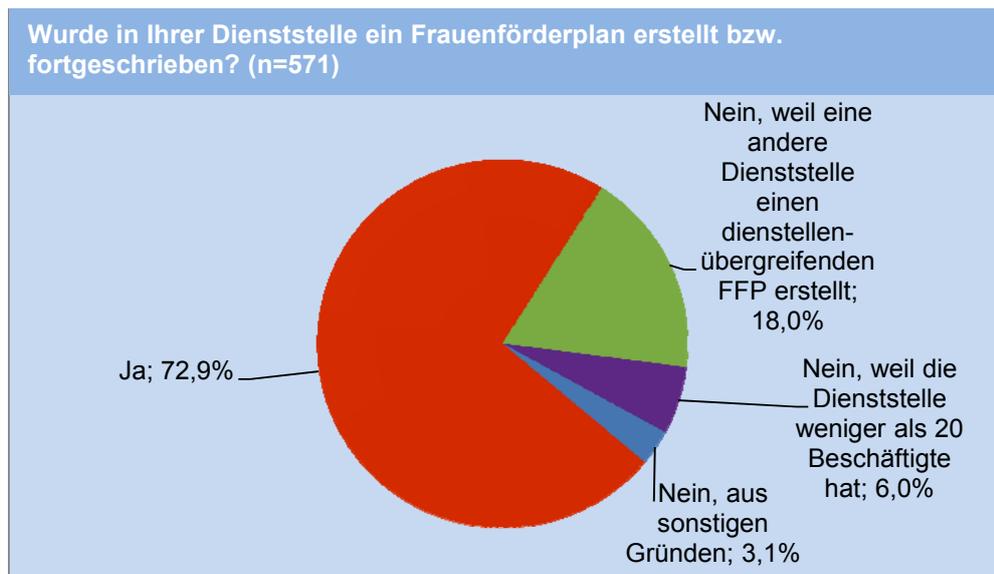
2.4 Frauenförderpläne

2.4.1 Erstellung und Fortschreibung

Im Berichtszeitraum 01.11.2006 bis 31.12.2009 wurden 571 Dienststellen der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen befragt, darunter 59 Schuldienststellen (54 Schulämter und 5 Bezirksregierungen). Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist laut § 5a Abs. 1 LGG verpflichtet, einen Frauenförderplan (FFP) aufzustellen. Von den 571 befragten Dienststellen trifft diese Verpflichtung für 531 Dienststellen zu.

Annähernd drei Viertel aller befragten Dienststellen (416) haben im vorliegenden Berichtszeitraum einen FFP erstellt bzw. fortgeschrieben (vgl. Abb. 14). In weiteren 18 % der Dienststellen (103) gilt ein FFP, den eine andere Dienststelle dienststellenübergreifend erstellt hat. Dadurch gilt für 519 Dienststellen – gut 90 % der befragten Dienststellen – und für 97,7 % (2006: 93,9 %) der Dienststellen, die zur Aufstellung eines FFP verpflichtet sind, ein Frauenförderplan. 34 Dienststellen geben an, zur Aufstellung eines eigenen Frauenförderplans nicht verpflichtet zu sein, da sie weniger als 20 Beschäftigte haben (6 %). In 18 Dienststellen wurde kein Frauenförderplan aufgestellt oder fortgeschrieben, obwohl eine Verpflichtung dazu besteht.

Abbildung 14



Quelle: eigene Erhebung © ies

Diejenigen 416 Dienststellen, die einen Frauenförderplan erstellt oder fortgeschrieben haben, wurden zu den Zielvorgaben für Einstellungen, den Zielvorgaben für Beförderungen und Höhergruppierungen sowie zur Einbindung des Frauenförderplans in ein Personalentwicklungskonzept befragt.

2.4.2 Zielvorgaben

Dienststellen sind zur Festlegung von Zielvorgaben verpflichtet, wenn Frauen im jeweiligen Bereich unterrepräsentiert sind. Besteht keine Unterrepräsentanz von Frauen, besitzt die Dienststelle keine Personalhoheit oder ist die jeweilige Laufbahngruppe nicht vertreten, dann besteht keine Pflicht zur Festlegung von Zielvorgaben.

Betrachtet werden zunächst die Ergebnisse zu den Zielvorgaben im Bereich der Einstellungen. Dabei zeigt sich für alle Laufbahngruppen, dass es nach wie vor in nicht wenigen Fällen an Zielvorgaben fehlt, obwohl Frauen in der entsprechenden Laufbahngruppe unterrepräsentiert sind. So haben für den einfachen Dienst 124 Dienststellen angegeben, keine Zielvorgabe für Einstellungen festgelegt zu haben und die Hälfte davon trotz Unterrepräsentanz in der Laufbahngruppe. Ähnlich ist das Verhältnis im gehobenen Dienst, während im mittleren Dienst das Fehlen der Zielvorgabe überwiegend (84,3 %) mangels Unterrepräsentanz von Frauen gerechtfertigt ist. Im höheren Dienst betrifft das Fehlen der Zielvorgabe jedoch hingegen überwiegend solche Dienststellen (56,1 %), in denen Frauen in dieser Laufbahngruppe unterrepräsentiert sind.

Tabelle 16

Zielvorgaben im Frauenförderplan für Einstellungen nach Laufbahngruppen am 31.12.2009*						
	Keine Zielvorgabe vorhanden					
	mangels Unterrepräsentanz		trotz Unterrepräsentanz		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
einfacher Dienst	62	50,0	62	50,0	124	100
mittlerer Dienst	134	84,3	25	15,7	159	100
gehobener Dienst	54	53,5	47	46,5	101	100
höherer Dienst	29	43,9	37	56,1	66	100
Richterinnen/ Richter, Staatsanwältinnen/ Staatsanwälte	10	58,8	7	41,2	17	100

* ohne Geschäftsbereich FM

Quelle: eigene Erhebung © ies

Die höchsten Zielerreichungsquoten im Bereich Einstellungen weisen die Gruppe der Richterinnen/Richter bzw. Staatsanwältinnen/Staatsanwälte mit 66,7 % sowie der mittlere Dienst mit 59,6 % auf (vgl. Tab. 17). Knapp unter 50 % liegt der gehobene Dienst. Im einfachen, gehobenen und höheren Dienst wurde in mehr als der Hälfte der Fälle die Zielvorgabe nicht erreicht.

Tabelle 17

Dienststellen mit Frauenförderplänen mit Zielvorgaben für Einstellungen nach Laufbahngruppen am 31.12.2009*						
	Zielvorgabe vorhanden					
	erreicht		nicht erreicht		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
einfacher Dienst	10	31,3	22	68,8	32	100
mittlerer Dienst	28	59,6	19	40,4	47	100
gehobener Dienst	22	46,8	25	53,2	47	100
höherer Dienst	12	34,3	23	65,7	35	100
Richterinnen/Richter, Staatsanwältinnen/ Staatsanwälte	6	66,7	3	33,3	9	100

* ohne Geschäftsbereich FM

Quelle: eigene Erhebung © ies

Im Bereich der Zielvorgaben für Beförderungen und Höhergruppierungen zeigt sich in Bezug auf acht Besoldungsgruppen des höheren Dienstes und zwei des gehobenen Dienstes, dass in mehr als der Hälfte der Fälle im FFP keine entsprechende Zielvorgabe festgelegt ist, obwohl eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. In den Gruppen R 3 und A 15 betrifft diese Konstellation sogar rund drei Viertel der Fälle. In den verbleibenden acht Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen - mehrheitlich solche im gehobenen und mittleren Dienst - kommt es deutlich seltener vor, dass im FFP trotz Unterrepräsentanz keine Zielvorgaben festgelegt sind.

Tabelle 18

Dienststellen mit Frauenförderplänen ohne Zielvorgaben für Beförderungen und Höhergruppierungen in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen am 31.12.2009 nach ausgewählten Besoldungs- und Entgeltgruppen*						
	Keine Zielvorgabe vorhanden					
	mangels Unterrepräsentanz		trotz Unterrepräsentanz		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
A9	47	49,5	48	50,5	95	100
A9 Z	43	54,4	36	45,6	79	100
EG8	111	83,5	22	16,5	133	100
A12	47	52,2	43	47,8	90	100
EG12	28	53,8	24	46,2	52	100
A13 (g. D.)	34	40,5	50	59,5	84	100
A13 Z (g. D.)	20	60,6	13	39,4	33	100
A15	12	26,1	34	73,9	46	100
EG15	11	39,3	17	60,7	28	100
A16	8	30,8	18	69,2	26	100
A16 Z	3	100	0	0	3	100
A16 (außertarifl.)	6	85,7	1	14,3	7	100
B2	4	33,3	8	66,7	12	100
B2 (außertarifl.)	4	80,0	1	20,0	5	100
R2	4	33,3	8	66,7	12	100
R2 Z	3	42,9	4	57,1	7	100
R3	2	22,2	7	77,8	9	100
R4	4	40,0	6	60,0	10	100

* ohne Geschäftsbereich FM

Quelle: eigene Erhebung © ies

Soweit Zielvorgaben zu Beförderungen und Höhergruppierungen vorhanden sind, stellt sich auch hier die Frage nach der Erfolgsquote. Für die meisten Besoldungs- und Entgeltgruppen gilt diesbezüglich, dass die Zielvorgaben in mehr Fällen nicht erreicht als erreicht wurden (vgl. Tab. 19). Spitzenreiter in der Kategorie "Zielvorgabe nicht erreicht" ist die Gruppe R 3, allerdings mit kleiner Fallzahl. Weitere Gruppen mit hohen Quoten der Nicht-Zielerreichung zählen vor allem zum gehobenen und teils zum höheren Dienst (z. B. EG 12, A 13 g. D., A 13 Z g. D., EG 15). Beim Erreichen der Zielvorgabe liegen eindeutig die Besoldungs- und Entgeltgruppen des mittleren Dienstes (EG 8, A 9 Z, A 16 Z) vorn.

Tabelle 19

Erreichen der konkreten Zielvorgaben für Beförderungen und Höhergruppierungen in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen am 31.12.2009 nach ausgewählten Besoldungs- und Entgeltgruppen*						
	Zielvorgabe vorhanden					
	erreicht		nicht erreicht		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
A9	18	48,6	19	51,4	37	100
A9 Z	17	58,6	12	41,4	29	100
EG8	16	66,7	8	33,3	24	100
A12	14	38,9	22	61,1	36	100
EG12	5	33,3	10	66,7	15	100
A13 (g. D.)	13	34,2	25	65,8	38	100
A13 Z (g. D.)	6	37,5	10	62,5	16	100
A15	10	40,0	15	60,0	25	100
EG15	3	37,5	5	62,5	8	100
A16	8	38,1	13	61,9	21	100
A16 Z	2	50,0	2	50,0	4	100
A16 (außertarifl.)	3	42,9	4	57,1	7	100
B2	5	41,7	7	58,3	12	100
B2 (außertarifl.)	4	44,4	5	55,6	9	100
R2	4	44,4	5	55,6	9	100
R2 Z	2	40,0	3	60,0	5	100
R3	2	25,0	6	75,0	8	100
R4	1	100	0	0,0	1	100

* ohne Geschäftsbereich FM

Quelle: eigene Erhebung © ies

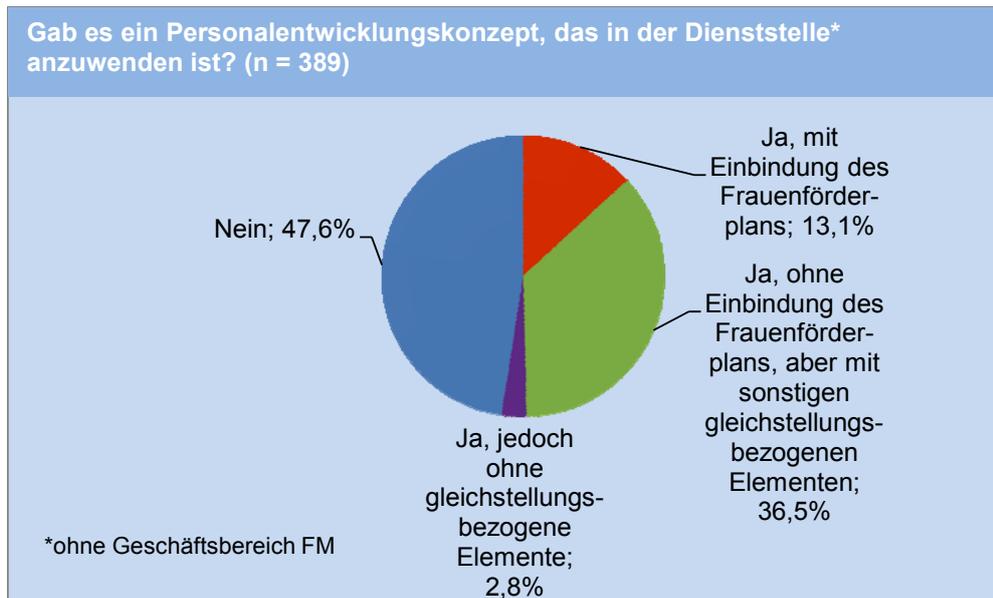
Als wesentliche Ergebnisse sind festzuhalten:

- In allen Laufbahngruppen zeigt sich, dass es nach wie vor in nicht wenigen Fällen an Zielvorgaben im Frauenförderplan fehlt, obwohl Frauen in der entsprechenden Laufbahngruppe unterrepräsentiert sind. Dies gilt für Zielvorgaben im Bereich „Einstellungen“ ebenso wie für solche im Bereich „Beförderungen/Höhergruppierungen“.
- Im höheren Dienst betrifft das Fehlen von Zielvorgaben im Frauenförderplan für Einstellungen sogar mehrheitlich Dienststellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind; im einfachen Dienst betrifft es immerhin zur Hälfte Dienststellen, in denen Frauen in dieser Laufbahngruppe unterrepräsentiert sind.
- Dienststellen erreichen die Zielvorgabe im Frauenförderplan zur Einstellung am häufigsten im mittleren und gehobenen Dienst. Im einfachen und im höheren Dienst hingegen wird die Zielvorgabe jeweils in ca. zwei Drittel der Fälle nicht erreicht.
- Bei den Zielvorgaben im Frauenförderplan für Beförderungen und Höhergruppierungen zeigt sich bzgl. der Mehrzahl der ausgewählten Besoldungs- und Entgeltgruppen, insbesondere solchen des höheren Dienstes, dass in mehr als der Hälfte der Fälle, in denen das Fehlen einer Zielvorgabe angegeben wurde, die Festlegung einer Zielvorgabe unterblieb, obwohl Frauen unterrepräsentiert waren.
- In den Besoldungsgruppen A 13 (g. D.), A 12 und A 9 erreichen die meisten Dienststellen ihre Zielvorgaben für Beförderungen und Höhergruppierungen nicht. Lediglich in den Gruppen EG 8 und A 9 Z überwiegen die Angaben in der Kategorie „Zielvorgabe erreicht“. Im Ergebnis gilt aber für die allermeisten Besoldungs- und Entgeltgruppen, dass in der Mehrzahl der Fälle die Zielvorgaben für Beförderungen und Höhergruppierungen nicht erreicht wurden.

2.4.3 Frauenförderpläne als Teil von Personalentwicklungskonzepten

Auch für den vorliegenden Bericht wurden die Dienststellen wieder nach dem Vorhandensein eines Personalentwicklungskonzeptes (PEK) und die Einbindung des Frauenförderplans gefragt. Wie oben erläutert, wurden nur diejenigen 416 Dienststellen, die einen Frauenförderplan erstellt oder fortgeschrieben haben, um Angaben gebeten. 389 Dienststellen beantworteten diese Frage. Fast die Hälfte der antwortenden Dienststellen (185) gibt an, über kein Personalentwicklungskonzept zu verfügen (vgl. Abb. 15). 204 Dienststellen verfügen über ein PEK; davon haben gut zwei Drittel ein PEK, das über sonstige gleichstellungsbezogene Elemente verfügt, jedoch keinen Frauenförderplan einbindet (36,5 % bezogen auf 389 Dienststellen). Eine systematische Einbindung des Frauenförderplans, wie sie die VV Nr. 1 zu § 6 LGG vorgibt, erfolgt nur in einem Viertel dieser Dienststellen (51; 13,1 % bezogen auf 389 Dienststellen). In elf Dienststellen enthält das PEK keinerlei gleichstellungsbezogene Elemente.

Abbildung 15



Quelle: eigene Erhebung

© ies

Als wesentliche Ergebnisse sind festzuhalten:

- In fast der Hälfte der befragten Dienststellen, die einen Frauenförderplan erstellt oder fortgeschrieben haben, existiert kein Personalentwicklungskonzept.
- In den 204 Dienststellen, in denen ein Personalentwicklungskonzept existiert, ist nur in einem Viertel der Fälle der Frauenförderplan eingebunden.
- Mehr als ein Drittel der befragten Dienststellen, die einen Frauenförderplan erstellt oder fortgeschrieben haben, verfügen zwar über ein Personalentwicklungskonzept, haben den Frauenförderplan jedoch nicht darin eingebunden. Stattdessen enthält das PEK sonstige gleichstellungsbezogene Elemente.
- In 11 Fällen fehlt es an jeglichem Gleichstellungsbezug.

2.5 Stellenbesetzungsverfahren

Für dieses Kapitel ergeben sich durch die variierende Anzahl von Dienststellen, die die Fragen ausgefüllt haben, jeweils unterschiedliche Summen. Die Ausführungen zu 2.5.1 und 2.5.2 beinhalten für den Schulbereich nur Stellenbesetzungen mit Lehrkräften, die bereits im Landesdienst tätig sind. Einstellungsverfahren für Lehrkräfte in Dauerbeschäftigungsverhältnisse sind aufgrund der dafür geltenden Besonderheiten nicht enthalten und werden in Kapitel 2.5.3 separat dargestellt. Für die übrigen Verwaltungsbereiche behandeln die Kapitel 2.5.1 und 2.5.2 sowohl Neueinstellungen in den Landesdienst als auch Stellenbesetzungen mit Beschäftigten, die bereits im Landesdienst tätig sind.

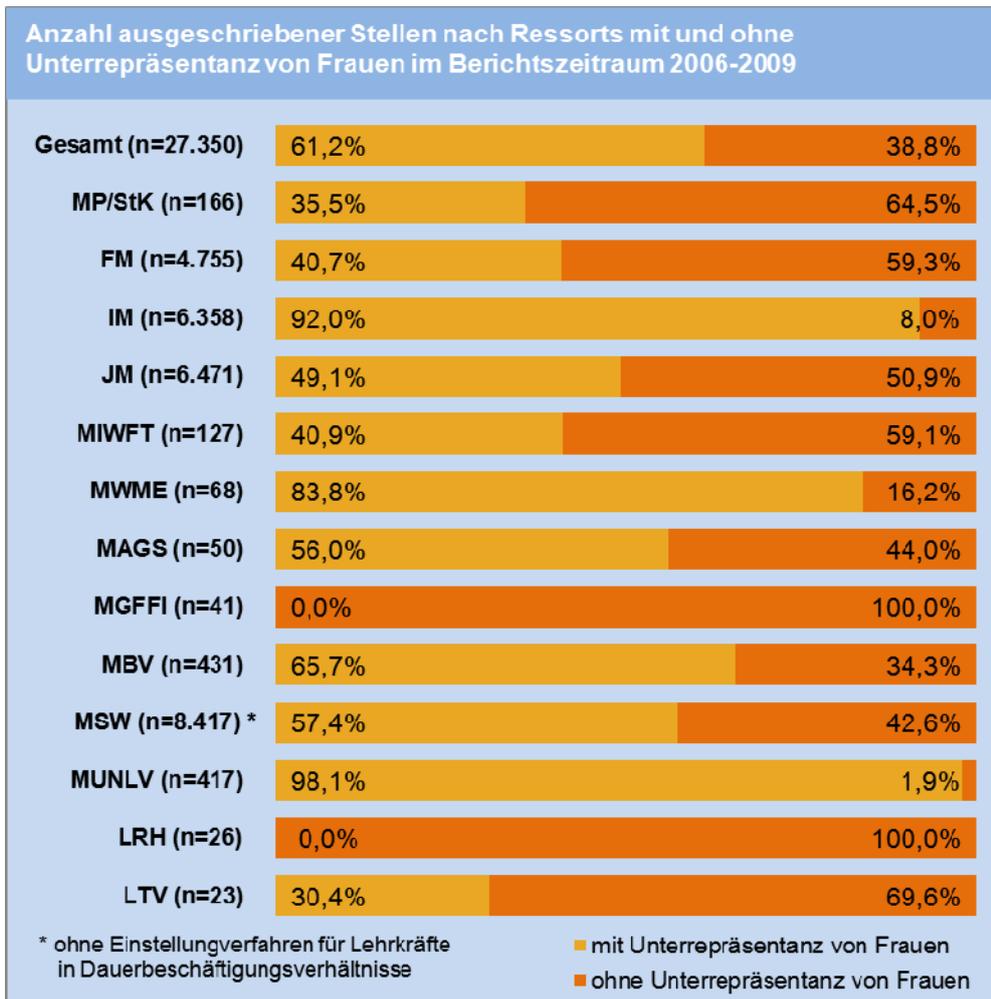
2.5.1 Ausschreibungen

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum nach Angaben der Dienststellen 27.350 (ohne die Nennungen bei „keine Angabe/nicht bekannt“) Stellen ausgeschrieben. In 61 % der Fälle erfolgte die Ausschreibung in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen (2006: 64,9 %) und in 39 % der Fälle wurde ausgeschrieben, obwohl keine Unterrepräsentanz von Frauen vorlag (2006: 35,1 %). 23,9 % der Ausschreibungen betrafen Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion, 76,1 % solche ohne Vorgesetzten- und Leitungsfunktion.

Mit Blick auf die einzelnen Ressorts zeigen sich entsprechend der sehr unterschiedlichen Größe der Geschäftsbereiche Unterschiede bei der Anzahl der Ausschreibungen. An der Spitze liegen die Geschäftsbereiche des MSW (8.417), des JM (6.471), des IM (6.358) sowie des FM (4.755). Sehr viel kleinere Fallzahlen weisen die LTV (23), der LRH (26), das MGFFI (41) und das MAGS (50) auf.

In der folgenden Abbildung ist der jeweilige Anteil der ausgeschriebenen Stellen mit und ohne Unterrepräsentanz nach Ressort erkennbar.

Abbildung 16



Quelle: eigene Erhebung © ies

Insgesamt wurde in 3.364 Fällen von einer Ausschreibung abgesehen (vgl. Tab. 20). In über der Hälfte der Fälle erfolgte dies gemäß den Ausnahmemöglichkeiten nach § 8 Abs. 8 LGG (53,9 %). Dies gilt insbesondere für die Geschäftsbereiche des IM, JM, MIWFT und MUNLV. Ein weiterer Grund ist die fehlende Unterrepräsentanz von Frauen (21,3 %; insbesondere MGFFI, MSW und LTV) und in etwa ebenso vielen Fällen wurde im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten nach § 8 Abs. 2 LGG von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen (21,2 %; insbesondere FM, MWME, MAGS, MSW). Haushaltsrechtliche Gründe spielten hingegen kaum eine Rolle (2,4 %), ebenso wie ein Absehen von der Ausschreibung wegen einer Stellenbesetzung nach dem Gesetz für das Personaleinsatzmanagement (PEMG) gemäß § 8 Abs. 9 LGG (1,2 %).

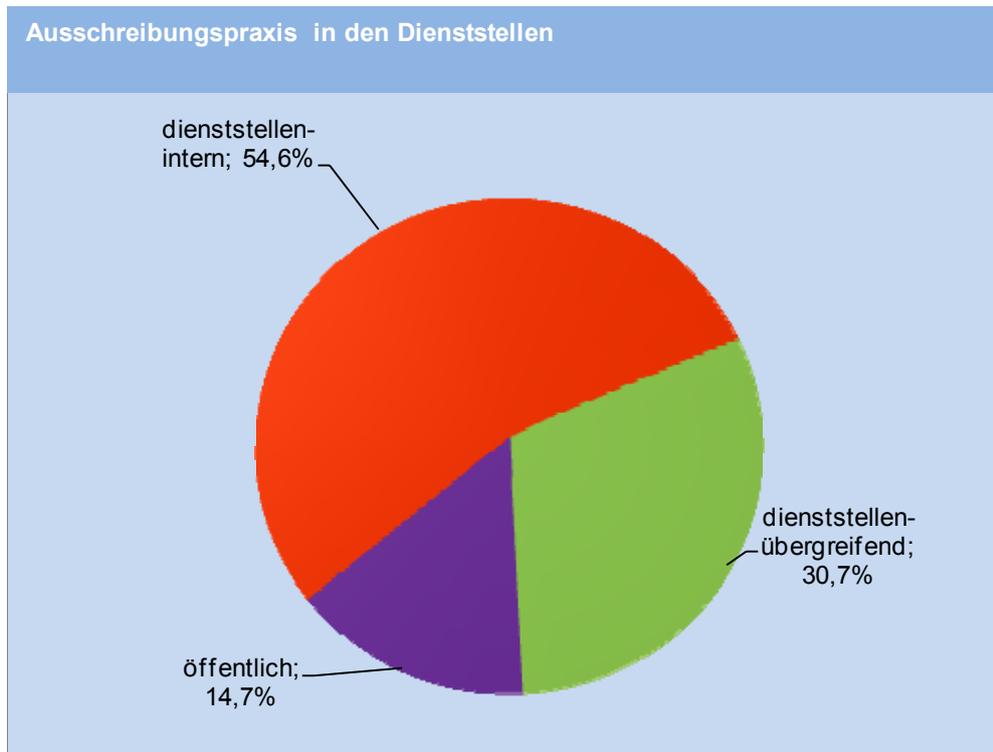
Tabelle 20

Anzahl ohne Ausschreibung besetzter Stellen - nach Grund für Nichtausschreibung zum Stichtag 31.12.2009		
Grund für Nichtausschreibung	Anzahl	Prozent
gem. § 8 Abs. 2 LGG (haushaltsrechtliche Gründe)	80	2,4%
§ 8 Abs. 2 LGG (im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten)	712	21,2%
gem. § 8 Abs. 8 LGG	1.813	53,9%
gem. § 8 Abs. 9 LGG	41	1,2%
keine Unterrepräsentanz	718	21,3%
Gesamt	3.364	100%

Quelle: eigene Erhebung © *ies*

Für die Summe von 25.608 ausgeschriebenen Stellen liegen Angaben der Dienststellen zur Form der Ausschreibung vor. Danach erfolgte in 30,7 % der Fälle die Ausschreibung dienststellenübergreifend, d. h. es wurde in der gesamten Landesverwaltung ausgeschrieben. Die deutlich größere Zahl der Ausschreibungen (54,6 %) erfolgte dienststellenintern, d. h. innerhalb des Geschäftsbereichs (vgl. Abb. 17). Gegenüber 2006 zeigen sich deutliche Veränderungen. Der Anteil der dienststelleninternen Ausschreibungen hat zugenommen (2006: 37,9 %), wohingegen der Anteil der Ausschreibungen, die insgesamt einer größeren Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern zugänglich sind (Gesamtanteil von dienststellenübergreifenden und öffentlichen Ausschreibungen), abgenommen hat. Er beträgt für den vorliegenden Berichtszeitraum 45,4 %, 2006 lag er bei rund 62 %. Auch hat sich vorliegend das Verhältnis zwischen dienststellenübergreifenden und öffentlichen Ausschreibungen zu Lasten der letztgenannten verändert. 2006 erfolgten noch rund 30 % der Ausschreibungen öffentlich. 2009 hat sich dieser Wert etwa halbiert. Dies ist sicher auch dem PEMG geschuldet. Hiernach besteht die Möglichkeit zur externen Ausschreibung erst dann, wenn eine Besetzung aus dem Pool des Landesamtes für Personaleinsatzmanagement nicht möglich war und auch eine Ausschreibung in der gesamten Landesverwaltung ohne Erfolg geblieben ist.

Abbildung 17



Quelle: eigene Erhebung © ies

Ausschreibung in Teilzeit

Bezüglich der Frage nach Ausschreibungen (auch) in Teilzeit machten die Dienststellen zu insgesamt 24.747 Ausschreibungen Angaben. Danach richteten sich die Ausschreibungen in 89,5 % der Fälle auch an Teilzeitkräfte (2006: 78%). Bei den Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gilt dies für 94,1 % (2006: 80,3 %), bei den Stellen ohne Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben für 88 % (2006: 77,4 %). Das weist auf flexible Arbeitszeitmodelle hin, die zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen können (vgl. Abschnitt 2.7). Nur in Vollzeit wurden 8,5 % der Stellen ausgeschrieben (2006: 22 %). Dies betraf eher Positionen ohne Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (84,5 %). 2,1 % der Ausschreibungen bezogen sich auf reine Teilzeitstellen.

Der Blick auf die Ressorts zeigt, dass in fast allen Geschäftsbereichen die ganz überwiegende Mehrzahl der Stellen auch ein Teilzeitangebot enthält. Führend sind hier LRH (100 %), MBV (96,8 %), FM (96,1 %), IM (95,8 %) sowie MAGS (94%).

2.5.2 Besetzungsentscheidungen

Bei allen Besetzungsentscheidungen wurden Frauen im Berichtszeitraum zu 42,7 % berücksichtigt (n=33.412) (vgl. Tab. 21). Im Vergleich zu 2006 (42,9 %) ist dieser Wert stabil geblieben. Frauen stellen den größten Anteil an den Teilzeitbeschäftigten (vgl. Abschnitt 2.7). Dies spiegelt auch die Stellenbesetzungspraxis im vorliegenden Berichtszeitraum wider: Freie Teilzeitstellen wurden überproportional oft mit einer Frau besetzt (81,4 %). Bei den

Vollzeitstellen wurde nur rund ein Drittel mit Frauen besetzt, der Großteil jedoch mit Männern (64,4 %).

Tabelle 21

Anzahl besetzter Stellen insgesamt zum Stichtag 31.12.2009						
	Frauen		Männer		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Vollzeit	10.051	35,6	18.195	64,4	28.246	100
Teilzeit	4.206	81,4	960	18,6	5.166	100
Gesamt	14.257	42,7	19.155	57,3	33.412	100

Quelle: eigene Erhebung © ies

Dieses Bild zeigt sich ebenfalls bei den besetzten Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion: Bei der Besetzung der insgesamt 6.497 Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen wurden Frauen zu 36,4 % (2.364) berücksichtigt. Von den 5.991 Vollzeitstellen wurden 1.973 (32,9 %) mit Frauen und 4.018 (67,1 %) mit Männern besetzt. Bei den Teilzeitstellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion (506) beträgt der Frauenanteil hingegen 77,3 % (391) und der Männeranteil 22,7 % (115). Damit stellen Frauen auch in diesem Teilzeitsegment zwar den weitaus größten Anteil. Es fällt jedoch auf, dass Männer hier - gemessen an ihrem Anteil an den Teilzeitpositionen insgesamt (knapp 10 %) - deutlich überproportional vertreten sind.

Auch die Betrachtung der Stellenbesetzung nach Laufbahngruppen spiegelt die oben beschriebene Verteilung wider (vgl. Tab. 22): In allen Laufbahngruppen wurden die Vollzeitstellen mehrheitlich mit Männern und die Teilzeitstellen mehrheitlich mit Frauen besetzt. Etwas heraus sticht das Verhältnis von Frauen und Männern bei den Teilzeitstellen im höheren Dienst. Mit knapp 30 % liegt hier der Männeranteil mehr als doppelt so hoch wie jeweils in den anderen beiden Laufbahngruppen.

Aufgrund der Anonymisierung (vgl. Kap. 2.1) weichen die Summen der vorherigen sowie der folgenden Tabelle voneinander ab.

Tabelle 22

Besetzte Stellen nach Geschlecht und Laufbahngruppe zum Stichtag 31.12.2009 (n=25.984)				
		Frauen	Männer	Insgesamt
einfacher/mittlerer Dienst	Vollzeit	43,5%	56,5%	100%
	Teilzeit	88,1%	11,9%	100%
	Gesamt	52,9%	47,1%	100%
gehobener Dienst	Vollzeit	37,0%	63,0%	100%
	Teilzeit	86,5%	13,5%	100%
	Gesamt	44,5%	55,5%	100%
höherer Dienst	Vollzeit	41,6%	58,4%	100%
	Teilzeit	70,8%	29,2%	100%
	Gesamt	45,6%	54,4%	100%
Gesamt	Vollzeit	39,4%	60,6%	100%
	Teilzeit	84,1%	15,9%	100%
	Gesamt	46,7%	53,3%	100%

Quelle: eigene Erhebung © ies

Im Vorbereitungsdienst (ohne juristische und Studienreferendarinnen und -referendare sowie Lehramtsanwärterinnen und -anwärter) wurden insgesamt 5.058 Stellen besetzt, davon 50,4 % (2.550) mit Frauen und 49,6 % (2.508) mit Männern (vgl. Tab. 23).

Tabelle 23

Anzahl besetzter Stellen im Vorbereitungsdienst zum Stichtag 31.12.2009					
Frauen		Männer		Gesamt	
Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
2.550	50,4	2.508	49,6	5.058	100

Quelle: eigene Erhebung © ies

Auch bei der Betrachtung der Stellenbesetzung nach Laufbahngruppen ist das Geschlechterverhältnis im Gesamtdurchschnitt ausgeglichen (vgl. Tab. 24). Allerdings wurden im höheren Dienst deutlich mehr Stellen mit Männern (57,8 %) als mit Frauen besetzt (42,2 %). Dies bedeutet zugleich einen Rückgang des Frauenanteils um etwa 6 Prozentpunkte gegenüber dem letzten Berichtszeitraum (48,5 %) (vgl. Kapitel 2.6). Im einfachen und mittleren Dienst sowie im gehobenen Dienst ergeben sich gegenüber dem letzten Berichtszeitraum hingegen kaum Unterschiede.

Tabelle 24

Anzahl besetzter Stellen im Vorbereitungsdienst nach Laufbahngruppe zum Stichtag 31.12.2009						
	weiblich		männlich		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
einfacher und mittlerer Dienst	676	49,1	700	50,9	1.376	100
gehobener Dienst	1.782	51,5	1.675	48,5	3.457	100
höherer Dienst	89	42,2	122	57,8	211	100
Gesamt	2.547	50,5	2.497	49,5	5.044	100

Quelle: eigene Erhebung © *ies*

Die vom LGG vorgegebene paritätische Besetzung der Auswahlkommissionen mit Angehörigen beider Geschlechter soll einen Beitrag zur diskriminierungsfreien Personalauswahl leisten.

Im Berichtszeitraum waren allerdings nur 43,9 % der Auswahlkommissionen mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt. Dies bedeutet zwar gegenüber dem letzten Berichtszeitraum eine Steigerung um 2,4 Prozentpunkte. Der Wert von 2003 (47,4 %) wird jedoch erneut unterschritten.

Als wesentliche Ergebnisse sind festzuhalten:

- Die Bereitschaft zur Stellenausschreibung – auch jenseits der Verpflichtung nach dem LGG – ist weiter im Ansteigen begriffen. Aber auch von den Ausnahmemöglichkeiten des LGG wird in erheblichem Umfang Gebrauch gemacht.
- Die meisten Stellen, insbesondere auch solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, enthalten inzwischen ein Teilzeitangebot – Tendenz weiter steigend.
- Im höheren Dienst wurden fast 30 % der Teilzeitstellen mit Männern besetzt.
- Der Frauenanteil an den Besetzungsentscheidungen stagniert bei knapp 43 %.
- Der Anteil der (mindestens) paritätisch mit Frauen und Männern besetzten Auswahlkommissionen liegt seit 2003 unter 50 %. Nach wie vor wird damit die entsprechende Vorgabe des LGG in über der Hälfte der Fälle nicht eingehalten.

2.5.3 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. Die Einzelheiten

und Verfahrensschritte sind ausführlich beschrieben im 2. Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (vgl. S. 71 ff.)¹⁶.

Die Gesamtzahl von Bewerbungen und Einladungen zu Auswahlgesprächen wird 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 auch nicht zu, da vielfach die Bewerberinnen und Bewerber sich bei mehreren Schulen parallel bewerben (können).

Beschäftigungsverhältnis

Alle Stellen werden zunächst im Hinblick auf die notwendige Deckung des Unterrichtsbedarfs in Vollzeitbeschäftigung angeboten. 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 enthaltene Frauenanteil ergeben sich aus den nachstehenden Tabellen:

¹⁶ https://services.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenservice/commons/Download.php?artikel_id=70147&ml_id=15; vgl. auch Grundlagenerlass: http://www.schulministerium.nrw.de/BP/LEOTexte/Erlasse/Grundlagenerlass_Lehrereinstellung.pdf

Tabelle 25

Schulformen	2007		
	Insgesamt	weiblich	in Prozent
Grundschule	1.229	1.121	91,2
Hauptschule	23	10	43,5
Realschule	356	212	59,6
Gesamtschule	499	293	58,7
Gymnasium	1.662	982	59,1
Förderschule	401	303	75,6
Berufskolleg	734	391	53,3
Weiterbildungskolleg	69	37	53,6
gesamt	4.973	3.349	67,4

Quelle: MSW

Tabelle 26

Schulformen	2008		
	Insgesamt	weiblich	in Prozent
Grundschule	1.499	1.392	92,9
Hauptschule	115	64	55,7
Realschule	607	418	68,9
Gesamtschule	569	367	64,5
Gymnasium	1.655	1.040	62,8
Förderschule	655	517	78,9
Berufskolleg	845	469	55,5
Weiterbildungskolleg	29	18	62,1
gesamt	5.974	4.285	71,7

Quelle: MSW

Tabelle 27

Schulformen	2009		
	Insgesamt	weiblich	in Prozent
Grundschule	1.387	1.291	93,0
Hauptschule	528	369	69,9
Realschule	854	646	75,6
Gesamtschule	960	615	64,1
Gymnasium	2.131	1.349	63,3
Förderschule	748	601	80,4
Berufskolleg	1.034	540	52,2
Weiterbildungskolleg	54	19	35,2
gesamt	7.696	5.430	70,6

Quelle: MSW

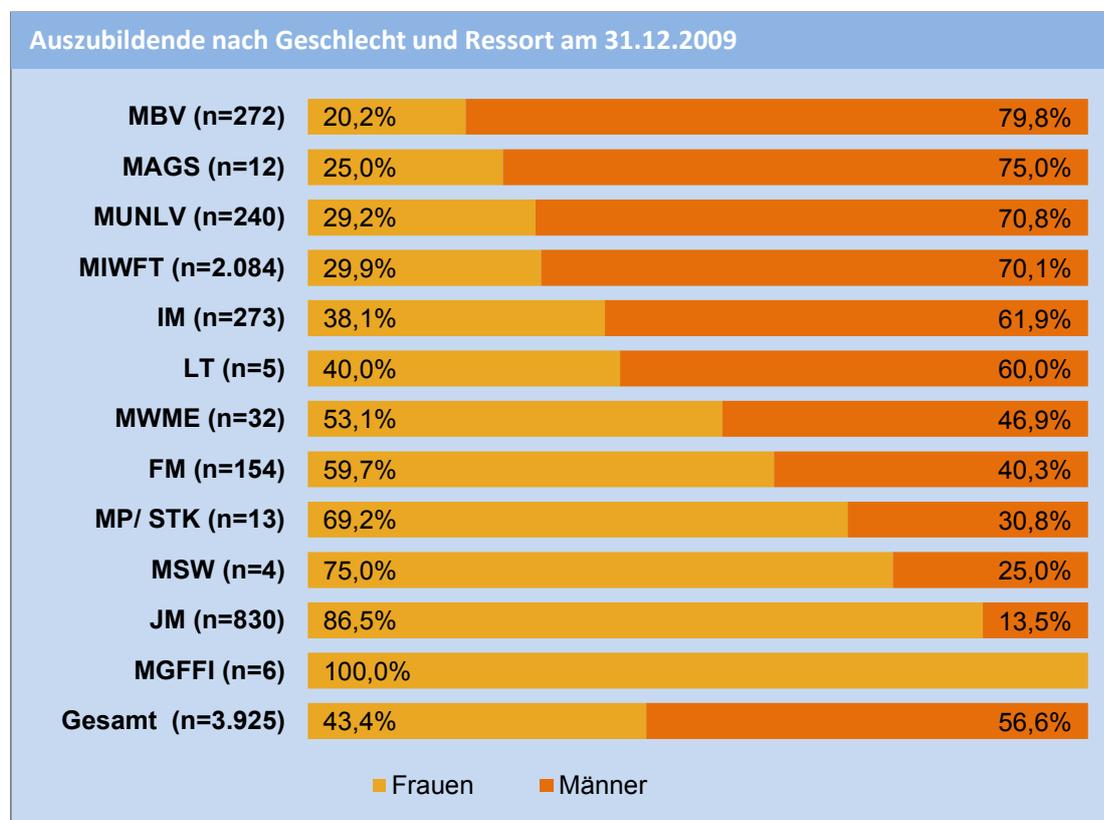
Im Erhebungszeitraum wurden insgesamt 18.643 Lehrkräfte neu eingestellt; davon waren 13.064 (70,1 %) weiblich.

2.6 Ausbildung und Fortbildung

2.6.1 Duale Ausbildung

In der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen sind zum Stichtag 31.12.2009¹⁷ 3.925 Auszubildende beschäftigt, darunter 1.702 oder 43,4 % Frauen. Dies bedeutet gegenüber den vorherigen Berichtszeiträumen einen erneuten Rückgang des Frauenanteils (2006: 44,5 %; 2003: 47 %). Rund drei Viertel aller Auszubildenden und mehr als ein Drittel der weiblichen Auszubildenden lernen im MIWFT (53,1 % aller Azubis; 36,6 % aller weiblichen Azubis) und im JM (21,1 % aller Azubis; 42,2 % aller weiblichen Azubis). Während die Frauen im JM 86,5 % der Auszubildenden ausmachen, sind es im MIWFT „nur“ 29,9 %.

Abbildung 18



Quelle: Ausbildungsbericht zum Stichtag 31.12.2009, eigene Berechnungen © ies

Zwischen 2007¹⁸ und 2009 wurden insgesamt 3.943 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen, davon 1.740 bzw. 44,1 % mit Frauen (vgl. Tab. 28). Im Vergleich zum vorangegangenen

¹⁷ Datenquelle sind die Berichte zur dualen Ausbildung des MAGS 2006 bis 2009. In diesen Daten sind die Stellen an Hochschulen mitenthalten.

¹⁸ Die Ausbildungsverträge werden vom 01.01. eines Jahres bis zum 31.12. desselben Jahres erfasst. Der Zeitraum 01.11. bis 31.12.2006, der eigentlich zum dritten Berichtszeitraum dazugehört, ist daher in den Gesamtwerten 2006, die im 2. LGG-Bericht aufgeführt sind, enthalten.

Berichtszeitraum sind das insgesamt 327 Ausbildungsverträge bzw. 7,7 % weniger. Mit weiblichen Auszubildenden wurden 160 bzw. 8,4 % weniger Verträge neu abgeschlossen.

Der Blick auf die Berichtsjahre ab 2004 zeigt, dass der Frauenanteil an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen bis 2006 kontinuierlich zurückging (vgl. 2. LGG-Bericht). Die Jahre 2007 und 2008 weisen Zuwächse um 0,5 bzw. 2 Prozentpunkte auf. In 2009 ist jedoch wieder eine Abnahme zu verzeichnen (3,3 Prozentpunkte), die zum oben dargestellten Gesamtergebnis führt.

Tabelle 28

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in der Landesverwaltung			
Jahr	insgesamt	weiblich	Frauenanteil
2007	1.323	581	43,9 %
2008	1.291	593	45,9 %
2009	1.329	566	42,6 %
insgesamt	3.943	1.740	44,1 %

Quelle: Ausbildungsberichte 2007, 2008, 2009, eigene Berechnungen © **ies**

Innerhalb der Berufssparten verteilen sich die weiblichen Auszubildenden zur Hälfte auf den öffentlichen Dienst, zu rund 42 % auf Industrie und Handel sowie zu 4,2 % auf das Handwerk und zu 3,3 % auf die übrigen Ausbildungsbereiche.

Im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum haben sich die Frauenanteile an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in den Berufssparten wie folgt verändert:

Im Bereich „Öffentlicher Dienst“ liegt der Frauenanteil mit 69,8 % immer noch recht hoch, ist jedoch um 2,5 Prozentpunkte niedriger als im zweiten Berichtszeitraum.

Leicht zugenommen haben die Frauenanteile an den neuen Ausbildungsverträgen in den Sparten „Industrie und Handel“ mit 36,2 % (+ 1,2 Prozentpunkte) sowie „Handwerk“ mit 15,6 % (+ 2,7 Prozentpunkte).

In den übrigen Ausbildungsbereichen ist ein Rückgang zu verzeichnen. Mit 28,4 % liegt der Frauenanteil hier ähnlich niedrig wie 2003 und 6,8 Prozentpunkte unter dem Anteil von 2006.

Als wesentliche Ergebnisse sind festzuhalten:

- Im Gesamtdurchschnitt sind Frauen unter den Auszubildenden in der dualen Ausbildung in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen mit einem Anteil von 43,4 % weiterhin unterrepräsentiert. Der Frauenanteil ist seit 2003 sogar rückläufig.
- Die Werte für die Frauenanteile bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen liegen lediglich bei 44,1 %.
- Die Ressorts weisen sehr unterschiedliche Anteile weiblicher Auszubildender auf. Im MIWFT¹⁹ als dem Ressort mit den meisten Auszubildenden erreicht der Frauenanteil nicht

¹⁹ Datenquelle sind die Berichte zur dualen Ausbildung des MAGS 2006 bis 2009. In diesen Daten sind die Stellen an Hochschulen mit enthalten.

einmal ein Drittel. Das JM, ebenfalls ein ausbildungsrelevantes Ressort, bildet hingegen zu rund 86 % Frauen aus.

- In den Berichtsjahren 2007 bis 2009 sinkt der Frauenanteil an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen gegenüber den vorhergehenden Berichtsjahren nicht kontinuierlich weiter. Im Gesamtdurchschnitt der Jahre ist der Frauenanteil aufgrund der Zahlen in 2009 aber rückläufig.
- Die Hälfte der weiblichen Auszubildenden lernt im Berufsfeld "Öffentlicher Dienst", rund 42 % werden ganz überwiegend im Bereich „Industrie und Handel“ ausgebildet. Lediglich 7,5 % der weiblichen Auszubildenden lernen im Handwerk und den übrigen Ausbildungsbereichen.
- Im Handwerk liegt der für den Berichtszeitraum festgestellte Frauenanteil an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen – bei leicht steigender Tendenz – weit über dem zum Stichtag 31.12.2009 festgestellten Frauenanteil an den Auszubildenden in dieser Sparte.

2.6.2 Vorbereitungsdienst

Am 31.12.2009 befinden sich insgesamt 24.980 Beschäftigte im Vorbereitungsdienst, davon 16.542 Frauen (66,2 %). Abzüglich der Lehramtsanwärterinnen und -anwärter sowie der Beschäftigten im Studien- und Rechtsreferendariat, die jeweils ohne Auswahlverfahren in den Vorbereitungsdienst übernommen werden, sind im Vorbereitungsdienst 5.259 Beschäftigte und davon 2.547 Frauen (48,4 %).

Im Vergleich zu den ersten beiden Berichtszeiträumen hat die Anzahl der Beschäftigten im Vorbereitungsdienst insgesamt sowie die der Frauen zugenommen, im Verhältnis zu 2006 um 44,4 % bzw. um 34,8 % (vgl. Tab. 29). Der Frauenanteil hat gegenüber 2006 um 3,5 Prozentpunkte abgenommen, liegt im Vergleich zu 2003 jedoch 1,6 Prozentpunkte höher.

Tabelle 29

Beschäftigte im Vorbereitungsdienst, davon Frauen und Frauenanteil im Vergleich der Berichtszeiträume 2003/2006/2009*			
	2003	2006	2009
Insgesamt	4.878	3.641	5.259
Frauen	2.282	1.890	2.547
Frauenanteil	46,8%	51,9%	48,4%

* ohne Lehramtsanwärterinnen und -anwärter, Beschäftigte im Studien- und Rechtsreferendariat

Quelle: eigene Erhebung © ies

Differenziert nach Laufbahngruppen verteilen sich die Beschäftigten im Vorbereitungsdienst (ohne Lehramtsanwärterinnen und -anwärter, Beschäftigte im Studien- und Rechtsreferendariat) zu 18,3 % auf den einfachen und mittleren Dienst, zu 77,8 % auf den gehobenen und zu 3,9 % auf den höheren Dienst. Die Verteilung der weiblichen Nachwuchskräfte korrespondiert mit dieser Gesamtverteilung, d. h. im einfachen und mittleren Dienst arbeiten 17,6 % (449), im

gehobenen Dienst 78,6 % (2.002) und im höheren Dienst 3,8 % (96) der weiblichen Beschäftigten im Vorbereitungsdienst. Der gehobene Dienst ist somit die am stärksten nachgefragte Laufbahngruppe von jungen Frauen, die einen Vorbereitungsdienst beim Land beginnen.

Einfacher und mittlerer Dienst

Zum Stichtag 31.12.2009 werden nur in den Geschäftsbereichen des FM und JM Nachwuchskräfte für die Laufbahngruppe des einfachen und mittleren Dienstes ausgebildet. Dabei handelt es sich um 298 Beschäftigte im FM und 663 Beschäftigte im JM, davon 63,4 % bzw. 39,2 % Frauen. Im Vergleich zu 2006 hat sich die Anzahl der weiblichen Beschäftigten im Vorbereitungsdienst im JM auf 260 verdoppelt, der Anteil stieg lediglich um 1,2 Prozentpunkte auf 39,2 %.

Gehobener Dienst

In der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes werden 10.905 Nachwuchskräfte ausgebildet, davon 7.792 Frauen (71,5 %) und 3.113 Männer (28,5 %). Dies sind 43,7 % aller Beschäftigten im Vorbereitungsdienst und 47,1 % aller Frauen im Vorbereitungsdienst.

Bei den insgesamt 6.812 Lehramtsanwärterinnen und -anwärter in dieser Laufbahngruppe ist der Frauenanteil traditionell besonders hoch. Im Vergleich zu 2006 (75,7 %) ist er bis zum Stichtag 31.12.2009 noch einmal auf 85 % gestiegen

Insgesamt 4.093 weitere Nachwuchskräfte werden beim MP/StK sowie im FM, IM, JM, MBV und MUNLV ausgebildet, davon fast die Hälfte Frauen (48,9 %) (vgl. Tab. 30). Die meisten Beschäftigten im Vorbereitungsdienst (2.764) und auch die meisten Frauen (1.093) sind im IM tätig. Der Frauenanteil liegt hier mit 39,5 % allerdings noch deutlich unter der 50 %-Marke. In den Ressorts MP/StK, MUNLV und MBV spielt der Vorbereitungsdienst in dieser Laufbahngruppe zahlenmäßig kaum eine Rolle (vgl. Tab. 30).

Tabelle 30

Beschäftigte insgesamt und Frauen im Vorbereitungsdienst in der Laufbahngruppe gehobener Dienst nach ausgewählten Ressorts am 31.12.2009*			
	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
IM	2.764	1.093	39,5 %
FM	892	567	63,6 %
JM	411	330	80,3 %
MP/StK	6	5	83,3 %
MUNLV	16	5	31,3 %
MBV	4	2	50,0 %
Insgesamt	4.093	2.002	48,9 %

* ohne Lehramtsanwärterinnen und -anwärter

Quelle: eigene Erhebung © ies

Im Vorbereitungsdienst/gehobener Dienst ist der Frauenanteil insgesamt von 65,5 % (2006) auf 71,5 % (2009) noch weiter angestiegen. Dieser Anstieg ist jedoch allein auf die oben dargestellte Zunahme der Lehramtsanwärterinnen zurückzuführen, da die Frauenquote ohne den Schulbereich von 53,4 % (2006) auf 48,9 % (2009) zurückgegangen ist.

Höherer Dienst

Am 31.12.2009 werden in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen 8.764 Studienreferendarinnen und -referendare und 4.145 Rechtsreferendarinnen und -referendare im höheren Dienst ausgebildet (vgl. Tab. 31). Davon sind 67,5 % bzw. 55,3 % Frauen. Im Vergleich zum zweiten Berichtszeitraum stieg der Frauenanteil an den Studienreferendarinnen und -referendaren um 6,1 Prozentpunkte und an den Rechtsreferendarinnen und -referendaren um 3,1 Prozentpunkte.

In den Ressorts MP/StK, IM, MBV und MUNLV werden weitere 205 Nachwuchskräfte in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes ausgebildet (vgl. Tab. 31); die meisten davon (158) im IM, weitere 37 im MUNLV, 6 sind es im MBV sowie 4 beim MP/StK. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten beträgt in dieser Gruppe insgesamt 46,8 %. Er liegt damit deutlich unter den Frauenanteilen der Beschäftigten im Studien- und Rechtsreferendariat und 4,6 Prozentpunkte unter dem Anteil von 2006. Einfluss auf diese Entwicklung hatte das Besetzungsverfahren, in dem eindeutig mehr Stellen mit Männern (57,8 %) besetzt wurden als mit Frauen (42,2 %) (vgl. Abschnitt 2.5).

Tabelle 31

Beschäftigte insgesamt und Frauen im Vorbereitungsdienst in der Laufbahngruppe höherer Dienst nach ausgewählten Ressorts am 31.12.2009			
	Insgesamt	Frauen	Frauenanteil
Beschäftigte im Studienreferendariat			
MSW	8.764	5.913	67,5 %
Beschäftigte im Rechtsreferendariat			
JM	4.145	2.292	55,3 %
Beschäftigte im weiteren Vorbereitungsdienst			
IM	158	66	41,8 %
MUNLV	37	28	75,7 %
MP/StK	4	1	25,0 %
MBV	6	1	16,7 %
Summe	205	96	46,8 %
Insgesamt	13.114	8.301	63,3 %

Quelle: eigene Erhebung

© ies

Insgesamt, d. h. einschließlich der Beschäftigten im Studien- und Rechtsreferendariat, ist im Vorbereitungsdienst/höherer Dienst der Frauenanteil von 57,5 % (2006) auf 63,3 % (2009) um 5,8 Prozentpunkte gestiegen. Eine Zunahme ist auch bei den absoluten Werten insgesamt zu verzeichnen: Die Anzahl der Frauen verdoppelte sich beinahe von 4.567 auf 8.301 und die Anzahl der Nachwuchskräfte lag mit 13.114 um 65,1 % höher als 2006. Da im zweiten Berichtszeitraum ein erheblicher Rückgang der Beschäftigtenzahlen (-40,3 %) im Vergleich zum ersten Berichtszeitraum konstatiert wurde, scheinen sich die Werte von 2009 wieder auf dem Niveau von 2003 zu bewegen.

Als wesentliche Ergebnisse sind festzuhalten:

- Der Frauenanteil an den Beschäftigten im Vorbereitungsdienst beläuft sich insgesamt auf 66,2 %. Abzüglich der Lehramtsanwärterinnen und -anwärter sowie der Beschäftigten im Studien- und Rechtsreferendariat liegt er knapp unter 50 %.
- In der allgemeinen Verwaltung wird vor allem in der Laufbahngruppe des g. D. ausgebildet. Hier fiel der Frauenanteil jedoch wieder unter die 50 %-Marke, nachdem er in 2006 schon einmal darüber gelegen hatte (53,5 %).
- Der Vorbereitungsdienst für Lehrämter wird nach wie vor von Frauen dominiert. Dies gilt vor allem für den Vorbereitungsdienst für die Lehrämter des gehobenen Dienstes, aber auch für das Lehramt Gymnasium/Gesamtschule als Lehramt des höheren Dienstes. Diese Ergebnisse belegen ein Fortschreiten des Trends, dass Frauen sich zunehmend erfolgreich für ein breiteres Spektrum der Berufe im öffentlichen Dienst qualifizieren.
- Im Rechtsreferendariat liegt der Frauenanteil wie bereits schon 2006 deutlich über 50 %, auch hier mit kontinuierlich steigender Tendenz. Die Justiz kann somit perspektivisch auch weiterhin mit qualifiziertem weiblichem Nachwuchs rechnen.

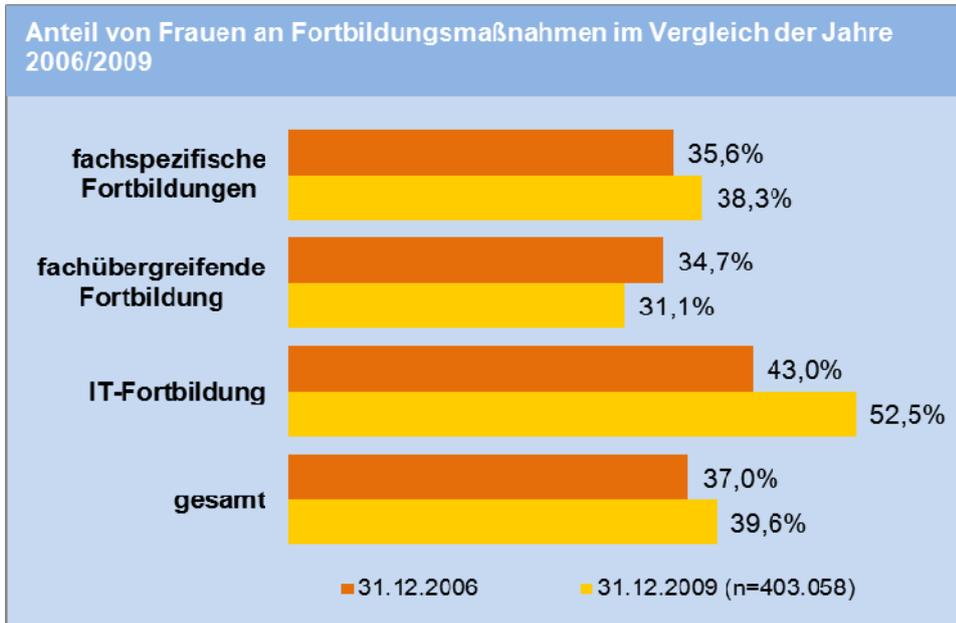
2.6.3 Fortbildung

Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 403.058 Beschäftigte (ohne Lehrkräfte und Teilnehmende an Pflichtfortbildungen wie z. B. im Polizeidienst) als Teilnehmende an Fortbildungsmaßnahmen gezählt, darunter 39,6 % Frauen. Im Vergleich zu 2006 stieg sowohl die Anzahl der Teilnehmerinnen (+ 11.678) als auch der Frauenanteil (+ 2,6 Prozentpunkte) (vgl. Abb. 19). Gemessen am Anteil weiblicher Beschäftigter in der Landesverwaltung insgesamt ohne Lehrkräfte (42,9 %) sind Frauen hinsichtlich der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen nicht proportional vertreten (Differenz: 3,3 Prozentpunkte).

65,9 % der Fortbildungsteilnehmenden im Berichtszeitraum besuchten eine fachspezifische Fortbildung. Darunter waren 38,3 % Frauen. Im Vergleich zu 2006 erhöhte sich der Frauenanteil um 2,7 Prozentpunkte. Fachübergreifende und IT-Fortbildungen wurden von den Beschäftigten in etwa gleich stark nachgefragt (16,4 % und 17,7 %). Deutlich unterschiedlich waren jedoch die Frauenanteile: Fachübergreifende Fortbildungen wurden zu 31,1 % und IT-Fortbildungen zu 52,5 % von Frauen besucht. Die IT-Fortbildungen hatten mit einer Zunahme um 9,5 Prozentpunkte einen hohen Anstieg an Frauen, die fachübergreifenden Fortbildungen mit 3,6 Prozentpunkten eine Abnahme zu verzeichnen.

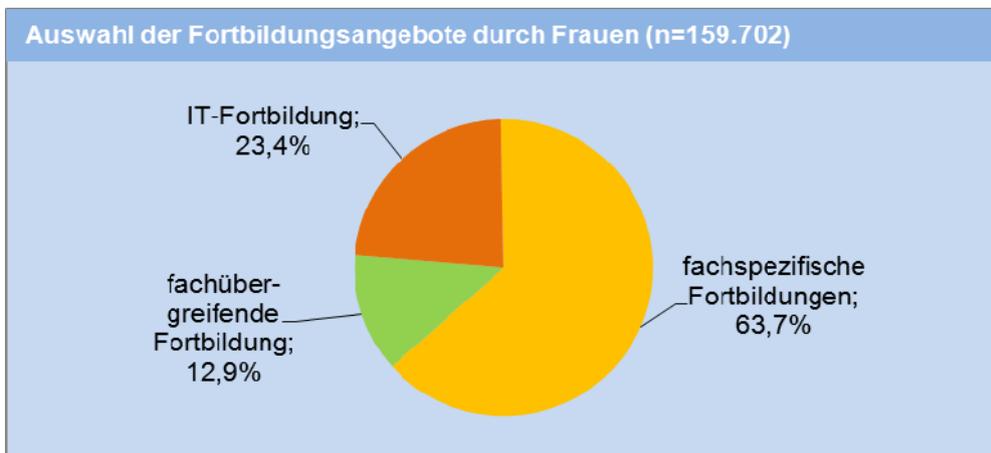
Abbildung 19



Quelle: eigene Erhebung © ies

Von den 159.702 Frauen, die als Fortbildungsteilnehmerinnen gezählt wurden, entschieden sich die meisten für fachspezifische Fortbildungen (63,7 %) (vgl. Abb. 20). 23,4 % wählten eine Fortbildung aus dem Bereich IT und 12,9 % eine fachübergreifende Fortbildung.

Abbildung 20



Quelle: eigene Erhebung © ies

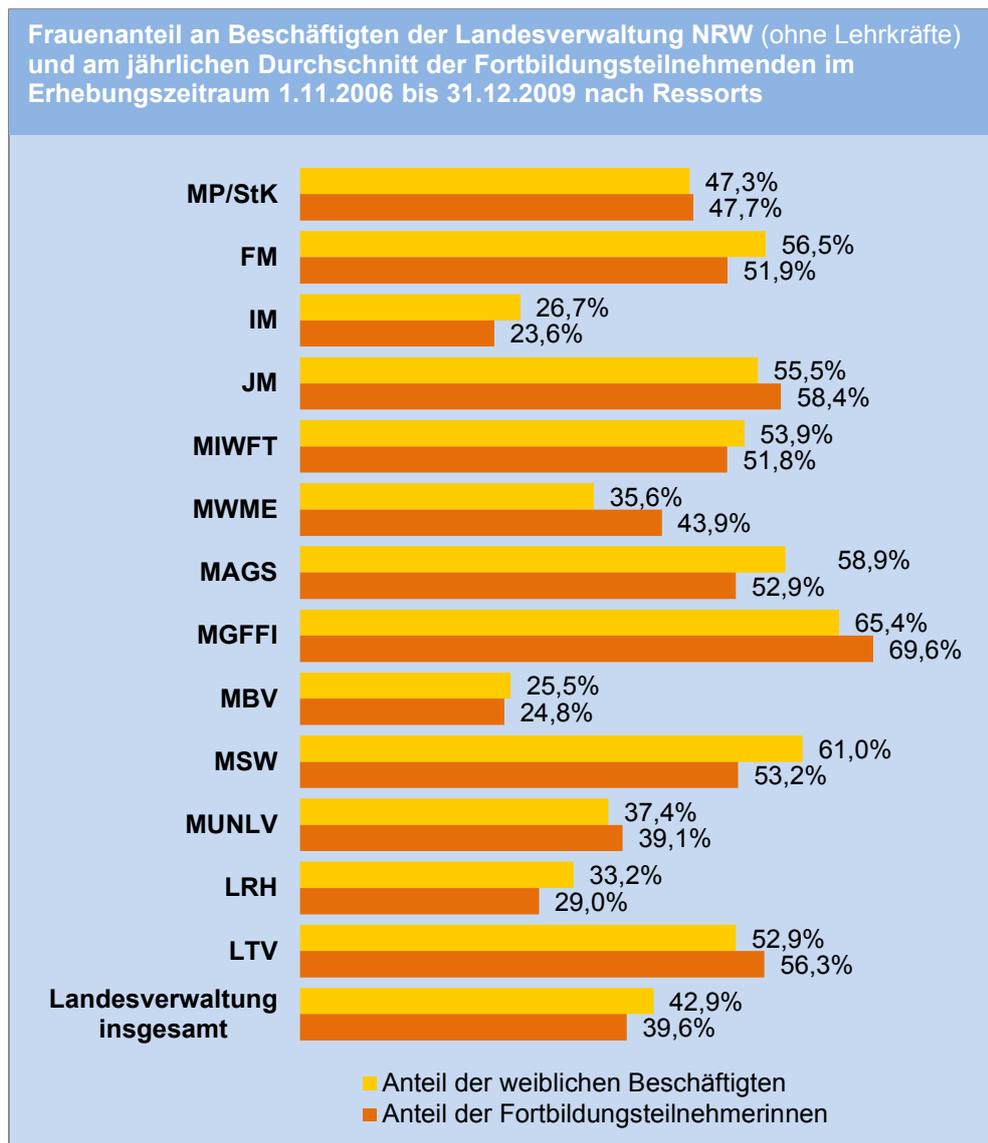
Die Teilnahme von Frauen an Fortbildungsveranstaltungen stellt sich ressortbezogen wie folgt dar:

Die Anteile der Fortbildungsteilnehmerinnen im FM, JM, MIWFT, MAGS, MGFFI, MSW und in der LTV liegen wie bereits im letzten Berichtszeitraum deutlich über 50 % und auch

überwiegend über dem Frauenanteil der Beschäftigten im jeweiligen Ressort. Ebenso weisen IM, MBV und LRH mit Anteilen unter 30 % wieder die geringsten Frauenquoten unter den Fortbildungsteilnehmenden auf (vgl. Abb. 21).

Im Vergleich zum Erhebungszeitraum 2004-2006 haben die Frauenanteile am jährlichen Durchschnitt der Fortbildungsteilnehmenden über fast alle Ressorts hinweg zugenommen. Die größten Steigerungen weisen MAGS mit 11,3 Prozentpunkten und MGFFI mit 10,8 Prozentpunkten auf. Lediglich beim MP/StK ist ein Rückgang von 4,3 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Abbildung 21



Quelle: eigene Erhebung

© ies

Wie oben bereits erläutert, entschieden sich die meisten gezählten Fortbildungsteilnehmerinnen für fachspezifische Fortbildungen (63,7 %). Dementsprechend entfallen auch ressortbezogen

hohe Anteile auf diesen Fortbildungstyp. Im MSW und im MUNLV entfällt jedoch gut die Hälfte der gezählten Fortbildungsteilnehmerinnen auf fachübergreifende Fortbildungen; im JM und LTV entfallen die höchsten Anteile auf die IT-Fortbildungen.

Tabelle 32

Anteile der Fortbildungsteilnehmerinnen nach Fortbildungstyp im Berichtszeitraum 2006-2009 nach Ressorts				
	fachspezifische Fortbildungen	fachübergreifende Fortbildungen	IT-Fortbildungen	Insgesamt
MP/StK	38,9%	39,6%	21,4%	100%
FM	81,0%	2,8%	16,2%	100%
IM	64,1%	23,8%	12,1%	100%
JM	46,5%	9,9%	43,5%	100%
MIWFT	49,9%	35,3%	14,7%	100%
MWME	51,0%	22,5%	26,5%	100%
MAGS	45,1%	44,2%	10,7%	100%
MGFFI	60,7%	27,0%	12,3%	100%
MBV	29,1%	37,4%	33,5%	100%
MSW	38,7%	49,4%	11,9%	100%
MUNLV	39,7%	50,4%	9,9%	100%
LRH	51,3%	32,3%	16,4%	100%
LTV	34,2%	28,8%	36,9%	100%
Gesamt	63,7%	12,9%	23,4%	100%

Quelle: eigene Erhebung © ies

Die typischen Inhalte fachübergreifender Fortbildung sind im FM-Ressort überwiegend in Fachveranstaltungen integriert und dort besonders auf die Belange des Ressorts zugeschnitten. Von daher wurden diese Maßnahmen statistisch als fachspezifische Fortbildungen erfasst.

Aufgrund teilanonymisierter Antwortmöglichkeiten ist die Differenzierung nach Laufbahngruppen und Beschäftigtengruppen nicht für die Gesamtsumme der Fortbildungsteilnehmenden möglich. Die befragten Dienststellen gaben für 373.710 Fortbildungsteilnehmende nach Beschäftigtengruppen (vgl. Tab. 33) und 364.212 Fortbildungsteilnehmende nach Laufbahngruppen (vgl. Tab. 34) Auskunft.

Differenziert nach Beschäftigtengruppen sind Frauen mit 51,9 % in der Gruppe der Tarifbeschäftigten am stärksten vertreten. Danach folgt die Gruppe der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte mit 43,2 %. Beamtinnen sind in ihrer Beschäftigtengruppe lediglich mit 37,5 % vertreten (vgl. Tab. 33). Bei der Differenzierung nach Art der Fortbildung fällt auf, dass in allen Beschäftigtengruppen die niedrigsten Frauenanteile bei den fachübergreifenden Fortbildungen zu verzeichnen sind.

Tabelle 33

Anteil von Frauen an den Teilnehmenden von Fortbildungsmaßnahmen und nach Beschäftigtengruppe am 31.12.2009				
	fachspezi- fische Fortbildungen	fachüber- greifende Fortbildung	IT- Fortbildung	insgesamt
Beamtinnen/ Beamte	36,8%	29,4%	47,7%	37,5%
Richterinnen und Richter, Staatsan- wältinnen und Staatsanwälte	44,9%	36,2%	42,4%	43,2%
Tarifbeschäftigte	53,1%	32,9%	65,5%	51,9%

Quelle: eigene Erhebung © *ies*

Bei der Betrachtung der Frauenanteile an den Fortbildungsteilnehmenden nach Laufbahngruppe wird deutlich, dass der höchste Frauenanteil (56,6 %) im einfachen und mittleren Dienst erreicht wird (vgl. Tab. 34). Wesentlich geringer sind die Teilnehmerinnen-Quoten aus dem gehobenen (34,1 %) und höheren Dienst (36,6 %). Auch hier ist wieder eine erhöhte Teilnehmerinnen-Quote im Bereich IT-Fortbildungen festzustellen, besonders aus dem einfachen und mittleren Dienst (67,3 %). Einen weiteren Schwerpunkt bilden Frauen dieser Laufbahngruppe in den fachspezifischen Fortbildungen. Hier beläuft sich ihr Anteil auf 57,8 %.

Tabelle 34

Anteil von Frauen an den Teilnehmenden von Fortbildungsmaßnahmen und nach Laufbahngruppe am 31.12.2009				
	fachspezi- fische Fort- bildungen	fachüber- greifende Fortbildung	IT- Fortbildung	insgesamt
einfacher und mittlerer Dienst	57,8%	33,6%	67,3%	56,6%
gehobener Dienst	33,7%	27,7%	42,1%	34,1%
höherer Dienst	35,5%	36,7%	40,4%	36,6%

Quelle: eigene Erhebung © *ies*

Als wesentliche Ergebnisse sind festzuhalten:

- Anzahl und Anteil der Teilnehmerinnen an Fortbildungsmaßnahmen sind im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum merklich gestiegen, liegen jedoch noch immer deutlich unter 50 % sowie auch unterhalb des Gesamtfrauenanteils in der Landesverwaltung.
- Die gezählten Teilnehmerinnen besuchten zu über 60 % fachspezifische Fortbildungen, zu gut 23 % IT-Fortbildungen und zu ca. 13 % fachübergreifende Seminare.
- In IT-Fortbildungen stellen Frauen mehr als die Hälfte der Teilnehmenden; den geringsten Frauenanteil weisen die fachübergreifenden Fortbildungen auf.
- Im Vergleich der Beschäftigtengruppen weist die Gruppe der Tarifbeschäftigten den höchsten Frauenanteil unter den Fortbildungsteilnehmenden auf; hier wurde auch der höchste Anteil an IT-Fortbildungsteilnehmerinnen gemeldet.
- Den geringsten Anteil an Fortbildungsteilnehmerinnen gibt es in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten.

2.6.4 Sonderbereich Fortbildung für Lehrerinnen und Lehrer an Schulen

Lehrerfortbildung in Nordrhein-Westfalen ist auf spezifische Bedürfnisse der Schulpraxis ausgerichtet. Rechtsgrundlagen, Strukturen und Verfahren sind ausführlich beschrieben im 2. Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes²⁰ und im Bildungsbericht 2009 „Schule in Nordrhein-Westfalen“²¹.

Fortbildungsbudgets zur Selbstbewirtschaftung für die Schulen wurden erstmals mit der Haushaltsentscheidung 2004 des Landtags Nordrhein-Westfalen eingeführt. Damit griff Nordrhein-Westfalen internationale Empfehlungen zur eigenständigen Entscheidung über Fortbildung durch die Schulen auf. Für 2007, 2008 und 2009 wurden jeweils 8 Mio. € bereitgestellt. Zur inhaltlichen und strukturellen Komplexität des Bildungsangebots wird beispielhaft verwiesen auf die Dokumentation der Bezirksregierung Düsseldorf für das Schuljahr 2008/2009²².

Geschlechtergerechte Teilhabe

Mit insgesamt knapp 180.000 Beschäftigten ist das Schulressort der personalstärkste Bereich der Landesverwaltung. Aufgrund des berufsspezifisch hohen Frauenanteils von > 60 % stellt sich das gesetzliche Ziel der paritätischen Teilhabe an Fortbildungen (§ 11 LGG) nicht als Problem dar (vgl. exemplarisch Fortbildungsbericht der Bezirksregierung Düsseldorf: Frauenanteil 66 % bei insgesamt 34.403 Teilnehmenden im Schuljahr 2008/2009). Notwendige Kosten für die Kinderbetreuung während einer Fortbildung werden erstattet (z. B. für Angebote der Bezirksregierung Köln: 6.044 € für 293 Fortbildungstage im Erhebungszeitraum).

Lehrerinnen und Lehrer, die nach einer längeren Unterbrechung (Elternzeit, längere Erkrankung, Dienstunfähigkeit) den Schuldienst wieder aufnehmen, haben durch ein neues besonderes Fortbildungsangebot die Möglichkeit, sich über die aktuellen Entwicklungen in ihrem Berufsfeld

²⁰ http://www.mgffi.nrw.de/pdf/frauen/2009-06-22_Zweiter_LGG-Bericht_Broschuere.pdf vgl. Seite 80 f

²¹ <http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Presse/Materialien/bildungsbericht.pdf> vgl. Seite 59 f

²² http://www.lfb-brd.nrw.de/pdf_dateien/fb-bericht_2008_2009.pdf

„Schule und Unterricht“ zu informieren, und Hilfestellungen zu erhalten, um die Anforderungen der Arbeitssituation besser zu bewältigen. An diesen 2009 erstmals angebotenen Fortbildungen haben bisher 242 Frauen und 2 Männer teilgenommen.

Fortbildung für / in Führungspositionen

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 1.279 Beschäftigte teilgenommen (594 Männer, 685 Frauen = 53,6 %).

Neben Leitungsfortbildungen für Frauen und Männer haben die Bezirksregierungen insgesamt 15 Fortbildungen angeboten, die ausschließlich für Frauen ausgerichtet waren zur Entscheidungsfindung für die Übernahme von Leitungsfunktionen. An diesen Fortbildungen haben 358 Frauen teilgenommen.

Der zunehmende Frauenanteil an Leitungspositionen spiegelt sich in der Teilnahme von Frauen an den Fortbildungen für schulische Führungskräfte.

An den Fortbildungen „Neu im Amt als Schulleiterin/Schulleiter“ nahmen 139 Männer und 308 Frauen (= 68,9 %) teil. Bei den Fortbildungen für Schulleiterinnen und Schulleiter, die länger im Amt sind, betrug der Frauenanteil 56,8 % (1.608 Männer, 2.112 Frauen). An den Fortbildungen "neu im Amt als stellvertretende Schulleitung" nahmen 618 Männer und 775 Frauen (= 55,6 %) teil.

Seit dem 01.08.2009 können sich um ein Amt als Schulleiterin oder als Schulleiter nur noch Lehrerinnen und Lehrer bewerben, die an einer 104 Stunden umfassenden Ausbildung (Schulleitungsqualifizierung – SLQ) und danach erfolgreich an Assessment-Center (Eignungsfeststellungsverfahren – EFV) teilgenommen haben.

In der SLQ werden innerhalb der Themenblöcke Personalmanagement, Gestaltung und Qualitätsentwicklung von Schulen und Unterricht sowie Recht und Verwaltung, Gender- und Gleichstellungsaspekte behandelt.

Die zugrunde liegende Erlassregelung ermutigt Frauen ausdrücklich, sich um eine Zulassung zu dieser Fortbildung zu bewerben. Bisher haben 262 Männer und 218 Frauen an der SLQ teilgenommen bzw. mit der Qualifizierung begonnen. Das EFV haben im Erhebungszeitraum insgesamt 170 Lehrkräfte (105 Männer und 65 Frauen) erfolgreich absolviert. Aufgrund des nur kurzen Erfahrungszeitraums (ab 01.08.2009) lassen die Teilnahmezahlen keine Schlussfolgerungen zu über etwaige geschlechtsspezifische Benachteiligungseffekte.

2.6.5 Maßnahmen zur Erleichterung der Teilnahme an Fortbildungen

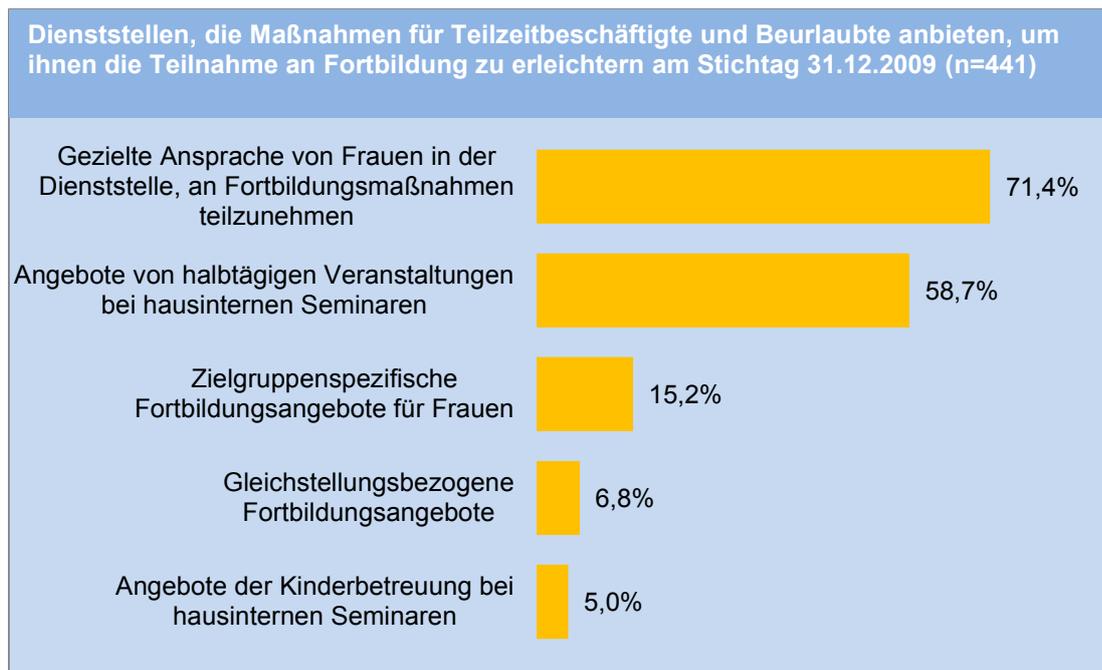
Im Berichtszeitraum wurden in 581 Dienststellen Anträge auf Erstattung von Kinderbetreuungskosten zur Ermöglichung der Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme gestellt. Der jährliche Durchschnitt liegt mit rund 194 Anträgen höher als im vorangegangenen Berichtszeitraum (durchschnittlich 167 Anträge/Jahr), die Quote der bewilligten Anträge liegt mit 97,6 % geringfügig darunter (2006: 98,9 %).

Insgesamt geben 77,2 % aller Dienststellen (441) an, weitere Maßnahmen durchzuführen, um Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten die Teilnahme an Fortbildungen zu erleichtern. In 71,4 % der Dienststellen erfolgt eine gezielte Ansprache von Frauen, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen; in 58,7 % der Dienststellen werden Halbtagsveranstaltungen bei hausinternen

Seminaren angeboten (vgl. Abb. 22). Bis zum 31.12.2009 haben 15,2 % (67) der Dienststellen zielgruppenspezifische Fortbildungsangebote für Frauen durchgeführt. Diese wurden zum Stichtag 31.12.2009 erstmals erfasst. Hausinterne Lehrgänge mit Kinderbetreuung bieten lediglich 5 % (22) der Dienststellen an.

6,8 % (30) der Dienststellen bieten zudem gleichstellungsbezogene Fortbildungsangebote an. Die Auswertung dieser offenen Antwort zeigt, dass diese Fortbildungsmaßnahmen z. B. Themen wie Führungsverhalten, Antidiskriminierung, Kommunikation, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz umfassen.

Abbildung 22



Quelle: eigene Erhebung © ies

Als wesentliche Ergebnisse sind festzuhalten:

- Die Zahl der Anträge pro Jahr auf Erstattung von Kinderbetreuungskosten zur Ermöglichung der Teilnahme an Fortbildungen ist gegenüber dem Berichtszeitraum 2003-2006 leicht gestiegen. Die Kostenerstattung wurde, wie gehabt, in der ganz überwiegenden Zahl der Fälle bewilligt.
- Rund drei Viertel der befragten Dienststellen (ohne Schulbereich) geben an, Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten durch weitere Maßnahmen die Teilnahme an Fortbildungen zu erleichtern. In fast drei Viertel dieser Dienststellen werden Frauen gezielt angesprochen, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen; in rund 60 % dieser Dienststellen werden hausinterne Seminare halbtags angeboten.

2.7 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

2.7.1 Teilzeitbeschäftigung

Insgesamt arbeiten zum Stichtag 31.12.2009 76.919 Beschäftigte familienbedingt in Teilzeit (inklusive Teilzeit in Elternzeit und Beurlaubung, aber ohne Altersteilzeit, Sabbatjahr, Beurlaubung ohne Bezüge sowie Elternzeit ohne Erwerbstätigkeit)²³. Das sind 26,5 % der aktiv Beschäftigten. Von den 76.919 sind 90,1 % (69.330) Frauen und 9,9 % (7.589) Männer. Von allen aktiv beschäftigten Frauen arbeiten 43,7 % in Teilzeit (45,2 % der Tarifbeschäftigten und 43,1 % der Beamtinnen) und damit 2,7 Prozentpunkte mehr als 2006²⁴. Männer arbeiten nur zu 5,7 % Teilzeit. Teilzeit bleibt damit eine Frauendomäne. Auch die Betrachtung nach Beschäftigtengruppen spiegelt das wider: Von den teilzeitbeschäftigten Tarifbeschäftigten sind 84,5 % (20.565) und von den teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten sogar 92,7 % (48.765) Frauen (vgl. Tab. 35). Bei den Tarifbeschäftigten arbeitet nahezu die gleiche Anzahl an Männern und Frauen in Vollzeit (Frauen: 24.900; Männer: 25.764), wohingegen deutlich mehr Beamte Vollzeit arbeiten als Beamtinnen (Frauen: 64.313; Männer: 98.912).

Tabelle 35

Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigtengruppen zum Stichtag 31.12.2009						
		Aktiv Beschäftigte				
		gesamt	Frauen	davon Teilzeitbe- schäftigte*	Teilzeitbe- schäftigte*	davon Frauen
Beamtinnen/ Beamte	Anzahl	215.810	113.078	48.765	52.585	48.765
	Anteil		52,4 %	43,1 %	24,4 %	92,7%
Tarifbe- schäftigte	Anzahl	74.998	45.465	20.565	24.334	20.565
	Anteil		60,6 %	45,2 %	32,4 %	84,5%
Gesamt	Anzahl	290.808	158.543	69.330	76.919	69.330
	Anteil		54,5 %	43,7 %	26,5 %	90,1 %

* Teilzeitbeschäftigte inkl. Teilzeit in Elternzeit und Beurlaubung, aber ohne Altersteilzeit, Sabbatjahr, Beurlaubung ohne Bezüge sowie Elternzeit ohne Erwerbstätigkeit

Quelle: eigene Erhebung © **ies**

Im Vergleich zu 2006 lässt sich sagen, dass die Teilzeitquote 2009 sowohl bei den Beamtinnen und Beamten (2006: 19 %; 2009: 24,4 %) als auch bei den Tarifbeschäftigten (2006: 31 %; 2009: 32,4 %) höher ausfällt. Die Teilzeitquote der weiblichen Tarifbeschäftigten liegt bei 45,2 % und die der Beamtinnen bei 43,1 %. Wie auch schon im 2. Bericht festgestellt wurde, ist Teilzeit im Tarifbereich verbreiteter als im Beamtenbereich.

²³ Lediglich eine unerhebliche Anzahl Teilzeitbeschäftigter, die eine andere Form der arbeitsmarktpolitischen Teilzeit als Altersteilzeit oder Sabbatjahr gewählt haben, sind in dieser Betrachtung noch enthalten.

²⁴ In den Daten von 2006 sind Beschäftigte, die während der Elternzeit oder der Beurlaubung Teilzeit arbeiten, nicht enthalten.

In den unterschiedlichen Laufbahngruppen sind keine auffälligen Abweichungen der Anteile der Teilzeitbeschäftigten sowie der Frauenanteile an den Teilzeitbeschäftigten zu beobachten (vgl. Tab. 36). Am geringsten ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im einfachen und am größten im mittleren Dienst. Hier ist auch der höchste Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten zu verzeichnen. Insgesamt zeigt sich, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten zum Stichtag 31.12.2009 über ein Viertel der Beschäftigten ausmacht. Der Frauenanteil daran beläuft sich auf über 90 %.

Tabelle 36

Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung nach Laufbahngruppen zum Stichtag 31.12.2009				
	Beschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten
einfacher Dienst	3.367	557	16,5%	91,0%
mittlerer Dienst	49.292	14.610	29,6%	95,7%
gehobener Dienst	164.798	46.245	28,1%	90,8%
höherer Dienst	73.351	15.507	21,1%	83,0%
Gesamt	290.808	76.919	26,5%	90,1%

Quelle: LBV, eigene Berechnungen © *ies*

Das IM und der LRH weisen mit 9,2 % bzw. 10,5 % die niedrigsten Anteile Teilzeitbeschäftigter an den Gesamtbeschäftigten des jeweiligen Ressorts auf. Die höchsten Anteile haben das MSW mit 29,6 %, das FM mit 27,1 % und das MIWFT mit 25,3 %. Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten liegt in den Ressorts zwischen 79,1 % (MIWFT) und 100 % im (LTV).

Beim zeitlichen Umfang der Teilzeitbeschäftigung zeigt sich, dass die Mehrzahl der Beschäftigten (46,2 %) mehr als 50 % bis 75 % arbeitet. Es folgen 26,8 % mit einem Arbeitsvolumen von mehr als 75 % und jeweils knapp über 13 % arbeiten unterhältig oder 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit.

Der höchste Frauenanteil (93,4 %) liegt bei den Teilzeitbeschäftigten, die mehr als 50 % bis 75 % arbeiten und der Männeranteil ist unter den Teilzeitbeschäftigten mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit am höchsten (16,1 %).

Als wesentliche Ergebnisse sind festzuhalten:

- Zum Stichtag 31.12.2009 übt über ein Viertel der aktiv Beschäftigten der Landesverwaltung aus familiären Gründen eine Teilzeitbeschäftigung aus.
- Teilzeitbeschäftigte sind zu rund 90 % Frauen, fast drei Viertel davon sind Beamtinnen.
- Fast die Hälfte der aktiv beschäftigten Frauen arbeitet in Teilzeit; von den weiblichen Tarifbeschäftigten arbeiten etwas mehr, von den Beamtinnen etwas weniger als die Hälfte Teilzeit.

Besondere Formen der Teilzeitbeschäftigung

Beim Sabbatjahr und bei der Altersteilzeit handelt es sich um besondere Formen der Teilzeitbeschäftigung. In beiden Fällen wird über mehrere Jahre ein geringeres Einkommen ausgezahlt, um Geld für die Zeit, in der die Beschäftigten beurlaubt sind, anzusparen. Auch diese beiden Möglichkeiten unterstützen die Beschäftigten unter Umständen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sind aber nicht an diese Voraussetzung gebunden.

Sabbatjahr

Das Sabbatjahr wurde 1996 für Lehrerinnen und Lehrer im Beamtenverhältnis eingeführt. Später wurde diese Möglichkeit auch Lehrerinnen und Lehrern im Angestelltenverhältnis eingeräumt sowie allen anderen Beamtinnen und Beamten und Tarifbeschäftigten.

Bei der Verteilung nach Laufbahngruppen und Geschlecht zeigt sich, dass die Mehrzahl der Nutzenden von den Beamtinnen und Beamten gestellt wird, 1.947 gegenüber 153 bei den Tarifbeschäftigten (vgl. Tab. 37). In beiden Beschäftigtengruppen nehmen mehr Frauen als Männer die Möglichkeit des Sabbatjahrs in Anspruch und in Bezug auf die Laufbahngruppen sind es sowohl bei den Beamtinnen und Beamten als auch bei den Tarifbeschäftigten mehr Frauen des gehobenen Dienstes. Bei den Männern fallen in beiden Beschäftigtengruppen die Zahlen des gehobenen und des höheren Dienstes (fast) gleich aus.

Tabelle 37

Beschäftigte im Sabbatjahr nach Beschäftigungsgruppe und Laufbahn zum Stichtag 31.12.2009							
		weiblich		männlich		Gesamt	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Beamtinnen und Beamte	einfacher Dienst	0	.	0	.	0	.
	mittlerer Dienst	5	71,4	2	28,6	7	100
	gehobener Dienst	977	78,1	274	21,9	1.251	100
	höherer Dienst	415	60,2	274	39,8	689	100
	Gesamt	1.397	71,8	550	28,2	1.947	100
Tarifbe- schäftigte	einfacher Dienst	0	.	0	.	0	100
	mittlerer Dienst	3	100	0	0	3	100
	gehobener Dienst	66	75,0	22	25,0	88	100
	höherer Dienst	39	62,9	23	37,1	62	100
	Gesamt	108	70,6	45	29,4	153	100
Gesamt	einfacher Dienst	0	.	0	.	0	100
	mittlerer Dienst	8	80,0	2	20,0	10	100
	gehobener Dienst	1.043	77,9	296	22,1	1.339	100
	höherer Dienst	454	60,5	297	39,5	751	100
	Gesamt	1.505	71,7	595	28,3	2.100	100

Quelle: LBV, eigene Berechnungen © ies

Im Vergleich mit 2006 (1.974) und 2003 (1.776) ist die Anzahl der Personen, die zum Stichtag 31.12.2009 das Sabbatjahr nutzen, weiter angestiegen, auf 2.100. Der Frauenanteil ist ebenfalls gestiegen, von 66,9 % im Jahr 2003 und 67,7 % (1.337) im Jahr 2006 auf 71,7 % (1.505) im vorliegenden Berichtszeitraum. Wie 2003 und 2006 hat das Sabbatjahr vor allem bei Lehrkräften eine größere Bedeutung. Sie stellen den überwiegenden Anteil der Beschäftigten im Sabbatjahr.

- Die Mehrzahl der Nutzenden kommt aus der Beschäftigtengruppe der Beamtinnen und Beamten und dort aus dem Schulressort.
- Es gibt sehr viel mehr weibliche als männliche Nutzende.
- Der Trend zur zunehmenden Nutzung hält weiter an. Im Vergleich zu 2006 fällt die Teilzeitquote 2009 sowohl bei den Beamtinnen und Beamten (2006: 19 %; 2009: 24,4 %) als auch bei den Tarifbeschäftigten (2006: 31 %; 2009: 32,4 %) höher aus.
- Auch der Anstieg des Frauenanteils setzt sich kontinuierlich fort.

Altersteilzeit

Von dem 1999 beschlossenen Gesetz zur Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte wird seit 2002, außer bei Lehrkräften und bei Beamtinnen und Beamten, bei denen ein fälliger kw-Vermerk²⁵ bei Freiwerden der Stelle realisiert würde, grundsätzlich Abstand genommen. Tarifbeschäftigte haben seit 1998 die Möglichkeit, Anträge auf Altersteilzeit zu stellen.

Altersteilzeit wird zum Stichtag 31.12.2009 von insgesamt 18.841 Beschäftigten genutzt. Von den Beamtinnen und Beamten nutzen sie 6.667 Frauen und 5.781 Männer (vgl. Tab. 38). Die Zahlen für die Tarifbeschäftigten sind geringer (Frauen: 4.044; Männer: 2.349). Bei den Beamtinnen wird die Altersteilzeit mehrheitlich im gehobenen Dienst genutzt und bei den Beamten im höheren Dienst. Bei den weiblichen Tarifbeschäftigten wird diese Möglichkeit vor allem im mittleren Dienst genutzt und bei den männlichen Beschäftigten im gehobenen Dienst. Insgesamt nutzen die Altersteilzeit in der Beschäftigtengruppe der Beamtinnen und Beamten mehr Personen aus dem gehobenen Dienst (7.260) gefolgt vom höheren Dienst (4.646) und in der Gruppe der Tarifbeschäftigten liegen die Zahlen der Nutzenden im mittleren Dienst (2.787) am höchsten sowie im gehobenen Dienst (2.594).

²⁵ Ein kw-Vermerk („künftig wegfallend“) bezeichnet eine Stelle, die ab einem in diesem Vermerk präzisierten Zeitpunkt wegfallen wird.

Tabelle 38

Beschäftigte in Altersteilzeit nach Beschäftigungsgruppe und Laufbahn zum Stichtag 31.12.2009							
		weiblich		männlich		Gesamt	
Beschäftigten- gruppe	Laufbahn- gruppe	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Beamtinnen und Beamte	einfacher Dienst	0	0,0	3	100	3	100
	mittlerer Dienst	254	47,1	285	52,9	539	100
	gehobener Dienst	5.048	69,5	2.212	30,5	7.260	100
	höherer Dienst	1.365	29,4	3.281	70,6	4.646	100
	Gesamt	6.667	53,6	5.781	46,4	12.448	100
Tarifbeschäftigte	einfacher Dienst	131	63,6	75	36,4	206	100
	mittlerer Dienst	2.068	74,2	719	25,8	2.787	100
	gehobener Dienst	1.520	58,6	1.074	41,4	2.594	100
	höherer Dienst	325	40,3	481	59,7	806	100
	Gesamt	4.044	63,3	2.349	36,7	6.393	100
Gesamt	einfacher Dienst	131	62,7	78	37,3	209	100
	mittlerer Dienst	2.322	69,8	1.004	30,2	3.326	100
	gehobener Dienst	6.568	66,7	3.286	33,3	9.854	100
	höherer Dienst	1.690	31,0	3.762	69,0	5.452	100
	Gesamt	10.711	56,8	8.130	43,2	18.841	100

Quelle: LBV, eigene Berechnungen © ies

Im Vergleich der Berichtszeiträume zeigt sich, dass Altersteilzeit bis 2009 immer beliebter geworden ist, vor allem bei den weiblichen Beschäftigten. 2003 nutzten 11.340 Beschäftigte die Altersteilzeit, 2006 waren es 13.162 und 2009 ist eine Gesamtzahl von 18.841 zu verzeichnen.

Die Steigerung im Jahr 2006 wird mit einem Anstieg des Frauenanteils an den Nutzenden begründet (2003: 5.145; 2006: 7.003). 2009 stieg diese Anzahl wiederum, auf 10.711. Das ist ein Anstieg um 3,6 Prozentpunkte auf 56,8 %. Das bedeutet, dass auch im vorliegenden Berichtszeitraum der Anstieg des Frauenanteils den größten Anteil des Gesamtwachses ausmacht.

- Die Mehrzahl der Nutzenden kommt aus der Beschäftigtengruppe der Beamtinnen und Beamten. Der Frauenanteil überwiegt.
- Die Nutzung steigt im Vergleich 2003 und 2006 weiter an. Auch beim Frauenanteil ist seit 2003 ein kontinuierlicher Zuwachs zu verzeichnen.

Teilzeit und berufliche Entwicklung

Im Berichtszeitraum gab es 34.078 Beförderungen und Höhergruppierungen, das sind rund 11.000 pro Jahr. Insgesamt entfielen 90,5 % aller Beförderungen auf Beamtinnen und Beamte. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten²⁶ an den Beförderungen/Höhergruppierungen beträgt 12 % (2006: 14,7 %; 2003: 14,1 %) und liegt damit deutlich unter dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den aktiv Beschäftigten (26,5 %). Besonders niedrig ist der Anteil bei den Tarifbeschäftigten in Teilzeit (5,4 %). Im Beamtenbereich entfallen 35 % der Beförderungen auf Frauen; von diesen wiederum sind 32,3 % teilzeitbeschäftigt. Bei den Tarifbeschäftigten liegt der Frauenanteil an den Höhergruppierungen bei rund 50 %, aber nur 7,7 % hiervon sind Teilzeitbeschäftigte (vgl. Tab. 39).

Tabelle 39

Beförderungen und Höhergruppierungen im Berichtszeitraum 01.11.2006 bis 31.12.2009							
	Beförderungen und Höhergruppierungen						
	gesamt	von Teilzeitbeschäftigten		von weiblichen Beschäftigten		von weiblichen Teilzeitbeschäftigten	
		Anzahl	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Beamtinnen und Beamte	30.824	3.917	12,7 %	10.792	35,0%	3.488	32,3%
Tarifbeschäftigte	3.254	177	5,4 %	1.669	51,3%	128	7,7%
Insgesamt	34.078	4.094	12,0 %	12.461	36,6%	3.616	29,0%

Quelle: LBV, eigene Berechnungen © ies

Wie bereits festgestellt, stellen Frauen nach wie vor die ganz überwiegende Mehrheit an den Teilzeitbeschäftigten. Insofern bleibt es dabei, dass die niedrigen Beförderungswerte in dieser Gruppe (vgl. 2.2.5) entsprechend zu Lasten von Frauen gehen.

²⁶ inklusive Teilzeit in Elternzeit und Beurlaubung, aber ohne Altersteilzeit, Sabbatjahr, Beurlaubung ohne Bezüge sowie Elternzeit ohne Erwerbstätigkeit

Als wesentliche Ergebnisse sind festzuhalten:

- Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (inklusive Teilzeit in Elternzeit und Beurlaubung, aber ohne Altersteilzeit, Sabbatjahr, Beurlaubung ohne Bezüge sowie Elternzeit ohne Erwerbstätigkeit) an den Beförderungen/Höhergruppierungen liegt bei lediglich 12 % und ist seit 2003 kontinuierlich zurückgegangen.
- Wegen des hohen Frauenanteils an den Teilzeitbeschäftigten geht diese Entwicklung entsprechend zu Lasten von Frauen.

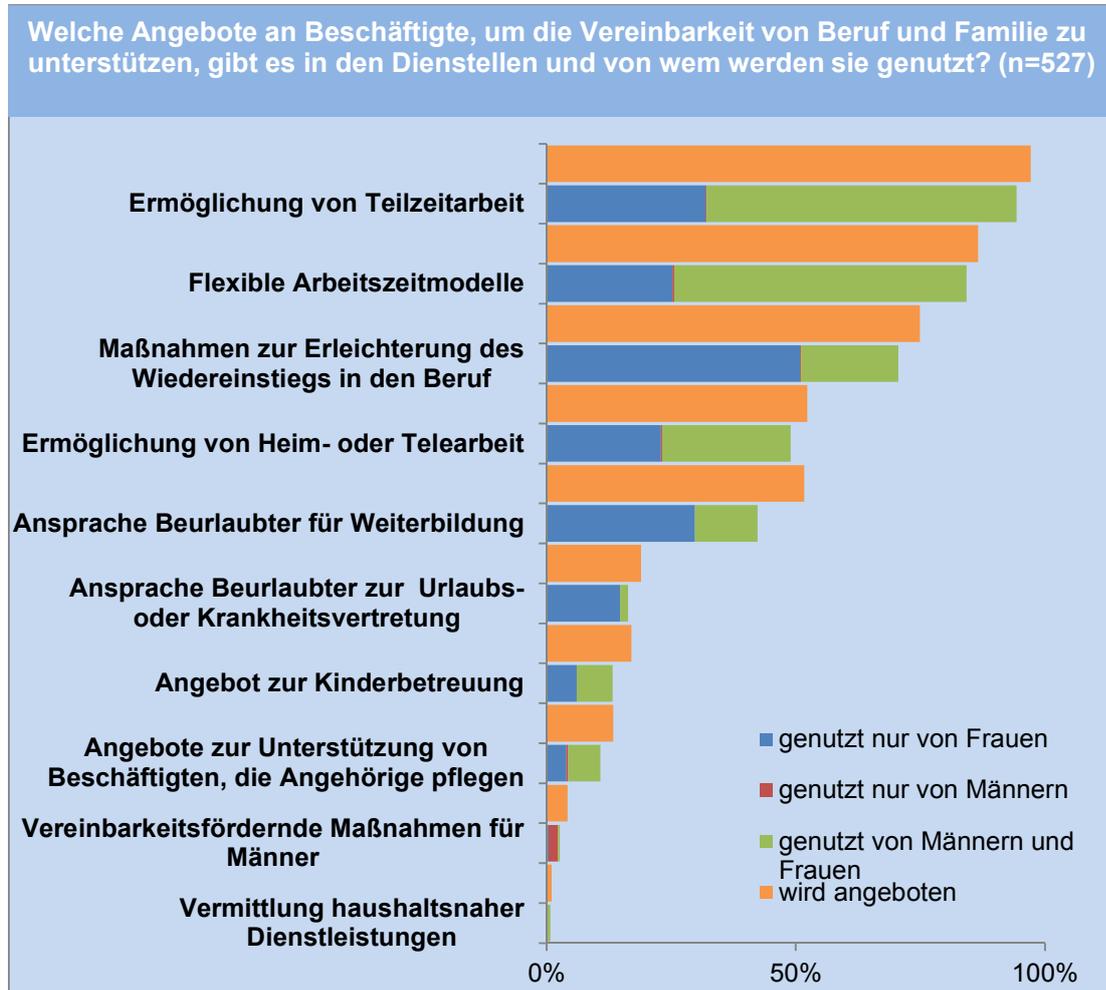
2.7.2 Unterstützungsangebote

Um zu erfassen, ob und gegebenenfalls mit welchen Maßnahmen die Dienststellen ihre Beschäftigten dabei unterstützen, Familie und Beruf zu vereinbaren, wurden die Dienststellen erstmalig um Auskunft zu entsprechenden Unterstützungsangeboten gebeten. Gefragt wurde außerdem danach, in welchem Maße vorgehaltene Angebote von den weiblichen und männlichen Beschäftigten in Anspruch genommen wurden. Nach den Ergebnissen dieser Befragung wurden den Beschäftigten der befragten Dienststellen im Berichtszeitraum insgesamt vielfältige Angebote gemacht, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen (vgl. Abb. 23). In fast allen Dienststellen wurden Maßnahmen aus diesem Spektrum offeriert. Lediglich in 13 Dienststellen gab es keine solchen Angebote. Am häufigsten, in 507 Dienststellen, wurde Teilzeitarbeit angeboten, gefolgt von flexiblen Arbeitszeitmodellen (in 452 Dienststellen) und Maßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach der Beurlaubung (in 391 Dienststellen). Angebote zur Heim- und/oder Telearbeit (in 273 Dienststellen) wurden ungefähr genauso oft genannt wie die Ansprache beurlaubter Kräfte für Weiterbildungen (in 270 Dienststellen). Mit etwas Abstand folgen sodann Angaben zur Ansprache beurlaubter Kräfte für Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen (in 99 Dienststellen), zu Angeboten und/oder der Vermittlung von Kinderbetreuung (in 89 Dienststellen) sowie zu Unterstützungsangeboten für Beschäftigte, die Angehörige pflegen (in 70 Dienststellen). Das Schlusslicht bei den Nennungen bilden die Vereinbarkeit fördernde Maßnahmen speziell für Männer (in 22 Dienststellen) sowie die Angebote und/oder Vermittlung haushaltsnaher Dienstleistungen (in fünf Dienststellen).

Von einzelnen Dienststellen (46) wurden weitere Angebote zur Unterstützung der Vereinbarkeit genannt, am häufigsten das Angebot eines Eltern-Kind-Büros. Bei den anderen Antworten handelt es sich mehrheitlich um Maßnahmen, wie eine bedarfsorientierte Dienst- bzw. Arbeitszeiteinteilung oder Informationsveranstaltungen für Beurlaubte, die inhaltlich zu den bereits genannten Maßnahmen zu zählen sind.

Bei einem Vergleich von Angeboten und Maß der Inanspruchnahme (vgl. Abb. 23) zeigt sich, dass die Häufigkeit der genutzten Maßnahmen in etwa der Häufigkeit der Angebote entspricht. So liegen auch bei der Nutzung die Maßnahmen Teilzeitarbeit (94,3 %) und flexible Arbeitszeiten (86,6 %) vorn, gefolgt von Maßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs (70,6 %) sowie von Heim- und/oder Telearbeit (49 %). Die wenigsten Angaben betreffen die Nutzung von Maßnahmen speziell für Männer (2,7 %) sowie die Nutzung im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen (0,8 %). Deutlich wird an dieser Stelle, dass fast alle Angebote gut genutzt werden. Eine Ausnahme bildet die Ansprache Beurlaubter für Weiterbildungen; hier ist die Differenz zwischen Angebot und Nutzung größer.

Abbildung 23



Quelle: eigene Erhebung © ies

In Bezug auf die Nutzungsverteilung fällt auf den ersten Blick auf, dass eine größere Zahl der Dienststellen angibt, dass bestimmte Maßnahmen ausschließlich von Frauen genutzt werden. Die Tendenz, dass mehr Maßnahmen ausschließlich von Frauen genutzt werden, wird in der Abbildung deutlich; so geben 29,4 % der Dienststellen an, dass Teilzeitarbeit nur von Frauen genutzt wird. Die ausschließliche Nutzung durch Männer bildet hingegen die große Ausnahme (0,2 %). Im überwiegenden Fall wird Teilzeit von beiden Geschlechtern genutzt (57,4 %). Insgesamt zeigt sich, dass fast alle Maßnahmen sowohl von Männern als auch von Frauen genutzt werden. Im Bereich Teilzeit und flexible Arbeitszeitmodelle gilt das sogar für den größeren Teil der Dienststellen. Andere Maßnahmen werden im überwiegenden Fall ausschließlich von Frauen nachgefragt, so im Bereich Wiedereinstieg und Beurlaubung. Hier schlägt sich nieder, dass der Ausstieg aus dem Beruf ebenfalls fast ausschließlich von Frauen gewählt wird.

Als wesentliche Ergebnisse sind festzuhalten:

- Die Häufigkeit der Nutzung von Maßnahmen entspricht in etwa der Häufigkeit, mit der sie angeboten werden.
- Fast alle Maßnahmen werden von Frauen und von Männern gemeinsam genutzt. In welchem Ausmaß dies – bezogen auf die Dienststellen insgesamt – zutrifft, differiert je nach Art der Maßnahme.
- Nicht selten werden Maßnahmen aber auch (noch) ausschließlich von Frauen genutzt.
- Dass ausschließlich Männer Maßnahmen nutzen, kommt kaum vor.

2.7.3 Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen und Elternzeit

Elternzeit

Die zum 01.01.2007 in Kraft getretenen Neuregelungen zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG), insbesondere die Einführung der sogenannten "Partnermonate", sollten einen Anreiz dafür schaffen, dass sich verstärkt auch Väter im Rahmen einer Erziehungszeit an der Betreuung ihres Nachwuchses beteiligen. Aus diesem Anlass wurden für den vorliegenden Berichtszeitraum erstmals auch Angaben der Dienststellen zur Inanspruchnahme von Elternzeit erhoben. Die Dienststellen waren aufgefordert anzugeben, wie viele Beschäftigte während des Berichtszeitraums eine Elternzeit ohne Dienstbezüge begonnen haben und für welche Dauer die Elternzeit beantragt wurde. Die Erfassung erfolgte differenziert nach Laufbahngruppen. Laut § 15 BEEG haben Beschäftigte bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes Anspruch auf Elternzeit, also 36 Monate. Da die Elternzeit auch im Wechsel mit dem anderen Elternteil genommen werden kann, wurde bei mehrfacher Inanspruchnahme von Elternzeit für ein Kind die Gesamtdauer erfasst. Zur Inanspruchnahme von Elternzeit durch Lehrkräfte s. 2.7.4.

Insgesamt haben 4.381 Frauen (76,9 %) und 1.319 Männer (23,1 %) eine Elternzeit begonnen. Im Vergleich der Laufbahngruppen zeigt sich folgendes Bild:

Gut die Hälfte der weiblichen und 68,5 % der männlichen Beschäftigten, die im Berichtszeitraum in Elternzeit gegangen sind, entstammen dem gehobenen Dienst. Rund ein Drittel der Frauen und etwas weniger als ein Viertel der Männer kommt aus dem einfachen und mittleren Dienst (vgl. Tab. 40). Die geringsten Anteile entfallen auf Angehörige des höheren Dienstes. Hier liegen zudem die Anteilswerte von Frauen und Männern am dichtesten beieinander.

Innerhalb aller Laufbahngruppen überwiegt erwartungsgemäß der Frauenanteil deutlich und liegt zwischen 71,2 % und 84,6 %. Den höchsten Männeranteil verzeichnet mit 28,8 % der gehobene Dienst.

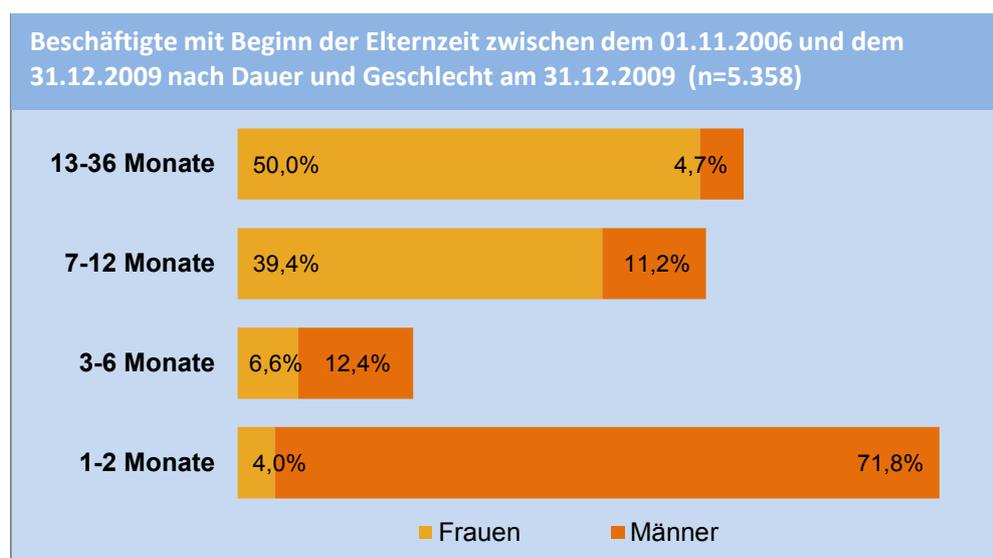
Tabelle 40

Beschäftigte mit Beginn der Elternzeit zwischen dem 01.11.2006 und 31.12.2009					
Laufbahngruppe	Frauen in Prozent	Männer in Prozent	Gesamt in Prozent	Frauenanteil an allen Frauen in Elternzeit in Prozent	Männeranteil an allen Männern in Elternzeit in Prozent
einfacher und mittlerer Dienst	84,6	15,4	100	34,7	20,9
gehobener Dienst	71,2	28,8	100	51,0	68,5
höherer Dienst	81,7	18,3	100	14,2	10,6

Quelle: eigene Erhebung © ies

Bei der Dauer der Inanspruchnahme von Elternzeit zeigt sich folgende Verteilung zwischen Frauen und Männern: Die Hälfte der Frauen, die im Berichtszeitraum ihre Elternzeit begonnen hat, nimmt für mindestens 13 Monate Elternzeit, mehr als ein Drittel für sieben bis zwölf Monate. Nur rund 10 % sind ein bis maximal sechs Monate in Elternzeit. Der größte Anteil der Männer nimmt hingegen Elternzeit lediglich im Umfang von ein bis zwei Monaten in Anspruch (851 Männer, 71,8 %) und geht damit über die „Vätermonate“ nicht hinaus. In etwa gleiche Prozentwerte entfallen bei den Männern auf die Kategorien "3-6 Monate" und "7-12 Monate". Länger als ein Jahr bleiben Männer kaum zu Hause.

Abbildung 24



Quelle: eigene Erhebung © ies

Ein differenzierter Blick auf die Dauer der Elternzeit in Bezug zur Laufbahngruppe zeigt, dass in allen Laufbahngruppen der Anteil der Männer, die ein bis zwei Monate in Elternzeit sind, am höchsten ist; im gehobenen Dienst beträgt er drei Viertel, im einfachen und mittleren Dienst 69 % (vgl. Tab. 41). Zu fast je ein Viertel sind Männer des höheren Dienstes drei bis sechs Monate bzw. sieben bis zwölf Monate in Elternzeit. Männer sind nur zu einem sehr geringen Anteil länger als 13 Monate in Elternzeit (s.o.); im einfachen und mittleren Dienst liegt ihr Anteil bei knapp 8 % und im höheren Dienst bei guten 5 %. Bei den Frauen dominiert im einfachen und mittleren Dienst mit 58,7 % die Inanspruchnahme von 13 Monaten und länger. Im gehobenen und im höheren Dienst ergeben sich in etwa gleiche Werte für die beiden Kategorien "7-12 Monate" und "13-36 Monate". Die Anteile liegen hier jeweils um die 40 %.

Tabelle 41

Beschäftigte mit Beginn der Elternzeit zwischen dem 01.11.2006 und 31.12.2009 nach Dauer, Geschlecht und Laufbahngruppe (n=5.358)							
		einfacher und mittlerer Dienst		gehobener Dienst		höherer Dienst	
		Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
1-2 Monate	Frauen	43	3,0	103	4,7	23	4,0
	Männer	157	69,0	643	75,3	51	48,6
	Gesamt	200	12,1	746	24,7	74	10,8
3-6 Monate	Frauen	59	4,1	157	7,2	58	10,1
	Männer	27	11,8	97	11,4	23	21,9
	Gesamt	86	5,2	254	8,4	81	11,9
7-12 Monate	Frauen	486	34,1	912	42,0	247	42,7
	Männer	25	11,0	81	9,5	25	24,2
	Gesamt	511	31,0	993	32,8	273	39,9
13-36 Monate	Frauen	835	58,7	999	46,0	251	43,3
	Männer	18	7,9	32	3,7	6	5,3
	Gesamt	853	51,7	1.030	34,1	257	37,5
Gesamt	Frauen	1.423	100	2.170	100	580	100
	Männer	227	100	854	100	104	100
	Gesamt	1.650	100	3.024	100	684	100

Quelle: eigene Erhebung © ies

Beurlaubung

Zum Stichtag 31.12.2009 sind 12.387 Beschäftigte beurlaubt. Unterschieden nach Beurlaubten ohne Bezüge (4.610) sowie Beurlaubungen während der Elternzeit (7.777) ergibt sich Folgendes: In beiden Bereichen sind Frauen deutlich in der Mehrheit. So beläuft sich der Frauenanteil an den Beurlaubten (ohne Bezüge) auf 88 % (2006: 94,5 %, allerdings einschließlich der Beurlaubten mit unterhältiger Teilzeit) und an den Beschäftigten in Elternzeit, die nebenbei nicht erwerbstätig sind, auf 95,5 %.

Dieses Bild zeigt sich auch bei der Betrachtung der Beschäftigtengruppen. Die Beamtinnen stellen in ihrer Beschäftigtengruppe einen Anteil von 86,6 % an den Beurlaubten; im Tarifbereich beträgt der Frauenanteil 91,8 %. Die Frauenanteile an den Beschäftigten in Elternzeit liegen noch höher, 95,6 % bei den Beamtinnen und Beamten und 94,6 % bei den Tarifbeschäftigten.

Als wesentliche Ergebnisse sind festzuhalten:

- Bei der Inanspruchnahme von Elternzeit liegt das Verhältnis von Frauen und Männern etwa bei drei Viertel zu einem Viertel.
- Am meisten wird Elternzeit von Beschäftigten des gehobenen Dienstes in Anspruch genommen, am wenigsten von Beschäftigten des höheren Dienstes. Dies gilt für Frauen und Männer gleichermaßen.
- Während bei den Frauen 50 % zwischen einem und drei Jahren Elternzeit in Anspruch nehmen, bleibt bei den Männern kaum einer mehr als ein Jahr zu Hause. Über 70 % der Männer beantragen Elternzeit lediglich für ein bis zwei Monate. Dies wiederum kommt bei den Frauen kaum vor.
- Im Vergleich der Laufbahngruppen nehmen vor allem Männer im höheren Dienst längere Elternzeiten zwischen drei und zwölf Monaten in Anspruch. Bei den Frauen ist die Tendenz zur Inanspruchnahme von Elternzeit zwischen einem und drei Jahren am stärksten im einfachen und mittleren Dienst zu beobachten.
- In allen Laufbahngruppen gibt es Männer, die zwölf Monate und länger die Elternzeit nutzen. Allerdings liegt ihre Gesamtzahl mit 56 (noch) sehr niedrig.
- Auch die Stichtagsbetrachtung zeigt, dass Beurlaubungen nach wie vor ganz überwiegend von Frauen in Anspruch genommen werden.

2.7.4 Sonderbereich Elternzeit im Schulbereich

Elternzeit

Der weibliche Beschäftigtenanteil ist an den Schulformen sehr unterschiedlich (vgl. Tab. 42). An den Grundschulen beläuft er sich auf 90,5 % und an Förder-, Real- und Hauptschulen liegt der Anteil noch über 60 % und an Gesamtschulen und Gymnasien über 50 %. Die geringste Frauenquote haben, im Vergleich, Weiterbildungs- und Berufskollegs mit 49,9 % bzw. 44,7 %.

Bei der Betrachtung der aufgrund von Elternzeit Beurlaubten zeigt sich, dass es sich bei über 40 % dieser Beurlaubten (3.689) um Lehrkräfte an Grundschulen handelt. Mit großem Abstand folgen die Gymnasien (1.564; 17,1 %) sowie die Förderschulen (1.263; 13,8 %). Die Weiterbildungskollegs stellen mit 0,7 % (60) den geringsten Anteil an Elternzeitnehmerinnen und -nehmern.

Der Anteil der weiblichen Beurlaubten beträgt an allen Schulformen, außer den Weiterbildungskollegs mit 88,3 %, über 90 %. Gemessen an den weiblichen Beschäftigten insgesamt beträgt die Quote der weiblichen Beurlaubten 7,6 %.

Tabelle 42

Beurlaubungen in Elternzeit nach dem BEEG								
	Insgesamt		weiblich		männlich		weibliche Beschäftigte insgesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Grundschulen	3.689	40,3	3.667	99,4	22	0,6	40.296	90,5
Hauptschulen	505	5,5	484	95,8	21	4,2	10.844	63,0
Förderschulen	1.263	13,8	1.203	95,2	60	4,8	13.278	75,8
Realschulen	704	7,7	665	94,5	39	5,5	11.736	67,8
Gymnasien	1.564	17,1	1.450	92,7	114	7,3	17.885	53,8
Weiterbildungskollegs	60	0,7	53	88,3	7	11,7	764	49,9
Gesamtschulen	547	6,0	503	92,0	44	8,0	9.888	58,0
Berufskollegs	834	9,1	782	93,8	52	6,2	10.471	44,7
Gesamt	9.166	100	8.807	96,1	359	3,9	115.162	67,0

Quelle: MSW (Stellendatei 881 und 884), Stand 1/2010

In nachfolgender Tabelle sind die Daten der Lehrkräfte dargestellt, die während der Elternzeit in Teilzeit beschäftigt sind. Auch hier ist der Anteil der Lehrkräfte an den Grundschulen mit 38,7 % am größten (1.384) wohingegen die Weiterbildungskollegs mit 0,7 % den geringsten Anteil stellen (24).

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit beträgt an allen Schulformen über 90 %, die einzige Ausnahme bilden Weiterbildungskollegs mit 87,5 %. Insgesamt beläuft sich die Frauenquote der in Elternzeit in Teilzeit tätigen Lehrkräfte auf 96,8 %.

Tabelle 43

Teilzeit in Elternzeit						
	Insgesamt		weiblich		männlich	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Grundschulen	1.384	38,7	1,380	99,7	4	0,3
Hauptschulen	144	4,0	140	97,2	4	2,8
Förderschulen	541	15,1	516	95,4	25	4,6
Realschulen	258	7,2	248	96,1	10	3,9
Gymnasien	639	17,9	603	94,4	36	5,6
Weiterbildungskollegs	24	0,7	21	87,5	3	12,5
Gesamtschulen	160	4,5	149	93,1	11	6,9
Berufskollegs	429	12	407	94,9	22	5,1
Gesamt	3.579	100	3.464	96,8	115	3,2

Quelle: MSW (Stellendatei 881 und 884)

2.8 Gremienbesetzung

In der Erhebung zum vorliegenden Bericht wurden Gremien definiert als mit mehreren Personen besetzte Gruppen, die gebildet werden, um über einen längeren Zeitraum hinweg über ein bestimmtes Thema oder einen speziellen Themenkomplex zu beraten und/oder dazu Beschlüsse zu fassen. Dabei werden zwei Kategorien unterschieden:

- Zum einen Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte. Hierzu zählen Gremien mit Leitungs-, Kontroll- und Beratungsaufgaben, die vielfach Organfunktion besitzen, mit Entscheidungsbefugnissen ausgestattet sind oder die Möglichkeit haben, solche Entscheidungen maßgeblich zu beeinflussen bzw. vorzubereiten. Ihre Errichtung und Zusammensetzung basiert zumeist auf einer Rechtsvorschrift oder z. B. einem Kabinettsbeschluss.
- Die zweite Kategorie „Sonstige Gremien“ umfasst u. a. solche, die durch Geschäftsanweisung eingerichtet werden, z. B. (interministerielle) Arbeits-, Steuerungs- und Projektgruppen, Ausschüsse, Jurys etc.

Generell nicht berücksichtigt werden hier Gremien, die regelmäßig im Rahmen der Arbeitsorganisation bzw. des Arbeitsablaufs zusammenfinden (z. B. interne Dienstbesprechungen) sowie Wahlgremien (z. B. Beschäftigtenvertretungen).

Darüber hinaus wurde danach unterschieden, ob die Gremien innerhalb der jeweiligen Dienststelle bestehen oder ob diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in andere Gremien entsendet.

2.8.1 Besetzung von Gremien in der eigenen Dienststelle

Zum Stichtag 31.12.2009 geben insgesamt 223 Dienststellen an, dass bei ihnen Gremien im Sinne des LGG eingerichtet sind. Zusammen genommen wird von 1.125 Gremien berichtet. Bei der Anzahl der Gremien pro Dienststelle ist eine große Spannbreite festzustellen: Während 63 Dienststellen angeben, dass es bei ihnen *ein* Gremium gibt (weitere 37 Stellen nennen zwei Gremien), berichten acht von mehr als 20 Gremien.

Im Vergleich zu 2006 zeigt sich auf den ersten Blick ein deutlicher Rückgang, denn damals hatten 284 Dienststellen insgesamt 1.666 Gremien genannt. Diese Abnahme liegt im Wesentlichen in zwei Faktoren begründet: Erstens wurden in den Zahlen von 2006 die Hochschulen und Fachhochschulen mit berücksichtigt, in denen es viele Gremien gibt (insgesamt waren es 426); diese sind aber aktuell nicht mehr enthalten. Und zweitens fällt bei einer genaueren Analyse auf, dass die Zahl der Gremien im Bereich des MSW von 132 auf 17 zurückgegangen ist. Unter Berücksichtigung dieser beiden Veränderungen liegt die Zahl der Gremien zu beiden Erhebungszeitpunkten in der gleichen Größenordnung.

Die Gremien innerhalb der eigenen Dienststelle, von denen berichtet wird, sind sehr ungleich auf die Ressorts verteilt. Allein 44,9 % liegen im Geschäftsbereich des FM (n=505 Gremien). Hohe Zahlen werden ferner vom IM (n=312), vom JM (n=141) und vom MUNLV (n=81) angegeben. In allen anderen Ressorts gibt es jeweils maximal 15 Gremien.

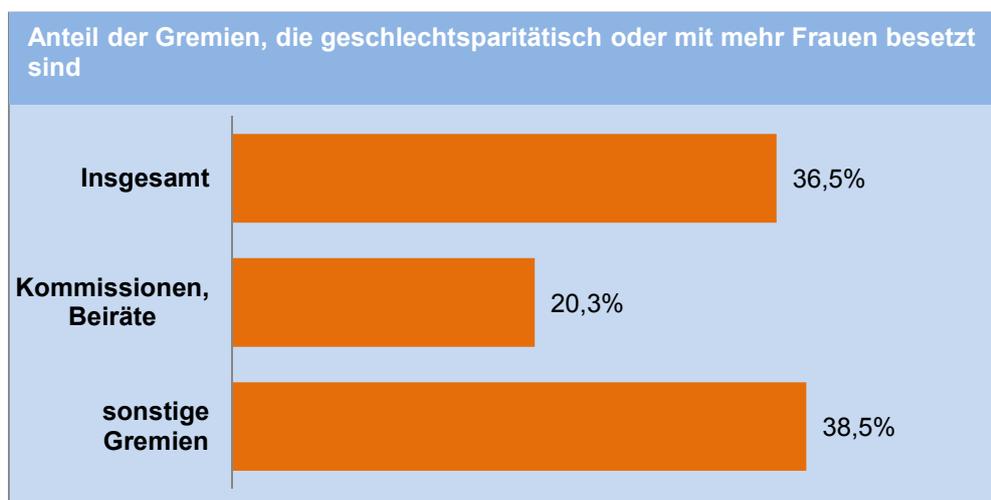
Rein quantitativ gesehen sind die „Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte“ in der Minderzahl. Ihr Anteil an allen Gremien liegt bei 17 %. Der Anteil der inhaltlich und strukturell

unterschiedlichen „Sonstigen Gremien“ liegt entsprechend bei 83 %. Diese bilden damit das Gros der Gremien im Geltungsbereich des LGG.

Insgesamt sind am 31.12.2009 36,5 % (2006: 30,9 %) aller Gremien innerhalb der Dienststellen geschlechtsparitätisch oder mit mehr Frauen besetzt (vgl. Abb. 25). Bei den Kommissionen, Beiräten etc., also den Gremien mit Leitungs-, Kontroll- und Beratungsaufgaben, liegt dieser Anteil lediglich bei 20,3 % (2006: 21,2 %; 2003: 29,2 %), also rund einem Fünftel, und damit deutlich unter dem genannten Durchschnitt. Absolut betrachtet bedeutet das: Aktuell wird von 37 Kommissionen und Beiräten im Geltungsbereich des LGG berichtet, in denen mindestens so viele Frauen wie Männer mitwirken.

Bei den „Sonstigen Gremien“ ist der Anteil mit 38,5 % (2006: 35,1 %) entsprechend überdurchschnittlich hoch.

Abbildung 25

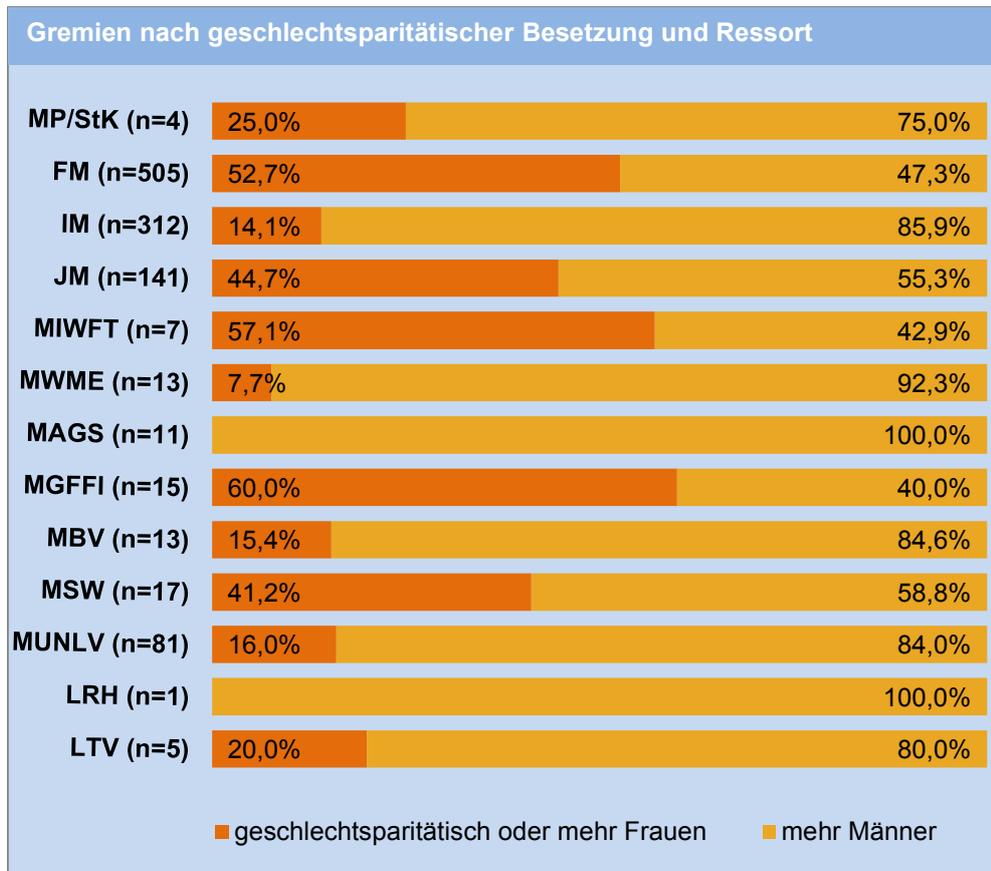


Quelle: eigene Erhebung © ies

Betrachtet man hierzu die unterschiedlichen Ressorts, dann zeigt sich erwartungsgemäß ein sehr heterogenes Bild (vgl. Abb. 26). In einigen sind annähernd oder etwas mehr als die Hälfte aller Gremien geschlechtsparitätisch oder mit mehr Frauen besetzt. Dazu gehört mit 52,7 % auch das FM, in dem es wie erwähnt besonderes viele Gremien gibt. Geht man in der Betrachtung von der Gesamtzahl der geschlechtsparitätisch besetzten Gremien aus, dann lässt sich feststellen, dass fast zwei Drittel von diesen im Geschäftsbereich des FM liegen.

Dem stehen allerdings auch viele Ressorts gegenüber, in denen diese Gremienzusammensetzung nur relativ selten (IM, MUNLV, MBV, MWME, MP/StK, LTV) oder gar nicht (MAGS, LRH) anzutreffen ist. Die meisten dieser Ressorts melden allerdings nur wenige Gremien. Ausnahmen bilden insoweit das IM sowie das MUNLV mit 312 bzw. 81 Gremien. Im MAGS gibt es elf und im LRH ein Gremium, die dann überwiegend mit mehr Männern besetzt sind.

Abbildung 26



Quelle: eigene Erhebung © ies

Dass die Mehrzahl der Gremien im Geltungsbereich des LGG bislang nicht geschlechtsparitätisch oder mit mehr Frauen besetzt ist, spiegelt sich auch in der Zahl der darin mitwirkenden Frauen und Männer wider: 37,2 % der insgesamt 7.832 Plätze in den dienststelleninternen Gremien sind mit Frauen (n = 2.916) und 62,8 % mit Männern (n = 4.916) besetzt (2006: 35,3 %).

Kommissionen, Beiräte etc. und „Sonstige Gremien“ sind in diesen Zahlen zusammengefasst. Um Missverständnisse zu vermeiden: Bezugspunkt ist jeweils die Anzahl der Plätze in den Gremien. Diese Darstellung lässt daher keinen Rückschluss darauf zu, wie viele Frauen und Männer landesweit insgesamt in diesen Gremien aktiv sind. Vielmehr waren hier Personen, die in mehreren Gremien vertreten sind, entsprechend auch mehrfach zu zählen.

In der Gesamtzahl der Plätze zeigt sich ein deutlicher Rückgang gegenüber 2006 (16.916), der wiederum darin begründet liegt, dass schulinterne Gremien sowie Gremien in den Hochschulen nicht mehr erfasst sind.

Die folgende Tabelle gibt einen Eindruck davon, wie Frauen und Männer in den Gremien der Ressorts repräsentiert sind. Die Spannweite reicht hierbei bei den Frauenanteilen von 19,7 % (MBV) bis zu 70 % (MSW). Zu beachten ist bei der Interpretation allerdings auch die zugrunde

liegende Anzahl der Gremienplätze, die von Ressort zu Ressort sehr stark schwankt und von 7 Plätzen (MIWFT) bis zu 3.508 (FM) reicht.

Tabelle 44

Zusammensetzung der Gremien innerhalb der Dienststelle nach Ressorts						
Ressort	Mit Frauen besetzte Plätze		Mit Männern besetzte Plätze		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
MP/StK	17	50,0	17	50,0	34	100
FM	1.547	44,1	1.961	55,9	3.508	100
IM	441	23,1	1.472	76,9	1.913	100
JM	379	39,9	572	60,1	951	100
<i>darunter: Gerichte und Staatsanwaltschaften</i>	195	43,3	255	56,7	450	100
MIWFT	4	57,1	3	42,9	7	100
MWME	17	24,6	52	75,4	69	100
MAGS	60	30,0	140	70,0	200	100
MGFFI	112	50,5	110	49,5	222	100
MBV	36	19,7	147	80,3	183	100
MSW	166	70,0	71	30,0	237	100
MUNLV	116	26,0	331	74,0	447	100
LRH	3	23,1	10	76,9	13	100
LTV	18	37,5	30	62,5	48	100
Gesamt	2.916	37,2	4.916	62,8	7.832	100

Quelle: eigene Erhebung © ies

Die befragten Dienststellen wurden um vertiefende Angaben zu den Personen, die in den Gremien mitwirken, gebeten. Die vorliegenden Antworten ergeben hierzu folgendes Bild:

- Die Besetzung der Gremienplätze erfolgte zu zwei Dritteln aufgrund von Entsendungen der eigenen Dienststelle und zu einem Drittel durch Entsendungen anderer Stellen (66,5 % / 33,5 %).
- Diese entsendenden anderen Stellen liegen häufig ebenfalls im Geltungsbereich des LGG. Lediglich 13,4 % der Gremienplätze wurden durch Institutionen besetzt, in denen das LGG keine Geltung besitzt.
- Bei den Besetzungen durch die zuletzt genannten Stellen liegt der Frauenanteil bei 26,3 % (2006: 25,9 %) und damit unter dem Durchschnitt.
- Betrachtet man die Plätze, die durch die eigene Dienststelle besetzt wurden, unter dem Gesichtspunkt der Repräsentanz von Vollzeit- und Teilzeitkräften, überwiegt deutlich der Anteil der Vollzeitbeschäftigten. Teilzeitbeschäftigte wurden lediglich zu 8,2 % berücksichtigt. Diese wiederum sind erwartungsgemäß weit überwiegend weiblich (84,4 %). Auch wenn somit nur wenige Gremienplätze mit Teilzeitbeschäftigten besetzt sind, so zeigt

dies doch, dass es grundsätzlich möglich ist. Und auch wenn es nur sehr wenige sind: 49 Gremienplätze sind mit teilzeitbeschäftigten Männern besetzt.

Als wesentliche Ergebnisse sind festzuhalten:

- In 223 Dienststellen sind 1.125 Gremien eingerichtet, davon sind 17 % Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie 87 % sonstige Gremien.
- Lediglich 36,5 % der Gremien sind geschlechtsparitätisch oder mit mehr Frauen besetzt, bei den Kommissionen, Beiräten etc. sogar nur 20,3 %.
- Die Anteile geschlechtsparitätisch oder mit mehr Frauen besetzter Gremien schwanken erheblich je nach Ressort.
- Im Gesamtdurchschnitt sind 36,5 % der Gremien geschlechtsparitätisch besetzt, bei steigender Tendenz gegenüber den vorherigen Berichtszeiträumen. Bei den einflussreicheren Gremien (Kommissionen, Beiräte, Verwaltungsräte etc.) liegt der Anteil der geschlechtsparitätisch besetzten Gremien jedoch bei lediglich 20,3 % bei rückläufiger Tendenz.
- 37,2 % der Plätze in den Gremien der Dienststellen sind mit Frauen besetzt.
- Mit 8,2 % werden Teilzeitkräfte von den Dienststellen gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt weit unterdurchschnittlich für eine Gremienvertretung berücksichtigt.

2.8.2 Entsendung in Gremien

Auf eine geschlechtsparitätische Besetzung können die Dienststellen nicht nur in Bezug auf die eigenen Gremien Einfluss nehmen. Sie können die Vertretung durch Frauen auch dadurch stärken, dass sie Frauen in die Gremien anderer Stellen entsenden. Letztere können im Geltungsbereich des LGG liegen - in diesem Fall wurden sie im vorigen Abschnitt mit berücksichtigt - oder auch außerhalb dessen.

Die Dienststellen, die über eigene Gremien berichtet haben, wurden zudem um Angaben zu Entsendungen in Gremien der eigenen Dienststelle, anderer Dienststellen oder zu Institutionen außerhalb des Geltungsbereichs des LGG gebeten. Insgesamt werden in diesem Zusammenhang 3.071 Entsendungen genannt. Bei diesen beträgt der Frauenanteil 32,6 %, also knapp ein Drittel (n=1.001). Die Zahl der Entsendungen ist besonders hoch in den Geschäftsbereichen des FM (829; Frauenanteil 35,3 %) und des IM (693; Frauenanteil 24,1 %), also der beiden Ministerien, die auch über die meisten dienststelleninternen Gremien verfügen. In den Geschäftsbereichen von MGFFI, MUNLV und LRH ist die Zahl der entsendeten Frauen in etwa so groß wie die Zahl der entsendeten Männer (zwischen 52,6 und 47,1 %), in allen anderen Ressorts liegen die Frauenanteile bei maximal 37,5 %.

Viele dieser Entsendungen erfolgen aufgrund des Amtes bzw. der Funktion der jeweiligen Personen. Dies trifft immerhin auf rund drei Viertel aller Entsendungen zu (75,8 %, n=2.327). Allerdings liegt der Frauenanteil hier mit 30,7 % nur rund 2 Prozentpunkte unter dem Gesamtdurchschnitt. Von diesen funktionsbezogenen Entsendungen beruht nur ein kleiner Teil auf verbindlichen Vorschriften. Dies trifft auf 13,1 % aller Entsendungen zu (n=404). Bei diesen liegt der Frauenanteil bei 30 %. Sowohl bei den Entsendungen aufgrund des Amtes bzw. der

Funktion als auch speziell der auf verbindlichen Vorschriften beruhenden Entsendungen liegen die Frauenanteile also nur geringfügig unter dem Gesamtdurchschnitt, d. h. dieser wird dadurch nicht wesentlich beeinflusst bzw. „gedrückt“.

Als wesentliche Ergebnisse sind festzuhalten:

- Von den Dienststellen, die über eigene Gremien berichtet haben, gab es 3.071 Entsendungen in Gremien der eigenen Dienststelle, anderer Dienststellen oder zu Institutionen außerhalb des Geltungsbereichs des LGG. Bei den Entsendungen beträgt der Frauenanteil 32,6 %.
- Drei Viertel der Entsendungen erfolgt aufgrund des Amtes bzw. der Funktion der jeweiligen Personen. Hier liegt der Frauenanteil bei 30,7 %, also nur geringfügig unter dem Gesamtanteil.

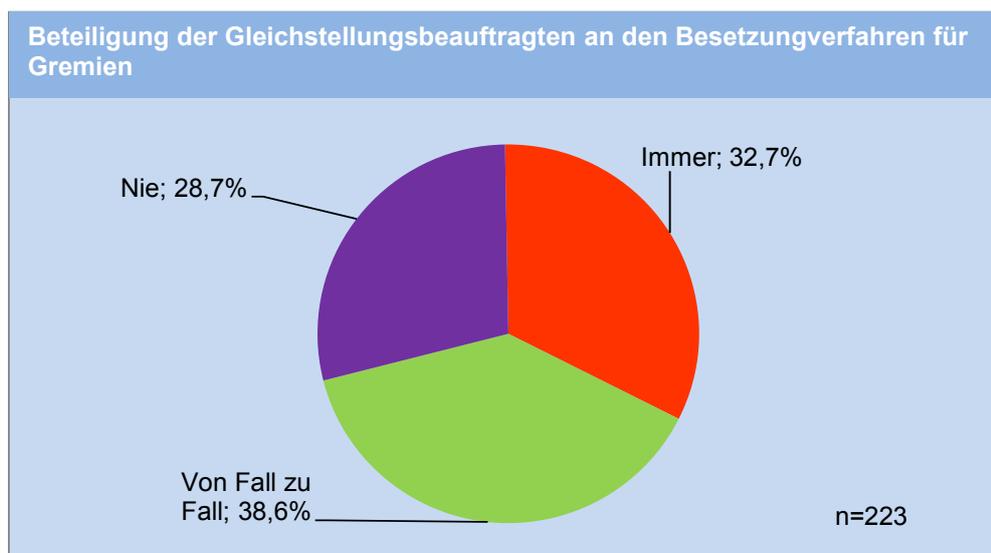
2.8.3 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Gremien

Die Ergebnisse des 2. Berichts zur Umsetzung des LGG hatten deutlich gemacht, dass hinsichtlich einer geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien weiterhin erheblicher Handlungsbedarf besteht. Vor diesem Hintergrund wurden die Dienststellen aktuell danach gefragt, ob Maßnahmen ergriffen wurden, um den Frauenanteil in den Gremien zu erhöhen. Auch ging es darum, inwieweit die Gleichstellungsbeauftragten an den Besetzungsverfahren beteiligt werden, um ihrerseits hierbei Einfluss nehmen zu können.

Angaben hierzu wurden nur von den 223 Dienststellen erfragt, die zuvor auch Angaben zu eigenen Gremien sowie zu ihrem Entsendungsverhalten gemacht haben.

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an den Besetzungsverfahren für Gremien ist in der Praxis häufig der Fall. In 71,3 % der antwortenden Dienststellen wird die Gleichstellungsbeauftragte entweder immer oder zumindest jeweils in einigen Fällen daran beteiligt, lediglich bei etwas mehr als einem Viertel erfolgt dies nie (vgl. Abb. 27).

Abbildung 27

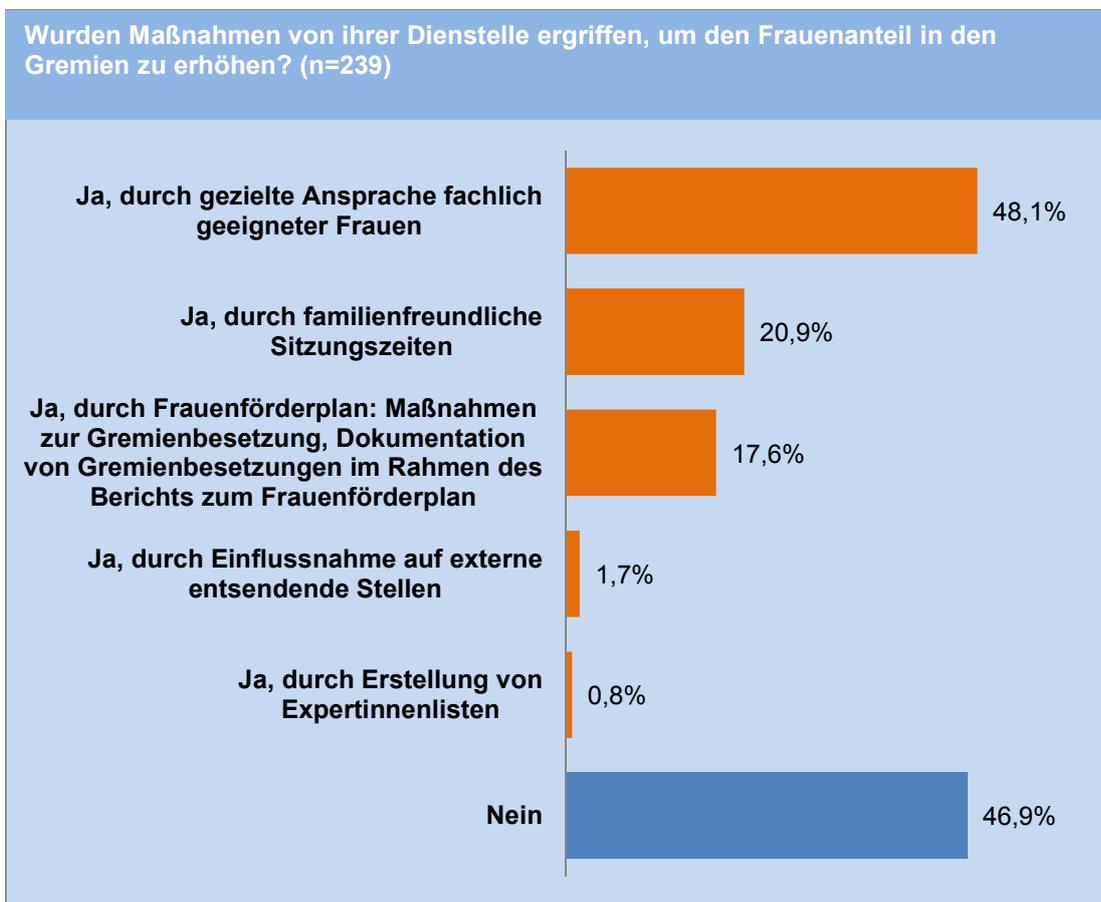


Quelle: eigene Erhebung

© ies

Besondere Maßnahmen mit dem Ziel, den Frauenanteil in Gremien zu erhöhen, wurden lediglich von etwas mehr als der Hälfte der antwortenden Dienststellen ergriffen; 46,9 % sagen hingegen, dass es bei ihnen keine derartigen Maßnahmen gab (vgl. Abb. 28). Wo dies doch der Fall war, handelte es sich vor allem um die gezielte Ansprache von Frauen, die für diese Aufgabe fachlich geeignet schienen. Davon berichteten insgesamt 115 Dienststellen. Jeweils etwa jede fünfte Dienststelle gibt an, dass familienfreundliche Sitzungszeiten als Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils umgesetzt wurden oder dass im Rahmen eines Frauenförderplans Maßnahmen zur Gremienbesetzung enthalten waren und/oder dass die Gremienbesetzungen im Rahmen der Berichterstattung zum FFP dokumentiert werden. Weitere Maßnahmen werden nur äußerst selten genannt: So geben vier Dienststellen an, auch Einfluss auf externe entsendende Stellen zu nehmen, um den Frauenanteil in Gremien zu erhöhen, und in zwei Dienststellen werden gezielt Expertinnenlisten erstellt.

Abbildung 28



Quelle: eigene Erhebung © ies

Als wesentliche Ergebnisse sind festzuhalten:

- An den Besetzungsverfahren für Gremien wird die Gleichstellungsbeauftragte in 71,3 % der antwortenden Dienststellen entweder immer oder zumindest von Fall zu Fall beteiligt.

- In lediglich etwas mehr als der Hälfte der antwortenden Dienststellen wurden besondere Maßnahmen mit dem Ziel ergriffen, den Frauenanteil in Gremien zu erhöhen. Am weitaus häufigsten erfolgte die gezielte Ansprache geeigneter Frauen.

2.9 Privatisierung

Im aktuellen Erhebungszeitraum wurde lediglich durch das MBV von einer Privatisierung berichtet. Eine Regelung zur Anwendung des LGG im Gesellschaftsvertrag war dabei zunächst unterblieben, wurde aber zwischenzeitlich ergänzt.

Im ersten Berichtszeitraum bis 2003 war von neun Privatisierungen berichtet worden, für den zweiten Berichtszeitraum bis 2006 hatte kein Ressort eine Privatisierung angegeben.

2.10 Gleichstellungsbeauftragte

Die Ergebnisse zu diesem Kapitel beruhen sowohl auf der Befragung der 571 Dienststellen als auch der befragten Gleichstellungsbeauftragten.

2.10.1 Bestellung

541 Dienststellen (94,7 %) haben am 31.12.2009 mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt. In 30 Dienststellen ist zum Stichtag 2009 keine Gleichstellungsbeauftragte bestellt. 25 davon haben weniger als 20 Beschäftigte und sind daher zur Bestellung nicht verpflichtet. Fünf Dienststellen geben für die Nichtbestellung sonstige Gründe an. Ausgehend von 538 Dienststellen, die aufgrund der Beschäftigtenzahl zur Bestellung verpflichtet sind, bedeutet dies, dass 99,1 % dieser Dienststellen ihrer Verpflichtung nachkommen (2006: 95,9 %).

404 Dienststellen verfügen über jeweils eine und 64 Dienststellen über mehr als eine Stellvertreterin. Insgesamt haben demnach 87,8 % der Dienststellen mindestens eine Stellvertreterin; 2006 waren es 80,6 %. Von den 533 Dienststellen, von denen Angaben zu dieser Frage erfolgten, haben 65 (12,2 %) keine Stellvertreterinnen für die Gleichstellungsbeauftragten bestellt.

2.10.2 Qualifikation

Von den 541 Dienststellen mit mindestens einer Gleichstellungsbeauftragten (vgl. Abschnitt 2.10.1) haben 481 die Frage nach der Eingruppierung beantwortet. Danach sind 415 erste Gleichstellungsbeauftragte Beamtinnen (86,3 %; 2006: 81,7 %) und 66 sind Tarifbeschäftigte (13,7 %; 2006: 18,3 %). In 34 Dienststellen gibt es zwei Gleichstellungsbeauftragte, darunter 27 Beamtinnen und sieben Tarifbeschäftigte. In acht Dienststellen sind mindestens drei Gleichstellungsbeauftragte tätig, sechs Beamtinnen und zwei Tarifbeschäftigte.

Von allen verbeamteten Gleichstellungsbeauftragten, ohne diejenigen in Dienststellen für Lehrkräfte, gehört die Mehrzahl (263 bzw. 58,7 %) dem gehobenen Dienst (A9-A13) an. 129 Gleichstellungsbeauftragte (28,8 %) kommen aus dem höheren Dienst (A13-B2, R1-R3, W2) und 56 (12,5 %) aus dem mittleren und einfachen Dienst. 2006 wurde der größte Anteil der Gleichstellungsbeauftragten vom höheren Dienst gestellt (42,2 %), hier hat demnach eine Verschiebung stattgefunden. Ähnliches gilt für die Verteilung innerhalb der Laufbahngruppen: 2009 gehört die größte Anzahl der Gleichstellungsbeauftragten aus dem höheren Dienst der

Besoldungsgruppe R1 (47) an, gefolgt von A14 (33). 2006 lag der Schwerpunkt bei A15 mit 90 Gleichstellungsbeauftragten. Im gehobenen Dienst lag der Schwerpunkt in 2006 auf den Besoldungsgruppen A12 (100) und A13 (96). 2009 stellt die Gruppe A12 die meisten Gleichstellungsbeauftragten (84). Nach A13 werden 65 Gleichstellungsbeauftragte besoldet. Die Anzahl der Gleichstellungsbeauftragten in den beiden höheren Besoldungsklassen verringerte sich demnach auch im gehobenen Dienst. In beiden Vorgängerberichten konnte ein Zusammenhang zwischen der Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe und der Anzahl der Beschäftigten einer Dienststelle festgestellt werden. Dieses Abhängigkeitsverhältnis hat sich für den Berichtszeitraum 2006-2009 nicht ergeben.

Bei den Gleichstellungsbeauftragten im Angestelltenverhältnis (n=75) gehört die Mehrzahl der Tarifgruppe E9 gehobener Dienst an (28 %), gefolgt von 21,3 % aus der Tarifgruppe E8. Weitere 20 % gehören E5, E6 und E9 mittlerer Dienst an und die restlichen 30,7 % verteilen sich auf E10-E14.

2.10.3 Arbeitssituation

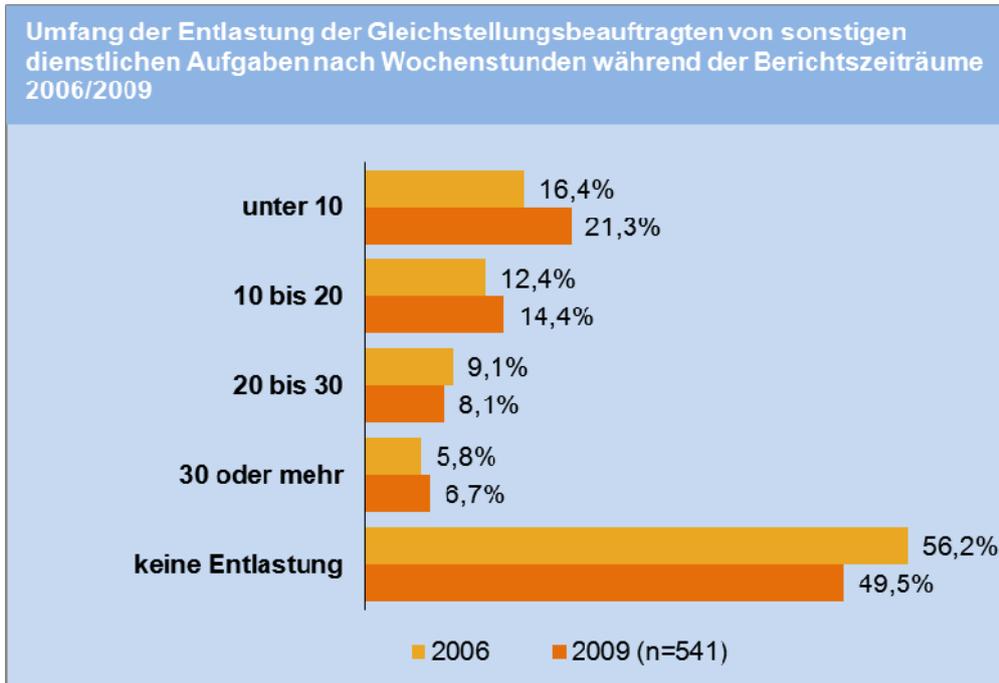
Entlastung von sonstigen dienstlichen Aufgaben

Gemäß § 16 Abs. 2 LGG ist die Gleichstellungsbeauftragte im erforderlichen Umfang von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten, in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten soll die Entlastung in der Regel mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen, in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten in der Regel mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit. Zum Stichtag 31.12.2009 sind 52,5 % der ersten Gleichstellungsbeauftragten einer Dienststelle von den sonstigen dienstlichen Aufgaben entlastet. Bei den zweiten Gleichstellungsbeauftragten sind es 4,1 % und bei den dritten 0,6 %. Damit erhalten im Gesamtdurchschnitt 50,5 % aller Gleichstellungsbeauftragten eine Entlastung. 2006 galt dies für 43,8 %. Demnach hat eine Steigerung der Entlastung stattgefunden.

Bezogen auf die Gesamtzahl der Dienststellen (541), die eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt haben, werden 21,3 % mit weniger als zehn Stunden entlastet, 14,4 % mit zehn bis unter 20 Stunden, 8,1% mit 20 bis unter 30 Stunden und 6,7 % mit mehr als 30 Stunden (vgl. Abb. 29). Im Vergleich mit 2006 zeigt sich, dass die Entlastung im Bereich zwischen unter zehn Stunden bis zu 20 Stunden zugenommen hat. Bei Entlastungen zwischen 20 Stunden und Vollzeit haben sich kaum Veränderungen ergeben. Der Anteil der Gleichstellungsbeauftragten ohne Entlastung ist deutlich zurückgegangen, beträgt aber immer noch 49,5 %.

Bezogen auf die Anzahl der Gleichstellungsbeauftragten, die eine Entlastung erhalten (273), zeigt sich folgendes Bild: Die Mehrzahl (42,1 %) ist weniger als zehn Stunden entlastet. 28,2 % werden zehn bis unter 20 Stunden entlastet, 16,5 % 20 bis unter 30 Stunden und 13,2 % 30 Stunden und mehr.

Abbildung 29

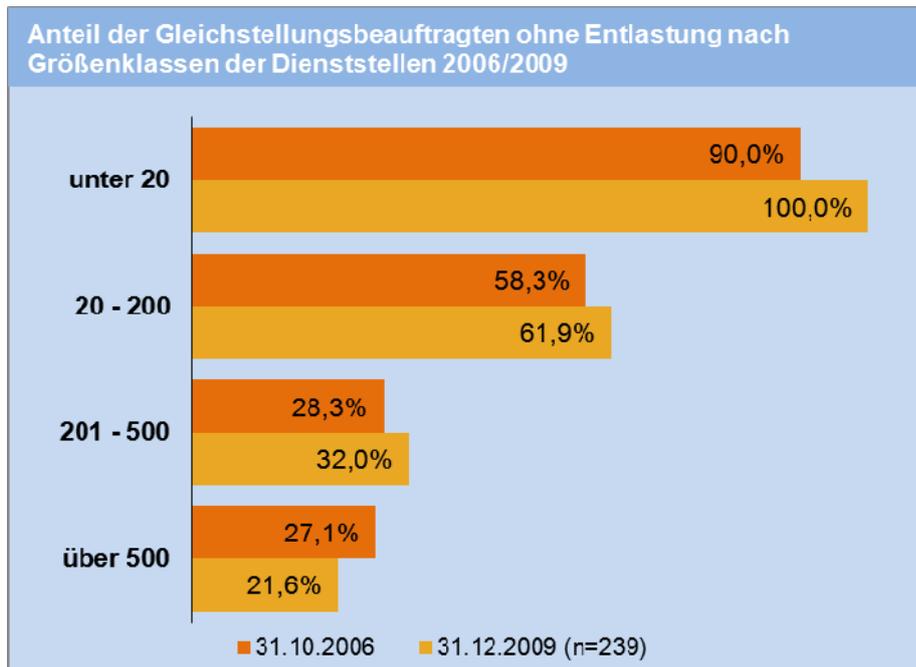


Quelle: eigene Erhebung © ies

Ressortbezogen ist der Anteil der Gleichstellungsbeauftragten, die ohne Entlastung arbeiten, im MSW (20 %), FM (24 %), IM (24,6 %) und MIWFT (25 %) am geringsten. Überwiegend ohne Entlastung arbeiten die Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen des MWME (100 %), des LRH (85,7 %) und des JM (69,2 %). Für das MGFFI sowie die LTV als Dienststellen ohne nachgeordnete Bereiche gilt: Im MGFFI verfügt die Gleichstellungsbeauftragte über eine Entlastung, in der LTV nicht. In der MP/StK, im MAGS, im MBV sowie im MUNLV beträgt der Anteil der Gleichstellungsbeauftragten, die ohne Entlastung arbeiten, 50 %.

Differenziert nach der Anzahl der Beschäftigten wird deutlich, dass die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten mit der Größe der Dienststelle steigt bzw. der Anteil der Gleichstellungsbeauftragten ohne Entlastung sinkt (vgl. Abb. 30). Allerdings liegt 2009 der Anteil der Gleichstellungsbeauftragten ohne Entlastung in fast allen Größenklassen höher als 2006. Die für den letzten Berichtszeitraum festgestellten positiven Tendenzen haben sich hier nicht fortgesetzt. Nur bei Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten ist dieser Trend zur Verbesserung weiterhin zu beobachten. Der Anteil der Gleichstellungsbeauftragten ohne Entlastung sank hier von 27,1 % auf 21,6 % (2003: 42,5 %).

Abbildung 30



Quelle: eigene Erhebung © ies

Personelle Ausstattung

Gemäß § 16 Abs. 2 S. 1 LGG steht der Gleichstellungsbeauftragten bei Bedarf personelle Unterstützung zu. Im vorliegenden Berichtszeitraum wurden in 65 Dienststellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Tätigkeit bei der Gleichstellungsbeauftragten (ganz oder teilweise) von anderen Aufgaben entlastet. In 51 Dienststellen hat die Gleichstellungsbeauftragte eine Person zur Mitarbeit an die Seite bekommen, in zwölf Dienststellen sind es zwei und in zwei Dienststellen drei Personen. Die insgesamt 81 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden für ihre Tätigkeit bei der Gleichstellungsbeauftragten im Durchschnitt mit 17,9 Stunden entlastet, umfangreicher als in den beiden vorherigen Berichtszeiträumen (2003: 14,6 Stunden; 2006: 11,8 Stunden).

Sächliche Ausstattung

Im Vergleich zu 2003 (5,7 %) und 2006 (6,5 %) verfügen weniger Gleichstellungsbeauftragte über eigene finanzielle Mittel, zum Stichtag 31.12.2009 sind es nur 3,1 % (16).

An Fortbildungen zum Thema Gleichstellungstätigkeiten nahmen im Berichtszeitraum 287 (52,8 %; 2006: 50,3 %) der befragten Gleichstellungsbeauftragten teil. Differenziert nach der Größe der Dienststelle zeigt sich, dass die Teilnahmequote mit der Größe der Dienststelle zunimmt.

Überdurchschnittliche Teilnahmequoten verzeichnen die Geschäftsbereiche von FM (69,9 %) und IM (82 %), darunter liegen JM (37,9 %) und MSW (33,3 %). Die anderen Ressorts liegen, bis auf das MIWFT, ebenfalls über dem Durchschnitt, doch ist bei ihnen die absolute Anzahl sehr gering und beläuft sich auf ein bis drei Teilnehmerinnen.

2.10.4 Zusammenarbeit mit der Dienststelle

Nach §§ 17, 18 LGG ist die Gleichstellungsbeauftragte *frühzeitig* in beteiligungspflichtige Maßnahmen einzubeziehen. Dies betrifft neben personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen insbesondere auch die Mitwirkung an fachpolitischen Aufgaben der Dienststelle. 261 Dienststellen (49,4 %) geben an, dass die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bereits im Stadium des verwaltungsinternen Abstimmungsprozesses erfolgt, in weiteren 252 (47,7 %) geschieht die Beteiligung jedoch erst gleichzeitig mit dem Personalrat und elf (2,1 %) geben an, die Gleichstellungsbeauftragte erst nach einer Entscheidung zu informieren. In vier Fällen (0,8 %) wurde die Beteiligung gänzlich verneint.

Im Rahmen der Befragung der 543 Gleichstellungsbeauftragten gaben 58,3 % (317) an, dass sie im Berichtszeitraum gemäß § 18 Abs. 2 LGG Stellungnahmen im Vorfeld von Entscheidungen abgegeben haben. Die Vergleichswerte aus 2003 (58,9 %) und 2006 (53,8 %) bewegen sich in einer ähnlichen Größenordnung.

2.10.5 Rechte

Personalakteneinsichtsrecht

Von ihrem Recht auf Einsicht in die Personalakten nach § 18 Abs. 1 LGG machten 39,2 % der befragten Gleichstellungsbeauftragten Gebrauch. Auch dies entspricht in etwa der Größenordnung der vergangenen Berichtszeiträume (2006: 35 %; 2003: 39,4 %).

Unmittelbares Vortragsrecht/Teilnahme an Besprechungen

Im Berichtszeitraum 2006-2009 nahmen 58 % (315) Gleichstellungsbeauftragte das unmittelbare Vortragsrecht gemäß § 18 Abs. 4 Satz 2 LGG in Anspruch (2003: 64,1 %, 2006: 61,6 %).

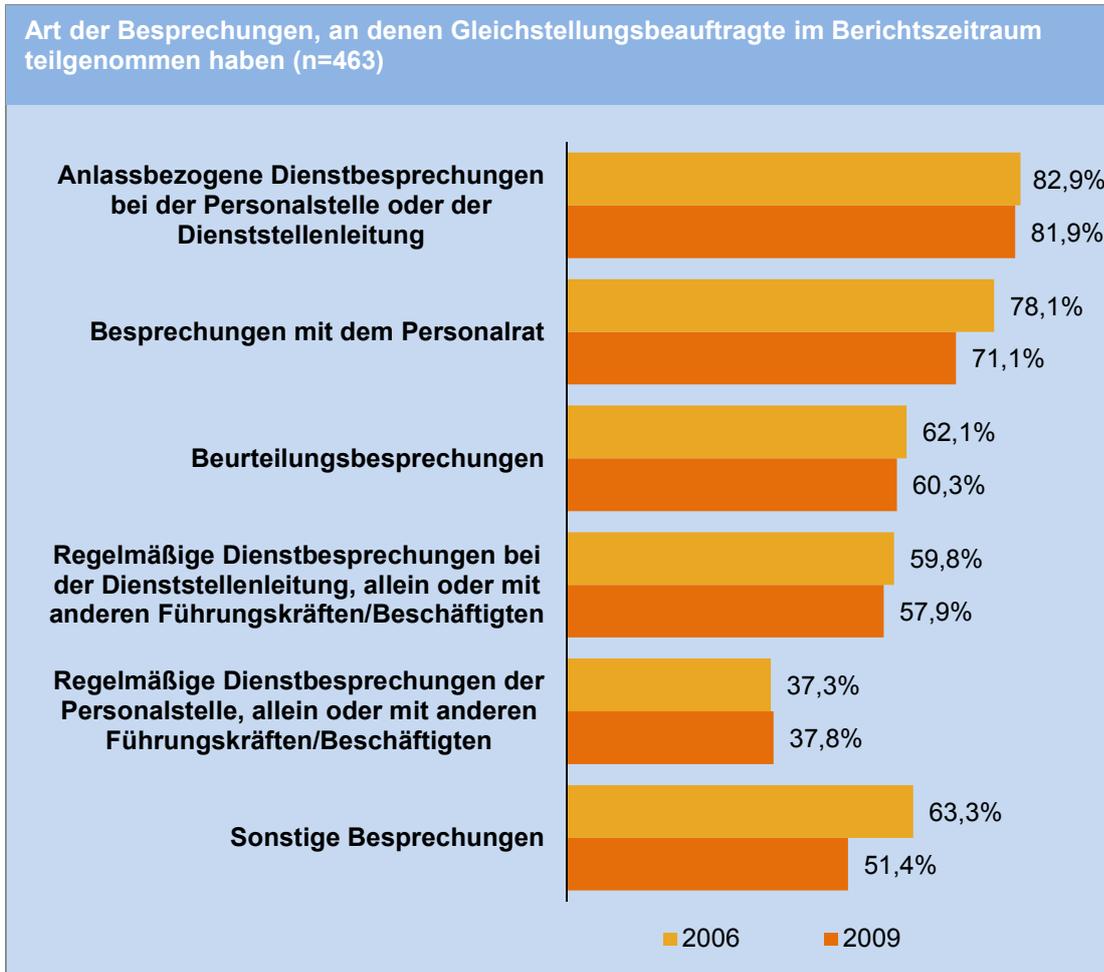
Mit 95,9 % der Fälle lag der Schwerpunkt bei personellen Maßnahmen, gefolgt von sozialen Maßnahmen (60,3 %) und organisatorischen Maßnahmen (47,3 %).

In ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte nahmen im Berichtszeitraum 85,1 % der befragten Gleichstellungsbeauftragten an Besprechungen teil (2006: 82 %; 2003: 70,4 %).

Wie gehabt steigen die Werte mit der Größe der Dienststelle: Von 30 % bei Dienststellen mit weniger als 20 Beschäftigten über 81,5 % (Dienststellen mit 20 bis 200 Beschäftigten), 90,2 % (Dienststellen mit 201 bis 500 Beschäftigten) bis 93,2 % (Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten). In den Dienststellen, in denen die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten Pflicht ist, besteht demnach insgesamt eine weitgehend gute Einbindung in das Besprechungswesen.

Die Besprechungen, an denen die Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum teilgenommen haben, sind vielfältig (vgl. Abb. 31). Am häufigsten ist dabei die Teilnahme an anlassbezogenen Dienstbesprechungen bei der Personalstelle oder der Dienststellenleitung, es folgen Besprechungen mit dem Personalrat, Beurteilungsbesprechungen und regelmäßige Dienststellenbesprechungen bei der Dienststellenleitung. Etwas seltener wird die Teilnahme an regelmäßigen Dienststellenbesprechungen bei der Personalstelle genannt.

Abbildung 31



Quelle: eigene Erhebung © ies

Zu diesen Besprechungen haben zwei Drittel der Befragten regelmäßig Einladungen erhalten (2006: 55,5 %). 23,2 % haben zum Teil Einladungen bekommen.

Konnten die Gleichstellungsbeauftragten nicht an den Besprechungen teilnehmen, erhielten 41,5 % im Nachhinein regelmäßig Protokolle (2006: 38,3 %).

Nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes finden vierteljährlich Besprechungen der Dienststellenleitung mit dem Personalrat statt. Daran nehmen 53,9 % der Befragten teil (2006: 53,4 %).

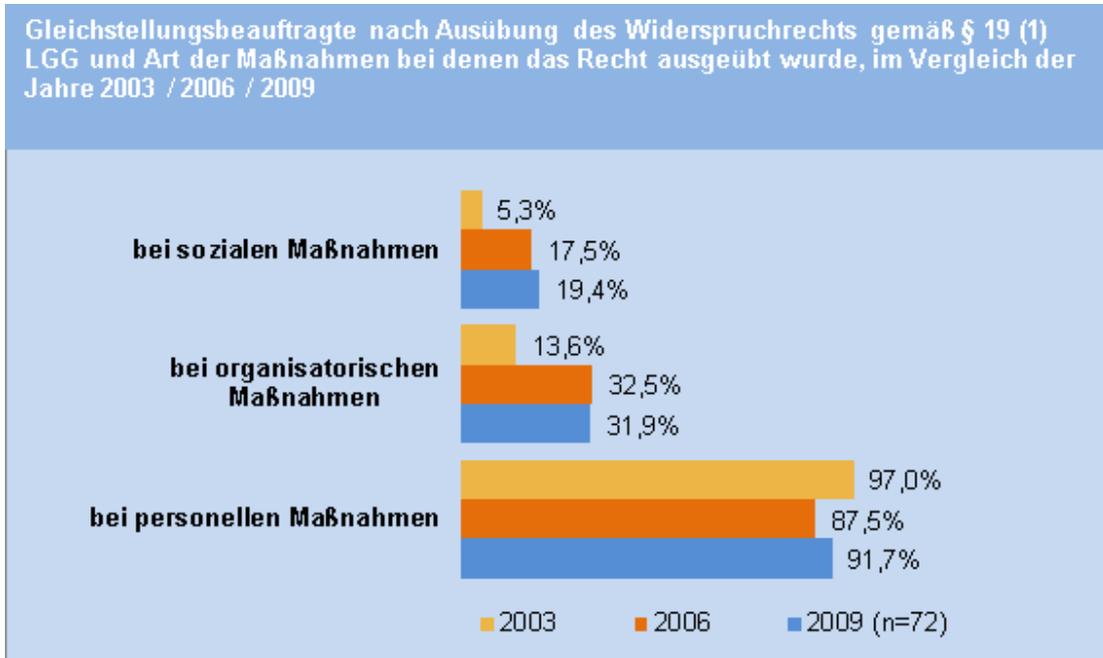
Widerspruchsrecht

Im Berichtszeitraum nutzten 72 Gleichstellungsbeauftragte (13,3 %) gemäß § 19 Abs. 1 LGG ihr Recht auf Widerspruch (2003: 16,1 %; 2006: 10,4 %).

Die Feststellung des 2. LGG-Berichts, dass die Gleichstellungsbeauftragten mit steigender Beschäftigtenzahl häufiger Widerspruch einlegen, kann nicht bestätigt werden, da für diesen Fall keine Signifikanzen festgestellt werden konnten.

In 91,7 % der Fälle ging es um personelle Maßnahmen, in 31,9 % der Fälle um organisatorische und in 19,4 % der Fälle um soziale Maßnahmen (vgl. Abb. 32).

Abbildung 32



Quelle: eigene Erhebung © ies

Von den Befragten, die das Widerspruchsrecht ausübten, gaben 16,7 % an, dass sie dabei immer Erfolg hatten (2004-2006: 17,5 %), gut die Hälfte (51,4 %), dass sie überwiegend Erfolg hatten (2004-2006: 52,5 %) und ein Viertel, dass sie selten erfolgreich waren (2004-2006: 15 %). Somit ist die Erfolgsquote mit rund 68 % seit dem letzten Berichtszeitraum (70 %) in etwa gleich geblieben.

Die Möglichkeit, Stellungnahmen der übergeordneten Dienststelle anzufordern, nutzten nur fünf Gleichstellungsbeauftragte (2004-2006: zwölf). Von diesen Befragten forderten drei eine Stellungnahme und zwei forderten zwei Stellungnahmen der übergeordneten Dienststelle an.

2.10.6 Mitarbeit in Gremien

240 Befragte (44,1 %) arbeiteten in ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte in Gremien (außer Auswahlgremien) der eigenen Dienststelle mit. Dieser Rückgang von 315 (2006) auf 240 Personen geht einerseits darauf zurück, dass die Hochschulen für den vorliegenden Berichtszeitraum nicht mehr befragt wurden und andererseits auf einen veränderten Befragungsmodus für den schulischen Bereich. Hier wurde 2006 schulformbezogen gefragt (jeweils ein eigener Fragebogen für jede Schulform) und 2009 personenbezogen (ein Fragebogen pro Gleichstellungsbeauftragte, unabhängig von einer evtl. Mehrfachzuständigkeit). Diese beiden Änderungen bedeuten einen Rückgang von ca. 150 Personen.

Die Mitarbeit in den Gremien bezog sich 2003 auf durchschnittlich 2,9 Gremien, 2006 auf durchschnittlich 3,2 und in diesem Berichtszeitraum auf durchschnittlich 2,7 Gremien (vgl. Tab.

45). Mit Blick auf die Größe der Dienststellen kann, wie 2006, festgestellt werden, dass die Mitarbeit der Gleichstellungsbeauftragten in Gremien mit steigender Beschäftigtenzahl zunimmt.

Tabelle 45

Mitarbeit in Gremien nach Dienststellengröße		
Beschäftigtenzahl	Anteil der Gleichstellungsbeauftragten, die in Gremien der Dienststelle mitarbeiten	Durchschnittliche Zahl der Gremien pro Gleichstellungsbeauftragte
unter 20	-	-
20-200	36,2%	1,7
201-500	53,6%	2,5
über 500	62,2%	5,7
Gesamt	44,1%	2,7

Quelle: eigene Erhebung © ies

Die Gremien, in denen die Befragten mitarbeiten, umfassen die Themen Organisation, Personal, Gleichstellung/Frauen sowie Sonstige. Die Gremienmitarbeit betrifft am häufigsten das Aufgabengebiet Personal (72,1 %), es folgen die Bereiche Organisation (65,4 %), Gleichstellungsfragen (27,5 %) und anderweitigen Themen (42,9 %).

2.10.7 Vernetzung

Insgesamt nutzen von den 543 Gleichstellungsbeauftragten 77,5 % die Möglichkeit, mit anderen Gleichstellungsbeauftragten in Kontakt zu treten (2006: 77,7 %; 2003: 83,9 %). Der Kontakt untereinander findet, wie bereits in den ersten beiden Berichten festgestellt, hauptsächlich auf Dienstbesprechungen auf Einladung einer übergeordneten Dienststelle statt (68 %), aber auch im Rahmen regelmäßiger Treffen (35,8 %) oder Telefonate (31,1 %).

Als wesentliche Ergebnisse sind festzuhalten:

- In fast 95 % aller Dienststellen ist eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Soweit die Dienststellen zur Bestellung verpflichtet sind, kommen sie ihrer Verpflichtung zu 99 % nach.
- Die Auswahl der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt – gemessen an der Besoldung bzw. dem Entgelt – tendenziell auf hierarchisch niedrigerer Ebene als im vorherigen Berichtszeitraum.
- Immer noch etwa die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten erhält keine Entlastung von den sonstigen dienstlichen Aufgaben.
- Nur knapp die Hälfte der Dienststellen beteiligt die Gleichstellungsbeauftragte gemäß den gesetzlichen Vorgaben bereits im verwaltungsinternen Abstimmungsprozess.

2.10.8 Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an Schulen und Studienseminaren²⁷

Schulen und Studienseminare sind aufgrund der fehlenden Dienststelleneigenschaft zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten nicht verpflichtet. Nach § 15 Abs. 2 LGG kann jedoch eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen benannt werden, wenn die weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz bzw. der Seminarkonferenz sich dafür entscheiden.

Ausgangslage

Dienststellen für die im Landesdienst beschäftigten Lehrkräfte sind die Bezirksregierungen und Schulämter. Gleichstellungsbeauftragte sind dementsprechend auf dieser Ebene in der Schulaufsicht bestellt.

Die in § 15 Abs. 2 LGG normierte Institution der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen²⁸ schafft in den Schulen und Studienseminaren einen „verlängerten Arm“ der Gleichstellungsbeauftragten in die Einrichtungen vor Ort, quasi als wechselseitige Beratungs- und Informationsinstanz für die gleichstellungsrechtlichen Implikationen im Personal- bzw. Dienstrecht. Durch strukturelle und rechtliche Weiterentwicklungen seit Inkrafttreten des LGG hat die Funktion der Ansprechpartnerinnen an Bedeutung gewonnen. Mit der eingeleiteten sukzessiven Übertragung einzelner Dienstvorgesetztenaufgaben auf die Schulleitungen ist zugleich die Wahrnehmung der Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten von der Schulaufsichtsebene auf die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen verlagert worden (Schulgesetznovelle 2006 – vgl. § 59 Abs. 5 SchulG). Die Ansprechpartnerinnen werden mit der Neuregelung faktisch zu Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten im Sinne des § 15 Abs. 1 LGG²⁹.

Sicherung der Beteiligung

Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bzw. Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen bei Personalentscheidungen für Beschäftigte an Schulen ist inzwischen weitgehend zur Routine geworden. Die verwaltungsgerichtliche Rechtsprechung in Nordrhein-Westfalen nimmt allerdings inzwischen die Frage der gleichstellungsrechtlichen Beteiligung zunehmend in den Blick. Daher werden die Maßnahmen zur Sensibilisierung der Entscheidungsverantwortlichen in Schule und Schulaufsicht (z. B. in Dienstbesprechungen, Fortbildungen, Print- und Online-Informationen) fortzusetzen sein, bis die Rechtshandhabung sicher gewährleistet ist. Zur Unterstützung in der Praxis sind in einem Online-Handbuch für die Schulleitungen auch Erläuterungen zu einzelnen gleichstellungsrechtlichen Verfahrensschritten bereitgestellt³⁰. Die Qualifizierung der Ansprechpartnerinnen für die neuen (Pflicht)Aufgaben erfolgt dem Bedarf entsprechend durch spezielle Angebote der Bezirksregierungen.

²⁷ Nach der Novellierung des Lehrerausbildungsgesetzes (LABG) 2009 erhalten Studienseminare ab 2011 die Bezeichnung "Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung".

²⁸ zu weiteren Einzelheiten vgl. Erläuterung im 2. Bericht der Landesregierung zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes - Seite 105

https://services.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenservice/commons/Download.php?artikel_id=70147&mliid=15

²⁹ vgl. Handreichung „Gleichberechtigung am Arbeitsplatz Schule und Studienseminar“

https://services.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenservice/download/838/handr._gleichberechtigung.pdf

³⁰ <http://www.schulleitung.schulministerium.nrw.de/Schulleitung/bb581f56-1840-42f3-b8af-064bd45e6930.htm>

An der überwiegenden Zahl der Schulen sind Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen bestellt, an vielen auch Stellvertreterinnen. Für die Schulen ist die Bestellung insbesondere aufgrund der Verlagerung des Auswahlverfahrens für Lehrereinstellungen auf die Ebene der einzelnen Schulen (§ 57 Abs. 7 SchulG) zu einer nützlichen und notwendigen Strukturentscheidung geworden, denn die Ansprechpartnerinnen sind Pflichtmitglied in den Auswahlkommissionen. Diese Aufgabe nimmt erfahrungsgemäß den größten Anteil an der zeitlichen Beanspruchung für gleichstellungsrechtliche Beteiligungen ein.

An den Grundschulen sind Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen insgesamt zu einem etwas geringeren Prozentsatz bestellt. Mit dem angestrebten weiteren Ausbau der Eigenverantwortlichkeit von Schulen wird allerdings – auch für kleine Systeme³¹ – zur Verkürzung der verwaltungsinternen Verfahrenswege eine Bestellung flächendeckend an jeder Schule angestrebt.

Im Erhebungszeitraum waren an den 36 Studienseminaren (mit Ausnahme des Regierungsbezirks Köln) durchgängig Ansprechpartnerinnen (schulformbezogen) und z. T. auch Stellvertreterinnen bestellt.

Als wesentliche Ergebnisse sind festzuhalten:

- An der überwiegenden Zahl der Schulen sind Ansprechpartnerinnen bestellt, an vielen auch Stellvertreterinnen.
- An den Grundschulen sind Ansprechpartnerinnen insgesamt zu einem etwas geringeren Prozentsatz bestellt.
- An den 36 Studienseminaren waren (mit Ausnahme des Regierungsbezirks Köln) durchgängig Ansprechpartnerinnen bestellt.

³¹ Von den 3.179 Grundschulen haben 2.860 Kollegien mit unter 20 Lehrkräften.

Anhang

Landesgleichstellungsgesetz

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)

Vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590)

Zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 21. April 2009 (GV. NRW. S. 224)

Inhaltsübersicht

Abschnitt I Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Ziel des Gesetzes
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmung
- § 4 Sprache

Abschnitt II Maßnahmen zur Frauenförderung

- § 5 Leistungsorientierte Mittelvergabe
- § 5 a Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen
- § 6 Inhalt des Frauenförderplanes
- § 7 Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
- § 8 Ausschreibung
- § 9 Vorstellungsgespräch
- § 10 Auswahlkriterien
- § 11 Fortbildung
- § 12 Gremien

Abschnitt III Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- § 13 Arbeitszeit und Teilzeit
- § 14 Beurlaubung

Abschnitt IV Gleichstellungsbeauftragte

- § 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen
- § 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten
- § 17 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten
- § 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten
- § 19 Widerspruchsrecht
- § 20 Anrufungsrecht der Beschäftigten
- § 21 Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

Abschnitt V Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

- § 22 Berichtspflicht
- § 23 Verwaltungsvorschriften

§ 24 Rechte des Personalrates
§ 25 Rechte der Schwerbehinderten
§ 26 Übergangsregelungen

Abschnitt I

Allgemeine Bestimmungen

§ 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.

§ 2

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt, soweit es nichts anderes bestimmt, für die Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, für die Eigenbetriebe und Krankenhäuser des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie für die Gerichte und Hochschulen, den Landesrechnungshof, die Landesbeauftragte und den Landesbeauftragten für den Datenschutz, die Verwaltung des Landtages und für den Westdeutschen Rundfunk Köln. Dieses Gesetz gilt nicht für die Provinzial-Versicherungsanstalten der Rheinprovinz und den Verband öffentlicher Versicherer.

(2) Auf die Sparkassen, die NRW.BANK, die LBS Westdeutsche Landesbausparkasse, die Westfälischen Provinzial-Versicherungsanstalten und die Lippische Landes-Brandversicherungsanstalt finden die §§ 1 bis 4, § 5 a Abs. 1, § 6 Abs. 1, § 7, die §§ 12 bis 14, § 15 Abs. 1 und 3 sowie § 17 Anwendung. Die in Satz 1 genannten Stellen haben im Übrigen durch eigene ihren Aufgaben Rechnung tragende Regelungen zu gewährleisten, dass das Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann in gleicher oder besserer Weise verwirklicht wird. Auf den Westdeutschen Rundfunk Köln findet Satz 1 Anwendung.

(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.

§ 3 Begriffsbestimmung

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Behörden und Einrichtungen des Landes und die in § 2 genannten Stellen. Dienststellen für die im Landesdienst beschäftigten Lehrkräfte sind die Bezirksregierungen und die Schulämter.

(2) Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Auszubildende. Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie Beamtinnen und Beamte, die nach § 37 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Mai 1981 (GV. NRW. S. 234), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 1999 (GV. NRW. S. 148) jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, sind keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Stellen im Sinne dieses Gesetzes sind Planstellen und andere Stellen im Sinne von § 17 der Landeshaushaltsordnung (LHO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. April 1999 (GV. NRW. S. 158).

§ 4 Sprache

Gesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

Abschnitt II Maßnahmen zur Frauenförderung

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

(4) In den Gemeinden und Gemeindeverbänden sind die Frauenförderpläne durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.

(5) Frauenförderpläne der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts werden im Benehmen mit deren verfassungsmäßig zuständigen obersten Organen aufgestellt.

(6) Nach Ablauf des Frauenförderplans hat die Dienststelle, die den Frauenförderplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der nach den Absätzen 2 bis 5 zuständigen Stelle gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Frauenförderplans ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 6 Abs. 5 ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.

(7) Der Bericht zum Frauenförderplan in Hochschulen und deren medizinische Einrichtungen nimmt auch Stellung zu den durch die leistungsorientierte Mittelvergabe (§ 5) erreichten Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages und der Umsetzung dieses Gesetzes.

(8) Die Frauenförderpläne, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Frauenförderplans durchgeführten Maßnahmen sind in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen, und in den Schulen bekannt zu machen.

§ 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.

(6) Wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

§ 7

Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

(1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses nach Maßgabe von § 15 Abs. 3, § 121 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 20 Abs. 6 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Vergütungs- oder Lohngruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind.

(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.

(4) Für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich oder die Einheit gemäß § 25a HG. Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 1 einbezogen. Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Vergütungsgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte und die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Gruppe der Arbeiternehmerinnen und Arbeitnehmer.

(5) Die Absätze 1 Satz 2 und 2 Satz 2 gelten entsprechend für Umsetzungen, soweit damit die Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden ist, und für die Zulassung zum Aufstieg.

§ 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.

(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.

(4) In der Ausschreibung sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(5) Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren.

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

(7) Weitergehende Vorschriften über eine Ausschreibung bleiben unberührt.

(8) Von einer Ausschreibung im Sinne der Absätze 1 und 2 kann abgesehen werden bei

1. Stellen der Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 37 des Landesbeamtengesetzes;
2. Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen;
3. Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden sind;
4. Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und -wahlbeamten.

(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.

(3) Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.

§ 10

Auswahlkriterien

(1) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

(2) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

§ 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 Fortbildungsangebot 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.

§ 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 Berufungsakt 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.

(4) Die Umsetzung der Bestimmungen zur Gremienbesetzung ist in den Frauenförderbericht aufzunehmen.

Abschnitt III

Maßnahmen zur 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.

(5) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.

(6) Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 3 ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

(7) Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden.

§ 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 Dienstort oder wohnortnah eingesetzt werden.

(3) § 13 Abs. 5 gilt entsprechend.

(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.

(8) Streben beurlaubte Beschäftigte wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, gilt § 13 Abs. 7 entsprechend.

Abschnitt IV 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. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden.

(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.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(4) Sie haben auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Verschwiegenheit über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren.

§ 17

Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können; dies gilt insbesondere für

1. soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche; die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen;
2. die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplans.

(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.

§ 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 § 84 Abs. 2 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 zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen; bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen.

(3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.

(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).

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Sie kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige oberste Landesbehörde wenden.

§ 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. Zum Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten an einer Hochschule nimmt die Gleichstellungskommission, ansonsten der Senat Stellung.

§ 20

Anrufungsrecht der Beschäftigten

Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte, darüber hinaus an die Gleichstellungsbeauftragten der übergeordneten Dienststellen oder an die für Gleichstellungsfragen zuständige oberste Landesbehörde wenden.

§ 21

Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

Von den Vorschriften des Abschnittes IV finden für die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden und Gemeindeverbände § 15 Abs. 3 , § 16 Abs. 1 , Abs. 2 Satz 1 und 2 , Abs. 3 und 4 , § 17 , § 18 , § 19 Abs. 1 und § 20 1. und 3. Alternative Anwendung.

Abschnitt V

Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

§ 22

Berichtspflicht

Die Landesregierung berichtet dem Landtag im Abstand von drei Jahren über die Umsetzung dieses Gesetzes in der Landesverwaltung.

§ 23

Verwaltungsvorschriften

Verwaltungsvorschriften zu diesem Gesetz erlassen hinsichtlich des § 15 Abs. 2 das für das Schulwesen, im Übrigen das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium.

§ 24

Rechte des Personalrates

Die Rechte der Personalvertretungen bleiben unberührt.

§ 25

Rechte der Schwerbehinderten

Die Rechte der Schwerbehinderten bleiben unberührt.

§ 26

Übergangsregelungen

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Vertreterin und die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen sind innerhalb von vier Monaten nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes, im Übrigen innerhalb von vier Monaten nach Vorliegen der Voraussetzungen des § 15 zu bestellen. Dies gilt auch für Nachbesetzungen.

(2) Der Frauenförderplan nach § 5 a Abs. 1 ist erstmals innerhalb von zwölf Monaten nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes zu erstellen. Sechs Monate nach Ablauf des Frauenförderplans ist der Bericht nach § 5 a Abs. 6 vorzulegen. Wird der Frauenförderplan nicht fristgemäß aufgestellt, sind Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten im Tarifbereich bis zum In-Kraft-Treten des Frauenförderplans auszusetzen; dies gilt nicht für Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind.

(3) Vor In-Kraft-Treten dieses Gesetzes begonnene Personalmaßnahmen werden nach den Vorschriften dieses Gesetzes weitergeführt.

**Fragebogen für Dienststellen
inkl. Anschreiben**

**Fragebogen für Gleichstellungsbeauftragte
inkl. Anschreiben**

Befragung für den 3. Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen

Berichtszeitraum: 01.11.2006 - 31.12.2009

*Dies ist eine Übersicht zu den Fragen, die im Online-Fragebogen enthalten sind. Sie dient zu Ihrer Information.
Die Beantwortung der Fragen ist nur in der Online-Fassung möglich.*

Angaben zur Dienststelle

1. Bezeichnung der Dienststelle

Für eventuelle Rückfragen geben Sie hier bitte Ihre Kontaktdaten an:

Bearbeiter/in

Telefon

E-Mail

2. Anzahl der Beschäftigten am 31.12.2009

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

Ja, und zwar für alle Besoldungs- und Entgeltgruppen

Ja, aber nur für folgende Besoldungs- und Entgeltgruppen:

Nein

A. Führungspositionen

4.1 Wie viele Beschäftigte (einschließlich Beurlaubte) befanden sich am 31.12.2009 in Führungspositionen? Bitte machen Sie die Angaben in der für Sie maßgeblichen Kategorie.

Schulen	Frauen (Vollzeit)	Frauen (Teilzeit)	Männer (Vollzeit)	Männer (Teilzeit)
Grundschulen: Schulleitung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Hauptschulen: Schulleitung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Förderschulen: Schulleitung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Realschulen: Schulleitung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Gymnasien: Schulleitung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Gesamtschulen: Schulleitung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Berufskollegs: Schulleitung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Weiterbildungskollegs: Schulleitung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Grundschulen: Stellvertretende Schulleitung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Hauptschulen: Stellvertretende Schulleitung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Förderschulen: Stellvertretende Schulleitung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Realschulen: Stellvertretende Schulleitung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Gymnasien: Stellvertretende Schulleitung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Gesamtschulen: Stellvertretende Schulleitung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Berufskollegs: Stellvertretende Schulleitung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Weiterbildungskollegs: Stellvertretende Schulleitung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

A. Führungspositionen

4.2 Wie viele Beschäftigte (einschließlich Beurlaubte) befanden sich am 31.12.2009 in Führungspositionen?

Gerichte und Staatsanwaltschaften

	Frauen (Vollzeit)	Frauen (Teilzeit)	Männer (Vollzeit)	Männer (Teilzeit)
Dienststellenleitung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Stellvertretende Dienststellenleitung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Abteilungsleitung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Dezernatsleitung (nur - ggf. anteiliges - Verwaltungsdezernat)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
weitere aufsichtsführende Richterinnen und Richter	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Geschäftsleitung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Stellvertretende Geschäftsleitung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

4.3 Wie viele Beschäftigte (einschließlich Beurlaubte) befanden sich am 31.12.2009 in Führungspositionen?

Ministerien, Landtagsverwaltung, Landesrechnungshof, Landesbeauftragte für den Datenschutz

	Frauen (Vollzeit)	Frauen (Teilzeit)	Männer (Vollzeit)	Männer (Teilzeit)
Dienststellenleitung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Stellvertretende Dienststellenleitung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Abteilungsleitung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Stellvertretende Abteilungsleitung/Gruppenleitung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
B 3 Referatsleitung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Referatsleitung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

4.4 Wie viele Beschäftigte (einschließlich Beurlaubte) befanden sich am 31.12.2009 in Führungspositionen?

Übrige Dienststellen

	Frauen (Vollzeit)	Frauen (Teilzeit)	Männer (Vollzeit)	Männer (Teilzeit)
Dienststellenleitung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Stellvertretende Dienststellenleitung	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Nächst niedrigere Führungsebene (z. B. Geschäftsbereichsleitungen, Abteilungsleitungen, Dezernatsleitungen)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Weitere Führungsebene	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

A. Führungspositionen

5.1 Welche Maßnahmen gab es in Ihrer Dienststelle, um den weiblichen Führungskräftenachwuchs zu fördern?

- Gezielte Ansprache von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen (über Ausschreibungstext hinaus)
- Gezielte Ansprache von Frauen zur Teilnahme an spezifischen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Mentoring
- Ermöglichung von Teilzeitarbeit für Führungskräfte
- Ermöglichung von Heim- und/oder Telearbeit für Führungskräfte
- Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte zum Thema Gleichstellung/Gender
- Maßnahmen zur Akzeptanz von Teilzeitarbeit für Führungskräfte
- Es gab keine derartigen Maßnahmen

5.2 Welche weiteren Maßnahmen gab es in Ihrer Dienststelle?

Weitere Maßnahme 1

Weitere Maßnahme 2

A. Führungspositionen

5.3 Wurde die Maßnahme von Beschäftigten in Anspruch genommen?

	Ja, Maßnahme wurde in Anspruch genommen	Nein, Maßnahme wurde nicht in Anspruch genommen
Gezielte Ansprache von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen (über Ausschreibungstext hinaus)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gezielte Ansprache von Frauen zur Teilnahme an spezifischen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mentoring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ermöglichung von Teilzeitarbeit für Führungskräfte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ermöglichung von Heim- und/oder Telearbeit für Führungskräfte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte zum Thema Gleichstellung/Gender	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maßnahmen zur Akzeptanz von Teilzeitarbeit für Führungskräfte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5.4 Wurde(n) die von Ihnen genannten weiteren Maßnahme(n) von den Beschäftigten in Anspruch genommen?

	Ja, Maßnahme wurde in Anspruch genommen	Nein, Maßnahme wurde nicht in Anspruch genommen
<i>(oben eingegebene Maßn. 1 wird eingeblendet)</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<i>(oben eingegebene Maßn. 2 wird eingeblendet)</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Wie viele Beschäftigte erhielten im Berichtszeitraum im Rahmen von Regelbeurteilungen die beste und zweitbeste Beurteilung?

	Frauen (Vollzeit)	Frauen (Teilzeit)	Männer (Vollzeit)	Männer (Teilzeit)
Anzahl der Beschäftigten mit Bestnote	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Anzahl der Beschäftigten mit zweitbesten Note	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Sind die in einem Kästchen einzutragenden Fallzahlen größer als 0, aber kleiner als 6, ist ein Rückbezug auf die betroffenen Personen möglich, so dass die Angaben aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht verwendet werden können. Tragen Sie deshalb in diesem Fall bitte "-1" ein.

A. Führungspositionen

7.1 Gab es in Ihrer Dienststelle zum Stichtag 31.12.2009 eine Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen?

- Ja
 Nein

Falls "Nein" -> weiter mit Frage 8.1

7.2 Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen zur Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen vor dem Hintergrund der Erfahrungen in Ihrer Dienststelle.

	trifft vollkommen zu	trifft überwiegend zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Noch fehlt die volle Akzeptanz für Frauen in Führungspositionen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Inanspruchnahme von Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z.B. Elternzeit, Teilzeit, Teleheimarbeit) wirkt als Karrierehindernis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt zu wenig kompatible Kinderbetreuungsangebote.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frauen sind an der Übernahme von Führungsaufgaben nicht so interessiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es fehlt an Konzepten zur Teilung von Führungsaufgaben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gibt kein geeignetes Potenzial.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In der Lebensphase, in der die beruflichen Weichen gestellt werden, erhalten Frauen mit Familienaufgaben nicht die nötige Unterstützung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frauen trauen sich Führungspositionen häufig nicht zu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7.3 Gibt es aus Ihrer Sicht noch andere wichtige Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen?

Grund 1

Grund 2

B. Vereinbarkeit Beruf / Familie

Die Frage 8 (Teile 8.1 - 8.4) ist nicht durch Schulämter zu beantworten.

8.1 Gab es im Erhebungszeitraum in Ihrer Dienststelle Angebote an Beschäftigte (einschließlich Beurlaubte), um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen?

- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Ermöglichung von Teilzeitarbeit
- Ermöglichung von Heim- und/oder Telearbeit
- Angebote und/oder Vermittlung von Kinderbetreuung
- Angebote zur Unterstützung von Beschäftigten, die Angehörige pflegen (ergänzend zu Teilzeit und Beurlaubung)
- Angebote und/oder Vermittlung haushaltsnaher Dienstleistungen
- Vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen speziell für Männer (ergänzend zu Teilzeit und Beurlaubung)
- Maßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach der Beurlaubung (z.B. Fortbildungen, Gesprächsangebote, Informationsunterlagen)
- Ansprache beurlaubter Kräfte für Weiterbildung
- Ansprache beurlaubter Kräfte zur Urlaubs- oder Krankheitsvertretung
- Es gab keine der genannten Angebote

8.2 Welche weiteren Angebote zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gab es in Ihrer Dienststelle?

Angebot 1

Angebot 2

Falls Frage 8.1: "Es gab keine der genannten Angebote" und keine Angaben bei Frage 8.2 -> weiter mit Frage 9

B. Vereinbarkeit Beruf / Familie

8.3 Welche Angebote zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden von wem genutzt?

	nur von Frauen	nur von Männern	von Frauen und Männern	nicht genutzt
Flexible Arbeitszeitmodelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ermöglichung von Teilzeitarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ermöglichung von Heim- und/oder Telearbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Angebote und/oder Vermittlung von Kinderbetreuung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Angebote zur Unterstützung von Beschäftigten, die Angehörige pflegen (ergänzend zu Teilzeit und Beurlaubung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Angebote und/oder Vermittlung haushaltsnaher Dienstleistungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen speziell für Männer (ergänzend zu Teilzeit und Beurlaubung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach der Beurlaubung (z.B. Fortbildungen, Gesprächsangebote, Informationsunterlagen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansprache beurlaubter Kräfte für Weiterbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansprache beurlaubter Kräfte zur Urlaubs- oder Krankheitsvertretung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8.4 Von wem wurden die von Ihnen genannten weiteren Angebote genutzt ?

	nur von Frauen	nur von Männern	von Frauen und Männern	nicht genutzt
<i>(Angebot 1 wird eingeblendet)</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<i>(Angebot 2 wird eingeblendet)</i>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

B. Vereinbarkeit Beruf / Familie Die Fragen 9 bis 11 sind nicht für Lehrerinnen und Lehrer auszufüllen.

Für die Fragen 9-11 gilt: Sind die in einem Kästchen einzutragenden Fallzahlen größer als 0, aber kleiner als 6, ist ein Rückbezug auf die betroffenen Personen möglich, so dass die Angaben aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht verwendet werden können. Tragen Sie deshalb in diesem Fall bitte "-1" ein.

9. Wie viele Beschäftigte \ UYyb im Berichtszeitraum vom 01.11.2006 bis 31.12.2009 XJY Elternzeit begonnen (ohne Teilzeit während der Elternzeit)? Bitte nennen Sie die Anzahl nach Laufbahngruppen (Beamtinnen und Beamte sowie vergleichbare Tarifbeschäftigte).

	Frauen	Männer
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"/>

10.1 Wie lange wurde die Elternzeit von den beschäftigten Frauen genutzt (ohne Teilzeit während der Elternzeit)? Bitte geben Sie jeweils die Anzahl an.

	1-2 Monate	3-6 Monate	7-11 Monate	12 Monate	13-14 Monate	15-36 Monate
einfacher und mittlerer Dienst	<input type="text"/>					
gehobener Dienst	<input type="text"/>					
höherer Dienst	<input type="text"/>					

Es sind nur die Fälle zu berücksichtigen, in denen im Berichtszeitraum 01.11.2006 bis 31.12.2009 mit der Elternzeit **begonnen** wurde. Geht die Dauer über den Berichtszeitraum hinaus, ist die **beantragte** Dauer maßgeblich. Wurde für ein Kind mehrfach Elternzeit in Anspruch genommen (z. B. im Wechsel mit dem anderen Elternteil), zählt die **Gesamtdauer**.

10.2 Wie lange wurde die Elternzeit von den beschäftigten Männern genutzt (ohne Teilzeit während der Elternzeit)? Bitte geben Sie jeweils die Anzahl an.

	1-2 Monate	3-6 Monate	7-11 Monate	12 Monate	13-14 Monate	15-36 Monate
einfacher und mittlerer Dienst	<input type="text"/>					
gehobener Dienst	<input type="text"/>					
höherer Dienst	<input type="text"/>					

Es sind nur die Fälle zu berücksichtigen, in denen im Berichtszeitraum 01.11.2006 bis 31.12.2009 mit der Elternzeit **begonnen** wurde. Geht die Dauer über den Berichtszeitraum hinaus, ist die **beantragte** Dauer maßgeblich. Wurde für ein Kind mehrfach Elternzeit in Anspruch genommen (z. B. im Wechsel mit dem anderen Elternteil), zählt die **Gesamtdauer**.

B. Vereinbarkeit Beruf / Familie Die Fragen 9 bis 11 sind nicht für Lehrerinnen und Lehrer auszufüllen.

Für die Fragen 9-11 gilt: Sind die in einem Kästchen einzutragenden Fallzahlen größer als 0, aber kleiner als 6, ist ein Rückbezug auf die betroffenen Personen möglich, so dass die Angaben aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht verwendet werden können. Tragen Sie deshalb in diesem Fall bitte "-1" ein.

11. Wie viele Tarifbeschäftigte in Ihrer Dienststelle arbeiteten am 31.12.2009 während der Elternzeit in Teilzeit (mit nachfolgend angegebener regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit)?

	unterhältig	50 %	mehr als 50 % bis 30 Stunden
Frauen im einfachen und mittleren Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Frauen im gehobenen Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Frauen im höheren Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Männer im einfachen und mittleren Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Männer im gehobenen Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Männer im höheren Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

C. Frauenförderplan

12. Wurde in Ihrer Dienststelle ein Frauenförderplan gemäß § 5 a LGG (VV Nr. 1 zu § 5 a) oder § 59 Abs. 5 Schulgesetz erstellt bzw. fortgeschrieben?

- Ja
- Nein, weil die Dienststelle weniger als 20 Beschäftigte hat
- Nein, weil eine andere Dienststelle einen dienststellenübergreifenden FFP erstellt
- Nein, aus sonstigen Gründen

Falls "Nein" -> weiter mit Frage 16

13. Enthielt der Frauenförderplan gemäß § 6 Abs. 3 LGG konkrete Zielvorgaben für Einstellungen (VV Nr. 3 zu § 6)?

	Zielvorgabe erreicht	Zielvorgabe vorhanden, aber nicht erreicht	Keine Zielvorgabe, weil keine Unterrepräsentanz von Frauen vorlag	Keine Zielvorgabe, obwohl eine Unterrepräsentanz von Frauen vorlag	In der Dienststelle nicht vertreten
Tariffbeschäftigte / Beamtinnen und Beamte					
einfacher Dienst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mittlerer Dienst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gehobener Dienst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
höherer Dienst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Richterinnen / Richter / Staatsanwältinnen / Staatsanwälte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hier gelten für die Finanzverwaltung die vom Finanzministerium bekannt gegebenen Bearbeitungshinweise.

C. Frauenförderplan

14. Enthielt der Frauenförderplan gemäß § 6 Abs. 3 LGG konkrete Zielvorgaben für Beförderungen und Höhergruppierungen (VV Nr. 3 zu § 6)?

	Zielvorgabe erreicht	Zielvorgabe vorhanden, aber nicht erreicht	Keine Zielvorgabe, weil keine Unterrepräsentanz von Frauen vorlag	Keine Zielvorgabe, obwohl eine Unterrepräsentanz von Frauen vorlag	In der Dienststelle nicht vertreten
A9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A9 Z	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EG 8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A12	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EG 12	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A13 (g.D.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A13 Z (g.D.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A15	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EG 15	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A16	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A16 Z	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
analog A 16 (außertarifl.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
analog B2 (außertarifl.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
R2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
R2 Z	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
R3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
R4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hier gelten für die Finanzverwaltung die vom Finanzministerium bekannt gegebenen Bearbeitungshinweise.

15. Gab es ein Personalentwicklungskonzept, das in der Dienststelle anzuwenden ist?

- Ja, mit Einbindung des Frauenförderplans
- Ja, ohne Einbindung des Frauenförderplans, aber mit sonstigen gleichstellungsbezogenen Elementen
- Ja, jedoch ohne gleichstellungsbezogene Elemente
- Nein

Hier gelten für die Finanzverwaltung die vom Finanzministerium bekannt gegebenen Bearbeitungshinweise.

D. Stellenbesetzungsverfahren

Im folgenden Abschnitt sind Ausbildungsplätze nicht zu erfassen.

Die Fragen 16 bis 21 sind nicht zu beantworten für das *Einstellungsverfahren* für Lehrerinnen und Lehrer in Dauerbeschäftigungsverhältnisse. Angaben zu anderweitigen Stellenbesetzungen im Bereich der Lehrkräfte bleiben davon unberührt.

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

Anzahl der ausgeschriebenen Stellen insgesamt

davon: Anzahl der ausgeschriebenen Stellen in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen

davon: Anzahl der ausgeschriebenen Stellen in Bereichen ohne Unterrepräsentanz von Frauen

Hier gelten für die Finanzverwaltung die vom Finanzministerium bekannt gegebenen Bearbeitungshinweise.

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

	Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	Stellen ohne Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben
Anzahl der ausgeschriebenen Stellen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Anzahl der ausgeschriebenen Stellen nur in Vollzeit	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Anzahl der ausgeschriebenen Stellen in Voll- und Teilzeit	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Anzahl der ausgeschriebenen Stellen nur in Teilzeit	<input type="text"/>	<input type="text"/>

D. Stellenbesetzungsverfahren

**18.1 In welcher Form erfolgten die Ausschreibungen Ihrer Dienststelle im Erhebungszeitraum?
Bitte geben Sie die Anzahl der Fälle an.**

Dienststellenübergreifende Ausschreibung gem. § 8 Abs. 1 Satz 1 LGG (alle Dienststellen des Landes)

Dienststelleninterne Ausschreibung gem. § 8 Abs. 1 Sätze 2 u. 3 LGG

Öffentliche Ausschreibung gem. § 8 Abs. 2 Satz 1 LGG (Adressatenkreis auch außerhalb der Landesverwaltung)

Hier gelten für die Finanzverwaltung die vom Finanzministerium bekannt gegebenen Bearbeitungshinweise.

**18.2 In wie vielen Fällen wurde von einer Ausschreibung abgesehen?
Bitte geben Sie die Anzahl der Fälle an.**

Keine Ausschreibung gem. § 8 Abs. 2 LGG (haushaltsrechtliche Gründe)

Keine Ausschreibung gem. § 8 Abs. 2 LGG (im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten)

Keine Ausschreibung gem. § 8 Abs. 8 LGG

Keine Ausschreibung gem. § 8 Abs. 9 LGG (Stellenbesetzungsverfahren gem. § 7 Abs. 2-5 und Abs. 9 des Personaleinsatzmanagementgesetzes)

Keine Ausschreibung, da keine Unterrepräsentanz von Frauen

Hier gelten für die Finanzverwaltung die vom Finanzministerium bekannt gegebenen Bearbeitungshinweise.

D. Stellenbesetzungsverfahren

19.1 Wie viele freie und besetzbare Stellen wurden insgesamt besetzt? Bitte nennen Sie die Anzahl der besetzten Stellen insgesamt sowie davon die Anzahl der Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

	Frauen (Vollzeit)	Frauen (Teilzeit)	Männer (Vollzeit)	Männer (Teilzeit)
Anzahl der besetzten Stellen insgesamt	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
davon Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Sind die in einem Kästchen einzutragenden Fallzahlen größer als 0, aber kleiner als 6, ist ein Rückbezug auf die betroffenen Personen möglich, so dass die Angaben aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht verwendet werden können. Tragen Sie deshalb in diesem Fall bitte "-1" ein.

19.2 Wie viele freie und besetzbare Stellen wurden insgesamt besetzt? Bitte nennen Sie die Anzahl der besetzten Stellen nach Laufbahngruppen (Beamtinnen und Beamte sowie vergleichbare Tarifbeschäftigte).

	Frauen (Vollzeit)	Frauen (Teilzeit)	Männer (Vollzeit)	Männer (Teilzeit)
einfacher und 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"/>

Sind die in einem Kästchen einzutragenden Fallzahlen größer als 0, aber kleiner als 6, ist ein Rückbezug auf die betroffenen Personen möglich, so dass die Angaben aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht verwendet werden können. Tragen Sie deshalb in diesem Fall bitte "-1" ein.

20. Wie viele Stellen im Vorbereitungsdienst (ohne juristische und Studienreferendarinnen 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"/>
... davon gehobener Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>
... davon höherer Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Hier gelten für die Finanzverwaltung die vom Finanzministerium bekannt gegebenen Bearbeitungshinweise.

Sind die in einem Kästchen einzutragenden Fallzahlen größer als 0, aber kleiner als 6, ist ein Rückbezug auf die betroffenen Personen möglich, so dass die Angaben aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht verwendet werden können. Tragen Sie deshalb in diesem Fall bitte "-1" ein.

21. Waren die Auswahlkommissionen mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt (vgl. § 9 Abs. 2 LGG)? Bitte geben Sie jeweils die Anzahl der Kommissionen an.

Mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt	<input type="text"/>	Kommissionen
Weniger als zur Hälfte mit Frauen besetzt	<input type="text"/>	Kommissionen

E. Fortbildung *Die Fragen zur Fortbildung sind nicht für Lehrerinnen und Lehrer und nicht für Pflichtfortbildungen (z.B. im Polizeidienst) zu beantworten!*

22. 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 Beschäftigtengruppen						
Beamtinnen/Beamte	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Richterinnen/Richter, Staatsanwältinnen/Staatsanwälte	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Tarifbeschäftigte	<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 Tarifbeschäftigte)						
einfacher und 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"/>

- **Fachspezifische Fortbildungen:** knüpfen inhaltlich an die speziellen fachlichen Themen und Anforderungen des Arbeitsbereichs an, wie z. B. an die Aufgaben der Schutzpolizei oder der Kriminalpolizei, der Finanz- oder Justiz- oder Umweltverwaltung etc.
- **Fachübergreifende Fortbildungen:** vermitteln übergreifende Kompetenzen, die nicht an eine bestimmte Fachrichtung oder Fachinhalte gebunden sind, wie z. B. Sensibilisierung (von Führungskräften) in Fragen der Gleichstellung und des "Gender Mainstreaming", Zeit- und Selbstmanagement, Arbeits- und Organisationstechniken, professionelle Geschäftskorrespondenz, Gesprächsführung etc.

Sind die in einem Kästchen einzutragenden Fallzahlen größer als 0, aber kleiner als 6, ist ein Rückbezug auf die betroffenen Personen möglich, so dass die Angaben aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht verwendet werden können. Tragen Sie deshalb in diesem Fall bitte "-1" ein.

23. 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 davon abgelehnten Anträge

Erstattete Kosten in Euro insgesamt

24. Welche weiteren Maßnahmen wurden im Rahmen der Fortbildung im Erhebungszeitraum in Ihrer Dienststelle durchgeführt?

- Angebote der Kinderbetreuung bei hausinternen Seminaren
- Angebote von halbtägigen Veranstaltungen bei hausinternen Seminaren
- Gezielte Ansprache von Frauen in der Dienststelle, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen
- Zielgruppenspezifische Fortbildungsangebote für Frauen
- Gleichstellungsbezogene Fortbildungsangebote, ggf. welche?

F. Gleichstellungsbeauftragte

25. Waren in Ihrer Dienststelle zum Stichtag 31.12.2009 Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 15 Abs. 1 LGG bestellt (VV Nr. 1 zu § 15)? (Bezirksregierungen und Schulämter als Dienststellen für Lehrkräfte: Siehe hierzu Hinweise zum Ausfüllen.)

- Nein, da die Dienststelle weniger als 20 Beschäftigte hat
- Nein, da das Bestellungsverfahren noch lief
- Nein, und zwar aufgrund sonstiger Gründe
- Ja, es waren Gleichstellungsbeauftragte bestellt (bitte Anzahl angeben)

Falls "Nein" -> weiter mit Frage 32

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

	Besoldungs-, Entgeltgruppe, ggf. auch Laufbahngruppe (z.B. A 13 h.D.)	Umfang der Entlastung von den sonstigen dienstl. Aufgaben in Wochenstunden gem. § 16 Abs. 2 LGG (VV Nr. 2 zu § 16)*
1. Gleichstellungsbeauftragte	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2. Gleichstellungsbeauftragte	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3. Gleichstellungsbeauftragte	<input type="text"/>	<input type="text"/>

** Von den Bezirksregierungen und Schulämtern als Dienststellen für Lehrkräfte ist hier die Frage nach dem Entlastungsumfang nicht zu beantworten, da für Schulaufsichtsbeamtinnen, die zur Gleichstellungsbeauftragten bestellt sind, die Wahrnehmung gleichstellungsrelevanter Aufgaben im Aufgabenbestand als Generalie enthalten ist.*

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

- Nein
- Ja, es waren Stellvertreterinnen bestellt (bitte Anzahl angeben)

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

Anzahl der Mitarbeiter/innen, die von anderen Aufgaben für die Tätigkeit bei der Gleichstellungsbeauftragten (ganz oder teilweise) entlastet waren

Anzahl der Wochenstunden insgesamt, für die die Mitarbeiter/innen entlastet waren

F. Gleichstellungsbeauftragte

29. Hatte die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 16 Abs. 2 S. 1 LGG eigene finanzielle Mittel?

- Ja
 Nein

30. In welchem Stadium wurde die Gleichstellungsbeauftragte bei beteiligungspflichtigen Maßnahmen (§§ 17,18 LGG) erstmalig mit der Angelegenheit befasst?

- Im verwaltungsinternen Abstimmungsprozess
 Gleichzeitig mit der Beteiligung des Personalrates
 Nach Entscheidung (zur Information)
 Gar nicht

31. Wie viele Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen bzw. Stellvertreterinnen waren an den Schulen und Studienseminaren bestellt? *(Nur von den Schulämtern für Grundschulen und den Bezirksregierungen für die übrigen Schulformen und die Studienseminare zu beantworten.)*

	Anzahl der Ansprechpartnerinnen	Anzahl der Stellvertreterinnen
Grundschulen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Hauptschulen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Förderschulen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Realschulen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Gymnasien	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Gesamtschulen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Berufskollegs	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Weiterbildungskollegs	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Studienseminare	<input type="text"/>	<input type="text"/>

G. Gremienbesetzung

Erfasst werden sollen mit mehreren Personen besetzte Gruppen, die gebildet werden, um über einen längeren Zeitraum hinweg über ein bestimmtes Thema oder einen speziellen Themenkomplex zu beraten und/oder dazu Beschlüsse zu fassen. Dabei werden zwei Kategorien unterschieden:

- Zum einen Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte. Erfasst werden hier Gremien mit Leitungs-, Kontroll- und Beratungsaufgaben, die vielfach Organfunktion besitzen, mit Entscheidungsbefugnissen ausgestattet sind oder die Möglichkeit haben, solche Entscheidungen maßgeblich zu beeinflussen bzw. vorzubereiten. Ihre Errichtung und Zusammensetzung basiert zumeist auf einer Rechtsvorschrift oder z. B. einem Kabinettsbeschluss.
- Die zweite Kategorie betrifft "sonstige" Gremien. Erfasst werden hier u. a. solche, die durch Geschäftsanweisung eingerichtet werden, z. B. (interministerielle) Arbeits-, Steuerungs- und Projektgruppen, Ausschüsse, Juries etc. Nicht darunter fallen Gremien, die regelmäßig im Rahmen der Arbeitsorganisation/des Arbeitsablaufs zusammenfinden, wie z. B. interne Dienstbesprechungen. Ebenfalls nicht erfasst werden Wahlgremien wie Beschäftigtenvertretungen.

Die Fragen zur Gremienbesetzung sind von den Schulabteilungen der Bezirksregierungen und den Schulämtern nicht im Hinblick auf schulinterne Gremien zu beantworten, da keine schulinternen Gremien erfasst werden sollen.

32. Wie viele Gremien gemäß § 12 LGG (VV zu § 12) gab es bei Ihrer Dienststelle am 31.12.2009 (ohne Auswahlkommission)?

	Insgesamt	Kommissionen, Beiräte, etc.	Sonstige Gremien
Anzahl der Gremien	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
davon geschlechtsparitatisch oder mit mehr Frauen besetzt	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

33. Wie setzten sich die Gremien *innerhalb* Ihrer Dienststelle am 31.12.2009 zusammen?

	Frauen	Männer
Anzahl Mitglieder	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Anzahl der Entsendungen durch eigene Dienststelle:

	Frauen	Männer
Vollzeitbeschäftigte	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Teilzeitbeschäftigte	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Anzahl der Entsendungen durch andere Stellen:

	Frauen	Männer
andere Dienststelle im Geltungsbereich des LGG	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Stellen außerhalb des Geltungsbereichs des LGG	<input type="text"/>	<input type="text"/>

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

G. Gremienbesetzung

34. Wie viele Entsendungen in Gremien (der eigenen Dienststelle, anderer Dienststellen, außerhalb des Geltungsbereichs des LGG) erfolgten durch Ihre Dienststelle insgesamt (Stichtag: 31.12.2009)?

	Frauen	Männer
Entsendungen durch Ihre Dienststelle insgesamt	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Wie viele von diesen Entsendungen erfolgten aufgrund des Amtes bzw. der Funktion von Personen?	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Wie viele der funktionsbezogenen Entsendungen beruhen in diesen Fällen auf verbindlichen Vorschriften?	<input type="text"/>	<input type="text"/>

35. Wurde die Gleichstellungsbeauftragte an den Besetzungsverfahren für Gremien beteiligt?

- Immer
- Von Fall zu Fall
- Nie

36. Wurden Maßnahmen von Ihrer Dienststelle ergriffen, um den Frauenanteil in den Gremien zu erhöhen?

- Nein
- Ja, durch gezielte Ansprache fachlich geeigneter Frauen
- Ja, durch Erstellung von Expertinnenlisten
- Ja, durch familienfreundliche Sitzungszeiten
- Ja, durch Frauenförderplan: Maßnahmen zur Gremienbesetzung, Dokumentation von Gremienbesetzungen im Rahmen des Berichts zum Frauenförderplan
- Ja, durch Einflussnahme auf externe entsendende Stellen

H. Privatisierungen

37. Wie viele Privatisierungen wurden im Erhebungszeitraum durchgeführt?

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

...verankert wurde

...nicht verankert wurde

Hier gelten für die Finanzverwaltung die vom Finanzministerium bekannt gegebenen Bearbeitungshinweise.

I. Anmerkungen

38. Raum für Anmerkungen

Bitte hier keine Angaben zu einzelnen Beschäftigten (Datenschutz!)



MGFFI Nordrhein-Westfalen • 40190 Düsseldorf

Seite 1 von 5

An die
Dienststellen
der unmittelbaren Landesverwaltung
im Geltungsbereich des § 22 LGG

Aktenzeichen:
411 - 4.7903.3
bei Antwort bitte angeben

**3. Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in
der Landesverwaltung**
Befragung der Dienststellen

Frau Meyer
Telefon 0211 8618-3722
Telefax 0211 8618-53722
silvia.meyer@mgffi.nrw.de

Juni 2010

Sehr geehrte Damen und Herren,

gemäß § 22 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) wird die Landesregierung dem Landtag für den Zeitraum vom 01.11.2006 bis zum 31.12.2009 zum dritten Mal über die Umsetzung des Gesetzes in der Landesverwaltung berichten.

Die Gliederung orientiert sich im Wesentlichen am Vorgängerbericht. Es wird dabei insgesamt eine kompaktere Darstellung der allgemeinen Entwicklung angestrebt. Jedoch sollen die Themen "Frauen in Führungspositionen", "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" sowie "Gremienbesetzung", die für die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern von besonderer Bedeutung sind, als Schwerpunkte vertieft werden.

Die wesentlichen Datenquellen für die Berichtserstellung sind wiederum die Beschäftigtendaten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung sowie Erhebungen bei den einzelnen Dienststellen. Letztere bestehen, wie für den 2. LGG-Bericht auch, aus zwei unabhängig

Horionplatz 1
40213 Düsseldorf
Telefon 0211 8618-50
Telefax 0211 8618-54444
poststelle@mgffi.nrw.de
www.mgffi.nrw.de

Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahn Linien 704, 709
und 719 bis Haltestelle
Landtag/Kniebrücke

voneinander durchzuführenden Teilerhebungen, die als Online-Befragung realisiert werden. Zum einen handelt es sich um einen von der Personalstelle auszufüllenden Fragebogen, zum anderen um die Befragung der Gleichstellungsbeauftragten in Bezug auf ihr Aufgabengebiet. Das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung an der Universität Hannover (*ies*) wurde vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration mit der Durchführung dieser Erhebung beauftragt.

Der dem 2. Bericht zu Grunde liegende Dienststellenfragebogen wurde aktuell noch einmal überarbeitet. Dabei wurden zum einen die zwischenzeitlichen Änderungen im Tarifrecht einbezogen und die betreffenden Fragen angepasst. Zudem wurden die Fragestellungen zu den o. g. Schwerpunkten spezifiziert und erweitert. Gleichzeitig wurde an anderen Stellen (insbesondere bei den Fragenkomplexen "Stellenbesetzungsverfahren" und "Frauenförderpläne") der Umfang der Fragen deutlich verringert. Die Gesamtzahl der Fragen hat sich somit nicht erhöht. Auch sind die zusätzlichen Fragen überwiegend durch Ankreuzen zu beantworten, so dass ich insgesamt von einem geringeren Arbeitsaufwand für die Beantwortung ausgehe. Die Überarbeitung erfolgte in Abstimmung mit allen Ressorts.

Die Fragen sowie Hinweise zur Erhebung und zum Ausfüllen finden Sie als ausdrückbare pdf-Dateien unter folgendem Link:

<http://www.lgg-erhebung.de/download/ds/>

Dies dient ausschließlich Ihrer Information, damit Sie sich mit den Fragestellungen vertraut machen können. Die Befragung selbst wird wieder online durchgeführt (mit einem dafür angepassten Design). Ein weiterer Versand des Fragebogens in Papierform wird nicht erfolgen.

Der Fragebogen wurde durch das *ies* online geschaltet. In der Mail zu diesem Schreiben erhalten Sie auch Ihren individuellen Zugangscode, der Ihnen den geschützten Zugriff auf den elektronischen Fragebogen ermöglicht. Auch solchen Dienststellen, die zum 01.01.2010, d. h. nach Ende des Erhebungszeitraums, jedoch vor Beginn der Befragung aufgelöst wurden, werden hierbei Fragebögen zugeordnet. Diese sind vom jeweiligen Rechtsnachfolger auszufüllen, der dementsprechend Zugriff auf zwei, gegebenenfalls auch mehr Fragebögen erhält.

Bitte füllen Sie den Fragebogen möglichst zeitnah, spätestens jedoch bis zum

30. Juli 2010

ausschließlich elektronisch aus. Dieser Termin ist aufgrund der zeitlichen Vorgaben für die Erstellung des Berichts unbedingt einzuhalten. Um die Handhabung zu erleichtern, wurde die Programmierung so gestaltet, dass die Beantwortung an jeder Stelle unterbrochen und später fortgesetzt werden kann. Falls eine elektronische Bearbeitung ausnahmsweise nicht möglich sein sollte, bitte ich kurzfristig um einen entsprechenden Hinweis an das *ies*.

Zusatz für den Geschäftsbereich des FM:

Die Finanzämter beachten bitte beim Ausfüllen des Fragebogens die vom Finanzministerium bekannt gegebenen Bearbeitungshinweise.

Zusatz für den Geschäftsbereich des MSW:

Anders als bisher sollen die Erhebungen für die verschiedenen Schulformen nicht mehr in mehreren getrennten Bögen erfolgen, sondern in

einen entsprechend differenzierten Bogen eingegeben werden. Die Bezirksregierungen beantworten somit für alle Schulformen in ihrer Zuständigkeit (Grund-, Haupt-, Förder-, Real- und Gesamtschulen, Gymnasien, Berufskollegs und Weiterbildungskollegs) zusammen nur noch einen Fragebogen. Zu erfassen sind sowohl die Schulen in kommunaler Trägerschaft als auch die Schulen in Trägerschaft des Landes. Weitere Schulen in der unmittelbaren Aufsicht des Landes, für die Angaben bisher in einem separaten Fragebogen zu machen waren, sind nunmehr bei der jeweiligen Schulform zu berücksichtigen. Die Schulämter erhalten jeweils einen Fragebogen für die Grundschulen, soweit ihnen hierfür Personalentscheidungsbefugnisse übertragen sind.

Darüber hinaus werden auch die Beschäftigten folgender Einrichtungen im Geschäftsbereich des MSW in einem Bogen zusammengefasst:

- Studienseminare einschließlich des Landesinstituts für Landwirtschaftspädagogik,
- Landesprüfungsämter für Erste und Zweite Staatsprüfung für Lehrämter an Schulen,
- Haus für Lehrerfortbildung in Kronenburg.

Die in den Schulabteilungen der Bezirksregierungen bestellten Gleichstellungsbeauftragten erhalten dieses Mal nur noch jeweils einen Fragebogen, auch wenn sie für mehrere Schulformen bestellt sind.

Des Weiteren wird auf die Erlasse des ehemaligen MSJK vom 10.10.2001 und 28.03.2003 verwiesen. Die Bezirksregierungen erfassen danach alle in ihrer Personalbewirtschaftungskompetenz liegenden Stellen, auch wenn die Letztentscheidungskompetenz für das

Personal beim MSW liegt. Dies betrifft die Stellen des höheren Dienstes in der oberen und unteren Schulaufsicht, in den Landesprüfungsämtern sowie den Studienseminaren. Die Schulämter beachten bitte die anlässlich des 2. LGG-Berichts vom Ministerium für Schule und Weiterbildung bekannt gegebenen Bearbeitungshinweise.

Falls Sie zu einzelnen Fragestellungen Rückfragen haben, steht Ihnen als Ansprechpartnerin Frau Silvia Meyer (Tel. 0211/8618-3722) zur Verfügung.

Das *ies* ist zu erhebungstechnischen Fragen telefonisch unter 0511/3997-214 (Herr Behrendorf) oder per E-Mail unter behrendorf@ies.uni-hannover.de zu erreichen.

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält für den von ihr auszufüllenden Fragebogen parallel ein gleichlautendes Schreiben.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'G. Rosenbaum'. The signature is written in a cursive, flowing style.

Gabriela Rosenbaum

Befragung für den 3. Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen

- Fragebogen für Gleichstellungsbeauftragte -

Berichtszeitraum: 01.11.2006 - 31.12.2009

Österreichische Bundesregierung
Österreichische Bundesregierung

Bezeichnung der Dienststelle

Für eventuelle Rückfragen geben Sie hier bitte Ihre Kontaktdaten an:

Bearbeiter/in

Telefon

E-Mail

GB1. Haben Sie das unmittelbare Vortragsrecht gemäß § 18 Abs. 4 Satz 2 LGG (VV Nr. 3 zu § 18) ausgeübt ?
(Mehrfachnennungen möglich)

- Ja, und zwar bei personellen Maßnahmen
- Ja, und zwar bei sozialen Maßnahmen
- Ja, und zwar bei 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 ?
(Mehrfachnennungen möglich)

- Ja, und zwar bei personellen Maßnahmen
- Ja, und zwar bei sozialen Maßnahmen
- Ja, und zwar bei organisatorischen Maßnahmen
- Nein

GB4. Falls Ja: Hatten Sie Erfolg bei der Ausübung des Widerspruchsrechts gemäß § 19 Abs. 1 LGG ?

- Immer
- Überwiegend
- Selten
- Nie

GB5.1 Haben Sie Stellungnahmen der übergeordneten Dienststelle gemäß § 19 Abs. 2 LGG angefordert?

- Ja
- Nein
- Trifft nicht zu

GB5.2 Falls Ja: In wie vielen Fällen ?

GB6.1 Haben Sie an Besprechungen der Dienststelle in Ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 18 Abs. 4 S. 2 LGG teilgenommen?

- Ja
- Nein

Falls "Nein" -> weiter mit Frage GB9

GB6.2 An welcher Art von Besprechungen haben Sie teilgenommen ? (Mehrfachnennungen möglich)

- Anlassbezogene Dienstbesprechungen bei der Personalstelle oder der Dienststellenleitung
- Besprechungen mit dem Personalrat
- Beurteilungsbesprechungen
- Regelmäßige Dienstbesprechungen bei der Dienststellenleitung, allein oder mit anderen Führungskräften/Beschäftigten
- Regelmäßige Dienstbesprechungen bei der Personalstelle, allein oder mit anderen Führungskräften/Beschäftigten
- Sonstige Besprechungen

GB7. Haben Sie für die oben genannten Besprechungen regelmäßig Einladungen erhalten?

- Ja
- Nein
- Zum Teil

GB8. Haben Sie von den oben genannten Besprechungen im Fall Ihrer Nichtteilnahme Protokolle erhalten?

- Ja
- Nein
- Zum Teil

GB9. Haben Sie regelmäßig an den Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes teilgenommen? (vgl. § 18 Abs. 4 LGG)

- Ja
- Nein

GB10. Haben Sie an Fortbildungen im Hinblick auf Ihre Gleichstellungstätigkeit (W Nr. 2 zu § 16) teilgenommen?

- Ja
- Nein

GB11. Haben Sie das Recht auf Personalakteneinsicht gemäß § 18 Abs. 1 LGG (W Nr. 1 zu § 18) ausgeübt?

- Ja
- Nein

GB12. Wie stehen Sie mit anderen Gleichstellungsbeauftragten in Kontakt? (vgl. § 18 Abs. 5 LGG, W Nr. 4 zu § 18) (Mehrfachnennungen möglich)

- Vernetzung durch regelmäßige Treffen
- Dienstbesprechungen auf Einladung einer übergreifenden Dienststelle
- Regelmäßige Telefonate
- Kein bzw. kaum Kontakt zu anderen Gleichstellungsbeauftragten

GB13.1 Haben Sie in Ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte in Gremien (außer Auswahlgremien) der Dienststelle mitgearbeitet?

- Ja
- Nein

Falls "Nein" -> weiter mit Frage GB14

GB13.2 Geben Sie bitte die Anzahl der Gremien an:

GB13.3 Bitte geben Sie die Themenbereiche der Gremien an: (Mehrfachnennungen möglich)

- Organisation
- Personal
- Gleichstellung/Frauen
- Sonstige

GB14. Raum für Anmerkungen



MGFFI Nordrhein-Westfalen • 40190 Düsseldorf

Seite 1 von 5

An die
Dienststellen
der unmittelbaren Landesverwaltung

Aktenzeichen:
411 - 4.7903.3
bei Antwort bitte angeben

im Geltungsbereich des § 22 LGG
- Gleichstellungsbeauftragte -

Frau Meyer
Telefon 0211 8618-3722
Telefax 0211 8618-53722
silvia.meyer@mgffi.nrw.de

**3. Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in
der Landesverwaltung**
Befragung der Dienststellen

Juni 2010

Sehr geehrte Damen,

gemäß § 22 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) wird die Landesregierung dem Landtag für den Zeitraum vom 01.11.2006 bis zum 31.12.2009 zum dritten Mal über die Umsetzung des Gesetzes in der Landesverwaltung berichten.

Die Gliederung orientiert sich im Wesentlichen am Vorgängerbericht. Es wird dabei insgesamt eine kompaktere Darstellung der allgemeinen Entwicklung angestrebt. Jedoch sollen die Themen "Frauen in Führungspositionen", "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" sowie "Gremienbesetzung", die für die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern von besonderer Bedeutung sind, als Schwerpunkte vertieft werden.

Die wesentlichen Datenquellen für die Berichtserstellung sind wiederum die Beschäftigtendaten des Landesamtes für Besoldung und Versorgung sowie Erhebungen bei den einzelnen Dienststellen. Letztere bestehen, wie für den 2. LGG-Bericht auch, aus zwei unabhängig

Horionplatz 1
40213 Düsseldorf
Telefon 0211 8618-50
Telefax 0211 8618-54444
poststelle@mgffi.nrw.de
www.mgffi.nrw.de

Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahn Linien 704, 709
und 719 bis Haltestelle
Landtag/Kniebrücke

voneinander durchzuführenden Teilerhebungen, die als Online-Befragung realisiert werden. Zum einen handelt es sich um einen von der Personalstelle auszufüllenden Fragebogen, zum anderen um die Befragung der Gleichstellungsbeauftragten in Bezug auf ihr Aufgabengebiet. Das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung an der Universität Hannover (*ies*) wurde vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration mit der Durchführung dieser Erhebung beauftragt.

Der dem 2. Bericht zu Grunde liegende Dienststellenfragebogen wurde aktuell noch einmal überarbeitet. Dabei wurden zum einen die zwischenzeitlichen Änderungen im Tarifrecht einbezogen und die betreffenden Fragen angepasst. Zudem wurden die Fragestellungen zu den o. g. Schwerpunkten spezifiziert und erweitert. Gleichzeitig wurde an anderen Stellen (insbesondere bei den Fragenkomplexen "Stellenbesetzungsverfahren" und "Frauenförderpläne") der Umfang der Fragen deutlich verringert. Die Gesamtzahl der Fragen hat sich somit nicht erhöht. Auch sind die zusätzlichen Fragen überwiegend durch Ankreuzen zu beantworten, so dass ich insgesamt von einem geringeren Arbeitsaufwand für die Beantwortung ausgehe. Die Überarbeitung erfolgte in Abstimmung mit allen Ressorts.

Die Fragen sowie Hinweise zur Erhebung und zum Ausfüllen finden Sie als ausdrückbare pdf-Dateien unter folgendem Link:

<http://www.lgg-erhebung.de/download/gb/>

Dies dient ausschließlich Ihrer Information, damit Sie sich mit den Fragestellungen vertraut machen können. Die Befragung selbst wird wieder online durchgeführt (mit einem dafür angepassten Design). Ein weiterer Versand des Fragebogens in Papierform wird nicht erfolgen.

Der Fragebogen wurde durch das *ies* online geschaltet. Von dort erhalten Sie zusammen mit diesem Schreiben auch Ihren individuellen Zugangscode, der Ihnen den geschützten Zugriff auf den elektronischen Fragebogen ermöglicht. Auch solchen Dienststellen, die zum 01.01.2010, d. h. nach Ende des Erhebungszeitraums, jedoch vor Beginn der Befragung aufgelöst wurden, werden hierbei Fragebögen zugeordnet. Diese sind vom jeweiligen Rechtsnachfolger auszufüllen, der dementsprechend Zugriff auf zwei, gegebenenfalls auch mehr Fragebögen erhält.

Bitte füllen Sie den Fragebogen möglichst zeitnah, spätestens jedoch bis zum

30. Juli 2010

ausschließlich elektronisch aus. Dieser Termin ist aufgrund der zeitlichen Vorgaben für die Erstellung des Berichts unbedingt einzuhalten. Falls eine elektronische Bearbeitung ausnahmsweise nicht möglich sein sollte, bitte ich kurzfristig um einen entsprechenden Hinweis an das *ies*.

Zusatz für den Geschäftsbereich des FM:

Die Finanzämter beachten bitte beim Ausfüllen des Fragebogens die vom Finanzministerium bekannt gegebenen Bearbeitungshinweise.

Zusatz für den Geschäftsbereich des MSW:

Anders als bisher sollen die Erhebungen für die verschiedenen Schulformen nicht mehr in mehreren getrennten Bögen erfolgen, sondern in einen entsprechend differenzierten Bogen eingegeben werden. Die

Bezirksregierungen beantworten somit für alle Schulformen in ihrer Zuständigkeit (Grund-, Haupt-, Förder-, Real- und Gesamtschulen, Gymnasien, Berufskollegs und Weiterbildungskollegs) zusammen nur noch einen Fragebogen. Zu erfassen sind sowohl die Schulen in kommunaler Trägerschaft als auch die Schulen in Trägerschaft des Landes. Weitere Schulen in der unmittelbaren Aufsicht des Landes, für die Angaben bisher in einem separaten Fragebogen zu machen waren, sind nunmehr bei der jeweiligen Schulform zu berücksichtigen. Die Schulämter erhalten jeweils einen Fragebogen für die Grundschulen, soweit ihnen hierfür Personalentscheidungsbefugnisse übertragen sind.

Darüber hinaus werden auch die Beschäftigten folgender Einrichtungen im Geschäftsbereich des MSW in einem Bogen zusammengefasst:

- Studienseminare einschließlich des Landesinstituts für Landwirtschaftspädagogik,
- Landesprüfungsämter für Erste und Zweite Staatsprüfung für Lehrämter an Schulen,
- Haus für Lehrerfortbildung in Kronenburg.

Die in den Schulabteilungen der Bezirksregierungen bestellten Gleichstellungsbeauftragten erhalten dieses Mal nur noch jeweils einen Fragebogen, auch wenn sie für mehrere Schulformen bestellt sind.

Des Weiteren wird auf die Erlasse des ehemaligen MSJK vom 10.10.2001 und 28.03.2003 verwiesen. Die Bezirksregierungen erfassen danach alle in ihrer Personalbewirtschaftungskompetenz liegenden Stellen, auch wenn die Letztentscheidungskompetenz für das Personal beim MSW liegt. Dies betrifft die Stellen des höheren Diens-

tes in der oberen und unteren Schulaufsicht, in den Landesprüfungsämtern sowie den Studienseminaren. Die Schulämter beachten bitte die anlässlich des 2. LGG-Berichts vom Ministerium für Schule und Weiterbildung bekannt gegebenen Bearbeitungshinweise.

Falls Sie zu einzelnen Fragestellungen Rückfragen haben, steht Ihnen als Ansprechpartnerin Frau Silvia Meyer (Tel. 0211/8618-3722) zur Verfügung.

Das *ies* ist zu erhebungstechnischen Fragen telefonisch unter 0511/3997-214 (Herr Behrendorf) oder per E-Mail unter behrendorf@ies.uni-hannover.de zu erreichen.

Die Dienststelle/Personalstelle erhält für den von ihr auszufüllenden Fragebogen parallel ein gleichlautendes Schreiben.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'G. Rosenbaum'. The signature is written in a cursive style with a large initial 'G'.

Gabriela Rosenbaum

Hinweis zur Erhebung:

Das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (**ies**) in Hannover 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 dritte Bericht umfasst den Zeitraum **1.11.2006 bis 31.12.2009**.

Diese Erhebung findet bei allen Verwaltungen und Eigenbetrieben des Landes Nordrhein-Westfalen, den Gerichten, dem Landesrechnungshof, dem 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 9. Juni 2000, zuletzt geändert durch Gesetz vom 8. Dezember 2009 (GV. NRW. 2009, S. 765).

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

Hinweise zum Ausfüllen:

Die Erhebungsunterlagen bestehen aus einem Fragebogen, der von der Dienststelle auszufüllen ist, sowie einem Fragebogen, der von der Gleichstellungsbeauftragten auszufüllen ist. Beide Erhebungsteile werden Ihnen elektronisch zur Verfügung gestellt und sind unabhängig voneinander **ausschließlich elektronisch** auszufüllen und getrennt an das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung zurück zu senden.

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 durch den Fragebogen führen. Achten Sie bitte auf diese Fragen, damit Sie die für Sie relevanten Teile des Erhebungsbogens vollständig ausfüllen. (*Dieser Hinweis bezieht sich ausschließlich auf die pdf-Version des Fragebogens. In der Online-Fassung geschieht diese Führung automatisch.*)

Schulen werden nicht einzeln erfasst, sondern bei den Schulämtern bzw. Bezirksregierungen aggregiert erhoben. Der Fragebogen ist von den Schulämtern und den Bezirksregierungen (Schulabteilung) als Dienststellen für die im Landesdienst beschäftigten Lehrkräfte auszufüllen. Dies gilt auch für den Fragenkomplex F. "Die Gleichstellungsbeauftragte".

Die Fragen im Abschnitt D. „Stellenbesetzungsverfahren im Erhebungszeitraum“ beziehen sich auf die jeweilige Letztentscheidungskompetenz in Personalangelegenheiten. So erfolgen z.B. die Angaben für den nachgeordneten Bereich durch die Mittelbehörden (Stellenbesetzungsverfahren einschließlich der Personalentscheidung).

Für die Zuordnung der einzelnen Entgeltgruppe zu den Laufbahngruppen bitten wir Sie, sich an der ehemaligen Vergütungs- bzw. Lohngruppe und deren Zuordnung zu den Laufbahngruppen zu orientieren.

Achten Sie beim Ausfüllen bitte auch auf die jeweiligen Bearbeitungshinweise zu den einzelnen Fragen.

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 zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen

Horionplatz 1, 40213 Düsseldorf
Telefon: 0211-8618-50
E-Mail: info@mgepa.nrw.de
Internet: www.mgepa.nrw.de

