



Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst

1. Bericht der Landesregierung
zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der
Landesverwaltung Nordrhein-Westfalens



Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst

1. Bericht der Landesregierung
zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der
Landesverwaltung Nordrhein-Westfalens

Vorwort

Am 20. November 1999 ist das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG – NRW) in Kraft getreten. Leistungsbezogene Quotierungsregelung, Pflicht zur Aufstellung von Frauenförderplänen, flankierende Regelungen zu Personalauswahlverfahren, familienfreundliche Arbeitszeiten, damit Frauen und Männer Beruf und Familie besser vereinbaren können – bereits diese beispielhafte Aufzählung zeigt die Bandbreite des mit dem LGG zur Verfügung stehenden Instrumentariums.

Über die Durchführung des Gesetzes ist dem Landtag regelmäßig zu berichten. Grundlage des Ersten Berichts, den die Landesregierung hiermit vorlegt, sind Daten über die im Landesdienst Beschäftigten sowie umfangreiche schriftliche Befragungen aller Dienststellen des Landes und der dortigen Gleichstellungsbeauftragten. Allen an der Umfrage Beteiligten danke ich herzlich für ihre Mithilfe.

Der Bericht bezieht sich auf den Zeitraum vom 1.1.2000 bis 31.12.2003 und bietet mit Blick auf die Wirkungsweise des Landesgleichstellungsgesetzes und seiner Instrumentarien eine gute Bestandsaufnahme. Er gibt Auskunft über Entwicklungen, insbesondere über die erreichten Erfolge, aber auch über noch bestehende Defizite innerhalb der unmittelbaren Landesverwaltung. Soweit es möglich war, enthält er auch Vergleiche mit den Berichten zum Frauenförderkonzept, an die er lückenlos anschließt.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf den Auswirkungen und Perspektiven, die die Verwaltungsmodernisierung für die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst bietet. Vieles wurde bereits im LGG verankert, was jetzt zu den wesentlichen Bestandteilen der Reform des öffentlichen Dienstes gehört. Das zeigt, dass das LGG nach wie vor ein hochmodernes Gesetz ist!

Ich freue mich, dass ich mit diesem Bericht eine umfassende Dokumentation über den Stand der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Landesdienst Nordrhein-Westfalens vorlegen kann.

Die Grundtendenz der Bilanz ist eindeutig positiv. Die Ergebnisse belegen: Mit den klaren Vorgaben und Maßnahmen des Gesetzes können die gesetzten Ziele in Nordrhein-Westfalen erreicht werden. Der öffentliche Dienst wird damit seiner Vorbildfunktion gerecht.

So hat sich beispielsweise der Anteil der Frauen in der unmittelbaren Landesverwaltung innerhalb des vierjährigen Berichtszeitraums insgesamt um 3,4 Prozentpunkte auf 51,8 % erhöht. Positiv ist auch die nahezu identische Anzahl neu eingestellter Frauen. Und: Der Frauenanteil in Führungspositionen, also dort, wo Frauen stark unterrepräsentiert sind, konnte von 29,4 % auf 36,8 % gesteigert werden. Dies ist sicherlich ein Erfolg der Regelungen des LGG zu Stellenbesetzungen. Andererseits kann dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass Frauen insbesondere auf den Führungs- und Leitungsetagen noch immer deutlich unterrepräsentiert sind. Das Gesetz bleibt ein unverzichtbares Instrument.

Grundsätzlich bewährt haben sich auch die Regelungen zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten. Dies ist nicht zuletzt auf deren formell klar formulierten und inhaltlich effektiv ausgestalteten Aufgaben, Rechte und Pflichten zurückzuführen. Ich wünsche mir auch für die Zukunft engagierte, kompetente Frauen, die diese Funktion und ihre Möglichkeiten offensiv zugunsten der Gleichstellung nutzen.

Der rechtliche und politische Auftrag bleibt, den eingeschlagenen Weg der Frauenförderung und der Entwicklung gleichstellungspolitischer Angebote an die weiblichen und männlichen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes konsequent fortzusetzen. Soweit der Bericht Probleme im Detail aufzeigt, haben diese ihre Ursache nicht im Gesetz selbst, sondern basieren auf Defiziten im Gesetzesvollzug, die zu beheben sind. Damit erweist sich der Bericht als ein aufwändiges, aber effektives Controlling-Instrument, das es erlaubt, gezielt Mängel aufzugreifen und gegenzusteuern. Die Landesregierung wird die Entwicklung in den Dienststellen weiterhin beobachten, überprüfen und – soweit erforderlich – unterstützend tätig werden. Alle Beteiligten sind aufgerufen, das LGG mit Leben zu erfüllen.

Ohne Frauen keine moderne Verwaltung! Ich wünsche mir, dass das LGG weiterhin in diesem Sinne normative Kraft entfaltet!

Birgit Fischer
Ministerin für Gesundheit,
Soziales, Frauen und Familie des
Landes Nordrhein-Westfalen

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	3
	Inhaltsverzeichnis	5
I.	Einleitung	11
1.	20 Jahre Frauenförderung als Schwerpunkt im öffentlichen Dienst Nordrhein-Westfalens	11
2.	Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG)	12
3.	Erster Bericht zur Umsetzung des LGG – Grundlagen und methodisches Vorgehen	13
II.	Bilanz und Perspektiven	16
1.	Ergebnisse im Überblick	16
1.1	Beschäftigungssituation und deren Entwicklung	16
1.2	Frauenförderpläne	18
1.3	Stellenbesetzungsverfahren	20
1.4	Aus- und Fortbildung	23
1.5	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	25
1.6	Gremienbesetzung	28
1.7	Privatisierung	29
1.8	Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen	30
1.9	Sonderbereich Hochschule	32
2.	Zukunft des LGG im Kontext der Verwaltungsmodernisierung	37
2.1	Perspektiven der Frauenförderung im öffentlichen Dienst	37
2.1.1	Verwaltungsmodernisierung	37
2.1.2	Regierungskommission „Zukunft des öffentlichen Dienstes – öffentlicher Dienst der Zukunft“	37
2.1.3	LGG und Verwaltungsmodernisierung	38
2.2	Gleichstellungsgesetze und Änderungsbestrebungen	39

2.3	Veränderungsprozesse in der Verwaltung als neue Herausforderung an die Gleichstellungspolitik	40
2.3.1	Personalentwicklung	41
2.3.2	Frauenförderpläne	42
2.3.3	Gleichstellungsbeauftragte	42
2.4	Künftige Vorhaben	43
III.	Umsetzung von LGG-Regelungen im Einzelnen	45
1.	Beschäftigtensituation und deren Entwicklung	45
1.1	Beschäftigte im höheren Dienst	48
1.2	Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen	52
1.3	Beschäftigte im gehobenen Dienst	54
1.4	Beschäftigte im mittleren Dienst	57
1.5	Beschäftigte im einfachen Dienst	59
1.6	Arbeiterinnen und Arbeiter	61
2.	Frauenförderpläne	63
2.1	Erstellung und Fortschreibung	63
2.2	Bestandteile	65
2.3	Zielvorgaben	67
2.4	Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben und Controlling	68
2.5	Frauenförderpläne als Teil von Personalentwicklungskonzepten	69
2.6	Handlungsbedarf und Folgerungen	70
3.	Stellenbesetzungsverfahren	71
3.1	Ausschreibungen	71
3.1.1	Ausschreibungen in Teilzeit	72
3.1.2	Öffentliche Ausschreibung	73
3.2	Stellenbesetzungen	74
3.2.1	Bewerbungen	74
3.2.2	Vorstellungsgespräche	74
3.2.2.1	Einladungen zu Vorstellungsgesprächen	74

3.2.2.2	Auswahlkommissionen	75
3.2.3	Besetzungsentscheidungen	75
3.3	Handlungsbedarf und Folgerungen	76
3.4	Sonderbereich Einstellungen von Lehrerinnen und Lehrern in den Schuldienst	77
3.4.1	Ausschreibungsverfahren	78
3.4.2	Listenverfahren	79
3.4.3	Beschäftigungsverhältnis	79
3.4.4	Stellenbesetzung durch Versetzung	79
3.4.5	Statistische Daten	79
3.4.6	Einstellung in den Vorbereitungsdienst für ein Lehramt an Schulen	80
3.4.6.1	Seminareinweisungsverfahren	80
3.4.6.2	Zulassungsverfahren (NC-Verfahren)	81
3.4.6.3	Bewerbungs- und Einstellungszahlen	82
4.	Aus- und Fortbildung	82
4.1	Ausbildung	82
4.1.1	Duale Ausbildung	83
4.1.2	Vorbereitungsdienst	84
4.1.2.1	Mittlerer Dienst	85
4.1.2.2	Gehobener Dienst	85
4.1.2.3	Höherer Dienst	86
4.2	Fortbildung	86
4.2.1	Bewerbungen, Anmeldungen und Teilnahmen an Fortbildungsveranstaltungen	87
4.2.2	Erstattung von Kinderbetreuungskosten und weitere Maßnahmen	90
4.3	Handlungsbedarf und Folgerungen	90
5.	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	91
5.1	Arbeitszeit	91
5.1.1	Arbeitszeitmodelle im Rahmen der Experimentierklausel der AZVO	92
5.1.2	Alternierende (Tele-)Heimarbeit	93
5.2	Teilzeitbeschäftigung	94
5.2.1	Teilzeitbeschäftigte differenziert nach dem Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit	96
5.2.2	Besondere Formen der Teilzeitbeschäftigung	98
5.2.2.1	Sabbatjahr	98
5.2.2.2	Altersteilzeit	99
5.2.3	Berufliche Entwicklung	100
5.2.4	Teilzeit in Führungspositionen	102
5.2.5	Verknüpfung mit anderen Handlungsfeldern	102

5.3	Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen und Elternzeit	103
5.3.1	Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen (rechtliche Grundlagen)	103
5.3.2	Elternzeit (rechtliche Grundlagen)	104
5.3.3	Daten zur Beurlaubung incl. Elternzeit	104
5.3.3.1	Daten zur Elternzeit	105
5.3.3.2	Daten zur Beurlaubung (ohne Elternzeit)	106
5.3.3.3	Teilzeitbeschäftigung während Elternzeit und Beurlaubungen aus familienpolitischen Gründen	106
5.3.3.4	Rückkehr aus der Elternzeit bzw. der familienpolitischen Beurlaubung	107
5.3.3.5	Kontakt zum Beruf	108
5.3.3.5.1	Urlaubs- und Krankheitsvertretungen	108
5.3.3.5.2	Fortbildung	108
5.3.3.6	Personeller bzw. organisatorischer Ausgleich bei Elternzeit/familienpolitischer Beurlaubung	108
5.4	Handlungsbedarf und Folgerungen	109
6.	Gremienbesetzung	109
6.1	Besetzung von Gremien in der eigenen Dienststelle	109
6.2	Entsendung in Gremien	111
6.3	Handlungsbedarf und Folgerungen	112
7.	Privatisierung	113
8.	Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen	113
8.1	Bestellung	113
8.2	Qualifikation	115
8.3	Arbeitssituation	117
8.3.1	Wöchentliche Arbeitszeit	117
8.3.2	Entlastung von sonstigen dienstlichen Aufgaben	117
8.3.3	Personelle Ausstattung	118
8.3.4	Sächliche Ausstattung	119
8.4	Zusammenarbeit mit der Dienststelle	120
8.5	Rechte	123
8.5.1	Personalakteneinsichtsrecht	123
8.5.2	Unmittelbares Vortragsrecht / Teilnahme an Besprechungen / Teilnahme an den Vierteljahresgesprächen mit dem Personalrat	123
8.5.3	Widerspruchsrecht	125
8.6	Mitarbeit in Gremien	127

8.7	Durchführung von Sprechstunden und Frauenversammlungen/ Vernetzung	128
8.8	Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an Schulen und Studienseminaren	129
8.9	Wahrnehmung von Gleichstellungsaufgaben im Modellprojekt „Selbstständige Schule“	130
8.10	Handlungsbedarf und Folgerungen	130
9.	Sonderbereich Hochschule	131
9.1	Beschäftigungssituation und deren Entwicklung	131
9.2	Frauenförderpläne	134
9.3	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	135
9.4	Mittelvergabe	137
9.5	Gremienbesetzung	138
9.6	Gleichstellungsbeauftragte	138
9.6.1	Bestellung und Ansiedlung	139
9.6.2	Arbeitssituation	140
9.6.3	Rechte	142
9.6.4	Mitarbeit in Gremien	143
9.6.5	Durchführung von Sprechstunden und Frauenversammlungen	143
9.6.6	Vernetzung	144
9.7	Handlungsbedarf und Folgerungen	144
IV.	Anhang	145
1.	Gesetzestexte	145
2.	Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des Landesgleichstel- lungsgesetzes	167
3.	Erhebungsbogen für die Dienststellen	199
4.	Erhebungsbogen für die Gleichstellungsbeauftragten	233

I. Einleitung

1. 20 Jahre Frauenförderung als Schwerpunkt im öffentlichen Dienst Nordrhein-Westfalens

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG – NRW) vom 9. November 1999 wurde am 19.11.1999 verkündet und trat am 20.11.1999 in Kraft. Es markiert das Ende einer 20-jährigen Entwicklung und ist gleichzeitig Ausgangspunkt für eine zukunftsweisende Fort- und Weiterentwicklung der Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst Nordrhein-Westfalens.

Mit der Institutionalisierung von Frauenpolitik vor über 25 Jahren wurde die Förderung beruflicher Chancen von Frauen ein Schwerpunkt der Landespolitik. Das Frauenförderungskonzept (FFK) von 1985 legte für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes die wesentlichen Grundsätze der Frauenförderung und der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie einheitlich fest. Damit wurden Fundamente gesetzt. Die Kabinettsbeschlüsse zur dienstlichen Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und zur Aufstellung von Frauenförderplänen aus den Jahren 1993 und 1995 leisteten darüber hinaus einen entscheidenden Beitrag zur Umsetzung des Frauenförderkonzepts und erwiesen sich so als wichtige Basis für die Gleichstellungsarbeit vor Ort.

Mit dem Frauenförderungsgesetz (FFG) aus dem Jahr 1989 schrieb Nordrhein-Westfalen Rechtsgeschichte: Im Zentrum stand dabei der Abbau struktureller Diskriminierungen von Frauen bei Einstellung und Beförderung durch die sog. leistungsbezogene Quotierungsregelung. Danach waren Frauen bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung bei Einstellung und Beförderungen bzw. Höhergruppierungen solange zu bevorzugen, bis in den jeweiligen Bereichen ein Frauenanteil von 50 % erreicht war. Eine Ausnahme von der Regelbevorzugung der Frauen war für den Fall vorgesehen, dass in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Hier kam es in der Folge zu Anträgen und Klagen männlicher Bewerber vor den nordrhein-westfälischen Gerichten mit Vorlagen an das Bundesverfassungsgericht, das verbindlich klären sollte, ob die nordrhein-westfälische Regelung mit dem Grundgesetz (GG) vereinbar ist.

Insoweit waren insbesondere Artikel 3 Abs. 2 und Artikel 33 Abs. 2 GG von Bedeutung. 1994 setzte der Verfassungsgesetzgeber die ihm von der Gemeinsamen Verfassungskommission von Bundestag und Bundesrat abgegebene Empfehlung, an Art. 3 Abs. 2 GG – Männer und Frauen sind gleichberechtigt – einen neuen Satz 2 anzufügen, um. Nach dieser Ergänzung fördert der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Damit wurde zwar eine seit langem anhaltende Diskussion über gesetzgeberische Maßnahmen zur Verstärkung des Gleichberechtigungsgrundsatzes in Art. 3 Abs. 2 S. 1 GG abgeschlossen. Ob speziell auch die Quotierung im öffentlichen Dienst durch das neue Staatsziel zulässig wurde, blieb weiterhin in der Diskussion.

Zu einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts kam es indes nicht. Den Schlusspunkt setzte vielmehr der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit seinem Urteil vom 11. November 1997 – C-409/95 –. Danach ist die nordrhein-westfälische Regelung mit europäischem Recht, nämlich mit Artikel 2 Abs. 1 und Abs. 4 der Gleichbehandlungsrichtlinie der Europäischen Gemeinschaft, genauer: „Richtlinie 76/207 EWG des Rates vom 9.2.1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen“ vereinbar. Der EuGH begründete dies damit, dass die Einführung eines zusätzlichen

Kriteriums, nämlich der Eigenschaft Frau, zur Verringerung der bestehenden faktischen Ungleichheit beitrage und ein absoluter Automatismus zum Nachteil der Männer vermieden werde. Der Gerichtshof billigte auch die Flexibilität des nordrhein-westfälischen Gesetzes, das der Verwaltung einen Beurteilungsspielraum lässt.

Allerdings hat weder die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom November 1997, die die leistungsbezogene Entscheidungsquote mit Härtefallklausel für den männlichen Mitbewerber für europarechtlich unbedenklich erklärte, noch der 1994 in das Grundgesetz aufgenommene Gleichstellungsauftrag an den Staat etwas daran geändert, dass die leistungsbezogene Quotierungsregelung bis heute die am heftigsten umstrittene und öffentlichkeitswirksamste Regelung ist.

2. Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

Das 1999 in Kraft getretene LGG ist ein weiterer entscheidender Schritt auf dem Weg zur Verwirklichung tatsächlicher Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern und ein elementarer Beitrag zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes. Ziele dieses Gesetzes sind insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Leistungsbezogene Quote als Herzstück des Gesetzes, Stärkung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten, konkrete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Koppelung der leistungsorientierten Mittelvergabe an Fortschritte bei der Frauenförderung im Hochschulbereich sind wesentliche Elemente des Gesetzes. Dabei schafft es einheitliches Recht für den öffentlichen Dienst des Landes sowie der Kommunen und greift grundsätzlich auch bei der Privatisierung öffentlicher Aufgaben.

Das LGG ist die konsequente Fortsetzung des gleichstellungspolitischen Weges Nordrhein-Westfalens, indem es die Regelungen des FFK und des FFG als wirksame Instrumente zur Verwirklichung des verfassungsrechtlichen Gleichstellungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 S. 2 GG aufgreift, ergänzt und weiterentwickelt.

Seine immer noch bestehende Aktualität stellt das LGG auch im Hinblick auf den Ansatz des Gender Mainstreaming (GM) unter Beweis:

Der englische Begriff „Gender“ bezeichnet die gesellschaftlich und kulturell geprägten Rollenvorstellungen, Normen, Rechte und Pflichten, die mit der Zugehörigkeit zum weiblichen oder männlichen Geschlecht verknüpft sind. Gender Mainstreaming ist eine politische Strategie, deren Ziel die Herstellung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist. Zugleich zielt GM auf die diskriminierungsfreie Bewertung von als „typisch weiblich“ oder „typisch männlich“ geltenden Tätigkeiten, Lebensmustern und Kompetenzen. GM bedeutet, dass bei allen politischen und administrativen Maßnahmen die unterschiedlichen Bedürfnisse und Lebenslagen beider Geschlechter von vornherein in die Planung und Gestaltung mit einbezogen werden. GM ist somit ein präventiver Ansatz. Es soll längerfristig verhindert werden, dass es überhaupt zu Diskriminierungen kommt. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass durch den umfassenden Ansatz des GM Verwaltungshandeln zielgruppengenaue und dadurch sachgerechter, besser und effektiver wird.

Die Verpflichtung zur Beachtung und Umsetzung von Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreaming ergibt sich aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes. Auf europäischer Ebene verpflichten Artikel 2 und Artikel 3 Abs. 2 des EG-Vertrags die Mitgliedsstaaten zu einer aktiven Gleichstellungspolitik.

Nordrhein-Westfalen hat sich für einen bundesweit einmaligen Weg entschieden, GM und dessen Umsetzung in das große Vorhaben der Verwaltungsmodernisierung einzubetten. Ein Steuerungskonzept zur Umsetzung von GM wurde mit Kabinettsbeschluss zum „Fahrplan Verwaltungsmodernisierung“ vom 15. Juli 2003 verabschiedet. Dieser berücksichtigt auch die mit einem fraktionsübergreifenden Landtagsbeschluss vom November 2002 geforderten offensiven Maßnahmen zur Implementierung von GM in Landespolitik und Landesverwaltung.

Das LGG ist darauf ausgerichtet, bestehende Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen. So gilt insbesondere die Quotierungsregelung nur zugunsten von Frauen und nicht etwa auch zugunsten von Männern. Damit ist das LGG primär ein Instrument der Frauenförderung. Es enthält jedoch auch Elemente von Gender Mainstreaming, indem es etwa eine differenzierte geschlechtsspezifische Analyse der Beschäftigungssituation im öffentlichen Dienst zwingend vorschreibt. Erst diese ist eine geeignete Grundlage für Personalentwicklungsmaßnahmen, wie sie eine moderne Verwaltung fordert. Da die Analyse der geschlechtsdifferenzierten Daten noch immer das Vorliegen einer Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere im höheren Dienst und in Führungspositionen zeigt, sind spezielle Frauenfördermaßnahmen auch im Lichte von Gender Mainstreaming indiziert.

3. Erster Bericht zur Umsetzung des LGG – 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 dreijährige Berichtszeitraum entspricht der Laufzeit der Frauenförderpläne. Da die Ergebnisse der Berichte über die Frauenförderpläne gemäß § 5 a Abs. 6 LGG in die Berichterstattung einfließen sollten, wurde das Jahr 2004 für die erste Berichterstattung gegenüber dem Landtag festgelegt (s. die Verwaltungsvorschriften – VV – zu § 22 LGG). Der 1. Bericht umfasst somit den Zeitraum vom 1.1.2000 bis 31.12.2003.

Mit diesem Bericht werden mehrere Zielsetzungen verfolgt: Er ist nicht nur eine Bilanz zu den bislang erreichten Erfolgen in der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern, sondern beinhaltet zugleich als Kontrollinstrument eine Schwachstellenanalyse bei der Gesetzesanwendung. Er gibt auch Hinweise darauf, welche Schwerpunkte zukünftig in der Gleichstellungspolitik des öffentlichen Dienstes Nordrhein-Westfalens gesetzt werden sollten.

Insbesondere beinhaltet dieser Bericht Angaben zur Entwicklung der Personalstruktur in der unmittelbaren Landesverwaltung und informiert über folgende Themenkomplexe:

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

Weiter wurde in den Verwaltungsvorschriften festgelegt, dass neben der Berichterstattung zu einzelnen Regelungen des Gesetzes folgende Gesichtspunkte besonders zu berücksichtigen sind:

- Die Fortschritte in der Gleichstellungspolitik an Hochschulen und deren medizinischen Einrichtungen nach Einführung der leistungsorientierten Mittelvergabe – hier auch insbesondere bei der internen Mittelvergabe –,
- die Wirksamkeit der „Soll-Regelungen“ des LGG vor allem im Hinblick auf geltend gemachte Ausnahmen,
- die Entwicklung bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen,
- die Entwicklung des Frauenanteils an den unterschiedlichen Kategorien befristeter wissenschaftlicher Stellen an den Hochschulen.

Damit wird den Forderungen der Entschließung der Landtagsfraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen bei Verabschiedung des LGG (Landtags-Drucksache 12/4408) entsprochen.

Der 1. Bericht zur Umsetzung des LGG wurde federführend vom Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie (MGSFF) in Abstimmung mit den anderen Landesressorts erstellt. Das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik hat das für den Bericht benötigte statistische Datenmaterial erhoben. Die Erstellung des Berichts war nur in einem sehr aufwändigen Verfahren möglich:

Eine wichtige Datenquelle war der Bestand des Landesamtes für Besoldung und Versorgung. Der Rückgriff darauf lieferte die Daten der Beschäftigten zum Stichtag 31.12.2003 sowie die der im Erhebungszeitraum neueingestellten und ausgeschiedenen Beschäftigten für alle Dienststellen (mit Ausnahme der Landtagsverwaltung; sie wurden von der Landtagsverwaltung – in Anlehnung an die LBV-Daten – direkt zugeliefert).

Weitere wesentliche Grundlagen der für diesen Bericht erforderlichen Daten ermöglichten die Dienststellen der Landesverwaltung und deren Gleichstellungsbeauftragte. Es fand eine umfangreiche schriftliche Befragung sowohl der Personalstellen als auch der Gleichstellungsbeauftragten in 741 Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung statt; nicht untersucht wurden Körperschaften, Stiftungen, Anstalten des öffentlichen Rechts und medizinische Einrichtungen sowie Gemeinden und Gemeindeverbände. Von den 741 Dienststellen stammten allein 275 aus der Justiz-, 158 aus der Finanz- und 85 aus der Schulverwaltung. Die Anzahl der an die Personalstellen versandten Fragebögen lag mit 864 über denen der Anzahl der Dienststellen, da im Schulbereich nach Schulformen differenziert abgefragt wurde.

Die Personalstellen wurden gebeten, bei der Beantwortung ihres Bogens die Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 17 LGG zu beteiligen. Gesondert erfolgte eine schriftliche Befragung der Gleichstellungsbeauftragten über die Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Rechte. Aus datenschutzrechtlichen Gründen war diese Abfrage ausschließlich durch die Gleichstellungsbeauftragten zu beantworten und ohne Einsichtnahme der Personalstelle zurückzusenden.

Die Daten der Lehrereinstellung wurden nicht durch gesonderte Befragung der Dienststellen, sondern mit Hilfe vorhandener personalstatistischer Dateien gewonnen. Die Auswahlentscheidung für die Einstellung der Lehrerinnen und Lehrer in ein Dauerarbeitsverhältnis erfolgt in NRW durch das Ausschreibungs- und Listenverfahren. Nach der Besetzung einer Stelle sind die Schulen aus datenschutzrechtlichen Gründen verpflichtet, die Bewerbungsunterlagen zu vernichten. Im Erhebungszeitraum erfolgte keine dateimäßige Erfassung der Bewerberinnen und Bewerber, so dass eine geschlechterdifferenzierte Darstellung nicht möglich war. Die Daten zur Fortbildungsteilnahme lagen zudem für den Schulbereich nicht in der durch den Erhebungsbogen vorgegebenen Detailtiefe vor, so dass Aussagen hierzu – basierend auf anderen Datenquellen – nur begrenzt in die Auswertung einbezogen werden sind.

Angaben zu den Beschäftigten der Hochschulen im befristeten Arbeitsverhältnis sowie bezüglich der Einrichtung einer Gleichstellungskommission und der leistungsorientierten Mittelvergabe sind ebenfalls nicht bei den Dienststellen erhoben sondern durch das Ministerium für Wissenschaft und Forschung (MWF) direkt übermittelt worden.

Das Finanzministerium (FM) hat per Erlass alle Finanzämter im Hinblick auf deren Zuständigkeitsbereich angewiesen, die Fragen bezüglich der Bestandteile und konkreten Zielvorgaben im Frauen-

förderplan sowie des Stellenbesetzungsverfahrens für den Vorbereitungsdienst nicht zu beantworten. Diese Daten liegen deshalb nicht vor. In den Tabellen und Auswertungen wird ausdrücklich darauf hingewiesen, wenn die Finanzämter aufgrund des Erlasses keine Angaben gemacht haben. Das FM hat dem MGSFF jedoch einen Bericht geliefert, der die Besonderheit der Finanzämter erläutert.

Dieser Bericht steht einerseits in der Tradition der Berichterstattung zum Frauenförderkonzept und schließt lückenlos an den letzten – 7. – Bericht zum FFK an. Soweit möglich und sinnvoll, wurden die jetzigen Ergebnisse der Auswertungen mit den Daten des 6. (Berichtszeitraum 1.1.1995 bis 31.12.1997) und 7. Berichts (Berichtszeitraum 1.1.1998 bis 31.12.1999) zum Frauenförderkonzept verglichen, um eine zeitverlaufsbezogene Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalens aufzeigen zu können. Zum anderen geht der Bericht weit über die bisherigen Berichte hinaus, da viele Regelungen erstmalig - gesetzlich - fixiert wurden. Und es wurde besonderer Wert darauf gelegt, neue Themen, wie z.B. die Verwaltungsstrukturreform, gezielt in den Blick zu nehmen.

Im Folgenden (s. Teil II) werden die wesentlichen Ergebnisse der Auswertung der Daten für den Landesdienst zusammengefasst, die sich daraus ergebenden Handlungsbedarfe und Folgerungen zur Beseitigung der Defizite dargestellt sowie Perspektiven aufgezeigt. Teil III enthält eine Darstellung der Ergebnisse zur Umsetzung von LGG-Regelungen im Einzelnen, die eine vertiefte Betrachtung ermöglicht. Dabei wird insbesondere auch über die Ergebnisse aus den Geschäftsbereichen der einzelnen Ressorts einschließlich deren nachgeordneter Bereiche berichtet und Vergleiche zwischen den Daten aus den Ressortbereichen gezogen.

Mit „Ressorts“ werden somit im folgenden die zehn nordrhein-westfälischen Ministerien, die Landtagsverwaltung (LTV), der Landesrechnungshof (LRH) und der Ministerpräsident/die Staatskanzlei (MP/StK) jeweils einschließlich ihrer nachgeordneten Bereiche bezeichnet.

Bei den zehn Landesministerien handelt es sich um:

- Finanzministerium (FM)
- Innenministerium (IM)
- Justizministerium (JM)
- Ministerium für Wirtschaft und Arbeit (MWA)
- Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie (MGSFF)
- Ministerium für Schule, Jugend und Kinder (MSJK)
- Ministerium für Wissenschaft und Forschung (MWF)
- Ministerium für Städtebau und Wohnen, Kultur und Sport (MSWKS)
- Ministerium für Umwelt und Naturschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (MUNLV)
- Ministerium für Verkehr, Energie und Landesplanung (MVEL).

Der Anhang (Teil IV) enthält die wesentlichen Rechtsgrundlagen sowie die Umfragebögen.

II. Bilanz und Perspektiven

1. Ergebnisse im Überblick

1.1 Beschäftigungssituation und deren Entwicklung

Am 31.12.2003 waren in der unmittelbaren Landesverwaltung Nordrhein-Westfalens **insgesamt 367.961 Beschäftigte** (ohne Anwärterinnen/Anwärter/Auszubildende) tätig. Davon waren **190.588 Frauen**; dies entsprach **51,8 %**. Über den Zeitraum der Geltung des LGG hat sich der Anteil an weiblichen Beschäftigten sukzessive **um 3,4 Prozentpunkte erhöht**.

Fast ein Viertel aller Frauen waren zum 31.12.2003 im mittleren Dienst beschäftigt; im gehobenen Dienst waren 55,2 % der Frauen und im höheren Dienst lediglich 18,8 %. Die Beschäftigung von Männern verteilte sich anders. Während lediglich 14,1 % Männer im mittleren Dienst tätig waren, 45,6 % im gehobenen Dienst, lag der Anteil im höheren Dienst gemessen an der Männer-Beschäftigtenzahl bei 34,7 %. Diese **Verteilung relativiert den insgesamt höheren Anteil von Frauen**. Frauen waren überwiegend im mittleren und gehobenen Dienst tätig, während Männer überwiegend im gehobenen und höheren Dienst beschäftigt waren.

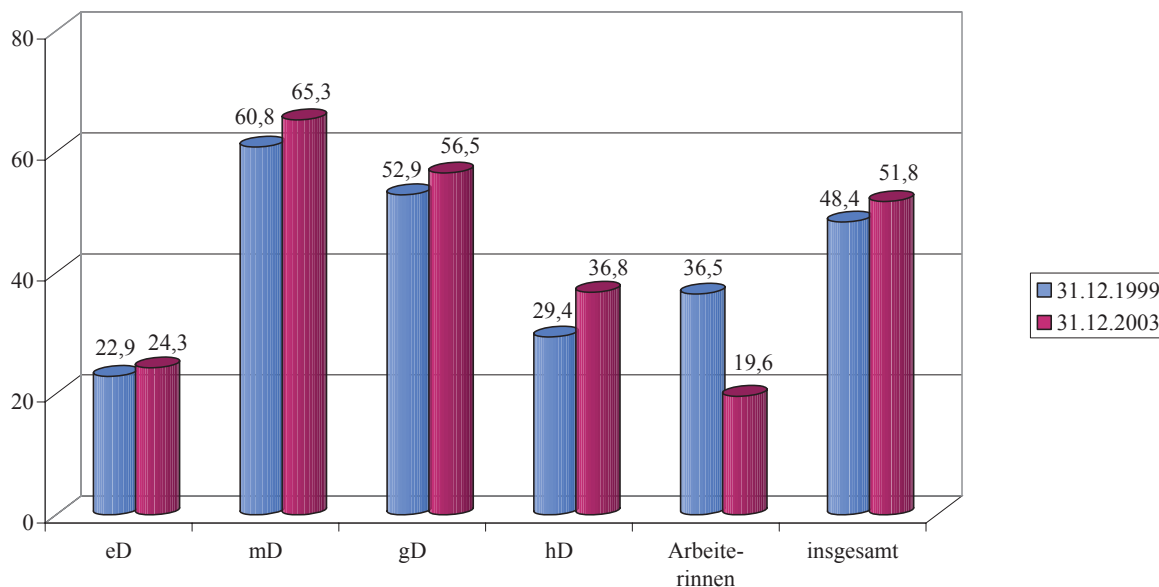
Im unmittelbaren Landesdienst waren 252.613 Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter (68,7 %), 105.361 Angestellte (28,6 %) und 9.987 Arbeiterinnen und Arbeiter (2,7 %) beschäftigt. Bei der Differenzierung nach **Beschäftigungsgruppen** ist zu erkennen, dass die Entwicklung des Frauenanteils innerhalb der verschiedenen Gruppen unterschiedlich verlief. Während der **Beamtinnen- bzw. Richterinnenanteil** seit 1999 um 6,2 Prozentpunkte (17.541) gestiegen war, jedoch mit **49,5 %** knapp unter der 50 %-Marke blieb, sank der Frauenanteil der **Angestellten** leicht (- 1,3 Prozentpunkte; 3.154). Mit **60,4 %** blieb der Anteil an weiblichen Angestellten jedoch immer noch überproportional hoch. Im Gegensatz hierzu ging der Anteil der **Arbeiterinnen** seit 1999 deutlich auf **19,6 %** zurück. Während die Zahl der Männer um 200 Arbeiter stieg, verringerte sich die Zahl der Arbeiterinnen um 2.559. Dieser Rückgang war zurückzuführen auf den allgemeinen Stellenabbau im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter sowie auf die Umwandlung der Universitätskliniken in Anstalten des öffentlichen Rechts. Die mittelbare Landesverwaltung mit den Körperschaften und Anstalten ist nicht Bestandteil dieses Berichts.

Allein in den Schulen des Landes waren 45,6 % aller Beschäftigten tätig. Dort war der Frauenanteil mit 65 % traditionell groß. Ohne den Schulbereich lag der Frauenanteil landesweit nur noch bei 40,7 %. Innerhalb der Polizei waren Frauen zu 20 % vertreten.

Seit 1999 haben sich die Anteile der Frauen in Führungspositionen der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalens insgesamt erhöht. In den **Ministerien** stieg der **Frauenanteil an Führungspositionen** im Berichtszeitraum um **4,4 Prozentpunkte auf 23,1 %** an. Frauen erzielten mit 17,7 % in den **nachgeordneten Dienststellen** (ohne Schulleitungen) einen **Zuwachs von 7,2 Prozentpunkten**. **Insgesamt muss jedoch festgehalten werden, dass der weibliche Anteil an Führungspositionen unterproportional gemessen am Beschäftigtenanteil im höheren Dienst war.**

Die nachfolgende Abbildung verdeutlicht, dass der **Anteil von Frauen durchgängig in allen Laufbahngruppen gestiegen** ist. Die größten **Steigerungen** konnten mit **7,4 Prozentpunkten im höheren Dienst** und mit **4,5 Prozentpunkten im mittleren Dienst** (jeweils einschließlich vergleichbare Angestellte) erzielt werden. Die Steigerungsquoten im mittleren und gehobenen Dienst sind insoweit bemerkenswert, als bereits am 31.12.1999 das Niveau bei über 50 % lag.

Frauenanteile in den Laufbahngruppen in % (Beamtinnen, Richterinnen, Angestellte, Arbeiterinnen)



Knapp über die Hälfte der **Neueinstellungen** in den unmittelbaren Landesdienst waren im Berichtszeitraum Frauen. Mit **51,6 %** lag der **Frauenanteil** 4,4 Prozentpunkte unter demjenigen aus dem Berichtszeitraum 1998/1999, da im gehobenen Dienst mit 67,8 % Frauenanteil an den Neueinstellungen nicht der vorherige Wert von 72,1 % erreicht wurde. Arbeiterinnen wurden in den höheren Lohngruppen nur zu 3,7 % eingestellt. **In allen anderen Laufbahngruppen steigerte sich der Frauenanteil bei den Neueinstellungen:** im einfachen Dienst um 0,7 Prozentpunkte auf 47,3 %, im mittleren Dienst um 2,4 Prozentpunkte auf 63,4 % und im höheren Dienst um 2,5 Prozentpunkte auf 39,7 %.

Der Frauenanteil an den insgesamt **69.627 Beförderungen, Höhergruppierungen und Einreihungen** lag im Berichtszeitraum bei **41,1 %**. Die Zahlen verdeutlichen, dass 23,1 % aller Männer, jedoch nur 15 % aller beschäftigten Frauen von einer besseren Bezahlung profitiert haben. **In allen Beschäftigtengruppen sank mit den höheren Gehaltsstufen auch der Anteil von Frauen.** Auf der Grundlage des landesweiten Frauenanteils von 49,5 % Beamtinnen und Richterinnen und gleichzeitig der größten Frauengruppe war der bei Beförderungsentscheidungen ermittelte 33,6 %ige Anteil gering. **Von 47.626 Beförderungen gingen nur 16.012 an Frauen.** Ohne den Polizeibereich betrug der Frauenanteil 43,9 %. Im höheren Dienst übertraf der Anteil der Beamtinnen und Richterinnen an den Beförderungen den Beschäftigtenanteil in Höhe von 4,7 Prozentpunkten. Bei den Höhergruppierungen sah es etwas besser aus: **66,2 % aller Höhergruppierungen betrafen Frauen**, die damit mit 5,8 Prozentpunkten über ihrem Beschäftigtenanteil höhergruppiert wurden. Überwiegend wurden die Höhergruppierungen der weiblichen Angestellten in den Vergütungsgruppen BAT VIII bis BAT V b vorgenommen. Hier wurden 9.738 Frauen (80,9 %) höhergruppiert. In den Vergütungsgruppen des höheren Dienstes wurde mit 33,8 % die Beschäftigtenquote von 38,0 % um 4,2 Prozentpunkte unterschritten. **Arbeiterinnen konnten nur zu 10,7 % an höheren Einreihungen teilhaben**, also 8,9 Prozentpunkte unter ihrem Beschäftigtenanteil. An den 3.584 Einreihungen waren nur 382 Arbeiterinnen beteiligt.

1.2 Frauenförderpläne

Die Verpflichtung jeder Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten in § 5 a LGG einen Frauenförderplan zu erstellen, ist ein wichtiger Bestandteil des Maßnahmenpaketes, das die Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Ziel hat. Die unmittelbare Landesverwaltung umfasste im Berichtszeitraum 656 Dienststellen (ohne Geschäftsbereich MSJK) im Sinne des LGG. Von diesen Dienststellen waren 620 Dienststellen verpflichtet, einen Frauenförderplan zu erstellen, da sie mindestens 20 Beschäftigte hatten. 95 % aller Dienststellen waren durch einen Frauenförderplan erfasst. 73,2 % aller Dienststellen (454) hatten zum Erhebungsstichtag einen eigenen Frauenförderplan erstellt. Ein übergeordneter Frauenförderplan galt für 21,8 % der Dienststellen. Selbst von den 36 Dienststellen unter 20 Beschäftigten hatten acht einen Frauenförderplan bzw. waren weitere sieben durch einen übergreifenden Frauenförderplan erfasst. 5 % der Dienststellen (31) verkannten die eindeutige Rechtslage, indem sie keinen Frauenförderplan erstellt haben. Selbst wenn in der Dienststelle ein hoher Frauenanteil vorhanden ist oder keine Gleichstellungsprobleme bekannt sind, besteht die Pflicht zur Erstellung eines Frauenförderplans.

Die **Erstellung der Frauenförderpläne** erfolgte zu 70,1 % durch die Personalstelle und die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam bzw. unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Nur 9 Gleichstellungsbeauftragte mussten den Frauenförderplan allein erstellen. Dieses Ergebnis spiegelt eine zielorientierte Herangehensweise der Dienststellen wider. Um einen langwierigen Abstimmungsprozess mit der Gleichstellungsbeauftragten zu vermeiden, ist es sinnvoll, sie in einem frühen Stadium einzubeziehen. Diese frühzeitige Einbeziehung hat dazu geführt, dass die Gleichstellungsbeauftragten lediglich gegen 0,7 % der Frauenförderpläne Widerspruch eingelegt hatten.

Gemäß § 6 LGG sind **Gegenstände des Frauenförderplans** konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen sowie Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Grundlagen des Frauenförderplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

Fast alle Frauenförderpläne enthielten eine **Bestandsaufnahme** der Personalstruktur. Eine Analyse der Personalsituation war dagegen von 15,5 % der Dienststellen nicht vorgenommen worden. Eine **Prognose zur Personalentwicklung** war für zu besetzende Stellen von 70 % der Dienststellen und für mögliche Beförderungen, Höhergruppierungen oder Einreihungen nur von 49,5 % der Dienststellen (ohne Schulbereich) erfolgt. Erst Analyse und Prognosen ermöglichen aber die Erarbeitung konkreter Ziel- und Zeitvorstellungen zur Erhöhung der Frauenanteile.

Da nicht alle Dienststellen Prognosen zur Personalentwicklung erarbeitet hatten, ist nicht weiter erstaunlich, dass konkrete Zielvorgaben für Einstellungen nur in 56,2 % und für Beförderungen nur in 50,1 % der Frauenförderpläne (jeweils ohne Schulbereich) enthalten waren. Bei der Errechnung ist berücksichtigt, dass der überwiegende Teil der Dienststellen nur für einige Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen Personalentscheidungskompetenzen besaß.

Im Frauenförderplan ist festzulegen, mit welchen **personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen** die Zielvorgaben erreicht werden sollen. Darüber hinaus soll der Frauenförderplan u.a. Maßnahmen aufzeigen, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.

In den Frauenförderplänen wurden durchschnittlich acht Maßnahmen ergriffen. Drei Viertel aller Frauenförderpläne enthielten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hierzu gehörten Maßnahmen zur Arbeitszeit oder zur Erleichterung des Wiedereinstiegs nach einer Beurlaubungsphase. 60 % der Dienststellen hatten sich das Ziel gesetzt, die Personalauswahlverfahren unter Beachtung des LGG zu verändern. Fortbildungen wollten ca. die Hälfte der Dienststellen im Sinne der Gleichstellung optimieren. Die Steigerung der Frauenquote in Gremien, die Umgestaltung von Arbeitsplätzen, sowie Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte, deren Arbeitsplätze abgebaut werden, standen in den Frauenförderplänen nicht im Vordergrund. Bei einer inhaltlichen Betrachtung der Maßnahmen fällt auf, dass Maßnahmen festgeschrieben wurden, die bereits gesetzlich geregelt sind. Maßnahmen, wie z.B. die „Einladung von Frauen zu Vorstellungsterminen“ oder die „Berücksichtigung der Ferienzeiten bei der Fortbildungsplanung“ sind keine durch die Dienststelle entwickelten Maßnahmen zur Erreichung der Ziele „Personalauswahl“ bzw. „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, sondern bereits gesetzlich vorgegeben. Die Maßnahmen in Frauenförderplänen müssen jedoch geeignet sein, unabhängig von gesetzlichen Vorgaben die Situation innerhalb der Dienststelle in gleichstellungspolitischer Hinsicht zu verändern. Beispielhaft sei hier die Einrichtung von Arbeitsgruppen genannt, die Konzepte zu unterschiedlichen Themenbereichen erarbeiten könnten. Weiter könnte sich die Dienststelle die Einführung von alternierender (Tele-) Heimarbeit zum Ziel setzen.

295 Dienststellen hatten während der Geltungsdauer des Frauenförderplans überprüft, ob die Zielvorgaben auch tatsächlich erreicht werden konnten. **Ergänzende Maßnahmen** hatten daraufhin 5,3 % der Dienststellen getroffen.

Da die Dienststellen gehalten sind, bei allen Personalentscheidungen und –planungen sowie bei ihrer Personalpolitik die Frauenförderpläne einzubeziehen, ist künftig von entscheidender Bedeutung, inwieweit die Frauenförderpläne bei den zu erarbeitenden **Personalentwicklungskonzepten** berücksichtigt werden. 39,3 % der Dienststellen hatten nach eigenen Angaben bereits Personalentwicklungskonzepte erarbeitet. Mit Einbindung der Frauenförderpläne war dies jedoch nur zu 20 % geschehen. Abgefragt wurde nicht, ob die vorhandenen Personalentwicklungskonzepte dem Standard der im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung neu zu erarbeitenden Konzepte entsprechen. Wichtig ist jedoch, bei der Erstellung der neuen Personalinstrumente die Inhalte der Frauenförderpläne einzubeziehen.

Handlungsbedarf und Folgerungen

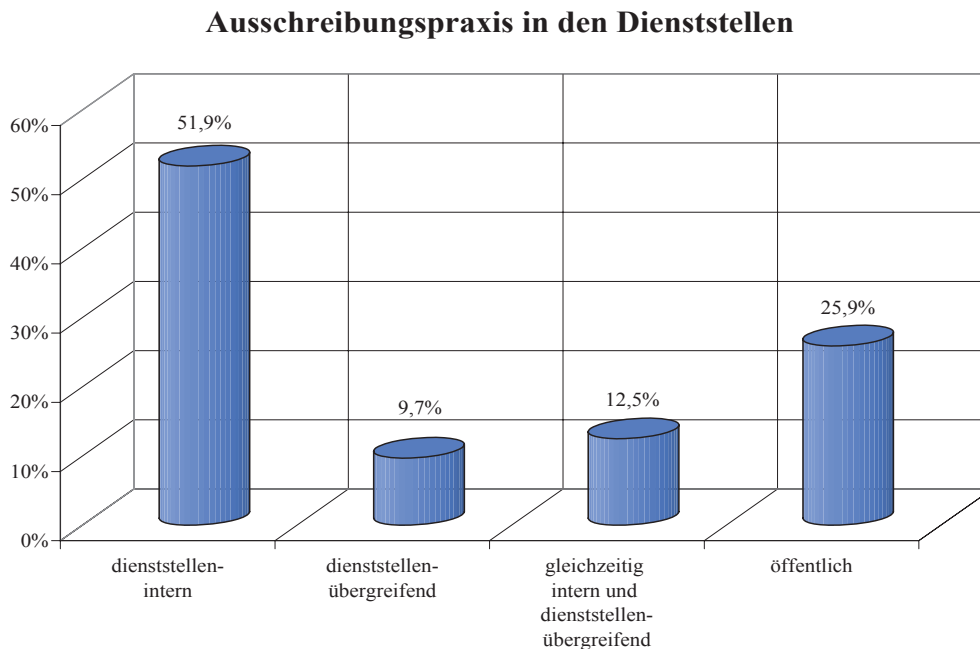
Diejenigen Dienststellen, die ihre gesetzliche Verpflichtung zur Erstellung eines Frauenförderplans noch nicht erfüllt haben, sind gehalten, dies schnellstmöglich nachzuholen. Andere Dienststellen müssen ihre Frauenförderpläne anlässlich eines Controllings bzw. im Rahmen der Fortschreibung nachbessern, damit sie den Vorgaben des LGG entsprechen. Dies ist Voraussetzung für die Einbeziehung der Frauenförderpläne in die Personalentwicklung der Dienststelle, da damit die Weichen für künftige Personalentscheidungen gestellt werden. Die Erarbeitung von Ziel- und Zeitvorgaben als Leitlinie der Personalentwicklung begründet die Entwicklung von zielgerichteten auf die spezifischen Gegebenheiten der Dienststelle ausgerichteten Maßnahmen. Nur das Zusammenspiel von einzelfallbezogener Personalentscheidung nach dem Prinzip der Bestenauslese und gezielter nach Gleichstellungsgesichtspunkten ausgerichteter Personalplanung bringt eine neue Qualität. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Maßnahmen für Qualifizierungen, auch speziell für Schreibkräfte, und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Motivation, Berufszufriedenheit, Gesundheitsförderung) sind beispielhafte Handlungsfelder des Frauenförderplans. Die Entwicklung geeigneter Maßnahmen und entsprechender Controllingstrukturen sind zügig anzugehen. Die Umsetzung und Weiterverfolgung des Ziel- und Maßnah-

menkataloges wird auch im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung fortan als kontinuierlicher Prozess zu den permanenten Aufgaben der Dienststellen gehören.

Die Ressorts werden die Entwicklung für ihren jeweiligen Geschäftsbereich genau beobachten, überprüfen und bei Bedarf unterstützend eingreifen.

1.3 Stellenbesetzungsverfahren

In allen Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung wurden im Erhebungszeitraum ca. 35.000 Arbeitsplätze ausgeschrieben. In den Dienststellen wurden die Daten zur Ausschreibungspraxis unabhängig davon dokumentiert, ob eine Unterrepräsentanz von Frauen vorlag. Die LGG-Regelungen gelten dagegen grundsätzlich nur für Ausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Dennoch sind die Daten für die Frage nach dem Gesetzesvollzug aussagekräftig.



Die Übersicht verdeutlicht, dass die Besetzung der Arbeitsplätze in den Dienststellen zu 74,1 % innerhalb der Landesverwaltung angestrebt worden ist. Über die Hälfte der Stellen wurden in der eigenen Dienststelle bzw. im Geschäftsbereich des Ressorts ausgeschrieben und ein Viertel außerdem öffentlich. Damit wurde dem Anliegen des LGG nur bedingt Rechnung getragen, freie Arbeitsplätze einer großen Zahl von Bewerberinnen anzubieten.

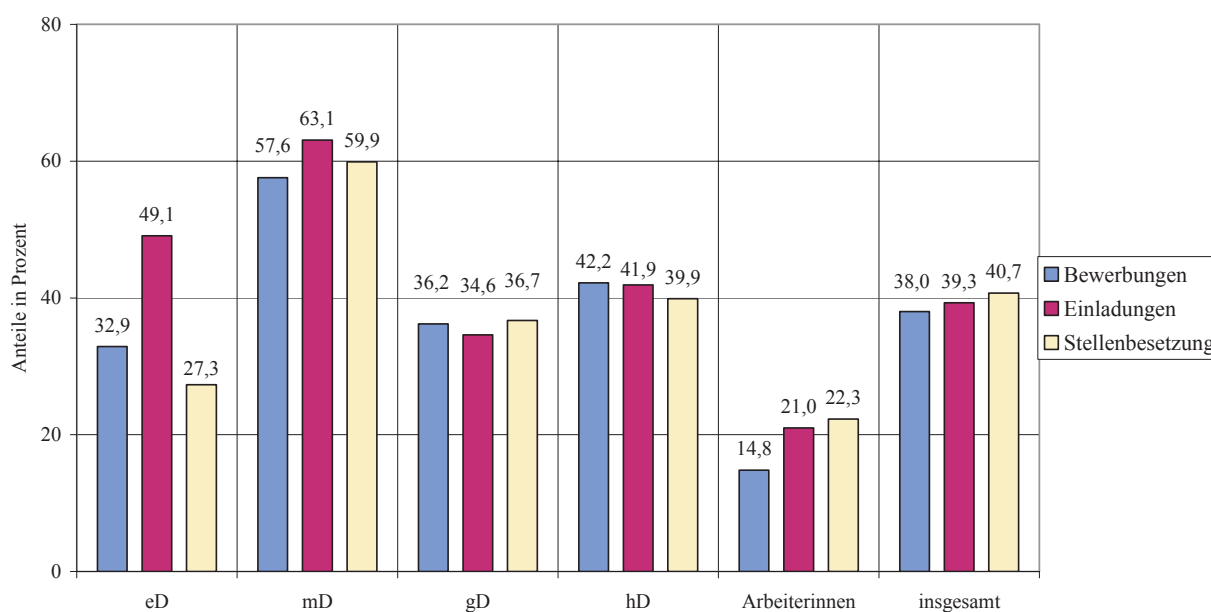
31,7 % aller Ausschreibungen wurden im Berichtszeitraum nicht zur Besetzung auch in **Teilzeit** ausgeschrieben, davon handelte es sich nur zu 21,8 % um Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

§ 8 Abs. 2 LGG besagt, dass – sofern keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderte Qualifikation erfüllen – die **Ausschreibung einmal öffentlich wiederholt** werden soll. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden. In etwa 200 Dienststellen wurden ca. 7.000 Ausschreibungen nicht öffentlich

wiederholt, obwohl keine geeigneten Bewerbungen von Frauen vorlagen. Sie gaben an, zu einem Drittel aus haushaltsrechtlichen Gründen und zu zwei Dritteln im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet zu haben. Darüber hinaus gab es 64 Dienststellen, die sonstige Gründe, wie gewollte interne Nachbesetzungen durch Männer im Rahmen von Personalentwicklung oder ausreichende Anzahl von Initiativbewerbungen, für ein Absehen von der öffentlichen Ausschreibung angegeben hatten.

Auf die ausgeschriebenen Arbeitsplätze haben sich ca. 350.000 Personen **beworben**, darunter befanden sich **38 % Frauen**. **Einladungen zu Vorstellungsgesprächen** ergingen zu **39,3 % an Frauen**. Die Arbeitsplätze wurden zu **40,7 % mit Frauen besetzt**. In den Laufbahngruppen stellte sich die Situation unterschiedlich dar:

Bewerbungen, Einladungen zu Vorstellungsgesprächen und Stellenbesetzungen (Frauenanteil)



Die Abfrage beinhaltete jede Art von Stellenbesetzungen (einschließlich Umsetzungen), die aufgrund von Ausschreibungen erfolgte. Die Abbildung verdeutlicht, dass die Teilhabe von Frauen in Vorstellungsgesprächen nur bei Stellenbesetzungen im mittleren Dienst zu über 50 % gegeben war. Im gehobenen und höheren Dienst lag die Zahl der Einladungen von Frauen zu Vorstellungsgesprächen sogar unter dem Anteil der Frauen an den Bewerbungen. Mit 40,7 % Stellenbesetzungen durch Frauen wurde der landesweite Frauenanteil am 31.12.2003 (ohne Lehrerinnen und Lehrer) exakt erreicht. Mit den Stellenbesetzungsverfahren durch Ausschreibungen wurden dennoch die Frauenanteile in den Laufbahngruppen, insbesondere im höheren Dienst, entscheidend gesteigert. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass neben den Fällen, in denen Frauen aufgrund ihrer besseren Leistungen im Auswahlverfahren reüssierten, auch die Anwendung der leistungsbezogenen Quotierungsregelung des § 7 LGG eine wichtige Rolle gespielt hat. Die hohen Besetzungszahlen deuten bei gleichzeitig niedrigeren Bewerbungszahlen und Einladungen zu Vorstellungsgesprächen jedenfalls darauf hin.

Mit 18,5 % Anteil an den Stellenbesetzungen erreichten die **Teilzeitbeschäftigten** nicht ihren landesweiten Anteil an den Beschäftigten. Dies ist überwiegend darauf zurückzuführen, dass die Stellenangebote nur zu etwa zwei Dritteln in Teilzeit erfolgten. Darüber hinaus waren lediglich 47,4 % aller **Auswahlkommissionen** mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt.

Handlungsbedarf und Folgerungen

Generell sollten die Dienststellen künftig das Instrument „Ausschreibungen“ verstärkt nutzen, um aus einem umfangreicheren Bewerbungsangebot im Sinne der Bestenauslese auswählen zu können. Dienststellenübergreifende Ausschreibungen sind nur zu einem Fünftel erfolgt. Die Nutzung der Möglichkeit, freie Arbeitsplätze in allen Dienststellen des Landes über die beim FM angesiedelte Personalagentur anzubieten, sollte intensiviert werden. Dies würde nicht nur zu einer gerechteren Grundlage beim Auswahlverfahren führen, sondern auch den Kreis der Bewerberinnen und Bewerber im Sinne der „Bestenauslese“ vergrößern.

Darüber hinaus haben die aufsichtsführenden Dienststellen in geeigneter Form sicherzustellen, dass auf die nach § 8 Abs. 2 LGG geforderte öffentliche Ausschreibung – sofern nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderte Qualifikation erfüllen – lediglich aus den im Gesetz geregelten Ausnahmegründen verzichtet wird.

Darüber hinaus müssen die Ausschreibungen in Teilzeit erfolgen, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Künftig muss vermehrt den VV Nr. 3 zu § 8 LGG Rechnung getragen werden, wonach bei Verzicht auf eine Ausschreibung in Teilzeitform die zwingenden dienstlichen Belange aktenkundig zu machen sind. Eine allgemein gehaltene Feststellung, dass eine Arbeitsplatzteilung dienstlich nicht vertretbar ist, genügt diesen Anforderungen nicht. Erforderlich sind vielmehr nachvollziehbare und schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung, die auch durch organisatorische Maßnahmen nicht behoben werden können.

Ebenso kommt der Zusammensetzung der Auswahlkommissionen eine große Bedeutung zu. Von der gesetzlichen Vorgabe kann nur bei Vorliegen eines besonderen, von der personalverwaltenden Stelle aktenkundig zu machenden zwingenden Grundes abgewichen werden. Die Dienststellen müssen intensiver in jedem Einzelfall prüfen, ob bei funktionsbedingten Besetzungen die Wahrnehmung der Funktion auch durch eine Frau, die die notwendige Sachnähe hat, erfolgen kann.

Ein besonderes Augenmerk ist darauf zu richten, die gesetzlichen Möglichkeiten gezielt zur Beseitigung der in manchen Bereichen immer noch bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere im höheren Dienst auszuschöpfen. Hier gilt es in besonderem Maße, die Chancengleichheit im Auswahlverfahren zu verbessern und den Anteil der Frauen in den Vorstellungsgesprächen zu erhöhen. Neben den bereits genannten Möglichkeiten, insbesondere auch Führungs- und Leitungsstellen in Teilzeit anzubieten, ist im Rahmen der Vorauswahl gemäß § 9 LGG bei Unterrepräsentanz darauf zu achten, dass unter Zugrundelegung des Prinzips der Bestenauslese Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen sind, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen. Dies ist eine Mindestvorgabe. Angesichts des Zieles, die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen, ist die Einladung aller qualifizierten Bewerberinnen insbesondere bei einem „Nachholbedarf“ geboten. Die Dienststellen sind aufgefordert, ihre Vorauswahl vor Vorstellungsgesprächen an der gesetzlichen Regelung des § 8 Abs. 1 LGG verstärkt auszurichten.

1.4 Aus- und Fortbildung

Ausbildung

Der gleichberechtigten Teilhabe von Mädchen an den Ausbildungsplätzen kommt eine besondere Bedeutung zu. § 7 LGG sieht vor, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung Frauen grundsätzlich bevorzugt einzustellen sind, wenn im Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind. Darüber hinaus sind gemäß § 8 LGG Ausbildungsplätze öffentlich auszuschreiben. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 20 %, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen.

Allein im Jahr 2003 waren in der unmittelbaren Landesverwaltung **3.899 Ausbildungsstellen im Rahmen der dualen Ausbildung** vorgesehen, die sich auf die Berufssparten „Industrie und Handel“, „Handwerk“, „öffentliche Verwaltung“ und den „übrigen Bereich“ verteilten. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 5.247 Plätze angeboten und besetzt. Unter den Bewerbungen waren Frauen mit 54 % zu mehr als der Hälfte vertreten, jedoch wurden sie bei den Einladungen zu Vorstellungsgesprächen nur zu 41,8 % berücksichtigt. Bei den Einstellungen verfehlten sie mit 47 % ihren Anteil an den Bewerbungen.

Bei Betrachtung der Berufssparten wird deutlich, dass der Anteil von Frauen äußerst unterschiedlich verteilt war. In der Berufssparte „öffentliche Verwaltung“ (z.B. Verwaltungsfachangestellte/-r, Sozialversicherungsangestellte/-r) lag der prozentuale Anteil an weiblichen Auszubildenden mit 86,3 % traditionell hoch, dagegen in der Sparte „Handwerk“ (z.B. Drucker/-in, Fotograf/-in, Tischler/-in) mit 13,4 % sehr niedrig. Auch in der Sparte „Industrie und Handel“ (z.B. Fachinformatiker/-in, Bürokaufmann/-frau, Bauzeichner/-in) lagen Frauen mit einem Anteil von 36,6 % weit unter 50 %. Im „übrigen Bereich“ (z.B. Gärtner/-in, Landwirt/-in, Fischwirt/-in) waren 46,4 % weibliche Auszubildende vertreten.

Am 31.12.2003 befanden sich 21.775 Beschäftigte im **Vorbereitungsdienst**, darunter waren 59,1 % Frauen. Ohne die Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter und die juristischen Referendarinnen und Referendare, die keiner vorherigen Personalauswahl unterliegen, lag der Frauenanteil bei 46,8 % (4.878).

Die Anteile zeigten sich in den Laufbahnen unterschiedlich: Im mittleren Dienst betrug der Frauenanteil 35,3 %, im gehobenen Dienst (ohne Schulbereich) lag er bei 48,8 % und im höheren Dienst (ohne Schulbereich und juristische Referendarinnen und Referendare) bei 46 %.

Insgesamt hatten sich ca. 36.000 Personen für einen Vorbereitungsdienst (ohne Schulbereich und juristischen Bereich) mit einem Frauenanteil von 56,2 % beworben. 53,5 % betrug der Frauenanteil noch bei den Einladungen zu den Vorstellungsterminen. Letztlich in den Vorbereitungsdienst eingestellt wurden mehr Männer als Frauen.

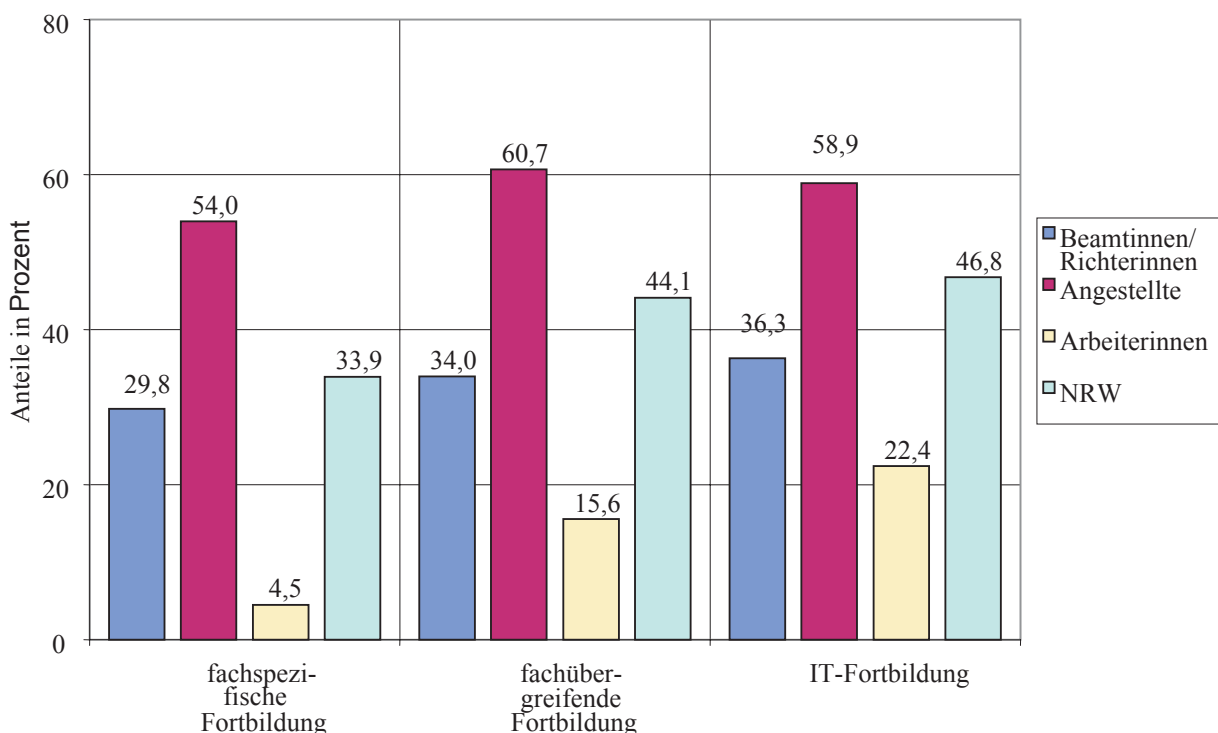
Fortbildung

§ 11 des LGG enthält Vorgaben für eine stärkere Teilhabe von Frauen an den Fortbildungsmaßnahmen. Die Dienststellen sind verpflichtet, Frauen in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen besondere Fortbildungen zur Weiterqualifizierung zu ermöglichen, die insbesondere auch dem Ziel der Übernahme von Vorgesetztenfunktionen dienen. Das Angebot der Fortbildungen soll auch auf die besonderen Belange Teilzeitbeschäftigter und Beurlaubter zugeschnitten sein.

In den Dienststellen (ohne Schulbereich) **bewarben** sich für Fortbildungsveranstaltungen ca. 380.000 Beschäftigte. 38,7 % davon waren Frauen. Der weitaus überwiegende Teil der Bewerberinnen und Bewerber (79,6 %) war vollzeitbeschäftigt. 9,7 % waren teilzeitbeschäftigt und für weitere 10,4 % war der Beschäftigungsumfang nicht angegeben. Bewerbungen von Beurlaubten spielten mit einer Anzahl von ca. 1.000 Personen (0,3 %) eine untergeordnete Rolle. In Relation zur Gesamtzahl der im Berichtszeitraum Beurlaubten (inkl. Elternzeit) von 19.624 haben sich nur 5,1 % dieser Gruppe um eine Fortbildung beworben. Dieser ermittelte Anteil erscheint insgesamt gering, obwohl die Regelungen im LGG für die Teilnahme von Beurlaubten und Teilzeitbeschäftigten ausdrücklich Erleichterungen bis hin zur Übernahme notwendiger Kinderbetreuungskosten vorsehen. Die Zahl der von den Dienststellen vorgenommenen **Anmeldungen** von Frauen zu Fortbildungsveranstaltungen entsprach in etwa der der **Teilnehmerinnen** (38,5 %). Bei der Betrachtung der Beschäftigungsgruppen wird deutlich, dass Unterschiede bezüglich des Frauenanteils bestanden. Landesweit erreichten die weiblichen Angestellten einen Anteil von über 50 %, während die Beamtinnen/Richterinnen nur zu weniger als einem Drittel vertreten waren. In der Gruppe der Arbeiterinnen und Arbeiter war der Frauenanteil mit rund 10 % sehr niedrig, was allerdings auf den geringen Frauenanteil innerhalb dieser Beschäftigtengruppe insgesamt zurückzuführen ist.

Die Unterteilung nach fachspezifischer, fachübergreifender und IT-Fortbildung ergab folgendes Bild: An fachspezifischen Lehrgängen, die mit 61,1 % das überwiegende Angebot aller Fortbildungsmaßnahmen ausmachten, nahmen 33,9 % Frauen teil. Bei den fachübergreifenden Fortbildungen waren Frauen mit 44,1 % vertreten und bei IT-Fortbildungen erreichten die Teilnehmerinnen einen Anteil von 46,8 %.

Weibliche Beschäftigte nach Art der Fortbildung und Beschäftigungsgruppe



Entstehen Beurlaubten oder Teilzeitbeschäftigten durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen **Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren**, so sind diese nach den Bestimmungen des § 11 LGG erstattungsfähig. In 128 Dienststellen (ohne Schulbereich) waren Anträge auf Erstattung von Kinderbetreuungskosten während Fortbildungsmaßnahmen eingegangen. Von den ca. 900 Anträgen wurde der überwiegende Teil (97 %) bewilligt. Als Gründe für die Ableh-

nung von Erstattungsanträgen wurden in erster Linie nicht erfüllte Voraussetzungen bzw. verspätete Antragstellung genannt.

Weitere Maßnahmen im Rahmen der Fortbildung zur Unterstützung teilzeitbeschäftigter oder beurlaubter Beschäftigter waren in den Dienststellen nicht weit verbreitet. Lediglich in 22 Dienststellen (ohne Schulen) gab es Angebote zur Kinderbetreuung bei **hausinternen Lehrgängen**. 17 Dienststellen boten hausinterne Lehrgänge als Halbtagsveranstaltungen an. Eine gezielte Ansprache von Frauen zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen fand in nur 14 Dienststellen statt.

Handlungsbedarf und Folgerungen

In einigen Ausbildungsberufen der dualen Ausbildung wie auch im Vorbereitungsdienst besteht noch Handlungsbedarf. Hier sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Es gilt daher künftig größere Anstrengungen zu unternehmen, den Frauenanteil zu erhöhen und das Augenmerk auf Bewerbungen von jungen Frauen zu legen. § 8 Abs. 3 LGG mit seiner Verpflichtung, grundsätzlich öffentlich auszuschreiben und bei einem Frauenanteil von weniger als 20 % zusätzlich öffentlich für eine Steigerung des Frauenanteils zu werben, kommt hier besondere Bedeutung zu.

Im Berichtszeitraum bestanden gravierende Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten einzelner Beschäftigtengruppen im Hinblick auf ihre Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen. Lediglich die Gruppe der weiblichen Angestellten hat die 50 %-Grenze erreicht bzw. sogar überschritten, während Beamtinnen und Richterinnen zu weniger als einem Drittel von dem Fortbildungsangebot Gebrauch gemacht haben. Hier sind künftig weitere Anstrengungen erforderlich, um Frauen verstärkt zur Teilnahme an Fortbildungen zu motivieren.

Die geringen Bewerbungs- und Teilnahmezahlen beurlaubter Beschäftigter signalisieren ebenfalls Handlungsbedarf. Da Fort- und Weiterbildung auch für beurlaubte Personen besonders wichtig ist, damit sie in dieser Phase nicht den beruflichen Kontakt verlieren, empfiehlt sich, die Fortbildungsbedingungen für diese Zielgruppe in den Dienststellen zu überdenken. Es lässt sich nur dann gezielt entgegensteuern, wenn die Ursachen für die mangelnde Beteiligung transparenter werden.

Das MGSFF wird deshalb eine qualitative Untersuchung zu den Ursachen, warum vollzeitbeschäftigte, teilzeitbeschäftigte und beurlaubte Frauen in geringerem Umfang an Fortbildungen teilnehmen, vergeben.

1.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Arbeitszeit

Nach § 13 Abs. 1 LGG sind Beschäftigten, die Familienarbeit leisten, im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen grundsätzlich Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. § 13 LGG verweist insofern insbesondere auf die Arbeitszeitverordnung (AZVO) der Beamtinnen und Beamten in Nordrhein-Westfalen, die für alle Beschäftigten gilt.

Die AZVO eröffnet bereits vielfältige Möglichkeiten für eine **flexible Arbeitszeitgestaltung** (Gleitzeit, Möglichkeit zum Abweichen von der Kernzeit, ungleichmäßige Verteilung einer er-

mäßigten Arbeitszeit auf die Wochentage, rollierende Verteilung wie z.B. die zwei- und dreitägige Arbeitswoche im Wechsel, individuelles Zuschneiden der ermäßigten Arbeitszeit für den Zeitraum eines Jahres). Darüber hinaus können im Rahmen der **Experimentierklausel** (§ 13 AZVO) auch abweichende Arbeitszeitmodelle erprobt werden. Davon haben im Berichtszeitraum mehrere Dienststellen Gebrauch gemacht. Beispielfür Regelungen zur weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit seien die Erweiterung des Arbeitszeitrahmens, die Abschaffung der Kernzeit, die Ausweitung der Übertragungsmöglichkeiten für Zeitguthaben und Zeitschulden sowie die Ausweitung der Möglichkeiten des Freizeitausgleichs genannt.

Teilzeitbeschäftigung

Von den 367.961 Beschäftigten im Landesdienst übten insgesamt **25,8 %** (94.792) eine **Teilzeitbeschäftigung** aus. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten betrug 82,2 % (77.945). Damit stieg der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Berichtszeitraum um 3,1 Prozentpunkte. Der deutliche Anstieg der Teilzeitbeschäftigten ist in erster Linie auf die vermehrte Inanspruchnahme von Altersteilzeit zurückzuführen. Während sich Ende 1999 810 Beschäftigte in Altersteilzeit befanden, waren es Ende 2003 11.340 (12 % aller Teilzeitbeschäftigten). Der Männeranteil war dabei mit 54,6 % überdurchschnittlich hoch.

Werden die Altersteilzeit und das Sabbatjahr als besondere Formen der arbeitsmarktpolitischen Teilzeit, die im Rahmen des § 13 Abs. 3 LGG für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie keine Rolle spielen, außer Betracht gelassen, stellt sich die Situation wie folgt dar: 22,2 % aller Beschäftigten arbeiteten Ende 2003 Teilzeit, dabei betrug der Frauenanteil 87,7 %. Differenziert nach Laufbahngruppen ergab sich für den einfachen Dienst (einschließlich Arbeiterinnen und Arbeiter) mit 10,6 % und den höheren Dienst mit 18,7 % eine deutlich niedrigere Teilzeitquote als für den gehobenen Dienst mit 23,6 % und den mittleren Dienst mit 25,4 %.

Referatsleitungen wurden in den Ministerien zu 5 % in Teilzeit ausgeübt. Auf der Ebene der Gruppenleitung/ständigen Vertretung der Abteilungsleitung spielte Teilzeitarbeit mit 2,6 % kaum eine Rolle. Auch in den nachgeordneten Bereichen sah die Situation nicht anders aus. Lediglich 0,6 % der Dienststellenleitungen und 4,1 % der stellvertretenden Dienststellenleitungen wurden in Teilzeit ausgeübt.

Der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten übte mit 39,9 % eine Beschäftigung von mehr als 50 % bis 75 % der regelmäßigen Arbeitszeit aus. 30,5 % arbeiteten Teilzeit mit genau der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, 25 % mehr als 75 % der regelmäßigen Arbeitszeit und nur 4,5 % unterhälftig. In der Gruppe „Teilzeit mit mehr als der Hälfte bis 75 % der regelmäßigen Arbeitszeit“ war der Frauenanteil mit 93 % am höchsten. Bezogen auf die Laufbahngruppen ist festzustellen, dass im gehobenen Dienst der mit Abstand größte Teil der Teilzeitbeschäftigten (79,6 %) mehr als die Hälfte arbeitete. Im höheren Dienst lag ihr Anteil bei 57,5 % und im einfachen bzw. mittleren Dienst lag er nur noch bei 34,5 % bzw. 39,3 %.

Nach § 13 Abs. 4 LGG darf die Ermäßigung der Arbeitszeit das **berufliche Fortkommen** nicht beeinträchtigen. Dies bedeutet insbesondere, dass Teilzeitbeschäftigte bei Beförderungen sowie der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten nicht benachteiligt werden dürfen. Es zeigte sich jedoch, dass bei der **Beförderungspraxis** diesbezüglich durchaus Unterschiede bestanden. Im Berichtszeitraum gab es 69.627 Beförderungen, Höhergruppierungen und Höherreichungen. Der Frauenanteil betrug 41,1 %. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten lag bei 14,1 %, obwohl der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten 25,8 % betrug.

Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen und Elternzeit

Am 31.12.2003 waren 5,3 % aller Beschäftigten (19.624) **beurlaubt** (einschließlich Elternzeit). Davon waren **93,8 % Frauen**. Unter den weiblichen Beschäftigten lag die Quote der Beurlaubungen damit bei 9,7 %. Damit haben sich im Berichtszeitraum der Anteil der Beurlaubten an den Gesamtbeschäftigten um 2 Prozentpunkte und auch der Anteil der beurlaubten Frauen an den weiblichen Beschäftigten um 3,8 Prozentpunkte erhöht. Auch der Frauenanteil unter den Beurlaubten war um 6,8 Prozentpunkte auf 93,8 % deutlich gestiegen.

Von den insgesamt 19.624 Beurlaubten befanden sich 9.227 (47 %) in **Elternzeit**. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten in Elternzeit war nach wie vor sehr hoch und erreichte eine Quote von **97,4 %**. Diese lag lediglich einen Prozentpunkt niedriger als Ende 1999.

Auch ohne Berücksichtigung der Elternzeit war die Frauenquote bei Beurlaubungen mit 90,7 % überproportional hoch. Den höchsten Frauenanteil gab es mit 95,6 % bei den Angestellten, den niedrigsten Frauenanteil mit 76,9 % bei den Arbeiterinnen und Arbeitern.

Die Möglichkeiten der **Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit bzw. Beurlaubung** wurden genutzt. So übten allein 37,6 % der Beamtinnen und Beamten in der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung von mehr als 12 Stunden aus. Insgesamt 23,0 % der beurlaubten Beamtinnen und Beamten arbeiteten während einer Beurlaubung Teilzeit. 50,6 % davon arbeiteten mehr als 12 Stunden pro Woche.

Die Regelung des § 14 Abs. 2 LGG, wonach Beschäftigte in der Regel wieder am alten Dienstort oder wohnortnah eingesetzt werden sollen, wurde umgesetzt. In 98,2 % aller Fälle erfolgte der **Einsatz am alten Dienstort** oder wohnortnah. In 91,6 % der Fälle entsprach der Einsatzort dem Antrag der Beschäftigten. Wenn dem Antrag nicht entsprochen werden konnte, lag dies zu 95,1 % daran, dass keine entsprechende Stelle vorhanden war.

Die Praxis, Beurlaubten nach § 14 Abs. 5 LGG vorrangig **Urlaubs- und Krankheitsvertretungen** anzubieten, bestand in 220 Dienststellen. Auch gab es ein Angebot an Fortbildungsmaßnahmen, die den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern sollten. Etwa zwei Drittel (66,3 %) der Frauenförderpläne enthielten diesbezüglich gleichstellungsrelevante Maßnahmen.

Handlungsbedarf und Folgerungen

Die Umfragen zeigten deutlich, dass – neben der unterproportionalen Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten bei Beförderungen etc. – insbesondere beim Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen in Führungspositionen noch großer Handlungsbedarf besteht. Hier sind die Dienststellen aufgefordert, entsprechende Konzepte zu erstellen. Dabei ist die Entwicklung von Kriterien zur Bewertung der Teilzeiteignung einzelner Führungspositionen notwendig. Es ist zu berücksichtigen, dass Teilzeit nicht nur die klassische Halbtagsstelle bedeutet, sondern in unterschiedlichen Formen und auch mit nur geringen Einschränkungen des Zeitbudgets möglich ist.

Für den Erhalt der beruflichen Qualifikation sollten im Rahmen der haushaltsrechtlichen Spielräume häufiger Urlaubs- und Krankheitsvertretungen angeboten und die Möglichkeit einer geringfügigen Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit bzw. einer Beurlaubung angeboten werden. In diesem Zusammenhang kommt auch den Beratungsgesprächen nach § 14 Abs. 6 LGG eine große Bedeutung zu.

Gerade im Hinblick auf die zum 1.1.2004 in Kraft getretene Arbeitszeiterhöhung für die Beamtinnen und Beamten in Nordrhein-Westfalen sollten in den Dienststellen alle Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung ausgeschöpft werden.

1.6 Gremienbesetzung

Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien sollen gemäß § 12 LGG geschlechtsparitätisch besetzt werden. Zum Ende des Berichtszeitraums hatten 230 Dienststellen angegeben, dass bei ihnen mindestens ein Gremium gebildet worden war. Insgesamt gab es 1.080 Gremien (ohne schulinterne Gremien); davon waren allein 312 in den Hochschulen angesiedelt. 27,9 % der Gremien waren Kommissionen, Beiräte oder Verwaltungs- und Aufsichtsräte, der größere Teil mit 72,1 % waren sonstige Gremien. Nur 26,7 % der Gremien waren geschlechtsparitätisch oder mit mehr Frauen besetzt. Frauen waren damit in 792 Gremien unterrepräsentiert.

Die Gremien wurden zu mehr als zwei Dritteln aus den Beschäftigten der eigenen Dienststelle, zu 17,6 % aus anderen Beschäftigten der Landesverwaltung und zu 11,6 % aus Dienststellen, Institutionen usw. außerhalb des Geltungsbereiches des LGG gebildet. **Insgesamt waren die Gremien zu 30,5 % (4.195) mit Frauen besetzt.** Während der Anteil von Frauen in den sonstigen Gremien etwas höher lag, betrug er in den Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten lediglich 26,5 %. Bemerkenswert war, dass die Dienststellen, die sich im Geltungsbereich des LGG befanden (dazu gehören beispielsweise auch die Kommunen), den höchsten Frauenanteil mit 34,8 % bei der Besetzung beitrugen. Aus den eigenen Dienststellen beteiligten sich 31 % Frauen; aus den Stellen außerhalb des LGG wurde der geringste Anteil mit 20,6 % Frauen entsandt.

Soweit **Entsendungsrechte** bestanden, wurden in Gremien im Geltungsbereich des LGG insgesamt 2.028 Beschäftigte entsandt, darunter waren nur **24,0 % Frauen**. Auch hier lag der Frauenanteil an den Entsendungen in Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten mit 14,9 % deutlich unter dem Durchschnitt.

Handlungsbedarf und Folgerungen

Eine ausgewogene Besetzung von Gremien ist noch längst nicht erreicht. Gründe hierfür sind zum einen, dass deren Besetzung häufig funktionsbezogen erfolgt. Eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in Gremien dürfte somit von der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen abhängig sein. Zum anderen liegt die Annahme nahe, dass die gesetzliche Regelung zu wenig bewusst ist bzw. zu selten angewandt wird. Die Soll-Vorschrift gewährleistet, dass von dem Grundsatz nur in Ausnahmefällen – z.B. bei einem auf der Repräsentationsstruktur des jeweiligen Gremiums beruhenden funktionsbedingten Proporz – abgewichen werden kann. Wenn keine von der Dienststelle darzulegenden Umstände vorliegen, die eine geschlechterparitätische Gremienbesetzung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen ausschließen, bedeutet das „Soll“ ein „Muss“. Die Anforderungen, die an eine Ausnahme von dem Grundsatz der geschlechterparitätischen Besetzung zu stellen sind, werden in den Verwaltungsvorschriften durch die Benennung von Beispielen zum Ausdruck gebracht. Danach ist die Beachtung des Gebots der gleichberechtigten Gremienteilhabe aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen insbesondere ausgeschlossen, wenn die Gremienmitgliedschaft bestimmter Funktionsträgerinnen oder Funktionsträger auf rechtlichen Vorgaben beruht oder in einem Kreis von Funktionsträgerinnen oder Funktionsträgern keine oder nicht genügend Frauen zur Verfügung stehen. Sofern diese Ausnahme

nicht gegeben ist, bedürfen alle Fälle einer Prüfung, in denen aufgrund des unmittelbaren Bezugs zum Arbeitsgebiet ein männlicher Beschäftigter in Frage kommt. Aufgrund der hierarchischen Struktur ist immer eine größere Anzahl Beschäftigter für das Aufgabengebiet zuständig. Auch kann die Möglichkeit einer Gremienvertretung für Referentinnen und Sachbearbeiterinnen durchaus eine berufliche Entwicklungschance bedeuten.

Dies gilt ebenso für die Entsendung in Gremien anderer Dienststellen innerhalb und außerhalb des Geltungsbereichs des LGG.

Damit die Sichtweisen, Interessen und Lebensmuster von Frauen im Interesse ausgewogener Entscheidungen verstärkt berücksichtigt und durchgesetzt werden können, ist es notwendig, den Frauenanteil in Gremien entsprechend dem klaren gesetzlichen Standard in den nächsten Jahren zu erhöhen. Daten, Verfahren und Strukturen müssen sondiert und systematisiert werden, um die notwendige Transparenz zu schaffen. So müssen wichtige Informationen, z.B. über die aktuellen Zusammensetzungen von Gremien, Termine für Nach- oder Wiederbesetzungen, Anzahl der seitens des Landes beeinflussbaren Vorschlags-, Berufungs- und Entsendungsrechte und die Verfahrensabläufe, präsent und bekannt sein. Dies ist die Voraussetzung, um in aktuellen Besetzungsverfahren gezielt Einfluss zu nehmen. Die Dienststellenleitungen müssen in verstärktem Umfang Maßnahmen ergreifen, die die Erreichung dieses Zieles sicherstellen. Hier bieten sich entsprechende Maßnahmen im Frauenförderplan an. Beispielsweise könnte jede Gremienbesetzung, die nicht durch eine Frau erfolgt, schriftlich begründet und eine grundsätzliche frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten installiert werden. Insbesondere könnten Strategien entwickelt werden, die sich auf die Vorschlagspraxis der entsendenden Institutionen auswirken. Darüber hinaus könnte in den jeweiligen Fachbereichen die Erstellung von Expertinnen-Listen die Auswahl von Frauen erleichtern. Im Übrigen haben die aufsichtsführenden Dienststellen die Zielerreichung nachzuprüfen. Für Kabinettvorlagen hat das Kabinett bereits in der Sitzung am 16.07.2002 folgenden Beschluss gefasst: „Auf Vorschlag der Ministerin für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit bekräftigen die Mitglieder der Landesregierung die Absicht, entsprechend dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) bei Berufungen in Gremien eine angemessene Zahl von Frauen zu benennen und falls dies nicht möglich ist, die Gründe hierfür in der Kabinettvorlage darzustellen.“ Künftig werden die Ressorts für ihren jeweiligen Geschäftsbereich entsprechend verfahren.

1.7 Privatisierung

Bei Privatisierungen durch das Land soll gemäß § 2 Abs. 3 S.1 LGG die Anwendung des LGG im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden.

Im Berichtszeitraum ist dies lediglich bei fünf von neun Privatisierungen erfolgt.

Damit sind immer wieder geäußerte Befürchtungen, bei Privatisierungen würden gleichstellungsrelevante Regelungen „abgebaut“, nicht von der Hand zu weisen. Um dem gegenzusteuern, haben die Dienststellen und aufsichtsführenden Dienststellen für die Einhaltung von § 2 Abs. 3 LGG künftig verstärkt Sorge zu tragen.

1.8 Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen

Mit Inkrafttreten des LGG wurde in Dienststellen mit 20 und mehr Beschäftigten erstmals die gesetzliche Verpflichtung zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten geregelt (vgl. § 15 Abs. 1 LGG). In **97,7 %** der Dienststellen (ohne Geschäftsbereich MSJK), in denen eine Verpflichtung bestand, wurde mindestens eine **Gleichstellungsbeauftragte bestellt**. In den anderen Fällen gaben die Dienststellen beispielsweise an, dass das Bestellungsverfahren noch nicht abgeschlossen war. 16 Dienststellen hatten sogar eine Gleichstellungsbeauftragte, obwohl die Pflicht zur Bestellung nicht gegeben war. **Stellvertreterinnen** wurden in 91,3 % der Dienststellen bestellt. Insgesamt waren 819 Gleichstellungsbeauftragte und 699 Stellvertreterinnen bestellt. Die überwiegende Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten (77,5 %) war mit 30 und mehr Wochenstunden beschäftigt, 12,3 % arbeiteten zwischen 20 bis unter 30 Stunden und 8,7 % waren zwischen 10 bis unter 20 Stunden beschäftigt.

Nach VV Nr. 1.2 zu § 15 LGG erfolgt die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten – als organisatorischer Akt – nach vorheriger Ausschreibung durch die Dienststelle. Für die Hochschulen gilt die Besonderheit, dass die Gleichstellungsbeauftragte vor ihrer Bestellung von den weiblichen Mitgliedern der Hochschule gewählt wird; daher ist dort eine Ausschreibung entbehrlich.

Überwiegend wurden Frauen gezielt angesprochen und zu einem geringeren Anteil Interessenabfragen durchgeführt; nur zu 18 % wurde das Amt ausgeschrieben.

Nach § 15 Abs. 3 LGG soll die **fachliche Qualifikation** der Gleichstellungsbeauftragten den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden. Von den insgesamt 819 bestellten Gleichstellungsbeauftragten waren 48,3 % in den Besoldungs- und Vergütungsgruppen des gehobenen Dienstes, 36,7 % in denen des höheren Dienstes und 15 % in denen des mittleren Dienstes. Mit steigender Beschäftigtenzahl in der Dienststelle stieg auch die Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe der Gleichstellungsbeauftragten. Bei den Stellvertreterinnen war das Besoldungs- bzw. Vergütungsniveau etwas niedriger.

Die **organisatorische Ansiedlung** der Gleichstellungsbeauftragten (Stabsstelle, Personalverwaltung, Fachbereich) war unterschiedlich ausgestaltet. In 33,5 % der Fälle war die Gleichstellungsbeauftragte eine Stabsstelle, in 24,5 % der Fälle der Personalverwaltung und in 42,0 % der Fälle einem Fachbereich zugeordnet.

Die Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten (59,4 %) wurde nicht von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben entlastet. Nach Beschäftigtengrößenklassen betrachtet bedeutet dies:

- 66,0 % der Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen mit 20 bis 200 Beschäftigten,
- 36,2 % der Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen mit 201 bis 500 Beschäftigten
- 42,5 % der Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten

mussten ihre Tätigkeit neben ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben ausüben, obwohl die Entlastung in Dienststellen mit 201 bis 500 Beschäftigten in der Regel mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten in der Regel die volle regelmäßige Arbeitszeit betragen soll.

Die **personelle Unterstützung** im Bedarfsfall beinhaltet die Zuordnung von Mitarbeiter/innen, die von anderen dienstlichen Aufgaben für die Tätigkeit bei der Gleichstellungsbeauftragten ganz oder teilweise zu entlasten sind. Insgesamt waren am Ende des Berichtszeitraums in 12,2 % der Fälle Mitarbeiter/innen ganz oder teilweise von anderen Aufgaben entlastet. Überwiegend (in 71 Fällen) war der Gleichstellungsbeauftragten eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter zugewie-

sen, in 16 Fällen waren es zwei Mitarbeiter/innen und in 8 Fällen 3 und mehr Mitarbeiter/innen. Die durchschnittliche wöchentliche Entlastung je Mitarbeiter/in betrug 14,6 Stunden.

Zur **Ausstattung** mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben sächlichen Mitteln gehört insbesondere die Möglichkeit zur Teilnahme an Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen (VV Nr. 2 zu § 16 Abs. 2 LGG), aber auch die Zuweisung eigener finanzieller Mittel. An Fortbildungen im Hinblick auf ihre Gleichstellungstätigkeit hatten im Berichtszeitraum 55,7 % der Gleichstellungsbeauftragten teilgenommen. Über eigene finanzielle Mittel verfügten landesweit insgesamt 5,7 %.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte nach § 18 Abs. 2 LGG **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. Knapp 60 % der Gleichstellungsbeauftragten hatten Stellungnahmen im Vorfeld von Entscheidungen abgegeben. Bezüglich des Zeitpunktes der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist jedoch folgendes festzustellen:

Bei einer Vielzahl von personellen Maßnahmen (z.B. Beurteilungsbesprechungen, Stellenausschreibungen, Vorstellungsgespräche, Beförderung/Höhergruppierung, Erstellung von Personalentwicklungskonzepten, Beurteilungsrichtlinien), sozialen Maßnahmen (z.B. Sozialpläne, Wohnungen der Dienststelle) und organisatorischen Maßnahmen (z.B. Organisationsuntersuchungen, Arbeitszeit, Heimarbeit, Privatisierungen) erfolgte die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nicht im verwaltungsinternen Abstimmungsprozess, sondern erst gleichzeitig mit Beteiligung des Personalrates, nach Entscheidung zur Information oder auch gar nicht.

Schulen und Studienseminare sind keine Dienststellen im Sinne des LGG. Daher besteht dort auch nicht die Verpflichtung zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten. Nach § 15 Abs. 2 LGG wird jedoch an **Schulen und Studienseminaren eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen** bestellt, wenn die weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz oder der Seminarkonferenz dies beschließen. Am 31.12.2003 waren 4.650 Ansprechpartnerinnen und 313 Stellvertreterinnen an 6.350 Schulen bestellt. An 59 von 78 Studienseminaren (75,6 %) gab es eine Ansprechpartnerin. Im Rahmen des Modellprojektes „Selbständige Schule“ wurden einige der dienstrechtlichen Entscheidungskompetenzen von der Ebene der Schulaufsicht auf die Schulen übertragen. Gleichzeitig wurde festgelegt, dass im Interesse einer Verkürzung der Verfahrenswege (Beteiligung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten auf Bezirks- oder Schulamtsebene) die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen im Rahmen des Modellprojektes die Aufgaben und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten wahrnehmen.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben werden die Gleichstellungsbeauftragten durch das LGG mit einer Reihe von **Rechten** ausgestattet. 39,4 % der Gleichstellungsbeauftragten übten ihr Personalakteneinsichtsrecht und 64,1 % ihr unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung aus. 16,1 % hatten Widerspruch gegen einzelne Maßnahmen eingelegt. Dabei hatten über 75 % der Gleichstellungsbeauftragten immer oder überwiegend Erfolg. Dies spricht für die konstruktive Form und die materielle Begründetheit der Rechtsausübung durch die Gleichstellungsbeauftragten. 15 Gleichstellungsbeauftragte nachgeordneter Dienststellen forderten Stellungnahmen bei übergeordneten Dienststellen an. An Besprechungen der Dienststelle nahmen 70,4 % teil. Etwa die Hälfte (54,6 %) der Gleichstellungsbeauftragten erhielten regelmäßig Einladungen zu diesen Besprechungen. Bei nicht regelmäßiger Teilnahme erhielten nur 31,7 % regelmäßig ein Protokoll, dagegen 40,9 % nicht. Ein Viertel der Gleichstellungsbeauftragten (23,1 %) arbeitete in durchschnittlich 2,9 Gremien mit.

Sprechstunden für Beschäftigte hatten 31,2 % und Frauenversammlungen 27,9 % der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt. 83,9 % hatten sich mit anderen Gleichstellungsbeauftragten vernetzt.

Handlungsbedarf und Folgerungen

Die Auswertung der Umfragen ergab, dass im Zusammenhang mit den Regelungen im LGG zu den Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen noch Handlungsbedarf besteht.

Durch Ausschreibung der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten ist künftig sicherzustellen, dass alle Frauen, die sich für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte interessieren, von zu besetzenden Stellen auch Kenntnis erhalten und die Dienststelle im Rahmen der Bestenauslese die Tätigkeit besetzen kann. Dies haben lediglich 18 % der Dienststellen beachtet.

Gut ein Drittel der Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen mit 201 - 500 Beschäftigten und 42,5 % der Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten sind nicht entlastet, obwohl das LGG grundsätzlich eine Entlastung von mindestens der Hälfte bzw. der vollen regelmäßigen Arbeitszeit vorsieht. Hier sind die Dienststellen aufgefordert, eine Verbesserung der Arbeitssituation der Gleichstellungsbeauftragten herbeizuführen. Sofern entsprechende Stellenanteile nicht verfügbar sind, hat die Entlastung durch organisatorische Maßnahmen zu erfolgen.

Die Dienststellen sind verpflichtet, die Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig, d.h. bereits im Planungsstadium einer Maßnahme, in eine Entscheidung einzubeziehen, auf jeden Fall jedoch vor der Beteiligung des Personalrats. Dies gilt nicht nur für personelle, sondern auch für organisatorische, soziale und fachpolitische Maßnahmen. VV Nr. 2.3 zu § 18 Abs. 2 LGG klärt ausdrücklich, dass das Recht auf Abgabe einer Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vor das personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren tritt (Ausnahmen: fristlose Entlassungen und außerordentliche Kündigungen), da die Abstimmung zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Dienststellenleitung Element der Willensbildung der Dienststelle ist.

Auch eine bessere Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten bei Besprechungen der Dienststelle oder bei der Mitarbeit in Gremien ist notwendig. Dabei sind neben den Dienststellen aber auch die Gleichstellungsbeauftragten selber aufgerufen, ihre Beteiligungsrechte verstärkt einzufordern.

Das LGG sieht vor, dass eine Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten zwingend zu bestellen ist. Dies ist erforderlich, um die Aufgaben und Beteiligungsrechte nach §§ 17, 18 LGG auch in Fällen längerer Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten wahrnehmen zu können. Sofern noch nicht geschehen, ist die Bestellung einer Stellvertreterin so schnell wie möglich nachzuholen.

1.9 Sonderbereich Hochschule

Beschäftigtensituation

Am 31.12.2003 waren insgesamt 43.887 Personen (ohne Hilfskräfte) mit einem **Frauenanteil von 38,9 %** an den Universitäten und Fachhochschulen des Landes NRW beschäftigt. Insgesamt betrug der Frauenanteil (jeweils incl. Angestellte) im einfachen Dienst 50 %, im mittleren Dienst

75,4 %, im gehobenen Dienst 40,5 % und im höheren Dienst 24,9 %. Im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter lag er bei 16,3 %.

Im Bereich der **Professorinnen und Professoren** war die Unterrepräsentanz von Frauen mit 12,7 % noch deutlicher. Allerdings konnte sich der Anteil von Frauen an den C 4-Professuren im Berichtszeitraum um 3,3 Prozentpunkte auf 9,8 % steigern. Auch auf den anderen leitenden Ebenen waren Frauen nur in begrenztem Umfang tätig: Lediglich 6,3 % der **Rektorate** und 7,8 % der **Dekanate** waren mit Frauen besetzt. Unter den **Kanzlerinnen bzw. Kanzlern** waren die Frauen zu 16,1 % vertreten. Die Funktion der **Prorektorin bzw. des Prorektors** wurde zu 23,0 % an Frauen vergeben. Die Leitungen zentraler Einrichtungen und die Dezernentenstellen in den Hochschulverwaltungen waren zu einem Viertel mit Frauen besetzt. Gegenüber der Erhebung von 1999 waren jedoch in allen Funktionen Steigerungen der Frauenanteile festzustellen.

Gut die Hälfte aller Beschäftigten (23.019) waren **wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**. Der Frauenanteil betrug 26,5 %. Knapp ein Drittel war unbefristet (Frauenanteil 20,8 %), gut zwei Drittel befristet beschäftigt (Frauenanteil 29 %). Daneben gab es 20.746 **studentische Hilfskräfte** (Frauenanteil 42 %), die sich fast ausschließlich (99,7 %) in befristeten Arbeitsverhältnissen befanden. Die 2.999 **wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte** (Frauenanteil 46,8 %) waren zu 99,7 % befristet beschäftigt.

37,1 % der **Neueinstellungen** erfolgte zugunsten von Frauen. Damit lag der Frauenanteil bei Neueinstellungen unter dem Beschäftigtenanteil von 38,9 %. Bezogen auf einzelne Laufbahngruppen ist jedoch festzustellen, dass die Einstellungsquote von Frauen im höheren Dienst um 5,6 Prozentpunkte und im Bereich der Professorinnen und Professoren um 5,7 Prozentpunkte über ihrem jeweiligen Beschäftigtenanteil lag.

An den 7.060 **Beförderungen, Höhergruppierungen und höheren Einreihungen** hatten Frauen im Berichtszeitraum zu 47,3 % Anteil. Bezogen auf einzelne Laufbahngruppen ist jedoch festzustellen, dass im Bereich der Angestellten des einfachen Dienstes und des höheren Dienstes sowie im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter die Höhergruppierungsquote bzw. die Quote der höheren Einreihungen von Frauen unter ihrem jeweiligen Beschäftigtenanteil lag.

Frauenförderplan

In allen Hochschulen lagen Rahmenpläne vor. Darüber hinaus hatten 26 Hochschulen Frauenförderpläne für alle Fachbereiche, die Verwaltung, die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und die zentralen Betriebseinheiten mit mindestens 20 Beschäftigten.

Fast alle Fachbereichspläne enthielten **Zielvorgaben** bei den Professuren (96,2 %) und beim wissenschaftlichen Nachwuchs. Bei Unterrepräsentanz von Frauen wurden Zielvorgaben für Einstellungen überwiegend in die Frauenförderpläne eingestellt. So gab es in 93,7 % der Frauenförderpläne Zielvorgaben für den einfachen Dienst; für den höheren Dienst in 76,9 %. Die Hochschulen konnten über die Hälfte aller Zielvorgaben für Einstellungen realisieren. Etwas niedriger war die Anzahl der Frauenförderpläne, die Zielvorgaben für Beförderungen, Höhergruppierungen und Einreihungen hatten. Erreicht wurden die Zielvorgaben in 60 bis 100 % der Fälle.

Überwiegend beinhalteten die Frauenförderpläne **Maßnahmen** zu Fortbildung (96,8 %), Personalauswahl (87,1 %) und Vereinbarkeit von Beruf und Familie (83,9 %). Darüber hinaus gab es etliche Maßnahmen in Studium, Lehre und Forschung, z.B. Besetzung von Selbstverwaltungsgremien (71 %), Kinderbetreuungsangebote für Studierende (71 %), Studienberatungsangebote für Frauen in Fachbereichen mit Unterrepräsentanz (67,7 %), Einbeziehung von Fragestellungen

zur Frauen- und Geschlechterforschung in das Lehrangebot (64,5 %) und Ausschreibungen befristeter wissenschaftlicher Stellen (64,5 %).

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Von den 43.887 Beschäftigten an den Hochschulen waren Ende 2003 28,5 % **teilzeitbeschäftigt**. Der Frauenanteil lag bei 61,8 %; insgesamt waren fast die Hälfte aller Frauen (45,4 %) in Teilzeit. Nur 2 % aller Führungspositionen (Rektor/in, Dekan/in, Kanzler/in, Leiter/in zentraler Einrichtungen und der jeweiligen Vertretung) wurden in Teilzeit ausgeübt.

Beim beruflichen Aufstieg wurden Teilzeitkräfte nur unterproportional berücksichtigt. Von den 7.060 **Beförderungen, Höhergruppierungen und höheren Einreihungen** ging gut ein Fünftel (21,8 %) an Teilzeitbeschäftigte. Diese Quote lag 6,7 Prozentpunkte unter dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten (28,5 %).

Ende 2003 waren 1.118 der Beschäftigten an den Hochschulen **beurlaubt** (einschließlich Elternzeit), davon waren 82,6 % Frauen. Der Frauenanteil an den Beschäftigten in **Elternzeit** betrug 96,9 %, an den **Beurlaubungen außerhalb der Elternzeit** 77,5 %. Von den Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung wurde in beiden Fällen Gebrauch gemacht. So übten allein 62,2 % der Beamtinnen und Beamten in der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung von mehr als 12 Stunden bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit aus und 16,2 % der beurlaubten Beamtinnen und Beamten (außerhalb der Elternzeit) nutzten die Möglichkeit, unterhälftig zu arbeiten.

Mittelvergabe

Nach § 5 LGG sowie § 5 des Hochschulgesetzes (HG) sind Fortschritte bei der Gleichstellung von Frau und Mann sowohl bei der leistungsorientierten Mittelvergabe vom Staat an die Hochschulen als auch bei der hochschulinternen Mittelvergabe zu berücksichtigen. Im Rahmen der Beratungen zur Umsetzung dieses gesetzlichen Auftrages zeigte sich, dass die bisher vorhandenen Parameter zur Verteilung der Mittel geeignet sind, die Ziele der Frauenförderung zu integrieren. Auf die Verwendung eines eigenen, neuen Frauenparameters wurde daher verzichtet. Der Erfolg in der Gleichstellung wurde anhand von Frauenanteilen gemessen, wobei nach Fächergruppen differenziert wurde. In **2004** wurden im Rahmen der **Mittelvergabe vom Staat an die Hochschulen** beispielsweise **17,5 Mio. €** aufgrund der Frauenanteile an den Hochschulen umverteilt.

In gut zwei Dritteln (**68,8 %**) der Hochschulen erfolgte auch die **interne Mittelvergabe** nach den für die Mittelvergabe vom Staat an die Hochschulen maßgeblichen Kriterien. In den anderen Hochschulen blieb der Aspekt „Gleichstellung“ bei der internen Mittelvergabe unberücksichtigt. Dort spielte er z.B. eine Rolle bei der Zweckbindung der Mittel oder durch einen Vorwegabzug im Sachmittelbereich. Auch wurden Mittel nach individuell ermittelter Bedarfslage der Fachbereiche oder in bisheriger Tradition, d.h. ohne Gleichstellungsaspekte, intern verteilt.

Gremienbesetzung

Von den 312 an den Hochschulen bestehenden Gremien war lediglich gut ein Fünftel (21,5 %) geschlechtsparitätisch oder mit mehr Frauen besetzt. Insgesamt waren in den Gremien nur zu **27,8 % Frauen** tätig. Bei den Entsendungen in Gremien anderer Dienststellen im Geltungsbereich des LGG lag der Frauenanteil sogar nur bei 10,5 %.

Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen nehmen eine Sonderstellung ein. Diese begründet sich zum einen damit, dass sie vor ihrer Bestellung nicht durch Ausschreibung, sondern durch Wahl ermittelt werden. Zum anderen waren an mehr als der Hälfte (53,1 %) der Hochschulen mehr als 500 Beschäftigte tätig, so dass sich auch die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten und ihre Tätigkeitsbereiche von denen anderer Gleichstellungsbeauftragten unterscheiden.

Die Hochschulen hatten am 31.12.2003 **alle mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte und 26 auch mindestens eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte**. An 4 Hochschulen (12,5 %) waren mehr als eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Insgesamt gab es **39 Gleichstellungsbeauftragte** an Hochschulen. 14 Hochschulen (43,8 %; vgl. landesweit 10,1 %) hatten zwei und mehr Stellvertreterinnen (51) bestellt. Hier nahmen 47,1 % eine reine Abwesenheitsvertretung wahr (vgl. NRW 83,3 %). 69,2 % der Gleichstellungsbeauftragten waren im höheren Dienst. **64,1 %** der Gleichstellungsbeauftragten (NRW 40,6 %) wurden von ihren sonstigen **dienstlichen Aufgaben entlastet**.

Insgesamt waren am Ende des Berichtszeitraums in 19 Hochschulen auch **Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter** für die Tätigkeit bei der Gleichstellungsbeauftragten ganz oder teilweise von anderen Aufgaben entlastet. Die durchschnittliche wöchentliche Entlastung betrug 23,3 Stunden (NRW 14,6 Stunden).

Im Gegensatz zur übrigen Landesverwaltung, in der nur 6 % der Gleichstellungsbeauftragten über eigene **finanzielle Mittel** verfügten, waren die Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen zu 93,8 % mit eigenen finanziellen Mitteln ausgestattet.

78,1 % der Gleichstellungsbeauftragten hatten **Stellungnahmen** im Vorfeld von Entscheidungen abgegeben (NRW 58,9 %). Bei einer Vielzahl von personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen erfolgte die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nicht im verwaltungsinternen Abstimmungsprozess, sondern häufig erst gleichzeitig mit Beteiligung des Personalrates, nach Entscheidung zur Information oder auch gar nicht.

Im Vergleich zu den übrigen Gleichstellungsbeauftragten machten die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen in einem weit höheren Ausmaß von ihren **Rechten** Gebrauch (Personalakteneinsichtsrecht 68,8 %, unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung 90,6 %, Widerspruchsrecht 65,6 %, Anforderung einer Stellungnahme der Gleichstellungskommission oder des Senats 15,6 %). Alle Gleichstellungsbeauftragten nahmen an Besprechungen teil, 87,5 % arbeiteten in Gremien mit. Sprechstunden hatten 87,1 % und Frauenversammlungen 48,4 % durchgeführt. Fast alle Gleichstellungsbeauftragten waren vernetzt.

Handlungsbedarf und Folgerungen

Der Anteil der Frauen im wissenschaftlichen Bereich der Hochschulen hat sich im Berichtszeitraum langsam, aber beständig gesteigert. Bei den Professuren ist er auf 12,7 % angestiegen. Wie auch in den anderen Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung sind weitere Anstrengungen nötig, um Frauen eine größere Teilhabe im wissenschaftlichen Bereich zu ermöglichen.

Inbesondere müssen die Hochschulen, die in ihre interne Mittelvergabe noch nicht die Fortschritte bei der Gleichstellung von Frau und Mann integriert haben, den gesetzlichen Auftrag aus § 5 LGG umsetzen.

Hinsichtlich einer geschlechtsparitätischen Besetzung von Gremien werden die Hochschulen künftig verstärkte Anstrengungen unternehmen (siehe auch II.1.6).

Wenngleich die Situation der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen günstiger ist als in den übrigen Teilen der Landesverwaltung, besteht auch dort noch Handlungsbedarf, was deren Beteiligung anbelangt (siehe auch II.1.8).

2. Zukunft des LGG im Kontext der Verwaltungsmodernisierung

2.1 Perspektiven der Frauenförderung im öffentlichen Dienst

2.1.1 Verwaltungsmodernisierung

Verwaltungsmodernisierung führt in Zeiten knapper Kassen häufig zu einer Überbewertung notwendiger Konsolidierungsanstrengungen. Bei der Suche nach Einsparmöglichkeiten steht die Reduzierung von Ausgaben besonders oft im Vordergrund. Die Betrachtung der „Qualität“ einer Organisation und die Notwendigkeit von Qualitätsmanagement werden vielfach verdrängt. Die Kundinnen und Kunden der öffentlichen Verwaltung erwarten aber zunehmend Dienstleistungen, die sich nicht grundsätzlich von den Qualitätsstandards privater Serviceangebote unterscheiden. Die öffentliche Verwaltung kann qualitativ hochwertige Dienstleistungen nur mit modernen Strukturen und Prozessen erbringen.

Eine Verwaltungsmodernisierung, die diesem Aspekt Rechnung trägt, hat in Nordrhein-Westfalen Tradition. Wichtige Initiativen für Reformen gingen und gehen von Nordrhein-Westfalen aus.

Bereits seit Mitte der 90iger Jahre steht das Thema verstärkt auf der Agenda. In der Koalitionsvereinbarung 2000 der Landesregierung ist diese Zielsetzung deutlich verankert. Dort heißt es u.a.: „Wir wollen die Verwaltungsreform konsequent fortführen. Das bedeutet: Abbau von Bürokratie, Stärkung der Bündelungsfunktion der Mittelbehörden, mehr Effizienz in den Bearbeitungsprozessen, mehr Motivation und mehr Leistungsorientierung, moderne Formen der Kooperation, bessere Möglichkeiten im Austausch von Erfahrungen und von Personal zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Administration.“ Eine Fülle einzelner Facetten zur Realisierung dieses Ziels wird in der Koalitionsvereinbarung konkret benannt. Dazu gehören die Frauenförderung und die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.

2.1.2 Regierungskommission „Zukunft des öffentlichen Dienstes - öffentlicher Dienst der Zukunft“

Die Landesregierung hat die Modernisierung von Staat und Verwaltung zu einem zentralen Anliegen ihrer Politik gemacht. Aus diesem Grund wurde im November 2000 die Regierungskommission „Zukunft des öffentlichen Dienstes - öffentlicher Dienst der Zukunft“ unter der Leitung von Prof. Dr. Hans-Peter Bull, Professor für öffentliches Recht und Verwaltungslehre an der Universität Hamburg, eingesetzt. In dieser Kommission waren insgesamt 23 Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung vertreten. Sie nahm im April 2001 ihre Arbeit auf und legte der Landesregierung im Januar 2003 einen abschließenden Bericht vor. Der Bericht mit Anlagen liegt in gedruckter Fassung vor und ist unter www.regierungskommission.nrw.de aufrufbar.

Kernpunkte der auf die Erneuerung der Strukturen gerichteten Vorschläge sind

- ein einheitliches öffentliches Dienstrecht zu schaffen anstelle der Unterscheidung zwischen Beamten, Angestellten und Arbeitern
- ein stark leistungsorientiertes Bezahlungssystem einzuführen

- die „Binnenmodernisierung“ der öffentlichen Verwaltung rasch und effektiv voranzutreiben.

Der Ministerpräsident hat bei Entgegennahme des Berichts deutlich gemacht, dass die Landesregierung die Vorschläge intensiv prüfen und – je nach Ergebnis der Prüfung – umsetzen wird. Der ehemalige Staatssekretär im Innenministerium, Wolfgang Riotte, wurde beauftragt, den Reformprozess zu koordinieren. Ein Lenkungskreis, bestehend aus den Staatssekretärinnen und Staatssekretären der Ressorts, steuert den Umsetzungsprozess. Seither führt der Reformbeauftragte auf Bundes- und Landesebene Gespräche mit Vertretern aus Politik, Verwaltung und Gewerkschaften, um die Diskussionsbereitschaft für ein einheitliches öffentliches Dienstrecht und den Bedarf an Änderungen im geltenden Dienstrecht zu erkunden.

Parallel fördert und koordiniert der Reformbeauftragte die Umsetzung der Vorschläge zur Binnenmodernisierung. Dazu ist der Bericht der Regierungskommission thematisch in sechzehn Reformfelder aufgeteilt worden. Arbeitsgruppen zu Themen, wie z.B. Qualitätsmanagement, Personalentwicklung, Zielvereinbarungen, Personalauswahl, Gender Mainstreaming, Führung, Status- und Entgeltsysteme, prüfen die Ergebnisse des Berichts, bewerten sie und erarbeiten Vorschläge für die Umsetzung. Es wurde ein „Fahrplan“ für die weitere Modernisierung der Landesverwaltung in den nächsten Jahren verabschiedet. In der ersten Phase (konzeptionelle Ebene) werden die Grundlagen für eine flächendeckende Einführung in der Landesverwaltung erarbeitet und notwendige Entscheidungen getroffen. Viele Instrumente werden zunächst auf der ministeriellen Ebene eingeführt. Dadurch sollen wichtige Erfahrungen gesammelt und der feste Umsetzungswille der Führungsspitze dokumentiert werden. Auf der Durchführungsebene werden, sofern noch nicht geschehen, die jeweiligen Instrumente landesweit angewandt. Inzwischen hat die Mehrzahl der Reformfeldarbeitsgruppen zur Bewertung der Vorschläge der Regierungskommission ihre konzeptionellen Aufträge weitgehend erledigt und ihre Abschlussberichte vorgelegt. Manches befindet sich bereits in der Umsetzungsphase. Über anderes wird weiter diskutiert. Für 2005 sind z.B. die Einbeziehung und die Durchführung bestimmter Facetten der Binnenmodernisierung in den nachgeordneten Behörden beabsichtigt. Der Prozess der Binnenmodernisierung soll bis 2008 abgeschlossen sein.

2.1.3 LGG und Verwaltungsmodernisierung

Die Regierungskommission hat sich auch zur Gleichstellungspolitik geäußert. Danach ist auf allen Gebieten des öffentlichen Dienstes die faktische Gleichstellung von Männern und Frauen herzustellen. Die Kommission sieht „Gender Mainstreaming“ als eine Querschnittsaufgabe, die bei jeder einzelnen Aufgabe zu beachten ist. Auch bei der Art und Weise der Aufgabenwahrnehmung sei die unterschiedliche Situation von Frauen und Männern stets zu berücksichtigen. Der Aspekt der Verteilungsgerechtigkeit unter Männern und Frauen, als eines der bei der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben mit zu fördernden Ziele, sei bei Zielvereinbarungen einzubinden. Schließlich ist nach dem Willen der Kommission die Binnenstruktur des öffentlichen Dienstes unter dem Aspekt der unterschiedlichen Auswirkungen auf die Geschlechter fair zu organisieren und zu gestalten. Kollegialorgane, die über Einstellungs- und Besetzungsvorschläge zu befinden haben, sollen paritätisch mit Männern und Frauen besetzt sein. Zur Binnenstruktur gehört danach auch die Gestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, (Familien-)Teilzeit und das Vorhandensein von Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Schließlich definiert die Kommission als ein Element von Führungskompetenz, den Gesichtspunkt unterschiedlicher Lebensrealitäten wahrzunehmen und entsprechend zu berücksichtigen. Das Wissen darüber müsse zum verbindlichen Curriculum von Fortbildungsveranstaltungen für Führungskräfte gehören.

Die von der Regierungskommission genannten Instrumente sind überwiegend bereits durch das LGG geregelt oder werden vorausgesetzt. Dies trifft insbesondere auf die paritätische Besetzung von Auswahlkommissionen (§ 9 Abs. 2 LGG), die Gestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen (§ 13 LGG) und die Inhalte von Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte zu. Auch misst das LGG – ebenso wie die Regierungskommission – dem Anforderungsprofil als Grundlage von Auswahlentscheidungen sowie der vorherigen Ausschreibung von Arbeitsplätzen eine hohe Bedeutung bei. Es ist als sehr positiv zu bewerten, dass diese Errungenschaften nach den Vorschlägen der Regierungskommission auch zukünftig eine zentrale Rolle bei der auf Chancengleichheit ausgerichteten Organisation und Gestaltung der Binnenstruktur des öffentlichen Dienstes spielen sollen.

Die formulierten Anforderungen spiegeln also wider, was frauenpolitisch schon lange gefordert wird. Beruflicher Aufstieg von Frauen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexiblere Arbeitszeitmodelle, moderne Organisationsformen, Teamarbeit, Frauenförderpläne als Zielvorgaben und Steuerungsinstrumente - bereits diese Stichworte zeigen, dass das LGG wichtige Elemente der notwendigen "Qualitätsoffensive" für den öffentlichen Dienst enthält. Das LGG ist somit ein modernes Gesetz. Mit ihm wurden vorbildhaft die Zeichen der Zeit erkannt.

Die Reformprozesse werden aus gleichstellungspolitischer Sicht kontinuierlich begleitet. Sie müssen für die gleichstellungspolitischen Ziele und zur Implementierung der Frauenförderung genutzt werden. Mit der Neuorientierung des öffentlichen Sektors im Rahmen der Verwaltungsreform, die dem Aspekt von Gender Mainstreaming Rechnung trägt, gewinnt das Thema Gleichstellung eine neue Chance auf Integration. Dabei liefert das LGG ein Instrumentarium, das bei einer geschlechtersensiblen Analyse der öffentlichen Verwaltung für ausgleichende Frauenförderung geboten ist.

2.2 Gleichstellungsgesetze und Änderungsbestrebungen

Einige Bundesländer diskutieren Änderungen ihrer Gleichstellungsgesetze. Forderungen nach „Deregulierung“ und „Flexibilisierung“ sowie nach Einbeziehung des GM-Ansatzes soll damit nachgekommen werden. Teilweise liegt jedoch der Schluss nahe, dass es hier weniger um „Verschlankung“ der Verwaltung und Effizienzsteigerung geht als um den Abbau wichtiger frauenpolitischer Errungenschaften und notwendiger Instrumente. Auch der Hinweis auf Gender Mainstreaming rechtfertigt nicht eine Absage an konkrete Frauenförderung, vielmehr bedingen beide politischen Ansätze einander. Wo Gender Mainstreaming bei der Analyse beide Geschlechter in den Blick nimmt, hat auf der Ebene der Maßnahmen die gezielte Förderung eines einzelnen Geschlechts zum Ausgleich des erkannten Defizits ihren Platz. Dass der öffentliche Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen trotz bereits erfolgter Weiterentwicklung nach wie vor männerdominiert ist – in den Zahlen, aber auch seiner Verwaltungskultur – zeigt nicht zuletzt die vorliegende Bestandsaufnahme. Insofern ist das LGG unverzichtbar.

Auch die beschriebenen Defizite im Verwaltungsvollzug rechtfertigen keine andere Betrachtungsweise. Im Gegenteil: Sie sind Beleg dafür, wie mühsam die Umsetzung von Normen in die Rechtswirklichkeit ist, wie langsam sich Veränderungen im Bewusstsein vollziehen. Der Bericht bietet die Grundlage, gezielt an den beschriebenen Mängeln zu arbeiten und sie zu beseitigen. Eine Änderung der Gesetzesgrundlage wäre eher kontraproduktiv.

Möglicherweise ist es sinnvoll, bestimmte Elemente des LGG, wie z.B. Regelungen zu Führungskräften, Teilzeit, Gremien etc. in Bestimmungen zu integrieren, die als Ergebnis der Arbeiten zur Verwaltungsmodernisierung geschaffen werden. Ein solches modernes Dienstrecht muss

in jedem Fall Gender Mainstreaming integrieren und damit der besonderen Situation der Geschlechter Sorge tragen. Dementsprechend ist GM ja auch in dem Umsetzungsprozess zur Verwaltungsmodernisierung institutionell verankert und inhaltlich eingebunden. Derzeit besteht ein solches Reformwerk jedoch noch nicht, so dass das LGG in vollem Umfang weiterhin gelten muss.

2.3 Veränderungsprozesse in der Verwaltung als neue Herausforderung an die Gleichstellungspolitik

Bisher umfasste die strukturelle Frauenförderung als Bestandteil der Personalentwicklung im Wesentlichen folgende Handlungsfelder:

- Einflussnahme auf die Führungskultur
- Stellenausschreibungen und Personalauswahlverfahren
- Beurteilungswesen
- Potentialerkennung und Nachwuchsförderung
- Fortbildung
- Förderung von Teilzeitbeschäftigung incl. Teilung von Führungspositionen
- Verbesserung der Situation beurlaubter Beschäftigter
- berufsgruppenspezifische Maßnahmen.

Diese Handlungsfelder sind für die Frauenförderung auch zukünftig von Bedeutung.

Aufgrund der Veränderung der Personalstrukturen durch die Haushaltskonsolidierung, die Konzentration der Organisation der Verwaltung auf Kernaufgaben, der Auslagerung von Behördenanteilen (Eigenbetriebe, Privatisierungen) sowie veränderter Ansprüche der Bürgerinnen und Bürger an die Verwaltung, haben sich jedoch zwischenzeitlich personalpolitische Schwerpunkte mit erheblichen Auswirkungen auf die strukturelle Frauenförderung verschoben.

So ist der gleichstellungspolitische Schwerpunkt der Gestaltung von Stellenausschreibungen wegen der geringen Personalfuktuation und der niedrigen Neueinstellungszahlen quantitativ etwas in den Hintergrund gerückt.

Im Zusammenhang mit der Diskussion um die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsformen haben Modelle zur Dezentralisierung von Arbeit wie Telearbeit Einzug gehalten. Themen wie Potenzialerkennung und Nachwuchsförderung geben im Zusammenhang mit dem „Beurteilungswesen“ letzterem eine neue Dimension. Das strategisch wichtige Handlungsfeld der Führungskultur ist allen Handlungsfeldern der Personalentwicklung vorangestellt und hat eine hervorgehobene Bedeutung für die Veränderungsprozesse.

Neuere Personalentwicklungsinstrumente, wie Mobilität, Job-enrichment, Job-enlargement sowie das sog. Mitarbeiter-/Vorgesetztengespräch wurden entwickelt. Früher gab es hierzu nur vereinzelte Aktivitäten unter dem Gleichstellungsaspekt. Mittlerweile wurden umfassende Programme zur Mobilität und zum Mitarbeiter-/Vorgesetztengespräch initiiert.

Veränderte Ansprüche der Kundinnen und Kunden an den öffentlichen Dienst haben zu neuen Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie insbesondere an die Führungskräfte der Verwaltung geführt.

Bei Privatisierungen sind die gleichstellungspolitischen und sozialen Errungenschaften des öffentlichen Dienstes nicht automatisch gesichert. Die Vorbildfunktion des Staates und seine soziale Verantwortung können ggf. nicht mehr in vollem Umfang aufrechterhalten werden. Ähnliche Gefahren bestehen, wenn es zur Umsetzung der Forderung nach einem einheitlichen Dienstrecht kommt. Der Staat verlöre dann seine Befugnisse, die Arbeitsbedingungen im Beamtenbereich einseitig zu gestalten. Die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes im Bereich der Frauenförderung könnte an Bedeutung verlieren.

Umstrukturierungen können also grundsätzlich die Umsetzung des LGG erschweren.

Die Verwaltungsmodernisierung bietet aber auch die Chance, Frauenförderung im öffentlichen Dienst voranzubringen und strukturell fester zu verankern. Dabei können sich Verwaltungsmodernisierung und Frauenförderung gegenseitig befruchten. Ohne Nutzung der Kompetenzen von Frauen, ohne Erhöhung des Frauenanteils im öffentlichen Dienst und ohne flexiblere Arbeitszeitmodelle, um nur einige Beispiele zu nennen, sind grundlegende qualitative Verbesserungen im öffentlichen Dienst und eine moderne Verwaltung nicht denkbar.

Um sicher zu stellen, dass Verwaltungsmodernisierung nicht zu Lasten von Frauen geht, ist es unerlässlich, im Rahmen des Reformprozesses gleichstellungspolitische Ziele verbindlich zu verankern. Dabei müssen gleichstellungspolitische Zielsetzungen und Strategien auf dem Hintergrund dieser neuen modernisierungspolitischen Entwicklungen nicht nur neu ausgerichtet, sondern auch verändert werden, damit Frauen aktiv mitsteuern können.

Umso wichtiger ist es, bei Veränderungsprozessen frauenspezifische Belange einzubringen und in der Personalplanung zu verankern. Insbesondere die im folgenden genannten Aspekte gilt es zu stärken.

2.3.1 Personalentwicklung

Der Personalentwicklung, die eine Potential- und Bedarfsermittlung voraussetzt, kommt eine besondere Bedeutung zu. Neben der Absicherung von Bestehendem gilt es – soweit noch nicht geschehen – geschlechtergerechte Aspekte zu implementieren. Genannt seien beispielhaft:

- Vermittlung von Gender-Kompetenz, d.h., Bewusstseinsbildung in allen Führungs-, Planungs- und Aktionsebenen, um geschlechtsspezifisch unterschiedliche Wahrnehmungs- und Verhaltensweisen bewusst zu machen und für den Innovations- und Veränderungsprozess zu nutzen. Dieses kommt nicht nur der Chancengleichheit der Beschäftigten zugute sondern trägt dazu bei, die Orientierung an den unterschiedlichen Bedürfnissen von Bürgerinnen und Bürgern zu verbessern. Im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung haben die Ressorts erste Fortbildungsmaßnahmen durchgeführt. Weitere Maßnahmen sind geplant.
- Initiierung von Teamentwicklungsprozessen, die auf die Sensibilisierung für die mannigfaltigen Kommunikationsstrukturen und Arbeitsweisen von Frauen und Männern sowie deren möglicher Nutzen für neue Formen der Zusammenarbeit zielen. Zum einen fördern sie die Arbeitszufriedenheit und erschließen die Potenziale von Männer und Frauen. Zum anderen sorgen sie für eine höhere Arbeitseffizienz und eine verbesserte Orientierung an den Kundinnen und Kunden der Verwaltung.

- Beurteilungsrichtlinien, in denen darauf hingewiesen wird, dass eine durch Teilzeit bedingte Verringerung der Arbeitsmenge die Beurteilung nicht negativ beeinflussen darf und bei Beurteilungen von Vorgesetzten beurteilungsrelevant ist, ob diese den Gleichstellungsauftrag und die Umsetzung des LGG, z.B. die Frauenförderpläne, beachtet haben.
- Förderung von Teilzeit für Frauen und Männer gleichermaßen. Flexible Arbeitszeitmodelle, d.h., ein bedarfsgerechtes Angebot familienfreundlicher, flexibler Arbeitszeiten zählt z.B. ebenso dazu wie die Möglichkeit zu alternierender Teleheimarbeit und Teilzeit in Führungspositionen.
- geschlechtergerechte Gestaltung von Anforderungsprofilen in Stellenausschreibungen, z.B. durch Anforderungen an die soziale Kompetenz oder die Sensibilität für Gleichstellungsaspekte.

2.3.2 Frauenförderpläne

Die Notwendigkeit von Frauenförderplänen wird angesichts der laufenden Veränderungsprozesse teilweise angezweifelt. Sie hätten angesichts der allgemein angespannten Haushaltslage und der Stellensituation nicht die beabsichtigte Wirkung. Insbesondere Einstellungen und Beförderungen seien durch Haushaltsrestriktionen kaum mehr möglich, d.h., Steigerungen des Frauenanteils in den bisher unterrepräsentierten Positionen seien selten zu realisieren.

Der nach § 6 LGG erforderliche Inhalt eines Frauenförderplans wird jedoch auch bei angespannter Haushaltslage keineswegs obsolet. Im Gegenteil: Bestandsaufnahme, Analyse der Beschäftigtenstruktur und Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen (§ 6 Abs. 2 LGG) müssen sogar Bezug auf die konkrete Haushalts- und Stellensituation in den jeweils folgenden 3 Jahren nehmen. Sind Einstellungen und Beförderungen nicht oder nur begrenzt möglich, ist es erforderlich, die noch möglichen Maßnahmen für Frauenförderungen herauszuarbeiten (z.B. durch organisatorische Maßnahmen, Personalentwicklungsmaßnahmen, Instrumente der Binnenmodernisierung). Das LGG nennt hier beispielhaft eine Reihe von Gestaltungsfeldern, die u.U. kostenneutral oder sogar mit Rationalisierungseffekten umgesetzt werden können (§ 6 Abs. 4 S. 3 LGG: bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Arbeitszeitgestaltung, Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen). Außerdem sieht das LGG vor, dass gerade dann, wenn Stellen gesperrt werden oder entfallen sollen, der Frauenförderplan Maßnahmen aufzeigen soll, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Es besteht somit durchaus ein Spielraum für personalwirtschaftliche Maßnahmen. Die Botschaft lautet somit: Keine Abschaffung der Frauenförderpläne, sondern inhaltliche Ausrichtung an der gegebenen Haushaltssituation. Als Zielvereinbarungen und neue Steuerungsinstrumente sind Frauenförderpläne Garanten für eine gleichstellungsorientierte und transparente Personalpolitik.

2.3.3 Gleichstellungsbeauftragte

Zwar obliegt die Umsetzung von Artikel 3 GG als rechtliche Pflicht jedem Angehörigen des öffentlichen Dienstes und im Zuge der Integration von Gender Mainstreaming wird es darauf ankommen, in einem top-down-Prozess zunächst den Führungskräften, dann aber auch allen Beschäftigten Wissen und Sensibilität für Geschlechterfragen zu vermitteln. Gleichwohl zeigt die Erfahrung, dass die Beauftragung einer einzelnen Person, die zudem mit besonderen Rechten und Ressourcen ausgestattet ist, einen Veränderungsprozess maßgeblich voranbringen kann. Gleichstellungsbeauftragte haben eine unverzichtbare Anregungs-, Unterstützungs-, Mitwir-

kungs- und auch Kontrollfunktion. Gerade wegen der Komplexität und Fülle der Aufgaben hat das LGG die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten deutlich gestärkt: Umfassende Informationsrechte, Akteneinsichtsrechte, frühzeitige Einbeziehung vor allem in soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, Widerspruchsmöglichkeiten sowie das unmittelbare Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung gehören zum Handwerkszeug der Gleichstellungsbeauftragten. Mit der Festschreibung entsprechender Entlastungsregelungen wird eine effektive Gleichstellungsarbeit erst ermöglicht.

2.4 Künftige Vorhaben

Die dem LGG zu Grunde liegenden Ziele sind mit weiteren flankierenden Maßnahmen zu realisieren:

- **Mehr Frauen in die Führungs- und Leitungsetagen des öffentlichen Dienstes**

Nach wie vor sind Frauen in den Führungsetagen des öffentlichen Dienstes unterrepräsentiert. Seit Verabschiedung des LGG ist der Frauenanteil im höheren Dienst der Landesverwaltung zwar deutlich um 7,4 Prozentpunkte auf 36,8 % gestiegen. Gravierend ist jedoch nach wie vor die Unterrepräsentanz von Frauen in den Führungs- und Leitungsetagen. So liegt der Frauenanteil an den Leitungsebenen (Behördenleitung und Stellvertretung) im Durchschnitt zwischen 17,7 % in den nachgeordneten Dienststellen und 23,1 % in den Ministerien (ohne Schulleitungsebene). Somit muss zukünftig ein Schwerpunkt der Frauenförderung darin liegen, Leitungs- und Spitzenpositionen häufiger mit qualifizierten Frauen zu besetzen. Durch Einführung eines Mentoring-Programms sollen die Aufstiegschancen von Frauen verbessert, die Führungskompetenzen von Frauen erweitert und der weibliche Faktor im Führungsstil gestärkt werden. Zunächst soll ein Rechtsgutachten Auskunft darüber geben, ob und inwieweit ein solches gezieltes Frauenförderinstrument unter den speziellen rechtlichen Bedingungen des öffentlichen Dienstes zulässig ist. Auch Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie kommen Führungsfrauen zugute, wenn sie auf ihre besondere Situation zugeschnitten sind. Darüber hinaus ist der Auf- und Ausbau von Frauennetzwerken erforderlich. Hierzu sind konkrete Konzepte zu entwickeln. Die in den letzten zwei Jahren erfolgten Einladungen der Frauenministerin an Führungsfrauen der Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes waren ein guter Auftakt, um den weiblichen Führungskräften ein erstes Forum zu bieten. Dieser Ansatz soll speziell für die Frauen des öffentlichen Dienstes weiterentwickelt werden.

- **Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im öffentlichen Dienst verbessern**

Der öffentliche Dienst bietet mit seinen Regelungen zu Arbeitszeit, Teilzeit und Beurlaubung grundlegende Möglichkeiten, um Beruf und Familie miteinander vereinbaren zu können. Die Angebotspalette unterschiedlichster Arbeitszeitmodelle ist sehr groß. Soweit wie möglich werden dem Bedürfnis der Beschäftigten entsprechend Teilzeitarbeitsplätze angeboten. Trotz dieser guten Ausgangsbasis besteht weiterer Handlungsbedarf. Die Bedingungen sollen durch Hilfestellungen rund um die Kinderbetreuung verbessert werden. Um die Aufstiegschancen zu erhöhen, sollen verstärkt Maßnahmen zur Steigerung der Akzeptanz von Teilzeit durchgeführt werden.

- **Den nachgeordneten Bereich für neuere Modelle und Maßnahmen sensibilisieren**

Das LGG setzt den Dienststellen vor Ort Standards, lässt ihnen aber auch Spielräume, um aktive Frauenförderung in ihre Personalpolitik zu integrieren und in Umsetzung von Gender Mainstreaming zu verwirklichen. Allerdings zeigte die Umfrage, dass im nachgeordneten Bereich neuere Konzepte, Modelle und konkrete Maßnahmen zum Teil nicht bekannt sind; teilweise fehlt es an der Aufgeschlossenheit für den Einsatz solcher Maßnahmen. Dies gilt z.B. im Hinblick auf flexiblere Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der konkreten Ausgestaltung von Vereinbarungen zwischen der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten. Der Abschluss von Ziel- und Leistungsvereinbarungen zur Absicherung frauenfördernder Maßnahmen erscheint dringend geboten. Hier gilt es künftig, durch Informationen seitens der Landesregierung Hilfestellungen zu geben.

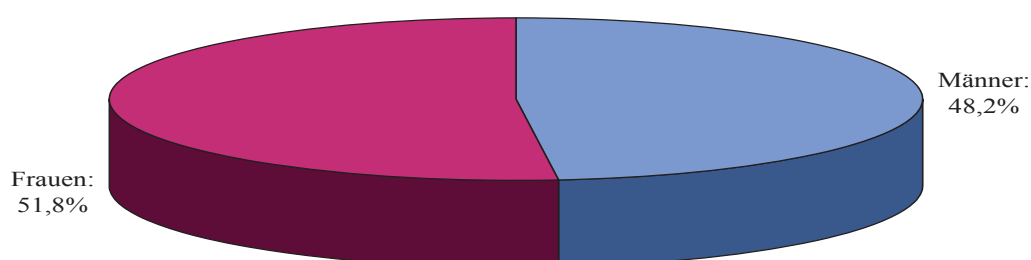
III. Umsetzung von LGG-Regelungen im Einzelnen

1. Beschäftigungssituation und deren Entwicklung

Die Daten des folgenden Abschnittes basieren auf dem Bestand des LBV. Die Daten der Beschäftigten der Landtagsverwaltung (LTV) sind ebenfalls in diese Auswertung eingeflossen. Die Ergebnisse der Auswertungen wurden mit den Werten des 7. Berichtes zum Frauenförderungskonzept verglichen, der zum Stichtag 31.12.1999 erstellt wurde. Die Jahre 2000 bis 2003 umfassen den Zeitraum der bisherigen Geltung des LGG, das am 20.11.1999 in Kraft trat.

Am 31.12.2003 waren in der unmittelbaren Landesverwaltung in Nordrhein-Westfalen **insgesamt 367.961 Beschäftigte** (ohne Anwärterinnen/Anwärter/Auszubildende) tätig. Davon waren 190.588 Frauen; dies entsprach **51,8 %**. Über den Zeitraum der Geltung des LGG hat sich der Anteil an weiblichen Beschäftigten sukzessive **um 3,4 Prozentpunkte erhöht**.

Beschäftigte in der unmittelbaren Landesverwaltung



Fast ein Viertel aller Frauen waren zum 31.12.2003 im mittleren Dienst beschäftigt; im gehobenen Dienst waren es 55,2 % der Frauen und im höheren Dienst lediglich 18,8 %. Die Beschäftigung von Männern verteilte sich anders. Während lediglich 14,1 % Männer im mittleren Dienst und 45,6 % im gehobenen Dienst tätig waren, lag der Anteil im höheren Dienst gemessen an der Männer-Beschäftigtenzahl bei 34,7 %. Diese Verteilung relativiert den insgesamt höheren Anteil von Frauen. Frauen waren überwiegend im mittleren und gehobenen Dienst tätig, während Männer überwiegend im gehobenen und höheren Dienst beschäftigt waren.

Unter den Beschäftigten in NRW waren allein **167.878 Lehrerinnen und Lehrer**; dies entsprach einem Anteil von 45,6 % der Beschäftigten. In den Schulen war der Frauenanteil mit 65 % traditionell groß. Mit Ausnahme des Schulbereichs lag der Frauenanteil landesweit bei 40,7 %. Hierin enthalten war jedoch auch der Bereich der **Polizei**, in dem immer noch – trotz gestiegener Frauenquote auf 20 % – Männer mit einem Anteil von 80 % vertreten waren. Ohne den Polizeibereich betrug der Frauenanteil im Geschäftsbereich des IM 39,6 %. Der hohe Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl erklärt sich demnach aus der deutlich überproportionalen Beschäftigung von Frauen im Geschäftsbereich des MSJK. MVEL mit 24 % Frauen und LRH mit einem Frauenanteil von 30,2 % wiesen den niedrigsten Anteil aus.

Im unmittelbaren Landesdienst waren 252.613 Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter (68,7 %), 105.361 Angestellte (28,6 %) und 9.987 Arbeiterinnen und Arbeiter (2,7 %) beschäftigt. Bei der Differenzierung nach **Beschäftigungsgruppen** ist zu erkennen, dass die Entwicklung des Frauenanteils innerhalb der verschiedenen Gruppen unterschiedlich verlief. Während der **Beamtinnen- bzw. Richterinnenanteil** seit 1999 um 6,2 Prozentpunkte (17.541) gestiegen war, jedoch mit **49,5 %** knapp unter der 50 %-Marke blieb, sank der Frauenanteil der **Angestellten** leicht (- 1,3 Prozentpunkte; 3.154). Mit **60,4 %** blieb der Anteil an weiblichen Angestellten jedoch immer noch überproportional hoch. Im Gegensatz hierzu ist der Anteil der **Arbeiterinnen** seit 1999 deutlich auf **19,6 %** zurückgegangen. Während die Zahl der Männer um 200 Arbeiter stieg, verringerte sich die Zahl der Arbeiterinnen um 2.559. Dieser Rückgang war zurückzuführen auf den allgemeinen Stellenabbau im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter sowie auf die Umwandlung der Universitätskliniken in Anstalten des öffentlichen Rechts. Die mittelbare Landesverwaltung mit ihren Körperschaften und Anstalten ist nicht Bestandteil dieses Berichts.

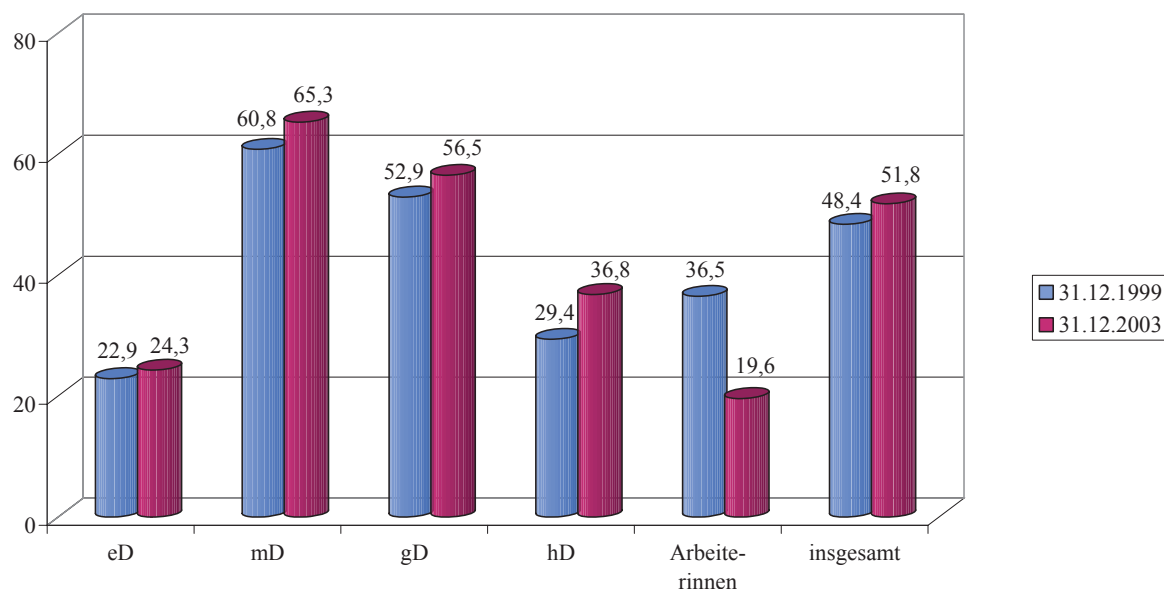
Anteile beschäftigter Frauen in den Ressorts der Landesverwaltung NRW nach Beschäftigungsgruppen am 31.12.2003 in %				
Ressort	insgesamt	Beamtinnen/ Richterinnen	Angestellte	Arbeiterinnen
MP/StK	45,6	32,1	65,5	19,8
FM	54,5	50,8	65,6	29,9
IM	23,9	16,4	59,3	23,9
IM (ohne Polizei)	39,6	29,6	55,1	20,4
JM	53,1	39,1	75,4	50,3
MWA	38,8	17,1	64,7	7,1
MGsFF	58,1	44,1	67,3	38,3
MSJK	65,0	64,5	67,2	52,6
MSJK (ohne Schulen)	47,8	35,9	54,0	52,6
MWF	39,2	24,2	46,8	16,4
MSWKS	50,8	39,7	62,2	28,8
MUNLV	40,7	16,6	56,2	26,8
MVEL	24,0	20,6	39,1	4,6
LRH	30,2	24,8	71,4	-
LTV	53,3	26,6	67,3	30,0
NRW	51,8	49,5	60,4	19,6

In den einzelnen Ressorts stellte sich zum 31.12.2003 die Beschäftigtenstruktur unterschiedlich dar. Dies gilt insbesondere für die Frauenanteile in der landesweit zahlenmäßig größten Gruppe der verbeamteten Beschäftigten. Im MUNLV, MWA, MVEL, MWF, LRH sowie in der LTV lag der Anteil an Frauen unter den verbeamteten Beschäftigten relativ gering zwischen 16 % und 27 %. Im MSJK betrug er dagegen 64,5 %, im FM lag er bei 50,8 %. Der Anteil der Frauen unter den Angestellten war in fast allen Ressorts deutlich erhöht und lag mit nur wenigen Ausnahmen zwischen 54 % und 76 %. Die Ausnahmen betreffen das MVEL mit 39,1 % und das MWF mit 46,8 %. Die Gruppe der Arbeiterinnen war in fast allen Ressorts unterrepräsentiert, insbesondere im MVEL mit 4,6 % und im MWA mit 7,1 %. Im JM und im MSJK waren dagegen jeweils mehr Arbeiterinnen als Arbeiter beschäftigt. Zeitvergleiche zu 1999 sind aufgrund der zwischenzeitlich erfolgten Neuressortierung nicht durchgängig möglich.

Die nachfolgende Abbildung verdeutlicht, dass der **Anteil von Frauen durchgängig in allen Laufbahngruppen gestiegen** ist. Die größten **Steigerungen** konnten mit **7,4 Prozentpunkte im**

höheren Dienst bzw. **4,5 Prozentpunkte im mittleren Dienst** (einschließlich vergleichbare Angestellte) erzielt werden. Die Steigerungsquoten im mittleren und gehobenen Dienst sind insoweit bemerkenswert, als bereits am 31.12.1999 das Niveau bei über 50 % lag.

**Frauenanteile in den Laufbahngruppen in %
(Beamtinnen, Richterinnen, Angestellte, Arbeiterinnen)**



Knapp über die Hälfte der **Neueinstellungen** in den unmittelbaren Landesdienst waren im Berichtszeitraum Frauen. Mit **51,6 %** lag der **Frauenanteil** 4,4 Prozentpunkte unter demjenigen aus dem Berichtszeitraum 1998/99, da im gehobenen Dienst mit 67,8 % Frauenanteil an den Neueinstellungen nicht der vorherige Wert von 72,1 % erreicht wurde. Arbeiterinnen wurden in den höheren Lohngruppen nur zu 3,7 % eingestellt. **In allen anderen Laufbahngruppen steigerte sich der Frauenanteil bei den Neueinstellungen:** im einfachen Dienst um 0,7 Prozentpunkte auf 47,3 %, im mittleren Dienst um 2,4 Prozentpunkte auf 63,4 % und im höheren Dienst um 2,5 Prozentpunkte auf 39,7 %.

Im Vergleich zum Beschäftigtenanteil der Frauen in den Dienststellen wies MUNLV mit 20,6 Prozentpunkte über dem Beschäftigtenanteil den höchsten Wert aus. Auch IM mit 15,9 Prozentpunkten und MWA mit 10,1 Prozentpunkten über dem Beschäftigtenanteil hatten eine hohe Einstellungsquote von Frauen. Unter dem eigenen Beschäftigtenanteil von Frauen blieben FM, JM, MGSFF, MWF, MSWKS und MVEL. Hervorzuheben ist, dass IM im Polizeibereich mit 41,1 % Frauenanteil an Neueinstellungen die ressortweite Quote übertraf. Richterinnen wurden durch JM mit 51,7 % eingestellt. Eine Steigerung von 5 Prozentpunkten wurde bei der Neueinstellung von Professorinnen erreicht.

Der Frauenanteil an den insgesamt 69.627 **Beförderungen, Höhergruppierungen und Einreichungen** lag im Berichtszeitraum bei 41,1 %. Die Zahlen verdeutlichen, dass 23,1 % aller Männer, jedoch nur 15 % aller beschäftigten Frauen von einer besseren Bezahlung profitiert haben. **In allen Beschäftigtengruppen sank mit den höheren Gehaltsstufen auch der Anteil von Frauen.**

Auf der Grundlage des landesweiten Frauenanteils von 49,5 % Beamtinnen und gleichzeitig der größten Frauengruppe war der bei Beförderungsentscheidungen ermittelte 33,6 %ige Anteil gering. **Von 47.626 Beförderungen gingen nur 16.012 an Frauen.** Ohne den Polizeibereich betrug der Frauenanteil 43,9 %. Im höheren Dienst übertraf der Anteil der Beamtinnen an den Beförderungen den Beschäftigtenanteil in Höhe von 4,7 Prozentpunkten.

Bei den Höhergruppierungen sah es etwas besser aus: **66,2 % aller Höhergruppierungen betrafen Frauen**, die damit mit 5,8 Prozentpunkten über ihrem Beschäftigtenanteil höhergruppiert wurden. Überwiegend wurden die Höhergruppierungen der weiblichen Angestellten in den Vergütungsgruppen BAT VIII bis BAT V b vorgenommen. Hier wurden 9.738 Frauen (80,9 %) höhergruppiert. In den Vergütungsgruppen des höheren Dienstes konnte mit 33,8 % die Beschäftigtenquote von 38,0 % um 4,2 Prozentpunkte nicht erreicht werden.

Arbeiterinnen konnten nur zu 10,7 % an höheren Einreihungen teilhaben, also 8,9 Prozentpunkte unter ihrem Beschäftigtenanteil. An den 3.584 Einreihungen waren nur 382 Arbeiterinnen beteiligt.

Anteile von Frauen bei Neueinstellungen und Beförderungen/Höhergruppierungen/ Einreihungen in % in den Geschäftsbereichen					
Ressort	Beschäftigtenanteil von Frauen	Neueinstellungen		Beförder./Höhergr./Einreih.	
		Anteil Frauen	in Bezug zu Besch.-Anteil	Anteil Frauen	in Bezug zu Besch.-Anteil
MP/StK	45,6	50,9	+ 5,3	48,8	+ 3,2
FM	54,5	52,5	- 2,0	55,0	+ 0,5
IM	23,9	39,8	+ 15,9	22,2	- 1,7
IM (ohne Polizei)	39,6	38,3	- 1,3	37,4	- 2,2
JM	53,1	51,0	- 2,1	54,5	+ 1,4
MWA	38,8	48,9	+ 10,1	28,6	- 10,2
MGSFF	58,1	55,6	- 2,5	50,4	- 7,7
MSJK	65,0	71,8	+ 6,8	52,8	- 12,2
MWF	39,2	37,3	- 1,9	47,3	+ 8,1
MSWKS	50,8	49,4	- 1,4	53,5	+ 2,7
MUNLV	40,7	61,3	+ 20,6	43,3	+ 2,6
MVEL	24,0	22,4	- 1,6	11,8	- 12,2
LRH	30,2	33,3	+ 3,1	24,0	- 6,2
LTV	53,3	62,5	+ 9,2	54,4	+ 1,1
NRW	51,8	51,6	- 0,2	41,1	- 10,7

Die o.a. Tabelle weist aus, dass in den Dienststellen der Geschäftsbereiche Frauen zumeist unter ihrem Beschäftigtenanteil befördert, höhergruppiert bzw. eingereiht wurden. MVEL, MSJK und MWA verfehlten den Beschäftigtenanteil um mehr als 10 Prozentpunkte. Lediglich MP/StK, FM, JM, MSWKS, MUNLV und die LTV übertrafen knapp den eigenen Beschäftigtenanteil der Frauen. Hervorzuheben ist MWF, dessen Dienststellen Frauen mit 8,1 Prozentpunkten über ihrem Beschäftigtenanteil befördert haben.

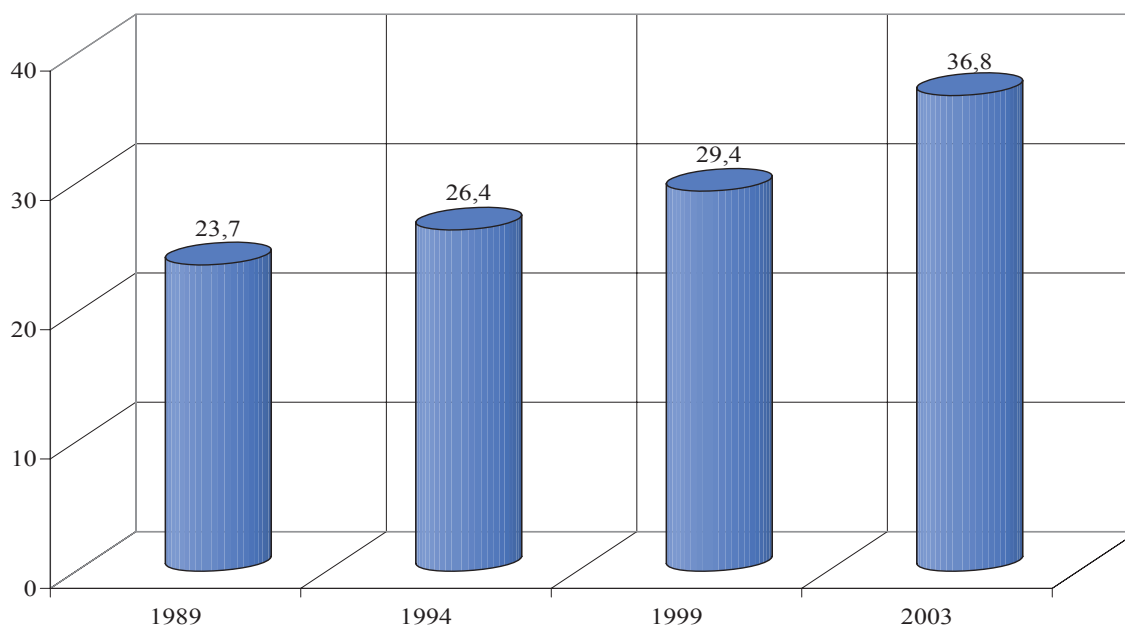
1.1 Beschäftigte im höheren Dienst

Im Berichtszeitraum waren im **höheren Dienst der unmittelbaren Landesverwaltung Nordrhein-Westfalens Zunahmen des Anteils der Frauen an den Beschäftigten, den Einstellungen sowie den Beförderungen bzw. Höhergruppierungen zu verzeichnen**. Trotz dieser Zunahmen ist gleichzeitig zu betonen, dass der 50%-Anteil noch nicht erreicht wurde.

Am 31.12.2003 waren in der Landesverwaltung insgesamt 97.441 Beschäftigte im höheren Dienst tätig (28.099 Angestellte und 69.342 verbeamtete Beschäftigte). 35.886 davon waren

Frauen; das entsprach einer Quote von **36,8 %**. In den letzten vier Jahren ist damit der Frauenanteil um **7,4 Prozentpunkte gestiegen**.

Entwicklung der Frauenanteile im höheren Dienst in %



Die Frauenquote im höheren Dienst variierte in ausgewählten Bereichen der Landesverwaltung und lag nur in den Schulen mit 42,3 % über dem Landesdurchschnitt. Im Polizeibereich waren nur 11,9 % aller Beschäftigten im höheren Dienst weiblich. Gut ein Drittel (34,6 %) der Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte waren weiblich, wogegen im Bereich der Hochschulen nur jede vierte Beschäftigte im höheren Dienst eine Frau war.

Eine Darstellung **ohne Lehrerinnen** macht deutlich, dass der Anteil von Frauen im höheren Dienst lediglich bei **30 %** lag. Gemessen an dieser Zahl zeigte sich ein unter dem Landesdurchschnitt liegender Frauenanteil für die Beschäftigten des höheren Dienstes beim LRH mit 15,4 % und beim MVEL mit 15,5 %. Auch blieben unter diesem Landesdurchschnitt MP/StK, FM, IM (ohne Polizeibereich), MUNLV und MWF. Über 10 Prozentpunkte über dem Durchschnitt wiesen JM und MGSFF aus.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich einerseits seit 1999 in fast allen Besoldungs- und Vergütungsgruppen die Anteile der Frauen erhöht haben, dass jedoch andererseits die Frauenanteile - mit Ausnahme in Besoldungsgruppe A 13 - in allen Besoldungs- und Vergütungsgruppen unterhalb der 50 %-Grenze lagen.

In der **Besoldungsgruppe A 13** waren insgesamt 22.805 Beamtinnen und Beamte, davon **53,8 %** Frauen. In den höheren Besoldungsgruppen fielen die Anteile der Frauen jedoch ab bis auf **18,8 % in der Besoldungsgruppe A 16**. Dies gilt ebenso für den Angestelltenbereich. In **BAT II a** befanden sich mit 9.626 noch **39,6 %** Frauen, in **BAT I a** waren es nur noch **19,1 %**. An einer **B-Besoldung** (einschl. außertarifliche Eingruppierungen) hatten Frauen einen Anteil von **18,1 %**. Richterinnen und Staatsanwältinnen erreichten in der **Besoldungsgruppe R 1** einen hohen Anteil von **42,2 %**; dagegen waren in **Besoldungsgruppe R 4 bis R 10** nur **19,2 %** vertreten. Die Anteile von Frauen waren in den Gruppen der C-Besoldung noch deutlich geringer: Während der Anteil der **wissenschaftlichen und künstlerischen Assistentinnen** noch **29,1 %** betrug, lag er bei den **Professorinnen** bei **12,7 %**.

Die folgende Tabelle zeigt die Anteile der Frauen im höheren Dienst in ausgewählten Besoldungs- und Vergütungsgruppen im Zeitvergleich:

Beschäftigte im höheren Dienst am 31.12.1999 und 31.12.2003 nach Berufsgruppen							
Besoldungs- bzw. Vergütungs- gruppe	31.12.1999			31.12.2003			Steige- rung in %
	insge- samt	darunter weiblich	in %	insge- samt	darunter weiblich	in %	
A-Besoldung und vergleichbare Vergütungsgruppen							
A 13	17.664	8.297	47,0	22.805	12.270	53,8	6,8
A 14	21.400	6.504	30,4	21.398	7.291	34,1	3,7
A 15	9.880	1.697	17,2	9.363	1.994	21,3	4,1
A 16	1.698	236	13,9	1.874	352	18,8	4,9
BAT II a	18.204	5.997	32,9	24.313	9.626	39,6	6,7
BAT I b	3.821	1.045	27,3	3.111	896	28,8	1,5
BAT I a	778	153	19,7	477	91	19,1	-0,6
BAT I	84	23	27,4	99	38	38,4	11,0
B-Besoldung und vergleichbare Vergütungsgruppen							
B 2	375	53	14,1	384	70	18,2	4,1
B 3	40	4	10,0	68	14	20,6	10,6
B 4	157	17	10,8	142	18	12,7	1,9
B 5 – B 10	74	3	4,1	90	16	17,8	13,7
B 2 und höher (außertariflich)	71	15	21,1	99	24	24,2	3,1
Richterinnen/Richter und Staatsanwältinnen/Staatsanwälte							
R 1	3.876	1.287	33,2	4.195	1.769	42,2	9,0
R 2	1.651	242	14,7	1.651	324	19,6	4,9
R 3	282	26	9,2	276	33	12,0	2,8
R 4 – R 10	55	4	7,3	52	10	19,2	11,9
Professuren							
C 2				1.017	149	14,7	
C 3	2.922	303	10,4	3.187	476	14,9	4,5
C 4	2.396	158	6,6	2.545	235	9,2	2,6

Die Veränderungen zeigen eine Erhöhung der Frauenquote in fast allen Besoldungs- und Vergütungsgruppen. In A 13 lag die Steigerung bei 6,8 Prozentpunkten, in A 16 bei 4,9 Prozentpunkten. Der Anteil der Richterinnen und Staatsanwältinnen in der R 1-Besoldung stieg sogar um 9,0 Prozentpunkte. In den C-Besoldungen lagen die Zunahmen je nach Gruppe zwischen etwa 3 und 5 Prozentpunkten. Für die Vergütungsgruppen der Angestellten sind insbesondere die Steigerungen in BAT II a um 6,7 und bei BAT I um 11 Prozentpunkte hervorzuheben. Aufgrund der Ressortumbildungen können in den Geschäftsbereichen keine Zeitvergleiche vorgenommen werden.

Der Anteil von Frauen bei **Neueinstellungen** im höheren Dienst konnte im Berichtszeitraum um **2,5 Prozentpunkte auf 39,7 % gesteigert** werden. Die meisten Neueinstellungen wurden in den **Eingangssämtern** vorgenommen; hier lag der Frauenanteil bei **40,6 %**. **Richterinnen und Staatsanwältinnen** wurden im **Eingangssamt R 1** zu **51,5 %** eingestellt. Bei den Neueinstellungen von Professuren hatten **Professorinnen** lediglich einen Anteil von **18,4 %**. Unterhalb des

Landesdurchschnittes von 39,7 % lagen lediglich MVEL mit 17,1 % und MWF mit 30,6 % Frauenanteil bei Neueinstellungen. MUNLV erreichte mit 60,8 % den höchsten Wert. Gemessen am Beschäftigtenanteil im Geschäftsbereich hat auch MUNLV mit seinem Anteil an Neueinstellungen die Frauenbeschäftigung im höheren Dienst deutlich steigern können. Über 50 % Frauenanteil und damit eine Steigerung des Beschäftigtenanteils durch Neueinstellungen haben FM, MGSFF, MSJK und MWA erzielt. Knapp die 50 %-Marke hat JM verfehlt.

Frauenanteil im höheren Dienst an Beschäftigung, Einstellungen und Beförderungen bzw. Höhergruppierungen nach Ressorts am 31.12.2003 in %			
Ressort	Frauenanteile an		
	Beschäftigung	Neueinstellungen	Beförderungen/ Höhergruppierungen
MP/StK	29,6	40,0	40,3
FM	24,0	53,2	22,2
IM	22,8	43,8	21,6
IM (ohne Polizei)	27,1	44,0	28,6
JM	40,8	48,9	27,7
MWA	32,2	50,0	33,3
MGSFF	45,5	51,4	42,0
MSJK	42,2	51,6	47,9
MWF	25,1	30,6	22,9
MSWKS	36,0	41,8	42,6
MUNLV	29,7	60,8	39,1
MVEL	15,5	17,1	22,6
LRH	15,4	100,0	10,2
LTV	32,8	25,0	46,9
insgesamt	36,8	39,7	40,1

Die vorstehende Tabelle weist aus, dass Frauen im Berichtszeitraum mit einem Anteil von **40,1 %** an den Entscheidungen von **Beförderungen und Höhergruppierungen** beteiligt waren. Dies bedeutet eine deutliche **Steigerung von 9,2 Prozentpunkten** zu den vorherigen Jahren, in denen lediglich ein Frauenanteil von 30,9 % erreicht werden konnte. Erfreulich ist, dass der Anteil an beruflicher Förderung sogar den Frauenanteil im höheren Dienst insgesamt und den Anteil an den Neueinstellungen übertraf. Einen sowohl über dem Landesdurchschnitt liegenden als auch über dem im eigenen Geschäftsbereich bestehenden weiblichen Beschäftigtenanteil wiesen MSJK (47,9 %), LTV (46,9 %), MSWKS (42,6 %) und MP/StK (40,3 %) auf. Der Frauenanteil an Beförderungen bzw. Höhergruppierungen lag im MGSFF mit 42,0 % zwar auch höher als der Landesdurchschnitt; er lag jedoch knapp unter dem Wert der weiblichen Beschäftigtenanteile in diesem Geschäftsbereich. Niedriger als der Landesdurchschnitt aber über dem Beschäftigtenanteil im höheren Dienst waren die Quoten im MWA, MUNLV und MVEL. Den eigenen Beschäftigtenanteil bei Beförderungen und Höhergruppierungen haben Frauen im FM, IM, JM, MWF und LRH nicht erreicht.

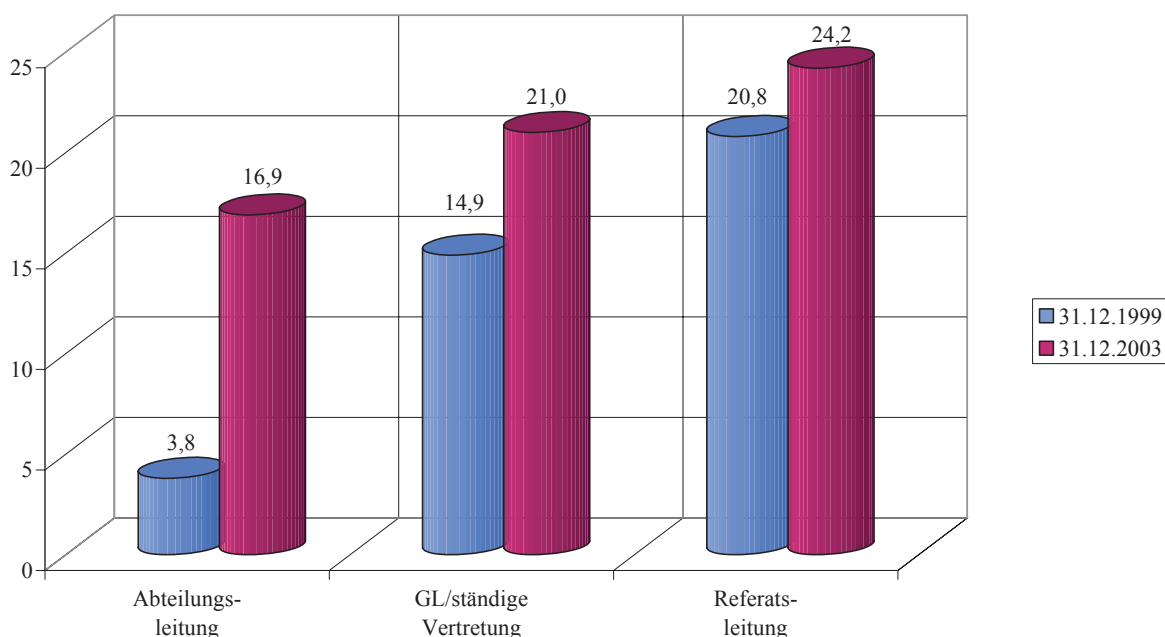
Eine Betrachtung einzelner Besoldungsgruppen verdeutlicht, dass der relativ hohe Anteil von Frauen an **Beförderungen** mit **41,1 % überwiegend in den unteren Besoldungsgruppen** des höheren Dienstes erzielt wurde. In die Besoldungsgruppe A 14 wurden 42,5 % Frauen befördert, in die Besoldungsgruppe A 16 22,2 % und dagegen nach **B 2 nur noch 19,6 %** Frauen. Gemes-

sen an ihrem Anteil in den Ausgangsbesoldungsgruppen wurden Frauen nach A 16 und auch nach B 2 jedoch entsprechend befördert. Bei den Beförderungen nach A 14 konnten Frauen mit 42,5 % nicht den Anteil erreichen, den sie an der Besoldungsgruppe A 13 mit 53,8 % hatten. Im **Angestelltenbereich** waren Frauen nur zu **33,8 %** an den **Höhergruppierungen** beteiligt. Da lediglich 1.702 Höhergruppierungen im höheren Dienst (im Vergleich zu 10.155 Beförderungen) vorgenommen wurden, führte der niedrigere Frauenanteil kaum zu einer geringeren Gesamtquote. Auch hier war deutlich, dass der Frauenanteil mit der höheren Vergütungsgruppe sank, jedoch nicht unter dem Anteil in der nächst niedrigeren Vergütungsgruppe lag.

1.2 Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen

Seit 1999 haben sich die Anteile der Frauen in Führungspositionen der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalens insgesamt erhöht. In den **Ministerien** stieg der **Frauenanteil an Führungspositionen** im Berichtszeitraum um **4,4 Prozentpunkte auf 23,1 %** an. Frauen erzielten mit 17,7 % in den **nachgeordneten Dienststellen** (ohne Schulleitungen) einen **Zuwachs von 7,2 Prozentpunkten**. Insgesamt muss jedoch festgehalten werden, dass der weibliche Anteil an Führungspositionen unterproportional gemessen am Beschäftigtenanteil im höheren Dienst war.

Frauen in ausgewählten Führungspositionen der Ministerien in %



Seit 1999 stieg der Frauenanteil an den Abteilungsleitungen in den Ministerien von 3,8 % (ohne LTV) auf 16,9 % (11 Abteilungsleiterinnen von 65 Abteilungsleitungen). Für die Funktion der Ständigen Vertretung bzw. Gruppenleitung stieg der Anteil der Frauen im Berichtszeitraum um 6,1 Prozentpunkte, für die der Referatsleitung um 3,4 Prozentpunkte.

In den Ministerien verteilten sich die Frauenanteile für die dargelegten Führungspositionen unterschiedlich. Einen über dem Landesdurchschnitt liegenden Wert von 23,1 % wiesen lediglich das MGSFF mit 42,6 %, MSWKS mit 33,8 %, MWA mit 27,9 % und JM mit 25 % aus. In allen anderen Ministerien lag der Frauenanteil unterhalb des Landesdurchschnitts. Unter einem Fünftel der Führungspositionen hatten Frauen inne im MSJK mit 18,8 %, IM mit 16,4 %, der LTV mit 15,0 %, dem LRH mit 14,3 % und insbesondere im MVEL mit 7,3 %. Keine Abteilungsleiterin war im FM, MUNLV, MVEL und der LTV vorhanden. Im FM und MVEL war darüber hinaus auch keine Ständige Vertreterin bzw. Gruppenleiterin tätig. Bei der Besetzung von Referatslei-

tungen wurden Frauen in größerem Umfang berücksichtigt. Auch hier gab es im MGSFF mit 42,6 % den größten Frauenanteil. Überdurchschnittlich hoch waren die Anteile ebenso im MSWKS mit 36,8 %, MWA mit 29,2 %, JM mit 27,9 % und FM mit 27,1 %. Dagegen gab es im LRH bei 14 Referatsleitungen nur eine Frau, im MVEL bei 42 Referatsleitungen nur 4 Frauen, im IM bei 55 Referatsleitungen 9 Frauen, in der LTV bei 18 Referatsleitungen 3 Frauen, im MSJK bei 50 Referatsleitungen 9 Frauen und im MWF bei 43 Referatsleitungen 8 Frauen.

In den nachgeordneten Dienststellen haben Frauen noch einen größeren Nachholbedarf. Frauen wurden in den Positionen der Behördenleitung bzw. der stellvertretenden Behördenleitung in den nachgeordneten Dienststellen der Geschäftsbereiche zum Stichtag 31.12.2003 immer noch unterproportional berücksichtigt. Wenn auch der Frauenanteil um mehr als 7 Prozentpunkte auf 17,7 % gestiegen war, lag er dennoch unter dem landesweiten Anteil von 30 % Frauen im höheren Dienst (jeweils ohne Schulleitungen).

Beschäftigte in Positionen der Behördenleitung (BL) und stellvertretenden Behördenleitung (SBL) am 31.12.2003									
Geschäfts- bereich	Behördenleitungen			Stellvertretende Behördenleitungen			Führungspositionen		
	insges.	Frau- en	in %	insges.	Frau- en	in %	insges.	Frau- en	in %
FM	158	10	6,3	159	29	18,2	317	39	12,3
IM	98	11	11,2	73	9	12,3	171	20	11,7
JM	280	46	16,4	250	57	22,8	530	103	19,4
MWA	17	2	11,8	16	4	25,0	33	6	18,2
MGSFF	16	3	18,8	16	2	12,5	32	5	15,6
MSJK (ohne Schulleitungen)	190	67	35,3	39	13	33,3	229	80	34,9
Schulleitungen	5.769	2.558	44,3	4.269	2.173	50,9	10.038	4.731	47,1
MWF (ohne Hochschulen)	8	-	0,0	9	4	44,4	17	4	23,5
MSWKS	6	2	33,3	5	1	20,0	11	3	27,3
MUNLV	64	4	6,3	62	3	4,8	126	7	5,5
MVEL	35	-	0,0	29	3	10,3	64	3	4,7
LRH	5	1	20,0	6	2	33,3	11	3	27,3
NRW	6.646	2.704	40,7	4.933	2.300	46,6	11.579	5.004	43,2
NRW (ohne Schulleitungen)	877	146	16,6	664	127	19,1	1.541	273	17,7

Die unterproportionale Berücksichtigung von Frauen in Führungspositionen zeigt sich auch in den nachgeordneten Bereichen ausgewählter Ressorts. Die leitenden Positionen bei der **Polizei** wurden nur zu 12,2 % (BL) bzw. 10,3 % (SBL) von Frauen besetzt. In den Gerichten und Staatsanwaltschaften erreichten Frauen immerhin 22,4 % der stellvertretenden Behördenleitung.

In den **Schulen** waren deutlich mehr Frauen mit leitenden Funktionen betraut als in den oben genannten Bereichen: 44,3 % (2.558) der Schulleitungen wurden von Frauen übernommen und sogar 50,9 % (2.173) der stellvertretenden Schulleitungen. Allerdings differierten auch hier die Frauenanteile zwischen den Schulformen beträchtlich. Während in den Grundschulen fast 60 % der Leitungsfunktion bzw. sogar fast 80 % der stellvertretenden Leitungspositionen mit Frauen besetzt waren und auch die Sonderschulen zumindest in den Aufgaben der Leitungsververtretung annähernd an die 50%-Grenze gelangten, blieben die Anteile in den anderen Schulformen deut-

lich darunter. In den Gymnasien, den Gesamt-, Haupt- und Realschulen lag der Anteil an Frauen in Führungspositionen in etwa zwischen 20 % und 35 %. In den Berufs- und Weiterbildungskollegs lag der Anteil an Frauen in Leitungsfunktionen nur bei 13,6 % (Schulleitung) bzw. 15,8 % (Vertretung).

In den **Hochschulen** waren Frauen in leitenden Ebenen in nur begrenztem Umfang zu finden (vgl. Tabelle): Nur 6,3 % der Rektorate und 7,8 % der Dekanate wurden mit Frauen besetzt. Unter den Kanzlerinnen bzw. Kanzlern waren die Frauen zu 16,1 % vertreten. Die Funktion der Prorektorin wurde immerhin zu 23,0 % an Frauen vergeben. Auch die Leitungen zentraler Einrichtungen und die Dezernentenstellen in den Hochschulverwaltungen waren zu einem Viertel mit Frauen besetzt. Gegenüber der Erhebung von 1999 waren jedoch in allen Funktionen Steigerungen der Frauenanteile festzustellen.

Führungspositionen an Universitäten und Fachhochschulen Beschäftigte am 31.12.1999 und 31.12.2003							
Führungsposition	31.12.1999			31.12.2003			+ in %
	insges.	Frauen	in %	insges.	Frauen	in %	
Rektorin/Rektor	34	1	2,9	32	2	6,3	3,4
Prorektorin/Prorektor	99	13	13,1	100	23	23,0	9,9
Dekanin/Dekan	296	15	5,1	269	21	7,8	2,7
Kanzlerin/Kanzler	30	3	10,0	31	5	16,1	6,1
insgesamt	459	32	7,0	432	51	11,8	4,8

1.3 Beschäftigte im gehobenen Dienst

Zum gehobenen Dienst zählten am 31.12.2003 die Mehrzahl aller Beschäftigten der Landesverwaltung von Nordrhein-Westfalen: 185.949 Personen, davon waren allein 112.347 Lehrerinnen und Lehrer. Der Beschäftigtenanteil von Frauen stieg im gehobenen Dienst **um 3,6 Prozentpunkte auf 56,5 %** (105.143) seit dem Stand von 1999. Ohne Lehrerinnen lag der Frauenanteil nur noch bei 26,8 %. Unter weiterer Berücksichtigung des Polizeibereiches lag der Frauenanteil darüber hinaus landesweit bei 39,7 %.

Beamtinnen und Beamte im gehobenen Dienst am 31.12.1999 und 31.12.2003 nach Besoldungsgruppen							
Besoldungsgruppen	31.12.1999			31.12.2003			+ in %
	insges.	Frauen	in %	insges.	Frauen	in %	
A 9	18.620	3.955	21,2	18.281	5.040	27,6	6,4
A 10	15.747	4.456	28,3	17.936	5.621	31,3	3,0
A 11	12.370	3.449	27,9	14.054	4.528	32,2	4,3
A 12	67.580	46.915	69,4	71.313	52.092	73,0	3,6
A 13	27.531	15.448	56,1	29.983	18.285	61,0	4,9
A 13 Z	116	18	15,5	129	28	21,7	6,2
NRW	141.964	74.241	52,3	151.696	85.594	56,4	4,1
A 12 (ohne Lehrpersonal)	7.740	1.412	18,2	8.613	2.071	24,0	5,8
A 13 (ohne Lehrpersonal)	4.032	426	10,6	4.501	687	15,3	4,7

In ausgewählten Beschäftigtengruppen zeigte sich ein sehr differenziertes Bild bezüglich des Frauenanteils im gehobenen Dienst. Im Bereich der **Polizei** waren Frauen nur zu 10,6 % vertreten. Bei den **Universitäten und Fachhochschulen** wurden zu 40,5 % Frauen im gehobenen Dienst eingesetzt. Sehr hohe Frauenanteile waren im **Schulbereich** zu verzeichnen: Mehr als drei Viertel aller Stellen im gehobenen Dienst der Schulen wurden mit Frauen besetzt. In einer Untergliederung nach Schulformen zeigten wieder die Grund- und Sonderschulen sehr hohe Frauenanteile (89,1 % bzw. 78,1 %), aber auch bei den anderen Schulformen erreichten die Frauen Anteile zwischen 60 % und 70 %.

Für die **Angestellten** ist ebenfalls zu beobachten, dass nach Abzug der Lehrerinnen in den höheren Vergütungsgruppen BAT III und BAT II a Frauen mit **23,2 %** (BAT III) und **10,0 %** (BAT II a) **deutlich unterrepräsentiert** sind. Im Vergleich zum Stand 1999 gelang jedoch auch hier eine **Steigerung um 6,0 Prozentpunkte** (BAT III) bzw. **um 5,1 Prozentpunkte** (BAT II a). Im Gegensatz dazu und im Gegensatz zu den Beamtinnen verzeichnete der Angestelltenbereich im gehobenen Dienst inklusive des Lehrpersonals jedoch nicht die Tendenz einer kontinuierlichen Erhöhung der Frauenquote in den einzelnen Vergütungsgruppen. Zunahmen verzeichneten nur die Gruppen BAT V a, BAT IV a und BAT III, wobei sich der Anteil an Frauen in BAT V a von 18,1 % auf 35,3 % fast verdoppelte. Fast gleich groß war der Rückgang in der darunter liegenden Vergütungsgruppe BAT V b um fast 14 Prozentpunkte. In den übrigen Vergütungsgruppen waren die Frauenanteile leicht rückläufig.

Angestellte im gehobenen Dienst am 31.12.1999 und 31.12.2003 nach Vergütungsgruppen							
Vergütungs- gruppen	31.12.1999			31.12.2003			Steige- rung in %
	insges.	Frauen	in %	insges.	Frauen	in %	
BAT V b	3.101	2.360	76,1	2.046	1.272	62,2	- 13,9
BAT V a	83	15	18,1	102	36	35,3	17,2
BAT IV b	6.971	4.589	65,8	6.438	3.984	61,9	- 3,9
BAT IV a	4.931	2.140	43,4	7.040	3.260	46,3	2,9
BAT III	12.511	7.632	61,0	15.406	9.969	64,7	3,7
BAT II b	125	45	36,0	125	44	35,2	- 0,8
BAT II a	2.297	768	33,4	3.096	984	31,8	- 1,6
NRW	30.019	17.549	58,5	34.253	19.549	57,1	- 1,4
BAT III (ohne Lehrpersonal)	1.822	314	17,2	3.402	790	23,2	6,0
BAT II a (ohne Lehrpersonal)	1.608	79	4,9	1.944	194	10,0	5,1

Bei einer Untergliederung nach Ressorts in der u.a. Tabelle ist festzustellen, dass das IM (aufgrund der vergleichsweise wenigen Frauen im Bereich der Polizei) mit einem Anteil von 12,6 % Frauen im gehobenen Dienst deutlich vom Durchschnitt nach unten hin abwich. Abgesehen vom MSJK, dessen Frauenanteil von 76,0 % sich durch das weibliche Lehrpersonal erklärt, wiesen das Ressort MP/StK mit 59,5 %, die LTV mit 55,7 % sowie das JM mit 54,7 % einen überproportionalen Frauenanteil auf.

Die Tabelle verdeutlicht aber auch, dass in Richtung Endamt A 13 der Frauenanteil in den Ressorts geringer wurde. Besonders zu erwähnen sind hier FM, JM, MWF und die LTV. Dort lagen die Anteile von Frauen im Endamt A 13 bzw. BAT II a zwischen 21,3 Prozentpunkten in der LTV bis zu 30,6 Prozentpunkten im FM unter dem Beschäftigtenanteil der Frauen im gehobenen

Dienst. Trotz einiger relativ hoher Anteile in den Ressorts bedarf es noch eines längeren Zeitraums, bis Frauen entsprechend in die Endämter hereinwachsen.

Beschäftigte im gehobenen Dienst am 31.12.2003												
Ressort	A 9-A 11 BAT V b-IV a			A 12 BAT III			A 13 BAT II b, II a			gD		
	insges.	weiblich	%	insges.	weiblich	%	insges.	weiblich	%	insges.	weiblich	%
MP/StK	27	22	81,5	19	11	57,9	38	17	44,7	84	50	59,5
FM	10.728	5.885	54,9	4.253	1.138	26,8	2.168	255	11,8	17.149	7.278	42,4
IM	32.485	4.132	12,7	3.620	477	13,2	1.791	170	9,5	37.896	4.779	12,6
JM	4.372	2.663	60,9	999	428	42,8	562	154	27,4	5.933	3.245	54,7
MWA	307	92	30,0	197	45	22,8	145	23	15,9	649	160	24,7
MGSFF	553	250	45,2	159	39	24,5	93	30	32,3	805	319	39,6
MSJK ohne Lehrp.	10.962	7.833	71,5	74.734	59.212	79,2	26.802	18.455	68,9	112.498	85.500	76,0
MWF	4.425	2.164	48,9	1.530	443	29,0	657	92	14,0	6.612	2.699	40,8
MSWKS	105	61	58,1	55	22	40,0	64	22	34,4	224	105	46,9
MUNLV	1.063	348	32,7	503	112	22,3	415	49	11,8	1.981	509	25,7
MVEL	778	243	31,2	542	92	17,0	408	34	8,3	1.728	369	21,4
LRH	60	25	41,7	84	27	32,1	158	29	18,4	302	81	26,8
LTV	32	23	71,9	24	15	62,5	32	11	34,4	88	49	55,7
NRW	65.897	23.741	36,0	86.719	62.061	71,6	33.333	19.341	58,0	185.949	105.143	56,5

Der Frauenanteil an den **Neueinstellungen** im gehobenen Dienst lag mit **67,8 %** für die Jahre 2000 bis 2003 mit 11,3 Prozentpunkten **deutlich über dem Beschäftigtenanteil** im gehobenen Dienst. Besonders hoch waren – aufgrund der Einstellungen von Lehrerinnen – die Anteile in den Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen A12 bzw. BAT III und A13, A13 Z bzw. BAT II b, in denen von vier neu eingestellten Personen drei weiblich waren (78,3 % bzw. 75,3 %).

Neben dem MSJK mit 76,7 % (aufgrund der Einstellungen von Lehrerinnen), standen die LTV mit 76,9 % und JM mit 64,7 % an der Spitze. Die geringste Einstellungsquote von Frauen wies das MVEL mit nur 20,4 % auf. Dieses Ministerium verzeichnete jedoch zugleich auch einen sehr geringen Frauenanteil von 21,4 %.

Werden die **Beförderungen bzw. Höhergruppierungen** in den Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen des gehobenen Dienstes betrachtet, so zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Beschäftigtenzahlen.

Im Bereich der Beamtinnen und Beamten **erhöhte** sich seit dem letzten Erhebungszeitraum in allen Besoldungsgruppen der **Frauenanteil bei den Beförderungen um bis zu 6 Prozentpunkten**. Die Anteile bei den Beförderungen entsprachen in A 10 und in A 12 in etwa den jeweiligen Beschäftigtenanteilen der vorherigen Besoldungsgruppe. Für **A 13** war dagegen eine deutliche **Unterproportionalität** an Beförderungen von Frauen (42,8 %) - gemessen am Beschäftigtenanteil (69,4 %) - festzustellen. Eine Sichtung der Vergleichsdaten zeigte zudem, dass sich insbesondere in A 13 die verhältnismäßig hohen Anteile an weiblichen Beförderungen hauptsächlich auf das Lehrpersonal beziehen, denn nach Abzug der Lehrerinnen sank der Anteil an Beförderungen auf 17,2 % oder 249 absolut.

Im Gegensatz zu den Zunahmen von Beförderungen im Bereich der Beamtinnen und Beamten war eine vergleichbare Kontinuität für die **Höhergruppierungen** für die Gruppe der Angestellten im gehobenen Dienst nicht zu konstatieren. Sowohl die Gruppe BAT IV b als auch die Gruppe BAT II a wiesen gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum auffällige **Rückgänge von über 10 Prozentpunkten** des Frauenanteils an Höhergruppierungen auf. Nur in BAT III ergab sich eine leichte Steigerung von rund 4 Prozentpunkten; die Anteile an Höhergruppierungen für Frauen in BAT IV a stagnierten. Auffällig ist auch, dass für diese Vergütungsgruppen der Anteil an den Höhergruppierungen sehr deutlich unterhalb des jeweiligen Frauenanteils an der Zahl der Beschäftigten lag. Werden die Daten ohne die Zahlen des weiblichen Lehrpersonals betrachtet, so zeigten sich geringere Quoten insbesondere in BAT IV a (26,5 %) und BAT II a (7,1 %). Ein Vergleich mit den Anteilen der Daten des Zeitraumes 1998/99 macht deutlich, dass **nur in BAT III eine Zunahme** an Höhergruppierungen von Frauen von circa 2 Prozentpunkten zu konstatieren war; alle anderen Vergütungsgruppen zeigten Rückgänge. Als Indikator für eine geschlechtsungleiche Verteilung der Höhergruppierungen im gehobenen Dienst (ohne Lehrpersonal) gilt außerdem, dass Frauen in jeder Vergütungsgruppe unterhalb ihres Beschäftigtenanteils befördert wurden. Darüber hinaus ist zu erwähnen, dass sich mit fast jeder höheren Vergütungsgruppe der Anteil an weiblichen Höhergruppierungen deutlich reduzierte. Während in BAT IV b (ohne Lehrpersonal) noch zu 45,2 % Frauen höhergruppiert wurden, reduzierte sich der Anteil in der höchsten Vergütungsgruppe des gehobenen Dienstes BAT II a (ohne Lehrpersonal) auf 7,1 %.

Bezüglich der Beförderungen bzw. Höhergruppierungen können dem MSJK (65,4 %), der LTV (76,2 %) und dem MP/StK (55,0 %) sowie dem JM (52,9 %) hohe Frauenanteile bescheinigt werden, allerdings lag der Anteil bei MSJK und MP/StK unterhalb des entsprechenden Wertes bei den Beschäftigten. Unterhalb des weiblichen Beschäftigtenanteils lag der Anteil der Beförderungen bzw. Höhergruppierungen von Frauen im gehobenen Dienst auch im MSWKS mit 41,8 % und im MWA mit 15,5 %.

1.4 Beschäftigte im mittleren Dienst

71.964 Beschäftigte waren am 31.12.2003 im mittleren Dienst tätig, 46.969 davon waren Frauen. Im mittleren Dienst gab es die größten Frauenanteile aller Laufbahngruppen zu verzeichnen: Mit **65,3 %** hat sich der Anteil gegenüber dem Stand von 1999 (60,8 %) sogar noch vergrößert.

Im mittleren Dienst waren die Frauen bei den Beamtinnen und Beamten im Vergleich zu den Angestellten dagegen unterrepräsentiert, obwohl seit 1999 eine Zunahme des Anteils der Beamtinnen um 9,3 Prozentpunkte erfolgt war. Zum 31.12.2003 waren 14.091 Frauen im mittleren Dienst im **Beamtenverhältnis**, das entsprach einem Anteil von **47,1 %** an allen verbeamteten Beschäftigten. Im **Angestelltenbereich** lag der Frauenanteil mit **78,2 %** erheblich höher.

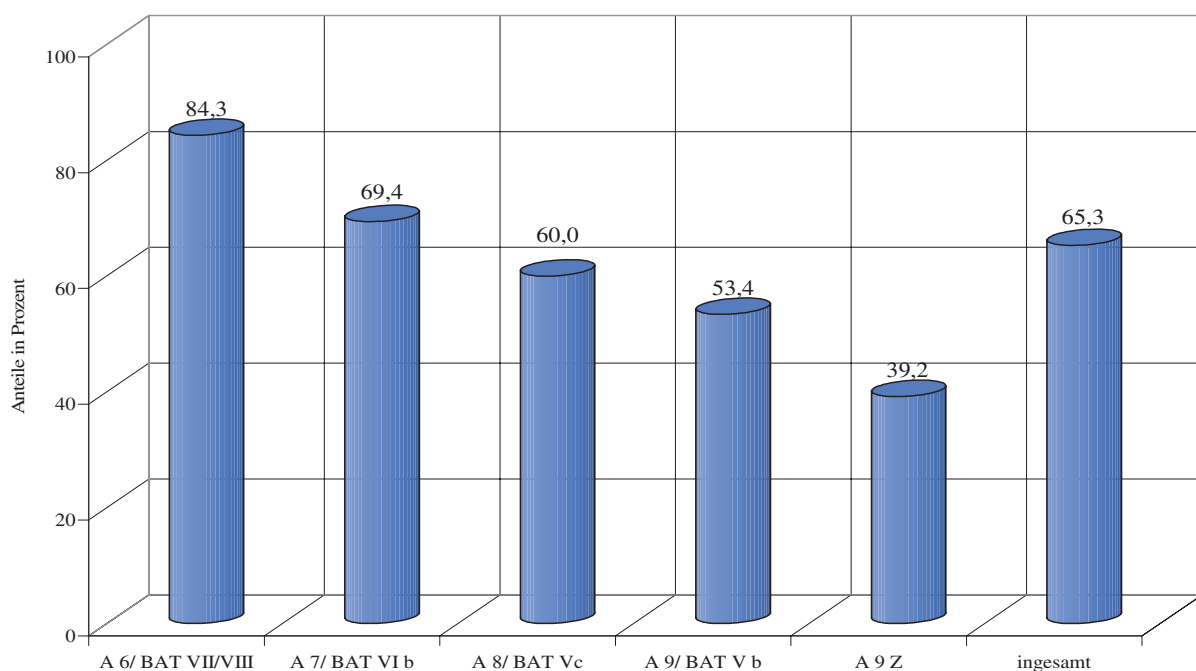
Beschäftigte im mittleren Dienst am 31.12.1999 und 31.12.2003							
	31.12.1999			31.12.2003			Steigerung
	insges.	Frauen	in %	insges.	Frauen	in %	
Beamtinnen/Beamte	34.145	12.903	37,8	29.917	14.091	47,1	9,3
Angestellte	45.318	35.390	78,1	42.047	32.878	78,2	0,1
insgesamt	79.463	48.293	60,8	71.964	46.969	65,3	4,5

Eine Differenzierung der Beschäftigungsstruktur im mittleren Dienst nach den Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen zeigt, dass sowohl für die Beamtinnen als auch für die Angestellten mit

höheren Gehaltsgruppen der Anteil der Frauen abnahm. In der untersten **Besoldungsgruppe** (A 6) waren zu über 70 % Frauen beschäftigt; bereits eine Gruppe höher sank der Frauenanteil in A 7 auf knapp 45 % und in **A 9 Z** waren nur noch **weniger als 40 %** aller Beschäftigten weiblich. Bei den **Angestellten** wiesen die unteren Gruppen BAT VII und BAT VI b Frauenanteile von über 80 % auf; in der **höchsten Gruppe** waren es dagegen nur noch **53,7 %**.

Positiv anzumerken ist, dass im Vergleich mit den Zahlen von 1999 in fast jeder Gehaltsgruppe, insbesondere in den **höheren Gehaltsgruppen**, eine **Steigerung des Anteils** an Frauen stattgefunden hat. So erhöhte sich beispielsweise in der Spitzenposition A 9 bei Beamtinnen des mittleren Dienstes der Frauenanteil von 39,3 % auf 53,1 %, bei A 9 Z gab es eine Zunahme von 30,8 % auf 39,2 %. Auch in den höheren Vergütungsgruppen der Angestellten zeigten sich Steigerungen: In BAT V c erhöhte sich der Frauenanteil von 71,0 % auf 77,0 %, in V b von 50,2 % auf 53,7 %.

Frauenanteile nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen



Die Dienststellen der Geschäftsbereiche gaben bei der Beschäftigung von Frauen im mittleren Dienst überwiegend ein einheitliches Bild ab. Über dem Landesdurchschnitt von 65,3 % lagen MP/StK, FM, MGSFF, MSJK, MSWKS, MWF, der LRH und die LTV. Die niedrigste Beschäftigtenquote von Frauen im mittleren Dienst hatte MVEL mit 53,8 %, obwohl auch hier noch mehr Frauen als Männer beschäftigt waren.

Im aktuellen Erhebungszeitraum wurden zu **63,4 % Frauen eingestellt**, 2,4 Prozentpunkte mehr als im Zeitraum 1998/99. In den unteren Gehaltsgruppen des mittleren Dienstes wurden im Durchschnitt der Jahre 2000 – 2003 zu 69,2 % Frauen eingestellt, in den oberen Gruppen dagegen nur knapp ein Drittel.

Neueinstellungen im mittleren Dienst 2000 - 2003			
	insgesamt	darunter Frauen	Frauen in %
A 5 – A 8 bzw. BAT VIII – V c	6.016	4.164	69,2
A 9, A 9 Z bzw. BAT V b	1.063	324	30,5
insgesamt	7.079	4.488	63,4

Bei den Einstellungen zeigten MP/StK und MUNLV Frauenquoten von knapp 80 %, die LTV sogar von 100 %. Weiterhin über dem eigenen Frauenanteil im mittleren Dienst lagen bei den Neueinstellungen JM und MWA.

Der Frauenanteil wurde bei den **Beförderungen bzw. Höhergruppierungen** gegenüber dem letzten Zeitraum von **47,3 % auf 62,5 % gesteigert**. Damit wird auch der Trend einer deutlichen Steigerung gegenüber den vorangegangenen Erhebungszeiträumen fortgeführt. Dies ist darauf zurückzuführen, dass in immer größeren Umfängen Arbeitsplätze aus dem Schreibdienst in Arbeitsplätze für weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umgewandelt worden sind.

Frauenanteile an Beschäftigung, Einstellungen und Beförderungen/ Höhergruppierungen im mittleren Dienst nach Ressorts im Berichtszeitraum in %			
Ressort	Frauenanteile an		
	Beschäftigung	Neueinstellungen	Beförderungen/ Höhergruppierungen
MP/StK	71,3	78,3	72,3
FM	71,7	69,7	71,1
IM	55,4	52,6	48,6
JM	62,1	71,6	59,8
MWA	54,4	59,1	44,8
MGSFF	70,9	62,5	65,4
MSJK	77,6	63,5	86,0
MWF	75,2	72,6	79,4
MSWKS	73,5	65,2	72,2
MUNLV	64,3	77,7	63,6
MVEL	53,8	51,0	54,1
LRH	80,0	57,1	83,3
LTV	68,1	100,0	51,7
NRW	65,3	63,4	62,5

Dies spiegelte sich in den Ressortzahlen wider. Entsprechend dem großen Beschäftigtenanteil wurden hohe Beförderungs- bzw. Höhergruppierungszahlen von Frauen erreicht. Ausnahmen bildeten MWA und IM, in deren Bereich jeweils mehr Männer als Frauen befördert bzw. höhergruppiert wurden. Mehr als die Hälfte der Beförderungen bzw. Höhergruppierungen, aber deutlich weniger als es dem Anteil der Frauen an den Beschäftigten entsprochen hätte, entfielen auf die weiblichen Beschäftigten im mittleren Dienst im Bereich des MGSFF und der LTV.

1.5 Beschäftigte im einfachen Dienst

Im einfachen Dienst waren am 31.12.2003 insgesamt 2.620 Beschäftigte tätig; nur jeder vierte hiervon (**24,3 %**) war eine Frau. Von diesen 637 Frauen befanden sich nur 142 im Beamtenverhältnis; die überwiegende Mehrheit (495 Frauen) wurde als Angestellte beschäftigt. Der Anteil der Frauen im einfachen Dienst hat damit seit der letzten Erhebung **nur wenig zugenommen** (+ 1,3 Prozentpunkte).

Von den 142 Beamtinnen (8,6 %) befanden sich in den unteren Besoldungsgruppen 114 Frauen. Nur 28 Beamtinnen waren in den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 des einfachen Dienstes. Wird dagegen der Angestelltenbereich des einfachen Dienstes betrachtet, so zeigten sich im Bereich

der Beschäftigung und der Höhergruppierungen Frauenanteile von über 50 %. Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten war um etwa 3,2 Prozentpunkte auf 51,5 % gestiegen.

Die Aufschlüsselung nach den Vergütungsgruppen für Angestellte des einfachen Dienstes zeigt, dass der Frauenanteil seit 1999 in den unteren beiden Vergütungsgruppen BAT X um 1,7 bzw. in BAT IX b um 9,9 Prozentpunkte angestiegen sowie in den beiden höheren Vergütungsgruppen BAT IX a um 2,0 bzw. in BAT VIII um 4,5 Prozentpunkte leicht abgefallen war. **Im Gegensatz zu den bereits vorgestellten Laufbahngruppen war im einfachen Dienst festzustellen, dass die Frauenanteile mit steigenden Vergütungsgruppen zunahmen:** In der untersten Vergütungsgruppe BAT X lag ihr Anteil bei etwas über 40 %, in BAT VIII (im Bewährungsaufstieg) bei über 70 %.

Beschäftigte im einfachen Dienst am 31.12.2003						
Besoldungs- Vergütungsgruppen	31.12.1999			31.12.2003		
	insges.	Frauen	in %	insges.	Frauen	in %
A 3	92	14	15,2	100	35	35,0
A 4	492	29	5,8	471	79	16,8
A 5	725	12	1,6	744	25	3,4
A 6	344	0	0,0	343	3	0,9
	1.653	55	3,3	1.658	142	8,6
BAT X	20	8	40,0	12	5	41,7
BAT IX b	612	278	45,4	398	220	55,3
BAT IX a	600	297	49,5	522	248	47,5
BAT VIII	45	35	77,8	30	22	73,3
	1.277	618	48,4	962	495	51,5
NRW	2.930	673	23,0	2.620	637	24,3

In den Ressorts der Landesverwaltung war der einfache Dienst unterschiedlich vertreten. So lag im JM der Anteil der Frauen für den einfachen Dienst bei nur 14,4 %, während er im MSWKS 90,0 % erreichte. Im Vergleich mit 1999 wurden im FM (6,0 %) und im JM (3,2 %) Zunahmen festgestellt; der Frauenanteil für den einfachen Dienst im IM blieb konstant.

Die Zahl der **Einstellungen** im einfachen Dienst war mit insgesamt 643 sehr niedrig, darunter waren 47,3 % Frauen. Frauen erreichten im Durchschnitt der Jahre 2000 – 2003 Anteile von **46,9 % in den niedrigeren Gruppen** und **64,3 % in den höheren Gruppen**.

Neueinstellungen im einfachen Dienst 2000 – 2003 nach Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen			
	insgesamt	darunter Frauen	Frauen in %
A 1 – A 4 bzw. BAT X – IX c	629	295	46,9
A 5, A 6 bzw. BAT VIII	14	9	64,3
insgesamt	643	304	47,3

In den meisten Dienststellen wurden Neueinstellungen im Erhebungszeitraum geschlechterparitätisch oder mit einem überproportionalen Frauenanteil vorgenommen. Eine Ausnahme machte das JM, das - wie erwähnt - auch einen sehr geringen Frauenanteil im einfachen Dienst überhaupt aufwies: Hier lag die Einstellungsquote mit einem leichten Zuwachs gegenüber dem Zeit-

raum von 1998/99 bei knapp 40 %. Bei MP/StK, dem LRH sowie der LTV wurden im aktuellen Erhebungszeitraum keine Frauen im einfachen Dienst eingestellt.

Negativ war die Entwicklung der Frauenquote unter den **Beförderungen bzw. Höhergruppierungen**. Nachdem der Anteil der weiblichen Beschäftigten, die befördert bzw. höher gruppiert wurden, schon 1998/99 um 2,9 Prozentpunkte auf 38,4 % gefallen war, war in der aktuellen Erhebung nur noch ein Anteil von **25,9 %** feststellbar. Damit fiel der Frauenanteil für NRW im einfachen Dienst insgesamt um 12,5 Prozentpunkte. Beachtet werden müssen hier jedoch die Differenzen zwischen den Ressorts: Die Anteile an weiblichen Höherstufungen reichten von 0 % im MSJK und MVEL bis zu 66,7 % im MSWKS.

Frauenanteile an Beschäftigung, Einstellungen und Beförderungen bzw. Höhergruppierungen im einfachen Dienst nach Ressorts in Prozent			
Ressort	Frauenanteile an		
	Beschäftigung	Neueinstellungen	Beförderungen/ Höhergruppierungen
FM	39,9	51,4	35,3
IM	45,5	70,8	48,3
JM	14,4	39,7	16,8
MWA	50,0	66,7	33,3
MGSFF	37,5	50,0	20,0
MSJK	60,0	100,0	-
MSWKS	90,0	75,0	66,7
MUNLV	20,9	100,0	27,3
MVEL	66,7	80,0	-
NRW	24,3	47,3	25,9

Bezüglich der **Höhergruppierungen** lässt sich gegenüber 1998/99 eine **positive Tendenz** ausmachen: Zwar ist der Frauenanteil bei den Höherstufungen in der niedrigsten Vergütungsgruppe BAT IX b um 10,5 Prozentpunkte gefallen, dafür waren deutliche Steigerungen von 9,5 bzw. 16,0 Prozentpunkte in den beiden höheren Vergütungsgruppen des einfachen Dienstes zu verzeichnen. Insgesamt fiel, wie auch im vorherigen Berichtszeitraum, in allen Gehaltsgruppen des einfachen Dienstes der Anteil an Frauen in höhergruppierten Positionen überproportional, verglichen mit dem Beschäftigtenanteil der jeweiligen vorherigen Vergütungsgruppe, aus.

1.6 Arbeiterinnen und Arbeiter

Die Gesamtzahl der Arbeiterinnen und Arbeiter am 31.12.2003 betrug 9.987 Personen; 1.953, also **19,6 %** davon waren Frauen. Seit Jahren war die Zahl der Arbeiterinnen und Arbeiter in der Landesverwaltung **stark rückläufig**, was vor allem darauf zurückzuführen ist, dass in dieser Beschäftigtengruppe Stellen abgebaut wurden und seit dem 1.1.2001 die Uni-Kliniken als Anstalten des öffentlichen Rechts nicht mehr der unmittelbaren Landesverwaltung zuzurechnen waren. Insbesondere in den unteren Lohngruppen MTArb 1 und 1 a, in denen überwiegend Frauen vertreten waren, war der größte Rückgang zu verzeichnen. Der Frauenanteil insgesamt ist ebenfalls stark zurückgegangen, von 36,5 % (1999) auf 19,6 % (2003).

Wie aus u.a. Tabelle ersichtlich, zeigten sich geschlechtsspezifische Ungleichheiten bei steigenden Lohngruppen im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter besonders ausgeprägt. **Frauen waren in den oberen Lohngruppen ab MTArb 4 a nur mit einem sehr geringen Anteil vertre-**

ten. In **MTArb 4 a** erreichten die Frauen nur einen Anteil von **8,6 %**, der sich in den höheren Lohngruppen noch auf bis zu **1,7 % in MTArb 8 a und 2,1 % in MTArb 9 verringerte**. In den unteren Lohngruppen stellten Frauen dagegen die deutliche Mehrheit. In MTArb 1 waren 77,2 % Frauen, in MTArb 1a sogar 93,6 %. Der allgemeine Rückgang der Anteile der Arbeiterinnen seit 1999 wird besonders deutlich in den unteren Gehaltsklassen. Gegenüber 1999 sind in allen Lohngruppen Abnahmen zu verzeichnen. Nur in den Gruppen MTArb 7 a, MTArb 8 und MTArb 8 a kam es im Vergleich zum vorherigen Erhebungszeitraum zu leichten Steigerungen.

Ca. ein Drittel aller Arbeiterinnen und Arbeiter waren in den Dienststellen des MWF beschäftigt. Hier lag der Frauenanteil mit 3,2 Prozentpunkten unter dem landesweiten Beschäftigtenanteil. Mit 2.687 Arbeiterinnen und Arbeiter hatte MVEL ebenfalls einen hohe Beschäftigungszahl. Dort lag lediglich ein Frauenanteil von 4,6 % vor. Im IM und JM mit Frauenanteilen von 23,9 % und 50,3 % waren ebenfalls über 1.000 Arbeiterinnen und Arbeiter tätig. In allen anderen Geschäftsbereichen war die Anzahl von Arbeiterinnen und Arbeitern in den Dienststellen vergleichsweise gering. Hier bewegten sich die Frauenanteile zwischen 7,1 % und 52,6 %. Für den landesweiten Durchschnitt prägend waren MWF und MVEL.

Arbeiterinnen und Arbeiter am 31.12.1999 und 31.12.2003 nach Lohngruppen						
Lohngruppe	31.12.1999			31.12.2003		
	insgesamt	Frauen	in %	insgesamt	Frauen	in %
MTArb 1	336	303	90,2	101	78	77,2
MTArb 1 a	1.709	1.687	98,7	629	589	93,6
MTArb 2	308	238	77,3	151	70	46,4
MTArb 2 a	913	503	55,1	613	226	36,9
MTArb 3	1.677	915	54,6	750	339	45,2
MTArb 3 a	1.259	446	35,4	901	238	26,4
MTArb 4	632	159	25,2	565	108	19,1
MTArb 4 a	385	33	8,6	560	48	8,6
MTArb 5	437	49	11,2	433	41	9,5
MTArb 5 a	585	51	8,7	462	32	6,9
MTArb 6	424	38	9,0	661	54	8,2
MTArb 6 a	430	21	4,9	1.953	64	3,3
MTArb 7	330	23	7,0	293	18	6,1
MTArb 7 a	1.030	18	1,7	1.002	27	2,7
MTArb 8	140	2	1,4	173	8	4,6
MTArb 8 a	756	6	0,8	599	10	1,7
MTArb 9	211	7	3,3	141	3	2,1
insgesamt	12.346	4.512	36,5	9.987	1.953	19,6

Unter den **4.060 neu eingestellten** Arbeiterinnen und Arbeitern befanden sich **11,6 % Frauen**. Mit diesem Anteil verfehlten sie ihren Beschäftigtenanteil um 8 Prozentpunkte.

Die Frauenanteile an den Neueinstellungen nahmen mit höheren Lohngruppen stark ab. Während in den Lohngruppen **MTArb 1 – MTArb 3 a** noch **39,1 % Arbeiterinnen** eingestellt wurden, waren es in den Lohngruppen **MTArb 4 – 7 a** nur noch **3,7 % Frauen**. Dies entsprach nicht dem Beschäftigtenanteil der Arbeiterinnen insgesamt.

Höhere Einreihungen im Berichtszeitraum					
	Beschäftigtenanteil Frauen	Einreihungen insgesamt	davon Frauen	Frauen in %	im Vergleich zu Besch.Ant.
MTArb 1 + 1a	91,4	53	39	73,6	- 17,8
MTArb 2 + 2a	38,7	31	14	45,2	+ 6,5
MTArb 3 + 3a	34,9	408	147	36,0	+ 1,1
MTArb 4 + 4a	13,9	316	58	18,4	+ 4,5
MTArb 5 + 5a	8,2	341	26	7,6	- 0,6
MTArb 6 + 6a	4,5	1.600	72	4,5	-
MTArb 7 + 7a	3,5	652	20	3,1	- 0,4
MTArb 8 + 8a	2,3	150	6	4,0	+ 1,7
MTArb 9	2,1	33	0	0,0	- 2,1
insgesamt	19,6	3.584	382	10,7	- 8,9

Die Anteile der Arbeiterinnen an den höheren Einreihungen verschlechterten sich für die niedrigen Lohngruppen gegenüber dem Stand von 1999. **Arbeiterinnen waren an den insgesamt 3.584 höheren Einreihungen nur zu 10,7 % beteiligt.** Dieser Anteil lag um 8,9 Prozentpunkte unter ihrem Beschäftigtenanteil. Diese Entwicklung entsprach dem allgemeinen Rückgang der Arbeiterinnenanteile. In den Lohngruppen MTArb 4, MTArb 6, MTArb 7 und MTArb 8 waren jedoch Steigerungen hinsichtlich des Frauenanteils bei den höheren Einreihungen festzustellen.

Fast alle Dienststellen der Geschäftsbereiche lagen über dem landesweiten Anteil von Frauen an höheren Einreihungen von 10,7 %. Lediglich MP/StK konnte den Landesdurchschnitt mit 9,5 % Frauenanteil und MVEL mit 5,3 % Frauenanteil nicht erreichen. Da MVEL über die Hälfte aller Einreihungen vorgenommen hatte, hatte dessen niedriger Frauenanteil die landesweiten Zahlen „gedrückt“. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass in den Dienststellen des MVEL lediglich 4,6 % Arbeiterinnen beschäftigt waren. Der Frauenanteil an den höheren Einreihungen überstieg im MVEL den Beschäftigtenanteil um 0,7 Prozentpunkte.

2. Frauenförderpläne

2.1 Erstellung und Fortschreibung

„§ 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.

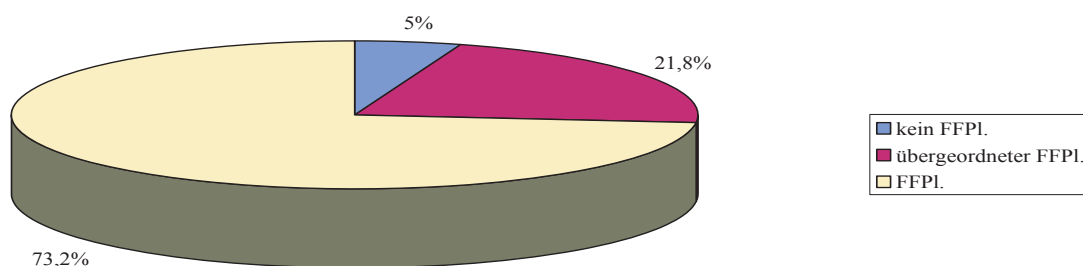
(2) In der Landesverwaltung sind Frauenförderpläne der Dienststelle vorzulegen, die die unmittelbare allgemeine Dienstaufsicht über die Dienststellen ausübt, für die der Frauenförderplan aufgestellt ist. Über die Frauenförderpläne der Hochschulen beschließt der Senat. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte 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.“

Die unmittelbare Landesverwaltung umfasste 656 Dienststellen (ohne Geschäftsbereich MSJK) im Sinne des LGG. Von diesen Dienststellen waren 620 Dienststellen verpflichtet, einen Frauenförderplan zu erstellen, da sie mindestens 20 Beschäftigte hatten. 95 % aller Dienststellen waren durch einen Frauenförderplan erfasst. 73,2 % aller Dienststellen (454) hatten zum Erhebungstichtag einen eigenen Frauenförderplan erstellt. Ein übergeordneter Frauenförderplan galt für 21,8 % der Dienststellen. Selbst von den 36 Dienststellen unter 20 Beschäftigten hatten acht einen Frauenförderplan bzw. waren weitere sieben durch einen übergreifenden Frauenförderplan erfasst.

Außerhalb des Schulbereiches hatten landesweit 31 Dienststellen keinen Frauenförderplan, obwohl ein Frauenförderplan hätte erstellt werden müssen. Überwiegend die Dienststellen des JM gaben als Grund dafür an, dass sie bereits einen hohen Frauenanteil hätten; in anderen Dienststellen sei der Frauenförderplan in Arbeit. In fünf Geschäftsbereichen gab es einzelne Dienststellen, die keinen Frauenförderplan erstellt hatten. Die Dienststellen in den Geschäftsbereichen MP/StK, FM, MGSFF, MUNLV, MSWKS, MVEL, LRH und der LTV waren durch Frauenförderpläne komplett erfasst.

Frauenförderpläne



Die Verantwortung für die Frauenförderpläne für die Lehrkräfte in Nordrhein-Westfalen liegt je nach Schulform bei den Bezirksregierungen bzw. den 54 Schulämtern. Diese Dienststellen haben für jede Schulform einen Frauenförderplan zu erstellen. Von den erforderlichen 182 Frauenförderplänen lagen lediglich sieben Frauenförderpläne zum 31.12.2003 nicht vor.

Da für jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten gemäß § 5 a LGG die Pflicht besteht, einen Frauenförderplan zu erstellen, ist in den Geschäftsbereichen sicherzustellen, dass diese nunmehr erstellt werden. Im Jahre 2004 hätte bereits der zweite Frauenförderplan nach den Regelungen des LGG in Kraft treten müssen. Die Frauenförderpläne haben eine Laufzeit bis zum

31.3.2006. Um die landesweite Einheitlichkeit zu gewährleisten, ist die Geltungsdauer der noch zu erstellenden Frauenförderpläne entsprechend anzupassen. Die Verpflichtung zur Erstellung der Frauenförderpläne gründet sich nicht allein auf die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen. Unabhängig von der Pflicht zur Festlegung von Zielvorgaben können Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder zur Weiterqualifizierung von Frauen notwendig sein.

Gemäß VV zu § 5 a LGG sind die Dienststellen für die Erstellung der Frauenförderpläne zuständig. Es liegt in der Verantwortung der Dienststellenleitung, wen sie mit dieser Aufgabe beauftragt. In der Regel wird dies die Personalstelle sein, da ihr die notwendigen Informationen zur Verfügung stehen und ihr grundsätzlich die Verantwortung für Personalmaßnahmen obliegt. Zu 55,3 % sind die Frauenförderpläne durch die Personalstelle und die Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam und zu 14,8 % in einer Arbeitsgruppe mit Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten aufgestellt worden. 27,9 % der Personalstellen hatten den Frauenförderplan erarbeitet. Nur 9 Frauenförderpläne (2 %) wurden durch die Gleichstellungsbeauftragte allein erstellt. Die Geschäftsbereiche gaben hier überwiegend ein einheitliches Bild ab. In fast allen Dienststellen konnte die Gleichstellungsbeauftragte, wie es das LGG vorsieht, in einem sehr frühen Stadium Einfluss auf den Inhalt der Frauenförderpläne ausüben und damit Einvernehmen mit der Personalstelle erzielen. Die Gleichstellungsbeauftragten hatten gegen nur 0,7 % der Frauenförderpläne Widerspruch eingelegt.

2.2 Bestandteile

„§ 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.

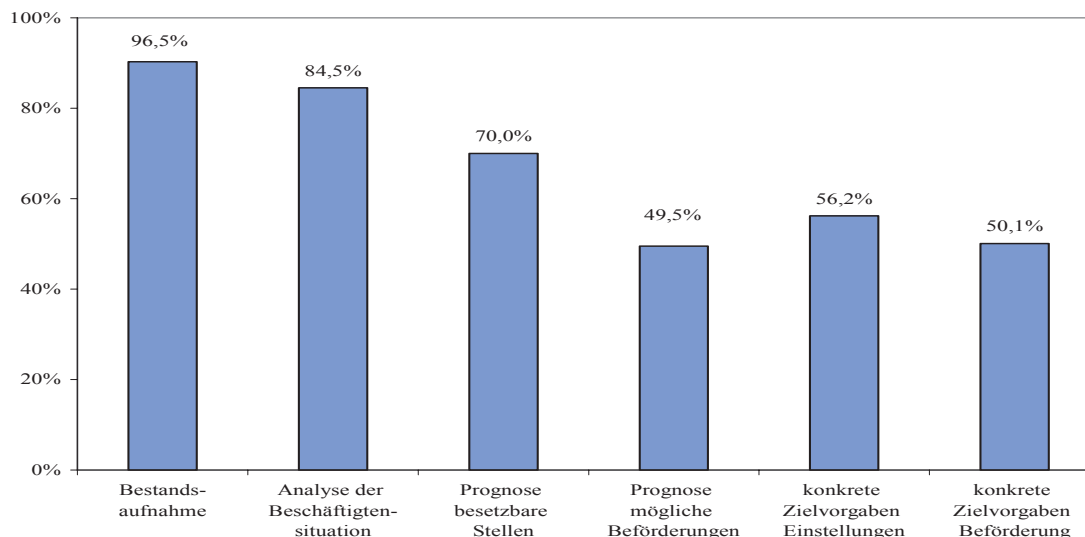
(2) Grundlagen des Frauenförderplanes sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.“

Die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie die voraussehbare Entwicklung der personellen Fluktuation bilden die Grundlage des Frauenförderplans. Daher wurde in den VV zu § 6 LGG festgelegt, welche Daten in den Dienststellen erhoben werden müssen. Fast alle Frauenförderpläne in der unmittelbaren Landesverwaltung (90,3 %) enthielten eine Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur. Diese Ergebnisse waren gemäß LGG unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten zu analysieren. Dies war in 15,5 % aller Frauenförderpläne nicht geschehen. Unter dem Landesdurchschnitt lagen hier die Geschäftsbereiche JM, MSWKS und MVEL, in denen einige Dienststellen ihre Beschäftigtenstruktur nicht untersucht hatten. Im Geschäftsbereich des MSJK wurden die Beschäftigtenzahlen zu 21,7 % nicht analysiert.

Für die durch § 6 LGG geforderte Prognose zur Personalentwicklung war es erforderlich, die Zahl der zu besetzenden Stellen und möglichen Beförderungen/Höhergruppierungen/Einreihungen unter Berücksichtigung zu erwartender Fluktuationen zu ermitteln. Außerhalb des Schulbereichs enthielten landesweit 70 % aller Frauenförderpläne eine Prognose hinsichtlich der zu besetzenden Stellen. Unter Einbeziehung der Frauenförderpläne des Schulbereichs sank diese Zahl auf 63,6 %, da nur 42,2 % der Frauenförderpläne im Schulbereich eine Prognose für mögliche freie Stellen vorgenommen hatten. Unter dem Landesdurchschnitt lagen darüber hinaus Dienst-

stellen von IM, MSWKS, MUNLV und MWF. Hinsichtlich der Prognose möglicher Beförderungen und Höhergruppierungen wurde ein deutlich schlechteres Ergebnis erzielt. Nur 49,5 % aller Dienststellen (ohne Schulbereich) hatten untersucht, ob sie in den nächsten drei Jahren Beförderungen bzw. Höhergruppierungen aussprechen könnten. Unter dem Landesdurchschnitt lagen IM, MUNLV, LRH und LTV.

Bestandteile der Frauenförderpläne (ohne Schuldienststellen)



Die Personalbestandsaufnahme, die Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie die geforderten Prognosen zur Personalentwicklung bilden die Grundlage der Frauenförderpläne. Auf diese gesetzlich geregelten Bestandteile darf eine Dienststelle bei der Erstellung des Frauenförderplans nicht verzichten. Diese Bestandteile und Ausführungshinweise dazu sind in den VV zu § 6 LGG beschrieben. Muster und Vorgaben für Erhebungsbögen sind dort vorhanden. Bei der Analyse der Personalbestandsaufnahme sind die möglichen Gründe für eine geschlechtsspezifische Beschäftigtenstruktur unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Lebensbiografien oder auch die Gründe für eine vorhandene Unterrepräsentanz von Frauen in allen Bereichen aufzuzeigen. Die Besetzung von Stellen mit Teilzeitbeschäftigten, das Bewerbungsverhalten von Frauen sowie Beurteilungsergebnisse sind ggf. zu untersuchen. Die geforderte Prognose zur Personalentwicklung erfordert die Ermittlung der Zahl der zu besetzenden Stellen und möglichen Beförderungen/Höhergruppierungen/Einreihungen unter Berücksichtigung zu erwartender Fluktuationen in der Dienststelle. Ruhestand, Altersteilzeit, Versetzungen, Beförderungen, Stellenabbau sowie Rückkehr aus Beurlaubungen sind beispielhafte Faktoren, die in die Prognoseentscheidung einzubeziehen sind. Sofern aus vorhandenen Daten und Statistiken keine Aussagen entnommen werden können, haben die Prognosen anhand von Durchschnittswerten, wie sie sich in der Dienststelle in der Vergangenheit ergeben haben, zu erfolgen. Ohne die grundlegenden Bestandteile des Frauenförderplans können für die Dienststelle kaum Ziele, Maßnahmen und Verfahren für die Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Maßnahmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickelt werden.

2.3 Zielvorgaben

„§ 6 Inhalt des Frauenförderplanes

(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.“

Im Frauenförderplan legt die Dienststelle Zielvorgaben fest. Diese Pflicht besteht immer dann, wenn in einem untersuchten Bereich eine Unterrepräsentanz von Frauen bei der Stichtagserhebung vorlag.

Obwohl eine Unterrepräsentanz von Frauen in einigen Laufbahngruppen der Dienststellen vorlag, ergab die Abfrage, dass landesweit nur 56,2 % der Frauenförderpläne (ohne Schulbereich), die die Voraussetzungen erfüllten, konkrete Zielvorgaben für Einstellungen festgeschrieben hatten. Bei der Berechnung wurde berücksichtigt, ob die Personalhoheit für Einstellungen in den Laufbahngruppen in der Dienststelle vorlag. Der Anteil war relativ gering, basierte jedoch auf der Grundlage, dass nur 70 % der Frauenförderpläne eine Prognose für freiwerdende Stellen enthielten. Während im mittleren Dienst der Arbeiterinnen und Arbeiter in nur 39,3 % der Frauenförderpläne Zielvorgaben vorhanden waren, stieg der Anteil im mittleren Dienst allgemein auf 67 % bei Vorliegen einer Unterrepräsentanz von Frauen in der Dienststelle. Für Einstellungen im höheren Dienst enthielten 88 Frauenförderpläne (64,2 %) Zielvorgaben. In 53,1 % von 416 Fällen landesweit wurden die Zielvorgaben während der Laufzeit des Frauenförderplans erreicht. Unter dem Landesdurchschnitt blieben MP/StK, MUNLV, MSWKS, MVEL und MWA. In 70 Fällen gaben die Dienststellen haushaltsrechtliche Vorgaben wie kw-Vermerke als Grund für das Nichterreichen der Zielvorgaben für Einstellungen an.

Landesweit waren nach Angaben der Dienststellen 496 Zielvorgaben für Beförderungen, Höhergruppierungen und Einreihungen in Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert waren und für die in der Dienststelle die Personalentscheidungskompetenz lag, in den Frauenförderplänen enthalten. Dies entsprach landesweit einem Anteil von 50,1 % der notwendigen Zielvorgaben. Bewertet wurden lediglich die Dienststellen, die Angaben zu den Zielvorgaben in den Fragebögen gemacht hatten. Bei allen anderen Dienststellen wurde davon ausgegangen, dass dort keine Personalentscheidungskompetenzen für die betreffenden Besoldungsgruppen usw. vorlagen. Die niedrigste Quote lag mit 38,5 % nötiger Zielvorgaben in der Besoldungsgruppe A 16 Z und die höchste mit 75 % in Besoldungsgruppe R 3 im Geschäftsbereich des JM vor. Die Dienststellen konnten zu 25 % die Ziele erreichen, die sie sich während der Laufzeit der Frauenförderpläne gesetzt hatten. Dies waren 236 von 939 Zielvorgaben – quer durch alle Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen. In 89 Fällen scheiterte die Zielerreichung an haushaltsrechtlichen Gründen.

Insgesamt ist festzustellen, dass die Vorgaben des LGG zur Festlegung von konkreten Zielvorgaben weder für Einstellungen noch für Beförderungen usw. nicht in vollem Umfang durch die Dienststellen erfüllt worden sind. Dies muss künftig bei der Fortschreibung der Frauenförderpläne verstärkt Berücksichtigung finden. Die Zielvorgaben sind wichtige Bestandteile der Frauenförderpläne. Sie beinhalten hohe Ansprüche an die Personalverwaltungen. In allgemeiner Form werden damit Weichen für künftige Personalentscheidungen gestellt. Vorgegeben ist nicht, dass eine Unterrepräsentanz von Frauen während der Laufzeit des Frauenförderplans behoben wird. Die Zielvorgaben haben sich einerseits an den konkreten Verhältnissen vor Ort zu orientieren,

andererseits ist die vom Gesetz als Zielvorgabe definierte Erhöhung des Frauenanteils zu berücksichtigen. Die Festlegung der Zielvorgaben muss geeignet sein, den Frauenanteil schrittweise zu erhöhen. Auf der Grundlage der Prognosen sind die Zielvorgaben als absolute Zahlen oder in Prozent anzugeben. Allgemeine Hinweise auf gewollte Erhöhung des Frauenanteils reichen nicht aus. Die konkreten Zielvorstellungen als Zusammenspiel von einzelfallbezogener Personalentscheidung nach dem Prinzip der Bestenauslese und gezielter frauenfördernder Personalplanung macht die neue Qualität der Frauenförderpläne nach dem LGG aus.

2.4 Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben und Controlling

„§ 6 Inhalt des Frauenförderplanes

(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.“

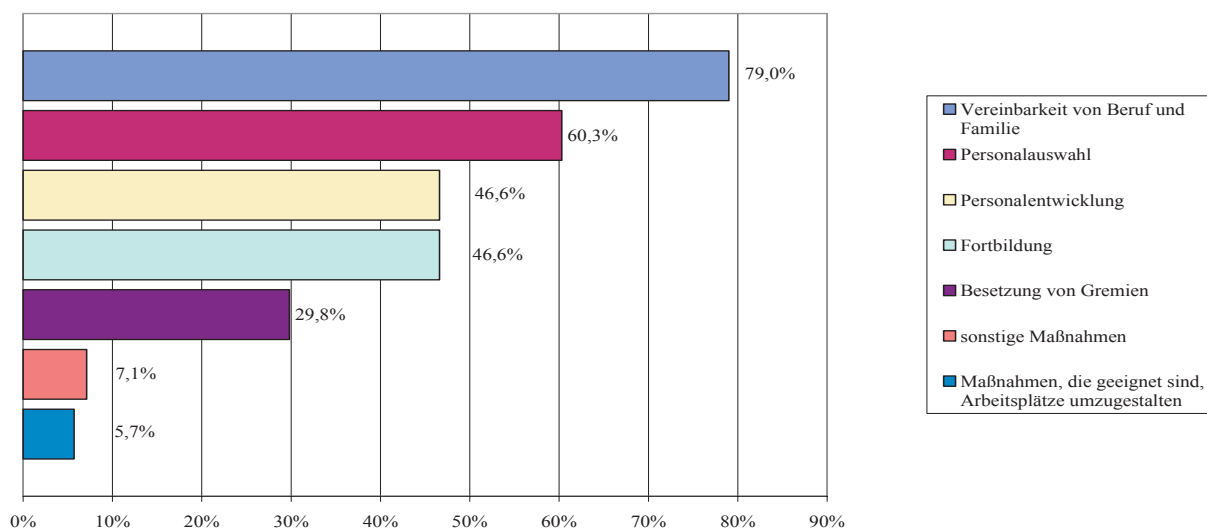
Konkrete Maßnahmen sind in der Dienststelle auf der Grundlage der Analyse der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Bereichen zu ergreifen. Darüber hinaus soll der Frauenförderplan Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen enthalten.

Landesweit enthielten die Frauenförderpläne durchschnittlich acht Maßnahmen. Die am häufigsten durch die Dienststellen angegebene Maßnahme war eine zu familienfreundlichen Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit oder alternierender (Tele-)Heimarbeit. In 79 % aller Frauenförderpläne waren eine oder mehrere Maßnahmen zu diesem Themenbereich enthalten. Insgesamt drei Viertel aller Frauenförderpläne enthielten Vorkehrungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Neben Maßnahmen zur Arbeitszeit sollte auch der Wiedereinstieg nach einer Beurlaubungsphase oder Kinderbetreuung erleichtert werden. Die Veränderung der Personalauswahlverfahren war zu etwa 60 % eine Zielvorhaben der Dienststellen. Die Hälfte aller Frauenförderpläne enthielten Maßnahmen zur Fortbildung, insbesondere von Führungskräften. Nicht im Vordergrund der Zielvorhaben der Dienststellen standen die Besetzung von Frauen in Gremien, die Umgestaltung von Arbeitsplätzen, z.B. die Umwandlung von Stellen des Schreibdienstes in Stellen für Mitarbeiterinnen und deren Fortbildung.

Die Frauenförderpläne enthielten eine relativ hohe Anzahl von Maßnahmen, die der Steigerung des Frauenanteils bzw. einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen sollen. Bei der Betrachtung einzelner Maßnahmen, die durch die Dienststellen als zusätzliche Maßnahmen aufgelistet wurden, waren jedoch einige, die lediglich die Vorgaben des LGG in Einzelbereichen umschreiben. Hier sind zu nennen z.B. „Einladungen von Frauen zu Vorstellungsgesprächen“ oder die „Berücksichtigung von Ferienzeiten bei der Fortbildungsplanung“. Es ist anzunehmen, dass bei einer Durchschnittszahl von acht Maßnahmen pro Frauenförderplan eine größere Anzahl

von Maßnahmen nicht neu innerhalb der Dienststellen entwickelt wurden, sondern teilweise die Umsetzung der ohnehin zu beachtenden LGG-Regelungen umschrieben wurde. Die Maßnahmen, mit denen der Unterrepräsentanz von Frauen entgegengewirkt und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie erzielt werden soll, müssen unabhängig von gesetzlichen Vorgaben erarbeitet werden. Einige mögliche Ziele sind in den VV zu § 6 LGG aufgelistet; auf die Dienststelle passgenaue Maßnahmen müssen dieser Zielerreichung dienen. Beispielhaft seien für die Erfüllung der Ziele genannt, bei der Besetzung von Gremien die Mitzeichnung der Gleichstellungsbeauftragten vorzusehen oder Arbeitsgruppen einzurichten, die familienfreundlichere Arbeitsbedingungen oder Maßnahmen zur Verbesserung der Einbindung und Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigten erarbeiten. Ebenso könnte sich die Dienststelle die Einführung von Heimarbeit bzw. alternierender (Tele-)Heimarbeit zum Ziel setzen.

Dienststellen (ohne Hochschule) nach Vorliegen gleichstellungsrelevanter Maßnahmen



Während der Laufzeit der Frauenförderpläne hat eine regelmäßige Kontrolle zu erfolgen, ob die Ziele durch die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen auch tatsächlich erreicht werden. Landesweit fand für 295 Frauenförderpläne im Hinblick auf die Zielerreichung ein Controlling statt. Ergänzende Maßnahmen hatten daraufhin 5,3 % der Dienststellen getroffen. Dieser relativ geringe Anteil ist auf das geringe Erfahrungswissen im Zusammenhang mit Zielvorgaben und Wegen zur Zielerreichung zurückzuführen. Es wird davon ausgegangen, dass die zweite Generation der Frauenförderpläne nach dem LGG umfangreicher kontrolliert werden, da die Inhalte der erstmalig zu erstellenden Berichte zu den Frauenförderplänen die Defizite aufzeigen, denen während der Laufzeit der neuen Frauenförderpläne entgegengewirkt werden muss.

2.5 Frauenförderpläne als Teil von Personalentwicklungskonzepten

Laut LGG sind die Dienststellen gehalten, bei allen Personalentscheidungen und –planungen sowie bei ihrer Personalpolitik die Frauenförderpläne einzubeziehen. In 39,3 % der Dienststellen lagen zum 31.12.2003 bereits Personalentwicklungskonzepte vor. Bei der Erarbeitung der Personalentwicklungskonzepte haben nur 1/5 der Dienststellen den Frauenförderplan einbezogen. Da sich die Landesverwaltung in einem Reformprozess befindet, müssen die im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung zu erarbeitenden Konzepte die Frauenförderpläne berücksichtigen.

Zukünftig ist bei der Erstellung der Frauenförderpläne ein größeres Augenmerk auf die gesetzlich vorgeschriebenen Inhalte zu legen. Zwar haben fast alle Dienststellen der unmittelbaren

Landesverwaltung einen für sie gültigen Frauenförderplan, die Kernpunkte entsprechen jedoch nicht immer den gesetzlichen Anforderungen des LGG. Frauenförderpläne sind Bestandteil personalplanerischer Konzepte, die Ziele, Maßnahmen und Verfahren für die Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen für die jeweilige Dienststelle festlegen, um eine vorhandene Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen. Sie sollen im Gegensatz zu Einzelmaßnahmen die vorhandenen Strukturen und die daraus ggf. ableitbaren Benachteiligungsmechanismen erkennen helfen und Möglichkeiten zur Beeinflussung und Veränderung aufzeigen. Dies gilt es durch die Personalstellen insbesondere bei der Erarbeitung neuer Konzepte im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung zu nutzen.

Die Dienststellen haben den Auftrag, ein regelmäßiges Controlling der Frauenförderpläne durchzuführen. Das LGG sieht in § 5 a vor, dass die Frauenförderpläne sowie die Berichte hierzu den aufsichtsführenden Dienststellen vorzulegen sind. Im Rahmen der Aufsicht müssen diese auch eine inhaltliche Prüfung der Frauenförderpläne vornehmen, die ggf. Nachbesserungen der Frauenförderpläne nach sich zieht.

2.6 Handlungsbedarf und Folgerungen

Diejenigen Dienststellen, die ihre gesetzliche Verpflichtung zur Erstellung eines Frauenförderplans noch nicht erfüllt haben, sind gehalten, dies schnellstmöglich nachzuholen. Andere Dienststellen müssen ihre Frauenförderpläne anlässlich eines Controllings bzw. im Rahmen der Fortschreibung nachbessern, damit sie den Vorgaben des LGG entsprechen. Dies ist Voraussetzung für die Einbeziehung der Frauenförderpläne in die Personalentwicklung der Dienststelle, da damit die Weichen für künftige Personalentscheidungen gestellt werden. Die Erarbeitung von Ziel- und Zeitvorgaben als Leitlinie der Personalentwicklung begründet die Entwicklung von zielgerichteten auf die spezifischen Gegebenheiten der Dienststelle ausgerichteten Maßnahmen. Nur das Zusammenspiel von einzelfallbezogener Personalentscheidung nach dem Prinzip der Bestenauslese und gezielter nach Gleichstellungsgesichtspunkten ausgerichteter Personalplanung bringt eine neue Qualität. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Maßnahmen für Qualifizierungen, auch speziell für Schreibkräfte, und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Motivation, Berufszufriedenheit, Gesundheitsförderung) sind beispielhafte Handlungsfelder des Frauenförderplans. Die Entwicklung geeigneter Maßnahmen und entsprechender Controllingstrukturen sind zügig anzugehen. Die Umsetzung und Weiterverfolgung des Ziel- und Maßnahmenkataloges wird auch im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung fortan als kontinuierlicher Prozess zu den permanenten Aufgaben der Dienststellen gehören.

Die Ressorts werden die Entwicklung für ihren jeweiligen Geschäftsbereich genau beobachten, überprüfen und bei Bedarf unterstützend eingreifen.

3. Stellenbesetzungsverfahren

3.1 Ausschreibungen

„§ 8 Ausschreibung

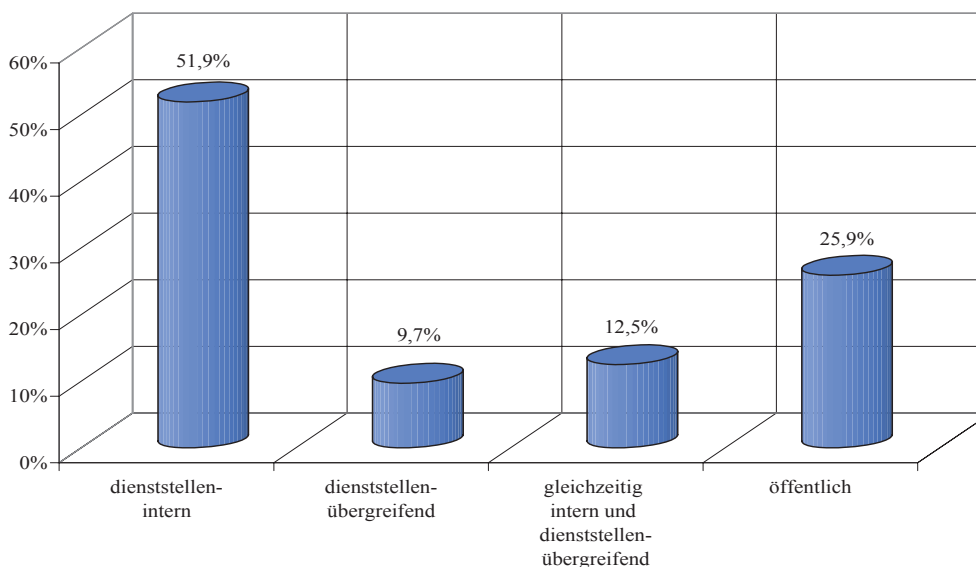
(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. Soweit Stellen auf Grund besonderer fachspezifischer Anforderungen mit Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Ausbildungsgänge 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.“

In allen Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung wurden im Erhebungszeitraum ca. 35.000 Arbeitsplätze ausgeschrieben. In den Dienststellen wurden die Daten zur Ausschreibungspraxis unabhängig davon dokumentiert, ob eine Unterrepräsentanz von Frauen vorlag. Die LGG-Regelungen gelten dagegen grundsätzlich nur für Ausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Dennoch sind die Daten für die Frage nach dem Gesetzesvollzug aussagekräftig.

Das Einstellungsverfahren für Lehrerinnen und Lehrer ist in III.3.4 beschrieben.

Mit 51,9 % wurden knapp über die Hälfte der Stellen in der eigenen Dienststelle bzw. im eigenen Geschäftsbereich ausgeschrieben. 12,5 % der Ausschreibungen wurden gleichzeitig intern und dienststellenübergreifend, d.h. in allen Dienststellen des Landes, und 9,7 % allein dienststellenübergreifend veröffentlicht. Ein Viertel aller Ausschreibungen wurde nicht nur innerhalb der Landesverwaltung, sondern direkt öffentlich ausgeschrieben. Die relativ hohe Anzahl interner Ausschreibungen ist darauf zurückzuführen, dass FM aufgrund der fachspezifischen Anforderungen zu über 90 % im eigenen Geschäftsbereich ausgeschrieben hat. Überdurchschnittlich viele dienststelleninterne Ausschreibungen hatten auch IM und die LTV ausgewiesen. Ohne die Ausschreibungen des FM lag der Anteil interner Ausschreibungen nur noch bei 40,8 %.

Ausschreibungspraxis in den Dienststellen



Dem Anliegen des LGG, freie Arbeitsplätze einer möglichst großen Zahl von Bewerberinnen anzubieten, kamen die Dienststellen in 48,1 % aller Ausschreibungen nach. Insbesondere die Ressorts MSWKS, MUNLV und MWA übertrafen diesen Landesdurchschnitt deutlich. Diese hatten nur bis zu 20 % der Arbeitsplätze allein dienststellenintern ausgeschrieben und damit eine größere Anzahl von Bewerbungen ermöglicht. In allen anderen Dienststellen war der Anteil dienststelleninterner Ausschreibungen relativ hoch. Mit ein Grund dafür war die Notwendigkeit, Stellen mit Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Ausbildungsgänge zu besetzen. Diese vorrangige Besetzung der Stellen fand überwiegend in den Geschäftsbereichen FM, IM (Polizeibereich), JM und - soweit es sich um schulfachspezifische Stellen handelte - im Geschäftsbereich MSJK statt. Daher lagen dort relativ niedrigere Zahlen dienststellenübergreifender Ausschreibungen vor.

Die Ausschreibungspflicht dient dem Zweck, den potenziellen Kreis der Bewerberinnen und Bewerber zu erweitern und die Transparenz der Stellenbesetzung zu erhöhen. Dies erschließt Personalressourcen und erhöht die Effektivität des Verwaltungshandels. Vor jeder Ausschreibung ist daher insbesondere bei einer Unterrepräsentanz von Frauen zu prüfen, ob sie – wie es das LGG fordert – in allen Dienststellen der Landesverwaltung veröffentlicht wird. Dies entspricht auch den Forderungen der Bull-Kommission im Zusammenhang mit der Modernisierung der Verwaltungen. Jeder freie Arbeitsplatz ist von der Ausschreibungspflicht erfasst. Sofern eine fachspezifische Anforderung an die Ausbildung der Bewerberin oder des Bewerbers (wie beispielsweise eine Besetzung eines Arbeitsplatzes durch Rechtspflegerinnen oder Rechtspfleger) nicht vorliegt, ist der Arbeitsplatz zumindest intern auszuschreiben. Darüber hinaus kann nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten von einer landesweiten Ausschreibung abgesehen werden. Es gilt, die Ausschreibungsregelung des LGG konsequenter umzusetzen, um Frauen, die aufgrund ihrer Unterrepräsentanz gerade in gehobenen Positionen häufig nicht zum Kreis derjenigen gehören, die von interessanten, offenen Positionen erfahren, vermehrt Chancen zu eröffnen, sich zu bewerben. Die Möglichkeit, freie Arbeitsplätze in allen Dienststellen des Landes über die beim FM angesiedelte Personalagentur anzubieten, sollte verstärkt genutzt werden.

3.1.1 Ausschreibungen in Teilzeit

„§ 8 Ausschreibung

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

§ 8 Abs. 6 LGG enthält eine Mindestanforderung im Hinblick auf den Ausschreibungsinhalt und gilt unabhängig davon, ob eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. 68,3 % aller Ausschreibungen wurden im Berichtszeitraum zur Besetzung auch in Teilzeit ausgeschrieben, davon handelte es sich zu 17,3 % um Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Keine Ausschreibung auch in Teilzeit erfolgte in 31,7 % der Fälle, hier betrug der Anteil der Stellen in Leitungsfunktionen 21,8 %.

In den Ressorts war der Anteil von Teilzeitangeboten in den Ausschreibungen recht unterschiedlich. Im Bereich des MVEL und des MGSFF wurde fast immer eine Teilzeitbeschäftigung angeboten, darüber hinaus lagen - bis auf IM, MWF, MSWKS und JM - alle anderen Ressorts ober-

halb des Landesdurchschnitts von 68,3 %. Insbesondere die Dienststellen des JM hatten nicht einmal jeden zweiten Arbeitsplatz in Teilzeit ausgeschrieben.

Auf eine Ausschreibung auch in Teilzeitform darf gemäß § 8 Abs. 6 LGG nur verzichtet werden, wenn zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Der Anteil der Ausschreibungen, in denen auf den Hinweis auf eine mögliche Teilzeitbeschäftigung verzichtet wurde, war bei Arbeitsplätzen ohne Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sehr hoch, obwohl hier die zwingenden dienstlichen Belange, die gegen eine Besetzung in Teilzeit sprechen, nicht in diesem Umfang begründet werden konnten. Teilzeitarbeit ist grundsätzlich auf allen Arbeitsplätzen in allen Dienststellen möglich. An die Geltendmachung entgegenstehender Gründe sind hohe Anforderungen gestellt.

3.1.2 Öffentliche Ausschreibung

„§ 8 Ausschreibung

(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.“

Sofern keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderte Qualifikation erfüllen, soll die Ausschreibung einmal wiederholt werden, und zwar in öffentlicher Form. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden. Ein Fünftel aller Ausschreibungen wurde im Berichtszeitraum nicht öffentlich wiederholt, obwohl die Voraussetzungen gegeben waren. Davon waren ca. 200 Dienststellen betroffen. Zu einem Drittel gaben sie an, aus haushaltsrechtlichen Gründen auf eine öffentliche Ausschreibung verzichtet zu haben. Zwei Drittel hatten mit der Gleichstellungsbeauftragten Einvernehmen für den Verzicht erzielt. Darüber hinaus hatten ca. 100 Dienststellen aus sonstigen Gründen nicht öffentlich ausgeschrieben. Insbesondere in den Ressorts IM, MVEL und MWF wurde eine hohe Zahl von Ausschreibungen trotz Vorliegen der Voraussetzungen im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten öffentlich nicht wiederholt.

Als neues Instrument der Personalgewinnung ist von der öffentlichen Ausschreibung im Sinne von Bewerbungsmöglichkeiten für Frauen von den Dienststellen noch nicht ausreichend Gebrauch gemacht worden. Sofern haushaltsrechtliche Gründe nicht entgegenstehen, sollen die Arbeitsplätze öffentlich ausgeschrieben werden, wenn keine Bewerbungen von Frauen vorliegen. Nur in begründeten Ausnahmefällen ist ein Absehen von diesem Grundsatz gerechtfertigt. Wenn keine von der Dienststelle darzulegenden Umstände vorliegen, die eine öffentliche Ausschreibung aus rechtlichen Gründen ausschließen oder aus tatsächlichen Gründen als offensichtlich aussichtslos erscheinen lassen, bedeutet das „Soll“ ein Muss“. Eine offensichtliche Aussichtslosigkeit, Frauen in das Bewerbungsverfahren einbeziehen zu können, könnte gegeben sein, wenn eine spezielle, von Frauen kaum gewählte Berufsausbildung Voraussetzung für die Besetzung der Stelle ist. In jedem Fall sind die Umstände des Einzelfalls eingehend zu prüfen. Stellenbesetzungen durch Frauen, die noch nicht im Landesdienst beschäftigt sind, würden landesweit den Frauenanteil in unterrepräsentierten Bereichen erhöhen.

3.2 Stellenbesetzungen

3.2.1 Bewerbungen

Unter den ca. 350.000 Personen, die sich auf ausgeschriebene Arbeitsplätze beworben haben, befanden sich 38 % Frauen. Diese Quote lag unter dem Beschäftigtenanteil von Frauen von landesweit 40,7 % (ohne Lehrerinnen und Lehrer). Die meisten Bewerbungen gingen auf Stellen des mittleren Dienstes ein; hier war der Frauenanteil mit 57,6 % an den Bewerbungen am höchsten, konnte aber den Beschäftigtenanteil von 65,3 % nicht erreichen. Bewerbungen von Frauen über dem landesweiten Beschäftigtenanteil lagen in den anderen Laufbahngruppen vor. Im einfachen Dienst waren 32,9 % (24,3 % Beschäftigtenanteil), im gehobenen Dienst 36,2 % (26,8 % Beschäftigtenanteil) und im höheren Dienst 42,2 % Bewerbungen von Frauen bei einem Beschäftigtenanteil von 30 % (jeweils ohne Schulbereich) zu verzeichnen.

Lediglich in den Dienststellen zweier Ressorts gingen Bewerbungen von Frauen über dem Beschäftigtenanteil ein, den Frauen in dem Ressort hatten. MUNLV konnte bei einem Beschäftigtenanteil von 40,7 % Frauen unter 46,4 % Bewerberinnen und MVEL auf niedrigerem Niveau bei einem Beschäftigtenanteil von 24,0 % unter 28,8 % Bewerberinnen auswählen. Insbesondere im höheren Dienst lagen die Bewerbungszahlen von Frauen außer im MSWKS teilweise weit über dem Beschäftigtenanteil. So gab es beispielsweise im Ressort des MVEL bei einem niedrigen Beschäftigtenanteil von 15,5 % Frauen im höheren Dienst 44,1 % Bewerberinnen. Dieser relativ hohe Anteil konnte leider bei den Stellenbesetzungen mit 24,2 % Frauen nicht gehalten werden. Über die Hälfte aller Bewerbungen im höheren Dienst durch Frauen gingen im MSJK, MGSFF und insbesondere in der LTV ein. Das geringste Interesse von Frauen bzw. das größte von Männern hatten im höheren Dienst die Ausschreibungen des IM und des LRH geweckt. Die Bewerbungszahlen deuteten zunächst auf eine deutlichere Steigerung des Frauenanteils im höheren Dienst hin, als sie letztlich mit immer noch erfreulichen 7,4 Prozentpunkten tatsächlich eintrat.

3.2.2 Vorstellungsgespräche

3.2.2.1 Einladungen zu Vorstellungsgesprächen

„§ 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.“

Durch die gesetzliche Regelung soll bei Unterrepräsentanz von Frauen die Chancengleichheit im Auswahlverfahren verbessert werden. Bei Einladungen zu Vorstellungsterminen sind mindestens zur Hälfte Frauen oder alle qualifizierten Bewerberinnen zu berücksichtigen. Landesweit waren zu den Vorstellungsgesprächen 39,3 % Frauen eingeladen, unabhängig davon, ob eine Unterrepräsentanz vorlag. Auch in den unterrepräsentierten Bereichen des einfachen und des höheren Dienstes sowie bei den Arbeiterinnen und Arbeitern wurde die Zielvorgabe von 50 % nicht erreicht. Insbesondere in den höheren Besoldungs- und Vergütungsgruppen lag die Zahl eingeladener Frauen weit unterhalb der Hälfte.

Der landesweite Durchschnitt von 39,3 % Teilnahme von Frauen in Vorstellungsgesprächen wurde in den Geschäftsbereichen des IM, MSWKS, MVEL, MWA, MWF und LRH nicht erreicht, wobei zu berücksichtigen war, dass IM, MVEL und LRH den Beschäftigtenanteil der Frauen überschritten. FM, JM, MGSFF und MSJK lagen zwar oberhalb des Landesdurchschnittes, jedoch unter dem eigenen Beschäftigtenanteil. Während im gehobenen Dienst die Ressorts MP/StK, MGSFF, MSWKS, MSJK, LRH und LTV bei den Einladungen zu Vorstellungsterminen nicht den eigenen Beschäftigtenanteil erreichten, wurden Frauen im höheren Dienst ausnahmslos in allen Ressorts oberhalb ihres Beschäftigtenanteils eingeladen.

3.2.2.2 Auswahlkommissionen

„§ 9 Vorstellungsgespräch

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

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

Lediglich 47,4 % aller Auswahlkommissionen waren mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt. Die meisten Auswahlkommissionen wurden mit Abstand in den Ressorts FM und JM gebildet. Bei MSJK waren 85,9 % aller Auswahlkommissionen mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt. Über dem Landesdurchschnitt lagen auch FM, JM, MGSFF, MWF und die LTV. Dagegen lagen mit unter 4 % MVEL und der LRH weit unter dem Landesdurchschnitt.

Nach den Gründen befragt, warum die Auswahlkommissionen nicht immer geschlechtsparitätisch besetzt waren, gaben 182 Dienststellen an, die Vorgabe aufgrund von funktionsgebundenen Besetzungen nicht erreicht zu haben. In 61 Dienststellen standen geeignete Frauen nicht zur Verfügung.

Eine geschlechtsparitätische Besetzung der Auswahlgremien kann in den Dienststellen nur erfolgen, wenn auch die entsprechenden Stellen der personalentscheidenden und betroffenen Fachleitungen an mehr Frauen vergeben sind. Werden künftig Führungspositionen, die in erster Linie über Stellenbesetzungen entscheiden, verstärkt mit Frauen besetzt, wird voraussichtlich auch die Zahl der mindestens mit zur Hälfte mit Frauen besetzten Auswahlkommissionen steigen. Darüber hinaus müssen die Dienststellen intensiver in jedem Einzelfall prüfen, ob bei funktionsbedingten Besetzungen die Wahrnehmung der Funktion vertretungsweise auch durch eine Frau, die die notwendige Sachnähe hat, erfolgen kann.

3.2.3 Besetzungsentscheidungen

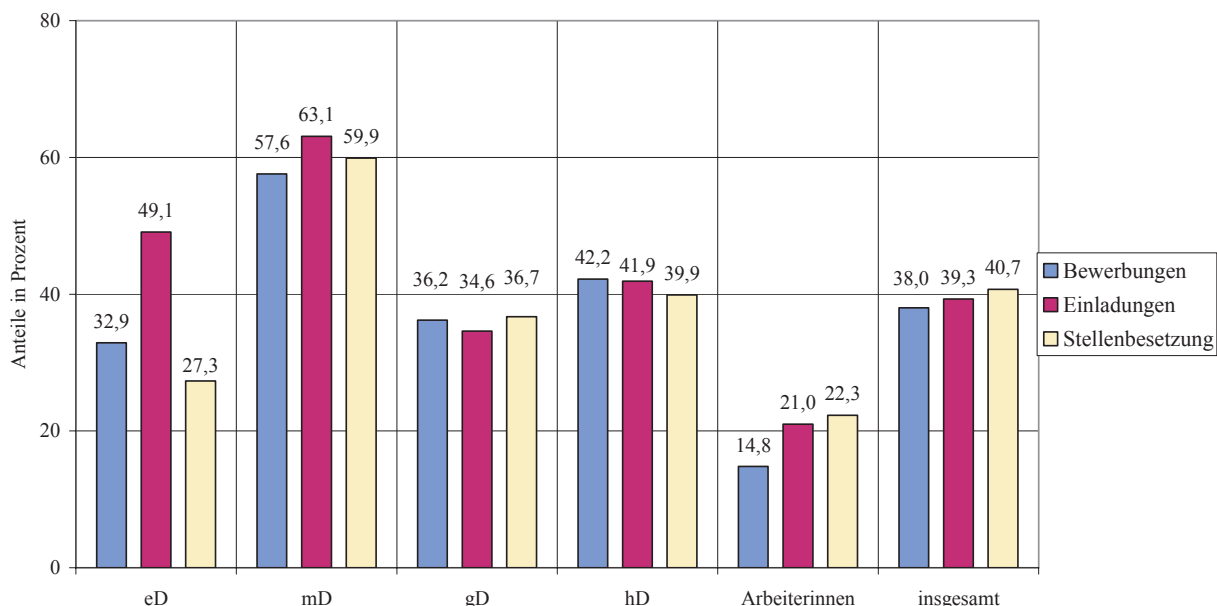
Untersucht wurden alle Stellenbesetzungen (einschließlich Umsetzungen), die aufgrund von Ausschreibungen außerhalb des Schulbereiches erfolgten. Frauen hatten an den Stellenbesetzungen einen Anteil von 40,7 %. Dies entsprach genau ihrem landesweiten Beschäftigtenanteil am Ende des Berichtszeitraums (ohne Lehrerinnen und Lehrer). Lediglich im mittleren Dienst wurde

bei den Stellenbesetzungen der Beschäftigtenanteil um 5,4 Prozentpunkte verfehlt. In allen anderen Laufbahngruppen überstieg der Anteil von Frauen den eigenen Beschäftigtenanteil: bei den Arbeiterinnen um 2,7 Prozentpunkte, im einfachen Dienst um 3 Prozentpunkte und erfolgreich im gehobenen und höheren Dienst um jeweils 9,9 Prozentpunkte (ohne Lehrerinnen). Damit trugen die Stellenbesetzungen nach Ausschreibungen in einem hohen Maß zur Erhöhung des Frauenanteils bei. Unberücksichtigt blieben darüber hinaus noch die Dienststellen, die bisher keine entsprechenden Erhebungen durchgeführt hatten.

Da die leistungsbezogene Quotierungsregelung des § 7 LGG bereits seit 1989 in NRW geltendes Recht ist und daher keine Veränderungen seit In-Kraft-Treten des LGG zu erwarten waren, wurde deren Anwendung im Berichtszeitraum nicht abgefragt. Die positiven Zahlen der Stellenbesetzungen belegen jedoch den positiven Einfluss.

Mit 18,5 % Anteil an den Stellenbesetzungen kamen die Teilzeitbeschäftigten nicht an ihren landesweiten Anteil an den Beschäftigten heran. Dies ist überwiegend darauf zurückzuführen, dass die Stellenangebote nur zu zwei Dritteln in Teilzeit erfolgten.

Bewerbungen, Einladungen zu Vorstellungsgesprächen und Stellenbesetzungen (Frauenanteil)



Zusammenfassend verdeutlicht die Abbildung die Anteile von Frauen an den Bewerbungen, Einladungen zu Vorstellungsgesprächen und der tatsächlichen Stellenbesetzung. Trotz der Steigerungen der Frauenanteile ist erkennbar, dass die Teilhabe von Frauen in Vorstellungsgesprächen nur bei Stellenbesetzungen im mittleren Dienst über 50 % gegeben war. Im gehobenen und höheren Dienst lag die Zahl der Einladungen von Frauen zu Vorstellungsgesprächen sogar unter dem Anteil der Frauen an den Bewerbungen.

3.3 Handlungsbedarf und Folgerungen

Generell sollten die Dienststellen künftig das Instrument „Ausschreibungen“ verstärkt nutzen, um aus einem umfangreicheren Bewerbungsangebot im Sinne der Bestenauslese auswählen zu können. Dienststellenübergreifende Ausschreibungen sind nur zu einem Fünftel erfolgt. Die Nutzung der Möglichkeit, freie Arbeitsplätze in allen Dienststellen des Landes über die beim FM

angesiedelte Personalagentur anzubieten, sollte intensiviert werden. Dies würde nicht nur zu einer gerechteren Grundlage beim Auswahlverfahren führen, sondern auch den Kreis der Bewerberinnen und Bewerber im Sinne der „Bestenauslese“ vergrößern.

Darüber hinaus haben die aufsichtsführenden Dienststellen in geeigneter Form sicherzustellen, dass auf die nach § 8 Abs. 2 LGG geforderte öffentliche Ausschreibung – sofern nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderte Qualifikation erfüllen – lediglich aus den im Gesetz geregelten Ausnahmegründen verzichtet wird.

Darüber hinaus müssen die Ausschreibungen in Teilzeit erfolgen, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Künftig muss vermehrt den VV Nr. 3 zu § 8 LGG Rechnung getragen werden, wonach bei Verzicht auf eine Ausschreibung in Teilzeitform die zwingenden dienstlichen Belange aktenkundig zu machen sind. Eine allgemein gehaltene Feststellung, dass eine Arbeitsplatzteilung dienstlich nicht vertretbar ist, genügt diesen Anforderungen nicht. Erforderlich sind vielmehr nachvollziehbare und schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung, die auch durch organisatorische Maßnahmen nicht behoben werden können.

Ebenso kommt der Zusammensetzung der Auswahlkommissionen eine große Bedeutung zu. Von der gesetzlichen Vorgabe kann nur bei Vorliegen eines besonderen, von der personalverwaltenden Stelle aktenkundig zu machenden zwingenden Grundes abgewichen werden. Die Dienststellen müssen intensiver in jedem Einzelfall prüfen, ob bei funktionsbedingten Besetzungen die Wahrnehmung der Funktion auch durch eine Frau, die die notwendige Sachnähe hat, erfolgen kann.

Ein besonderes Augenmerk ist darauf zu richten, die gesetzlichen Möglichkeiten gezielt zur Beseitigung der in manchen Bereichen immer noch bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere im höheren Dienst auszuschöpfen. Hier gilt es in besonderem Maße, die Chancengleichheit im Auswahlverfahren zu verbessern und den Anteil der Frauen in den Vorstellungsgesprächen zu erhöhen. Neben den bereits genannten Möglichkeiten, insbesondere auch Führungs- und Leitungsstellen in Teilzeit anzubieten, ist im Rahmen der Vorauswahl gemäß § 9 LGG bei Unterrepräsentanz darauf zu achten, dass unter Zugrundelegung des Prinzips der Bestenauslese Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen sind, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen. Dies ist eine Mindestvorgabe. Angesichts des Zieles, die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen, ist die Einladung aller qualifizierten Bewerberinnen insbesondere bei einem „Nachholbedarf“ geboten. Die Dienststellen sind aufgefordert, ihre Vorauswahl vor Vorstellungsgesprächen an der gesetzlichen Regelung des § 8 Abs. 1 LGG verstärkt auszurichten.

3.4 Sonderbereich Einstellungen von Lehrerinnen und Lehrern 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.

3.4.1 Ausschreibungsverfahren

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

Seit dem Schuljahresbeginn 2002/03 werden alle Stellenausschreibungen im Internet veröffentlicht unter www.leo.nrw.de. Im Erhebungszeitraum wurden 13.698 Ausschreibungen veröffentlicht, davon 8.688 Stellen im gehobenen Dienst und 5.010 Stellen im höheren Dienst.

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

Die Gesamtzahl von Bewerbungen und Einladungen zu Auswahlgesprächen wird von den einzelnen Schulen bzw. über die bestehenden DV-Programme nicht erfasst. Nach bisherigen Erfahrungen lassen die Quantitäten, betrachtet nach absoluten Personenzahlen, eine realistische Bewertung der Nachfrage bezüglich etwaiger geschlechtsspezifischer Unausgewogenheiten auch nicht zu, da vielfach die Bewerberinnen und Bewerber sich bei mehreren Schulen parallel bewerben (können). Darüber hinaus können inzwischen auch Versetzungsinteressierte, die bereits im Landesdienst beschäftigt sind, am Ausschreibungsverfahren teilnehmen (s. u.).

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

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

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

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

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

3.4.2 Listenverfahren

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

3.4.3 Beschäftigungsverhältnis

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

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 Sonderschulen 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.

3.4.4 Stellenbesetzung durch Versetzung

Die Regelungen des Ausschreibungsverfahrens wurden im Erhebungszeitraum dahingehend erweitert, dass sich auch Lehrkräfte beteiligen können, die bereits im nordrhein-westfälischen Schuldienst beschäftigt sind. In 2003 wurden z.B. 332 Stellen durch Versetzung besetzt (Frauenanteil 42,8 %). Hierbei handelt es sich im Sinne der Erhebung zwar um Stellenbesetzungen, jedoch nicht um (Neu-)Einstellungen.

3.4.5 Statistische Daten

Die Gesamtzahl der Neueinstellungen im Erhebungszeitraum und der darin enthaltene Frauenanteil ergibt sich aus den nachstehenden Tabellen:

Schulformen	2000			2001		
	insges.	weibl.	in%	insgs.	weibl.	in %
Abendgymnasium (WbK)	5	4	80,0	10	3	30,0
Abendrealschule (WbK)	6	5	83,3	23	15	65,2
Berufskolleg	541	265	49,0	890	429	48,2
Grundschule	1.041	986	94,7	704	660	93,8
Gesamtschule S I	360	219	60,8	469	274	58,4
Gesamtschule S II	21	11	52,4	185	93	50,3
Gymnasium S I	319	199	62,4	222	134	60,4
Gymnasium S II	13	9	69,2	413	235	56,9
Hauptschule	628	438	69,7	1.467	973	66,3
Kolleg (WbK)				7	4	57,1
Realschule	805	551	68,4	1.281	842	65,7
Sonderschule	490	386	78,8	641	491	76,6
Sonderschule S II	1	0	0,0	2	1	50,0
Volksschule	5	4	80,0	1	1	100,0
insgesamt	4.235	3.077	72,7	6.315	4.155	65,8

Schulformen	2002			2003		
	insges.	weibl.	in %	insges.	weibl.	in %
Abendgymnasium (WbK)	19	11	57,9	34	20	58,8
Abendrealschule (WbK)	49	34	69,4	33	21	63,6
Berufskolleg	1.103	502	45,5	1.044	497	47,6
Grundschule	222	203	91,4	657	615	93,6
Gesamtschule S I	253	159	62,8	263	167	63,5
Gesamtschule S II	310	168	54,2	237	125	52,7
Gymnasium S I	0	0	0,0	0	0	0,0
Gymnasium S II	501	306	61,1	778	509	65,4
Hauptschule	1.344	868	64,6	1.027	668	65,0
Kolleg (WbK)	15	8	53,3	26	16	61,5
Realschule	1.246	820	65,8	578	380	65,7
Sonderschule	909	713	78,4	734	594	80,9
Sonderschule S II	1	1	100,0	1	1	100,0
Volksschule	0	0	0,0	2	1	50,0
insgesamt	5.972	3.793	63,5	5.414	3.614	66,8

Im Erhebungszeitraum wurden insgesamt 21.936 Lehrkräfte neu eingestellt; davon waren 14.639 (66,7 %) weiblich.

3.4.6 Einstellung in den Vorbereitungsdienst für ein Lehramt an Schulen

3.4.6.1 Seminareinweisungsverfahren

Das landesweit durchgeführte rechnergestützte Seminareinweisungsverfahren wurde im gesamten Berichtszeitraum (2000 bis 2003) angewandt. Hiermit werden zu den Einstellungsterminen alle Bewerberinnen und Bewerber für den Vorbereitungsdienst für ein Lehramt an Schulen den Studienseminaren und den Schulen des Landes Nordrhein-Westfalen zugewiesen. Die Zuweisung erfolgt nach den in der Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Zweiten Staatsprüfung für Lehrämter an Schulen (OVP) definierten Grundsätzen. Die Zuweisung an die Studiensemina-

re erfolgt aufgrund einer Rangliste aller Bewerberinnen und Bewerber des jeweiligen Lehramtes. Zunächst werden alle mit Sozialpunkten, dann die übrigen Bewerberinnen und Bewerber zugewiesen. Bei Punktgleichheit entscheidet das Los über den Platz in der Rangliste. Einstellungstermin ist grundsätzlich der 1. Februar jeden Jahres. Bei besonderem Bedarf können für einzelne Lehrämter zusätzliche Einstellungstermine festgelegt werden (1.4.2001: Sek. II-Berufskolleg; 1.6.2001: Sek. I; 1.9.2002: Sek. II-Berufskolleg, Sek. I und Sonderpädagogik; 15.9.2003: Sek. II-Berufskolleg und Sek. I). Die Bewerbungsunterlagen sind jeweils von den Bezirksregierungen erhältlich. Ebenso wie der Einstellungstermin (1.2. jeden Jahres) ist dies dem Bewerberkreis allgemein bekannt. Daneben wird durch das Internet und persönliche Beratung darauf aufmerksam gemacht. Alle Informationen sind allgemein zugänglich.

3.4.6.2 Zulassungsverfahren (NC-Verfahren)

In aller Regel kann allen Bewerberinnen und Bewerbern, die die Voraussetzungen erfüllen, ein Einstellungsangebot unterbreitet werden. Sollte die Zahl der Bewerbungen die Ausbildungskapazität übersteigen, ist gemäß § 4 des Lehrerausbildungsgesetzes (LABG) i.V.m. der Verordnung über die Festlegung der Zahl der Ausbildungsplätze im Vorbereitungsdienst und das Zulassungsverfahren vom 4. Juli 1998, geändert durch Verordnung vom 20. November 2000, ein NC-Verfahren durchzuführen. Aufgrund der großen Zahl von Bewerbungen musste an folgenden Terminen ein Zulassungsverfahren durchgeführt werden:

- 1.2.2000: Lehramt für die Primarstufe und Lehramt für Sonderpädagogik; nach Abschluss des Nachrückverfahrens konnte lediglich 98 Bewerberinnen und Bewerbern mit dem Lehramt für Sonderpädagogik kein Einstellungsangebot unterbreitet werden.
- 1.2.2001: Lehramt für Sonderpädagogik; nach Durchführung des Nachrückverfahrens konnte 156 Bewerberinnen und Bewerbern kein Einstellungsangebot unterbreitet werden.
- 1.2.2002: Lehramt für Sonderpädagogik; durch das Nachrückverfahren konnte allen Bewerberinnen und Bewerbern ein Einstellungsangebot unterbreitet werden.

Bei der Durchführung des Zulassungsverfahrens werden vorab bis zu 10 % der Bewerberinnen und Bewerber mit Fächern, in denen ein dringender Bedarf besteht, zugewiesen. Bis zu 25 % der Ausbildungsplätze werden aufgrund der Wartezeit nach der ersten Bewerbung zugewiesen. Bis zu 5 % der Bewerberinnen und Bewerber, die einen außergewöhnlichen Härtefall darstellen, werden ebenfalls bevorzugt zugewiesen. Bei den übrigen Bewerberinnen und Bewerbern entscheidet das Ergebnis der Ersten Staatsprüfung über die Zuweisung. Bei Ranggleichheit entscheidet das Los.

Es kann davon ausgegangen werden, dass alle Bewerberinnen und Bewerber, die aufgrund eines NC-Verfahrens kein Einstellungsangebot erhielten, spätestens beim nächsten Einstellungstermin berücksichtigt werden konnten, sofern sie dies beantragt hatten.

Die Differenzen zwischen Bewerberzahlen und Einstellungen resultieren aus Absagen und Nicht-Anritten durch die Bewerberinnen und Bewerber. Daneben scheiden Bewerberinnen und Bewerber aus dem Verfahren aus, wenn sie nicht rechtzeitig das Zeugnis über die bestandene Erste Staatsprüfung oder die erforderliche Anerkennungsbescheinigung vorlegen können.

3.4.6.3 Bewerbungs- und Einstellungszahlen

Lehramt	Bewerbungen	Dienstantritte		Bewerbungen ohne Einstellungsangebot
		weiblich	männlich	
Primarstufe	7.805	5.972 (90,7 %)	610	
Sekundarstufe I	3.263	1.707 (66,6 %)	857	
Sekundarstufe II (Gym)	10.554	4.978 (62,9 %)	2.931	
Sekundarstufe II (BK)	2.730	1.005 (48,8 %)	1.055	
Sonderpädagogik	4.475	2.565 (77,6 %)	741	254
insgesamt w/m		16.227 (72,4 %)	6.194	
insgesamt	28.827	22.421		254

Die Lehramtsausbildung in der II. Phase ist eine staatliche Monopolausbildung, so dass prinzipiell alle Bewerberinnen und Bewerber eingestellt werden. Die Zahl der Bewerbungen wurde daher nicht geschlechtsspezifisch erhoben.

4. Aus- und Fortbildung

4.1 Ausbildung

“§ 7

Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

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

„§ 8 Ausschreibung

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

Die berufliche Entwicklung und die persönliche Entfaltung junger Menschen sind gewichtige Themenfelder der Landesregierung. Neben dem arbeitsmarktpolitischen Aspekt trägt Ausbildung in der öffentlichen Verwaltung zur eigenen Qualitätssicherung bei. Der gleichberechtigten Teilhabe von Mädchen an den Ausbildungsplätzen kommt zukunftsorientiert eine besondere Bedeutung zu. § 7 LGG sieht vor, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung Frauen grundsätzlich bevorzugt einzustellen sind, wenn im Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind. Darüber hinaus sind gemäß § 8 LGG Ausbildungsplätze öffentlich auszuschreiben. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 20 %, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen.

Die unmittelbare Landesverwaltung hält eine große Zahl von Ausbildungsplätzen vor. Neben der dualen Ausbildung bildet der Vorbereitungsdienst für die verschiedenen Laufbahnen im Bereich der Beamtinnen und Beamten die zweite Säule.

4.1.1 Duale Ausbildung

Nordrhein-Westfalen stellt für eine Vielzahl von Berufszweigen Auszubildende ein. Nach Berufssparten eingeteilt gehören hierzu:

- Industrie und Handel (z.B. Fachinformatiker/-in, Bürokaufmann/-frau, Bauzeichner/-in),
- Handwerk (z.B. Drucker/-in, Fotograf/-in, Tischler/-in, Dachdecker/-in),
- öffentliche Verwaltung (z.B. Verwaltungsfachangestellte/-r, Sozialversicherungsangestellte/-r, Justizfachangestellte/-r, Fachangestellte/-r für Bürokommunikation, Fachangestellte/-r für Medien/Infodienste),
- übriger Bereich (z.B. Tierwirt/-in, Rechtsanwalts- und Notargehilfe/-in, zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r, Fischwirt/-in, Forstwirt/-in, Pferdewirt/-in, Arzthelfer/-in, Gärtner/-in, Landwirt/-in).

Allein im Jahr 2003 waren in der unmittelbaren Landesverwaltung 3.899 Ausbildungsstellen vorgesehen. Dies bedeutete gegenüber 2000 eine Verringerung von 398 Stellen, die sich ausschließlich durch die Umbildung der Uni-Kliniken in Anstalten des öffentlichen Rechts erklärt.

Insgesamt wurden von 2000 bis Ende 2003 5.247 Ausbildungsverträge geschlossen. Frauen hatten hieran einen durchschnittlichen Anteil von 47 %. Lag der Frauenanteil in 2000 noch bei 51 % war in 2003 ein um 5,4 Prozentpunkte geringerer Anteil von 45,6 % zu verzeichnen.

Außer in den Geschäftsbereichen MSJK und LRH wurde in allen anderen Ressorts ausgebildet, wobei auf MWF ca. die Hälfte aller Ausbildungsverträge fiel. Mit Abstand folgten JM, IM, MUNLV, MVEL und FM. Die Zahl der Ausbildungsplätze in den restlichen Ressorts beschränkte sich im Berichtszeitraum auf unter 80.

Abgeschlossene Ausbildungsverträge			
Einstellungen zum	Verträge insgesamt	davon weiblich	weiblich in %
30.9.2000	1.421	724	51,0
30.9.2001	1.313	606	46,2
30.9.2002	1.288	576	44,7
30.9.2003	1.225	559	45,6
insgesamt	5.247	2.465	47,0

Auf die Ausschreibungen hatten sich ca. 36.000 Frauen mit einem Anteil von 54 % beworben. An den Vorstellungsgesprächen waren Frauen nur zu 41,8 % beteiligt. Die Ausbildungsverträge wurden dann jedoch zu 47 % an Frauen vergeben. Oberhalb des Landesdurchschnitts wurden Ausbildungsplätze im Bereich FM, JM, MGSFF, MSWKS und LTV an Frauen vergeben.

In der Berufssparte „öffentliche Verwaltung“ war der Frauenanteil an abgeschlossenen Ausbildungsverträgen mit durchschnittlich 86,3 % von 1.408 Einstellungen traditionell hoch.

Den geringsten Anteil hatten Frauen in der Sparte „Handwerk“ mit durchschnittlich 13,4 % von 815 Verträgen, obwohl sich immer mehr Frauen und Mädchen für Ausbildungen zur Tischlerin, Druckerin oder Fotografin interessieren.

Auch in der Berufssparte „Industrie und Handel“ lag der durchschnittliche Frauenanteil mit 36,6 % unter dem Anteil des Jahres 2000, in dem von 637 Ausbildungsplätzen noch 263 (41,3 %) mit Frauen besetzt wurden. In den Jahren 2001 bis 2003 lag die Einstellungsquote von Frauen deutlich unter 40 %.

Im „übrigen Bereich“ war ebenfalls ein Rückgang der Einstellungen von Frauen und Mädchen von 67,9 % in 2000 auf 28 % in 2003 zu verzeichnen. Dieser hohe Rückgang ist – wie bereits erwähnt – auf die in dieser Statistik seit 2001 nicht mehr teilnehmenden Uni-Kliniken zurückzuführen. Aber auch der Vergleich 2001 zu 2003 belegte einen Rückgang; während der Frauenanteil in 2001 noch bei 35,4 % lag, waren es in 2003 7,4 Prozentpunkte weniger.

4.1.2 Vorbereitungsdienst

Nachwuchskräfte für die unterschiedlichen Laufbahnen im Bereich der Beamtinnen und Beamten (mittlerer, gehobener und höherer Dienst) werden in Vorbereitungsdiensten ausgebildet. Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen regeln die Einstellung, Ausbildung und Prüfung der Beamtinnen und Beamten auf Widerruf. Neben der Vermittlung des theoretischen Wissens an Studieninstituten oder Fachhochschulen findet parallel eine praktische Ausbildung in den Dienststellen statt.

Bei Einstellung in die Vorbereitungsdienste findet das LGG Anwendung. Insbesondere sind hier die §§ 7 bis 10 LGG (Vergabe von Ausbildungsplätzen, Ausschreibung, Vorstellungsgespräch und Auswahlkriterien) zu beachten.

Am 31.12.2003 befanden sich insgesamt 21.775 Beschäftigte im Vorbereitungsdienst, davon waren 12.863 Frauen (59,1 %). Dieses Ergebnis ist jedoch wenig aussagekräftig, da hier auch die juristischen Referendarinnen und Referendare sowie die Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter und die Studienreferendarinnen und Studienreferendare einbezogen waren, die alle ohne Auswahlverfahren in den Vorbereitungsdienst übernommen werden. Nach Abzug dieser Be-

schäftigten ergab sich ein anderes Bild: Es befanden sich 4.878 Beschäftigte mit einem Frauenanteil von nur noch 46,8 % im Vorbereitungsdienst.

4.1.2.1 Mittlerer Dienst

In den Geschäftsbereichen des IM, FM, MGSFF, MWA und insbesondere JM wurden im Berichtszeitraum Nachwuchskräfte für die Laufbahn des mittleren Dienstes ausgebildet. Es handelte sich dabei überwiegend um Ausbildungen für den mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst sowie den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst.

Im Vorbereitungsdienst befanden sich am 31.12.2003 insgesamt 665 Beschäftigte, davon waren 35,3 % Frauen. 586 Beschäftigte wurden allein im Bereich JM ausgebildet mit einem Frauenanteil von 34,8 %.

Die Abfrage ergab für den Berichtszeitraum folgendes Bild: Unter den insgesamt ca. 8.500 Bewerbungen befanden sich ca. 3.800 Bewerbungen (44,7 %) von Frauen. Lediglich 684 Bewerberinnen wurden zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen. Dies entsprach nur 35,4 % der am Vorstellungsgespräch Teilnehmenden. Letztlich eingestellt wurden 350 Frauen und 425 Männer. Die Einstellungsquote lag damit um 0,5 Prozentpunkte über dem Anteil von Frauen an den Bewerbungen.

4.1.2.2 Gehobener Dienst

Für die Vorbereitungsdienste des gehobenen Dienstes wurden im Berichtszeitraum ca. 3.000 Personen eingestellt. Sie verteilten sich beispielsweise auf die Vorbereitungsdienste für Tätigkeiten in der allgemeinen inneren Verwaltung, der Finanz- oder Justizverwaltung und dem Polizeivollzugsdienst.

Am 31.12.2003 befanden sich 7.812 Personen im Vorbereitungsdienst des gehobenen Dienstes. Der Frauenanteil lag mit 65,5 % weit über der Hälfte. Darunter waren jedoch 3.901 Lehramtsanwärterinnen und –anwärter mit einem traditionell hohen Frauenanteil von 82,2 %. Ohne den Schulbereich lag der Frauenanteil bei 48,8 %. Frauen befanden sich oberhalb des Landesdurchschnitts in den Ressorts MSJK, FM, MGSFF, JM und MVEL. Im Polizeibereich wurde ein Frauenanteil von 41,2 % erreicht.

Vorbereitungsdienst im gehobenen Dienst im Berichtszeitraum						
Ressort	Bewerbungen		Vorstellungstermin		Einstellungen	
	insges.	Frauen in %	insges.	Frauen in %	insges.	Frauen in %
FM	13.064	60,7	3.244	63,3	1.216	64,7
IM	7.088	58,4	1.012	60,6	1.492	40,5
JM	4.676	74,6	516	72,2	108	74,3
MWA	684	16,6	60	7,7	16	0,0
MSWKS	160	47,5	68	47,1	24	50,0
MVEL	48	48,3	12	48,3	8	80,0
insgesamt	25.720	61,0	4.912	63,1	2.864	52,1

Die Betrachtung der Einstellungsverfahren ergab, dass die Einstellungsquote von Frauen um mehr als 9 Prozentpunkte unter ihrem Anteil an den Bewerbungen und Einladungen zu Vorstellungsgesprächen lag.

4.1.2.3 Höherer Dienst

Die Zahl der Studienreferendarinnen und –referendare und der juristischen Referendarinnen und Referendare, die grundsätzlich für die Vorbereitungsdienste zugelassen werden, betrug am 31.12.2003 12.996 Personen. Daneben befanden sich im Vorbereitungsdienst des höheren Dienstes in den Geschäftsbereichen IM, MUNLV, MVEL und MSWKS lediglich 302 Personen, darunter waren 139 Frauen (46 %). Ein Frauenanteil oberhalb des Landesdurchschnitts wurde nur im Bereich IM erreicht. In den anderen Geschäftsbereichen lag er unter 30 %.

Innerhalb der Einstellungsverfahren erreichten Frauen lediglich im MUNLV ihre Anteile an den Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen. In den anderen Ressorts lagen die Werte teilweise weit unter 50 %.

4.2 Fortbildung

„§ 11 Fortbildung

(1) Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind – soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind – weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.

(2) Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

(3) Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn oder Arbeitgeber zu erstatten.

(4) In das Fortbildungsprogramm sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.

(5) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen.“

Die Teilnahme von Beschäftigten des Landes an Fortbildungsveranstaltungen spielt für den Erhalt und die Erweiterung der beruflichen Qualifikation und damit auch für den beruflichen Aufstieg eine wichtige Rolle. Die Fortbildungsprogramme der Landesverwaltung sind darauf ausgerichtet, umfassende und fundierte Fach- und Handlungskompetenzen zu vermitteln und leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern.

In diesem Zusammenhang hat die Fortbildung von Frauen in der Landesverwaltung besondere Bedeutung. Um den Frauenanteil an Fortbildungen zu erhöhen und weibliche Beschäftigte insbesondere auf die Übernahme von Tätigkeiten vorzubereiten, in denen sie unterrepräsentiert sind, enthält § 11 LGG eine Reihe von Vorgaben. Die Dienststellen sind verpflichtet, Frauen in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen zu fördern und ihnen Fortbildungen zur Weiterqualifizierung zu ermöglichen. Da Frauen im Vergleich zu Männern weniger in Führungs- und Vorgesetztenpositionen vertreten sind, sollen sie insbesondere durch Fortbildungsveranstaltungen unterstützt und motiviert werden, dieses Ungleichgewicht abzubauen. Gleichzeitig schreibt das Gesetz vor, Frauen verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen. Damit soll gewährleistet werden, dass auch in diesem Bereich Unterrepräsentanzen abgebaut werden und mehr frauenspezifische Sichtweisen und Wahrnehmungen in die Gestaltung der Lerninhalte einfließen können.

Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass die besonderen Bedürfnisse von Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten Berücksichtigung finden. Hierzu zählt auch das grundsätzliche Angebot einer Kinderbetreuung während einer Fortbildungsveranstaltung bzw. die Übernahme von Kinderbetreuungskosten, die durch die Teilnahme an einer Fortbildung entstehen. Das gilt sowohl für dienstlich anerkannte interne als auch externe Fortbildungsveranstaltungen. Schon bei der Fortbildungsplanung sind die Schulferienzeiten ebenso wie die Belange von Alleinerziehenden zu berücksichtigen. Die Entscheidung zur Teilnahme an einer Fortbildung wird wesentlich erleichtert, wenn die Kinderbetreuung während dieser Zeit sichergestellt ist bzw. die notwendigen Kosten für eine Betreuung erstattet werden.

So setzt sich beispielsweise die Fortbildungsakademie des IM Mont-Cenis in Herne dafür ein, bei der Auswahl von Tagungsstätten auch den besonderen Anforderungen der Zielgruppe berufstätiger und beurlaubter Elternteile gerecht zu werden. Wenn die Teilnahme an einer Fortbildung von der Kinderbetreuung abhängt, so haben die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer die Möglichkeit, ihre Kinder im Alter von 3 - 6 Jahren in einer Kindertagesstätte betreuen zu lassen, die sich unmittelbar gegenüber der Fortbildungsakademie befindet. Insbesondere Alleinerziehende mit kleineren Kindern profitieren von diesem Angebot. In der Akademie selbst kann während der Seminardauer ein „Mutter-Kind-Zimmer“ genutzt werden, wenn eine Betreuungsperson für das Kind mitgenommen werden soll.

Notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren am eigenen Wohnort, die im Rahmen dienstlich anerkannter Fortbildungsangebote entstehen, sollen nach den Bestimmungen des LGG von den Dienststellen erstattet werden.

Auch auf die Inhalte des Fortbildungsangebots nimmt das LGG Einfluss. So wird den Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ein besonderer Stellenwert eingeräumt. Hiervon sollen in erster Linie Beschäftigte mit Leitungsaufgaben und im Organisations- und Personalwesen tätige Beschäftigte profitieren. Auch in diesem Bereich zeigen die Beispiele aus der Praxis, dass das breite Spektrum der Gleichstellungsthematik in zahlreiche Seminarangebote Eingang gefunden hat. Neben Themen wie Frauenförderpolitik und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wurden Angebote entwickelt, die den Ansatz von Gender Mainstreaming als neue Handlungsstrategie zum Inhalt haben.

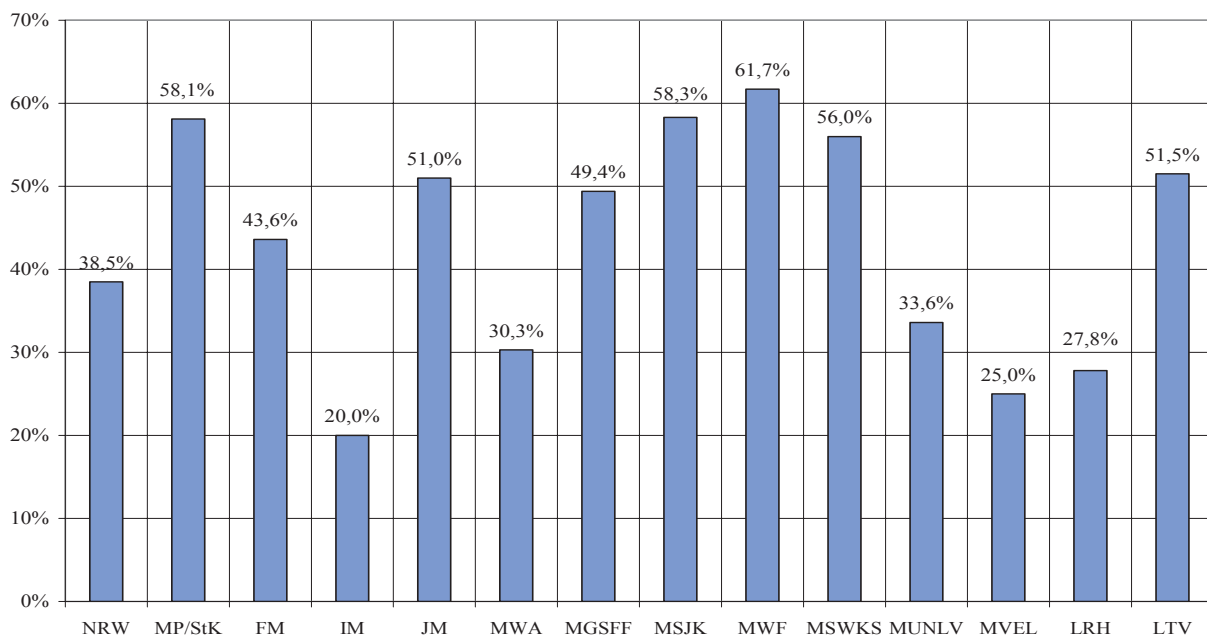
4.2.1 Bewerbungen, Anmeldungen und Teilnahmen an Fortbildungsveranstaltungen

Im Berichtszeitraum bewarben sich ca. 380.000 Beschäftigte (ohne Schulbereich) um eine Fortbildung. Davon waren 38,7 % Frauen. Mit 79,6 % stellten die Vollzeitbeschäftigten den größten Anteil an den Bewerbungen. 9,7 % waren teilzeitbeschäftigt und für weitere 10,4 % war der Be-

schäftigungsumfang nicht angegeben. Auffällig ist, dass Bewerbungen von Beurlaubten mit 0,3 % (ca. 1.000 Personen), nur eine ganz geringe Rolle spielten. Ein Vergleich mit der Gesamtzahl der im Berichtszeitraum Beurlaubten (inkl. Elternzeit) von 19.624 ergab, dass sich nur 5,1 % dieser Beschäftigten um eine Fortbildung beworben hatten. Das Ergebnis ist nicht zufriedenstellend, zumal das LGG ausdrücklich Erleichterungen für die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten bis hin zur Möglichkeit der Erstattung notwendiger Kinderbetreuungskosten vorsieht.

Der Frauenanteil bei den Bewerbungen um eine Fortbildung stellte sich bei den Ressorts unterschiedlich dar. Die Bandbreite reichte von 24,7 % im Geschäftsbereich des IM bis zu überdurchschnittlich hohen 61,5 % im Bereich des MWF. Der Frauenanteil bei den Anmeldungen zu Fortbildungsmaßnahmen entsprach annähernd der Zahl der Bewerbungen, dies ebenso dem Anteil an den tatsächlichen Teilnahmen an den Fortbildungsangeboten. Von den ca. 311.000 Beschäftigten, die an Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen hatten, waren 38,5 % weiblich. Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungen wurden weibliche Beschäftigte entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zugelassen. Dieses Bild spiegelt sich auch bei der Betrachtung der Geschäftsbereiche wider.

Teilnahme von Frauen an Fortbildungsmaßnahmen in den Ressorts



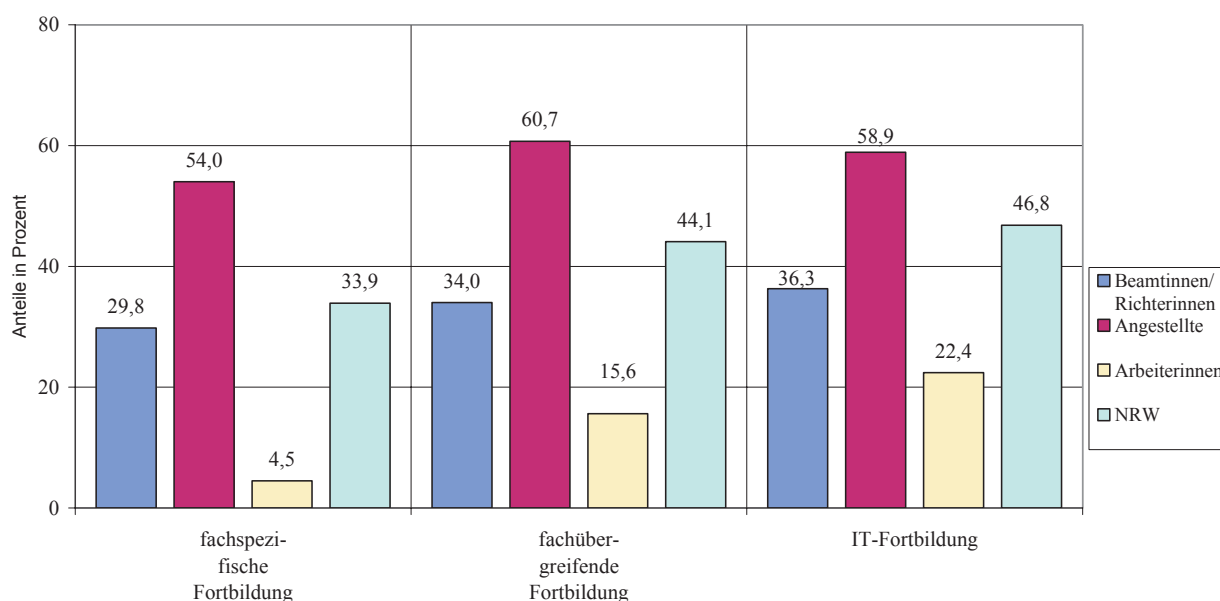
Die Abbildung verdeutlicht, dass die Teilnahme von Frauen an den Fortbildungsmaßnahmen in den Geschäftsbereichen höchst unterschiedlich war. Während im Bereich des IM nur 20 % Frauen an Fortbildungen teilgenommen hatten, waren dies im MWF 61,7 %. Sie entsprachen jedoch überwiegend dem Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten der Ressorts. In vier Geschäftsbereichen wurden die Frauenanteile an den Gesamtbeschäftigten sogar überschritten: im MVEL um 1 Prozentpunkte, im MSWKS um 5,2, in der StK um 12,5 und beträchtlich im MWF um 22,5 Prozentpunkte.

Die Anteile von Frauen an Fortbildungsmaßnahmen unterschieden sich deutlich bei einer Betrachtung der Beschäftigungsgruppen. Während die weiblichen Angestellten zu 57,2 % vertreten waren, lag der Anteil von Beamtinnen lediglich bei 31,5 % und der Arbeiterinnen sogar nur bei 8,6 %. Dies ist erstaunlich, da die Zahl der Beamtinnen und Richterinnen landesweit fast doppelt so hoch war wie der Anteil der weiblichen Angestellten.

Bei einer Differenzierung der Beamtinnen, Beamten und Angestellten nach Laufbahngruppen stellte sich heraus, dass unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Fortbildungsmaßnahmen der geringste Anteil an weiblichen Beschäftigten im einfachen Dienst (21,2 %) zu finden war. Überdurchschnittlich waren die Frauen im mittleren Dienst vertreten (59,1%). Etwa ein Drittel betrug der Anteil jeweils im gehobenen Dienst (30,5 %) und im höheren Dienst (36,4 %).

Die Unterteilung der Fortbildungsmaßnahmen nach fachspezifischer, fachübergreifender und IT-Fortbildung ergibt bezogen auf den jeweiligen Frauenanteil und die Beschäftigungsgruppen folgendes Bild:

**Teilnahme von Frauen an Fortbildungsmaßnahmen
nach Art der Fortbildung und Beschäftigungsgruppen**



Bei fachspezifischen Lehrgängen, die mit 61,1 % den überwiegenden Teil aller Fortbildungsmaßnahmen ausmachten, lag der Frauenanteil bei 33,9 %. Bei den fachübergreifenden Fortbildungen und bei den IT-Fortbildungen waren Frauen zu einem höheren Anteil mit 44,1 % bzw. 46,8 % vertreten. Mit Ausnahme des FM, des MWF und des MP/StK waren in allen Ressorts der Landesregierung die Anteile der weiblichen Beschäftigten bei den IT-Fortbildungen am höchsten.

Die Anteile der Teilnehmerinnen an den drei Fortbildungsarten geben den Eindruck aus der Gesamtbetrachtung wieder. Während Beamtinnen an allen Fortbildungsarten zu etwa einem Drittel (fachspezifisch 29,8 %, fachübergreifend 34,0 %, IT 36,3 %) teilgenommen hatten, stellten die weiblichen Angestellten deutlich mehr als die Hälfte der gesamten Teilnahmen (fachspezifisch 54,0 %, fachübergreifend 60,7 %, IT 58,9 %). Da der Anteil der Frauen in der Beschäftigungsgruppe der Arbeiterinnen und Arbeiter ohnehin sehr gering war, spiegelt sich dieses Verhältnis auch in den Teilnahmezahlen an den unterschiedlichen Fortbildungsarten wider. Bei fachspezifischen Fortbildungen waren 4,5 %, bei fachübergreifenden Angeboten 15,6 % und bei IT-Fortbildungen 22,5 % Arbeiterinnen vertreten.

Eine Differenzierung der Ergebnisse nach Laufbahngruppen ergab einen überproportional hohen Anteil weiblicher Beschäftigter bei allen drei Fortbildungsarten im mittleren Dienst (fachspezifisch 54,1 %, fachübergreifend 62 %, IT 65,5 %). Etwa zu einem Drittel waren die Frauen des

gehobenen Dienstes vertreten (fachspezifisch 28,3 %, fachübergreifend 34,6 %, IT 34,4 %). Einen prozentual etwas höheren Anteil hatten die Frauen des höheren Dienstes. Sie nahmen mit 34,9 % an fachspezifischen, 36,9 % fachübergreifenden und 40,1 % an IT-Fortbildungen teil. Bei der Betrachtung des Frauenanteils im einfachen Dienst fällt auf, dass mit 40 % verhältnismäßig viele Frauen an fachübergreifenden Lehrgängen teilgenommen haben. Geringer fiel ihr Anteil mit 17,9 % an den fachspezifischen und 22,6 % an den IT-Fortbildungen aus.

4.2.2 Erstattung von Kinderbetreuungskosten und weitere Maßnahmen

Entstehen Beschäftigten mit Familienpflichten durch die Teilnahme an dienstlich anerkannten internen oder externen Fortbildungsangeboten notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so sind diese nach den Bestimmungen des LGG erstattungsfähig. Die Kosten können sowohl eine Tages-, als auch Nachtbetreuung betreffen. Eine Betreuung ist in den Zeiten nicht notwendig, in denen sich die Kinder in Einrichtungen wie Kindergarten oder Schule aufhalten und in den Zeiten, die in die für diesen Tag vereinbarte Arbeitszeit fallen.

In 128 Dienststellen (ohne Schulbereich) waren Anträge auf Erstattung von Kinderbetreuungskosten zur Ermöglichung einer Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen eingegangen. Im Durchschnitt wurden jährlich 233 Anträge gestellt, die zum überwiegenden Teil (97 %) auch bewilligt wurden. Als Gründe für die Ablehnung von Erstattungsanträgen nannten die Dienststellen in erster Linie nicht erfüllte Voraussetzungen bzw. eine verspätete Antragstellung.

Weitere Maßnahmen, die dazu beigetragen haben, Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten eine Teilnahme an einer Fortbildung zu erleichtern, waren in den Dienststellen kaum vorhanden. Lediglich in 22 Dienststellen (ohne Schulbereich) wurde eine Kinderbetreuung bei hausinternen Lehrgängen angeboten. Nur 17 Dienststellen boten hausinterne Fortbildungen als Halbtagsveranstaltungen an. Eine gezielte Ansprache von Frauen zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen fand lediglich in 14 Dienststellen statt.

4.3 Handlungsbedarf und Folgerungen

In einigen Ausbildungsberufen der dualen Ausbildung wie auch im Vorbereitungsdienst besteht noch Handlungsbedarf. Hier sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Es gilt daher künftig größere Anstrengungen zu unternehmen, den Frauenanteil zu erhöhen und das Augenmerk auf Bewerbungen von jungen Frauen zu legen. § 8 Abs. 3 LGG mit seiner Verpflichtung, grundsätzlich öffentlich auszuschreiben und bei einem Frauenanteil von weniger als 20 % zusätzlich öffentlich für eine Steigerung des Frauenanteils zu werben, kommt hier besondere Bedeutung zu.

Im Berichtszeitraum bestanden gravierende Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten einzelner Beschäftigtengruppen im Hinblick auf ihre Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen. Lediglich die Gruppe der weiblichen Angestellten hat die 50 %-Grenze erreicht bzw. sogar überschritten, während Beamtinnen und Richterinnen zu weniger als einem Drittel von dem Fortbildungsangebot Gebrauch gemacht haben. Hier sind künftig weitere Anstrengungen erforderlich, um Frauen verstärkt zur Teilnahme an Fortbildungen zu motivieren.

Die geringen Bewerbungs- und Teilnahmezahlen beurlaubter Beschäftigter signalisieren ebenfalls Handlungsbedarf. Da Fort- und Weiterbildung auch für beurlaubte Personen besonders wichtig ist, damit sie in dieser Phase nicht den beruflichen Kontakt verlieren, empfiehlt sich, die Fortbildungsbedingungen für diese Zielgruppe in den Dienststellen zu überdenken. Es lässt sich

nur dann gezielt entgegensteuern, wenn die Ursachen für die mangelnde Beteiligung transparenter werden.

Das MGSFF wird deshalb eine qualitative Untersuchung zu den Ursachen, warum vollzeitbeschäftigte, teilzeitbeschäftigte und beurlaubte Frauen in geringerem Umfang an Fortbildungen teilnehmen, vergeben.

5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Für die Chancen von Frauen auf Erwerbstätigkeit sind die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie von zentraler Bedeutung. Der öffentliche Dienst Nordrhein-Westfalens bietet hier eine Vielzahl von Angeboten.

5.1 Arbeitszeit

„§ 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.“

Damit verweist § 13 LGG insbesondere auf die Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten im Land Nordrhein-Westfalen (AZVO). Die Vorschriften der AZVO gelten gemäß der Anordnung der Landesregierung vom 2.10.1962 auch für Angestellte und Arbeiter/innen. Sie bilden die Grundlage für eine flexible Arbeitszeitgestaltung.

Die AZVO lässt in § 2 Abs. 3 zu, dass die ermäßigte wöchentliche Arbeitszeit auch ungleichmäßig auf die Arbeitstage einer Woche verteilt werden kann, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Damit eröffnet sich ein großes Spektrum für individuelle Teilzeitmodelle.

Die AZVO räumt in § 2 Abs. 3 S. 4 Teilzeitbeschäftigten auch die Möglichkeit ein, eine Vereinbarung über eine Aufteilung der Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraums von 52 Wochen zu treffen, sofern es die dienstlichen Verhältnisse zulassen. Dies ermöglicht es berufstätigen Eltern, während der Schulferien durchgängig eine Betreuung der Kinder sicherzustellen, beispielsweise durch das Ansparen von Zeitguthaben zur späteren Nutzung.

Im Rahmen von gleitender Arbeitszeit soll von den Regelungen zur Inanspruchnahme der Kernarbeitszeit bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 85 a Abs. 1 LBG abgewichen werden, sofern ein zu betreuendes Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat (§ 7 a Abs. 3 S. 5 AZVO).

Darüber hinaus eröffnet § 13 AZVO (Experimentierklausel) auch die Möglichkeit, zur Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle zeitlich begrenzte Ausnahmen von den Regelungen der AZVO zuzulassen. Hiervon wurde im Berichtszeitraum von mehreren Dienststellen Gebrauch gemacht. Allen Arbeitszeitmodellen ist gemeinsam, dass sie die Arbeitszeit weiter flexibilisieren und ein

höheres Maß an Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten bieten. Mit der Erweiterung des persönlichen Gestaltungsspielraums soll die individuelle Einteilung der Arbeitszeit dem jeweiligen Arbeitsanfall angepasst werden und damit auch der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen. Arbeitsspitzen können durch eine höhere Übertragbarkeit von Zeitguthaben leichter bewältigt werden. Auf der anderen Seite werden weitergehende Möglichkeiten für einen entsprechenden Zeitausgleich geschaffen.

5.1.1 Arbeitszeitmodelle im Rahmen der Experimentierklausel der AZVO

Von der Möglichkeit der Experimentierklausel hatten zahlreiche Behörden in 8 Geschäftsbereichen (MP/StK, FM, IM, JM, MWA, MGSFF, MSJK, MWF) Gebrauch gemacht. Da die Erfahrungen durchweg positiv waren, wurden die Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit verlängert und ausgeweitet. Beispielhaft seien genannt:

- Erweiterung des Arbeitszeitrahmens, z.B. von 6.30 Uhr – 19.30 Uhr oder 20.00 Uhr.
- Abschaffung der Kernzeit. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sind intern so abzustimmen, dass der Dienstbetrieb gewährleistet ist.
- Einführung einer Servicezeit. In dieser Servicezeit muss lediglich eine Mindestbesetzungsstärke sichergestellt werden, die sich am Kundenbedarf orientiert.
- Verkürzung der Kernarbeitszeit am Freitag auf 14.00 Uhr (lt. AZVO 15.00 Uhr) oder auf 12.00 Uhr bei entsprechender Erhöhung der Kernarbeitszeit an anderen Tagen.
- Ausdehnung der Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben in den Folgemonat, z.B. Übertragung ohne Einschränkung, bis zu 100 Stunden, bis zur Höhe der zweifachen oder der regelmäßigen Wochenarbeitszeit des/der einzelnen Beschäftigten oder bis zu 30 Stunden (lt. AZVO 20 Stunden). Teilweise sind einmal jährlich Kappungsgrenzen vorgesehen (z.B. bei 20 Stunden oder bei der Stundenzahl, die der regelmäßigen Wochenarbeitszeit entspricht) oder einmal im Kalenderjahr ist die Nulllinie zu berühren.
- Erweiterung der Übertragungsmöglichkeiten von Zeitschulden, z. B. Zeitschulden bis zur Höhe der regelmäßigen Wochenarbeitszeit (nach der AZVO max. 10 Stunden).
- Ausweitung der Möglichkeiten des Freizeitausgleichs:

was die Zahl der Tage pro Jahr anbelangt, z.B. 24 oder 28 oder auch unbeschränkt (statt 12 wie nach der AZVO) oder 5 Tage pro Halbjahr mehr als nach der AZVO zulässig,

was die Zahl der Tage pro Monat anbelangt, z.B. ist Feizeitausgleich an mehr als zwei ganzen Tagen pro Monat (auch zusammenhängend) möglich (jedoch max. 12 Tage pro Jahr wie AZVO) oder Möglichkeit, in Ferienmonaten bzw. Monaten mit sitzungsfreien Zeiten des Parlaments 5 zusammenhängende Tage zu nehmen,

ohne Beschränkung auf eine bestimmte Anzahl von Tagen oder Stunden.

- Günstigere Anrechnungsmöglichkeiten für Dienstreisen oder Fortbildungen, z.B. Zeiten der Erledigung eines Dienstgeschäftes bzw. die Teilnahme an einer Fortbildung auch außerhalb des Arbeitszeitrahmens werden grundsätzlich mit ihrer tatsächlichen Dauer als Anwesenheit gerechnet (nach der AZVO: längstens bis 19.30 Uhr).

Die Möglichkeit zur Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle im Rahmen der Experimentierklausel ist zunächst bis zum 30.6.2005 befristet. Erfahrungen mit den Modellversuchen sollen in eine Novellierung der AZVO einfließen.

5.1.2 Alternierende (Tele-)Heimarbeit

Über die oben beschriebenen Arbeitszeitmodelle im Rahmen der Experimentierklausel der AZVO hinaus gibt es weitere Modelle, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen können. Gemeint sind die Möglichkeiten der alternierenden Heimarbeit bzw. alternierenden Teleheimarbeit.

Hierbei wird die Arbeitsleistung zum Teil in der Dienststelle und zum Teil zu Hause erbracht. Es kommen nur Arbeitsplätze in Betracht, bei denen die Arbeit nicht zwingend in der Behörde zu leisten ist. Dies bedeutet z.B., dass die Tätigkeiten eigenständig durchführbar sind, der arbeitsplatzbezogene Kommunikationsbedarf nicht entgegensteht und die zeitweise räumliche Auslagerung nicht zur Beeinträchtigung des Dienstbetriebes führt. Des Weiteren muss zu Hause ein geeigneter Arbeitsraum vorhanden sein, der den allgemeinen ergonomischen Anforderungen genügt. Datenschutzbestimmungen sind zu beachten.

Diese Arbeitsformen werden durch entsprechende Dienstvereinbarungen ermöglicht. Zielgruppen sind teilweise Beschäftigte mit Familienpflichten (Kinderbetreuung oder Pflege naher Angehöriger), meist aber vom Grundsatz her alle Beschäftigten, wobei im Konkurrenzfall dann wiederum vorrangig die Beschäftigten berücksichtigt werden, deren persönliche Situation (Kinderbetreuung, Pflege, eigene Erschwernisse) einer besonderen Unterstützung bedarf.

Mit Ausnahme des Bereichs MP/StK wurden in allen Geschäftsbereichen Heimarbeitsmodelle durchgeführt. Dabei wurden die Kosten für dienstlich notwendige Informationstechnologie sowie sonstige Arbeitsmittel – auch Büromöbel – von der Dienststelle übernommen. Das gleiche gilt für die Kosten der Einrichtung eines ISDN-Anschlusses sowie die Kosten für Telefon und Datenübermittlung. Lediglich in einem Geschäftsbereich, in dem alternierende Heimarbeit erprobt wurde, wurden technische Hilfsmittel/Informationstechnik nur im Einzelfall zur Verfügung gestellt.

Die zum 1.1.2004 in Kraft getretene Arbeitszeiterhöhung für die Beamtinnen und Beamten in Nordrhein-Westfalen wirkt sich auf Beschäftigte mit Familienpflichten besonders aus. Vor diesem Hintergrund sollten die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung in vollem Umfang ausgeschöpft werden. Hier ist Kreativität und Flexibilität gefragt, um Betreuungsprobleme lösen zu helfen. Neben den Möglichkeiten, die die AZVO für die Verteilung der ermäßigten Arbeitszeit bietet, sollten verstärkt Arbeitszeitmodelle im Rahmen der Experimentierklausel der AZVO durchgeführt werden. Gleiches gilt für das Angebot von Formen der Heimarbeit. Im Interesse der Beschäftigten mit Familienpflichten gilt es, alle Spielräume auszuschöpfen.

5.2 Teilzeitbeschäftigung

„§ 13 Arbeitszeit und Teilzeit

(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.“

§ 13 Abs. 3 S. 1 LGG fasst damit die bereits bestehenden Regelungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst zusammen.

Beamtinnen und Beamten ist nach § 85 a Abs. 1 LBG für die Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder die Pflege eines sonstigen Angehörigen Teilzeitbeschäftigung in der Weise zu bewilligen, dass die Arbeitszeit bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ermäßigt wird, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Entsprechende Regelungen existieren für die tariflich Beschäftigten (Angestellte und Arbeiter/innen) in § 15 b Abs. 1 BAT bzw. § 15 Abs. 1 MTArb. Danach soll eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit vereinbart werden, wenn ein minderjähriges Kind betreut oder ein Angehöriger gepflegt wird und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Neben der Teilzeit aus familienpolitischen Gründen gibt es im Beamtenbereich die Möglichkeit der voraussetzungslosen Teilzeit (§ 78 Abs. 1 LBG), der Altersteilzeit (§ 78 d LBG) sowie des Sabbatjahrs (§ 78 b Abs. 4 LBG). Auch für die tariflich Beschäftigten gibt es die Möglichkeit der voraussetzungslosen Teilzeit (§ 15 b Abs. 2 BAT bzw. § 15 b Abs. 2 MTArb sowie § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz) und der Altersteilzeit.

Von den 367.961 Beschäftigten im Landesdienst übten zwischen 2000 und 2003 insgesamt 94.792 (25,8 %) eine Teilzeitbeschäftigung aus (ohne Teilzeitbeschäftigte während der Elternzeit und Beurlaubung). Unter den Teilzeitbeschäftigten waren Frauen mit 82,2 % (77.945) vertreten. Damit setzte sich der in den früheren Berichtszeiträumen bestehende Trend einer Zunahme der Teilzeitbeschäftigung auch im Berichtszeitraum 2000 - 2003 fort. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten stieg von 17,8 % im Jahr 1991 über 22,7 % im Jahr 1999 auf nunmehr 25,8 % in 2003. Der Frauenanteil fiel dabei von 86,1 % im Jahr 1999 auf 82,2 %, während der Männeranteil entsprechend von 13,9 % auf 17,8 % stieg.

Dennoch war der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Frauen unter den beschäftigten Frauen seit Jahren kontinuierlich gestiegen. Diese Tendenz setzte sich im Berichtszeitraum fort. Die Quote der weiblichen Teilzeitbeschäftigten an den beschäftigten Frauen betrug 40,9 % (1999: 40,4 %).

Der deutliche Anstieg der Teilzeitbeschäftigung im Berichtszeitraum und des Männeranteils an den Teilzeitbeschäftigten ist in erster Linie auf die vermehrte Inanspruchnahme von Altersteilzeit zurückzuführen. Während Ende 1999 nur 810 Beschäftigte Altersteilzeit in Anspruch genommen hatten, waren es am 31.12.2003 11.340 (12 % aller Teilzeitbeschäftigten). Der Anteil der Männer, die in Altersteilzeit beschäftigt waren, war dabei mit 54,6 % überdurchschnittlich hoch (s. auch III.5.2.2.2). Insgesamt betrachtet ist Teilzeitbeschäftigung jedoch nach wie vor eine Frauendomäne.

Nachfolgend werden die geschlechtsspezifischen Anteile an Teilzeitbeschäftigung innerhalb der Beschäftigungsgruppen dargestellt:

Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsgruppen am 31.12.2003 (einschließlich Altersteilzeit und Sabbatjahr)				
	Beschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte in %	Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten in %
Beamtinnen/Beamte	252.613	58.225	23,0	84,2
Angestellte	105.361	35.199	33,4	79,1
Arbeiterinnen/Arbeiter	9.987	1.368	13,7	77,1
insgesamt	367.961	94.792	25,8	82,2

Auffallend sind hierbei die geschlechtsspezifischen Anteile an Teilzeitbeschäftigung. Bei den Arbeiterinnen und Arbeitern war der Männeranteil mit 22,9 % am größten (1999: 9,3 %), bei den Angestellten war er mit 20,9 % (1999: 20 %) und bei den Beamtinnen und Beamten mit 15,8 % (1999: 9,9 %) deutlich geringer.

Im Vergleich zum davor liegenden Berichtszeitraum hat sich der Männeranteil bei den Arbeiterinnen und Arbeitern damit um 13,6 Prozentpunkte, bei den Beamtinnen und Beamten um 5,9 Prozentpunkte und bei den Angestellten um 0,8 Prozentpunkte erhöht. Diese deutlichen Steigerungen bei den Arbeiterinnen und Arbeitern sowie den Beamtinnen und Beamten waren ebenfalls auf die vermehrte Inanspruchnahme von Altersteilzeit zurückzuführen. Zum Vergleich: Ohne Berücksichtigung der Altersteilzeit lag der Männeranteil bei den Arbeiterinnen und Arbeitern bei 11,1 %, bei den Angestellten bei 19,3 % und bei den Beamtinnen und Beamten bei 8,6 %. Insgesamt betrug er 12,8 %.

Da die Altersteilzeit und auch das Sabbatjahr besondere Formen der arbeitsmarktpolitischen Teilzeit sind, die im Rahmen des § 13 Abs. 3 LGG für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie keine Rolle spielen, werden sie unter III.5.2.2 gesondert dargestellt und bleiben bei den folgenden Ausführungen außer Betracht. Es werden nur die Teilzeitbeschäftigten betrachtet, die aus familienpolitischen Gründen eine Teilzeitbeschäftigung ausüben. Lediglich eine unerhebliche Zahl Teilzeitbeschäftigter, die eine andere Form der arbeitsmarktpolitischen Teilzeit als Altersteilzeit oder Sabbatjahr gewählt haben, ist in den folgenden Betrachtungen noch enthalten, da ihre Zahl nicht separat erfasst werden konnte.

Danach stellte sich die Situation wie folgt dar:

Teilzeitbeschäftigung nach Beschäftigungsgruppen am 31.12.2003 (ohne Altersteilzeit und Sabbatjahr)				
	Beschäftigte	Teilzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte in %	Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten in %
Beamtinnen/Beamte	252.613	48.376	19,1	92,2
Angestellte	105.361	32.179	30,5	80,8
Arbeiterinnen/Arbeiter	9.987	1.121	11,2	88,9
insgesamt	367.961	81.676	22,2	87,7

Die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten auf die Beschäftigten insgesamt und auf weibliche Beschäftigte in der jeweiligen Laufbahngruppe ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

Teilzeitbeschäftigung bezogen auf Laufbahnen einschließlich vergleichbarer Vergütungs- und Lohngruppen am 31.12.2003 (ohne Altersteilzeit und Sabbatjahr)						
Laufbahn	Beschäftigte			weibliche Beschäftigte		
	insgesamt	in Teilzeit	Teilh. in %	insgesamt	in Teilzeit	Teilh. in %
einfacher Dienst (incl. Arb.)	12.607	1.341	10,6	2.590	1.184	45,7
mittlerer Dienst	71.964	18.299	25,4	46.969	17.733	37,8
gehobener Dienst	185.949	43.850	23,6	105.143	40.467	38,5
höherer Dienst	97.441	18.186	18,7	35.886	12.228	34,1
insgesamt	367.961	81.676	22,2	190.588	71.612	37,6

In den einzelnen Ressorts wurde Teilzeitarbeit unterschiedlich in Anspruch genommen. So war der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten insgesamt im Geschäftsbereich des IM mit 6,5 % und im LRH mit 5,8 % am geringsten und beim MSJK mit 28,8 % am höchsten. Der hohe Teilzeitanteil in diesem Ressort war vor allem auf eine hohe Zahl teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer zurückzuführen. Auch der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten stellte sich in den einzelnen Geschäftsbereichen unterschiedlich dar. Er reichte von 63,3 % im MWF bis zu 100 % im Bereich MP/StK.

Teilzeitbeschäftigung in den Ressorts am 31.12.2003 (ohne Altersteilzeit und Sabbatjahr)				
Ressort	Beschäftigte insgesamt	Frauenanteil an Beschäftigten in %	Teilzeitbeschäftigte in %	Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten in %
MP/StK	474	45,6	8,2	100,0
FM	36.240	54,5	21,9	94,6
IM	55.491	23,9	6,5	88,1
JM	44.042	53,1	15,9	97,6
MWA	1.921	38,7	12,1	93,1
MGSFF	2.979	58,0	22,6	94,5
MSJK	168.684	65,0	28,8	90,9
MWF	44.607	39,2	26,5	63,3
MSWKS	777	50,8	17,4	87,4
MUNLV	5.124	40,7	17,6	88,2
MVEL	6.817	24,0	9,9	88,4
LRH	469	30,1	5,8	85,2
LTV	336	53,3	13,5	97,8
insgesamt	367.961	51,8	22,2	87,7

5.2.1 Teilzeitbeschäftigte differenziert nach dem Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit

Bei der Umfrage wurde wie folgt unterschieden:

- Teilzeit mit mehr als 75 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit,

- Teilzeit über 50 % bis einschließlich 75 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit
- Teilzeit mit der Hälfte und mit
- weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit.

Der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten übte mit 39,9 % eine Teilzeitbeschäftigung von mehr als 50 % bis 75 % der regelmäßigen Arbeitszeit aus. 30,5 % arbeiteten Teilzeit mit genau der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, 25 % arbeiteten mehr als 75 % der regelmäßigen Arbeitszeit und nur 4,5 % arbeiteten unterhälftig.

Interessant ist, dass der Männeranteil bei den Teilzeitbeschäftigten unterhalb der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit mit 22,4 % am höchsten war. Der Frauenanteil war dagegen bei Teilzeitbeschäftigten von mehr als der Hälfte bis 75 % am höchsten (93 %).

Im Einzelnen ist für die genannten Gruppen der Teilzeitbeschäftigten folgendes festzustellen:

5,6 % (20.457) aller Beschäftigten übten eine Teilzeitbeschäftigung mit mehr als 75 % der regelmäßigen Arbeitszeit aus. Der Anteil unter den Teilzeitbeschäftigten betrug 25 %. Der Frauenanteil dieser Gruppe lag bei 84,5 %. In dieser Gruppe der Teilzeitbeschäftigten waren Beamtinnen und Beamte mit 68,2 %, Angestellte mit 31 % und Arbeiterinnen und Arbeiter mit 0,8 % vertreten.

In der Gruppe „Teilzeit mit mehr als der Hälfte bis 75 % der regelmäßigen Arbeitszeit“ befanden sich 8,9 % (32.591) aller Beschäftigten und 39,9 % der Teilzeitbeschäftigten. Der Frauenanteil war mit 93 % in dieser Gruppe am höchsten. Dieses Ergebnis ist insbesondere auf die große Zahl teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer zurückzuführen. Lässt man diese bei der Betrachtung außen vor, so lag der Gruppenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten nur noch bei 12,7 %. In dieser Gruppe der Teilzeitbeschäftigten waren Beamtinnen und Beamte mit 74,8 %, Angestellte mit 24,3 % und Arbeiterinnen und Arbeiter nur mit 0,9 % vertreten.

6,8 % (24.917) aller Beschäftigten und 30,5 % aller Teilzeitbeschäftigten hatten eine „halbe Stelle“ inne. Der Frauenanteil lag bei 84,9 %. In dieser Gruppe der Teilzeitbeschäftigten waren Beamtinnen und Beamte mit 40,2 %, Angestellte mit 57,9 % und Arbeiterinnen und Arbeiter mit 1,9 % vertreten.

1 % aller Beschäftigten (3.711) und 4,5 % aller Teilzeitbeschäftigten übten eine unterhälftige Teilzeitbeschäftigung aus. In dieser Gruppe waren Beamtinnen und Beamte nicht vertreten. Eine unterhälftige Teilzeitbeschäftigung war für diesen Personenkreis nur während einer Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen möglich. Angestellte waren in dieser Gruppe mit einem Anteil von 94,5 % und Arbeiterinnen/Arbeiter mit 5,5 % vertreten. Der Frauenanteil lag in dieser Gruppe bei 77,6 %.

	Anteil an Teilzeitbeschäftigten	Frauenanteil	Anteil an Gesamtbeschäftigten
Teilzeit mit weniger als der Hälfte	4,5 %	77,6 %	1,0 %
Teilzeit mit der Hälfte	30,5 %	84,9 %	6,8 %
Teilzeit mit mehr als der Hälfte bis 75 %	39,9 %	93,0 %	8,9 %
Teilzeit mit mehr als 75 %	25,0 %	84,5 %	5,6 %

Bezogen auf die Laufbahngruppen ist festzustellen, dass im gehobenen Dienst der mit Abstand größte Teil der Teilzeitbeschäftigten (79,6 %) mehr als die Hälfte arbeitete. Im höheren Dienst lag ihr Anteil bei 57,5 % und im einfachen bzw. mittleren Dienst nur noch bei 34,5 % bzw. 39,3 %.

5.2.2 Besondere Formen der Teilzeitbeschäftigung

5.2.2.1 Sabbatjahr

Das Sabbatjahr (§ 78 b Abs. 4 LBG) ist im Rahmen der voraussetzungslosen Teilzeitbeschäftigung ein Modell, das den Beamtinnen und Beamten gestattet, auf die Dauer von drei bis sieben Jahren die Arbeitszeit in der Weise zu ermäßigen, dass sie zwei bis sechs Jahre voll beschäftigt (Arbeitsphase) und anschließend bis zu einem Jahr voll vom Dienst freigestellt werden (Freizeitphase). In der Arbeitsphase erhalten die Beamtinnen und Beamten entsprechend reduzierte Bezüge, die auch in der Freistellungsphase fortgezahlt werden.

Zum Schuljahresbeginn 1996/1997 wurde das Sabbatjahr erstmals für Lehrerinnen und Lehrer eingeführt. Aus arbeitsrechtlichen Gründen wurde die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung durch Ansparen eines zusammenhängenden Freistellungszeitraums anschließend auch Lehrkräften im Angestelltenverhältnis eingeräumt. Seit 1998 können alle Beamtinnen und Beamte ein Sabbatjahr in Anspruch nehmen.

Am 31.12.2003 befanden sich insgesamt 1.776 Beschäftigte im Sabbatjahr, davon 1.188 (66,9 %) Frauen. Das Sabbatjahr wurde damit Ende 2003 von 150 Beschäftigten mehr in Anspruch genommen als Ende 1999. Diese Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung wurde zu gut zwei Dritteln von Frauen genutzt (1999: 57,5 %).

Inanspruchnahme des Sabbatjahres nach Laufbahngruppen		
Laufbahn/Besoldungsgruppe	Beschäftigte Sabbatjahr	davon Frauenanteil in %
mittlerer Dienst		
A 5 – A 8 bzw. BAT VIII – V c	4	50,0
A 9, A 9 Z bzw. BAT V b	4	50,0
insgesamt	8	50,0
gehobener Dienst		
A 9 – A 11 bzw. BAT V b – IV a	61	67,2
A 12 bzw. BAT III	674	75,5
A 13, A 13 Z bzw. BAT II b	387	75,5
BAT II a	9	66,7
insgesamt	1.131	75,0
höherer Dienst		
A 13 – A 15 bzw. BAT II a – I a	634	53,0
A 16 bzw. BAT I	1	0,0
R 1	1	0,0
C 2 – C 4	1	0,0
insgesamt	637	52,7
insgesamt	1.776	66,9

Die vorstehende Tabelle gibt eine Übersicht der Inanspruchnahme des Sabbatjahres in den Laufbahn- und Besoldungsgruppen. Das Sabbatjahr wurde fast ausschließlich von Beamtinnen und Beamten (1.668; 94 %) in Anspruch genommen. Lediglich 108 Beschäftigte (6 %) waren Angestellte (Lehrkräfte). 97,3 % aller Beschäftigten im Sabbatjahr (1.728) waren Lehrkräfte.

63,7 % (1.131) der Beschäftigten im Sabbatjahr gehörten der Laufbahn des gehobenen Dienstes (incl. Angestellte) an, 35,9 % (637) befanden sich im höheren Dienst und lediglich 0,5 % (8) waren im mittleren Dienst. Der Frauenanteil lag im Bereich des gehobenen Dienstes bei 75 %, im höheren Dienst bei 52,7 % und im mittleren Dienst bei 50 %. Im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum war im gehobenen Dienst ein Zuwachs von 5,6 Prozentpunkten, im höheren Dienst ein Zuwachs von 13,3 Prozentpunkten festzustellen.

5.2.2.2 Altersteilzeit

Zum 1.4.1999 wurde die Möglichkeit der Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte eingeführt. Auch tariflich Beschäftigte können sie in Anspruch nehmen. Die Altersteilzeit kann entweder in Form der durchgehenden Wahrnehmung mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit oder in Form des Blockmodells (mit Arbeitsphasen und Freistellungsphasen) ausgeübt werden. Die Beschäftigten müssen das 55. Lebensjahr vollendet haben und in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung mindestens drei Jahre vollzeitbeschäftigt sein. Altersteilzeit erstreckt sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes. Nach einem Beschluss der Landesregierung war ab 1.10.2002 für Beamtinnen und Beamte von der Anwendung der Altersteilzeit abzusehen. Ausnahmen sind im Beamtenbereich seitdem nur zulässig für Lehrkräfte, die die höheren Kosten der Altersteilzeit durch Verzicht auf Altersermäßigungsstunden kompensieren.

Am 31.12.2003 befanden sich insgesamt 11.340 Beschäftigte in Altersteilzeit, davon 5.145 (45,4 %) Frauen. Damit wurde Altersteilzeit mit 54,6 % überwiegend von Männern ausgeübt. Im Vergleich zum 31.12.1999 hatte sich die Inanspruchnahme von Altersteilzeit im Berichtszeitraum drastisch erhöht. Die meisten der in Altersteilzeit Beschäftigten waren Beamtinnen und Beamte (72,1 %; 8.181), davon 3.293 (40,3 %) Frauen. Danach folgten die Angestellten mit 2.912 Beschäftigten in Altersteilzeit (25,7 %), davon 1.794 (61,6 %) Frauen. Im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter spielte die Altersteilzeit eine eher untergeordnete Rolle. Hier waren nur 247 Beschäftigte in Altersteilzeit beschäftigt (2,2 %), davon 23,5 % Frauen.

Mit 5.992 Beschäftigten befand sich mehr als die Hälfte (52,8 %) aller Beschäftigten in Altersteilzeit im gehobenen Dienst, gefolgt mit 28,1 % (3.192) im höheren Dienst. Nur 16,5 % (1.873) der Altersteilzeitbeschäftigten waren im mittleren Dienst und 2,5 % im einfachen Dienst (incl. Arbeiter/innen).

Die Inanspruchnahme von Altersteilzeit durch Frauen variierte in den einzelnen Laufbahngruppen recht stark. Der Frauenanteil an Altersteilzeitbeschäftigten war im Bereich des mittleren Dienstes mit 70,6 % am höchsten, gefolgt vom gehobenen Dienst mit 51,8 %. Im Bereich des höheren Dienstes wurde Altersteilzeit überwiegend von Männern ausgeübt. Der Frauenanteil betrug hier nur 20,1 %. Im einfachen Dienst lag der Frauenanteil bei 52,8 %. Im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter lag er bei 23,5 %.

Die nachstehende Tabelle gibt eine Übersicht über die Inanspruchnahme der Altersteilzeit in ausgewählten Besoldungs- und Vergütungsgruppen bzw. Lohngruppen:

Inanspruchnahme der Altersteilzeit		
Laufbahngruppe	Beschäftigte in Altersteilzeit	davon Frauenanteil in %
einfacher Dienst		
A 1 – A 4 bzw. BAT X – IX a	30	63,3
A 5 – A 6 bzw. BAT VIII	6	0,0
insgesamt	36	52,8
mittlerer Dienst		
A 5 - A 8 bzw. BAT VIII – V c	1.226	84,4
A 9, A 9 Z bzw. BAT V b	647	44,4
insgesamt	1.873	70,6
gehobener Dienst		
A 9 – A 11 bzw. BAT Vb – IV a	1.244	43,9
A 12 bzw. BAT III	2.838	63,7
A 13, A 13 Z bzw. BAT II b	1.690	42,8
BAT II a	220	11,4
insgesamt	5.992	51,8
höherer Dienst		
A 13 – A 15 bzw. BAT II a – I a	2.930	20,9
A 16 bzw. BAT I	146	12,3
B 2 und höher (außertarifliche Eingr.)	41	9,8
C 1 und C 2 (ohne Professuren)	25	8,0
C 2 bis C 4 (Professuren)	50	12,0
insgesamt	3.192	20,1
Arbeiterinnen/Arbeiter		
MTArb 1 – 3 a	95	54,7
MTArb 4 – 7 a	120	5,0
MTArb 8 - 9	32	0,0
insgesamt	247	23,5
insgesamt	11.340	45,4

5.2.3 Berufliche Entwicklung

“§ 13 Arbeitszeit und Teilzeit

(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.“

Diese Regelung bedeutet insbesondere, dass Teilzeitbeschäftigte bei Beförderungen sowie der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten nicht benachteiligt werden dürfen. In den nachstehenden statistischen Auswertungen wird die Beförderungspraxis von Vollzeitbeschäftigten im Vergleich zu Teilzeitbeschäftigten dargestellt. Dabei zeigt sich, dass diesbezüglich durchaus Unterschiede bestehen.

Im Berichtszeitraum gab es 69.627 Beförderungen, Höhergruppierungen und Höherreihungen. Der Frauenanteil betrug 41,1 %. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beförderungen, Höhergruppierungen und Höherreihungen insgesamt lag bei 14,1 %, obwohl der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten bei 25,8 % lag.

Die Beförderungs- und Höhergruppierungsquote bei den Teilzeitbeschäftigten (incl. Sabbatjahr und Altersteilzeit) lag mit 10,4 % um 8,5 Prozentpunkte unter dem Anteil aller Beschäftigten, die befördert, höhergruppiert oder höher eingereiht wurden.

Damit wurden Teilzeitbeschäftigte unterproportional bei Beförderungen und Höhergruppierungen berücksichtigt. Von diesem Missverhältnis sind insbesondere Frauen betroffen, da der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten mit 82,2 % sehr hoch ist. Die berufliche Benachteiligung von Teilzeitkräften war insbesondere in der Beschäftigungsgruppe der Beamtinnen und Beamten auffällig, wie die folgende Tabelle zeigt:

Beförderungen/Höhergruppierungen/Einreihungen			
Beschäftigungsgruppe	Anteil an Beförderungen/Höhergruppierungen unter den Gesamtbeschäftigten	Anteil Teilzeitkräfte an Gesamtbeschäftigten	Anteil der Teilzeitkräfte an Beförderungen/Höhergruppierungen
Beamtinnen/Beamte	18,9 %	23,0 %	8,9 %
Angestellte	17,5 %	33,4 %	12,8 %
Arbeiterinnen/Arbeiter	35,9 %	13,7 %	10,4 %
insgesamt	18,9 %	25,8 %	10,4 %

Bei der Betrachtung nach Laufbahngruppen ergibt sich folgendes Bild:

Laufbahn	Beförderungsquote (Voll- und Teilzeitbeschäftigte)	Beförderungsquote Teilzeitbeschäftigte
einfacher Dienst	25,7 %	24,6 %
mittlerer Dienst	33,3 %	24,5 %
gehobener Dienst	15,9 %	5,2 %
höherer Dienst	12,2 %	9,2 %
Arbeiterinnen/Arbeiter	35,9 %	10,4 %
insgesamt	18,9 %	10,4 %

Demnach blieb – mit Ausnahme des einfachen Dienstes – in allen Laufbahngruppen die Beförderungsquote der Teilzeitbeschäftigten deutlich hinter der Beförderungsquote der Gesamtbeschäftigten zurück.

5.2.4 Teilzeit in Führungspositionen

„§ 13 Arbeitszeit und Teilzeit

(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.“

Nach einer ergänzenden Umfrage des MGSFF zum Anteil von Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen stellte sich die Situation zum Stichtag 31.12.2003 wie folgt dar:

Auf der Ebene der Referatsleitungen waren Frauen mit 24,2 % vertreten (im Vergleich: allgemein lag der Frauenanteil im höheren Dienst bei 36,8 %). Teilzeitarbeit war dabei mit 5 % deutlich unterrepräsentiert. Auf der Ebene der Gruppenleitung/ständige Vertretung der Abteilungsleitung waren Frauen zu 21 % vertreten. Teilzeitarbeit spielte dabei mit 2,6 % kaum eine Rolle. Auf der Ebene der Abteilungsleitungen lag der Frauenanteil bei 16,4 %. Teilzeitarbeit fand im Berichtszeitraum nicht statt.

Auch in den nachgeordneten Bereichen sah die Situation kaum besser aus. Lediglich 0,6 % der Dienststellenleitungen wurden in Teilzeit ausgeübt. Im Bereich der stellvertretenden Dienststellenleitung betrug der Frauenanteil in Teilzeit 4,1 %.

Bei Betrachtung einzelner Bereiche wird im Schulbereich besonders deutlich, dass sich der hohe Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten insgesamt von 33,8 % bei den Schulleitungen mit 0,9 % und den Stellvertretungspositionen mit 5,3 % auch nicht annähernd wieder fand. Auch der auf den ersten Blick recht hohe Frauenanteil von 44,3 % bei den Schulleitungen und von 50,9 % bei den Stellvertretungen lag noch erheblich unter dem allgemeinen Frauenanteil im Schulbereich von 64,9 %. Im Hochschulbereich lag der Frauenanteil insgesamt bei 38,9 %. Der Frauenanteil an Führungspositionen betrug nur 11,8 %. Lediglich rund 2 % der Führungspositionen wurden in Teilzeit wahrgenommen.

5.2.5 Verknüpfung mit anderen Handlungsfeldern

Der Bedeutung, die familienfreundliche Arbeitszeiten allgemein und Teilzeitarbeit im Besonderen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben, tragen auch andere Regelungsbereiche des LGG Rechnung. Diese sind:

- **Frauenförderplan**

Nach § 6 Abs. 1 und Abs. 4 S. 3 LGG sind u.a. auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie Gegenstand des Frauenförderplans. Hierbei kommen insbesondere in Betracht:

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Maßnahmen zur Akzeptanz von Teilzeitarbeit

familienfreundliche Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit

alternierende (Tele-)Heimarbeit

Kinderbetreuung

Näheres hierzu siehe III.2.4.

- **Stellenbesetzungsverfahren**

Nach § 8 Abs. 6 LGG sind Stellen, einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Näheres hierzu siehe III.3.1.1.

- **Fortbildung**

Nach § 11 Abs. 3 LGG sollen Fortbildungsmaßnahmen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist.

Näheres hierzu siehe III.4.2.

Der gesetzliche Auftrag des § 13 Abs. 2 LGG, wonach auch Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anzubieten sind, ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass ein erheblicher Anteil der weiblichen Beschäftigten aus familiären Gründen eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt. Wenn ein Auswahlkriterium für die Übernahme höherwertiger Aufgaben oder einer Leitungsposition die Vollzeitbeschäftigung, d.h. eine ganztägige Anwesenheit am Arbeitsplatz ist, wird den Teilzeitbeschäftigten eine berufliche Weiterentwicklung verwehrt. Für die berufliche Entwicklung der Teilzeitbeschäftigten ist es daher unerlässlich, dass die Dienststellen Konzepte zur Teilung von Arbeitsplätzen, insbesondere auch für Führungspositionen, erstellen. Hierfür ist insbesondere die Entwicklung objektiver Kriterien zur Bewertung der Teilzeiteignung einzelner Führungspositionen notwendig. Dabei ist das Augenmerk darauf zu richten, dass Teilzeit nicht nur die „klassische Halbtagsstelle“ bedeutet, sondern in unterschiedlichen Formen und auch mit nur geringen Einschränkungen des Zeitbudgets möglich ist.

Auch muss weiterhin darauf geachtet werden, dass Teilzeitbeschäftigten aufgrund ihrer verringerten Arbeitszeit keine beruflichen Nachteile z.B. bei Beförderungen/Höhergruppierungen erwachsen.

5.3 Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen und Elternzeit

5.3.1 Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen (rechtliche Grundlagen)

„§ 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.“

§ 14 Abs. 1 LGG fasst die bestehenden Regelungen für die Beamtinnen und Beamten (§ 85 a LBG) sowie die tariflich Beschäftigten (Angestellte § 50 BAT, Arbeiterinnen und Arbeiter § 55 MTArb) zusammen. Beamtinnen und Beamten kann nach § 85 a Abs. 3 LBG während einer Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen eine Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit gewährt werden, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Im Tarifbereich ist es ohnehin möglich, im Rahmen der Gestaltung des Arbeitsvertrages eine unterhälftige Arbeitszeit zu vereinbaren.

Die Regelung des § 14 Abs. 1 LGG geht auch über die Regelungen zur Elternzeit in § 15 Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) hinaus.

5.3.2 Elternzeit (rechtliche Grundlagen)

Nach § 15 des Bundeserziehungsgeldgesetzes (BERzGG), haben Mütter und Väter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, Anspruch auf Elternzeit. Dieser Anspruch besteht bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres eines Kindes. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit seit 1.1.2004 für jedes Kind, und zwar auch dann, wenn sich die Zeiträume der Elternzeit infolge einer Mehrlingsgeburt oder bei kurzer Geburtenfolge überschneiden. Die Elternzeit kann nicht nur ganz oder teilweise von einem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen abwechselnd in Anspruch genommen werden, sondern sie kann nunmehr auch von beiden Eltern gleichzeitig beansprucht werden. Wenn die Eltern wollen, können sie Anteile der Elternzeit oder aber die gesamte dreijährige Elternzeit gemeinsam nutzen.

Weitere Handlungsspielräume werden durch die Einführung des dritten flexiblen Jahres eröffnet. Wenn der Arbeitgeber zustimmt, kann ein Anteil von bis zu 12 Monaten der maximal dreijährigen Elternzeit auch auf die Zeit bis zum achten Geburtstag des Kindes übertragen werden (§ 15 Abs. 2 BERzGG). So ist es beispielsweise möglich, während des 1. Schuljahres des Kindes Elternzeit in Anspruch zu nehmen, um den Beginn der Schulzeit intensiv begleiten zu können.

Außerdem wurde die Grenze für zulässige Teilzeitarbeit in der Elternzeit für jeden Elternteil, der Elternzeit nimmt, auf 30 Wochenstunden heraufgesetzt (§ 15 Abs. 4 BERzGG). Bei gemeinsamer Elternzeit können Eltern also 60 Stunden pro Woche arbeiten. Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gelten folgende Voraussetzungen:

- der Arbeitgeber hat in der Regel mehr als 15 Beschäftigte,
- das Arbeitsverhältnis besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate,
- die Arbeitszeit soll für mindestens drei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden,
- dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen,
- der Anspruch wird dem Arbeitgeber acht Wochen oder, wenn die Verringerung unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist beginnen soll, 6 Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt.

Durch diese gesetzlichen Regelungen wurden die Grundlagen dafür gelegt, dass Mütter und Väter die Kindererziehung tatsächlich als Gemeinschaftsaufgabe wahrnehmen können.

5.3.3 Daten zur Beurlaubung incl. Elternzeit

Am Ende des Berichtszeitraums (Stichtag 31.12.2003) waren 5,3 % aller Beschäftigten (19.624) beurlaubt. Davon waren 93,8 % (18.407) Frauen. Unter den weiblichen Beschäftigten lag die Quote der Beurlaubungen damit bei 9,7 %.

Damit hatte sich der Anteil der Beurlaubten an den Gesamtbeschäftigten um 2 Prozentpunkte (von 3,3 % auf 5,3 %) und auch der Anteil der beurlaubten Frauen an den weiblichen Beschäftigten um 3,8 Prozentpunkte (von 5,9 % auf 9,7 %) erhöht. Auch der Frauenanteil unter den Beurlaubten ist deutlich gestiegen. Im vorangegangenen Berichtszeitraum betrug er noch 87 %, nunmehr 93,8 %.

Von den Beschäftigtengruppen stellten die Beamtinnen und Beamten bzw. Richterinnen und Richter den größten Teil mit 15.253 Beurlaubungen, von denen 14.230 (93,3 %) von Frauen in Anspruch genommen wurden. Prozentual der höchste Frauenanteil an allen Beurlaubten fand sich mit 96,0 % bei den Angestellten. Allerdings machten sie nur 4.082 Fälle aus. Noch weniger Fälle ergaben sich bei den Arbeiterinnen und Arbeitern mit 119 Beurlaubungen (0,6 %), von denen 95 (79,8 %) auf Frauen entfielen.

Nur 0,8 % (160) der 19.624 Beurlaubten befanden sich im einfachen Dienst (incl. Arbeiterinnen/Arbeiter). Der Frauenanteil in dieser Gruppe war mit 80,6 % (129) am niedrigsten. Der gehobene Dienst stellte zahlenmäßig die größte Gruppe mit 10.771 Beurlaubungen zum Stichtag (54,9 %). Hiervon entfielen 95,2 % oder 10.257 auf Frauen. 27,8 % (5.462) der Beurlaubten waren Beschäftigte im mittleren Dienst. Der Frauenanteil war hier mit 98,0 % am höchsten. 16,5 % (3.231) der Beurlaubten befanden sich im höheren Dienst. Hier lag der Frauenanteil bei 82,6 %.

Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Beurlaubungen in den einzelnen Beschäftigungs- und Laufbahngruppen:

Beurlaubungen (einschließlich Elternzeit) nach Beschäftigungs- und Laufbahngruppen					
Beschäftigungsgruppe	Beurlaubt am 31.12.2003			Anteil der Beurlaubten an Beschäftigten in %	Frauenanteil der Beurlaubten an weibl. Beschäftigten in %
	insgesamt	weiblich	weiblich in %		
Beamtinnen/Beamte	15.253	14.230	93,3	6,0	11,4
Angestellte	4.252	4.082	96,0	4,0	6,4
Arbeiterinnen/Arbeiter	119	95	79,8	1,2	4,9
insgesamt	19.624	18.407	93,8	5,3	9,7
einfacher Dienst	160	129	80,6	1,3	5,0
mittlerer Dienst	5.462	5.352	98,0	7,6	11,4
gehobener Dienst	10.771	10.257	95,2	5,8	9,8
höherer Dienst	3.231	2.669	82,6	3,3	7,4
insgesamt	19.624	18.407	93,8	5,3	9,7

5.3.3.1 Daten zur Elternzeit

9.227 der insgesamt 19.624 Beurlaubten befanden sich in Elternzeit. Das sind 892 mehr als am Ende des letzten Berichtszeitraums (+ 9,7 Prozentpunkte). Dennoch hatte die Elternzeit nur noch einen Anteil von 47 % an den Beurlaubungen. Im Berichtszeitraum davor (1998 - 1999) lag der Anteil noch bei 65 %. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten in Elternzeit war erwartungsgemäß sehr hoch und erreichte eine Quote von 97,4 % (8.985). Dies bedeutete einen Rückgang des Frauenanteils seit Ende 1999 um einen Prozentpunkt. Aufgeschlüsselt nach Beschäftigungsgruppen lagen diese Quoten bei

- Beamtinnen/Beamten 97,3 %
- Angestellten 98,7 %
- Arbeiterinnen/Arbeitern 100,0 %.

Aufgeteilt auf die einzelnen Beschäftigungsgruppen ergibt sich folgende Aufschlüsselung:

Entwicklung des Erziehungsurlaubs/der Elternzeit						
Beschäftigungsgruppe	Beurlaubt am 31.12.1999			Beurlaubt am 31.12.2003		
	insgesamt	weiblich	weiblich in %	insgesamt	weiblich	weiblich in %
Beamtinnen/Beamte	6.022	5.912	98,2	8.672	8.437	97,3
Angestellte	2.206	2.184	99,0	540	533	98,7
Arbeiterinnen/Arbeiter	107	106	99,1	15	15	100,0
insgesamt	8.335	8.202	98,4	9.227	8.985	97,4

5.3.3.2 Daten zur Beurlaubung (ohne Elternzeit)

Auch ohne Berücksichtigung des Erziehungsurlaubs war die Frauenquote bei Beurlaubungen überproportional hoch. Sie lag im Gesamtergebnis bei 90,7 %. Aufgeschlüsselt nach Beschäftigungsgruppen war der Frauenanteil von 1995 - 1999 bei den Angestellten am höchsten, gefolgt von Beamtinnen/Beamten und Arbeiterinnen/Arbeitern. Dies hat sich auch im aktuellen Berichtszeitraum nicht geändert.

Beurlaubungen ohne Elternzeit			
Beschäftigungsgruppe	Beurlaubt am 31.12.2003		
	insgesamt	weiblich	weiblich in %
Beamtinnen/Beamte	6.581	5.798	88,1
Angestellte	3.712	3.549	95,6
Arbeiterinnen/Arbeiter	104	80	76,9
insgesamt	10.397	9.427	90,7

5.3.3.3 Teilzeitbeschäftigung während Elternzeit und Beurlaubungen aus familienpolitischen Gründen

Von den Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit oder einer Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen wurde im Berichtszeitraum Gebrauch gemacht. Zahlenmaterial liegt jedoch nur für den Bereich der Beamtinnen und Beamten vor, da das LBV bei den tariflich Beschäftigten keine Unterscheidung zwischen „normaler“ Teilzeit und Teilzeit in der Elternzeit bzw. Beurlaubung macht.

- **Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit**

22,9 % der Beamtinnen und Beamten in Elternzeit arbeiteten mehr als 12 Stunden bis zur Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und 14,7 % arbeiteten sogar mehr als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bis unter 30 Wochenstunden. Damit übten 37,6 % der Beamtinnen und Beamten in Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung von mehr als 12 Stunden aus.

- **Teilzeitbeschäftigung während einer familienpolitischen Beurlaubung**
Insgesamt übten 23,0 % (1.513) der beurlaubten Beamtinnen und Beamten während der Beurlaubung eine Teilzeitbeschäftigung aus. Davon waren 97,4 % Frauen. Mehr als die Hälfte dieser Beschäftigten (50,6 %) übte eine Teilzeitbeschäftigung mit mehr als 12 Stunden, aber weniger als 50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, aus. 6,9 % arbeiteten genau 12 Stunden pro Woche und 42,5 % arbeiteten weniger als 12 Stunden.

5.3.3.4 Rückkehr aus der Elternzeit bzw. der familienpolitischen Beurlaubung

„§ 14 Beurlaubung

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

Diese Regelung dient ebenfalls einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Im Berichtszeitraum kehrten im Jahresdurchschnitt 2.304 Beschäftigte aus der Elternzeit bzw. einer familienpolitischen Beurlaubung zurück.

Der Einsatz erfolgte in

- 83,4 % der Fälle am alten Dienstort,
- 14,8 % der Fälle wohnortnah und nur in
- 1,8 % der Fälle anderweitig.

Der Einsatzort war in 95,8 % der Fälle antragsgemäß, lediglich in 3,1 % der Fälle konnte dem Antrag nicht entsprochen werden. Dies lag ganz überwiegend (88,7 %) daran, dass keine entsprechende Stelle zur Verfügung stand. Wird der Schulbereich ausgeklammert, wurden die Beschäftigten je nach Ressort sogar zu 90,1 % bis 100 % am alten Dienstort eingesetzt.

Im Schulbereich erfolgte der Einsatz nach Rückkehr aus der Beurlaubung nur zu 47,1 % der Fälle am alten Wohnort, jedoch zu 49 % wohnortnah. Auch hier ist der Anteil der Beschäftigten, die an einem sonstigen Dienstort eingesetzt wurden, mit 3,9 % recht gering.

Der Einsatzort entsprach in 91,6 % der Fälle dem Antrag der Beschäftigten. Sofern dem Antrag nicht stattgegeben werden konnte, lag dies zu 95,1 % daran, dass keine entsprechende Stelle zur Verfügung stand.

Die „Soll-Regelung“ des § 14 LGG wurde somit umgesetzt. Nur in begründeten Einzelfällen wurde davon abgewichen.

5.3.3.5 Kontakt zum Beruf

5.3.3.5.1 Urlaubs- und Krankheitsvertretungen

**„§ 14
Beurlaubung**

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

Diese Praxis bestand in 220 Dienststellen. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Ressorts waren dabei recht groß. Während beispielsweise im Bereich des MSWKS keine Dienststelle ein solches Angebot unterbreitete, waren es im Bereich des Justizministeriums 153 Dienststellen.

5.3.3.5.2 Fortbildung

**„§ 14
Beurlaubung**

(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.“

Fast zwei Drittel (66,3 %) der Frauenförderpläne enthielten gleichstellungsrelevante Maßnahmen zu dem Bereich „Angebote an Fortbildungsmaßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach Beurlaubung“. Ein Angebot für die Beurlaubten war somit vorhanden.

5.3.3.6 Personeller bzw. organisatorischer Ausgleich bei Elternzeit / familienpolitischer Beurlaubung

**„§ 14
Beurlaubung**

(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.“

Von den Möglichkeiten der Nachbesetzung wird in der Landesverwaltung grundsätzlich Gebrauch gemacht. Lediglich für den Fall, dass in bestimmten Bereichen kw-Vermerke zu realisieren sind, ist dies nach den Bestimmungen zur Haushalts- und Wirtschaftsführung (HWF) nicht immer möglich. Die durch die Inanspruchnahme von Elternzeit oder einer Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen freiwerdende Stelle kann dann zur Realisierung des kw-Vermerks genutzt werden. Für die Aufgabenerledigung kann in diesen Fällen nur ein organisatorischer Ausgleich vorgenommen werden. Dies ist dann aber nicht auf die Beurlaubung von Beschäftigten, sondern auf die Vorgaben zum Abbau von Stellen zurückzuführen.

5.4 Handlungsbedarf und Folgerungen

Die Umfragen zeigten deutlich, dass – neben der unterproportionalen Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten bei Beförderungen etc. – insbesondere beim Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen in Führungspositionen noch großer Handlungsbedarf besteht. Hier sind die Dienststellen aufgefordert, entsprechende Konzepte zu erstellen. Dabei ist die Entwicklung von Kriterien zur Bewertung der Teilzeiteignung einzelner Führungspositionen notwendig. Es ist zu berücksichtigen, dass Teilzeit nicht nur die klassische Halbtagsstelle bedeutet, sondern in unterschiedlichen Formen und auch mit nur geringen Einschränkungen des Zeitbudgets möglich ist.

Für den Erhalt der beruflichen Qualifikation sollten im Rahmen der haushaltsrechtlichen Spielräume häufiger Urlaubs- und Krankheitsvertretungen angeboten und die Möglichkeit einer geringfügigen Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit bzw. einer Beurlaubung angeboten werden. In diesem Zusammenhang kommt auch den Beratungsgesprächen nach § 14 Abs. 6 LGG eine große Bedeutung zu.

Gerade im Hinblick auf die zum 1.1.2004 in Kraft getretene Arbeitszeiterhöhung für die Beamtinnen und Beamten in Nordrhein-Westfalen sollten in den Dienststellen alle Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung ausgeschöpft werden.

6. Gremienbesetzung

„§ 12 Gremien

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

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

6.1 Besetzung von Gremien in der eigenen Dienststelle

Mit § 12 LGG ist 1999 erstmalig eine allgemeine Regelung zur geschlechtsparitätischen Besetzung von Gremien geschaffen worden, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Gremien im Geltungsbereich des LGG sicherzustellen.

Zum Ende des Berichtszeitraums hatten 230 Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung angegeben, dass in ihrer Dienststelle mindestens ein Gremium angesiedelt war. Insgesamt wurden 1.080 Gremien (ohne schulinterne Gremien) gemeldet; davon waren allein 312 in den Hoch-

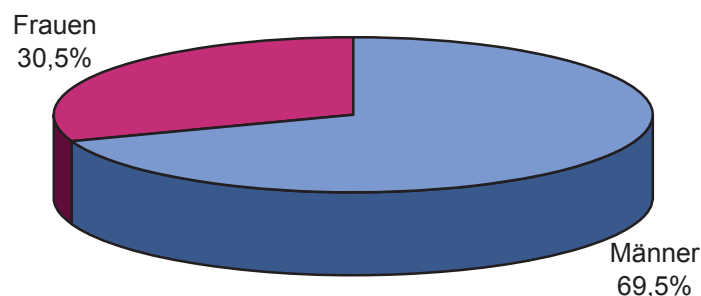
schulen angesiedelt. Ähnlich viele Gremien gab es mit 302 Gremien im Geschäftsbereich FM sowie mit 144 Gremien im Geschäftsbereich IM.

Von diesen 1.080 Gremien waren 301 oder 27,9 % Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte. Bei allen anderen Gremien handelte es sich um sonstige Gremien, die durch besondere Geschäftsanweisung eingerichtet worden waren. 779 (72,1 %), also mehr als zwei Drittel, waren sonstige Gremien. Dieses Verhältnis spiegelte sich auch, bis auf zwei Geschäftsbereiche, in den Ressorts wider. Die beiden Ausnahmen sind die Dienststellen des MSWKS mit 54,5 % Kommissionen u.a. und 45,5 % sonstige Gremien sowie die Dienststellen des MWF mit 58,5 % Kommissionen u.a. und 41,5 % sonstige Gremien.

26,7 % der Gremien waren geschlechtsparitatisch oder mit mehr Frauen besetzt. Frauen waren damit in 792 Gremien unterrepräsentiert. Einen überdurchschnittlichen Anteil an geschlechtsparitätischen oder mit mehr Frauen als Männern besetzten Gremien hatten die Ressorts FM, JM, MSJK, MGSFF sowie LTV. In allen anderen Ressorts waren die Werte unterdurchschnittlich zwischen 0 % und 21,4 %.

In den Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung waren 13.760 Personen in Gremien tätig. Mitglied in den 301 in den Dienststellen angesiedelten Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten waren 3.743 Personen. Der größere Anteil von 10.017 Beschäftigten arbeitete in sonstigen Gremien mit. Von den 13.760 Mitgliedern in Gremien waren 70,8 % Beschäftigte (Frauenanteil 31 %) der eigenen Dienststelle, 17,6 % Beschäftigte aus anderen Dienststellen im Geltungsbereich des LGG (Frauenanteil 34,8 %) und zu 11,6 % Personen (Frauenanteil 20,6 %), die aus Bereichen kamen, für die das LGG ansonsten keine unmittelbare Anwendung findet.

Gremienbesetzung am 31.12.2003



In den Gremien der eigenen Dienststelle waren 4.195 Frauen tätig; dies entsprach einem Anteil von 30,5 %. Während der Anteil von Frauen in den sonstigen Gremien etwas höher lag, betrug er in den Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten lediglich 26,5 %.

Überdurchschnittliche Werte sind in den Ressorts FM, JM, MGSFF, MSJK und der LTV zu finden; in allen anderen Ressorts sind Frauen unterdurchschnittlich in Gremien beteiligt. Werden die Werte an dem Frauenanteil im höheren Dienst der jeweiligen Ressorts gemessen, sind sie anders zu bewerten. Danach sind in den Ressorts IM, JM, MGSFF, MSWKS, MUNLV und MWA durchschnittlich weniger Frauen in ihren Gremien tätig als der Frauenanteil im höheren Dienst ihres Ressorts.

Die nachfolgende Tabelle zeigt, dass sich die Situation in den Ministerien incl. nachgeordneten Dienststellen unterschiedlich darstellte:

Anteile von Frauen in den Gremien der eigenen Dienststelle			
Dienststellen	Mitglieder in Gremien	Frauen in Gremien	Frauenanteil in %
FM	2.688	958	35,6
IM	1.473	298	20,2
JM	559	198	35,4
MWA	59	15	25,4
MGSFF	531	212	39,9
MSJK	1.000	586	58,6
MWF	4.971	1.390	28,0
MSWKS	68	11	16,2
MUNLV	740	185	25,0
MVEL	1.586	310	19,5
LRH	19	4	21,1
LTV	66	28	42,4
insgesamt	13.760	4.195	30,5

Neben der eigenen Entscheidung innerhalb der Dienststelle zur Gremienbesetzung war ein entscheidender Grund für den niedrigen Frauenanteil in Gremien die Entsendung von Stellen außerhalb des Geltungsbereiches des LGG. Diese hatten nur zu 20,6 % Frauen (328) in die Gremien entsandt. Auch außerhalb der Verwaltung stehende Organisationen und gesellschaftliche Gruppierungen sind entsendende Stellen im Sinne des § 12 Abs. 2 LGG. Entscheidend ist, dass die Entsendung in Gremien erfolgt, die bei Dienststellen im Geltungsbereich des LGG gebildet oder wiederbesetzt werden.

6.2 Entsendung in Gremien

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

2.028 Bedienstete des Landes wurden in 1.121 Gremien anderer Dienststellen im Geltungsbereich des LGG entsandt. Davon waren 27,7 % in den 311 Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten und der überwiegende Teil in den 810 sonstigen Gremien tätig. FM, MUNLV und MWF waren mit Abstand am meisten betroffen. Allein in diesen Geschäftsbereichen bestanden Entsendungsrechte für 1.881 Personen in 701 Gremien.

Unter allen Entsandten befanden sich nur 24 % Frauen. Der Frauenanteil war in den bedeutenderen Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten mit 14,9 % (99) deutlich geringer. Mitgearbeitet haben in den sonstigen Gremien 287 Frauen; dies entsprach 28,4 %.

Die Entsendungen waren in den Geschäftsbereichen unterschiedlich ausgeprägt. In die Kommissionen u.a. entsandten MP/StK, FM, MGSFF und MSJK anteilmäßig die meisten Frauen entsandt. Bei den Entsendungen von Frauen in die sonstigen Gremien lagen FM, MUNLV, MGSFF, MSJK und LRH über dem landesweiten Durchschnitt.

6.3 Handlungsbedarf und Folgerungen

Eine ausgewogene Besetzung von Gremien ist noch längst nicht erreicht. Gründe hierfür sind zum einen, dass deren Besetzung häufig funktionsbezogen erfolgt. Eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in Gremien dürfte somit von der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen abhängig sein. Zum anderen liegt die Annahme nahe, dass die gesetzliche Regelung zu wenig bewusst ist bzw. zu selten angewandt wird. Die Soll-Vorschrift gewährleistet, dass von dem Grundsatz nur in Ausnahmefällen – z.B. bei einem auf der Repräsentationsstruktur des jeweiligen Gremiums beruhenden funktionsbedingten Proporz – abgewichen werden kann. Wenn keine von der Dienststelle darzulegenden Umstände vorliegen, die eine geschlechterparitätische Gremienbesetzung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen ausschließen, bedeutet das „Soll“ ein „Muss“. Die Anforderungen, die an eine Ausnahme von dem Grundsatz der geschlechterparitätischen Besetzung zu stellen sind, werden in den Verwaltungsvorschriften durch die Benennung von Beispielen zum Ausdruck gebracht. Danach ist die Beachtung des Gebots der gleichberechtigten Gremienteilhabe aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen insbesondere ausgeschlossen, wenn die Gremienmitgliedschaft bestimmter Funktionsträgerinnen oder Funktionsträger auf rechtlichen Vorgaben beruht oder in einem Kreis von Funktionsträgerinnen oder Funktionsträgern keine oder nicht genügend Frauen zur Verfügung stehen. Sofern diese Ausnahme nicht gegeben ist, bedürfen alle Fälle einer Prüfung, in denen aufgrund des unmittelbaren Bezugs zum Arbeitsgebiet ein männlicher Beschäftigter in Frage kommt. Aufgrund der hierarchischen Struktur ist immer eine größere Anzahl Beschäftigter für das Aufgabengebiet zuständig. Auch kann die Möglichkeit einer Gremienvertretung für Referentinnen und Sachbearbeiterinnen durchaus eine berufliche Entwicklungschance bedeuten.

Dies gilt ebenso für die Entsendung in Gremien anderer Dienststellen innerhalb und außerhalb des Geltungsbereichs des LGG.

Damit die Sichtweisen, Interessen und Lebensmuster von Frauen im Interesse ausgewogener Entscheidungen verstärkt berücksichtigt und durchgesetzt werden können, ist es notwendig, den Frauenanteil in Gremien entsprechend dem klaren gesetzlichen Standard in den nächsten Jahren zu erhöhen. Daten, Verfahren und Strukturen müssen sondiert und systematisiert werden, um die notwendige Transparenz zu schaffen. So müssen wichtige Informationen, z.B. über die aktuellen Zusammensetzungen von Gremien, Termine für Nach- oder Wiederbesetzungen, Anzahl der seitens des Landes beeinflussbaren Vorschlags-, Berufungs- und Entsendungsrechte und die Verfahrensabläufe, präsent und bekannt sein. Dies ist die Voraussetzung, um in aktuellen Besetzungsverfahren gezielt Einfluss zu nehmen. Die Dienststellenleitungen müssen in verstärktem Umfang Maßnahmen ergreifen, die die Erreichung dieses Zieles sicherstellen. Hier bieten sich entsprechende Maßnahmen im Frauenförderplan an. Beispielsweise könnte jede Gremienbesetzung, die nicht durch eine Frau erfolgt, schriftlich begründet und eine grundsätzliche frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten installiert werden. Insbesondere könnten Strategien entwickelt werden, die sich auf die Vorschlagspraxis der entsendenden Institutionen auswirken. Darüber hinaus könnte in den jeweiligen Fachbereichen die Erstellung von Expertinnen-Listen die Auswahl von Frauen erleichtern. Im Übrigen haben die aufsichtsführenden Dienststellen die Zielerreichung nachzuprüfen. Für Kabinetttvorlagen hat das Kabinett bereits in der Sitzung am 16.07.2002 folgenden Beschluss gefasst: „Auf Vorschlag der Ministerin für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit bekräftigen die Mitglieder der Landesregierung die Absicht, entsprechend dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) bei Berufungen in Gremien eine angemessene Zahl von Frauen zu benennen und falls dies nicht möglich ist, die Gründe hierfür in der Kabinetttvorlage darzustellen.“ Künftig werden die Ressorts für ihren jeweiligen Geschäftsbereich entsprechend verfahren.

7. Privatisierung

„§ 2 Geltungsbereich

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

Von den 13 obersten Landesbehörden gaben fünf (38,5 %) an, insgesamt 9 Privatisierungen innerhalb des Berichtszeitraumes durchgeführt zu haben. Lediglich bei 5 der 9 Privatisierungen wurde eine Verankerung der Anwendung des LGG im Gesellschaftsvertrag bzw. in der Satzung vorgenommen, in einem Fall war der Privatisierungsprozess noch nicht abgeschlossen, in drei Fällen ist eine Verankerung nicht erfolgt. Da es sich bei § 2 Abs. 3 LGG um eine sog. „Soll-Regelung“ handelt, bedürfen Ausnahmen einer expliziten Begründung. Soweit von den betreffenden Dienststellen im Rahmen der Abfrage überhaupt Gründe angegeben wurden, waren diese nicht stichhaltig. Damit sind immer wieder geäußerte Befürchtungen, bei Privatisierungen würden gleichstellungsrelevante Regelungen „abgebaut“, nicht von der Hand zu weisen. Um dem gegenzusteuern, haben die Dienststellen und aufsichtsführenden Dienststellen für die Einhaltung von § 2 Abs. 3 LGG künftig verstärkt Sorge zu tragen.

8. Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen

Im Regelungszusammenhang des LGG kommt der Gleichstellungsbeauftragten eine hohe Bedeutung zu. Sie hat eine wichtige Unterstützungs-, Mitwirkungs- und auch Kontrollfunktion. Hierfür wurde sie mit einer Reihe an Rechten ausgestattet. Sie ist Teil der Verwaltung und nicht - wie die Personalvertretung - ein Gegenpart der Verwaltung. Im Verwaltungsgefüge hat sie eine Sonderrolle, die insbesondere in dem unmittelbaren Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung, der fachlichen Weisungsfreiheit und dem Widerspruchsrecht ihren Ausdruck findet.

8.1 Bestellung

„§ 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.“

Diese Verpflichtung ist eine Mindestanforderung. In einer größeren Dienststelle können auch eine oder mehrere Gleichstellungsbeauftragte und eine oder mehrere Stellvertreterinnen bestellt

werden. Insbesondere für Vertretungsfälle und bei der Zusammenlegung von Dienststellen kann dies geboten sein (VV Nr. 1.1 zu § 15). Soweit auf Grund von § 15 Abs. 1 S. 1 LGG eine Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen ist, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der übergeordneten Dienststelle oder der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, diese Aufgabe wahr.

97,7 % der Dienststellen (ohne Geschäftsbereich MSJK) von 620, in denen die Verpflichtung zur Bestellung ab 20 Beschäftigten bestand, hatten mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Selbst 16 Dienststellen hatten eine Gleichstellungsbeauftragte, obwohl keine 20 Beschäftigten in der Dienststelle tätig waren. Lediglich in 2,3 % der Dienststellen (14) war keine Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Dies lag überwiegend daran, dass die Bestellungsverfahren am 31.12.2003 noch nicht abgeschlossen waren. Mindestens eine Stellvertreterin war in 91,3 % der Dienststellen bestellt.

Am 31.12.2003 waren insgesamt 819 Gleichstellungsbeauftragte und 699 Stellvertreterinnen bestellt. Von der Möglichkeit, mehr als eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, wurde in 44 Dienststellen Gebrauch gemacht. In 18 Dienststellen handelte es sich dabei um Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten.

83,3 % der Stellvertreterinnen nahmen eine reine Abwesenheitsvertretung wahr. Größere Abweichungen hiervon nach oben gab es nur im Bereich des LRH, der LTV, des MSWKS, MP/StK und des MVEL. Hier wurden alle Stellvertreterinnen nur im Falle der Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten tätig. Der Bereich des MWF wich diesbezüglich nach unten vom Landesdurchschnitt ab. Hier nahmen nur 48,3 % der Stellvertreterinnen eine reine Abwesenheitsvertretung wahr. Dies bedeutet umgekehrt, dass 51,7 % der Stellvertreterinnen auch bei Anwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten tätig wurden.

„§ 16 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

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

Die organisatorische Ansiedlung der Gleichstellungsbeauftragten war unterschiedlich ausgestaltet. In 33,5 % der Fälle war sie eine Stabsstelle, zu 24,5 % der Personalverwaltung und zu 42,0 % einem Fachbereich zugeordnet.

Die einzelnen Ressorts haben dabei recht unterschiedliche Zuordnungen getroffen. In den Bereichen des LRH (85,7 %) und des MSJK (72,8 %) waren die Gleichstellungsbeauftragten überwiegend bei einem Fachbereich angesiedelt. Die höchsten Anteile, bei denen die Gleichstellungsbeauftragte eine Stabsstelle war, waren neben MP/StK bei MUNLV (69,8 %) und bei FM (68,4 %) anzutreffen. Das IM hatte mit 55,3 % den höchsten Wert aller Ressorts für die organisatorische Ansiedlung bei der Personalverwaltung.

Nach VV Nr. 1.2 zu § 15 LGG erfolgt die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten – als organisatorischer Akt – nach vorheriger Ausschreibung durch die Dienststelle. Für die Hochschulen gilt die Besonderheit, dass die Gleichstellungsbeauftragte vor ihrer Bestellung von den weiblichen Mitgliedern der Hochschule gewählt wird. Näheres hierzu siehe III.9.6.

Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten (ohne Hochschulen), erfolgte zu 48,4 % durch gezielte Ansprache von Frauen und nur zu 18 % durch Ausschreibung. Ca. 15 % der Dienststellen haben Interessenabfragen durchgeführt. Auffällig ist, dass die Daten für den Geschäftsbe-

reich des MSJK erheblich von den landesweit erhobenen Daten abweichen. Hier erfolgte die Bestellung zu 2,5 % durch Ausschreibung, zu 13,3 % durch Interessenabfrage und zu 22,8 % durch gezielte Ansprache von Frauen.

Tendenziell lässt sich feststellen, dass in kleineren Behörden (weniger als 20 Beschäftigte bzw. 20 bis 200 Beschäftigte) die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten überwiegend (zu 66,7 % bzw. 61,1 %) durch gezielte Ansprache von Frauen erfolgte. Die Ausschreibung spielte hier mit 0 % bzw. 13,5 % nur eine untergeordnete Rolle. Bei größeren Behörden (201 bis 500 Beschäftigte bzw. mehr als 500 Beschäftigte) hingegen sank der Anteil derer, die die Gleichstellungsbeauftragte durch gezielte Ansprache von Frauen fanden (45,9 % bzw. 48,8 %) zu Gunsten der Ausschreibung (33,9 % bzw. 30 %).

In den einzelnen Ressorts wurden die verschiedenen Verfahren recht unterschiedlich angewandt. Während z.B. in den Geschäftsbereichen des FM, IM, MGSFF und MVEL die Bestellung etwa gleich häufig durch Ausschreibung oder gezielte Ansprache von Frauen erfolgte und sonstige Verfahren meist nur eine untergeordnete Rolle spielten, wurde in den Geschäftsbereichen des MWA, des MUNLV, MSJK und JM die Ausschreibung selten als Verfahren zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten genutzt.

Ressort	gezielte Ansprache von Frauen	Ausschreibung	Interessenabfrage
NRW	48,4 %	18,0 %	14,8 %
MP/StK	0,0 %	100,0 %	0,0 %
FM	44,3 %	41,8 %	3,2 %
IM	40,8 %	38,2 %	19,7 %
JM	65,2 %	8,8 %	20,0 %
MWA	83,3 %	5,6 %	5,6 %
MGSFF	37,5 %	37,5 %	12,5 %
MSJK	22,8 %	2,5 %	13,3 %
MWF	42,9 %	14,3 %	28,6 %
MSWKS	100,0 %	0,0 %	0,0 %
MUNLV	55,8 %	7,0 %	23,3 %
MVEL	28,6 %	28,6 %	42,9 %
LRH	71,4 %	0,0 %	28,6 %
LTV	100,0 %	0,0 %	0,0 %

8.2 Qualifikation

„§ 15 Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

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

Das Aufgabenspektrum in Personal- und Organisationsentscheidungsprozessen sowie in den spezifischen fachlichen Tätigkeitsbereichen erfordert weit reichende Fachkenntnisse der einschlägigen rechtlichen Regelungen, z.B. des LBG, der AZVO und des BAT. Ebenso erforderlich

sind Interesse an allgemeinen frauenspezifischen Themen, die Fähigkeit zur Problemanalyse und konzeptionellem Arbeiten, zur Entwicklung konstruktiver Maßnahmen und effizienter Vernetzungen. Durchsetzungs- und Konfliktfähigkeit sowie Kooperationsbereitschaft sind wesentliche persönliche Voraussetzungen für die Wahrnehmung der Funktion, um den Willensbildungsprozess innerhalb der Dienststelle im Sinne der Frauenförderung beeinflussen zu können. Bei Nichtvorliegen der Fachkenntnisse muss die Gleichstellungsbeauftragte die Fähigkeit besitzen und die Bereitschaft zeigen, sich diese anzueignen (s. VV Nr. 2 zu § 15 Abs. 3).

Diese Anforderungen an die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen der Gleichstellungsbeauftragte sollten sich in deren Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe widerspiegeln.

Von den insgesamt 819 bestellten Gleichstellungsbeauftragten waren 79,6 % (652) Beamtinnen bzw. Richterinnen und 20,4 % (167) Angestellte.

42,6 % (278) der verbeamteten Gleichstellungsbeauftragten befanden sich in Besoldungsgruppen des höheren Dienstes (A 14 – B 2, R 1 – R 3, C 1 – C 3), wobei die Besoldungsgruppe A 15 mit 97 Gleichstellungsbeauftragten den größten Anteil stellte. Die übrigen verteilten sich auf die Besoldungsgruppen A 1 – A 13, wobei hier der Schwerpunkt bei A 11 (91), A 12 (89) und A 13 (81) lag (insgesamt 40 % aller verbeamteten Gleichstellungsbeauftragten). In den Besoldungsgruppen A 1 – A 6 befanden sich insgesamt nur 2 Gleichstellungsbeauftragte. Im Schulbereich waren alle Gleichstellungsbeauftragten im Beamtenverhältnis und zu 90,1 % in Besoldungsgruppen von A 14 aufwärts und zu 9,9 % in den Besoldungsgruppen A 12 – A 13 Z zu finden.

Bei den Gleichstellungsbeauftragten im Angestelltenverhältnis stellten den größten Anteil die Vergütungsgruppen BAT IV b – III mit 54 Gleichstellungsbeauftragten (32,3 %), gefolgt von den Vergütungsgruppen BAT V c – V a mit 46 Gleichstellungsbeauftragten (27,5 %) und den Vergütungsgruppen BAT VII bis VI a mit 37 Gleichstellungsbeauftragten (22,2 %). Nur 28 Gleichstellungsbeauftragte (16,8 %) befanden sich in den Vergütungsgruppen BAT II a – I.

Bezogen auf Beschäftigtengrößenklassen ist festzustellen, dass mit steigender Beschäftigtenzahl auch die Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe der Gleichstellungsbeauftragten stieg. So waren in Dienststellen mit 20 bis 200 Beschäftigten

- 22,2 % in Besoldungsgruppen von A 1 – A 9 Z,
- 51,5 % in Besoldungsgruppen von A 10 – A 13 Z und
- 26,3 % in Besoldungsgruppen von A 14 und höher

zu finden. In Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten waren

- 2,4 % in Besoldungsgruppen von A 1 – A 9 Z,
- 38,6 % in Besoldungsgruppen von A 10 – A 13 Z und
- 59,0 % in Besoldungsgruppen von A 14 und höher.

Für die Gleichstellungsbeauftragten im Angestelltenverhältnis ergibt sich folgendes Bild:

In Dienststellen mit 20 bis 200 Beschäftigten waren

- 25,8 % in Vergütungsgruppen BAT VII-VI a,
- 34,4 % in Vergütungsgruppen BAT V c – V a,
- 24,7 % in Vergütungsgruppen BAT IV b – III und
- 15,1 % in Vergütungsgruppen BAT II a und höher.

In Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten waren

- 12,5 % in Vergütungsgruppen BAT VII-VI a,
- 6,3 % in Vergütungsgruppen BAT V c – V a,
- 40,6 % in Vergütungsgruppen BAT IV b – III und
- 40,6 % in Vergütungsgruppen BAT II a und höher.

Damit wurde der Tatsache Rechnung getragen, dass in größeren Dienststellen vermehrt personal- und andere gleichstellungsrelevante Entscheidungen getroffen werden und hier eine größere Sachkenntnis der Gleichstellungsbeauftragten notwendig ist als in kleineren Dienststellen.

Von den 699 Stellvertreterinnen waren knapp drei Viertel Beamtinnen bzw. Richterinnen. 27,2 % waren Angestellte bzw. eine als Arbeiterin beschäftigt.

Bei den Einstufungen der Stellvertreterinnen in Besoldungs- und Vergütungsgruppen lässt sich feststellen, dass der Schwerpunkt der Eingruppierungen niedriger angesiedelt war als bei den Gleichstellungsbeauftragten. Die größte Zahl der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten befand sich in Besoldungsgruppe A 9/A 10 (129) bzw. in den Vergütungsgruppen BAT V c – BAT V a (81). Eine deutliche Abweichung von diesem Landesdurchschnitt zeigte das MSJK, in dem relativ viele Stellvertreterinnen in hohen Besoldungsgruppen anzutreffen waren.

8.3 Arbeitssituation

„§ 16

Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

(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.“

8.3.1 Wöchentliche Arbeitszeit

Die überwiegende Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten (77,5 %) war mit 30 und mehr Wochenstunden beschäftigt. 12,3 % der Gleichstellungsbeauftragten arbeiteten zwischen 20 bis unter 30 Stunden und 8,7 % waren zwischen 10 bis unter 20 Stunden beschäftigt.

8.3.2 Entlastung von sonstigen dienstlichen Aufgaben

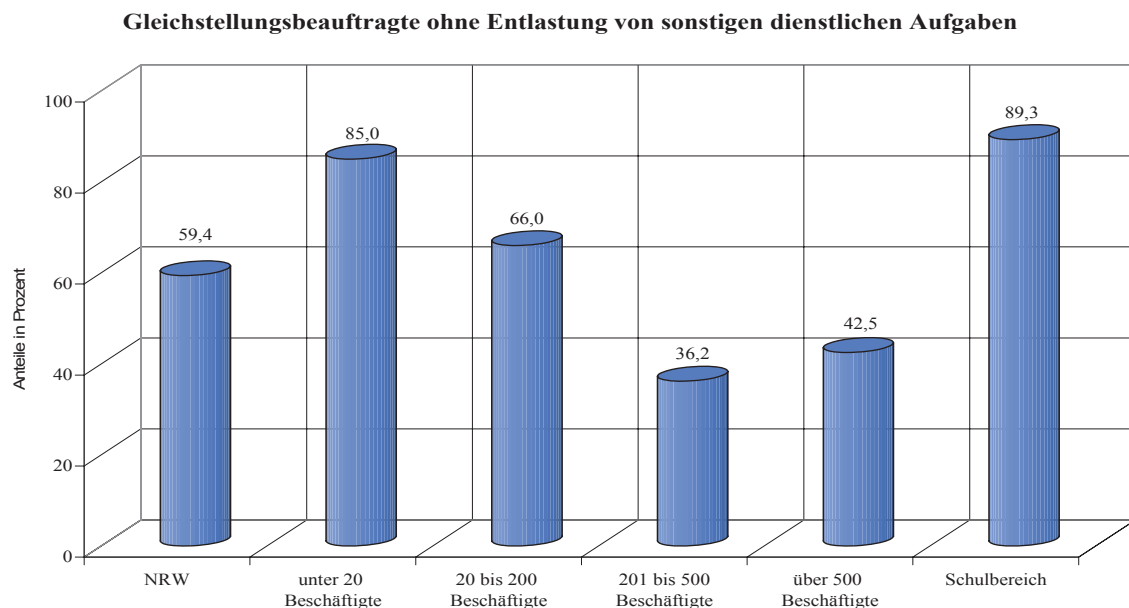
Eine Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten von ihren übrigen dienstlichen Aufgaben ist angesichts der umfangreichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten eine wesentliche Voraussetzung für eine effektive Aufgabenwahrnehmung.

Die große Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten (59,4 %) wurde nicht von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben entlastet. Im Schulbereich wurden sogar 89,3 % der Gleichstellungsbeauftragten nicht entlastet.

17,8 % erhielten eine Entlastung im Umfang von unter 10 Wochenstunden, 14,7 % der Gleichstellungsbeauftragten wurden im Umfang von 10 bis unter 20 Wochenstunden entlastet. Lediglich 3,2 % der Gleichstellungsbeauftragten erhielten eine Entlastung von 20 bis unter 30 Wochenstunden und 4,8 % der Gleichstellungsbeauftragten wurden im Umfang von 30 und mehr Stunden entlastet.

Bezogen auf die einzelnen Ressorts variierte der Anteil der Gleichstellungsbeauftragten ohne Entlastung recht stark. Den kleinsten Anteil Gleichstellungsbeauftragter ohne Entlastung hatte mit 24,1 % das FM, gefolgt vom MGSFF mit 27,8 % und IM mit 32,9 %. Die größten Anteile Gleichstellungsbeauftragter ohne Entlastung hatten das MSWKS (100 %), MWA (88,9 %), MVEL (85,7%) und JM (71,9 %).

Eine Betrachtung nach Beschäftigtengrößenklassen zeigt, dass die Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen mit weniger als 20 Beschäftigten mit 15,0 % am wenigsten entlastet wurden, gefolgt von den Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen mit 20 bis einschließlich 200 Beschäftigten, die zu 34,0 % entlastet wurden. Die stärkste Entlastung erhielten die Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen mit 201 bis einschließlich 500 Beschäftigten. Hier waren es 63,8 % der Gleichstellungsbeauftragten.



Die Entlastungen der Gleichstellungsbeauftragten blieben deutlich hinter den Vorgaben des LGG zurück, wonach sie in der Regel in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit betragen soll.

8.3.3 Personelle Ausstattung

Die personelle Unterstützung im Bedarfsfall beinhaltet die Zuordnung von Mitarbeiter/innen, die von anderen dienstlichen Aufgaben für die Tätigkeit bei der Gleichstellungsbeauftragten ganz oder teilweise entlastet sind. Es kann sich hierbei auch um eine Stellvertreterin handeln, die nicht nur im Falle der Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten tätig wird.

Insgesamt waren am Ende des Berichtszeitraums in 12,2 % der Fälle Mitarbeiter/innen für die Tätigkeit bei der Gleichstellungsbeauftragten ganz oder teilweise von anderen Aufgaben entlastet. 71 Gleichstellungsbeauftragten war eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter zugewiesen, in 16 Fällen waren es zwei Mitarbeiter/innen und in 8 Fällen drei und mehr Mitarbeiter/innen. Die durchschnittliche wöchentliche Entlastung je Mitarbeiter/in betrug 14,6 Stunden.

Auch hier ist festzustellen, dass sowohl der Anteil der Dienststellen, die ihre Gleichstellungsbeauftragte personell unterstützen als auch der Umfang der Entlastung der Mitarbeiter/innen von anderen dienstlichen Aufgaben mit zunehmender Beschäftigtenzahl stieg. So hatten nur 5,5 % der Dienststellen mit 20 bis 200 Beschäftigten ihre Gleichstellungsbeauftragte personell unterstützt, jedoch 28,9 % der Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten. Die durchschnittliche wöchentliche Entlastung der Mitarbeiterin lag dabei bei 6,7 bzw. 24,5 Stunden. Damit wurde der Tatsache Rechnung getragen, dass in größeren Dienststellen auch vermehrt Personal- und sonstige gleichstellungsrelevante Entscheidungen getroffen werden.

In den Geschäftsbereichen des MWF und MSWKS lag der Anteil der Dienststellen, die ihre Gleichstellungsbeauftragte personell unterstützen, mit 51,3 % bzw. 33,3 % deutlich über dem Landesdurchschnitt. Die Geschäftsbereiche JM (3,2 %), MUNLV (4,7 %) und MWA (0 %) lagen dagegen deutlich darunter.

8.3.4 Sächliche Ausstattung

Zur Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten mit sächlichen Mitteln gehört die Zuweisung eigener finanzieller Mittel an die Gleichstellungsbeauftragte und insbesondere die Ermöglichung der Teilnahme an Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen (VV Nr. 2 zu § 16 Abs. 2).

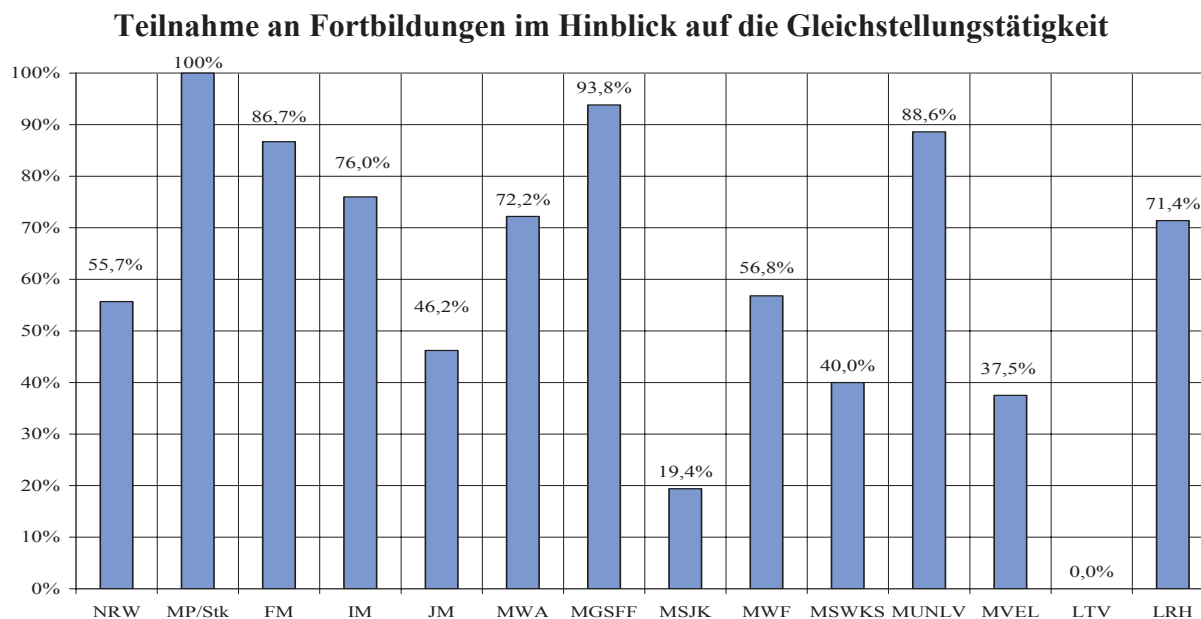
Landesweit verfügten insgesamt nur 5,7 % (47) der Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum über eigene finanzielle Mittel. Hierbei ist festzustellen, dass der Anteil in Abhängigkeit zur Beschäftigtenzahl stand. In Behörden mit weniger als 20 Beschäftigten war keine Gleichstellungsbeauftragte mit finanziellen Mitteln ausgestattet, in Behörden mit mehr als 500 Beschäftigten betrug der Anteil 19,6 %.

Fast zwei Drittel der Gleichstellungsbeauftragten (31) mit eigenen finanziellen Mitteln gehörten Hochschulen an. Insgesamt verteilten sich die Gleichstellungsbeauftragten mit finanziellen Mitteln wie folgt auf die Ressorts:

66,0 %	MWF
14,9 %	IM
6,3 %	FM
4,3 %	MGsFF
4,3 %	MUNLV
2,1 %	LTV
2,1 %	JM
<hr/>	
100,0 %	

An Fortbildungen im Hinblick auf ihre Gleichstellungstätigkeit hatten im Berichtszeitraum 55,7 % teilgenommen. Der größte Anteil kam aus Dienststellen mit 201 bis einschließlich 500 Beschäftigten (72,9 %), gefolgt von Gleichstellungsbeauftragten aus Dienststellen mit über 500 Beschäftigten (67,0 %).

Innerhalb der einzelnen Ressorts bestanden bezüglich der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen große Unterschiede. Die höchsten Anteile hatten MP/StK mit 100 %, MGSFF mit 93,8 % und MUNLV mit 88,6 %. Ein sehr niedriger Anteil ließ sich beim MSJK mit 19,4 % erkennen. Im Schulbereich betrug der Anteil sogar nur 14,4 %.



8.4 Zusammenarbeit mit der Dienststelle

„§ 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.“**

§ 17 Abs. 1 LGG besagt, dass die Zuständigkeit für die Umsetzung des Gesetzes bei den einzelnen Dienststellen im Rahmen der ihnen zugewiesenen Kompetenzen liegt. Die Gleichstellungsbeauftragte hat auf die Umsetzung des Gesetzes ergänzend hinzuwirken, die Dienststellenleitung zu beraten und ihr Anregungen zu geben. Daher ist die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Maßnahmen zur Ausführung von frauenfördernden Vorschriften sowie an allen Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können, zu beteiligen. Sie ist von Beginn an in den Willensbildungsprozess einzubinden. Die Beurteilung der Gleichstellungsrelevanz einer Maßnahme obliegt dabei der Gleichstellungsbeauftragten (s. VV Nr. 1.1 zu § 17 LGG).

**„§ 18
Rechte der Gleichstellungsbeauftragten**

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

Nach VV Nr. 2.1 zu § 18 Abs. 2 LGG ist die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Maßnahmen bereits im Planungsstadium zu beteiligen. Eine frühzeitige Beteiligung ist nicht gegeben, wenn entweder bereits eine Entscheidung getroffen oder durch Vorentscheidungen in der Weise vollendete Tatsachen geschaffen worden sind, dass die Maßnahme für die Gleichstellungsbeauftragte nicht mehr mitgestaltungsfähig ist. Außerdem macht VV Nr. 2.3 zu § 18 Abs. 2 LGG nochmals deutlich, dass die Abstimmung zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Dienststellenleitung Element der Willensbildung der Dienststelle ist und das Recht auf Abgabe einer Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zeitlich vor das personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren (mit Ausnahme von fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen) tritt.

Nach Auskunft der Gleichstellungsbeauftragten hatten 58,9 % Stellungnahmen gemäß § 18 Abs. 2 LGG im Vorfeld von Entscheidungen abgegeben. Je größer die Dienststelle, desto häufiger war dies der Fall. So betrug der Prozentsatz in Dienststellen mit weniger als 20 Beschäftigten lediglich 45,5 %, in Dienststellen mit 20 bis 200 Beschäftigten 56,3 %, in Dienststellen mit 201 bis 500 Beschäftigten 63,5 % und in Dienststellen mit 501 und mehr Beschäftigten immerhin 78,7 %.

Innerhalb der Ressorts machten die Gleichstellungsbeauftragten recht unterschiedlich von dem Recht auf Abgabe einer Stellungnahme Gebrauch. Am niedrigsten lag der Anteil bei MVEL mit 25 % und MSWKS mit 40 %, während er bei LTV und MP/StK mit 100 %, LRH mit 85,7 %, MWF mit 78,4 % und MGSFF mit 75 % deutlich über dem Landesdurchschnitt von 58,9 % lag.

Unabhängig von den Gleichstellungsbeauftragten wurden auch die Dienststellen dazu befragt, wann ihre Gleichstellungsbeauftragte bei unterschiedlichen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen (sofern sie im Berichtszeitraum durchgeführt wurden) erstmals beteiligt wurde. Hier zeigte sich deutlich, dass bei der Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten noch Handlungsbedarf besteht. Beispielsweise wurde nur gut die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragte bei Beurteilungsbesprechungen beteiligt, in 27,5 % erfolgte keine Beteiligung. Bezogen auf alle Maßnahmen erfolgte in einer nicht unerheblichen Zahl der Fälle die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten gleichzeitig mit der des Personalrates. Diese Praxis widerspricht der oben dargestellten Regelung der VV Nr. 2.3 zu § 18 Abs. 2 LGG.

Maßnahmen	Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgte in %			
	im Abstimmungsprozess	gleichzeitig mit Personalrat	nach Entscheidung zur Information	nicht
Personelle Maßnahmen				
Beurteilungsbesprechungen	58,6	10,6	3,3	27,5
Stellenausschreibungen	37,9	47,0	4,5	10,6
Vorstellungsgespräche	37,8	50,3	3,9	8,0
Einstellungen	35,9	47,4	3,8	12,9
Befristete Arbeitsverhältnisse	28,9	43,0	6,0	22,1
Zuweisung eines Arbeitsplatzes	31,6	40,8	4,9	22,7
Beförderung/Höhergruppierung	31,2	44,0	8,2	16,6
Fortbildungen	27,7	26,2	8,3	37,9
Umsetzungen	30,0	44,2	4,1	21,7
Versetzungen	32,3	37,3	5,6	24,8
Abordnungen	30,2	36,3	6,5	27,1
Entlassungen/Kündigungen/Aufhebungsverträge	33,8	41,1	3,6	21,5
Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand	30,4	38,6	5,9	25,1
Nebentätigkeiten	14,1	11,4	5,9	68,6
Teilzeitbeschäftigungen	27,7	35,0	10,4	26,8
Altersteilzeit	23,7	35,8	9,1	31,4
Sabbatjahr	22,3	16,8	6,5	54,5
Beurlaubungen	25,3	29,3	9,6	35,8
Ausbildung	29,4	29,6	3,3	37,7
Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung/Mobbing	60,8	15,3	2,5	21,5
Erstellung von Grundsatzpapieren zur Personalplanung/-entwicklung/Verwaltungsmodernisierung, Fortbildung, z.B. Grundsätze zur Zusammenarbeit, Beurteilungsrichtlinien	54,9	23,1	3,2	18,8
Erstellung von Personalentwicklungskonzepten	55,8	18,8	2,1	23,3
Entwürfe rechtlicher Regelungen, allgemeine Grundsatzpapiere etc.	45,9	21,8	5,0	27,3
Soziale Maßnahmen				
Wohnungen der Dienststelle	15,0	11,7	5,0	68,3
Sozialeinrichtungen	16,4	13,8	2,5	67,3
Sozialpläne	9,5	8,6	1,7	80,2
Organisatorische Maßnahmen				
Arbeitszeit	37,6	38,6	5,9	17,8
Heimarbeit	47,7	25,5	2,7	24,0
Umorganisation	41,3	35,8	4,2	18,6
Organisationsuntersuchungen	36,8	24,8	5,5	32,9
Vorschlagswesen	23,6	16,0	2,9	57,5
Rationalisierungsangelegenheiten	30,5	27,6	3,7	38,3
Privatisierungen	12,5	14,0	1,5	72,1

Nach VV Nr. 1.5 zu § 17 Abs. 1 LGG können über Form und Umfang der Beteiligung zwischen Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragter Absprachen getroffen werden. Von dieser Möglichkeit wurde häufig Gebrauch gemacht.

In gut zwei Drittel aller Fälle (67,3 %) gab es Absprachen. Sie wurden in einem hohen Maße zugleich über den Umfang und über den Zeitpunkt durchgeführt. Auch hier stieg der Anteil der Dienststellen mit zunehmender Beschäftigtenzahl.

In Dienststellen mit weniger als 20 Beschäftigten gab es zu 38,9 % Absprachen zum Umfang der Beteiligung, in Dienststellen mit 20 - 200 Beschäftigten war dies zu 64,1 % der Fall, während große Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten sogar zu 84,5 % entsprechende Absprachen trafen.

8.5 Rechte

8.5.1 Personalakteneinsichtsrecht

„§ 18

Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

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

Von ihrem Recht auf Personalakteneinsicht machten im Berichtszeitraum 39,4 % der Gleichstellungsbeauftragten Gebrauch. Auch hier bestand der Trend, dass mit zunehmender Anzahl der Beschäftigten mehr Gleichstellungsbeauftragte Einsicht in Personalakten nahmen (bei Dienststellen mit 20 bis 200 Beschäftigten 29,4 %, bei Dienststellen mit 201 bis 500 Beschäftigten 47,4 % und bei Dienststellen mit 501 und mehr Beschäftigten 71,3 %).

Allerdings bestanden große Unterschiede zwischen den einzelnen Ressorts. Den geringsten Anteil zeigten diesbezüglich das MUNLV und MVEL mit je 25 %.

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

„§ 18

Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

(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).“

Nach VV Nr. 3.1 zu § 18 Abs. 4 LGG ist ihr zeitnah die Ausübung ihres Vortragsrechts bei der Dienststellenleitung zu ermöglichen. Sie darf dabei nicht auf turnusmäßig anberaumte Sitzungen der Dienststellenleitung verwiesen werden.

Im Berichtszeitraum hatten 64,1 % der Gleichstellungsbeauftragten von ihrem unmittelbaren Vortragsrecht Gebrauch gemacht, und zwar:

- bei personellen Maßnahmen 94,3 %
- bei organisatorischen Maßnahmen 62,4 %
- bei sozialen Maßnahmen 49,0 %.

Am häufigsten nutzten die Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen mit 201 bis 500 Beschäftigte (74 %) ihr Vortragsrecht, am wenigsten machten die Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen mit weniger als 20 Beschäftigten (45,5 %) hiervon Gebrauch.

Auch in den einzelnen Ressorts haben die Gleichstellungsbeauftragten recht unterschiedlich von ihrem Vortragsrecht Gebrauch gemacht. So lag der Anteil in den Dienststellen des MSJK (46,9 %) und des MVEL (50 %) unterdurchschnittlich niedrig, während er im LHR (85,7 %), MGSFF (87,5 %) und MWF (89,2 %) überdurchschnittlich hoch war. Bei Betrachtung des Schulbereichs fällt auf, dass hier nur 48,8 % der Gleichstellungsbeauftragten von ihrem unmittelbaren Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung Gebrauch machten. Dieser Anteil lag deutlich unter dem Landeswert. Aber auch hier gilt: das Vortragsrecht wurde am häufigsten bei personellen (97,4%) und weniger bei organisatorischen (37,2 %) und bei sozialen Maßnahmen (26,9 %) genutzt.

Das Teilnahmerecht an Besprechungen erstreckt sich nach VV Nr. 3.2 zu § 18 Abs. 4 LGG wegen des umfassenden Informationsrechts auf alle Besprechungen, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs berühren. Mit der Einladung ist der Gleichstellungsbeauftragten als Grundlage ihrer Entscheidung über die Teilnahme die Tagesordnung der Sitzung zur Verfügung zu stellen. Der Gleichstellungsbeauftragten ist in der Besprechung ein Rederecht zu gewähren.

Im Berichtszeitraum nahmen 70,4 % der Gleichstellungsbeauftragten an Besprechungen der Dienststelle teil. Dabei war der Anteil in den Ressorts recht unterschiedlich. Während der Prozentsatz z.B. bei MWA (100 %), FM (99,4 %), MWF (97,3 %), MUNLV (95,5%), IM (94,7 %), MGSFF (93,8 %) und LRH (85,7 %) überdurchschnittlich hoch war, war er bei MVEL (50 %), MSWKS (40 %) und MSJK (23,3 %) recht gering.

Die wichtigsten Besprechungsarten waren:

- anlassbezogene Dienstbesprechungen bei der Personalstelle oder der Dienststellenleitung (66,2 % der Gleichstellungsbeauftragten)
- Besprechungen mit dem Personalrat (50,5 % der Gleichstellungsbeauftragten)
- Beurteilungsbesprechungen (44,8 % der Gleichstellungsbeauftragten)
- regelmäßige Dienstbesprechungen bei der Dienststellenleitung, allein oder mit anderen Führungskräften/Beschäftigten (26,9 % der Gleichstellungsbeauftragten)
- regelmäßige Dienstbesprechungen bei der Personalstelle, allein oder mit anderen Führungskräften/Beschäftigten (23,1 % der Gleichstellungsbeauftragten)
- sonstige Besprechungen (52,3 % der Gleichstellungsbeauftragten).

Der überwiegende Teil (54,6 %) der Gleichstellungsbeauftragten erhielt regelmäßig Einladungen zu den o.g. Besprechungen, lediglich 24,2 % der Gleichstellungsbeauftragten erhielten keine Einladungen. 21,2 % der Gleichstellungsbeauftragten erhielten teilweise Einladungen.

Bei der Auswertung nach Beschäftigtengrößenklassen zeigt sich, dass in der Klasse „201 bis einschließlich 500 Beschäftigte“ zum einen die meisten Gleichstellungsbeauftragten (69,8 %) angaben, regelmäßig zu den Besprechungen eingeladen worden zu sein und zum anderen die wenigsten Gleichstellungsbeauftragten (6,3 %) anführten, keine Einladungen erhalten zu haben.

Die überwiegende Zahl der Gleichstellungsbeauftragten bekamen regelmäßig Einladungen zu Besprechungen. Die größten Anteile Gleichstellungsbeauftragter fanden sich in der LTV (100 %), bei MP/StK (100 %) sowie FM (80,4 %). Im MSWKS hingegen war der kleinste Anteil Gleichstellungsbeauftragter (20 %), die regelmäßig zu Besprechungen eingeladen wurden. Im Schulbereich erklärten die Gleichstellungsbeauftragten zu 29,7%, regelmäßig Einladungen zu bekommen, 8,7 % erhielten teilweise Einladungen und 61,6 % wurden gar nicht eingeladen.

Für den Fall, dass die Gleichstellungsbeauftragten nicht an den Besprechungen teilnahmen, erhielten 31,7 % der Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig ein Protokoll. Mit 59,5 % bzw. 53,8 % war der Anteil im Bereich des MWF und des FM am höchsten, während er im Schulbereich mit 12,1 % am niedrigsten war. 27,5 % der Gleichstellungsbeauftragten erhielten teilweise ein Protokoll. 40,9 % erhielten kein Protokoll. Im MSJK (77,3 %), MVEL (62,5 %) und JM (51,4 %) lag der Anteil überdurchschnittlich hoch, während er im MWF (5,4 %) und MWA (5,6 %) überdurchschnittlich niedrig war.

Bei Auswertung der Antworten der Gleichstellungsbeauftragten nach Beschäftigtengröße ihrer Dienststelle ist festzustellen, dass der Anteil der Gleichstellungsbeauftragten, die regelmäßig ein Protokoll im Falle der Nichtteilnahme an einer Besprechung erhielten, mit zunehmender Beschäftigtenzahl stieg (von 22,7 % auf 45,1 %), während der Anteil, die kein Protokoll erhielten, tendenziell abnahm (von 45,5 % auf 25,3 %).

Knapp die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten (49,6 %) nahm regelmäßig an den Besprechungen der Dienststellenleitung mit dem Personalrat teil. In Dienststellen mit 201 bis 500 Beschäftigten waren dies 65,1 % der Gleichstellungsbeauftragten, in Dienststellen mit weniger als 20 Beschäftigten nur 27,3 %.

Innerhalb der einzelnen Ressorts machten die Gleichstellungsbeauftragten recht unterschiedlich von der Möglichkeit der Teilnahme an solchen Besprechungen Gebrauch. Während die Gleichstellungsbeauftragten in den Geschäftsbereichen des MP/StK (100 %), FM (89,9 %), LRH (85,7 %) und MUNLV (68,2 %) überdurchschnittlich häufig an den Vierteljahresgesprächen teilnahmen, taten sie dies in den Bereichen des MWF (35,1 %), MVEL (25 %) und MSJK (22,1 %) überdurchschnittlich wenig.

8.5.3 Widerspruchsrecht

„§ 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.“

Im Berichtszeitraum hatten 16,1 % der Gleichstellungsbeauftragten das Widerspruchsrecht gemäß § 19 Abs. 1 LGG ausgeübt. Mit der Zahl der Beschäftigten stieg der Anteil: In Dienststellen mit 20 bis 200 Beschäftigten legten nur 7,7 % der Gleichstellungsbeauftragten Widerspruch ein,

in Dienststellen mit 201 bis 500 Beschäftigten waren es 17,2 % und in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten waren es 38,3 %.

Die Widersprüche der Gleichstellungsbeauftragten bezogen sich unabhängig von der Behördengröße bei

- 97,0 % auf personelle Maßnahmen,
- 13,6 % auf organisatorische Maßnahmen und bei
- 5,3 % auf soziale Maßnahmen.

Allerdings fallen auch hier große Unterschiede in den einzelnen Ressorts auf. Während z.B. im Bereich LTV, LRH und MSWKS keine, in den Bereichen JM bzw. FM nur 4,7 % bzw. 6,6 % Widerspruch einlegten, machten im Bereich IM 36,6 % und MWF 50 % der Gleichstellungsbeauftragten von diesem Recht Gebrauch.

Ressort	Gleichstellungsbeauftragte insgesamt	davon mit Ausübung des unmittelbaren Widerspruchsrechts	in %
MP/StK	2	1	50,0
FM	166	11	6,6
IM	82	30	36,6
JM	256	12	4,7
MWA	18	1	5,6
MGsFF	18	5	27,8
MSJK	161	42	26,1
MWF	46	23	50,0
MSWKS	7	0	0,0
MUNLV	48	6	12,5
MVEL	7	1	14,3
LRH	7	0	0,0
LTV	1	0	0,0
insgesamt	819	132	16,1

Von den 132 Gleichstellungsbeauftragten, die von ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch machten, hatten 15,2 % (20) immer, 60,6 % (80) überwiegend, 13,6 % (18) selten und 10,6 % (14) nie Erfolg. Somit hatten über 75 % der Gleichstellungsbeauftragten, die Widersprüche gegen eine beabsichtigte Maßnahme der Dienststelle eingelegt haben, mit ihren Widersprüchen immer oder überwiegend Erfolg. Im Schulbereich waren es sogar 100 % der Gleichstellungsbeauftragten. Dies zeigt, dass das Widerspruchsrecht ein wirksames Instrument für die Gleichstellungsbeauftragte zur Kontrolle und Förderung gleichstellungsrelevanter Ziele ist.

„§ 19 Widerspruchsrecht

(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.“

Von der Möglichkeit der Einholung einer Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle machten 15 Gleichstellungsbeauftragte (11,4 % von 132, die Widerspruch eingelegt hatten) in 35 Fällen Gebrauch. Davon entfielen allein 15 Fälle (rund 43 %) auf den Geschäftsbereich MWF, 9 Fälle (rund 25 %) auf IM, 4 Fälle (rund 11 %) auf MSJK, 3 Fälle (rund 9 %) auf FM, 2 Fälle auf MVEL und je ein Fall (rund 2,8 %) auf JM und MUNLV. In den Bereichen MSWKS, MGSFF, MWA und LRH wurde § 19 Abs. 2 LGG nicht genutzt. Das gleiche galt für den Schulbereich.

Auch hier wurde mit zunehmender Beschäftigtenzahl das Recht vermehrt in Anspruch genommen. So hatten in Dienststellen mit 20 bis 200 Beschäftigten 2 Gleichstellungsbeauftragte (7,7 %) 5 Stellungnahmen der übergeordneten Dienststelle angefordert, in Dienststellen mit 201 bis 500 Beschäftigten 5 Gleichstellungsbeauftragte (15,6 %) 10 Stellungnahmen angefordert und in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten taten dies 8 Gleichstellungsbeauftragte (22,2 %) in 20 Fällen.

8.6 Mitarbeit in Gremien

In die Gremienarbeit (außer Auswahlgremien) der Dienststelle waren die Gleichstellungsbeauftragten landesweit eher schlecht eingebunden. Lediglich 189 Gleichstellungsbeauftragte arbeiteten in einem Gremium der Dienststelle in ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte mit. Durchschnittlich bezog sich die Mitarbeit auf 2,9 Gremien pro Gleichstellungsbeauftragte.

Es zeigte sich jedoch, dass der Anteil der Gleichstellungsbeauftragten, die in Gremien mitarbeiteten und auch die Anzahl der Gremien, in denen die Gleichstellungsbeauftragte mitarbeitete, mit steigender Beschäftigtenzahl zunahm. So arbeiteten in Dienststellen mit 20 bis 200 Beschäftigten 17,1 % der Gleichstellungsbeauftragten in durchschnittlich 1,9 Gremien mit, in Dienststellen mit 201 bis 500 Beschäftigten 35,4 % der Gleichstellungsbeauftragten in durchschnittlich 2,5 Gremien, während in Dienststellen mit 501 und mehr Beschäftigten 54,3 % der Gleichstellungsbeauftragten in durchschnittlich 5 Gremien mitarbeiteten. Im Schulbereich waren es nur 6,5 % der Gleichstellungsbeauftragten in durchschnittlich 1,3 Gremien.

Auffallend ist, dass die Unterschiede bezüglich der Mitarbeit in Gremien in den einzelnen Ressorts recht groß waren. So arbeiteten z.B. im MWF mit 83,8 %, im IM mit 54,7 % und MGSFF mit 50 % überdurchschnittlich viele Gleichstellungsbeauftragte in Gremien mit, während dies in den Bereichen des LRH mit 14,3 %, des JM mit 10,4 %, des MSJK mit 8 % und des MSWKS überhaupt nicht der Fall war.

Die Mitarbeit der Gleichstellungsbeauftragten bezog sich auf Gremien aus folgenden Bereichen:

• Organisation	37,4 % (146 GB)
darunter Arbeitsschutz	21
Mitarbeiterbefragung	10
Tele-Heimarbeit	9
• Personal	24,6 % (96 GB)
darunter Personalentwicklung	26
Fortbildung	8
Mitarbeiterorientierung	11
• hochschulspezifische Gremien	14,4 % (56 GB)
• Gleichstellung/Frauen	6,7 % (26 GB)
• Sonstige	<u>16,9 % (66 GB)</u>
	100,0 % (390 GB).

Auch die Anzahl der Gremien, in denen die Gleichstellungsbeauftragten mitarbeiteten, variierte in den Ressorts recht stark. So arbeiteten die Gleichstellungsbeauftragten in den Geschäftsbereichen des MP/StK und MVEL in überdurchschnittlich vielen Gremien mit (7 bzw. 6,3), während die Gleichstellungsbeauftragten in den Bereichen des MSJK und JM nur in 1,4 bzw. 1,7 Gremien mitarbeiteten.

8.7 Durchführung von Sprechstunden und Frauenversammlungen/Vernetzung

„§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

(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.“

Sprechstunden boten 31,2 % der Gleichstellungsbeauftragten an. Der Anteil lag hier in den Bereichen MWF mit 78,4 % und MSJK mit 57,1 % (ausschließlich Schulbereich sogar 60,6 %) überdurchschnittlich hoch, im Bereich MUNLV mit 9,1 % und JM mit 15,5 % hingegen recht niedrig. In einigen Ressorts haben die Gleichstellungsbeauftragten keine Sprechstunden abgehalten (LRH, LTV und MP/StK).

Frauenversammlungen wurden von 27,9 % der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt. Hier lag der Anteil mit 60,6 % im Schulbereich am höchsten, gefolgt mit 45,9 % im Bereich des MWF. Den niedrigsten Anteil stellte das MGSFF mit 6,3 %, gefolgt von JM mit 10,8 %.

Mit zunehmender Beschäftigtenzahl stieg auch der Anteil der Gleichstellungsbeauftragten, die Sprechstunden oder Frauenversammlungen durchführten.

Die Gleichstellungsbeauftragten können untereinander und mit der für Gleichstellungsfragen zuständigen obersten Landesbehörde zur effizienten Erfüllung ihrer Aufgaben regional und überregional kooperieren. Das Recht umfasst sämtliche Wege des Informationsaustausches. Die Gleichstellungsbeauftragten können deshalb regelmäßige und außerplanmäßige Besprechungen abhalten, um ihr Vorgehen zu koordinieren. Datenschutzrechtliche Bestimmungen sind dabei zu

beachten. Die Ressorthoheit sowie gesetzliche Aufsichtsrechte bleiben unberührt (VV Nr. 4.2 zu § 18 Abs. 5 LGG).

Von diesen Möglichkeiten machte die überwiegende Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten (83,9 %), Gebrauch. Mit steigender Beschäftigtenzahl stieg auch der Anteil der Gleichstellungsbeauftragten, die Kontakt zu anderen Gleichstellungsbeauftragten hatten (72,7 % bei Dienststellen mit weniger als 20 Beschäftigten, 80,3 % bei Dienststellen mit 20 bis 200 Beschäftigten, 92,7 % bei Dienststellen mit 201 bis 500 Beschäftigten und 93,6 % bei Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten).

Der Kontakt erfolgte bei

- 90% der Gleichstellungsbeauftragten durch Dienstbesprechungen auf Einladung einer übergeordneten Dienststelle,
- 48,2 % der Gleichstellungsbeauftragten durch regelmäßige Treffen und bei
- 48,1 % der Gleichstellungsbeauftragten durch regelmäßige Telefonate.

Lediglich 16,1 % der Gleichstellungsbeauftragten hatten keinen oder kaum Kontakt zu anderen Gleichstellungsbeauftragten. MSWKS wies hier den höchsten Anteil mit 60 % aus. In einer besonderen Situation ist die Gleichstellungsbeauftragte der Landtagsverwaltung. Sie hatte keinen oder kaum Kontakt zu anderen Gleichstellungsbeauftragten.

Landesweit sah etwa gut die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten (52,5 %) die Notwendigkeit einer umfassenderen Vernetzung. Die Gleichstellungsbeauftragten, die für Dienststellen mit „unter 20 Beschäftigten“ zuständig waren, hatten diese Meinung zu 77,3 % und lagen damit deutlich oberhalb des Landesdurchschnitts. Auch der Anteil der Klasse „über 500 Beschäftigte“ zeigte mit 61,7 % eine stärkere Abweichung vom Landesdurchschnitt, da hier der erreichte Grad der Vernetzung am höchsten ist. Bei Betrachtung der Ressorts fällt auf, dass im Geschäftsbereich des JM und des MSWKS dieser Anteil mit 44,2 % bzw. 40 % erstaunlicherweise unter dem Landesdurchschnitt lag, obwohl in diesen Ressorts die höchsten Anteile nicht vernetzter Gleichstellungsbeauftragter zu finden waren.

8.8 Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen an Schulen und Studienseminaren

Schulen und Studienseminare sind keine Dienststellen im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes. Dienststellen für die im Landesdienst beschäftigten Lehrkräfte sind die Bezirksregierungen und Schulämter. Aufgrund der fehlenden Dienststelleneigenschaft besteht an Schulen und Studienseminaren daher keine Pflicht zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten.

§ 15 Abs. 2 LGG sieht jedoch vor, dass an Schulen und Studienseminaren eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt wird, wenn die weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz oder der Seminarkonferenz dies beschließen. Sie soll die auf Schulaufsichtsebene tätigen Gleichstellungsbeauftragten für die einzelnen Schulformen unterstützen, hat jedoch nicht die Rechte und Pflichten von Gleichstellungsbeauftragten. Sie sind nach den einschlägigen Erlassvorgaben stimmberechtigte Mitglieder in den schulischen Auswahlkommissionen für die Einstellung von Lehrkräften. Die Tätigkeit der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen ist mit der Neufassung der Beurteilungsrichtlinien für Lehrerinnen und Lehrer vom 2.1.2003 als eine qualifizierende Aufgabenstellung beurteilungsrelevant.

Seit Juni 2000 stand allen Schulen eine Handreichung zur Verfügung, in der neben rechtlichen Erläuterungen auch Empfehlungen zur Tätigkeit enthalten sind. Eine erste Evaluation der Akzep-

tanz und Umsetzung zum Stichtag 31.7.2002 ergab, dass von 5.598 erfassten Schulen bereits 4.019 eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt hatten (71,8 %); von den 83 Studienseminaren hatten 53 (63,9 %) eine Ansprechpartnerin bestellt.

Zum 31.12.2003 war eine gesteigerte Akzeptanz der Aufgabenstellung festzustellen: von 6.350 Schulen waren an 4.650 Schulen (73,2 %) Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und zusätzlich 313 Stellvertreterinnen bestellt. An 59 von 78 Studienseminaren waren Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen bestellt (75,6 %).

An den Schulen hatten sich folgende Arbeitsschwerpunkte der Ansprechpartnerinnen entwickelt:

- Beratung von Kolleginnen und Kollegen bei Teilzeitbeschäftigung und Rückkehr aus Beurlaubungen
- Anregung zu Fortbildungen
- Vermittlung bei Konflikten
- Anregungen zur Mädchen- / Jungenarbeit
- Impulse bei der Auswahl von Schülerbetriebspraktika.

8.9 Wahrnehmung von Gleichstellungsaufgaben im Modellprojekt "Selbstständige Schule"

Das im Schuljahr 2002/03 gestartete und auf sechs Jahre angelegte Modellvorhaben "Selbstständige Schule" zielt auf die Verbesserung der Qualität schulischer Arbeit und insbesondere des Unterrichts u.a. durch qualitätsorientierte Selbststeuerung an Schulen. Inzwischen sind 278 Schulen in 19 Regionen mit 56 Schulträgern an dem Projekt beteiligt.

Den am Modellvorhaben teilnehmenden Schulen werden auf der Grundlage des Schulentwicklungsgesetzes (SchEG) vom 27.11.2001 i.V.m. der Verordnung "Selbstständige Schule" (VOSS) vom 12.4.2002 einige der dienstrechtlichen Entscheidungskompetenzen - in konkreter abschließender Aufzählung - übertragen, die bisher auf Ebene der Schulaufsicht lagen. In Konsequenz dessen ist für die Versuchslaufzeit im Interesse einer Verkürzung der Verfahrenswege (Beteiligung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten auf Bezirks- oder Schulamtsebene) folgende Regelung zur Wahrnehmung der Gleichstellungsaufgaben an den Modellschulen getroffen worden:

"Die Aufgaben und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten gem. § 15 LGG werden an den am Modellvorhaben teilnehmenden Schulen von der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen an Schulen wahrgenommen." (Art. 1 Abs. 3 SchEG).

Im Rahmen des Modellvorhabens verfügen die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen damit über die gleichen Rechte und Pflichten wie Gleichstellungsbeauftragte.

8.10 Handlungsbedarf und Folgerungen

Die Auswertung der Umfragen ergab, dass im Zusammenhang mit den Regelungen im LGG zu den Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen noch Handlungsbedarf besteht.

Durch Ausschreibung der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten ist künftig sicherzustellen, dass alle Frauen, die sich für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte interessieren, von zu beset-

zenden Stellen auch Kenntnis erhalten und die Dienststelle im Rahmen der Bestenauslese die Tätigkeit besetzen kann. Dies haben lediglich 18 % der Dienststellen beachtet.

Gut ein Drittel der Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen mit 201 - 500 Beschäftigten und 42,5 % der Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten sind nicht entlastet, obwohl das LGG grundsätzlich eine Entlastung von mindestens der Hälfte bzw. der vollen regelmäßigen Arbeitszeit vorsieht. Hier sind die Dienststellen aufgefordert, eine Verbesserung der Arbeitssituation der Gleichstellungsbeauftragten herbeizuführen. Sofern entsprechende Stellenanteile nicht verfügbar sind, hat die Entlastung durch organisatorische Maßnahmen zu erfolgen.

Die Dienststellen sind verpflichtet, die Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig, d.h. bereits im Planungsstadium einer Maßnahme, in eine Entscheidung einzubeziehen, auf jeden Fall jedoch vor der Beteiligung des Personalrats. Dies gilt nicht nur für personelle, sondern auch für organisatorische, soziale und fachpolitische Maßnahmen. VV Nr. 2.3 zu § 18 Abs. 2 LGG klärt ausdrücklich, dass das Recht auf Abgabe einer Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vor das personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren tritt (Ausnahmen: fristlose Entlassungen und außerordentliche Kündigungen), da die Abstimmung zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Dienststellenleitung Element der Willensbildung der Dienststelle ist.

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an fachpolitischen Maßnahmen war noch nicht Gegenstand der Erhebung. Das LGG sichert jedoch Mitwirkungsrechte zu bei allen Entscheidungen und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben oder haben können. D.h. neben dem beispielhaften Katalog in § 17 Abs. 1 LGG ist auch die Beteiligung bei fachpolitischen Maßnahmen (Gesetzesvorhaben, Richtlinien, Programmen, Grundsatz- und Einzelfragen bei der Umsetzung von Gesetzen) zu gewährleisten.

Auch eine bessere Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten bei Besprechungen der Dienststelle oder bei der Mitarbeit in Gremien ist notwendig. Dabei sind neben den Dienststellen aber auch die Gleichstellungsbeauftragten selber aufgerufen, ihre Beteiligungsrechte verstärkt einzufordern.

Das LGG sieht vor, dass eine Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten zwingend zu bestellen ist. Dies ist erforderlich, um die Aufgaben und Beteiligungsrechte nach §§ 17, 18 LGG auch in Fällen längerer Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten wahrnehmen zu können. Sofern noch nicht geschehen, ist die Bestellung einer Stellvertreterin so schnell wie möglich nachzuholen.

9. Sonderbereich Hochschule

9.1 Beschäftigungssituation und deren Entwicklung

An den Hochschulen des Landes NRW waren am 31.12.2003 insgesamt 43.887 Personen (ohne studentische sowie wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte) beschäftigt. Davon waren 17.060 (38,9 %) Frauen. Knapp die Hälfte (47,3 %) der Frauen waren im mittleren Dienst (einschließlich vgl. Angestellte), 15 % im gehobenen und 34,3 % im höheren Dienst beschäftigt. Die Beschäftigung von Männern verteilte sich etwas anders. Während lediglich 9,8 % der Männer im mittleren Dienst tätig waren und 14 % im gehobenen Dienst, waren 65,7 % der Männer im höheren Dienst. 23,1 % der Beschäftigten (10.130) waren Beamtinnen und Beamte, 69,3 % (30.433) Angestellte und 7,6 % (3.324) Arbeiterinnen und Arbeiter.

Bei der Betrachtung nach Laufbahngruppen (Beamtinnen und Beamte sowie vgl. Angestellte) ergab sich folgendes Bild: Im einfachen Dienst lag der Frauenanteil bei 50 %, im mittleren Dienst bei 75,4 %, im gehobenen Dienst bei 40,5 % und im höheren Dienst nur noch bei 24,9 %. Im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter betrug der Frauenanteil 16,3 %.

Damit waren Frauen im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter sowie des höheren Dienstes deutlich unterrepräsentiert. Die Unterrepräsentanz von Frauen wurde im Bereich der Professorinnen und Professoren noch deutlicher. Hier lag der Frauenanteil nur noch bei 12,7 %, bei C 4-Professuren sogar nur noch bei 9,2 %. Allerdings bedeutete dies bereits eine Steigerung um 2,6 Prozent (Frauenanteil an C4-Professuren am 31.12.1999: 6,6 %).

Die Berufungsverfahren sind durch das Hochschulgesetz (§§ 47 und 48) und die Grundordnungen der Hochschulen geregelt. Das LGG gibt in § 12 die paritätische Besetzung der Gremien vor. Diese war an den Hochschulen nicht in allen Fachbereichen gewährleistet, da der Frauenanteil vor allem im naturwissenschaftlich-technischen sowie medizinischen Bereich sehr niedrig war. Für jedes Berufungsverfahren wurde eine Berufungskommission eingerichtet. Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen achteten auf die paritätische Zusammensetzung der Kommissionen. Nichtparitätische Besetzungen waren im Kommissionsbericht zum Berufungsverfahren eigens zu begründen. Da jährlich zahlreiche Berufungsverfahren durchgeführt wurden, war eine detaillierte quantitative Erfassung der jeweiligen Zusammensetzung der Berufungskommission nicht möglich. Die Berufungskommissionen legten dem Ministerium eine Liste vor, in der die zu berufenden Kandidaten bzw. Kandidatinnen auf Platz 1, 2 oder 3 benannt waren. Das Ministerium erteilte den Ruf an den Erstplazierten oder die Erstplazierte und im Fall einer Absage der Erstberufenen in der Reihenfolge der Benennungen. Wenn in dem Berufungsverfahren eine Frau auf Platz 2 oder 3 der Liste stand, prüfte die Gleichstellungsbeauftragte, ob die Platzierung angemessen war oder ob § 7 LGG verletzt wurde. Bestanden Zweifel, wurde ein unabhängiges Gutachten eingeholt. Sofern die von der Hochschule vorgelegte Reihung nicht bestätigt wurde, konnte die Ministerin für Wissenschaft und Forschung des Landes NRW sich über den Vorschlag der Hochschule hinweg setzen und die Frau berufen.

Auch in leitenden Funktionen waren Frauen nur in begrenztem Umfang zu finden (vgl. Tabelle): Nur 6,3 % der Rektorate und 7,8 % der Dekanate waren mit Frauen besetzt. Unter den Kanzlerinnen bzw. Kanzlern waren die Frauen zu 16,1 % vertreten. Die Funktion des Prorektors bzw. der Prorektorin wurde immerhin zu 23,0 % an Frauen vergeben. Die Leitungen zentraler Einrichtungen und die Dezernentenstellen in den Hochschulverwaltungen waren zu einem Viertel mit Frauen besetzt. Gegenüber der Erhebung von 1999 waren jedoch in allen Funktionen Steigerungen der Frauenanteile festzustellen.

Führungspositionen an Universitäten und Fachhochschulen Beschäftigte am 31.12.1999 und 2003							
Führungsposition	31.12.1999			31.12.2003			+ in %
	insges.	Frauen	in %	insges.	Frauen	in %	
Rektorin/Rektor	34	1	2,9	32	2	6,3	3,4
Prorektorin/Prorektor	99	13	13,1	100	23	23,0	9,9
Dekanin/Dekan	296	15	5,1	269	21	7,8	2,7
Kanzlerin/Kanzler	30	3	10,0	31	5	16,1	6,1
insgesamt	459	32	7,0	432	51	11,8	4,8

An den Hochschulen waren 23.019 wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Der Frauenanteil lag bei 26,5 % (6.092). Knapp ein Drittel (31,5 %;

7.257) der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter war unbefristet beschäftigt. Rund ein Fünftel (20,8 %; 1.513) waren Frauen. Die Finanzierung der Stellen erfolgte nach Angaben der Hochschulen fast ausschließlich (zu 98,6 %) aus Haushaltsmitteln. Nur in 1 % der Fälle (70) erfolgte die Finanzierung aus Drittmitteln und in 0,4 % der Fälle (33) im Rahmen einer Mischfinanzierung. Gut zwei Drittel (68,5 %; 15.762) der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren befristet beschäftigt. Der Frauenanteil lag bei 29 %. Die Finanzierung der befristeten Stellen erfolgte zu 54,9 % aus Haushaltsmitteln, zu 41,3 % aus Drittmitteln und zu 3,8 % im Wege der Mischfinanzierung.

Neben den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gab es auch noch studentische sowie wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte. Am 31.12.2003 waren es 20.746 studentische Hilfskräfte, davon 42 % (8.717) Frauen. Die studentischen Hilfskräfte befanden sich fast ausschließlich (zu 99,7 %) in befristeten Arbeitsverhältnissen. Nur 0,3 % (66) standen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Von den 2.999 wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräften waren 46,8 % (1.405) Frauen. Auch diese Kräfte waren zu 99,7 % befristet und nur zu 0,3 % (10) unbefristet beschäftigt.

Die Ausschreibungspraxis bei befristeten wissenschaftlichen Stellen sah im Berichtszeitraum wie folgt aus: Generell wurden befristete wissenschaftliche Stellen von 87,5 % der Hochschulen ausgeschrieben. Im Einzelnen wurden Stellen für studentische Hilfskräfte von 31,3 %, Stellen für wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte von 34,4 %, Stellen für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen, die aus Haushaltsmitteln der Hochschule finanziert wurden, von 84,4 %, Stellen für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen, die aus Drittmitteln finanziert wurden, von 56,3 % und Stellen für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter/innen, die mischfinanziert wurden, von 68,8 % der Hochschulen ausgeschrieben.

Gut ein Drittel (37,1 %) der Neueinstellungen im Bereich der Universitäten und Fachhochschulen im Berichtszeitraum waren Frauen. Damit lag der Frauenanteil bei Neueinstellungen unter dem eigenen Beschäftigtenanteil von 38,9 %. Werden die Einstellungsquoten nach Laufbahngruppen betrachtet, so ist festzustellen, dass die höchste Einstellungsquote von Frauen im mittleren Dienst (incl. entspr. Angestellter) mit 72,8 % erreicht wurde. Im gehobenen Dienst betrug sie 40,3 % und im höheren Dienst 30,5 %. Im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter lag der Frauenanteil bei Neueinstellungen bei 20,3 %. Im Bereich des mittleren und gehobenen Dienstes entsprach die Einstellungsquote von Frauen damit in etwa dem Frauenanteil der jeweiligen Laufbahn. Im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter lag sie 4 Prozentpunkte über dem Frauenanteil an den Beschäftigten, im höheren Dienst war sie 5,6 Prozentpunkte höher als der Frauenanteil an den Beschäftigten. Gerade auch im Bereich der Professorinnen und Professoren lag die Einstellungsquote von Frauen mit 18,4 % um 5,7 Prozentpunkte über ihrem Beschäftigtenanteil.

Von den 7.060 Beförderungen, Höhergruppierungen und höheren Einreihungen gingen im Berichtszeitraum knapp die Hälfte (47,3 %) an Frauen. Erfreulicherweise lag diese Quote damit 8,3 Prozentpunkte über dem Frauenanteil in Hochschulen insgesamt (38,9 %). Beamtinnen profitierten von knapp einem Drittel (30 %) aller Beförderungen. Dieser Anteil lag damit 6,3 Prozentpunkte über dem Beschäftigtenanteil von 23,7 %. Auch im höheren Dienst lag der Anteil von Frauen an Beförderungen mit 19,9 % um 3,8 Prozentpunkte über ihrem Beschäftigtenanteil von 16,1 %. Bei den Angestellten sah die Situation insgesamt noch besser aus: Frauen im Angestelltenverhältnis profitierten von 58,5 % aller Höhergruppierungen. Dieser Anteil lag damit sogar 11,8 Prozentpunkte über ihrem Beschäftigtenanteil von 46,7 %. Nach Laufbahngruppen betrachtet ist jedoch festzustellen, dass nur im Bereich des mittleren und gehobenen Dienstes der Frauenanteil an Höhergruppierungen über ihrem Beschäftigtenanteil lag. Dagegen lag er im einfachen Dienst um 5,7 Prozentpunkte und im höheren Dienst um 4,3 Prozentpunkte niedriger. Ar-

beiterinnen konnten nur zu 11,9 % an höheren Einreihungen teilhaben, lagen also 4,3 Prozentpunkte unter ihrem Beschäftigtenanteil.

9.2 Frauenförderpläne

„§ 5 a

Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen

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

In allen Hochschulen lag – wie im LGG vorgesehen – ein Rahmenplan vor. Zu fast zwei Dritteln (62,5 %) wurden die Rahmenpläne durch eine AG, in der auch die Gleichstellungsbeauftragte vertreten war, erarbeitet. 25 % der Rahmenpläne wurden gemeinsam durch die Personalabteilung und die Gleichstellungsbeauftragte erstellt.

Darüber hinaus hatten 26 Hochschulen gültige Frauenförderpläne für alle Fachbereiche, die Verwaltung, die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und die zentralen Betriebseinheiten mit mindestens 20 Beschäftigten.

Fast alle Fachbereichspläne enthielten Zielvorgaben bei den Professuren (96,2 %) und beim wissenschaftlichen Nachwuchs (80,8 %). Zielvorgaben für die Vergabe von Stipendien (3,8 %), Lehrbeauftragungen (23,1 %) und Lehrstuhlvertretungen (7,7 %), bei Gastprofessuren (7,7 %) und beim Personal in Medizin, Technik und/oder Verwaltung (30,8 %) spielten eine untergeordnete Rolle. Zielvorgaben für drittmittelfinanzierte Mittelbaustellen gab es nicht. Darüber hinaus sahen einige Frauenförderpläne weitere Zielvorgaben für Studierende vor.

Ohne Zielvorgaben für Einstellungen bei Unterrepräsentanz von Frauen waren im einfachen Dienst nur 6,3 %, im gehobenen Dienst 11,5 % und im höheren Dienst 23,1 % der Frauenförderpläne. Über die Hälfte aller Zielvorgaben für Einstellungen wurden in den Hochschulen realisiert. Während im höheren Dienst 53,3 % der Zielvorgaben erreicht wurden, waren es im mittleren Dienst 87,5 %.

Auch Zielvorgaben für Beförderungen/Höhergruppierungen/Einreihungen waren in den Frauenförderplänen zu einem höheren Anteil als in denen der anderen Dienststellen enthalten. Für B 2 hatten 83,3 % der Hochschulen Zielvorgaben formuliert, für A 12 waren es 72,7 % und für A 15 64,7 %. Die Zielvorgaben wurden in einem hohen Umfang erreicht. Die Realisierungsquote reichte von 62,5 % für MTArb 9 bis zu 100 % in B 2.

Eine Vielzahl gleichstellungsrelevanter Maßnahmen war in den Frauenförderplänen verankert. Die folgende Auflistung stellt die Anteile der Hochschulen dar, die zu folgenden Themen Maßnahmen erarbeitet hatten:

• Fortbildung	96,8 %
• Personalauswahl	87,1 %
• Vereinbarkeit von Beruf und Familie	83,9 %
• Personalentwicklung	67,7 %
• Maßnahmen in Studium, Lehre und Forschung, z.B.:	
Besetzung von universitären Selbstverwaltungsgremien	71,0 %
Kinderbetreuungsangebote für Studierende	71,0 %
Studienberatungsangebote für Frauen in Fachbereichen mit Frauenunterrepräsentanz	67,7 %
Einbeziehung von Fragestellungen zur Frauen- und Geschlechterforschung sowie zur feministischen Forschung in das Lehrangebot	64,5 %
Ausschreibung befristeter Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals	64,5 %
vorrangige Vergabe von Lehraufträgen, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen an Frauen	61,3 %
Anreizsysteme zur Frauenförderung	58,1 %
Angebote zu geschlechtsspezifischen Lehr- und Lernprozessen	48,4 %
Vergabe von Stipendien	45,2 %
Mentoring	38,7 %
Vergabe von forschungsschwerpunktnahen Hilfskraftstellen an Frauen für Diplomarbeiten und Dissertationen	32,3 %
Kooperationsverträge mit Unternehmen (z.B. Ferienpraktikumsplätze)	22,6 %
Netzwerkbildung zum fächerübergreifenden Austausch	22,6 %

Darüber hinaus enthielten die Frauenförderpläne beispielsweise Maßnahmen zu Frauenprojektarbeit, zur Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Gewalt, zu Gender Mainstreaming und zur Errichtung von universitätseigenen Kindertagesstätten.

In gut zwei Dritteln (65,6 %) aller Hochschulen war für die Umsetzung der Frauenförderpläne ein Controlling im Sinne der VV Nr. 5 zu § 6 LGG vorgesehen, und zwar zu 47,6 % überwiegend laufend, zu 33,3 % einmal im Jahr und zu 19,1 % zur Hälfte der Laufzeit.

2 Hochschulen haben ergänzende Maßnahmen gemäß § 6 Abs. 5 LGG ergriffen, da während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar war, dass dessen Ziele nicht erreicht werden konnten.

Personalentwicklungskonzepte gab es an 7 Hochschulen. Die Frauenförderpläne dieser Hochschulen waren in 6 Fällen in das jeweilige Personalentwicklungskonzept eingebunden.

9.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Für die Chancen von Frauen auf Erwerbstätigkeit sind die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie von zentraler Bedeutung. Hierzu gehören Angebote in Bezug auf Arbeitszeit, Teilzeit und Beurlaubung.

Auch im Bereich der Hochschulen wurde von der Experimentierklausel (§ 13 AZVO) Gebrauch gemacht. Beispielhaft für Regelungen zur weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit seien genannt die Abschaffung der Kernzeit, die Ausweitung der Übertragungsmöglichkeiten für Zeitguthaben und die Ausweitung der Möglichkeiten des Freizeitausgleichs.

Gerade im Hinblick auf die zum 1.1.2004 in Kraft getretene Arbeitszeiterhöhung für die Beamtinnen und Beamten in Nordrhein-Westfalen sollten auch die Hochschulen alle Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung ausschöpfen.

Von den 43.887 Beschäftigten an den Universitäten und Fachhochschulen übten 12.525 (28,5 %) eine Teilzeitbeschäftigung aus. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten betrug 61,8 % (landesweit 82,2 %). Der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Frauen unter den beschäftigten Frauen betrug damit 45,4 %. Das bedeutet, dass fast jede zweite im Hochschulbereich beschäftigte Frau Teilzeit arbeitete. Ohne Altersteilzeit waren 26,4 % der Beschäftigten teilzeitbeschäftigt. Der Frauenanteil lag bei 63,1 %. Bezogen auf Beschäftigungsgruppen war der Frauenanteil mit 61,4 % bei den Angestellten am niedrigsten und mit 92,9 % im Bereich der Beamtinnen und Beamten am höchsten. Im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter lag der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten bei 80,9 %. Differenziert nach Laufbahngruppen ergab sich für den Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter mit 9,1 % die niedrigste Teilzeitquote, gefolgt vom gehobenen Dienst (incl. entspr. Angestellte) mit 20,7 %, dem höheren Dienst mit 26,9 %, dem mittleren Dienst mit 34,6 % und dem einfachen Dienst mit 41,1 %. Der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten übte mit 71,3 % eine Teilzeitbeschäftigung von genau der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit aus. 13,8 % der Teilzeitbeschäftigten arbeiteten mehr als 75 % der regelmäßigen Arbeitszeit, 8,9 % der Teilzeitbeschäftigten arbeiteten mehr als die Hälfte bis zu drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit und 6 % arbeiteten unterhälftig.

Am 31.12.2003 befanden sich insgesamt 912 Beschäftigte in Altersteilzeit, davon 422 (46,3 %) Frauen. Damit wurde Altersteilzeit mit 53,7 % überwiegend von Männern in Anspruch genommen. Angestellte stellten mit 70,3 % den größten Anteil an den Beschäftigten in Altersteilzeit, gefolgt von den Beamtinnen und Beamten mit 21 % und den Arbeiterinnen und Arbeitern mit 8,7 %. 42,4 % der Beschäftigten in Altersteilzeit befanden sich im mittleren Dienst bzw. entspr. Vergütungsgruppen, 24,8 % der Beschäftigten in Altersteilzeit waren im höheren Dienst und 24 % befanden sich im gehobenen Dienst. Die Inanspruchnahme von Altersteilzeit durch Frauen variierte in den einzelnen Laufbahngruppen recht stark. Der Frauenanteil war im Bereich des mittleren Dienstes bzw. entspr. Vergütungsgruppen mit 78,8 % am höchsten und mit 17,3 % im höheren Dienst am niedrigsten. Im gehobenen Dienst lag der Frauenanteil bei 31,1 %, im einfachen Dienst fand Altersteilzeit nicht statt.

Im Erhebungszeitraum gab es an den Hochschulen insgesamt 7.060 Beförderungen, Höhergruppierungen und höhere Einreihungen. Davon ging gut ein Fünftel (21,8 %) an Teilzeitbeschäftigte. Die Beförderungsquote von Teilzeitbeschäftigten lag damit 6,7 Prozentpunkte unter dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten (28,5 %). 5,4 % aller Beförderungen gingen an Teilzeitbeschäftigte. Dieser Anteil liegt nur geringfügig um 0,8 Prozentpunkte unter dem Beschäftigtenanteil von 6,2 %. Bei den Angestellten sah die Situation insgesamt schlechter aus: Teilzeitkräfte profitierten von 29,6 % aller Höhergruppierungen. Dieser Anteil lag damit sogar 8,2 Prozentpunkte unter ihrem Beschäftigtenanteil von 37,8 %. Teilzeitbeschäftigte Arbeiterinnen konnten nur zu 3,8 % an höheren Einreihungen teilhaben, also 7,7 Prozentpunkte unter ihrem Beschäftigtenanteil von 11,5 %. Damit wurden Teilzeitbeschäftigte auch in den Hochschulen durchgängig nur unterproportional beim beruflichen Aufstieg berücksichtigt.

Im Bereich der Hochschulen wurden insgesamt nur 2 % aller Führungspositionen (Rektor/in, Dekan/in, Kanzler/in, Leiter/in zentraler Einrichtungen und die jeweiligen Vertretungen) in Teilzeit ausgeübt. Dies entsprach nicht annähernd dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten im höheren Dienst von 27,6 %. Dies zeigt deutlich, dass neben der unterproportionalen Berücksichtigung bei Beförderungen etc. insbesondere bei dem Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen in Führungspositionen noch großer Handlungsbedarf besteht. Hier sind die Dienststellen aufgefordert, entsprechende Konzepte zu erstellen, wobei zu berücksichtigen ist, dass Teilzeit nicht nur die klassische

Halbtagsstelle bedeutet, sondern in unterschiedlichen Formen und auch mit nur geringen Einschränkungen des Zeitbudgets möglich ist.

Am 31.12.2003 waren 2,5 % (1.118) der Beschäftigten an Hochschulen beurlaubt (einschließlich Elternzeit). Davon waren 82,6 % Frauen. Unter den weiblichen Beschäftigten lag die Quote der Beurlaubungen damit bei 5,4 %. Von den insgesamt 1.118 Beurlaubten befanden sich 294 (26,3 %) in Elternzeit. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten in Elternzeit betrug 96,9 %. Ohne Berücksichtigung der Elternzeit war die Frauenquote bei Beurlaubungen mit 77,5 % deutlich niedriger. Die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit bzw. Beurlaubung wurden genutzt. So übten allein 62,2 % der Beamtinnen und Beamten in der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung von mehr als 12 Stunden bis zur Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit aus. 27 % der Beamtinnen und Beamten arbeiteten in der Elternzeit sogar mehr als 50 %, aber weniger als 30 Stunden pro Woche. Insgesamt 16,2 % der beurlaubten Beamtinnen und Beamten (ohne Elternzeit) arbeiteten in unterhäftiger Teilzeit.

9.4 Mittelvergabe

Aus § 5 Hochschulgesetz (HG) sowie § 5 LGG ergibt sich der gesetzliche Auftrag, Erfolge in der Gleichstellung von Frau und Mann bei der leistungsorientierten Mittelvergabe vom Staat an die Hochschulen und auch bei der hochschulinternen Mittelvergabe zu berücksichtigen. Die Umsetzung dieser gesetzlichen Vorgaben wurde von einer Arbeitsgruppe aus Vertreterinnen und Vertretern der Hochschulen und des Ministeriums unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten vorbereitet. Die im Auftrag des damaligen MFJFG erstellte Studie „Frauenförderung und Mittelvergabe an Hochschulen“ wurde dabei einbezogen.

In den Beratungen zeigte sich, dass die bisher vorhandenen Parameter zur Verteilung der Mittel geeignet sind, die Ziele der Frauenförderung zu integrieren und differenzierte Steuerungswirkungen zu entfalten. Um das Parametermodell nicht weiter zu komplizieren, wurde nach Abwägung der Vor- und Nachteile auf die Verwendung eines eigenen, neuen Frauenparameters verzichtet.

Sowohl unter gleichstellungs- wie hochschulpolitischen Aspekten stellten für den Bereich Forschung und Lehre die Parameter „Absolventen/innen“ und „Stellen für wissenschaftliches Personal“ die geeigneten Ansätze zur Berücksichtigung der Fortschritte in der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages dar. Dabei wurde der Erfolg in der Gleichstellung grundsätzlich an einer Zielmarke (und Obergrenze) von 50 % Frauenanteil gemessen, wobei nach Fächergruppen differenziert wurde. In einem ersten Schritt erhielten die Hochschulen bei einem unterdurchschnittlichen Frauenanteil in der jeweiligen Fächergruppe einen Abschlag auf den Ausgangswert des betreffenden Parameters. In einem zweiten Schritt wurde dann die Verteilung auf Grundlage der neu berechneten Parameterwerte ermittelt, so dass es im Ergebnis zu einer Umverteilung zwischen den Hochschulen kam.

Um diesen die Anpassung an den neuen Modus der Mittelverteilung zu erleichtern, erfolgte die Integration der Frauenförderung in das Verteilungsmodell in zwei Stufen. Für den Haushalt 2001 gingen die dargestellten frauenbezogenen Modifikationen zur Hälfte in die Berechnungen ein, beginnend mit dem Haushaltsjahr 2002 wurde der neue Berechnungsmodus vollständig umgesetzt. Die Umverteilung betrug in den Jahren 2002 und 2003 etwa 7 Mio. €. In 2004 wurden im Rahmen der Mittelvergabe an die Hochschulen ca. 17,5 Mio. € aufgrund der Frauenparameter umverteilt.

In gut zwei Dritteln (68,8 %) der Hochschulen erfolgte auch die interne Mittelvergabe nach den für die Mittelvergabe vom Staat an die Hochschulen maßgeblichen Kriterien. In den anderen Hochschulen blieb der Aspekt „Gleichstellung“ bei der internen Mittelvergabe unberücksichtigt. Dort spielte er z.B. eine Rolle bei der Zweckbindung der Mittel oder durch einen Vorwegabzug im Sachmittelbereich. Auch wurden Mittel nach individuell ermittelter Bedarfslage der Fachbereiche oder in bisheriger Tradition, d.h. ohne Gleichstellungsaspekte, intern verteilt.

9.5 Gremienbesetzung

Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien sollen gemäß § 12 LGG geschlechtsparitätisch besetzt werden. Zum Ende des Berichtszeitraums haben 31 Universitäten und Fachhochschulen angegeben, dass bei ihnen mindestens ein Gremium gebildet worden war. Insgesamt gab es 312 Gremien an den Hochschulen. 21,5 % (67) der Gremien waren geschlechtsparitätisch oder mit mehr Frauen besetzt. Frauen waren damit in 245 Hochschulgremien (78,5 %) unterrepräsentiert.

Insgesamt waren in den Gremien 1.355 Frauen tätig, was einem Anteil von 27,8 % entspricht. Während der Anteil von Frauen in den sonstigen Gremien etwas niedriger lag (26,2 %), betrug er in den Kommissionen, Beiräten sowie Verwaltungs- und Aufsichtsräten 29,5 %.

Soweit Entsendungsrechte bestanden, wurden in Gremien anderer Dienststellen im Geltungsbereich des LGG nur 10,5 % Frauen entsandt. Auch hier war der Frauenanteil an den Entsendungen in sonstige Gremien mit 8,8 % geringer als der Frauenanteil an den Entsendungen in Kommissionen, Beiräte sowie Verwaltungs- und Aufsichtsräte (10,9 %). Der Frauenanteil in Gremien und insbesondere bei den Entsendungen lag unterhalb des Landesdurchschnitts.

Somit gibt es auch bei der Gremienbesetzung im Hochschulbereich Nachholbedarf.

9.6 Gleichstellungsbeauftragte

„§ 23 Hochschulgesetz NRW Gleichstellungsbeauftragte

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

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

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

9.6.1 Bestellung und Ansiedlung

Die Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen nehmen eine Sonderstellung ein. Diese begründet sich zum einen damit, dass sie vor ihrer Bestellung gewählt und nicht, wie für den Rest der Landesverwaltung vorgesehen, durch Ausschreibung ermittelt werden. Zum anderen sind an den Hochschulen überwiegend mehr als 500 Beschäftigte tätig, so dass sich auch die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten und ihre Tätigkeitsbereiche von denen anderer Gleichstellungsbeauftragten unterscheiden. Hier spiegelt sich der landesweit erkennbare Trend wider, dass Rechte mit zunehmender Beschäftigtenzahl vermehrt in Anspruch genommen werden, dass sich die personelle und sächliche Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten mit zunehmender Beschäftigtenzahl verbessert und auch die Mitarbeit in Gremien der Dienststelle zunimmt.

Von den 32 Hochschulen, die in die Auswertung eingingen, hatten alle mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte und 81,3 % (26) auch mindestens eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Von der Möglichkeit, mehr als eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, wurde selten Gebrauch gemacht. Insgesamt nutzten nur vier Hochschulen (12,5 %) diese Möglichkeit. Eine Hochschule hatte zwei Gleichstellungsbeauftragte und drei Hochschulen hatten sogar drei Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Insgesamt waren am 31.12.2003 somit 39 Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen tätig. Von der Möglichkeit, mehr als eine Stellvertreterin zu bestellen, wurde häufiger Gebrauch gemacht. 14 Hochschulen (43,8 %; landesweit 10,1 %) hatten zwei und mehr Stellvertreterinnen bestellt. Am 31.12.2003 gab es insgesamt 51 stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte.

Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten – als organisatorischer Akt – erfolgt durch die Dienststelle. Für die Hochschulen gilt die Besonderheit, dass die Gleichstellungsbeauftragte vor ihrer Bestellung gewählt wird. Somit ist eine Ausschreibung entbehrlich (VV Nr. 1.2 zu § 15 Abs. 1 LGG). Einzelheiten der Wahl, der Bestellung und der Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung an Hochschulen regelt die jeweilige Grundordnung.

Von den insgesamt 39 bestellten Gleichstellungsbeauftragten waren 14 Beamtinnen und 25 Angestellte. Die Beamtinnen befanden sich in den Besoldungsgruppen A 12 – A 15 sowie C 1 – C 3, wobei die Besoldungsgruppe C 3 (Professorinnen) mit 42,9 % (6) am häufigsten vertreten war. Mit einer Ausnahme, die nach A 12 besoldet wurde, befanden sich alle (92,9 %) Gleichstellungsbeauftragten im höheren Dienst. Die Angestellten waren in den Vergütungsgruppen BAT X – BAT I eingruppiert, wobei die überwiegende Mehrheit (56 %; 14) in den Vergütungsgruppen BAT II b – I eingruppiert war. 28 % (7) befanden sich in den Vergütungsgruppen BAT IV b – BAT III. Nur 12 % (3) befanden sich in den Vergütungsgruppen BAT V c – V a. Lediglich eine Gleichstellungsbeauftragte (4 %) befand sich im Bereich der Vergütungsgruppen BAT X – VI b.

Das Besoldungs- bzw. Vergütungsniveau der Stellvertreterinnen lag niedriger als das der Gleichstellungsbeauftragten. Von den 51 stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten waren 17 Beamtinnen und 34 Angestellte. Die Beamtinnen befanden sich in den Besoldungsgruppen A 11 – A 14 sowie C 2 und C 3. Auch hier war die Besoldungsgruppe C 3 mit 41,2 % (7) am häufigsten vertreten. Bei den Angestellten waren nur noch 35,3 % (12) in die Vergütungsgruppe BAT II b – I und 14,7 % in BAT IV b – III eingruppiert. In den Vergütungsgruppen V c – V a betrug der Anteil hingegen 23,5 %, in den Vergütungsgruppen BAT X – BAT VI b sogar 26,5 %.

Insgesamt ist festzustellen, dass die Besoldung/Vergütung der Gleichstellungsbeauftragten im Wesentlichen den Anforderungen an ihre Tätigkeit entsprach.

Die überwiegende Mehrheit der Gleichstellungsbeauftragten (59 %; 23) war mit 30 und mehr Wochenstunden beschäftigt. 28,2 % (11) arbeiteten zwischen 10 bis unter 20 Stunden und 12,8 % (5) waren zwischen 20 bis unter 30 Stunden beschäftigt.

Die organisatorische Ansiedlung der Gleichstellungsbeauftragten (Stabsstelle, Personalverwaltung, Fachbereich) war unterschiedlich ausgestaltet. In 59,4 % der Fälle war die Gleichstellungsbeauftragte eine Stabsstelle, in 6,3 % der Fälle war sie der Personalverwaltung und in 34,4 % der Fälle einem Fachbereich zugeordnet.

9.6.2 Arbeitssituation

64,1 % (25) der 39 Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen wurden von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben entlastet. Damit lag ihr Anteil deutlich über dem Landesdurchschnitt von 40,6 %. Insgesamt erhielten

- 17,9 % (7) eine wöchentliche Entlastung von unter 10 Stunden,
- 15,4 % (6) eine wöchentliche Entlastung von 10 bis unter 20 Stunden,
- 2,6 % (1) eine wöchentliche Entlastung von 20 bis unter 30 Stunden,
- 28,2 % (11) eine wöchentliche Entlastung von 30 und mehr Stunden.

Nach Beschäftigtengrößenklassen betrachtet ist festzustellen, dass an Hochschulen mit 20 bis 200 Beschäftigten 75 % (6 von 8) der Gleichstellungsbeauftragten keine Entlastung erhielten und an Hochschulen mit mehr als 500 Beschäftigten 36,4 % (8 von 22).

Von den 51 Stellvertreterinnen nahmen 24 (47,1 %) eine reine Abwesenheitsvertretung wahr. Landesweit waren es 83,3 % der Stellvertreterinnen, die nur bei Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten tätig wurden.

Insgesamt waren am Ende des Berichtszeitraums in 19 Hochschulen auch Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter für die Tätigkeit bei den Gleichstellungsbeauftragten ganz oder teilweise von anderen Aufgaben entlastet. An 13 Hochschulen war der Gleichstellungsbeauftragten eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zugewiesen und an je drei Hochschulen waren es zwei bzw. drei und mehr. Die durchschnittliche wöchentliche Entlastung betrug 23,3 Stunden. Auch hier zeigte sich, dass sowohl die Zahl der Hochschulen, die ihre Gleichstellungsbeauftragte personell unterstützten als auch der Umfang der Entlastung der Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter von anderen dienstlichen Aufgaben mit zunehmender Beschäftigtenzahl stieg. Landesweit betrug die durchschnittliche Entlastung der Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter nur 14,6 Stunden und lag damit fast 9 Stunden niedriger als im Hochschulbereich.

An Fortbildungen im Hinblick auf ihre Gleichstellungstätigkeit nahmen im Berichtszeitraum 46,2 % (18) der Gleichstellungsbeauftragten teil.

Im Gegensatz zur übrigen Landesverwaltung, in der nur 5,7 % der Gleichstellungsbeauftragten über eigene finanzielle Mittel verfügten, waren die Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen zu 93,8 % mit eigenen finanziellen Mitteln ausgestattet.

Nach Auskunft der Gleichstellungsbeauftragten wurden in 78,1 % der Hochschulen (25) Stellungnahmen gem. § 18 Abs. 2 LGG im Vorfeld von Entscheidungen abgegeben. Dieser Anteil lag deutlich über dem Landesdurchschnitt von 58,9 %.

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an den unterschiedlichen Maßnahmen stellte sich wie folgt dar:

Maßnahmen	Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgte in %			
	im Abstimmungsprozess	gleichzeitig mit Personalrat	nach Entscheidung zur Information	nicht
Personelle Maßnahmen				
Beurteilungsbesprechungen	84,6	3,8	3,8	7,7
Stellenausschreibungen	34,4	59,4	6,3	0,0
Vorstellungsgespräche	31,3	65,6	3,1	0,0
Einstellungen	40,6	53,1	6,3	0,0
Befristete Arbeitsverhältnisse	31,3	56,3	6,3	0,0
Zuweisung eines Arbeitsplatzes	26,9	46,2	0,0	26,9
Beförderung/Höhergruppierung	34,4	46,9	0,0	18,8
Fortbildungen	31,3	15,6	3,1	50,0
Umsetzungen	33,3	36,7	3,3	26,7
Versetzungen	32,0	40,0	4,0	24,0
Abordnungen	25,0	37,5	4,2	33,3
Entlassungen/Kündigungen/Aufhebungsverträge	25,8	45,2	6,5	22,6
Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand	32,0	36,0	8,0	24,0
Nebentätigkeiten	12,9	3,2	0,0	83,9
Teilzeitbeschäftigungen	25,0	40,6	3,1	31,3
Altersteilzeit	22,6	35,5	6,5	35,5
Sabbatjahr	18,2	27,3	0,0	54,5
Beurlaubungen	26,7	36,7	6,7	30,0
Ausbildung	34,6	46,2	0,0	19,2
Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung/Mobbing	91,3	0,0	0,0	8,7
Erstellung von Grundsatzpapieren zur Personalplanung/-entwicklung/Verwaltungsmodernisierung, Fortbildung, z.B. Grundsätze zur Zusammenarbeit, Beurteilungsrichtlinien	64,0	24,0	0,0	12,0
Erstellung von Personalentwicklungskonzepten	70,6	5,9	5,9	17,6
Entwürfe rechtlicher Regelungen, allgemeine Grundsatzpapiere etc.	69,2	15,4	3,8	11,5
Soziale Maßnahmen				
Wohnungen der Dienststelle	25,0	0,0	8,3	66,7
Sozialeinrichtungen	62,5	12,5	0,0	25,0
Sozialpläne	50,0	0,0	0,0	50,0
Organisatorische Maßnahmen				
Arbeitszeit	43,8	37,5	3,1	15,6
Heimarbeit	53,8	15,4	0,0	30,8
Umorganisation	60,0	24,0	4,0	12,0
Organisationsuntersuchungen	57,1	14,3	0,0	28,6
Vorschlagswesen	45,5	0,0	9,1	45,5
Rationalisierungsangelegenheiten	44,4	33,3	0,0	22,2
Privatisierungen	16,7	16,7	16,7	50,0

Wie beim landesweiten Vergleich erfolgte in einer nicht unerheblichen Zahl der Fälle die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen gleichzeitig mit der Beteiligung des Personalrates. Diese Praxis widerspricht der Regelung in der VV Nr. 2.1 zu § 18 Abs. 2 LGG. Darin wird deutlich herausgestellt, dass die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Maßnahmen bereits im Planungsstadium zu beteiligen ist. VV Nr. 2.3 zu § 18 Abs. 2 LGG klärt ausdrücklich, dass das Recht auf Abgabe einer Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vor das personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren tritt (Ausnahme: fristlose Entlassungen und außerordentliche Kündigungen), da die Abstimmung zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Dienststellenleitung Element der Willensbildung der Dienststelle ist.

Nach VV Nr. 1.5 zu § 17 Abs. 1 LGG können über Form und Umfang der Beteiligung zwischen Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragter Absprachen getroffen werden. Von dieser Möglichkeit wurde häufig Gebrauch gemacht. In 27 Hochschulen (84,4 %) gab es Absprachen zum Umfang der Beteiligung und in 26 Hochschulen (81,3 %) gab es Absprachen zum Zeitpunkt der Beteiligung.

9.6.3 Rechte

Vom Personalakteneinsichtsrecht wurde im Berichtszeitraum in 68,8 % der Hochschulen (22) von den Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen Gebrauch gemacht. Auch dieser Anteil lag deutlich über dem Landesdurchschnitt von 39,4 %. Hier machte sich einmal mehr bemerkbar, dass der überwiegende Teil der Hochschulen mehr als 500 Beschäftigte hatte und daher mehr Personalentscheidungen getroffen wurden. Mit der Zahl der Beschäftigten stieg auch der Anteil der Gleichstellungsbeauftragten, die in Personalakten Einsicht nahmen.

Im Berichtszeitraum nutzten 90,6 % (29) der Gleichstellungsbeauftragten je Hochschule ihr unmittelbares Vortragsrecht, und zwar:

bei personellen Maßnahmen	100,0 % (29)
bei sozialen Maßnahmen	65,5 % (19)
bei organisatorischen Maßnahmen	79,3 % (23).

Damit machten sie überdurchschnittlich oft davon Gebrauch (Landesdurchschnitt 64,1 %).

Im Berichtszeitraum übten 65,6 % (21) der Gleichstellungsbeauftragten je Hochschule ihr Widerspruchsrecht aus. Der Widerspruch bezog sich bei

- 21 Gleichstellungsbeauftragten (= 100 %) auf personelle Maßnahmen,
- 4 Gleichstellungsbeauftragten (= 19 %) auf organisatorische Maßnahmen und bei
- 3 Gleichstellungsbeauftragten (= 14,3 %) auf soziale Maßnahmen.

Von den 21 Gleichstellungsbeauftragten, die von ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch machten, hatten 14,3 % (3) immer, 57,1 % (12) überwiegend, 19 % (4) selten und 9,5 % (2) der Gleichstellungsbeauftragten nie Erfolg. Somit hatten über 71 % mit ihren Widersprüchen immer oder überwiegend Erfolg. Dies zeigt, dass das Widerspruchsrecht ein wirksames Instrument für die Gleichstellungsbeauftragte zur Kontrolle und Förderung gleichstellungsrelevanter Ziele ist.

Wird dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten einer Hochschule nicht abgeholfen, kann sie innerhalb einer Woche nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle nach rechtzeitiger Unterrichtung der Dienststellenleitung eine Stellungnahme der Gleichstellungskommission, ansonsten des Senates einholen. Der Vollzug der Maßnahme ist bis zum Vorliegen der Stellung-

nahme grundsätzlich auszusetzen. Von der Möglichkeit, eine Stellungnahme der Gleichstellungskommission bzw. des Senates einzuholen, machten fünf Gleichstellungsbeauftragte Gebrauch. Damit entfielen 42,9 % (15) der landesweit angeforderten Stellungnahmen auf den Hochschulbereich.

Im Berichtszeitraum nahmen alle Gleichstellungsbeauftragten an Besprechungen der Dienststelle teil (landesweit 70,4 %). Als wichtigste Besprechungsarten wurden genannt:

- anlassbezogene Dienstbesprechungen bei der Personalstelle oder der Dienststellenleitung (80,7 %)
- regelmäßige Dienstbesprechungen bei der Personalstelle, allein oder mit anderen Führungskräften/Beschäftigten (48,4 %)
- regelmäßige Dienstbesprechungen bei der Dienststellenleitung, allein oder mit anderen Führungskräften/Beschäftigten (38,7 %)
- Beurteilungsbesprechungen (32,3 %)
- Besprechungen mit dem Personalrat (3,2 %)
- sonstige Besprechungen (12,9 %).

Der überwiegende Teil (80,6 %) der Gleichstellungsbeauftragten erhielt regelmäßig Einladungen zu den o.g. Besprechungen, 19,4 % erhielten teilweise Einladungen. Es gab keine Gleichstellungsbeauftragte, die nie eingeladen wurde. Damit wurden die Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen überdurchschnittlich zu Besprechungen eingeladen (landesweit erhielten 54,6 % regelmäßig Einladungen, 21,2 % teilweise und 24,2 % keine Einladungen).

Für den Fall, dass die Gleichstellungsbeauftragten nicht an den Besprechungen teilnahmen, erhielten 58,1 % (landesweit 31,7 %) der Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig und 38,7 % (landesweit 27,5 %) der Gleichstellungsbeauftragten wenigstens teilweise ein Protokoll. Lediglich 3,2 % (landesweit 40,9 %) der Gleichstellungsbeauftragten erhielten kein Protokoll.

35,5 % der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen nahmen regelmäßig an den Besprechungen der Dienststellenleitung mit dem Personalrat teil. Damit lagen sie unter dem Landesdurchschnitt von 49,6 %.

9.6.4 Mitarbeit in Gremien

In die Arbeit von Gremien (außer Auswahlgremien) der Hochschulen waren die Gleichstellungsbeauftragten sehr gut eingebunden. 87,5 % arbeiteten in ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte in Gremien mit (landesweit waren es lediglich 23,1 % der Gleichstellungsbeauftragten). Durchschnittlich bezog sich die Mitarbeit auf 5,7 Gremien pro Gleichstellungsbeauftragter (im Landesdurchschnitt 2,9 Gremien). Bestätigt wird auch der landesweit erkennbare Trend, dass mit zunehmender Beschäftigtenzahl sowohl der Anteil der Gleichstellungsbeauftragten, die in einem Gremium mitwirken, als auch die Anzahl der Gremien pro Gleichstellungsbeauftragte stieg. So arbeiteten die 17 Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen mit mehr als 500 Beschäftigten in durchschnittlich 7,4 Gremien mit.

9.6.5 Durchführung von Sprechstunden und Frauenversammlungen

Nach § 18 Abs. 5 LGG kann die Gleichstellungsbeauftragte Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Sprechstunden hielten im Berichtszeitraum 87,1 % der Gleichstellungsbeauftragten an Hoch-

schulen ab (landesweit 31,2 %). Frauenversammlungen wurden von 48,4 % der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt (landesweit 27,9 %). Dies entspricht ebenfalls dem landesweit festzustellenden Trend, dass mit steigender Beschäftigtenzahl auch der Anteil der Gleichstellungsbeauftragten, die Sprechstunden oder Frauenversammlungen durchführen, stieg.

9.6.6 Vernetzung

Von den Möglichkeiten des LGG zur Vernetzung machten mit einer Ausnahme alle Gleichstellungsbeauftragten Gebrauch. Der Kontakt erfolgte zu

- 83,3 % durch regelmäßige Telefonate,
- 76,7 % durch regelmäßige Treffen und zu
- 53,3% durch Dienstbesprechungen auf Einladung einer übergeordneten Dienststelle.

Auffallend ist, dass der Kontakt durch regelmäßige Telefonate und regelmäßige Treffen weit über dem Landesdurchschnitt von 48,1 % lag. Kontakte auf Einladung einer übergeordneten Dienststelle spielten dagegen im Vergleich zum Landesdurchschnitt von 90 % eine eher untergeordnete Rolle. Trotz der recht guten Kontakte zu anderen Gleichstellungsbeauftragten sahen rund drei Viertel (74,2 %) der Gleichstellungsbeauftragten die Notwendigkeit einer noch umfassenderen Vernetzung.

9.7 Handlungsbedarf und Folgerungen

Der Anteil der Frauen im wissenschaftlichen Bereich der Hochschulen hat sich im Berichtszeitraum langsam, aber beständig gesteigert. Bei den Professuren ist er auf 12,7 % angestiegen. Wie auch in den anderen Dienststellen der unmittelbaren Landesverwaltung sind weitere Anstrengungen nötig, um Frauen eine größere Teilhabe im wissenschaftlichen Bereich zu ermöglichen.

Insbesondere müssen die Hochschulen, die in ihre interne Mittelvergabe noch nicht die Fortschritte bei der Gleichstellung von Frau und Mann integriert haben, den gesetzlichen Auftrag aus § 5 LGG umsetzen.

Hinsichtlich einer geschlechtsparitätischen Besetzung von Gremien werden die Hochschulen künftig verstärkte Anstrengungen unternehmen (siehe auch III.6.).

Wenngleich die Situation der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen günstiger ist als in den übrigen Teilen der Landesverwaltung, besteht auch dort noch Handlungsbedarf, was deren Beteiligung angeht (siehe auch III.8.).

IV. Anhang

1. Gesetzestexte

1.1 Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen und zur Änderung anderer Gesetze

**Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern
für das Land Nordrhein-Westfalen und zur Änderung anderer Gesetze
vom 9. November 1999**

(Verkündung: 19.11.1999; In-Kraft-Treten: 20.11.1999; Fundstelle: GV. NRW. S. 590)

Inhaltsübersicht

Artikel 1

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

Artikel 2

Änderung des Frauenförderungsgesetzes

Artikel 3

Änderung des Universitätsgesetzes

Artikel 4

Änderung des Fachhochschulgesetzes

Artikel 5

Änderung des Kunsthochschulgesetzes

Artikel 6

Änderung des Fachhochschulgesetzes öffentlicher Dienst

Artikel 7

Änderung der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen

Artikel 8

Änderung der Kreisordnung für das Land Nordrhein-Westfalen

Artikel 9

Änderung des Gesetzes über den Kommunalverband Ruhrgebiet

Artikel 10

Änderung der Landschaftsverbandsordnung für das Land Nordrhein-Westfalen

Artikel 11

Änderung des Gesetzes über den Westdeutschen Rundfunk Köln

Artikel 12

Änderung des Rundfunkgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen

Artikel 13

In-Kraft-Treten

Artikel 1
Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen
(Landesgleichstellungsgesetz – LGG)

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 Westdeutsche Landesbank Girozentrale, 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 § 38 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 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 Frauen-

förderplänen 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 § 8 Abs. 4, § 199 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 25 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 Professorinnen und Professoren, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich. Soweit Professorinnen und Professoren im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Professorinnen und Professoren im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 1 einbezogen. Die Professorinnen und Professoren, die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Vergütungsgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte und die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen 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.

(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 auszu-schreiben.

(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 § 38 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

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. Weiter gehende 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 zuge-
mutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Um-
fangs 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 § 102 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage; die Personalvertretung kann 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.

Artikel 2 **Änderung des Frauenförderungsgesetzes**

Artikel II des Gesetzes zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen im öffentlichen Dienst (Frauenförderungsgesetz - FFG) vom 31. Oktober 1989 (GV. NRW. S. 567) wird aufgehoben.

Artikel 3 **Änderung des Universitätsgesetzes**

Das Gesetz über die Universitäten des Landes Nordrhein-Westfalen (Universitätsgesetz - UG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. August 1993 (GV. NRW. S. 532), zuletzt geändert durch Gesetz vom 1. Juli 1997 (GV. NRW. S. 213), wird wie folgt geändert:

"§ 23 a **Gleichstellungsbeauftragte**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen, des Klinischen Vorstands und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Bei der Beratung von Angelegenheiten im Rektorat und im Klinischen Vorstand, welche die Gleichstellung unmittelbar berühren, ist ihr Gelegenheit zur Information und Teilnahme zu geben. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.

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

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) Anwendung."

Artikel 4 **Änderung des Fachhochschulgesetzes**

Das Gesetz über die Fachhochschulen im Lande Nordrhein-Westfalen (Fachhochschulgesetz - FHG) vom 3. August 1993 (GV. NRW. S. 564), zuletzt geändert durch Gesetz vom 1. Juli 1997 (GV. NRW. S. 213), wird wie folgt geändert:

"§ 19 a **Gleichstellungsbeauftragte**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Fachhochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Fachhochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe. Sie kann hierzu an den Sit-

zungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Bei der Beratung von Angelegenheiten im Rektorat, welche die Gleichstellung unmittelbar berühren, ist ihr Gelegenheit zur Information und Teilnahme zu geben. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.

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

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) Anwendung."

Artikel 5 **Änderung des Kunsthochschulgesetzes**

§ 17 des Gesetzes über die Kunsthochschulen im Lande Nordrhein-Westfalen (Kunsthochschulgesetz - KunstHG) vom 20. Oktober 1987 (GV. NRW. S. 366), geändert durch Gesetz vom 20. Dezember 1994 (GV. NRW. 1995 S. 20), wird wie folgt gefasst:

"§ 17 **Gleichstellungsbeauftragte**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Kunsthochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Kunsthochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der gemeinsamen Kommissionen, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Bei der Beratung von Angelegenheiten im Rektorat, welche die Gleichstellung unmittelbar berühren, ist ihr Gelegenheit zur Information und Teilnahme zu geben. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.

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

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) Anwendung.

Artikel 6 **Änderung des Fachhochschulgesetzes öffentlicher Dienst**

§ 17 a des Gesetzes über die Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen (Fachhochschulgesetz öffentlicher Dienst - FHGöD -) vom 29. Mai 1984 (GV. NRW.

S. 303), zuletzt geändert durch Gesetz vom 10. Februar 1998 (GV. NRW. S. 134) wird wie folgt gefasst:

"§ 17 a Gleichstellungsbeauftragte

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

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

(3) Im Übrigen finden die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) Anwendung."

Artikel 7 Änderung der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen

Die Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (GO NW) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 666), zuletzt geändert durch Gesetz vom 15. Juni 1999 (GV. NRW. S. 386), wird wie folgt geändert:

§ 5 wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 2 wird das Wort "grundsätzlich" gestrichen.
2. Absatz 3 Satz 2 wird gestrichen.
3. Dem Absatz 3 werden folgende Absätze 4 bis 6 angefügt:

"(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Verwaltungsvorstands, des Rates und seiner Ausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Bürgermeisters widersprechen; in diesem Fall hat der Bürgermeister den Rat zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

(6) Das Nähere zu den Absätzen 3 bis 5 regelt die Hauptsatzung."

Artikel 8

Änderung der Kreisordnung für das Land Nordrhein-Westfalen

Die Kreisordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (KrO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 646), zuletzt geändert durch Gesetz vom 17. Dezember 1997 (GV. NRW. S. 458), wird wie folgt geändert:

§ 3 wird wie folgt geändert:

1. Abs. 2 Satz 2 wird gestrichen.
2. Dem Absatz 2 werden folgende Absätze 3 bis 5 angefügt:

"(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Kreisausschusses, des Kreistages und seiner Ausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Landrates widersprechen; in diesem Fall hat der Landrat den Kreistag zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

(5) Das Nähere zu den Absätzen 2 bis 4 regelt die Hauptsatzung."

Artikel 9

Änderung des Gesetzes über den Kommunalverband Ruhrgebiet

Das Gesetz über den Kommunalverband Ruhrgebiet (KVRG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 640), zuletzt geändert durch Gesetz vom 17. Dezember 1997 (GV. NRW. S. 458), wird wie folgt geändert:

§ 4 a wird wie folgt geändert:

1. Absatz 2 Satz 2 wird gestrichen.
2. Dem Absatz 2 werden folgende Absätze 3 bis 5 angefügt:

"(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Verbandsausschusses, der Verbandsversammlung und ihrer Ausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Verbandsdirektors widersprechen; in diesem Fall hat der Vorsitzende der Verbandsversammlung diese auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

(5) Das Nähere zu den Absätzen 2 bis 4 regelt die Satzung."

Artikel 10

Änderung der Landschaftsverbandsordnung für das Land Nordrhein-Westfalen

Die Landschaftsverbandsordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (LVerbO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Juli 1994 (GV. NRW. S. 657), zuletzt geändert durch Gesetz vom 14. Juli 1999 (GV. NRW. S. 412), wird wie folgt geändert:

§ 5 b wird wie folgt geändert:

1. Absatz 2 Satz 2 wird gestrichen.
2. Dem Absatz 2 werden folgende Absätze 3 bis 5 angefügt:

"(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Landschaftsausschusses, der Landschaftsversammlung und ihrer Fachausschüsse teilnehmen. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs unterrichten.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, den Beschlussvorlagen des Direktors des Landschaftsverbandes widersprechen; in diesem Fall hat der Vorsitzende der Landschaftsversammlung diese zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

(5) Das Nähere zu den Absätzen 2 bis 4 regelt die Satzung."

Artikel 11

Änderung des Gesetzes über den Westdeutschen Rundfunk Köln

Das Gesetz über den "Westdeutschen Rundfunk Köln" (WDR-Gesetz) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. April 1998 (GV. NRW. S. 265) wird wie folgt geändert:

§ 16 Abs. 2 Satz 2 Nr. 11 wird wie folgt gefasst:

"11. Beschlüsse über Grundsatzfragen der Personalwirtschaft des WDR einschließlich der Beschlüsse über Grundsatzfragen zur Frauenförderung bei der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im WDR,"

Artikel 12

Änderung des Rundfunkgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen

Das Rundfunkgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LRG NW) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. April 1998 (GV. NRW. S. 240) wird wie folgt geändert:

In § 57 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 wird der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nummer 7 angefügt:

7. der Frauenförderplan nach § 5 a des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590)."

Artikel 13 In-Kraft-Treten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

1.2 Änderungen des Landesgleichstellungsgesetzes

Gesetz zur Neuregelung der Rechtsverhältnisse der öffentlich-rechtlichen Kreditinstitute in Nordrhein-Westfalen Vom 2. Juli 2002

Artikel 8 Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes

In § 2 Abs. 2 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) werden die Wörter „Westdeutsche Landesbank Girozentrale“ durch die Wörter „Landesbank Nordrhein-Westfalen, die LBS Westdeutsche Landesbausparkasse“ ersetzt.

Gesetz zur Weiterentwicklung der Hochschulreformen (Hochschulreform-Weiterentwicklungsgesetz – HRWG) Vom 30. November 2004

Artikel 7 Änderung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz -LGG)

Das 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 Gesetz vom 2. Juli 2002 (GV. NRW. S. 284), wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Satz 2 werden nach dem Wort „Professuren“ die Wörter „sowie Juniorprofessuren“ eingefügt.
2. § 7 Abs. 4 wird wie folgt gefasst:
„(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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.“

2. Verwaltungsvorschriften

Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes

RdErl. d. Ministeriums für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit
v. 27.4. 2001 - II A 3 -2330 -

Bei der Durchführung des Landesgleichstellungsgesetzes - LGG - vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) sind die folgenden auf der Grundlage von § 23 LGG erlassenen Verwaltungsvorschriften zu beachten. Sie gelten für die Verwaltungen des Landes, die Eigenbetriebe und Krankenhäuser des Landes sowie die Gerichte, die Hochschulen, den Landesrechnungshof, die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Verwaltung des Landtags.

Den obersten Landesbehörden bleibt es unbenommen, für ihren Zuständigkeitsbereich im Benehmen mit dem MFJFG die Verwaltungsvorschriften durch spezifische Ausführungserlasse zu ergänzen.

Zu § 1

Zu Absatz 3

Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags und die Umsetzung des LGG sind für Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen beurteilungsrelevant.

Zu § 3

1

Zu Absatz 2

1.1

Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind auch

- beurlaubte Beschäftigte, sowie im Mutterschutz befindliche Personen
- Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen
- studentische Hilfskräfte
- wissenschaftliche Hilfskräfte
- Beschäftigte, die aus Drittmitteln bezahlt werden, sofern ein Arbeitsverhältnis (auch befristet) besteht.

1.2

Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind nicht

- Zivildienstleistende
- Praktikantinnen und Praktikanten
- Beschäftigte aus Gestellungsverträgen und Leihverträgen
- Unternehmerinnen und Unternehmer im Rahmen von Werkverträgen.

Zu § 4

Im dienstlichen Schriftverkehr und in Vordrucken ist auf eine sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten und sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden; auf den Gem. RdErl. d. Justizministeriums, d. Ministerpräsidenten und aller Landesministerien v. 24.3.1993 „Gleichstellung von Frau und Mann in der Rechts- und Amtssprache“ (MBl. NRW. S. 780/SMBl. NRW 20020) wird verwiesen. Gesetze, Verordnungen, Satzungen usw. sollen spätestens dann sprachlich überarbeitet werden, wenn sie neu erlassen oder in weiten Teilen novelliert werden.

Zu § 5

Die Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages (Artikel 3 Abs. 2 GG) und der Umsetzung des Gesetzes sind sowohl bei der leistungsorientierten Mittelvergabe vom Staat an die Hochschulen und deren Medizinische Einrichtungen als auch bei der internen Mittelvergabe von den Hochschulen an die Fachbereiche, die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen, die zentralen Betriebseinheiten und die medizinischen Einrichtungen zu berücksichtigen. Die Aufzählung möglicher Kriterien in Satz 2 ist beispielhaft und nicht abschließend.

Zu § 5 a

1

Zu Absatz 1

1.1

Ein Frauenförderplan ist unabhängig davon zu erstellen, ob der Dienststelle in Personalangelegenheiten die Letztentscheidungskompetenz zukommt oder ob Frauen in der Dienststelle unterrepräsentiert sind.

1.2

Bei dienststellenübergreifenden Frauenförderplänen können sowohl alle Stellen als auch bestimmte Stellen, z.B. die des höheren Dienstes, mehrerer Dienststellen zusammengefasst werden. Die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde entscheidet über eine solche Zusammenfassung und darüber, welche Dienststelle den dienststellenübergreifenden Frauenförderplan erstellt.

1.3

Die Dienststellen haben sicherzustellen, dass am Tage nach dem Ende der dreijährigen Laufzeit eines Frauenförderplans jeweils der neue Frauenförderplan in Kraft tritt. Erhebungsstichtag ist der 31.12. des letzten Jahres der Geltungsdauer des laufenden Frauenförderplans.

2

Zu Absatz 2

Bei einem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten einer nachgeordneten Behörde hat im Zustimmungsverfahren (Satz 3) die für die unmittelbare allgemeine Dienstaufsicht zuständige Dienststelle die Beteiligung ihrer Gleichstellungsbeauftragten sicherzustellen.

3

Zu Absatz 8

Die Bekanntmachung des Frauenförderplans, des Berichtes einschl. der Umsetzung der Gremienregelung und der durchgeführten Maßnahmen erfolgen jeweils durch Hausverfügung bzw.

in entsprechender geeigneter Weise. Die Belange des Datenschutzes sind zu wahren. Einzelangaben über persönliche und sachliche Verhältnisse dürfen nicht veröffentlicht werden.

Zu § 6

1

Zu Absatz 1

Die Dienststellen sind gehalten, bei allen Personalentscheidungen und -planungen sowie bei ihrer Personalpolitik die Frauenförderpläne einzubeziehen.

2

Zu Absatz 2

2.1

Grundlage der Analyse der Situation der bestehenden Personalstruktur ist der „Ist-Stand-Personal“.

Anlage 1

Dazu werden - je nach den Gegebenheiten vor Ort – die aus der Anlage 1 ersichtlichen Daten erhoben, die sich jeweils auf die letzten drei Jahre und/oder auf einen Stichtag beziehen müssen (Muster von Erhebungsbögen sind ebenfalls als Anlage 2 beigelegt).

Anlage 2

2.2

Die Bestandsaufnahme kann je nach den Gegebenheiten vor Ort getrennt nach Organisationseinheiten, z.B. abteilungsweise, erfolgen, um auf der Grundlage einer transparenten Darstellung eine aussagekräftige Analyse der Beschäftigtenstruktur zu erleichtern.

2.3

Die Zahlen der Personalbestandsaufnahme sind unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten zu analysieren. Dabei sind die möglichen Gründe für eine geschlechtsspezifische Beschäftigtenstruktur unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Lebensbiografien und insbesondere für Unterrepräsentanzen von Frauen (z.B. Beurteilungsergebnisse) aufzuzeigen.

2.4

Für die geforderte Prognose zur Personalentwicklung ist es erforderlich, die Zahl der zu besetzenden Stellen und möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen unter Berücksichtigung zu erwartender Fluktuationen in der Dienststelle zu ermitteln. Ruhestand, Altersteilzeit, Emeritierung, Versetzungen, Wechsel in andere Berufsbereiche, Umsetzungen, Beförderungen, Stellenabbau sowie Rückkehr aus Beurlaubungen sind beispielhafte Faktoren, die in die Prognoseentscheidung einzubeziehen sind. In Teilbereichen, in denen sich der Einfluss dieser Faktoren auf die Personalentwicklung in der jeweiligen Dienststelle nicht aus vorhandenen Daten und Statistiken ableiten lässt, erfolgt die Prognose anhand von Durchschnittswerten, wie sie sich in der Dienststelle in der Vergangenheit ergeben haben. Besondere Umstände- z.B. Neuressortierungen- sind zu berücksichtigen.

3

Zu Absatz 3

3.1

Die Dienststelle legt die Vorgaben, welche Ziele in welchem Zeitraum erreicht werden sollen, fest. Diese konkreten Ziel- und Zeitvorstellungen haben sich einerseits an den konkreten Verhältnissen vor Ort zu orientieren, andererseits ist die vom Gesetz als Zielvorgabe definierte Er-

höhung des Frauenanteils auf 50 vom Hundert zu berücksichtigen. Die Festlegung der Zielvorgaben muss geeignet sein, den Frauenanteil schrittweise zu erhöhen (Anlage 2.11 und 2.12).

3.2

Bei der Feststellung der Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind die Grundsätze des § 7 maßgebend.

4

Zu Absatz 4

Konkrete Maßnahmen sind auf der Grundlage der Analyse der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Berufs- und Funktionsbereichen zu ergreifen. In Betracht kommen insbesondere:

- Veränderung des Personalauswahlverfahrens unter Beachtung der Vorgaben des § 7 LGG
- systematische Nachwuchsentwicklung
- Benennung und Besetzung so genannter „Startpositionen“
- Vergabe weiterqualifizierender Sonderaufträge
- Beteiligung an Ausbildungs- und Lehrtätigkeiten
- Vorgaben für Fortbildungsmaßnahmen
- Angebote an Fortbildungsmaßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach Beurlaubungen
- familienfreundliche Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit, (alternierende) (Tele-)Heimarbeit
- Besetzung von Gremien
- Beteiligung an Projektgruppen
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Aufgabenzuschnittes sowie Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, um beispielsweise die Übernahme von Teamassistenzen insbesondere durch Schreibkräfte zu ermöglichen
- Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte, deren Arbeitsplätze aufgrund der technischen Entwicklung oder aufgrund von Organisationsentscheidungen abgebaut werden
- Maßnahmen, die geeignet sind, überwiegend mit Männern besetzte Arbeitsplätze so umzugestalten, dass sie auch mit Frauen besetzt werden können, z.B. durch bauliche Maßnahmen.

5

Zu Absatz 5

Auch innerhalb der Geltungsdauer des Frauenförderplans muss die Dienststelle überprüfen, ob die Zielvorgaben durch die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen auch tatsächlich erreicht werden.

6

Zu Absatz 6

Von der Begründungspflicht des Absatzes 6 sind Höhergruppierungen aus Anlass von Bewährungsaufstiegen nach § 23 a BAT und Fallgruppenaufstiegen nach § 23 b BAT ausgenommen. Dies gilt entsprechend für die Einreihung von Arbeiterinnen und Arbeitern in eine höhere Lohngruppe. Einbezogen sind jedoch im Angestelltenbereich die Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten oder eine Umsetzung, die eine spätere Höhergruppierung zur Folge hat; dies gilt entsprechend für den Bereich der Beamtinnen und Beamten und der Arbeiterinnen und Arbeiter.

Zu § 7

1

Zu den Absätzen 1 bis 3

1.1

Bei der Berechnung der Unterrepräsentanz sind alle Beschäftigten einzubeziehen, die sich in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis befinden (siehe zu § 3). Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte sind bei dieser Berechnung jeweils nach Personenzahl einzubeziehen.

1.2

Die Ermittlung des jeweiligen Frauenanteils richtet sich nach der Zuständigkeit für Entscheidungen über Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten. Dabei ist in dem Fall, in dem eine Dienststelle die Personalletztentscheidungskompetenz für mehrere nachgeordnete Dienststellen ausübt, der Ermittlung der Unterrepräsentanz die Beschäftigtenzahl im gesamten Zuständigkeitsbereich zugrunde zu legen.

1.3

Bei Einstellungen ist im Beamtenbereich der Frauenanteil in der angestrebten Laufbahn maßgebliche Bezugsgröße für die Feststellung der Unterrepräsentanz.

Anlage 3

Für den Tarifbereich (Arbeitsverhältnisse der Angestellten sowie Arbeiterinnen und Arbeiter) sind die "Gruppen" gem. § 7 Abs. 3 LGG in gleicher Weise abzugrenzen. Die in der Anlage 3 ausgewiesenen Stellen gelten als vergleichbar.

1.4

Bei Beförderungen bzw. Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten bezieht sich die Quote von 50 v.H. auf das zu vergebende Amt bzw. die zu übertragende Tätigkeit, d.h. die damit verbundene Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe.

1.5

Bei gleicher Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern ist die Auswahl im Rahmen pflichtgemäßer Ermessensausübung nach Hilfskriterien zu treffen. Nur wenn die Kriterien, die üblicherweise bei Konkurrenzen gleichgeschlechtlicher Bewerberinnen und Bewerber mit gleicher Qualifikation nach der Entscheidungspraxis der Dienststelle zulässigerweise herangezogen werden, zugunsten eines Mitbewerbers gegenüber dem Gesichtspunkt der Frauenförderung überwiegen und ihrerseits gegenüber der Mitbewerberin keine diskriminierende Wirkung haben, entfällt der der Mitbewerberin eingeräumte Vorrang. § 10 LGG ist zu beachten.

2

Zu Absatz 5

Die Regelung ist ebenso anzuwenden, wenn eine Umsetzung auf einen Dienstposten erfolgt, dessen Wahrnehmung eine höhere Eingruppierung/Einreihung nach sich zieht oder dem eine höhere Besoldungsgruppe verbindlich zugeordnet ist oder mit der eine beabsichtigte Beförderung vorbereitet werden soll, sowie bei der Zulassung zum Aufstieg.

Zu § 8

1

Zu Absatz 1

1.1

Die Ausschreibung veranlasst die Dienststelle, die über die Besetzung der Planstelle oder Stelle entscheidet. Für die Ermittlung der Unterrepräsentanz von Frauen wird auf die Nr. 1.2 bis 1.4 zu § 7 verwiesen.

1.2

Die Ausschreibung hat über den Geschäftsbereich hinaus landesweit, d.h. in allen Dienststellen des Landes, zu erfolgen. Im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung abgesehen werden. Eine Pflicht zur (dienststellen-) internen Stellenausschreibung bei Unterrepräsentanz von Frauen bleibt jedoch bestehen.

2

Zu Absatz 2

Haushaltsrechtliche Bestimmungen, die einer öffentlichen Ausschreibung entgegenstehen, sind das Haushaltsgesetz, auf dieser Rechtsgrundlage erlassene Regelungen sowie Regelungen zu seiner Umsetzung, etwa zur Realisierung von kw-Vermerken.

3

Zu den Absätzen 4 bis 6

Teilzeitarbeit ist grundsätzlich auf allen Arbeitsplätzen in allen Dienststellen möglich; dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Die besonderen beamtenrechtlichen Bestimmungen über die Voraussetzungen von Teilzeit bleiben unberührt. Stehen im konkreten Fall zwingende dienstliche Belange entgegen, ist auf den Hinweis in der Ausschreibung zu verzichten. Die zwingenden dienstlichen Belange sind aktenkundig zu machen; eine allgemein gehaltene Feststellung, dass eine Arbeitsplatzteilung dienstlich nicht vertretbar sei, genügt nicht.

4

Zu Absatz 8

4.1

Soweit auch in den in Absatz 8 aufgeführten Fällen Ausschreibungen erfolgen, sind dem Ausschreibungsinhalt die Maßstäbe der Absätze 4 bis 6 zugrunde zu legen.

4.2

Bei bloßen Umsetzungen innerhalb der Dienststelle kann bei gleich bleibender Besoldungsgruppe und ohne Übertragung höherwertiger Tätigkeiten von der Ausschreibung nach den Absätzen 1 und 2 abgesehen werden, wenn es sich nicht um eine Umsetzung auf einen höherbewerteten Dienstposten handelt. Ein Dienstposten ist dann höherbewertet, wenn seine Wahrnehmung eine höhere Eingruppierung nach sich zieht oder wenn ihm eine höhere Besoldungsgruppe (einschl. Aufstieg) verbindlich zugeordnet ist. Soweit im Zeitpunkt der Umsetzung eine nachträgliche Höherbewertung des Dienstpostens bereits absehbar ist, ist im Interesse einer transparenten Personalentwicklung eine Ausschreibung angezeigt. Darüber hinaus bedarf es aus Rechtsgründen keiner Ausschreibung, wenn eine beurlaubte oder abgeordnete Beschäftigte bzw. Beschäftigter nach Ablauf der Befristung zurückkehrt und die freie Stelle durch diese bzw. diesen besetzt werden soll.

Zu § 10

Zu Absatz 1

Die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes sind grundsätzlich im Vorhinein, spätestens in der ggf. erfolgenden Ausschreibung festzulegen. Sie dürfen während des Auswahlverfahrens nicht durch zusätzliche oder abweichende Qualifikationsanfordernisse verändert werden.

Zu § 11

1

Zu Absatz 2

Die Dienststellen sind verpflichtet, Frauen in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen besondere Fortbildungen zur Weiterqualifizierung insbesondere zur Übernahme von Vorgesetztenfunktionen zu ermöglichen.

2

Zu Absatz 3

2.1

Im Zusammenhang mit Fortbildungsveranstaltungen ist grundsätzlich eine Kinderbetreuung anzubieten. Die Schulferienzeiten sind ebenso wie die Belange von Alleinerziehenden bei der Fortbildungsplanung zu berücksichtigen.

2.2

Notwendige Kosten der Kinderbetreuung werden erstattet, wenn sie im Rahmen der Inanspruchnahme dienstlich anerkannter interner oder externer Fortbildungsangebote entstehen. Der Antrag auf Übernahme dieser Kosten ist vor Beginn der Fortbildungsveranstaltung zu stellen.

2.3

Ein Anspruch ist nur dann gegeben, wenn keine andere in häuslicher Gemeinschaft mit der oder dem Antragstellenden lebende Person die Betreuung übernehmen kann.

2.4

Erstattungsfähig sind die Kosten für eine notwendige Tages- und Nachtbetreuung (ohne Verpflegungskosten). Eine Betreuung ist in den Zeiten nicht notwendig, in denen sich die Kinder in Einrichtungen wie Kindergarten oder Schule aufhalten und in den Zeiten, die in die für diesen Tag vereinbarte Arbeitszeit fallen. Die Höhe der Kostenerstattung richtet sich nach § 4 Beihilfenverordnung.

2.5

Die Erstattung der notwendigen Kosten entfällt in der Regel, wenn während der Fortbildung Betreuungsangebote in Anspruch genommen werden können.

Zu § 12

1

Zu Absatz 1

1.1

Die Aufzählung der Gremien ist nicht abschließend. Erfasst sind insbesondere Gremien im Geltungsbereich des Gesetzes, die durch besondere Geschäftsanweisung eingerichtet werden bzw. wurden.

1.2

Von der Soll-Vorschrift gedeckte Ausnahmen liegen vor, wenn die geschlechtsparitätische Gremienbesetzung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen ausgeschlossen ist. Diese Ausnahmefälle sind insbesondere gegeben, wenn

- die Gremienmitgliedschaft bestimmter Funktionsträgerinnen oder Funktionsträger unmittelbar auf Gesetz oder einer anderen Rechtsvorschrift beruht, oder
- bei der aufgrund rechtlicher Vorgaben erfolgenden Gremienbesetzung aus einem Kreis von Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern in der entsprechenden Funktion keine oder nicht genügend Frauen zur Verfügung stehen.

1.3

Satz 1 gilt nicht für Wahlgremien.

2

Zu Absatz 2

2.1

Entsendende Stellen im Sinne der Vorschrift sind alle Stellen, denen für das in der Landesverwaltung zu besetzende Gremium Benennungs- oder Vorschlagsrechte zustehen. Die Stelle nach § 3 wirkt auf die entsendenden Stellen ein, die Vorgabe der Geschlechterparität zu beachten. Damit sind auch solche Stellen erfasst, die gem. §§ 2, 3 nicht unter den Geltungsbereich des Gesetzes fallen, wie z.B. außerhalb der Verwaltung stehende Organisationen und gesellschaftliche Gruppierungen. Der Entsendung ist der Maßstab der Geschlechterparität zugrunde zu legen, da die Entsendung in Gremien erfolgt, die bei Dienststellen nach § 3 und damit bei Adressaten des LGG gebildet oder wiederbesetzt werden.

2.2

Für Ausnahmen von der Soll-Vorschrift gilt Nr. 1.3 entsprechend.

3

Zu Absatz 4

Die Dienststellen nach § 3, bei denen Gremien gebildet oder wiederbesetzt werden, haben in geeigneter Weise sicherzustellen, dass der Bericht zum Frauenförderplan nachvollziehbare Aussagen über die Umsetzung der Gremienbesetzungsregelungen enthält.

Zu § 13

1

Zu Absatz 1

Über die individuelle Gestaltung der Arbeitszeit im Einzelfall hinaus soll die Dienststelle familienfreundliche Arbeitszeiten im Rahmen der geltenden arbeitszeitrechtlichen Regelungen für die Beschäftigten mit Familienpflichten anbieten.

2

Zu Absatz 3

2.1

Die Versagung von familiär bedingter Teilzeitbeschäftigung ist auf absolute Ausnahmefälle beschränkt. Erforderlich sind nachvollziehbare und schwer wiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung, die auch durch organisatorische Maßnahmen nicht behoben werden können. Schwierigkeiten, den freien Stellenanteil zu nutzen, und der Wegfall von Stellenanteilen stellen für eine Versagung allein keine zwingenden dienstlichen Belange dar.

2.2

Der Antrag auf Verlängerung der genehmigten Teilzeitbeschäftigung ist nach den einschlägigen Rechtsgrundlagen und unter Berücksichtigung von § 13 Abs. 3 Satz 1 LGG zu bescheiden.

3

Zu Absatz 4

3.1

Teilzeitbeschäftigte dürfen insbesondere im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen, die Möglichkeiten zur Teilnahme an Dienstbesprechungen und Fortbildungsveranstaltungen sowie Beförderungen oder Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten nicht benachteiligt werden.

3.2

Eine Entscheidung über eine Beförderung oder eine Übertragung höherwertiger Tätigkeiten darf nicht aus dem Grund zu Ungunsten einer oder eines Teilzeitbeschäftigten getroffen werden, weil sie oder er in einem geringeren zeitlichen Umfang zur Erfüllung der Aufgabe beiträgt. Eine durch Teilzeit bedingte Verringerung der Arbeitsmenge darf eine Beurteilung nicht negativ beeinflussen. Auch auf die Beförderungsreihenfolge darf eine Teilzeitbeschäftigung keinen Einfluss haben.

3.3

Die mangelnde Bereitschaft einer Bewerberin oder eines Bewerbers, zur Vollzeitbeschäftigung zurückzukehren, kann nur dann einen sachlichen Grund für die Nichtbeförderung oder Nichtübertragung höherwertiger Tätigkeiten bilden, wenn mit Bezug auf den jeweiligen Dienstposten zwingende dienstliche Belange der Teilzeitbeschäftigung entgegenstehen.

4

Zu Absatz 5

Wesentliche Folgen von Teilzeitbeschäftigung sind insbesondere:

- anteilige Ermäßigung der Besoldung, Vergütung, des Lohns
- mögliche Kürzung der Zuwendung, des Urlaubsgeldes und der vermögenswirksamen Leistung
- mögliche Änderung der Beihilferegelungen
- Einbußen bei der ruhegehaltfähigen Dienstzeit, der Rente.

Eine detaillierte Berechnung der späteren Versorgung durch die dafür zuständige Stelle ist nicht erforderlich, soweit diese mit einem unverhältnismäßig hohem Arbeits- oder Zeitaufwand einhergehen würde.

5

Zu Absatz 6

Bei einer Verringerung der Stundenzahl hat die Dienststelle die Aufgaben an diesem Arbeitsplatz entsprechend dem Anteil der Arbeitszeitreduzierung zu verringern. Der durch Teilzeitbeschäftigung freigewordene Stellenanteil ist zu besetzen, wenn keine haushaltsrechtlichen Regelungen entgegenstehen und dies stellenplanmäßig möglich ist. Für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter gelten die entsprechenden Sonderregelungen des Ministeriums für Schule, Wissenschaft und Forschung.

6

Zu Absatz 7

6.1

Den Beschäftigten ist eine Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zuzumuten, wenn einschneidende, nicht vorhersehbare Änderungen der persönlichen Verhältnisse eingetreten sind, z.B. Änderungen der wirtschaftlichen Verhältnisse.

6.2

In den übrigen Fällen kann die Dienststelle die Teilzeitbeschäftigung auch vor Ablauf der Befristung im Interesse der Teilzeitbeschäftigten ändern, sofern die haushalts- und stellenplanmäßigen Voraussetzungen gegeben sind und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Zu § 14

1

Zu Absatz 1

Auf die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung während der Beurlaubung aus familiären Gründen ist hinzuweisen. Im Übrigen gilt die VV zu § 13 Abs. 3 entsprechend.

2

Zu Absatz 3

VV zu § 13 Abs. 5 gilt entsprechend.

3

Zu Absatz 4

Im Falle der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub bzw. Beurlaubung aus familiären Gründen sind vorrangig alle Möglichkeiten zur Wiederbesetzung von Stellen auszuschöpfen. Soweit dies nicht möglich ist, muss ein Ausgleich wie bei der familiär bedingten Teilzeitbeschäftigung durch organisatorische Maßnahmen erfolgen.

4

Zu Absatz 6

Aufgrund der dienst- und tarifrechtlich vorgegebenen Antragsfrist von sechs Monaten im Hinblick auf eine Verlängerung der Beurlaubung sind die Beratungsgespräche spätestens sieben Monate vor Ablauf der Beurlaubung zu führen. Es soll Teilzeitarbeit im Rahmen von § 13 Abs. 2 LGG angeboten werden.

5

Zu Absatz 7

Beurlaubte Beschäftigte sind über Fortbildungsangebote zu unterrichten, wenn und soweit sie das wünschen. Hierauf sind die Beschäftigten bei der Beantragung der Beurlaubung hinzuweisen. Die Erstattung der Auslagen für die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen erfolgt unter entsprechender Anwendung der für die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsveranstaltungen geltenden reisekosten- und trennungentschädigungsrechtlichen Bestimmungen. Die Fortbildungsmaßnahmen sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts. Die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung begründet dagegen keinen Anspruch auf Besoldung oder Arbeitsentgelt. Kinderbetreuungskosten werden nach § 11 Abs. 3 gewährt.

6

Zu Absatz 8

VV zu § 13 Abs. 7 gilt entsprechend.

Zu § 15

1

Zu Absatz 1

1.1

Die Verpflichtung zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten und einer Stellvertreterin in einer Dienststelle ist eine Mindestforderung. In einer größeren Dienststelle können auch eine oder mehrere Gleichstellungsbeauftragte und eine oder mehrere Stellvertreterinnen bestellt werden. Dies kann insbesondere für Vertretungsfälle und bei der Zusammenlegung von Dienststellen geboten sein. Die Dienststelle muss bei der Bestellung mehrerer Gleichstellungsbeauftragter im Benehmen mit ihnen zeitgleich Aufgaben und Kompetenzen regeln.

1.2

Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten – als organisatorischer Akt - erfolgt nach vorheriger Ausschreibung durch die Dienststelle. Aufgrund der vorgeschriebenen Wahl der Gleichstellungsbeauftragten in den Hochschulen ist dort eine Ausschreibung entbehrlich.

2

Zu Absatz 3

Die Anforderungen an die fachliche Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten bemessen sich nach den im Geschäftsbereich der jeweiligen Dienststelle zu erfüllenden Aufgaben.

Das Aufgabenspektrum in Personal- und Organisationsentscheidungsprozessen sowie in den spezifischen fachlichen Tätigkeitsbereichen erfordert weit reichende Fachkenntnisse der einschlägigen rechtlichen Regelungen z.B. des LBG, der AZVO, des BAT. Ebenso erforderlich sind Interesse an allgemeinen frauenspezifischen Themen, die Fähigkeit zur Problemanalyse und konzeptionellem Arbeiten, zur Entwicklung konstruktiver Maßnahmen und effizienter Vernetzungen. Durchsetzungs- und Konfliktfähigkeit sowie Kooperationsbereitschaft sind wesentliche persönliche Voraussetzungen für die Wahrnehmung der Funktion, um den Willensbildungsprozess innerhalb der Dienststelle im Sinne der Frauenförderung beeinflussen zu können. Bei Nichtvorliegen der Fachkenntnisse muss die Bewerberin die Fähigkeit besitzen und die Bereitschaft zeigen, sich diese anzueignen.

Zu § 16

1

Zu Absatz 1

1.1

Unbeschadet der Tatsache, dass die Gleichstellungsbeauftragte bei gleichstellungsrelevanten Sachverhalten eine Unterstützungs- und Mitwirkungspflicht im Sinne von § 17 hat, steht ihr aufgrund ihrer fachlichen Weisungsfreiheit die Entscheidung darüber zu, wie sie ihre Aufgabe fachlich-inhaltlich wahrnimmt, d.h. welcher Sache sie sich schwerpunktmäßig annimmt und wie sie diese bearbeitet. Eine gegen den Willen der Gleichstellungsbeauftragten erfolgende Zuweisung von Aufgaben innerhalb des Bereichs Gleichstellung wäre ebenso wenig wie eine Weisung hinsichtlich der Art und Weise der Aufgabenerledigung mit der fachlichen Weisungsfreiheit vereinbar. Dies schließt Anregungen und Impulse an die Gleichstellungsbeauftragte nicht aus. Im Übrigen lässt die fachliche Weisungsfreiheit die Dienstaufsicht unberührt.

1.2

Von einem Interessenwiderstreit mit den sonstigen dienstlichen Aufgaben ist auszugehen, wenn die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer anderen dienstlichen Funktion mit Personalangelegenheiten befasst ist und dabei Entscheidungskompetenz im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen, Entlassungen oder sonstigen statusverändernden Maßnahmen hat. Aufgrund der Personenidentität von Gleichstellungsbeauftragter mit der für die zu statusverändernden Entscheidungen Befugten wäre die Wahrnehmung der Kontrollfunktion der Gleichstellungsbeauftragten nicht mehr gewährleistet. Es verbliebe lediglich bei einer Selbstkontrolle. Mögliche Interessenkollisionen können durch organisatorische Maßnahmen der Dienststellenleitung behoben werden.

Die Mitgliedschaft einer Gleichstellungsbeauftragten in der Personalvertretung würde Konflikte und Interessengegensätze aufgrund der Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in die Personalverwaltung und der daraus resultierenden Rechte und Pflichten regelmäßig aufwerfen.

2

Zu Absatz 2

2.1

Den Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterinnen und Ansprechpartnerinnen ist Gelegenheit zur Teilnahme an Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen zu geben.

2.2

Die Entlastung von übrigen dienstlichen Aufgaben ist jeder Gleichstellungsbeauftragten zu gewähren. Maßgebend für den Umfang der Entlastung ist die Beschäftigtenzahl und der in der Dienststelle entstehende Zeitaufwand für die Gleichstellungstätigkeit. Die Zahl der weiblichen Beschäftigten, die Größe des Geschäftsbereiches, dienststellenübergreifende Zuständigkeiten oder örtliche Sonderprobleme können Kriterien für die erforderliche Entlastung sein. Die Dienststelle hat durch geeignete organisatorische Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass die vorgesehene und erforderliche Freistellung gewährt wird.

2.3

Bei den gesetzlichen Regelungen handelt es sich um Mindestregelungen, die nur im Ausnahmefall unterschritten werden dürfen. Im Einzelfall kann eine Entbindung von anderen Aufgaben über die Mindestregelung hinaus auch bei einer geringeren Anzahl von Beschäftigten in der Dienststelle oder bei Zuständigkeiten für über die in der Dienststelle Beschäftigten hinaus geboten sein. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn in einer übergeordneten Dienststelle Personalentscheidungen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden. Hier sind die Beschäftigten der nachgeordneten Dienststellen bei der Bemessung der Entlastung angemessen zu berücksichtigen. Demgegenüber kann in nachgeordneten Dienststellen, in denen keine Personalletztentscheidungskompetenzen gegeben sind, eine geringere Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten gerechtfertigt sein. Bei Vorhandensein von Zuständigkeiten für über 500 Beschäftigte kann auch eine zusätzliche Entlastung der Stellvertreterin geboten sein. Ebenso kann die Entlastung auf Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin aufgeteilt werden.

3

Zu Absatz 3

Da die Gleichstellungsbeauftragte auch in der beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden darf, ist sie in Beförderungsverfahren bzw. in Auswahlverfahren zur Übertragung höherwertiger Tätigkeiten einzubeziehen. Sie ist auf der Grundlage der für die jeweilige Dienststelle geltenden Beurteilungsregelungen im Hinblick auf die Gleichstellungstätigkeit durch die Dienststellenleitung zu beurteilen.

Zu § 17

1

Zu Absatz 1

1.1

Zuständig für die Umsetzung des Gesetzes sind die einzelnen Dienststellen im Rahmen der ihnen zugewiesenen Kompetenzen. Es obliegt in erster Linie der Dienststelle selbst, für die Einhaltung der Vorschriften zur Frauenförderung zu sorgen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat auf die Umsetzung des Gesetzes ergänzend hinzuwirken, die Dienststellenleitung zu beraten und ihr Anregungen zu geben. Daher ist die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Maßnahmen zur Ausführung von frauenfördernden Vorschriften sowie an allen Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können, zu beteiligen. Sie ist von Beginn an in den Willensbildungsprozess einzubinden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist aufgrund ihrer fachlichen Kompetenz für die Beurteilung der Gleichstellungsrelevanz zuständig.

1.2

Personelle und soziale Maßnahmen sind alle Maßnahmen, die die berufliche Situation der Beschäftigten betreffen. Auch wenn lediglich Männer durch eine Maßnahme betroffen sind, kann diese die Belange der Frauenförderung berühren. Beurteilungsbesprechungen sind Treffen von Personalverantwortlichen, in denen die Leistungen bzw. geplanten Beurteilungen der Beschäftigten miteinander verglichen oder einheitliche Bewertungsmaßstäbe erörtert werden. Dies sind insbesondere solche Besprechungen, die Fragen der Quotierung oder einer einheitlichen Anwendung der Beurteilungskriterien in verschiedenen Organisationseinheiten zum Gegenstand haben.

1.3

Organisatorische Maßnahmen sind alle Maßnahmen, die die Ordnung und Gestaltung der Arbeitsplätze betreffen, wie z.B. strukturelle Veränderungen, Organisationsuntersuchungen oder Fragen der Arbeitszeit.

1.4

Die Regelung zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten garantiert ihr auch die Mitwirkung an der fachlichen Aufgabenwahrnehmung. Sie ist unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten z.B. bei Gesetzesvorhaben, Richtlinien, Programmen sowie Grundsatz- und Einzelfragen bei der Umsetzung von Gesetzen zu beteiligen.

1.5

Über Form und Umfang der Beteiligung können zwischen Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragter Absprachen getroffen werden. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist zu dokumentieren.

Zu § 18

1

Zu Absatz 1

Bei der Einsichtnahme in Personalakten – ohne Einverständnis der Betroffenen - handelt die Gleichstellungsbeauftragte als Beauftragte im Sinne des § 102 Abs. 3 S. 2 LBG.

2

Zu Absatz 2

2.1

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen Maßnahmen bereits im Planungsstadium zu beteiligen. Eine frühzeitige Beteiligung ist nicht gegeben, wenn entweder bereits eine Entscheidung getroffen oder durch Vorentscheidungen in der Weise vollendete Tatsachen geschaffen worden sind, dass die Maßnahme für die Gleichstellungsbeauftragte nicht mehr mitgestaltungsfähig ist.

2.2

Für die Berechnung der Frist ist maßgeblich, wann die Gleichstellungsbeauftragte von einer Maßnahme unterrichtet wird. Voraussetzung für den Beginn der Frist ist eine ordnungsgemäße und vollständige Unterrichtung. Verlangt die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb dieser Woche eine Berichtigung des Mangels bzw. das Nachreichen fehlender Unterlagen, beginnt die Frist erst bei der Behebung des Mangels erneut zu laufen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen gelten die verkürzten Fristen.

2.3

Da die Abstimmung zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Dienststellenleitung Element der Willensbildung der Dienststelle ist, tritt das Recht auf Abgabe einer Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vor das personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren (mit Ausnahme von fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen).

3

Zu Absatz 4

3.1

Der Gleichstellungsbeauftragten ist zeitnah die Ausübung ihres Vortragsrechts bei der Dienststellenleitung zu ermöglichen. Sie darf dabei nicht auf turnusmäßig anberaumte Sitzungen der Dienststellenleitung verwiesen werden.

3.2

Das Teilnahmerecht der Gleichstellungsbeauftragten an Besprechungen erstreckt sich wegen des umfassenden Informationsrechts auf alle Besprechungen, die Angelegenheiten ihres Aufgabebereichs berühren. Mit der Einladung ist der Gleichstellungsbeauftragten als Grundlage ihrer Entscheidung über die Teilnahme die Tagesordnung der Sitzung zur Verfügung zu stellen. Der Gleichstellungsbeauftragten ist in der Besprechung ein Rederecht zu gewähren.

4

Zu Absatz 5

4.1

Über die jährliche Einberufung einer Versammlung der weiblichen Beschäftigten und den etwaigen Zeitpunkt der Versammlung entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte. Die Versammlung ist eine dienstliche Veranstaltung.

4.2

Die Gleichstellungsbeauftragten können untereinander und mit der für Gleichstellungsfragen zuständigen obersten Landesbehörde zur effizienten Erfüllung ihrer Aufgaben regional und überregional kooperieren. Das Recht umfasst sämtliche Wege des Informationsaustausches. Die Gleichstellungsbeauftragten können deshalb regelmäßige und außerplanmäßige Besprechungen abhalten, um ihr Vorgehen zu koordinieren. Datenschutzrechtliche Bestimmungen sind dabei zu beachten. Die Ressorthoheit sowie gesetzliche Aufsichtsrechte bleiben unberührt.

Zu § 19

1

Zu Absatz 1

1.1

Für die Berechnung der Widerspruchsfrist gilt VV Nr. 2.2 zu § 18 Abs. 2 entsprechend.

1.2

Die Dienststellenleitung hat die erneute Entscheidung bei einem Widerspruch schriftlich zu begründen.

2

Zu Absatz 2

2.1

Übergeordnete Dienststelle ist die Dienststelle, die die Dienstaufsicht ausübt. Die Gleichstellungsbeauftragte benötigt keine Zustimmung der Dienststellenleitung zur Einholung der Stellungnahme. Diese ist über die Maßnahme jedoch vorher zu unterrichten. Die übergeordnete Dienststelle muss eine entsprechende rechtliche Stellungnahme erteilen; sie trifft jedoch keine Entscheidung anstelle der nachgeordneten Dienststellenleitung. Dieses Verfahren schließt weitere Maßnahmen der Rechts- und Dienstaufsicht nicht aus. Auf dieses Vorgehen hat die Gleichstellungsbeauftragte jedoch keinen Einfluss. An der Stellungnahme ist die Gleichstellungsbeauftragte der übergeordneten Dienststelle zu beteiligen. Bis zum Eingang der Stellungnahme, die an die Gleichstellungsbeauftragte und die nachgeordnete Dienststellenleitung gerichtet sein soll, darf die Maßnahme nicht vollzogen werden. Eine Billigung der beabsichtigten Maßnahme kann nur in den in Satz 3 genannten Fällen nach Ablauf von drei Kalendertagen unterstellt werden. Ziffer 2.1 gilt nicht für den Widerspruch in Hochschulen.

2.2

Da die Gleichstellungsbeauftragte Teil der Verwaltung ist, muss das Widerspruchsverfahren vor der Beteiligung der Personalvertretung abgeschlossen sein (mit Ausnahme von fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen).

Zu § 20

Die Ausübung des Anrufungsrechts durch die Beschäftigten setzt nicht die Einhaltung des Dienstweges voraus.

Zu § 22

1

Der Berichtszeitraum von drei Jahren über die Umsetzung des Gesetzes in der Landesverwaltung entspricht der Laufzeit der Frauenförderpläne. Da die Ergebnisse der Berichte über die Frauenförderpläne gemäß § 5 a Absatz 6 in die Berichterstattung einfließen sollen, wird die erste Berichterstattung gegenüber dem Landtag im Jahr 2004 erfolgen.

2

Neben der Berichterstattung zu einzelnen Regelungen des Gesetzes werden folgende Gesichtspunkte besonders berücksichtigt:

- die Fortschritte in der Gleichstellungspolitik an Hochschulen und deren medizinische Einrichtungen nach Einführung der leistungsorientierten Mittelvergabe – hier auch insbesondere bei der internen Mittelvergabe –
- die Wirksamkeit der „Soll-Regelungen“ des Landesgleichstellungsgesetzes vor allem im Hinblick auf geltend gemachte Ausnahmen
- die Entwicklung bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen
- die Entwicklung des Frauenanteils an den unterschiedlichen Kategorien befristeter wissenschaftlicher Stellen an den Hochschulen.

3

Zur Vorbereitung der Berichterstattung der Landesregierung berichten die Ministerien – nach festgelegten einheitlichen Grundsätzen - dem für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständigen Ministerium über die Umsetzung des Gesetzes in ihren Geschäftsbereichen.

Zu § 26

Zu Absatz 1

Ab dem 1.1.2001 errichtete Dienststellen im Sinne des § 3 Abs. 1 erstellen erstmals einen Frauenförderplan innerhalb von zwölf Monaten nach Errichtung. Dies gilt nicht für Dienststellen, die bereits vor ihrer Errichtung Dienststelle im Sinne des LGG waren und deren Personalbestand von der Errichtung unberührt bleibt, z.B. in Landesbetriebe umgewandelte Dienststellen. In diesen Fällen gilt der nach Satz 1 erstellte Frauenförderplan fort.

Anlage zu VV Nr. 2.1 zu § 6

1. die Zahl der voll- und teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten, getrennt nach Laufbahngruppen, Laufbahnen, Besoldungsgruppen und Funktionen (Anlage 2.1 und 2.2)
2. die Zahl der voll- und teilzeitbeschäftigten Angestellten, getrennt nach Laufbahngruppen, Berufsfachrichtungen, Vergütungsgruppen, Funktionen und Geschlecht (analog zu 1) (Anlage 2.1 und 2.2)
3. die Zahl der voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter, getrennt nach Berufsfachrichtungen und Lohngruppen (Anlage 2.3)
4. die Zahl der ohne Bezüge bzw. Vergütung Beurlaubten, getrennt nach Geschlecht, Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen und Grund der Beurlaubung (Anlage 2.4)
5. bei Ausschreibungen: Angaben zur Stelle (Besoldungs-, Vergütungsgruppe, Funktion) (Anlage 2.5) sowie, getrennt nach Geschlecht, Angaben zur
 - Zahl der auf die Ausschreibung eingegangenen Bewerbungen,
 - Zahl der zum Bewerbungsgespräch eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber,
 - Besetzung mit Voll- oder Teilzeitkräften
6. die Zahl der Beamtinnen und Beamten in Ausbildung, getrennt nach Laufbahngruppen und Laufbahnen
7. die Zahl der in Ausbildung befindlichen Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter, getrennt nach Ausbildungsberufen und Geschlecht
8. die Zahl der beförderten Beamtinnen und Beamten, getrennt nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten, Laufbahngruppen, Laufbahnen und Besoldungsgruppen (Anlage 2.6)
9. die Zahl der infolge der Zuweisung einer höherwertigen Tätigkeit höher gruppierten Angestellten, getrennt nach Geschlecht, Voll- und Teilzeitbeschäftigten, Laufbahngruppen und Berufsfachrichtungen (Anlage 2.6)
10. die Zahl der Beschäftigten, die an den Veranstaltungen zur fachübergreifenden sowie fachspezifischen Fortbildung teilgenommen haben, getrennt nach Geschlecht, Voll- und Teilzeitbeschäftigten, beurlaubten Beschäftigten (Anlage 2.7)
11. geschlechtsspezifisch und nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten differenzierte Beurteilungsergebnisse (Anlage 2.8)
12. geschlechtsspezifisch differenzierte Zahlen über die Vergabe von Leistungsanreizen
13. die Zahl der voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen oder möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen (Anlage 2.9 und 2.10)

Bei der Erstellung des ersten Frauenförderplans nach den Vorgaben des LGG kann auf die Erhebungen zu den Nrn. 5, 10, 11 und 12 verzichtet werden.

Anlage 2

In den Anlagen 1 – 12 sind beispielhaft Muster für die durch die Verwaltungsvorschriften festgeschriebenen Erhebungen beigelegt. Sie sind – je nach den Gegebenheiten vor Ort – anzupassen bzw. zu ergänzen.

Zu Anlagen 2.1, 2.2, 2.4, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9 und 2.10

Als Muster eines Erhebungsbogens ist jeweils beispielhaft die Laufbahn der allgemeinen inneren Verwaltung sowie die Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes und vergleichbare Angestellte gewählt worden. Die Muster sind um die anderen Laufbahnen und Laufbahngruppen zu ergänzen.

Zu Anlagen 2.2, 2.8 und 2.10

Aufgrund der unterschiedlichen Organisationsformen innerhalb der Landesverwaltung besteht gerade bei diesen Erhebungsbögen entsprechend der in der Dienststelle vorhandenen Funktionen Anpassungsbedarf.

Zu Anlagen 2.11 und 2.12

Die Bezugsgrößen richten sich nach den Vorgaben des § 7 LGG.

Erhebungsbogen zur Ausbildung

Zur Erhebung der Angaben zur Ausbildung sind die spezifischen Besonderheiten der Dienststelle zugrunde zu legen.

Zusätzliche Erhebungen

Je nach Dienststelle/Ressort können folgende zusätzliche Erhebungen notwendig sein:

- Befristete Arbeitsverhältnisse
- Abordnung zu anderen Dienststellen
(bei Voraussetzung zur Besetzung von Führungspositionen oder Beförderung)
- Übertragung/Beteiligung an Projektarbeit
(bei Voraussetzung zur Besetzung von Führungspositionen oder Beförderung)
- Einbeziehung von Beurlaubten
(z.B. Urlaubs- und Krankheitsvertretung)
- Teilzeit-Stellenanteile (z.B. zur Entwicklung von Arbeitszeitmodellen)
- Vertretungen
- Besetzung von Gremien

Frauenförderplan für die Dienststelle															
Istbestand (Stichtag:): Gehobener Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen (Laufbahn: Allg. Verwaltung)															
BesGr/ VergGr	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)			davon zum Stichtag vollzeitbe- schäftigt			davon zum Stichtag teilzeitbeschäf- tigt			davon zum Stichtag beurlaubt					
	insg.	Män- ner	Frauen in %	insg.	Män- ner	Frauen in %	insg.	Män- ner	Frauen in %	insg.	Män- ner	Frauen in %	insg.	Män- ner	Frauen in %
A 13															
A 12															
A 11															
A 10															
A 9															
A 9 z.A.															
Beamt. insge- insamt															
II a															
II a/III															
III															
III/IV a															
IV a															
IV b															
IV b/V b															
V b															
Angest. insg.															
gehobener Dienst insgesamt															

Frauenförderplan für die Dienststelle

Istbestand (Stichtag:): Gehobener Dienst nach Funktionen

Funktionen	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Dienststellenleitung (im Beamtenverhältnis)												
Dienststellenleitung (Angestellte)												
Dienststellenleitung insgesamt												
Sachgebietsleitung (im Beamtenverhältnis)												
Sachgebietsleitung (Angestellte)												
Sachgebietsleitung insgesamt												
Büroleitung A 13												
Büroleitung VergGr. IIa												
Büroleitung A 12												
Büroleitung VergGr. III												
Büroleitung insgesamt												
Sachbearbeitung (im Beamtenverh.)												
Sachbearbeitung (Angestellte)												
Sachbearbeitung insgesamt												

Frauenförderplan für die Dienststelle											
Istbestand (Stichtag:) : Arbeiterinnen und Arbeiter nach Lohngruppen											
Lohngruppe	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)			davon zum Stichtag vollzeitbeschäftigt			davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt				
	insgesamt	Männer	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	
9											
8/8 a											
7/7 a											
6/7/7 a											
6/6a											
5/6/6 a											
4/5/5 a											
4/4 a											
3/4/4 a											
3/3 a											
2 a/3/3 a											
2/2 a											
1/2/2 a											
1/1 a											
Arbeiterinnen/Arbeiter insg.											

Frauenförderplan für die Dienststelle																
Istbestand (Stichtag:): Gehobener Dienst nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen (Beurlaubte)																
Besoldungs-/ Vergütungsgr.	Beschäftigte in Erziehungsurlaub*				Beurlaubte aus familienpolitischen Gründen*				Beurlaubte aus anderen Gründen				Beurlaubte in Teilzeit			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
A 13																
A 12																
A 11																
A 10																
A 9																
A 9 z.A.																
Beamtinnen/Beamt insgesamt																
II a																
II a/III																
III																
III/IV a																
IV a																
IV b																
IV b/V b																
V b																
Angestellte insge- samt																
gehobener Dienst insgesamt																

* einschließlich Beschäftigte, die während Beurlaubungszeiten Teilzeit arbeiten

Frauenförderplan für die Dienststelle												
Beförderungen/Höhergruppierungen in den letzten drei Jahren im gehobenen Dienst (Laufbahn: Allg. Verwaltung)												
Besoldungsgruppen/ Vergütungsgruppen	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt			
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %	insgesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A 13												
A 12												
A 11												
A 10												
A 9												
A 9 z.A.												
Beamtinnen/Beamte insgesamt												
II a												
II a/III												
III												
III/IV a												
IV a												
IV b												
IV b/V b												
V b												
Angestellte insgesamt												
gehobener Dienst insgesamt												

Frauenförderplan für die Dienststelle												
Fortbildung: gehobener Dienst in den letzten drei Jahren												
BesGr/ VergGr	fachspezifische Fortbildung		fachübergreifende Fortbildung		IT-Fortbildung		Bewerbungen zur Fortbildung		Zulassungen zur Fortbildung			
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	davon in Teilzeit	davon in Beurlg.
A 13												
A 12												
A 11												
A 10												
A 9												
A 9 z.A.												
insg.												
II a												
II a/III												
III												
III/IV a												
IV a												
IV b												
IV b/V b												
V b												
insg.												
geh. D. insg.												

Frauenförderplan für die Dienststelle																				
Beurteilungen: Gehobener Dienst (einschl. Funktionen)																				
Besoldungsgruppen *	Beurteilungsergebnis: insgesamt					Beurteilungsergebnis: Vollzeitbeschäftigte					Beurteilungsergebnis: Teilzeitbeschäftigte									
	weiblich					männlich					weiblich					männlich				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
A 13																				
A 12																				
A 11																				
A 10																				
A 9																				
A 9 z.A.																				
geh. Dienst insgesamt																				
Dienststellenleitung																				
Sachgebietsleitung																				
Büroleitung A 13																				
Büroleitung A 12																				
Büroleitung Insgesamt																				
Sachbearbeitung																				

* Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mit „U“ zu kennzeichnen

Frauenförderplan für die Dienststelle													
Abschätzung neu zu besetzender Stellen: Gehobener Dienst nach Laufbahnen													
Besoldungs- gruppen/ Vergütungsgr.	bisherige Fluktuation z.B. Versetzungen (ohne planmäßigen Ruhestand)			altersbedingtes Ausscheiden			neue(+)/entfallende(-) Stellen			mögliche Einstellungen, Beför- derungen bzw. Übertragungen von höherwertiger Tätigkeit (auch Nachzug) *			
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2001	2002	2003	2001	2002	2003	
A 13													
A 12													
A 11													
A 10													
A 9													
A 9 z.A.													
Beamtinnen/Beamte insgesamt													
II a													
II a/III													
III													
III/IV a													
IV a													
IV b													
IV b/V b													
V b													
Angestellte insgesamt													
gehobener Dienst insgesamt													

* Hierbei sind die Erfahrungswerte der Fluktuation der letzten drei Jahre zu berücksichtigen.

Frauenförderplan für die Dienststelle														
Abschätzung neu zu besetzender Stellen: Gehobener Dienst nach Funktionen														
Besoldungsgruppen/ Vergütungsgr.	bisherige Fluktuation z.B. Versetzungen (ohne planmäßigen Ruhestand)				altersbedingtes Ausscheiden			neue(+)/entfallende(-) Stellen				mögliche Einstellungen, Beförderungen bzw. Übertragungen von höherwertiger Tätigkeit (auch Nachzug) *		
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2001	2002	2003	2004	2001	2002	2003	
Dienststellentg. (im Beamtenverh.)														
Dienststellentg. (Angestellte)														
Dienststellentg. insgesamt														
Sachgebietsltg. (im Beamtenverh.)														
Sachgebietsltg. (Angestellte)														
Sachgebietsleitung insgesamt														
Büroleitung A 13														
Büroleitung II a														
Büroleitung A 12														
Büroleitung III														
Büroleitung insg.														
Sachbearbeitung (im Beamtenverh.)														
Sachbearbeitung (Angestellte)														
Sachbearbeitung insgesamt														

* Hierbei sind die Erfahrungswerte der Fluktuation der letzten drei Jahre zu berücksichtigen.

Frauenförderplan der Dienststelle						
Zielvorgaben Frauenförderung*: Gehobener Dienst nach Besoldungs-/ Vergütungsgruppen (Laufbahn: allg. Verwaltung)						
Besoldungsgr./ Vergütungsgr./	Zielvorgabe: Einstellungen von Frauen und sonstige Besetzungen durch Frauen (Umsetzungen)			Zielvorgabe: Beförderungen von Frauen/Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen		
	2001	2002	2003	2001	2002	2003
A 13						
A 12						
A 11						
A 10						
A 9						
A 9 z.A.						
gehob. Dienst Beamt. insg.						
II a						
II a/III						
III						
III/IV a						
IV a						
IV b						
IV b/V b						
V b						
gehob. Dienst Angest. insg.						
gehob. Dienst insgesamt						

* ausgerichtet an Bezugsgrößen des § 7 LGG

Frauenförderplan für die Dienststelle						
Zielvorgaben Frauenförderung*: Gehobener Dienst nach Funktionen						
Funktionen	Zielvorgabe: Einstellungen von Frauen und sonstige Besetzungen durch Frauen (Umsetzungen)			Zielvorgabe: Beförderungen von Frauen/Übertragung höherwertiger Tätigkeiten an Frauen		
	2001	2002	2003	2001	2002	2003
Dienststellenltg. (im Beamtenverhältnis)						
Dienststellenltg. (Angestellte)						
Dienststellenltg. insgesamt						
Sachgebietsltg. (im Beamtenverhältnis)						
Sachgebietsltg. (Angestellte)						
Sachgebietsltg. insgesamt						
Büroleitung A13						
Büroleitung VergGr. IIa						
Büroleitung A12						
Büroleitung VergGr. III						
Büroleitung insgesamt						
Sachbearbeitung (im Beamtenverhältnis)						
Sachbearbeitung (Angestellte)						
Sachbearbeitung insgesamt						

*ausgerichtet an Bezugsgrößen des § 7 LGG

Anlage zu VV Nr. 1.3 zu § 7 zur Gleichwertigkeit der Stellen

Besoldungsgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
a) Laufbahn des höheren Dienstes		
A 16	I	-
A 15	I a	-
A 14	I b	-
A 13	II a ¹	-
b) Laufbahn des gehobenen Dienstes		
A 13 g.D.	II a ² ; II b, Kr. XIII	-
A 12	III; Kr. XII	-
A 11	IV a; Kr. X und Kr.XI	-
A 10	IV b; Kr. IX	-
A 9 g.D.	V a und V b ¹ ; Kr. VII und Kr. VIII	-
c) Laufbahn des mittleren Dienstes		
A 9 m.D.	V b ²	-
A 8	V c; Kr. VI	-
A 7	VI b; Kr. IV bis V a	8 bis 9
A 6	VII; Kr. III	6 bis 7 a
A 5 m.D.	VIII ¹	4 bis 5 a
d) Laufbahn des einfachen Dienstes		
A 5 e.D.	VIII ²	-
A 3	IX a; Kr.II	-
A 2	IX b; Kr. I	2 bis 3 a
A 1	X	1; 1a

¹ Ohne Angestellte nach der Fußnote 2

² Angestellte, die im Wege des Bewährungs- oder Zeitaufstiegs in dieser Vergütungsgruppe eingruppiert sind, sowie Angestellte der

- VergGr. II a BAT mit Anspruch auf die Technikerzulage
- VergGr. V b BAT mit Anspruch auf die allgemeine Zulage nach § 2 Abs. 2 Buchst. b des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte
- VergGr. VIII BAT mit Anspruch auf die allgemeine Zulage nach § 2 Abs. 2 Buchst. a des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte



Erhebung zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalens

Fragebogen

Dienststelle	
Nummer der Dienststelle	
Bearbeiter/in	Telefon-Nr.

Hinweis zur Erhebung:

Das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen führt im Auftrag des Ministeriums für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie 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 erste Bericht umfasst die Jahre 2000 bis 2003.

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

Geheimhaltung:

Die Erhebung der Daten, ihre Erfassung und Auswertung unterliegen dem Gesetz zum Schutz personenbezogener Daten (Datenschutzgesetz Nordrhein-Westfalen – DSG NRW) in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. Juni 2000.

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

Erläuterungen:

Die Erhebungsunterlagen bestehen aus einem Fragebogen, der von der Dienststelle auszufüllen ist, sowie einem Fragebogen, der von der Gleichstellungsbeauftragten auszufüllen ist. Beide Erhebungsteile sind unabhängig von einander auszufüllen und getrennt an das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen zurück zu senden.

Der Erhebungsbogen enthält vier 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.

Einige Fragen sind zu beantworten, in dem Klartextangaben in den Fragebogen einzutragen sind. Machen Sie bitte kurze, aber präzise Angaben. Das Ausfüllen sollte in Druckschrift erfolgen.

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 ausfüllen.

Schulen werden nicht einzeln erfasst, sondern bei den Schulämtern bzw. Bezirksregierungen nach Schultypen aggregiert erhoben.

Bei einigen Fragen wird nach dem Zeitpunkt gefragt, ab dem bestimmte Daten in Ihrer Dienststelle erfasst wurden. Geben Sie bitte diesen Zeitpunkt möglichst genau an, da nur so vergleichbare und aussagekräftige Ergebnisse zu erstellen sind.

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

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

A. Führungspositionen

1. Wie viele Beschäftigte befanden sich am 31.12.2003 in Führungspositionen? Bitte machen Sie die Angaben in der für Sie maßgeblichen Kategorie.

	Frauen ①	Männer ②	
Hochschulen			
Rektorin, Rektor	_ _ _ _	_ _ _ _	1
Prorektorinnen, Prorektoren	_ _ _ _	_ _ _ _	2
Dekaninnen, Dekane	_ _ _ _	_ _ _ _	3
Kanzlerin, Kanzler	_ _ _ _	_ _ _ _	4
Leitung einer zentralen Einrichtung	_ _ _ _	_ _ _ _	5
Dezernentinnen, Dezernenten in der Verwaltung	_ _ _ _	_ _ _ _	6
Schulen			
Schulleitungen	_ _ _ _	_ _ _ _	7
stellvertretende Schulleitungen	_ _ _ _	_ _ _ _	8
Gerichte und Staatsanwaltschaften			
Dienststellenleitung	_ _ _ _	_ _ _ _	9
stellvertretende Dienststellenleitung	_ _ _ _	_ _ _ _	10
Abteilungsleitung / Dezernatsleitung	_ _ _ _	_ _ _ _	11
Geschäftsleitung	_ _ _ _	_ _ _ _	12
weitere aufsichtführende Richterinnen und Richter	_ _ _ _	_ _ _ _	13
Ministerien, Landtagsverwaltung, Landesrechnungshof, Landesbeauftragte für den Datenschutz			
Dienststellenleitung	_ _ _ _	_ _ _ _	14
stellvertretende Dienststellenleitung	_ _ _ _	_ _ _ _	15
Abteilungsleitung	_ _ _ _	_ _ _ _	16
stellvertretende Abteilungsleitung/Gruppenleitung	_ _ _ _	_ _ _ _	17
B 3 Referatsleitung	_ _ _ _	_ _ _ _	18
Referatsleitung	_ _ _ _	_ _ _ _	19
alle übrigen Dienststellen			
Dienststellenleitung	_ _ _ _	_ _ _ _	20
stellvertretende Dienststellenleitung	_ _ _ _	_ _ _ _	21
nächst niedrigere Führungsebene (z. B. Geschäftsbereichsleitungen, Abteilungsleitungen, Dezernatsleitungen sowie vergleichbare Bezeichnungen)	_ _ _ _	_ _ _ _	22
weitere Führungsebene	_ _ _ _	_ _ _ _	23

B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Fragen 2 bis 4 sind nicht durch die Schulämter zu beantworten.

Die Fragen beziehen sich auf den Einsatz von Beschäftigten nach Beendigung einer familienpolitischen Beurlaubung nach §§ 14 LGG, 85a LBG, 50 BAT oder 55 MTArb oder eines Erziehungsurlaubs bzw. einer Elternzeit.

2. Ab wann wurde in Ihrer Dienststelle die Rückkehr von beurlaubten Beschäftigten listenmäßig erfasst (frühestens 01.01.2000)?

ab dem

--	--	--	--	--	--

 1

3. Wie wurden die im Erhebungszeitraum zurückgekehrten Beschäftigten eingesetzt?

Anzahl der im Erhebungszeitraum zurückgekehrten Beschäftigten, die wie folgt eingesetzt wurden

an ihrem alten Dienstort

--	--	--	--	--

 1

an einem wohnortnahen Dienstort

--	--	--	--	--

 2

an einem sonstigen Dienstort

--	--	--	--	--

 3

Anzahl der im Erhebungszeitraum zurückgekehrten Beschäftigten, deren Einsatzort

antragsgemäß war

--	--	--	--	--

 4

nicht antragsgemäß war, weil keine entsprechende Stelle frei war

--	--	--	--	--

 5

aus sonstigen Gründen nicht antragsgemäß war

--	--	--	--	--

 6

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

Ja 1 Nein 2

C. Frauenförderplan (FFP)

Alle Dienststellen, außer den Hochschulen, beantworten bitte nur die Fragen 5 bis 16 zu diesem Themenkomplex.

Hochschulen beantworten bitte nur die Fragen 17 bis 31!

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

Bitte nur eine Nennung

- Ja, und zwar für alle Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen 1
- Ja, aber nur für bestimmte Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen 2
- Nein 3

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

Bitte nur eine Nennung

- Ja, und zwar erfolgte die Erstellung des Entwurfes durch
- die Personalstelle 1
- die Gleichstellungsbeauftragte 2
- die Personalstelle und die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam 3
- eine Arbeitsgruppe mit Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten 4
- eine Arbeitsgruppe ohne Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten 5
- weitere Personen (z.B. im Wege der externen Vergabe) 6

Nein, weil

- die Dienststelle weniger als 20 Beschäftigte hat 7
- eine andere Dienststelle einen dienststellenübergreifenden FFP erstellt 8
- sonstige Gründe vorliegen 9

}

Weiter mit Frage 32

Bitte Gründe im Klartext angeben

6_1

7. Enthält Ihr FFP gemäß § 6(2) LGG folgende Bestandteile?

Ja ①	Nein ②
------	--------

- | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|---|
| Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur (VV Nr. 2.2 zu § 6) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Analyse der Beschäftigtenstruktur (VV Nr. 2.3 zu § 6) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Prognose hinsichtlich der zu besetzenden Stellen (VV Nr. 2.4 zu § 6) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Prognose hinsichtlich der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen (VV Nr. 2.4 zu § 6) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 4 |

8. Enthält der FFP gemäß § 6(3) LGG konkrete Zielvorgaben für Einstellungen (VV Nr. 3 zu § 6) und in welcher Form erfolgte die Benennung der Zielvorgaben?

Keine Zielvorgabe		Zielvorgabe in			
weil keine Unterrepräsentanz von Frauen vorlag ①	obwohl eine Unterrepräsentanz von Frauen vorlag ②	absoluten Zahlen ③	Prozent ④	anderer Form ⑤	

Arbeiterinnen/Arbeiter

einfacher Dienst (MTArb 1-3a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
mittlerer Dienst (MTArb 4 -9)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2

Angestellte/Beamtinnen/Beamte/Richterinnen/Richter

einfacher Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
mittlerer Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
gehobener Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
höherer Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6

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

Ja 1 Nein 2

Falls Sie bei Frage 9 mit „Nein“ geantwortet haben, kreuzen Sie bitte je Laufbahngruppe, für die die Zielvorgaben nicht erreicht wurden, den Grund an.

aus haushaltsrechtlichen Gründen ①	aus sonstigen Gründen ②	9_1
------------------------------------	-------------------------	-----

Arbeiterinnen/Arbeiter

einfacher Dienst (MTArb 1-3a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
mittlerer Dienst (MTArb 4 -9)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2

Angestellte/Beamtinnen/Beamte/Richterinnen/Richter

einfacher Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
mittlerer Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
gehobener Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
höherer Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6

10. Enthält der FFP gemäß § 6(3) LGG konkrete Zielvorgaben für Beförderungen, Höhergruppierungen und Einreihungen (VV Nr. 3 zu § 6) und in welcher Form erfolgte die Benennung der Zielvorgaben?

Keine Zielvorgabe		Zielvorgabe in		
weil keine Unterrepräsentanz von Frauen vorlag ①	obwohl eine Unterrepräsentanz von Frauen vorlag ②	absoluten Zahlen ③	Prozent ④	anderer Form ⑤

A9 und BAT Vb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
A9Z	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
A12 und BAT III	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
A13 (g.D.) und BAT IIa (g.D.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
A13Z (g.D.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
A15 und BAT Ia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6
A 16 und BAT I	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7
A16Z	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8
B2 und B2 (außertarifl.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9
R2 und R2 Z	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10
R3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11
R4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12
MTArb8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13
MTArb9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14

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

Ja 1 Nein 2

Falls Sie bei **Frage 11** mit „Nein“ geantwortet haben, kreuzen Sie bitte je Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe, für die die Zielvorgaben nicht erreicht wurden, den Grund an.

aus haushaltsrechtlichen Gründen ①	aus sonstigen Gründen ②
------------------------------------	-------------------------

11_1

A9 und BAT Vb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
A9Z	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
A12 und BAT III	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
A13 (g.D.) und BAT IIa (g.D.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
A13Z (g.D.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
A15 und BAT Ia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6
A 16 und BAT I	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7
A16Z	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8
B2 und B2 (außertarifl.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9
R2 und R2 Z	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10
R3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11
R4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12
MTArb8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13
MTArb9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14

12. Enthält Ihr FFP gemäß § 6(4) LGG gleichstellungsrelevante Maßnahmen zu folgenden Bereichen (VV Nr. 4 zu § 6)?

Ja ①	Nein ②
------	--------

I Personalauswahl

- Veränderung des Personalauswahlverfahrens unter Beachtung der Vorgaben des § 7 LGG 1
- Gezielte Anwerbung von Frauen 2

II Personalentwicklung

- Systematische Nachwuchsentwicklung 3
- Leitung von Projektarbeitsgruppen 4
- Vergabe weiterqualifizierender Sonderaufträge 5
- Beteiligung an Ausbildungs- und Lehrtätigkeiten 6
- Beteiligung an Projektgruppen 7
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Aufgabenzuschnitts sowie Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, um beispielsweise die Übernahme von Teamassistenzen insbesondere durch Schreibkräfte zu ermöglichen 8
- Gezielte Fort- und Weiterbildung von Führungskräften 9

III Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Angebote an Fortbildungsmaßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach Beurlaubung 10
- Familienfreundliche Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit, (alternierende) (Tele-)Heimarbeit 11
- Kinderbetreuung 12

IV Fortbildung

- Vorgaben für Fortbildungsmaßnahmen 13
- Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte, deren Arbeitsplätze aufgrund technischer Entwicklungen oder aufgrund von Organisationsentscheidungen abgebaut werden 14

V Weitere Maßnahmen

- Besetzung von Gremien 15
- Maßnahmen, die geeignet sind, überwiegend mit Männern besetzte Arbeitsplätze so umzugestalten, dass sie auch mit Frauen besetzt werden können, z. B. durch bauliche Maßnahmen 16
- Sonstige Maßnahmen 17
- Bitte geben Sie die sonstigen Maßnahmen im Klartext an.

12_1

13. Hat die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 5a(2) LGG Widerspruch gegen den FFP eingelegt?

Bitte nur eine Nennung

- Ja, mit Erfolg 1
- Ja, ohne Erfolg 2
- Nein 3

14. Findet gemäß § 6(5) LGG ein Controlling der Umsetzung des FFP statt?

Bitte nur eine Nennung

- Ja, und zwar laufend 1
- Ja, und zwar einmal im Jahr 2
- Ja, und zwar zur Hälfte der Laufzeit 3
- Nein, es findet kein Controlling statt 4

15. Wurden ergänzende Maßnahmen gemäß § 6(5) LGG durchgeführt?

Ja 1 Nein 2

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

Bitte nur eine Nennung

- Ja, mit Einbindung des Frauenförderplans 1
- Ja, ohne Einbindung des Frauenförderplans 2
- Nein 3

Die Fragen 17 bis 31 sind nur von Hochschulen auszufüllen!

17. Durch wen ist der Rahmenplan gemäß § 5a (1) S. 2 LGG in der Hochschule erstellt worden?

Bitte nur eine Nennung

- Die Erstellung erfolgte durch
- die Personalabteilung 1
 - die Gleichstellungsbeauftragte 2
 - die Personalabteilung und die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam 3
 - eine Arbeitsgruppe mit Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten 4
 - eine Arbeitsgruppe ohne Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten 5
 - weitere Personen (z.B. im Wege der externen Vergabe) 6

18. Sind für die Verwaltung, Fachbereiche, zentrale wissenschaftliche Einrichtungen und zentrale Betriebseinheiten mit mindestens jeweils 20 Beschäftigten gemäß § 5a(1) S. 2 LGG FFP erstellt worden?

Ja 1 Nein 2

Falls nicht, geben Sie bitte die Begründungen an:

19. Wo lagen die Schwerpunkte der Zielvorgaben gemäß § 6(3) LGG in den Fachbereichsplänen u./o. in den Frauenförderplänen der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen?

Mehrfachnennungen möglich

- Bei den Professuren 1
- Beim wissenschaftl. Nachwuchs 2
- Bei drittmittelfinanzierten Mittelbaustellen 3
- Bei unbefristeten Mittelbaustellen 4
- Bei Vergabe von Ausbildungsplätzen 5
- Bei Vergabe von Stipendien 6
- Bei Lehrbeauftragungen 7
- Bei Lehrstuhlvertretungen 8
- Bei Gastprofessuren 9
- Bei Personal in Medizin, Technik und/oder Verwaltung 10
- Weitere Schwerpunktsetzungen:

19_1

20. Sofern Frauenförderpläne für Verwaltung u./o. zentrale Betriebseinheiten vorliegen: Enthält der Frauenförderplan konkrete Zielvorgaben für Einstellungen und in welcher Form erfolgte die Benennung der Zielvorgaben?

Keine Zielvorgabe		Zielvorgabe in			
weil keine Unterrepräsentanz von Frauen vorlag ①	obwohl eine Unterrepräsentanz von Frauen vorlag ②	absoluten Zahlen ③	Prozent ④	anderer Form ⑤	

Arbeiterinnen/Arbeiter

- einfacher Dienst (MTArb 1-3a) 1
- mittlerer Dienst (MTArb 4 -9) 2

Angestellte/Beamtinnen/Beamte/Richterinnen/Richter

- einfacher Dienst 3
- mittlerer Dienst 4
- gehobener Dienst 5
- höherer Dienst 6

21. Sofern Frauenförderpläne für Verwaltung u./o. zentrale Betriebseinheiten vorliegen: Wurden alle Zielvorgaben des FFP im Hinblick auf die Einstellungen erreicht?

Ja 1 Nein 2

Falls Sie bei **Frage 21 mit „Nein“** geantwortet haben, kreuzen Sie bitte je Laufbahngruppe den Grund an, warum die Zielvorgaben nicht erreicht wurden.

aus haushaltsrechtlichen Gründen ①	aus sonstigen Gründen ②	21_1
------------------------------------	-------------------------	------

Arbeiterinnen/Arbeiter

einfacher Dienst (MTArb 1-3a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1
mittlerer Dienst (MTArb 4 -9)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 2

Angestellte/Beamtinnen/Beamte

einfacher Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 3
mittlerer Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 4
gehobener Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 5
höherer Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 6

22. Sofern FFP für Verwaltung u./o. zentrale Betriebseinheiten vorliegen: Enthält der FFP konkrete Zielvorgaben für Beförderungen, Höhergruppierungen und Einreihungen?

Keine Zielvorgabe		Zielvorgabe in			
weil keine Unterrepräsentanz von Frauen vorlag ①	obwohl eine Unterrepräsentanz von Frauen vorlag ②	absoluten Zahlen ③	Prozent ④	anderer Form ⑤	

A9 und BAT Vb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1
A9Z	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 2
A12 und BAT III	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 3
A13 (g.D.) und BAT IIa (g.D.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 4
A13Z (g.D.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 5
A15 und BAT Ia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 6
A 16 und BAT I	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 7
A16Z	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 8
B2 und B2 (außertarifl.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 9
MTArb8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 10
MTArb9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 11

23. Sofern FFP für Verwaltung u./o. zentrale Betriebseinheiten vorliegen: Wurden alle Zielvorgaben des FFP im Hinblick auf die Beförderungen, Höhergruppierungen und Einreihungen erreicht?

Ja 1 Nein 2

Falls Sie bei **Frage 23 mit „Nein“** geantwortet haben, kreuzen Sie bitte je Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe, für die die Zielvorgaben nicht erreicht wurden, den Grund an.

aus haushaltsrechtlichen Gründen ①	aus sonstigen Gründen ②
------------------------------------	-------------------------

23_1

A9 und BAT Vb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1
A9Z	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 2
A12 und BAT III	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 3
A13 (g.D.) und BAT IIa (g.D.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 4
A13Z (g.D.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 5
A15 und BAT Ia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 6
A 16 und BAT I	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 7
A16Z	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 8
B2 und B2 (außertarifl.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 9
MTArb8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 10
MTArb9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 11

24. Enthält Ihr FFP der Hochschule gemäß § 6(4) LGG gleichstellungsrelevante Maßnahmen zu folgenden Bereichen?

	Ja ①	Nein ②
I Personalauswahl	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1
II Personalentwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 2
III Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 3
IV Fortbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 4
V Maßnahmen in Studium, Lehre und Forschung		
Besetzung von universitären Selbstverwaltungsgremien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 5
Studienberatungsangebote für Frauen in Fachbereichen mit Frauenunterrepräsentanz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 6
Kinderbetreuungsangebote für Studierende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 7
Angebote zu geschlechtsspezifischen Lehr- und Lernprozessen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 8
Einbeziehung von Fragestellungen zur Frauen- und Geschlechterforschung sowie zur feministischen Forschung in das Lehrangebot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 9
Vergabe von forschungsschwerpunktnahen Hilfskraftstellen an Frauen für Diplomarbeiten und Dissertationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 10
Vergabe von Stipendien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 11
Kooperationsverträge mit Unternehmen (z. B. Ferienpraktikumsplätze)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 12
Netzwerkbildung zum fächerübergreifenden Austausch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 13
Vorrangige Vergabe von Lehraufträgen, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen an Frauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 14
Mentoring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 15
Anreizsysteme zur Frauenförderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 16
Ausschreibung befristeter Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 17
VI Sonstige Maßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 18

Bitte geben Sie die drei wichtigsten Maßnahmen im Klartext an

1. _____ 24_1
2. _____ 24_2
3. _____ 24_3

25. Hat die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 5a(2) LGG Widerspruch gegen den FFP eingelegt?

Bitte nur eine Nennung

- Ja, mit Erfolg _____ 1
- Ja, ohne Erfolg _____ 2
- Nein _____ 3

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

Bitte nur eine Nennung

- Ja, und zwar laufend _____ 1
- Ja, und zwar einmal im Jahr _____ 2
- Ja, und zwar zur Hälfte der Laufzeit _____ 3
- Nein, es findet kein Controlling statt _____ 4

27. Wurden ergänzende Maßnahmen gemäß § 6(5) LGG durchgeführt?

Ja 1 Nein 2

28. Gibt es für die Hochschule ein Personalentwicklungskonzept?

Bitte nur eine Nennung

- Ja, mit Einbindung des FFP _____ 1
- Ja, ohne Einbindung des FFP _____ 2
- Nein _____ 3

Entwicklung der Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich

29. Werden folgende befristete wissenschaftliche Stellen der Hochschule regelmäßig ausgeschrieben?

	Ja ①	Nein ②
--	------	--------

- | | | |
|--|--------------------------|----------------------------|
| Studentische Hilfskräfte _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 1 |
| Wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 2 |
| Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, und zwar | | |
| aus Haushaltsmitteln der Hochschule finanziert _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 3 |
| aus Drittmitteln finanziert _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 4 |
| mischfinanziert _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> 5 |

30. Wie viele Beschäftigte gab es am 31.12.2003?

befristet Beschäftigte		unbefristet Beschäftigte	
Frauen ①	Männer ②	Frauen ③	Männer ④

Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, und zwar

aus Haushaltsmitteln der Hochschule finanziert										1
aus Drittmitteln finanziert										2
mischfinanziert										3

31. Erfolgt die interne Mittelvergabe nach den für die Mittelvergabe vom Staat an die Hochschulen maßgeblichen Kriterien?

Ja 1 Nein 2

Falls nein, bitte beschreiben Sie die für die interne Mittelvergabe in Ihrer Hochschule maßgeblichen Kriterien:

31_1

D. Stellenbesetzungsverfahren im Erhebungszeitraum (siehe Erläuterungen)

**Die Fragen 32 bis 48 sind nicht für das Einstellungsverfahren
für Lehrerinnen und Lehrer zu beantworten.**

32. Ab wann wurden in Ihrer Dienststelle die Stellenbesetzungsverfahren listenmäßig erfasst (frühestens 01.01.2000)?

ab dem

--	--	--	--	--

 1

Ausschreibungspraxis

33. Wie viele Ausschreibungen erfolgten insgesamt in Ihrer Dienststelle im Erhebungszeitraum?

	Art der Ausschreibung																														
	intern ①	dienststellen- übergreifend ②	öffentlich ③	gleichzeitig intern und dienststellen- übergreifend ④	gar nicht, da Fall des § 8(8) LGG ⑤																										
Anzahl der Ausschreibungen insgesamt	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						1

34. Sind in Ihrer Dienststelle die Stellenausschreibungen laufbahngroupenspezifisch erhoben worden?

Ja 1 ⇒ Weiter mit Frage 35

Nein 2 ⇒ Weiter mit Frage 36

35. Wie viele Ausschreibungen erfolgten in Ihrer Dienststelle im Erhebungszeitraum?

	Art der Ausschreibung																														
	intern ①	dienststellen- übergreifend ②	öffentlich ③	gleichzeitig intern und dienststellen- übergreifend ④	gar nicht, da Fall des § 8(8) LGG ⑤																										
Anzahl der Ausschreibungen	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						
Arbeiterinnen/Arbeiter																															
einfacher Dienst (MTArb 1-3a)	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						1
mittlerer Dienst (MTArb 4 -9)	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						2
Angestellte/Beamten/Beamte/ Richterinnen/Richter (im Hoch- schulbereich: ohne wissenschaft- liches Personal)																															
einfacher Dienst	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						3
mittlerer Dienst	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						4
gehobener Dienst	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						5
höherer Dienst	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						6
nur für Hochschulen:																															
unbefristet wissenschaftliche Beschäftigte (ohne Professorinnen/Professoren)	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						7
Professorinnen/Professoren	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"><tr><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td><td style="width: 20px; height: 20px;"></td></tr></table>						8

36. Wenn Sie die Zahl der Ausschreibungen laufbahngruppenspezifisch in Ihrer Dienststelle nicht erhoben haben, wie erfolgte die Ausschreibung im Regelfall?

Art der Ausschreibung				keine Ausschreibung
intern	dienststellen- übergreifend	öffentlich	gleichzeitig intern und dienststellen- übergreifend	
①	②	③	④	⑤

Arbeiterinnen/Arbeiter

einfacher Dienst (MTArb 1-3a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
mittlerer Dienst (MTArb 4 -9)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2

**Angestellte/Beamtinnen/Beamte/
Richterinnen/Richter (im Hochschul-
bereich: ohne wissenschaftliches
Personal)**

einfacher Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
mittlerer Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
gehobener Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
höherer Dienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6

nur für Hochschulen:

befristet wissenschaftliche Beschäftigte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7
unbefristet wissenschaftliche Beschäftigte (ohne Professorinnen/Professoren)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8
Professorinnen/Professoren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9

37. In wie vielen Fällen wurde nach § 8 Abs. 2 LGG von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen (VV Nr. 2 zu § 8)?

Anzahl der Fälle, bei denen von einer öffentlichen Ausschreibung ... abgesehen wurde

aus haushaltsrechtlichen Gründen	<input type="text"/>	1
im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten	<input type="text"/>	2

38. Gab es sonstige typische Gründe für ein Absehen von einer öffentlichen Ausschreibung?

Ja 1 Nein 2

Falls ja, geben Sie bitte die Gründe an:

38_1

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

Anzahl der ausgeschriebenen Stellen

Stellen	
mit ①	ohne ②
Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	
<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>

nicht in Teilzeit	<input type="text"/>	<input type="text"/>	1
auch in Teilzeit	<input type="text"/>	<input type="text"/>	2

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

Anzahl der Bewerbungen auf Stellen im Vorbereitungsdienst

Frauen ①	Männer ②
----------	----------

insgesamt	<input type="text"/>	<input type="text"/>	1
darunter			
einfacher und mittlerer Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>	2
gehobener Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>	3
höherer Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>	4

43. Sofern Vorstellungsgespräche nach erfolgter Ausschreibung durchgeführt wurden, wie viele Bewerberinnen/Bewerber wurden eingeladen?

Frauen ①	Männer ②
----------	----------

Anzahl der Einladungen zu Vorstellungsgesprächen (ohne Ausbildungsplätze)

**nach Beschäftigungsgruppen
(im Hochschulbereich: ohne wissenschaftliches Personal)**

Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter	_ _ _ _	_ _ _ _	1
Angestellte	_ _ _ _	_ _ _ _	2
Arbeiterinnen und Arbeiter	_ _ _ _	_ _ _ _	3

**nach Laufbahn- u. Besoldungs-, Vergütungs- bzw. Lohngruppen
(im Hochschulbereich: ohne wissenschaftliches Personal)**

einfacher Dienst

A1 - A4 und BAT X – IXa	_ _ _ _	_ _ _ _	4
A5, A6, BAT VIII (im Bewährungs- und Zeitaufstieg)	_ _ _ _	_ _ _ _	5

mittlerer Dienst

A5 - A8 und BAT VIII – Vc	_ _ _ _	_ _ _ _	6
A9, A9 Z und BAT Vb (im Bewährungs- und Zeitaufstieg)	_ _ _ _	_ _ _ _	7

gehobener Dienst

A9 - A11 und BAT Vb – IVa	_ _ _ _	_ _ _ _	8
A12 und BAT III	_ _ _ _	_ _ _ _	9
A13, A13 Z, BAT IIb; BAT IIa (im Bewährungs- und Zeitaufstieg)	_ _ _ _	_ _ _ _	10

höherer Dienst

A13 - A15 und BAT IIa – Ia	_ _ _ _	_ _ _ _	11
A16 und BAT I	_ _ _ _	_ _ _ _	12
B2 u. höher (tarifliche und außertarifliche Eingruppierung)	_ _ _ _	_ _ _ _	13
R1	_ _ _ _	_ _ _ _	14
R2 und R2 Z	_ _ _ _	_ _ _ _	15
R3	_ _ _ _	_ _ _ _	16
R4 - R10	_ _ _ _	_ _ _ _	17

Lohngruppen

MTArb 1 – 3a	_ _ _ _	_ _ _ _	18
MTArb 4 – 7a	_ _ _ _	_ _ _ _	19
MTArb 8 – 9	_ _ _ _	_ _ _ _	20

nur für Hochschulen: wissenschaftliche Beschäftigte

befristet wissenschaftliche Beschäftigte	_ _ _ _	_ _ _ _	21
unbefristet wissenschaftliche Beschäftigte (ohne Professorinnen / Professoren)	_ _ _ _	_ _ _ _	22
C1 und C2 (ohne Professorinnen / Professoren)	_ _ _ _	_ _ _ _	23
C2 bis C4 (Professorinnen / Professoren)	_ _ _ _	_ _ _ _	24

Anzahl der Einladungen zu Vorstellungsgesprächen für Ausbildungsplätze	_ _ _ _	_ _ _ _	25
---	---------	---------	----

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

Anzahl der Einladungen zu Vorstellungsgesprächen

Frauen ①	Männer ②
----------	----------

insgesamt	<input type="text"/>	<input type="text"/>	1
darunter			
einfacher und mittlerer Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>	2
gehobener Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>	3
höherer Dienst	<input type="text"/>	<input type="text"/>	4

Stellenbesetzungen

45. Wie viele Stellen einschl. Umsetzungen und Ausbildungsplätze wurden nach einem Bewerbungsverfahren besetzt?

Anzahl der besetzten Stellen nach Geschlecht, Vollzeit und Teilzeit (ohne Ausbildungsplätze)

Geschlecht		Arbeitszeit	
Frauen ①	Männer ②	Vollzeit ③	Teilzeit ④

**nach Beschäftigungsgruppen
(im Hochschulbereich: ohne wissenschaftliches Personal)**

Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	1
Angestellte	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	2
Arbeiterinnen und Arbeiter	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	3

nach Laufbahn- u. Besoldungs-, Vergütungs- bzw. Lohngruppen (im Hochschulbereich: ohne wissenschaftliches Personal)

einfacher Dienst

A1 - A4 und BAT X – IXa	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	4
A5, A6, BAT VIII (im Bewährungs- und Zeitaufstieg)	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	5

mittlerer Dienst

A5 - A8 und BAT VIII – Vc	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	6
A9, A9 Z und BAT Vb (im Bewährungs- und Zeitaufstieg)	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	7

gehobener Dienst

A9 - A11 und BAT Vb – IVa	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	8
A12 und BAT III	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	9
A13, A13 Z, BAT IIb; BAT IIa (im Bewährungs- und Zeitaufstieg)	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	10

höherer Dienst

A13 - A15 und BAT IIa – Ia	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	11
A16 und BAT I	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	12
B2 u. höher (tarifliche und außertarifliche Eingruppierung)	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	13
R1	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	14
R2 und R2 Z	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	15
R3	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	16
R4 - R10	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	17

Lohngruppen

MTArb 1 – 3a	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	18
MTArb 4 – 7a	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	19
MTArb 8 – 9	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	20

nur für Hochschulen: wissenschaftliche Beschäftigte

befristet wissenschaftliche Beschäftigte	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	21
unbefristet wissenschaftliche Beschäftigte (ohne Professorinnen / Professoren)	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	22
C1 und C2 (ohne Professorinnen / Professoren)	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	23
C2 bis C4 (Professorinnen / Professoren)	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	24

Anzahl der besetzten Ausbildungsplätze

	_ _ _ _	_ _ _ _			25
--	---------	---------	--	--	----

46. Wie viele Stellen im Vorbereitungsdienst (ohne juristische Referendarinnen und Referendare sowie Lehramtsanwärterinnen und -anwärter) sind nach Bewerbungsverfahren besetzt worden?

Anzahl der besetzten Stellen im Vorbereitungsdienst

Frauen ①	Männer ②
----------	----------

insgesamt	_____	<table border="1"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>						<table border="1"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>						1
darunter														
einfacher und mittlerer Dienst	_____	<table border="1"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>						<table border="1"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>						2
gehobener Dienst	_____	<table border="1"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>						<table border="1"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>						3
höherer Dienst	_____	<table border="1"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>						<table border="1"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>						4

Auswahlkommissionen

47. Wie waren die im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren jeweils gebildeten Auswahlkommissionen (vgl. § 9(2) LGG) besetzt?

Anzahl

mindestens zur Hälfte mit Frauen	_____	<table border="1"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>						1
nicht zur Hälfte mit Frauen	_____	<table border="1"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>						2

48. Welche Gründe führten dazu, dass die im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren gebildeten Auswahlkommissionen nicht zur Hälfte mit Frauen besetzt waren?

Geben Sie bitte die drei häufigsten Gründe an:

1. Grund	_____	48_1
2. Grund	_____	48_2
3. Grund	_____	48_3

51. Wie viele Beschäftigte sind im Erhebungszeitraum durch die Dienststelle zu Fortbildungsmaßnahmen angemeldet worden (vgl. § 11(1) LGG)?

Anzahl der Beschäftigten, die zu Fortbildungsmaßnahmen angemeldet wurden (jede Fortbildungsmaßnahme gesondert)

fachspezifische Fortbildung		fachübergreifende Fortbildung		IT-Fortbildung	
Frauen ①	Männer ②	Frauen ③	Männer ④	Frauen ⑤	Männer ⑥

nach Beschäftigungsgruppen

Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	1
Angestellte	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	2
Arbeiterinnen und Arbeiter	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	3

nach Laufbahn- u. Besoldungs-, Vergütungs- bzw. Lohngruppen

einfacher Dienst

A1 - A4 und BAT X – IXa	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	4
A5, A6, BAT VIII (im Bewährungs- und Zeitaufstieg)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	5

mittlerer Dienst

A5 - A8 und BAT VIII – Vc	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	6
A9, A9 Z und BAT Vb (im Bewährungs- und Zeitaufstieg)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	7

gehobener Dienst

A9 - A11 und BAT Vb – IVa	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	8
A12 und BAT III	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	9
A13, A13 Z, BAT IIb; BAT IIa (im Bewährungs- und Zeitaufstieg)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	10

höherer Dienst

A13 - A15 und BAT IIa – Ia	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	11
A16 und BAT I	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	12
B2 u. höher (tarifliche und außertarifliche Eingruppierung)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	13
R1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	14
R2 und R2 Z	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	15
R3	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	16
R4 - R10	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	17
C1 und C2 (ohne Professuren)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	18
C2 bis C4 (Professuren)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	19

Lohngruppen

MTArb 1 – 3a	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	20
MTArb 4 – 7a	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	21
MTArb 8 – 9	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	22

52. Wie viele Beschäftigte haben im Erhebungszeitraum an folgenden Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen (vgl. § 11(1) LGG) (falls erhoben)?

Anzahl der Beschäftigten, die an Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen haben (jede Fortbildungsmaßnahme gesondert)

fachspezifische Fortbildung		fachübergreifende Fortbildung		IT-Fortbildung	
Frauen ①	Männer ②	Frauen ③	Männer ④	Frauen ⑤	Männer ⑥

nach Beschäftigungsgruppen

Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	1
Angestellte	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	2
Arbeiterinnen und Arbeiter	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	3

nach Laufbahn- u. Besoldungs-, Vergütungs- bzw. Lohngruppen

einfacher Dienst

A1 - A4 und BAT X – IXa	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	4
A5, A6, BAT VIII (im Bewährungs- und Zeitaufstieg)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	5

mittlerer Dienst

A5 - A8 und BAT VIII – Vc	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	6
A9, A9 Z und BAT Vb (im Bewährungs- und Zeitaufstieg)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	7

gehobener Dienst

A9 - A11 und BAT Vb – IVa	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	8
A12 und BAT III	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	9
A13, A13 Z, BAT IIb; BAT IIa (im Bewährungs- und Zeitaufstieg)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	10

höherer Dienst

A13 - A15 und BAT IIa – Ia	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	11
A16 und BAT I	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	12
B2 u. höher (tarifliche und außertarifliche Eingruppierung)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	13
R1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	14
R2 und R2 Z	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	15
R3	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	16
R4 - R10	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	17
C1 und C2 (ohne Professuren)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	18
C2 bis C4 (Professuren)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	19

Lohngruppen

MTArb 1 – 3a	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	20
MTArb 4 – 7a	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	21
MTArb 8 – 9	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	22

Die Fragen 57 bis 65 sind nur zu beantworten, wenn Sie Gleichstellungsbeauftragte bestellt haben. Sonst weiter mit Frage 66.

57. Machen Sie bitte die folgenden Angaben zur Gleichstellungsbeauftragten. Falls Sie mehrere Gleichstellungsbeauftragte bestellt haben, machen Sie die Angaben bitte für max. 3 Personen.

Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe ①	Wöchentl. Arbeitszeit in Stunden ②	Umfang der Entlastung von den sonstigen dienstl. Aufgaben in Wochenstunden gem. § 16(2) LGG (VV Nr. 2 zu § 16) ③
---	--	--

1. Gleichstellungsbeauftragte	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	1
2. Gleichstellungsbeauftragte	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	2
3. Gleichstellungsbeauftragte	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	3

58. Haben Sie gemäß § 15(1) LGG Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten bestellt (VV Nr. 1 zu § 15)?

Nein 1

Ja, es wurden Stellvertreterinnen bestellt 2

Anzahl der bestellten Stellvertreterinnen 58_A

59. Machen Sie bitte die folgenden Angaben zur Stellvertreterin. Falls Sie mehrere Stellvertreterinnen bestellt haben, machen Sie die Angaben bitte für max. 5 Personen.

Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe ①	Abwesenheitsvertretung	
	Ja ②	Nein ③

1. Stellvertreterin	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
2. Stellvertreterin	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
3. Stellvertreterin	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
4. Stellvertreterin	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
5. Stellvertreterin	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5

60. Nach welchem Verfahren wurde die Gleichstellungsbeauftragte bestellt? (Nicht auszufüllen durch Hochschulen)

Bitte nur eine Nennung

Die Gleichstellungsbeauftragte wurde nach folgendem Verfahren bestellt:

Ausschreibung 1

Interessenabfrage 2

gezielte Ansprache von Frauen 3

sonstiges Verfahren 4

61. Wo ist die Gleichstellungsbeauftragte organisatorisch angesiedelt?

Stabsstelle	<input type="checkbox"/>	1
Personalverwaltung	<input type="checkbox"/>	2
Fachbereich	<input type="checkbox"/>	3

Bitte nur eine Nennung

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

	Anzahl
Anzahl der Mitarbeiter/innen, die von anderen Aufgaben für die Tätigkeit bei der Gleichstellungsbeauftragten (ganz oder teilweise) entlastet sind	<input style="width: 50px;" type="text"/> <input style="width: 50px;" type="text"/> <input style="width: 50px;" type="text"/> <input style="width: 50px;" type="text"/> 1
Anzahl der Wochenstunden insgesamt, für die die Mitarbeiter/innen entlastet wurden	<input style="width: 50px;" type="text"/> <input style="width: 50px;" type="text"/> <input style="width: 50px;" type="text"/> <input style="width: 50px;" type="text"/> 2

63. Hat die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 16(2) S. 1 LGG eigene finanzielle Mittel?

Ja 1 Nein 2

64. Wie wird die Gleichstellungsbeauftragte bei folgenden Maßnahmen erstmalig mit der Angelegenheit befasst (§§ 17/18 LGG)?

Maßnahme wurde in der Dienststelle nicht durchgeführt ①	Bei Durchführung erfolgte die Beteiligung			
	im verwaltungs-internen Abstimmungsprozess ②	gleichzeitig mit der Beteiligung des Personalrates ③	nach Entscheidung zur Information ④	gar nicht ⑤

Bei personellen Maßnahmen

Beurteilungsbesprechungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
Stellenausschreibungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
Vorstellungsgespräche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
Einstellungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
Befristete Arbeitsverhältnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
Zuweisung eines Arbeitsplatzes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6
Beförderungen/Höhergruppierungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7
Fortbildungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8
Umsetzungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9
Versetzungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10
Abordnungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11
Entlassungen/Kündigungen/ Aufhebungsverträge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12
Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13

	Maßnahme wurde in der Dienststelle nicht durchgeführt ①	Bei Durchführung erfolgte die Beteiligung				
		im verwaltungs-internen Abstimmungsprozess ②	gleichzeitig mit der Beteiligung des Personalrates ③	nach Entscheidung zur Information ④	gar nicht ⑤	
Nebentätigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14
Teilzeitbeschäftigungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15
Altersteilzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16
Sabbatjahr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17
Beurlaubungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18
Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19
Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung bzw. Mobbing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20
Erstellung von Grundsatzpapieren zur Personalplanung, -entwicklung/Verwaltungsmodernisierung und zur Fortbildung, z.B. Grundsätze zur Zusammenarbeit, Beurteilungsrichtlinien, Grundsätze der Personalplanung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21
Erstellung von Personalentwicklungskonzepten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22
Entwürfe rechtlicher Regelungen, allgemeiner Grundsatzpapiere etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	23
Bei sozialen Maßnahmen						
Wohnungen der Dienststelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	24
Sozialeinrichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	25
Sozialpläne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	26
Bei organisatorischen Maßnahmen						
Arbeitszeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	27
Heimarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	28
Umorganisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	29
Organisationsuntersuchungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	30
Vorschlagswesen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	31
Rationalisierungsangelegenheiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	32
Privatisierungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	33

65. Gibt es Absprachen mit der Gleichstellungsbeauftragten?

	Ja ①	Nein ②	
zum Umfang der Beteiligung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
zum Zeitpunkt der Beteiligung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2

G. Fragen zur Beteiligung an Gremien im Geltungsbereich des LGG

66. Wie viele Gremien gemäß § 12 LGG (VV zu § 12) gab es bei der Dienststelle am 31.12.2003 und wie waren sie besetzt?

Sie haben die Möglichkeit, für zehn Gremien, die bei Ihrer Dienststelle angesiedelt sind, Angaben zu machen. Sollten bei Ihrer Dienststelle mehr Gremien angesiedelt sein, so führen Sie die anderen Gremien bitte auf einem Ergänzungsblatt auf.

Gremium	Name des Gremiums ①	Rechts- grundlage ②	Art des Gremiums	
			Kommissionen etc. *) ③	sonstiges Gremium ④
1. Gremium			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1
2. Gremium			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 2
3. Gremium			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 3
4. Gremium			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 4
5. Gremium			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 5
6. Gremium			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 6
7. Gremium			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 7
8. Gremium			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 8
9. Gremium			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 9
10. Gremium			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 10

66_1

*)Kommission, Beirat, Verwaltungs- und Aufsichtsrat

Gremium	Anzahl der vorgesehenen Mitglieder		Anzahl der Entsendungen durch					
			eigene Dienststelle		andere Dienststelle im Geltungsbereich des LGG		Stellen außerhalb des Geltungsbereiches des LGG	
	Frauen ①	Männer ②	Frauen ③	Männer ④	Frauen ⑤	Männer ⑥	Frauen ⑦	Männer ⑧
1. Gremium	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2. Gremium	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3. Gremium	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
4. Gremium	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
5. Gremium	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
6. Gremium	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
7. Gremium	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
8. Gremium	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
9. Gremium	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
10. Gremium	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

66_2

67. Ab wann wurden die Nachbesetzungen der Gremien bei Ihrer Dienststelle listenmäßig erfasst (frühestens 01.01.2000)?

ab dem

--	--	--	--	--	--	--	--

 1

68. Geben Sie bitte die folgenden Informationen zu den Nachbesetzungsverfahren der Gremien bei Ihrer Dienststelle an:

a) Für Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte

Nachbesetzung in den Gremien bei der Dienststelle und neue Gremien

Anzahl der Nachbesetzungsverfahren

--	--	--	--	--

 1

Anzahl der entsandten Frauen

--	--	--	--	--

 2

Anzahl der entsandten Männer

--	--	--	--	--

 3

Anzahl der Gremien, die vor dem Besetzungsverfahren ... besetzt waren

mit mehr Frauen

--	--	--	--	--

 4

mit mehr Männern

--	--	--	--	--

 5

paritätisch

--	--	--	--	--

 6

Anzahl der Gremien, die nach dem Besetzungsverfahren ... besetzt waren

mit mehr Frauen

--	--	--	--	--

 7

mit mehr Männern

--	--	--	--	--

 8

paritätisch

--	--	--	--	--

 9

Anzahl der Ausnahmen vom § 12 LGG, die bei den Besetzungsverfahren gemacht wurden

Anzahl

--	--	--	--	--

 10

Falls Ausnahmen gemacht wurden, geben Sie bitte die Begründungen dafür an:

68_1

b) Für sonstige Gremien

Nachbesetzung in den Gremien bei der Dienststelle und neue Gremien

Anzahl der Nachbesetzungsverfahren

--	--	--	--	--

 11

Anzahl der entsandten Frauen

--	--	--	--	--

 12

Anzahl der entsandten Männer

--	--	--	--	--

 13

Anzahl der Gremien, die vor dem Besetzungsverfahren ... besetzt waren

mit mehr Frauen

--	--	--	--	--

 14

mit mehr Männern

--	--	--	--	--

 15

paritatisch

--	--	--	--	--

 16

Anzahl der Gremien, die nach dem Besetzungsverfahren ... besetzt waren

mit mehr Frauen

--	--	--	--	--

 17

mit mehr Männern

--	--	--	--	--

 18

paritatisch

--	--	--	--	--

 19

Anzahl der Ausnahmen vom § 12 LGG, die bei den Besetzungsverfahren gemacht wurden

Anzahl

--	--	--	--	--

 20

Falls Ausnahmen gemacht wurden, geben Sie bitte die Begründungen dafür an:

.....

.....

.....

69. Wie viele Gremien im Geltungsbereich des LGG, für die seitens Ihrer Dienststelle Entsendungsrechte bestehen, gab es am 31.12.2003?
Bitte geben Sie die Anzahl der von Ihrer Dienststelle entsandten Personen an.

Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte ①	sonstige Gremien ②
--	--------------------------

Anzahl der Gremien 1

Anzahl der entsandten Frauen 2

Anzahl der entsandten Männer 3

70. Ab wann wurden in Ihrer Dienststelle die Nachbesetzungen für Gremien anderer Dienststellen listenmäßig erfasst (frühestens 01.01.2000)?

ab dem 1

71. Wie erfolgte die Nachbesetzung für Gremien anderer Dienststellen?

a) Für Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte

Nachbesetzung in den Gremien bei anderen Dienststellen, für die Entsendungsrechte bestehen

Anzahl der Nachbesetzungsverfahren 1

Anzahl der entsandten Frauen 2

Anzahl der entsandten Männer 3

Anzahl der Ausnahmen vom § 12 LGG, die bei den Besetzungsverfahren gemacht wurden

Anzahl 4

Falls Ausnahmen gemacht wurden, geben Sie bitte die Begründungen dafür an:

_____ 71_1

b) Für sonstige Gremien

Nachbesetzung in den Gremien bei anderen Dienststellen, für die Entsendungsrechte bestehen

Anzahl der Nachbesetzungsverfahren 5

Anzahl der entsandten Frauen 6

Anzahl der entsandten Männer 7

Anzahl der Ausnahmen vom § 12 LGG, die bei den Besetzungsverfahren gemacht wurden

Anzahl 8

Falls Ausnahmen gemacht wurden, geben Sie bitte die Begründungen dafür an:

_____ 71_2

H. Privatisierungen

72. Ab wann wurden in Ihrer Dienststelle die Privatisierungen listenmäßig erfasst?

ab dem

--	--	--	--	--	--

 1

73. Wieviele Privatisierungen wurden in dem Erhebungszeitraum durchgeführt?

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

verankert wurde

--	--	--	--	--	--

 1

nicht verankert wurde

--	--	--	--	--	--

 2

Falls in Gesellschaftsverträgen bzw. Satzungen bei Privatisierungen die Anwendungen des LGG nicht verankert wurde, geben Sie bitte die Gründe dafür an:

1. Grund _____ 73_1

2. Grund _____ 73_2

3. Grund _____ 73_3



Erhebung zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalens

Fragebogen für Gleichstellungsbeauftragte

Dienststelle	
Nummer der Dienststelle	
Bearbeiter/in	Telefon-Nr.

Hinweis zur Erhebung:

Das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen führt im Auftrag des Ministeriums für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie 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 erste Bericht umfasst die Jahre 2000 bis 2003.

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

Geheimhaltung:

Die Erhebung der Daten, ihre Erfassung und Auswertung unterliegen dem Gesetz zum Schutz personenbezogener Daten (Datenschutzgesetz Nordrhein-Westfalen – DSGVO NRW) in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. Juni 2000.

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

Erläuterungen:

Die Erhebungsunterlagen bestehen aus einem Fragebogen, der von der Dienststelle auszufüllen ist, sowie einem Fragebogen, der von der Gleichstellungsbeauftragten auszufüllen ist. Beide Erhebungsteile sind unabhängig voneinander auszufüllen und getrennt an das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen zurück zu senden.

Der Erhebungsbogen enthält vier 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.

Einige Fragen sind zu beantworten, in dem Klartextangaben in den Fragebogen einzutragen sind. Machen Sie bitte kurze, aber präzise Angaben. Das Ausfüllen sollte in Druckschrift erfolgen.

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 ausfüllen.

Schulen werden nicht einzeln erfasst, sondern bei den Schulämtern bzw. Bezirksregierungen nach Schultypen aggregiert erhoben.

Bei einigen Fragen wird nach dem Zeitpunkt gefragt, ab dem bestimmte Daten in Ihrer Dienststelle erfasst wurden. Geben Sie bitte diesen Zeitpunkt möglichst genau an, da nur so vergleichbare und aussagekräftige Ergebnisse zu erstellen sind.

Bei einem Wechsel der Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum empfiehlt es sich, die im „Fragebogen für die Gleichstellungsbeauftragte“ aufgeführten Fragestellungen - soweit möglich - unter Beteiligung der Vorgängerin oder Vorgängerinnen zu beantworten

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

Fragen an die Gleichstellungsbeauftragte(n)

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

Ja, und zwar bei

personellen Maßnahmen 1

sozialen Maßnahmen 2

organisatorischen Maßnahmen 3

Nein 4

GB2. Haben Sie Stellungnahmen gemäß § 18(2) LGG im Vorfeld von Entscheidungen abgegeben?

Ja 1 Nein 2

GB3. Haben Sie das Widerspruchsrecht gemäß § 19(1) LGG (VV zu § 19) ausgeübt?

Ja, und zwar bei

personellen Maßnahmen 1

sozialen Maßnahmen 2

organisatorischen Maßnahmen 3

Nein 4

(falls nein, bitte weiter mit Frage GB6!)

GB4. Hatten Sie Erfolg bei der Ausübung des Widerspruchsrechts gemäß § 19(1) LGG?

Bitte nur eine Nennung

Immer 1

Überwiegend 2

Selten 3

Nie 4

GB5. Haben Sie Stellungnahmen der übergeordneten Dienststelle gemäß § 19(2) LGG im Berichtszeitraum angefordert?

Ja 1 Nein 2

Falls ja, in wievielen Fällen: GB5_1

GB6. Haben Sie an Besprechungen der Dienststelle in Ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 18(4) Satz 2 LGG im Berichtszeitraum teilgenommen?

Ja 1 Nein 2

Falls ja, geben Sie die 5 wichtigsten Besprechungsarten an:

1. GB6_1

2. GB6_2

3. GB6_3

4. GB6_4

5. GB6_5

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 Weg 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 Gruppen verstanden werden könnte.

Impressum

Herausgeber:
Ministerium für Gesundheit,
Soziales, Frauen und Familie
des Landes Nordrhein-Westfalen
40190 Düsseldorf

Internet: www.mgsff.nrw.de

E-mail: info@mail.mgsff.nrw.de

Fax: (0211) 855-3211

Titelgestaltung:
Creativ Team, Suzanne Richli,
Düsseldorf

Druck:
PrintNetwork PN GmbH, Erkrath

Nachdruck, auch auszugsweise, nur
mit Genehmigung des Herausgebers.

Düsseldorf, Mai 2005



www.mgsff.nrw.de



Ministerium
für Gesundheit, Soziales,
Frauen und Familie des
Landes Nordrhein-Westfalen

NRW.