



Fachhochschule  
für öffentliche Verwaltung  
NRW

Zentralverwaltung

# Amtliche Mitteilungen

der  
Fachhochschule für öffentliche Verwaltung  
Nordrhein-Westfalen

Nr. 1	30.01.2018
-------	------------

## Inhaltsverzeichnis

1. Geschäftsordnung des Senats der FHÖV NRW
2. Frauenförderplan 2017-2019

Gelsenkirchen, den 30.01.2018

**Geschäftsordnung  
des Senats der FHÖV NRW  
am 12.12.2017 vom Senat der FHÖV NRW  
gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 2 FHGÖD beschlossen**

**§ 1 Einberufung**

- (1) Der Senat wird von der Präsidentin-/dem Präsidenten der Fachhochschule im Falle ihrer / seiner Verhinderung durch die Vizepräsidentin/den Vizepräsidenten einberufen.
- (2) Die Präsidentin /der Präsident der Fachhochschule hat den Senat einzuberufen, wenn mindestens ein Fünftel der stimmberechtigten Mitglieder dies schriftlich unter Angabe des Beratungsgegenstandes verlangen.
- (3) Die Sitzungstermine sollen für jedes Studienjahr im Voraus als Vorschläge festgelegt werden. Pro Studienjahr sollen mindestens 3 Sitzungen stattfinden.
- (4) Die Einberufung erfolgt mindestens 10 Tage vor dem Sitzungstermin mittels E-Mail an die dienstlichen Mail-Adressen der Mitglieder.
- (5) Die Einberufung enthält
  - Ort und Zeit der Sitzung,
  - den Tagesordnungsvorschlag,
  - einen Hinweis auf die elektronisch zur Verfügung gestellten Sitzungsunterlagen des öffentlichen Teils.
- (6) Die für den nicht öffentlichen Teil der Sitzung erforderlichen Unterlagen werden an die Privatadressen der Mitglieder postalisch versandt. Die 10-Tages-Frist des Absatzes 4 gilt insofern als gewahrt, wenn die Unterlagen spätestens 11 Tage vor dem Sitzungstermin (Datum des Poststempels) zur Post aufgegeben werden.
- (7) Wird die Einberufung gemäß Absatz 2 beantragt, so hat die Sitzung innerhalb von drei Wochen nach Antragseingang stattzufinden.
- (8) Sitzungstermin, -ort und Tagesordnungsvorschlag sind an den Bekanntmachungstafeln der Abteilungen und der Zentrale auszuhängen.

**§ 2 Elektronische Sitzungsunterlagen**

- (1) Die für die Sitzung erforderlichen Unterlagen des öffentlichen Teils werden in ILIAS eingestellt.
- (2) Die Frist des § 1 Abs. 4 ist gewahrt, wenn die Sitzungsunterlagen spätestens 10 Tage vor dem Sitzungstermin abrufbar auf ILIAS hochgeladen werden. Sie sollen zu diesem Zeitpunkt vollständig sein.

**§ 3 Vorsitz**

- (1) Vorsitzende(r) des Senats ist die Präsidentin/der Präsident der Fachhochschule (§ 9 Abs. 1 FHGÖD). Sie / er leitet die Sitzungen.

- (2) Im Falle der Verhinderung der/des Vorsitzenden übernimmt den Vorsitz ihre/seine Stellvertreterin/ Stellvertreter (§ 11 Abs. 1 FHGöD).
- (3) Sind Vorsitzende(r) und Stellvertreter verhindert, wählt der Senat ein stimmberechtigtes Mitglied zur / zum Vorsitzenden.

#### **§ 4 Teilnahme an Sitzungen**

Die Nichtteilnahme an einer Sitzung hat ein Senatsmitglied der Vorsitzenden/dem Vorsitzenden vorher anzuzeigen.

#### **§ 5 Tagesordnung**

- (1) Die / der Vorsitzende bereitet die Sitzungen des Senats vor und stellt den Tagesordnungsvorschlag auf.
- (2) Auf Verlangen eines jeden stimmberechtigten Mitglieds des Senats hat sie / er in den Tagesordnungsvorschlägen solche Tagesordnungspunkte aufzunehmen, die ihr / ihm spätestens vierzehn Tage vor der Sitzung schriftlich zugegangen sind. Ein entsprechendes Vorschlagsrecht steht den Fachbereichsräten zu.
- (3) Die / der Vorsitzende und die stimmberechtigten Mitglieder sind befugt, bis zur Festlegung der endgültigen Tagesordnung zu Beginn der Sitzung weitere Tagesordnungspunkte vorzuschlagen, deren Beratungen erst nach ergangener Einberufung dringend notwendig geworden sind. Die Dringlichkeit ist zu begründen.
- (4) Die Tagesordnung wird mit einfacher Mehrheit der Stimmen nach Feststellung der Beschlussfähigkeit endgültig festgelegt, bei Anträgen gemäß Abs. 3 jedoch nur dann, wenn nicht ein Fünftel der stimmberechtigten Mitglieder widerspricht.

#### **§ 6 Beschlussfähigkeit**

- (1) Der Senat ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte seiner stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist.
- (2) Die Beschlussfähigkeit ist von der / dem Vorsitzenden zu Beginn der Sitzung festzustellen.
- (3) Der Senat gilt als beschlussfähig, solange seine Beschlussunfähigkeit nicht festgestellt ist.
- (4) Stellt die / der Vorsitzende die Beschlussunfähigkeit des Senats fest, so vertagt sie / er die Sitzung und beruft den Senat innerhalb einer Frist von längstens vier Wochen unter Einhaltung der Einberufungsfrist zu erneuter Verhandlung über denselben Gegenstand ein. In der dann einberufenen Sitzung ist der Senat ohne Rücksicht auf die Anzahl der erschienenen stimmberechtigten Mitglieder beschlussfähig. Bei der zweiten Einberufung muss auf diese Bestimmung ausdrücklich hingewiesen werden.

#### **§ 7 Öffentlichkeit**

- (1) Die Sitzungen des Senats sind hochschulöffentlich.
- (2) Die/der Vorsitzende kann Personen, die nicht Mitglieder der FHÖV NRW sind, die Teilnahme an den Sitzungen gestatten, sofern daran ein dienstliches Interesse besteht.

- (3) Durch Beschluss kann die Öffentlichkeit ausgeschlossen werden. Anträge auf Ausschluss der Öffentlichkeit dürfen nur in nichtöffentlicher Sitzung begründet, beraten und entschieden werden.
- (4) Personal- und Prüfungsangelegenheiten werden in nichtöffentlicher Sitzung behandelt.
- (5) Sachkundige aus der Fachhochschule und Sachverständige von außerhalb der Fachhochschule können vom Senat hinzugezogen werden. Dies gilt auch für nichtöffentliche Sitzungen.

## **§ 8 Befangenheit**

Die Mitglieder des Senats und der von ihm eingerichteten Kommissionen dürfen an der Beratung und Abstimmung von Angelegenheiten nicht teilnehmen, die ihnen selbst oder Angehörigen einen unmittelbaren persönlichen Vor- oder Nachteil bringen können. Besteht Besorgnis der Befangenheit, so hat das Mitglied die Vorsitzende / den Vorsitzenden zu unterrichten und sich der Mitwirkung zu enthalten.

## **§ 9 Antrags- und Rederecht**

- (1) Von den Mitgliedern des Senats haben nur die stimmberechtigten Mitglieder Antragsrecht.
- (2) Rederecht haben alle Mitglieder des Senats. Sachkundige aus der Fachhochschule und Sachverständige außerhalb der Fachhochschule werden vom Senat angehört.

## **§ 10 Redeordnung**

- (1) Die/der Vorsitzende erteilt das Wort in der Reihenfolge der Wortmeldungen. Die / der Vorsitzende kann jederzeit das Wort ergreifen oder das Wort direkt zu direkten Erwidern erteilen.
- (2) Auf Antrag kann eine Beschränkung der Redezeit durch Beschluss erfolgen. Sie muss generell für alle Redner zu einem oder mehreren Tagesordnungspunkten gelten.
- (3) Anträge zur Geschäftsordnung können jederzeit gestellt werden. Über solche Anträge ist umgehend abzustimmen. Auf § 11 Abs. 4 wird hingewiesen.

## **§ 11 Abstimmung**

- (1) Über Anträge wird durch Abstimmung entschieden. Abgestimmt wird dann, wenn keine Wortmeldungen mehr vorliegen oder ein entsprechender Geschäftsordnungsantrag angenommen worden ist.
- (2) Vor der Abstimmung hat die / der Vorsitzende zu fragen, welche Anträge gestellt werden. Werden mehrere Anträge gestellt, so ist über den inhaltlich am weitestgehenden Antrag zuerst abzustimmen. Die Entscheidung über die Reihenfolge trifft im Zweifelsfalle die/der Vorsitzende. Der Wortlaut der Anträge, über die abgestimmt wird, wird vom Vorsitzenden vor der Abstimmung bekanntgegeben.
- (3) Über Anträge wird mit „dafür“, „dagegen“ oder „Enthaltung“ abgestimmt.
- (4) Abgestimmt wird durch Handzeichen oder allgemeine Zustimmung. Jedes anwesende stimmberichtigte Mitglied kann jedoch geheime Abstimmung verlangen. Über Personalangelegenheiten ist stets geheim abzustimmen.
- (5) Hauptberufliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter wirken an Entscheidungen, die Forschung, Lehre oder die Berufung von Professorinnen / Professoren und die Bestellung von Dozentinnen/Dozenten unmittelbar berühren, nur beratend mit. In diesen Angelegenheiten, mit Ausnahme der Berufung von Professorinnen / Professoren und der Bestellung von Dozentinnen/Dozenten, haben sie Stimmrecht, soweit sie entsprechende Funktionen in der FHÖV wahrnehmen und über besondere Erfahrungen im jeweiligen Bereich verfügen. Über das Vorliegen dieser Voraussetzungen entscheidet der / die Vorsitzende zu Beginn der Amtszeit des Senats (§ 16 Abs. 5 FHGÖD i.V.m. § 11 Abs. 3 FHG).

## **§ 12 Anträge zur Geschäftsordnung**

- (1) Anträge zur Geschäftsordnung sind durch den Zuruf „zur Geschäftsordnung“ oder das Erheben beider Hände kundzutun. Durch Anträge zur Geschäftsordnung wird die Rednerliste unterbrochen; sie sind umgehend zu behandeln, unterbrechen jedoch weder eine Abstimmung, einen Wahlgang noch den jeweiligen Redner.
- (2) Unter anderem sind folgende Anträge zur Geschäftsordnung zulässig:
  1. Feststellung der Beschlussfähigkeit,
  2. Wiederholung einer Abstimmung oder eines Wahlvorganges wegen offensichtlicher Formfehler,
  3. Befristete Unterbrechung der Sitzung,
  4. Vertagung der Sitzung,
  5. Schluss der Sitzung,
  6. Übergang zum nächsten Tagesordnungspunkt,
  7. Vertagung eines Punktes der Tagesordnung,
  8. Änderung der Reihenfolge der Tagesordnungspunkte während der Sitzung,
  9. Nichtbefassung mit einem Punkt der Tagesordnung,
  10. Nichtbefassung mit einem Antrag,
  11. Überweisung einer Sache,
  12. Vertagung einer Beschlussfassung,
  13. Schluss der Debatte,
  14. Schluss der Rednerliste,
  15. Beschränkung der Redezeit,
  16. Zulassung oder Ausschluss der Öffentlichkeit zur Behandlung bestimmter Fragen.

- (3) Liegen mehrere konkurrierende Geschäftsordnungsanträge vor, so kommen sie in der Reihenfolge, in der sie gestellt worden sind, zur Abstimmung.
- (4) Ein Antrag zur Geschäftsordnung ist angenommen, wenn ihm nicht widersprochen wird. Erhebt ein stimmberechtigtes Mitglied Widerspruch, so kann einmal für und einmal gegen den Antrag, und zwar nur durch stimmberechtigte Mitglieder, gesprochen werden.

### **§ 13 Beschlussfassung**

- (1) Der Senat fasst die Beschlüsse mit Mehrheit. Ein Antrag ist angenommen, wenn die Mehrheit der anwesenden stimmberechtigten Mitglieder zustimmt, sofern nicht das FHGÖD NRW oder die Grundordnung andere Mehrheiten vorschreiben. Bei Beschlüssen und Wahlen zählen Stimmenthaltungen und ungültige Stimmen zur Feststellung der Beschlussfähigkeit, nicht aber zur Berechnung der Mehrheit mit.
- (2) Entscheidungen, die die Forschung oder die Berufung von Professorinnen / Professoren unmittelbar berühren, bedürfen außer der Mehrheit des Senats der Mehrheit der dem Senat angehörenden Professorinnen/Professoren und Dozentinnen/Dozenten. Kommt danach ein Beschluss auch im zweiten Abstimmungsausgang nicht zustande, so genügt für eine Entscheidung die Mehrheit der dem Senat jeweils angehörenden Professorinnen/Professoren und Dozentinnen/Dozenten. Bei Berufungsvorschlägen ist die Mehrheit des Gremiums berechtigt, ihren Vorschlag als weiteren Berufungsvorschlag vorzulegen.
- (3) Jedes bei einer Beschlussfassung überstimmte Mitglied kann innerhalb von 14 Tagen einen abweichenden Standpunkt in einem schriftlichen Sondervotum darlegen, sofern dieses in der Sitzung vorbehalten worden ist. Das Sondervotum ist in die Niederschrift aufzunehmen. Beschlüssen, die anderen Stellen vorzulegen sind, ist das Sondervotum beizufügen.
- (4) Rechtswidrige Beschlüsse sind von der Präsidentin / dem Präsidenten der Fachhochschule zu beanstanden. Die Beanstandung hat aufschiebende Wirkung. Über den beanstandeten Beschluss ist in der nächsten Sitzung erneut zu beraten und zu beschließen. Wird innerhalb einer angemessenen Frist keine Abhilfe geschaffen, so hat die Präsidentin / der Präsident der Fachhochschule das Ministerium für Inneres und Kommunales NRW zu unterrichten.

### **§ 14 Umlaufverfahren**

- (1) Der Senat kann in Ausnahmefällen schriftlich Beschluss fassen, wenn nicht mehr als ein Fünftel seiner Mitglieder widersprechen. Schriftliche Beschlüsse werden mit der Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder gefasst.
- (2) Die beratenden Mitglieder sind zusammen mit den stimmberechtigten Mitgliedern über das Zustimmungsverfahren und die Beschlussvorlage zu informieren.
- (3) Die Verbindung des Zustimmungsverfahrens mit der Beschlussfassung über den Antrag ist zulässig.
- (4) Schriftliche Stimmabgaben sowie Einwendungen gegen das Umlaufverfahren, die später als eine Woche nach Aufforderung eingehen, bleiben unberücksichtigt.
- (5) Die Frist beginnt mit dem dritten Tag nach Aufgabe der Post (Datum des Poststempels). Die Post ist an die Privatadresse zu richten.

- (6) Umlaufverfahren in Angelegenheiten der Berufung von Professorinnen / Professoren und Bestellung von Dozentinnen / Dozenten dürfen nicht in der studienfreien Zeit durchgeführt werden.

### **§ 15 Eilentscheidung**

- (1) In unaufschiebbaren Angelegenheiten, in denen ein Beschluss des Senats nicht rechtzeitig herbeigeführt werden kann, entscheidet die/der Vorsitzende des Senats. Das gilt nicht für die Wahlen.
- (2) Die / der Vorsitzende des Senats hat dem Senat unverzüglich die Gründe für die getroffene Entscheidung und die Art der Erledigung mitzuteilen.
- (3) Die Eilentscheidung der / des Vorsitzenden ist dem Senat in der nächsten Sitzung zur Genehmigung vorzulegen. Der Senat kann die Eilentscheidung aufheben, sofern nicht schon Rechte anderer durch die Ausführung der Eilentscheidung entstanden ist.

### **§ 16 Kommissionen**

- (1) Der Senat kann zur Vorbereitung seiner Entscheidung Kommissionen bilden. Den Kommissionen dürfen Personen angehören, die nicht Mitglieder der FHöV NRW sind.
- (2) Diese Kommissionen können ständige Kommissionen sein oder solche, die sich nach Erledigung ihrer Aufgaben wieder auflösen.
- (3) Soweit ein Vorsitzender nicht bestimmt oder vom Senat gewählt worden ist, wählen die Kommissionen aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden.
- (4) Die Kommissionsmitglieder werden längstens für die Dauer der Amtszeit des Senats gewählt.

### **§ 17 Wahlen zu den Kommissionen**

- (1) Der Senat wählt die Mitglieder der in § 15 beschriebenen Kommissionen.
- (2) Die Wahl erfolgt in der Regel offen. Sie erfolgt geheim, wenn ein anwesendes stimmberechtigtes Mitglied dies verlangt.
- (3) Wahlen erfolgen auf Antrag der jeweiligen Gruppe nach der Gruppe der Professorinnen/Professoren und Dozentinnen / Dozenten, der Gruppe der hauptberuflichen Mitarbeiter und der Gruppe der Studierenden getrennt. Im Übrigen werden die Kommissionsmitglieder von den stimmberechtigten Mitgliedern des Senats gewählt.

(3a) Die Gruppe der Studierenden kann bestimmen, dass für die aus ihrer Gruppe zu wählenden Mitglieder der Kommissionen eine Benennung durch den Landesstudierendenvorstand oder die örtliche Studierendenvertretung erfolgt. Im Falle der Einsetzung von Berufungskommissionen kann die Gruppe der Studierenden für die Durchführung der Berufungsverfahren an den einzelnen Studienorten wechselnde Mitglieder der Kommission nach Absatz 3 wählen oder deren Benennung nach Satz 1 bestimmen.

- (4) Gewählt ist derjenige, der mehr als die Hälfte der Stimmen der anwesenden Mitglieder des Senats oder, wenn nach Gruppen gewählt wird, der jeweiligen Gruppe erhält. Wird eine solche Mehrheit bei der ersten Wahl nicht erreicht, findet zwischen den beiden Bewerbern mit der der höchsten Stimmenzahl eine Stichwahl statt.

- (5) Bei der Besetzung von mehreren Plätzen kann auch in einem Wahlgang gewählt werden, wenn diesem Verfahren kein stimmberechtigtes Senatsmitglied widerspricht. Jedes Senatsmitglied hat dann so viel Stimmen, wie Personen von ihm in die Kommission zu wählen sind. Stimmenhäufung ist unzulässig.

### **§ 18 Berichterstattung**

- (1) Die Präsidentin / der Präsident der Fachhochschule berichtet dem Senat über wichtige Angelegenheiten der FHÖV NRW.
- (2) Die abschließende Berichterstattung der Vorsitzenden der Kommissionen erfolgt in der Regel in schriftlicher Form, soweit erforderlich mit einer Begründung der Vorlage.
- (3) Die Kommissionsmitglieder sind berechtigt, von der Berichterstattung gemäß Absatz 2 abweichende Meinungen vorzutragen.

### **§ 19 Protokoll**

- (1) Über die Sitzungen des Senats werden Protokolle angefertigt.
- (2) Die Protokollführerin / der Protokollführer wird von der / dem Vorsitzenden bestimmt. Das Protokoll ist von der/dem Vorsitzenden und der Protokollführerin / dem Protokollführer zu unterzeichnen.
- (3) Das Protokoll wird als Ergebnisprotokoll erstellt. Es enthält insbesondere:
- Tag, Zeit und Ort der Sitzung,
  - Namen der anwesenden und abwesenden Mitglieder,
  - die Tagesordnung,
  - den Wortlaut der Beschlüsse, die Abstimmungsergebnisse und die Sondervoten.

Die Abgabe persönlicher Erklärungen zum Protokoll ist zulässig. Über Personalangelegenheiten werden nur Beschlussprotokolle geführt, die den Antrag und das Abstimmungsergebnis enthalten. Im Protokoll ist zu vermerken, ob die Sitzung des Senats öffentlich war und welche Tagesordnungspunkte von der Öffentlichkeit ausgeschlossen waren.

- (4) Jedem Senatsmitglied ist eine Abschrift des Ergebnisprotokolls innerhalb von 14 Tagen, spätestens jedoch innerhalb eines Monats nach der letzten Sitzung, zu übersenden. Über Einsprüche gegen die Richtigkeit des Protokolls entscheidet der Senat mit einfacher Mehrheit.
- (5) Eine Abschrift des Ergebnisprotokolls ist unter Wegfall der Tagesordnungspunkte, die nicht öffentlich behandelt worden sind, an den Bekanntmachungstafeln der Abteilungen und der Zentrale auszuhängen oder an einem jedermann zugänglichen Ort auszulegen. Das Protokoll einer nichtöffentlichen Sitzung wird nicht veröffentlicht.
- (6) Das Protokoll der letzten Sitzung der Amtsperiode des Senats ist im Umlaufverfahren zu genehmigen.



## **§ 20 Akteneinsicht**

Senatsmitgliedern ist Akteneinsicht in die vollständigen Unterlagen von Sitzungen, auch aus früheren Amtsperioden, zu gewähren.

## **§ 21 Verschwiegenheitspflicht**

Die an den Sitzungen des Senats teilnehmenden Personen sind zur Verschwiegenheit über alle in nichtöffentlichen Sitzungen behandelten Angelegenheiten verpflichtet. Die Verschwiegenheitspflicht bleibt auch nach dem Ausscheiden aus dem Senat bestehen.

## **§ 22 Anwendbarkeit der Geschäftsordnung**

Die Geschäftsordnung ist für Senatskommissionen entsprechend anzuwenden.

## **§ 23 Änderung der Geschäftsordnung**

Anträge auf Änderung der Geschäftsordnung können nur gemäß § 4 Abs. 2 gestellt werden.

## **§ 24 Inkrafttreten**

Die Geschäftsordnung tritt nach Beschluss durch den Senat in Kraft.



**Frauenförderplan**

**der**

**Fachhochschule für öffentliche  
Verwaltung  
Nordrhein-Westfalen**

**Januar 2017 – Dezember 2019**



## Inhaltsverzeichnis

	<b>Seite</b>
Frauenförderrichtlinien	3
Frauenförderbericht - Rahmenplan	11
Frauenförderbericht - Lehre	15
Frauenförderbericht - Verwaltung	24



## **Frauenförderrichtlinien der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW**

Der Senat beschließt aufgrund des Gleichheitsgebotes des Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG und des § 3 Abs. 3 FHGöD sowie auf Grundlage des § 11 Abs. 1 Ziffer 12 der Grundordnung der FHöV NRW folgende Frauenförderrichtlinien:

### **Präambel**

Die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (FHöV NRW) hat sich zum Ziel gesetzt, durch die folgenden Frauenförderrichtlinien zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der FHöV NRW beizutragen.

Die Frauenförderrichtlinien ergänzen und konkretisieren die gesetzliche Verpflichtung, bestehende Unterrepräsentationen von Frauen abzubauen und Frauen aktiv zu fördern. Es ist das Ziel der FHöV NRW, durch die nachfolgenden Maßnahmen an der FHöV NRW den Anteil der Frauen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die Arbeitssituation für Frauen entscheidend zu verbessern. Dies schließt ein, dass Benachteiligungen von Frauen entgegengewirkt werden soll, die in Tätigkeitsfeldern vorliegen, in denen kaum Berufsaufstiegschancen bestehen und in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind.

Das Präsidium und der Senat rufen alle Fachbereiche sowie die Verwaltung der FHöV NRW auf, bei der Umsetzung dieser Richtlinien mitzuwirken, mit der Gleichstellungsbeauftragten eng zu kooperieren und deren Arbeit nach Kräften zu unterstützen.



## **I. Frauenförderplan**

1. Die Frauenförderrichtlinien werden umgesetzt durch einen Frauenförderplan, der vom Präsidenten unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erstellt wird.
2. In dem Frauenförderplan sind auf der Grundlage der Frauenanteile an den Beschäftigten für jeweils 3 Jahre verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils festzulegen.
3. Es ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und weiterbildenden Maßnahmen der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegengewirkt werden wird.

## **II. Abbau strukturbedingter Nachteile und Förderung von Frauen in Lehre und Verwaltung**

### **1. Stellenausschreibungen**

- 1.1 Alle Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben. Andere Beschäftigungsmöglichkeiten sollen in geeigneter Form bekanntgemacht werden.
- 1.2 In die Stellenausschreibung sind die Schwerpunkte der künftigen Aufgabe und entsprechende Qualifikationsanforderungen aufzunehmen.
- 1.3 Bei Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist folgender Satz aufzunehmen:

"Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen."
- 1.4 Geeignete Bewerberinnen für die ausgeschriebene Stelle sind gegebenenfalls gezielt anzusprechen.



## 2. Stellenbesetzungen

### 2.1 Besetzung von Stellen in der Lehre

2.1.1 Berufungskommissionen sollen geschlechtsparitatisch besetzt werden. Mindestens eine stimmberechtigte Frau ist Angehörige in der Kommission. Der Gleichstellungsbeauftragten ist rechtzeitig Gelegenheit zu geben, sich an dem Berufungsverfahren zu beteiligen. Sie ist rechtzeitig in die Terminierung der Verfahren einzubinden. Sie hat das Recht, in allen Stufen des Verfahrens eine schriftliche Stellungnahme abzugeben.

2.1.2 Grundsätzlich sollen alle Bewerberinnen, die die formalen Voraussetzungen erfüllen, zu einer Probelehrveranstaltung eingeladen werden. Ist es wegen der Vielzahl der Bewerbungen nicht möglich, alle Bewerberinnen und Bewerber in das Auswahlverfahren aufzunehmen, so sind Frauen, die die formalen Voraussetzungen erfüllen - mindestens im Verhältnis ihres Anteils an diesen Bewerbungen in die Auswahl einzubeziehen.

2.1.3 Dem jährlichen Bericht über die Besetzung der Stellen an das Ministerium des Innern wird eine zahlenmäßige Auflistung aller Bewerberinnen und Bewerber beigefügt. Werden in einem Berufungsvorschlag keine Frauen berücksichtigt, so nimmt die FHöV NRW hierzu Stellung.

### 2.2 Besetzung von Stellen in der Verwaltung

2.2.1 So lange Mitarbeiterinnen im jeweiligen Bereich und in der jeweiligen Besoldungs-, Vergütungs-, bzw. Lohngruppe unterrepräsentiert sind, sollen alle Frauen, die sich auf eine ausgeschriebene Stelle beworben haben und die formalen Voraussetzungen mitbringen, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werden. Ist es wegen der Vielzahl der Bewerbungen nicht möglich, alle Bewerberinnen und Bewerber in das Auswahlverfahren aufzunehmen, so sind Frauen - bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung - mindestens im Verhältnis ihres Anteils an diesen Bewerbungen in die Auswahl einzubeziehen.

2.2.2 Jeder Auswahlkommission sollte mindestens eine Frau angehören, die nicht zugleich als Mitglied der Personalvertretung an dem Auswahlverfahren teilnimmt.



2.2.3 Der Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Einstellungs-, Beförderungs- und Höhergruppierungsverfahren zu geben.

2.2.4 Erhebt die Gleichstellungsbeauftragte gegen eine beabsichtigte Maßnahme schriftlich Bedenken, so ist ihre Stellungnahme von der entscheidenden Stelle einzubeziehen.

### **3. Verbesserung der Qualifizierungschancen sowie Fort- und Weiterbildung zur Förderung von Frauen**

3.1 Frauen haben im Rahmen der finanziellen und dienstlichen Möglichkeiten Anspruch auf eine dieser Zielsetzung entsprechende Fort- und Weiterbildung. Die Beteiligung an solchen Maßnahmen ist von der FHÖV NRW zu ermöglichen.

3.2 Zur Qualifizierung des weiblichen Personals werden Angebote im Rahmen des internen Weiterbildungsprogrammes der FHÖV NRW ausgebracht oder durch die FHÖV NRW vermittelt. Ein spezielles Fort- und Weiterbildungsangebot für Frauen könnte sein:

- Fortbildung zum Thema „Gender“,
- Rhetorikkurse,
- Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz,
- arbeitsrechtliche Grundlagen,
- Selbstbehauptungskurse für Frauen,
- Umgang mit sexueller Belästigung und Gewalt gegen Frauen.

Soweit möglich, sollen die entsprechenden Fort- und Weiterbildungsangebote von Frauen geleitet werden.

3.3 Beschäftigten im Erziehungsurlaub oder aus familiären Gründen Beurlaubten wird die Möglichkeit geboten, an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Sie sind in geeigneter Weise von der Personalstelle über entsprechende Angebote zu informieren.

3.4 Bei der Organisation von Fort- und Weiterbildungsangeboten sind die Belastung der Beschäftigten durch Familienarbeit und die Tatsache der Teilzeitbeschäftigung zu berücksichtigen.



- 3.5 Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen während der Arbeitszeit stattfinden. Die FHöV NRW trägt im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten die Kosten für die Fort- und Weiterbildung.
- 3.6 Frauen sollen zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen motiviert werden.

#### **4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

- 4.1 Die Beschäftigten der FHöV NRW können im Rahmen der rechtlichen und dienstlichen Möglichkeiten die Beschäftigung so gestalten, dass Familie und Beruf ohne Nachteile für die Mitglieder und Angehörige zu vereinbaren sind. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Entwicklungs-, Fort- und Weiterbildungschancen zu ermöglichen wie Vollzeitbeschäftigten.
- 4.2 Zeiten der Kinderbetreuung und Familienarbeit sowie Teilzeitbeschäftigung werden bei Eignungsbeurteilungen nicht nachteilig bewertet. Zur Aufrechterhaltung des Kontaktes und Vorbereitung des Wiedereinstiegs in den Beruf sollen aus familiären Gründen beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Wahrnehmung von Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen bevorzugt berücksichtigt werden.
- 4.3 Die Möglichkeiten, befristete Beschäftigungsverhältnisse um die Dauer von Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten zu verlängern, werden im Rahmen des geltenden Rechtes ausgeschöpft. Die Personalstelle soll die Betroffenen entsprechend beraten.

### **III. Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und sexueller Belästigung**

- 1. Bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz oder im Studium (vgl. § 3 Abs. 4 AGG vom 14.08.2006, BGBl. I S. 1897) sind Maßnahmen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu ergreifen. Darüber hinaus vermittelt die FHöV NRW über die Sozialen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner und über die psychosoziale Beratung ein rechtliches und psychologisches Beratungsangebot für belästigte Opfer.





2. Im Übrigen wird auf die Richtlinie der FHöV NRW zum Schutz vor sexuellen Belästigungen und sexueller Gewalt hingewiesen.

#### **IV. Sprache**

1. Die FHöV NRW wählt in allen Studien- und Prüfungsordnungen Formulierungen, die sowohl für Frauen als auch für Männer gelten.
2. Im allgemeinen Schriftverkehr werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet.
3. Soweit möglich werden akademische Grade von Frauen in weiblicher Sprache verwendet. Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen etc.

#### **V. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission**

1. Gem. § 32 der Grundordnung und gem. § 17b FHGöD bestellt der Präsident/die Präsidentin im Rahmen der Aufgabe nach § 3 Abs. 3 FHGöD, eine Gleichstellungsbeauftragte. Ihre Amtszeit beträgt 2 Jahre. Zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten wird eine Kommission gebildet. Diese setzt sich aus je zwei gewählten Angehörigen der FHöV NRW aus der Lehre, der Verwaltung und den Studierenden zusammen.

Das Verfahren für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Gleichstellungskommission aus der Gruppe der Professorinnen und Dozentinnen richtet sich nach der Ordnung zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten an der FHöV NRW und zur Bildung der Kommission, die auf der Grundlage des § 32 Abs. 3 der Grundordnung der FHöV NRW vom 14.12.2010 erlassen wurde.



2. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission befassen sich mit allen Angelegenheiten zur Gleichstellung von Frauen innerhalb der FHöV NRW, insb. mit
  - der Entwicklung und Realisierung von Frauenförderplänen,
  - der Anregung und Überprüfung geeigneter Maßnahmen zur Einschränkung und Verhinderung von Benachteiligungen und Diskriminierung von Frauen an der FHöV NRW und
  - der Unterstützung der Mitglieder und Angehörigen der FHöV NRW bei der Lösung von Problemen, die Benachteiligungen von Frauen innerhalb der FHöV NRW zum Inhalt haben.
3. Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet zur Erfüllung ihrer Aufgaben mit allen Organen, Gremien, Fachbereichen, den Personalräten und den Sozialen Ansprechpartnerinnen/ Ansprechpartnern und anderen Funktionsträgerinnen/ Funktionsträgern zusammen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist von den jeweils zuständigen Stellen der FHöV NRW in allen Angelegenheiten zu unterrichten, die die Belange der Frauen in der FHöV NRW berühren. Sie hat in diesen Angelegenheiten das Recht, an den Sitzungen der Gremien beratend teilzunehmen.

Die Gleichstellungsbeauftragte macht Vorschläge und nimmt Stellung in allen Angelegenheiten, die die Belange der Frauen an der FHöV NRW betreffen.

Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet dem Senat.

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission unterrichten darüber hinaus die weiblichen Mitglieder und Angehörigen der FHöV NRW über ihre Tätigkeit.

Die Gleichstellungsbeauftragte 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 die volle regelmäßige Arbeitszeit.



4. Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen.

## **VI. Berichtspflicht**

1. Der Präsident der FHÖV NRW legt der Gleichstellungsbeauftragten, jährlich eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur vor. Die Materialien sollen Aufschluss geben über die Umsetzung und Einhaltung der Frauenförderrichtlinien und die Fortschreibung bzw. Anpassung des Frauenförderplanes.
2. Der Bericht soll insbesondere geschlechtsdifferenzierte Angaben enthalten über:
  - die Anzahl der Beschäftigten getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Laufbahnen,
  - die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen,
  - die Anzahl der Neueinstellungen getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen,
  - die Anzahl der befristet Beschäftigten,
  - die Anzahl der neu berufenden Lehrenden; geschlüsselt nach Professorinnen/Professoren und Dozentinnen/Dozenten.
3. Erhebungen und Untersuchungen sollen geschlechtsdifferenziert durchgeführt und erstellt werden.

## **VII. Schlussbestimmungen**

Die Frauenförderrichtlinien treten am Tage nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen in Kraft.



# Frauenförderbericht der FHöV NRW **Rahmenplan**



## **Vorwort zum Frauenförderbericht**

Eine an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik bedeutet Bedingungen zu schaffen, unter denen alle Beschäftigten, Frauen wie Männer, ihre Fähigkeiten voll entfalten können und entsprechend dieser insbesondere bei Personalentscheidungen berücksichtigt werden.

Im Rahmen der Zielperspektive Referenzhochschule 2015 hat die FHöV NRW „Gender und Diversity“ als eine strategische Ausrichtung formuliert.

Auf EU-Ebene wurde der Gender-Mainstreaming-Ansatz zum ersten Mal im Amsterdamer Vertrag, der am 1. Mai 1999 in Kraft trat, rechtlich verbindlich festgeschrieben. Art. 2 und Art. 3 Absatz 2 dieses EG-Vertrags verpflichten die Mitgliedstaaten zu einer aktiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming. Aber nicht nur die internationalen und nationalen rechtlichen Bestimmungen verpflichten die FHöV NRW zur Anwendung des Gender Mainstreaming. Es gibt auch viele inhaltliche Gründe, die für eine konsequente Umsetzung an der FHöV NRW sprechen. Im Prinzip des Gender Mainstreaming steht die grundlegende Erkenntnis, dass die Lebensverhältnisse, auf die sich Entscheidungen beziehen, immer etwas mit dem Geschlechterverhältnis zu tun haben. Wesentlich für diese Zielrichtung ist die Annahme, dass Rahmenbedingungen in Organisationen ebenso wie auch kulturelle und soziale Rollen veränderbar und gestaltbar sind. Für die Verwaltung und die Lehre bedeutet dies geschlechtsspezifische Belange in allen Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen. Ziel dieses Konzeptes ist die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Geschlechterdemokratie.

Im Rahmen von Gender Mainstreaming bleibt Frauenförderung eine Strategie, um strukturellen Benachteiligungen von Frauen entgegenzuwirken und die Chancengleichheit der Geschlechter zu fördern.

Eine Ausprägung dessen ist auch die, ab dem 01.01.2016 geltende Geschlechterquote von 30 Prozent für neu zu besetzende Aufsichtsratsposten in ca. 100 großen Unternehmen. Des Weiteren sind ca. 3500 weitere Unternehmen in die Pflicht genommen, sich eigene Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils in obersten Management-Ebenen und Aufsichtsräten zu setzen. Dies gilt auch für den öffentlichen Dienst. Bei der Besetzung von Aufsichtsgremien, in denen dem Bund mindestens drei Sitze zustehen, gilt ab 2016 eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für alle neu zu besetzenden Sitze.



## I. Gesamtzahlen der FHöV NRW (Verwaltung und Lehre)

### 1. Analyse

#### 1.1 Situation / Bestand / Funktionen

Die nachfolgende Tabelle gibt Auskunft über die Beschäftigtenstruktur der FHöV NRW zum Stichtag 31.12.2016.

GESAMT	Frauen	Männer	Summe
	180	231	411
E4	0	2	2
E5	2	10	12
E6	38	5	43
E8	38	7	45
E9 FG 3	5	8	13
E9 FG 1	1	2	3
E10	3	2	5
E11	6	11	17
E13	10	11	21
E14	4	2	6
Z01	2	2	4
A9 2.1	2	4	6
A10	4	1	5
A11	5	1	6
A12	5	7	12
A13 2.1	3	30	33
A13 2.2	2	2	4
A14	10	35	45
A15	11	21	32
A16	2	4	6
B2	1	0	1
B4	0	1	1
C2	5	10	15
C3	0	3	3
W2	21	50	71

Die Gesamtzahl aller Beschäftigten beträgt 411, davon 180 Frauen (43,8 %).



In der nachfolgenden Übersicht zum Stichtag 31.12.2016 findet sich die Verteilung der Beschäftigten auf die Besoldungsgruppen und getrennt nach Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten:

GESAMT	Frauen				Männer			
411	180				231			
Beamtinnen und Beamte	71				169			
Laufbahngruppe	0	0	19	52	0	0	43	126
	1.1	1.2	2.1	2.2	1.1	1.2	2.1	2.2
Tarifbeschäftigte	109				62			
Laufbahngruppe	0	83	10	16	0	32	15	15
	1.1	1.2	2.1	2.2	1.1	1.2	2.1	2.2

Im ehemaligen höheren Dienst (Laufbahngruppe 2.2) sind 209 Beschäftigte, d.h. 50,9 % aller Beschäftigten der FHöV NRW. Dabei beträgt der Frauenanteil 32,5 %.

Im ehemaligen gehobenen Dienst (Laufbahngruppe 2.1) befinden sich 87 Beschäftigte (21,2 %). Der Frauenanteil beträgt hier 33,3 %.

Im ehemaligen mittleren Dienst (Laufbahngruppe 1.2) verzeichnet die FHöV NRW 115 Beschäftigte, d.h. 28 % aller Beschäftigten der FHöV NRW. 72,2 % dieser Beschäftigten sind Frauen.

Auffällig ist, dass bei der Verteilung der Beschäftigten in den Laufbahngruppen 2.2 und 2.1 der Männeranteil stark überwiegt. In den niedrigeren Besoldungs- und Entgeltgruppen in der Laufbahngruppe 1.2 ist ein weitaus höherer Anteil von Frauen im Verhältnis zu den Männern zu beobachten.

## 1.2 Weitergehende Informationen

Informationen zu Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen, Befristungen, Fortbildung, Stellenausschreibungen sowie Beförderungen finden sich jeweils in den spezifischen Frauenförderplänen für die Lehre und die Verwaltung.



# Frauenförderbericht der FHöV NRW **Lehre**





## II. Laufbahngruppe 2.2 und 2.1 – Lehre

### 1. Analyse

#### 1.1 Situation/Bestand/Funktionen

Die derzeitige Situation in der Lehre ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle zum Personalbestand nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen zum Stichtag 31.12.2016.

LEHRE	Frauen	Männer	Summe
	<b>63</b>	<b>156</b>	<b>219</b>
EG10	1	0	1
EG13	7	7	14
EG14	3	2	5
Z01	2	2	4
A12	2	6	8
A13 2.1	1	19	20
A13 2.2	1	2	3
A14	10	34	44
A15	10	21	31
C2	5	10	15
C3	0	3	3
W2	21	50	71

In diesen Zahlen sind auch die abgeordneten Dozentinnen und Dozenten aus dem Polizeibereich enthalten. Die Gesamtzahl der hauptamtlich Lehrenden beträgt 219. Davon sind 63 Frauen (28,8 %) und 156 Männer (71,2 %).

Bei der Gruppe der insgesamt 89 Professorinnen und Professoren beträgt der Anteil der Frauen 29,2 %.

Bei der Gruppe der Dozentinnen und Dozenten liegt der Frauenanteil bei einer Gesamtzahl von 130 (Laufbahngruppen 2.1 und 2.2) bei 28,5%.

Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Verteilung der Stellen auf Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte zum Stichtag 31.12.2016.



<b>LEHRE</b>	Frauen				Männer			
<b>219</b>	<b>63</b>				<b>156</b>			
Beamtinnen und Beamte	50				145			
	0	0	3	47	0	0	25	120
Laufbahngruppe	1.1	1.2	2.1	2.2	1.1	1.2	2.1	2.2
Tarifbeschäftigte	13				11			
	0	0	1	12	0	0	0	11
Laufbahngruppe	1.1	1.2	2.1	2.2	1.1	1.2	2.1	2.2

Wie schon im Frauenförderplan 2014 – 2016 dargelegt, ist der Anteil der Frauen umso geringer, je höher die Qualifikations- und Karrierestufe ist. Ursachen dafür sind bereits in den Auswahlverfahren ersichtlich, da die Anzahl der Bewerbungen von Frauen wesentlich geringer ist, als die Anzahl der Bewerbungen von Männern (vgl. dazu Punkt 1.3).

## 1.2. Teilzeitbeschäftigung / Beurlaubung

Teilzeitbeschäftigt und beurlaubt waren zum Stichtag 31.12.2016 nur wenige Lehrende. Aus Datenschutzgründen wird daher an dieser Stelle auf eine detaillierte Auswertung verzichtet.

## 1.3 Stellenbesetzungen / Beförderungen

Der Anteil der Bewerbungen von Frauen auf Professuren und Dozenturen ist erheblich geringer, als der Anteil der Bewerbungen von Männern. 2016 wurden fünf von zehn vakanten Professuren mit männlichen Bewerbern besetzt.

Im Bereich der Lehre wurden 2016 drei Beförderungen (davon 1 Frau) vorgenommen.

In 2017 werden nach derzeitigem Stand elf Professuren und drei Dozenturen in der Lehre neu besetzt werden.

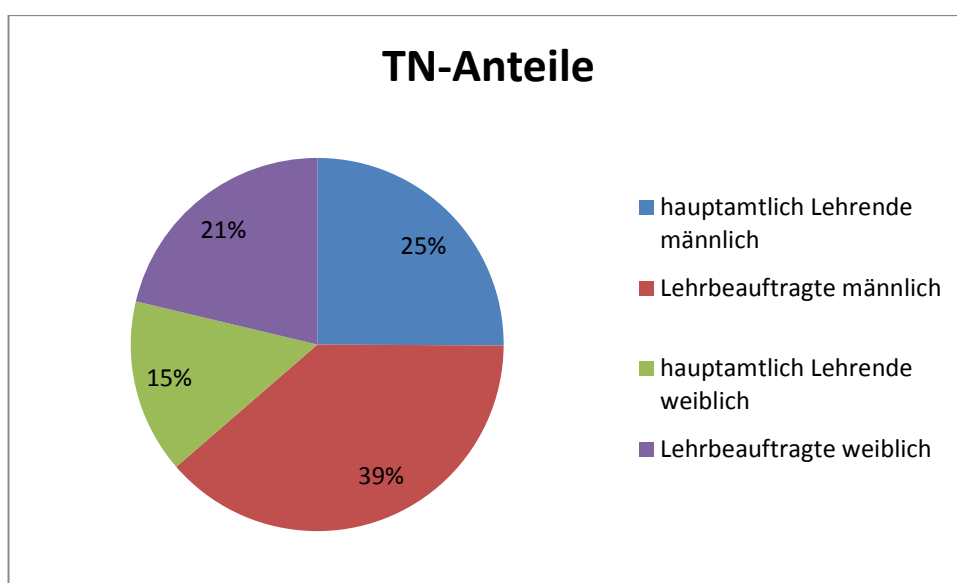
## 1.4. Fortbildung

Im Jahr 2016 besuchten insgesamt 9 Lehrende (davon zwei Frauen) Fortbildungen bei der Deutschen Hochschule der Polizei.

An sonstigen Fortbildungen nahmen im Jahr 2016 insgesamt 16 Lehrende (davon sechs Frauen) teil.

Die Zahlen der Weiterbildung Intern wurden für das Studienjahr 2015/2016 erfasst:

	TN insgesamt	hauptamtlich Lehrende männlich	Lehrbeauftragte männlich	hauptamtlich Lehrende weiblich	Lehrbeauftragte weiblich
SUMMEN	550	138	212	83	117
Summe Frauen insgesamt (HA und NA)	200				
Summe Männer insgesamt (HA und NA)	350				



## 2. Ziele

### 2.1 Allgemeine Ziele

Da Frauen in der Lehre mit einem Anteil von 28,8 % deutlich unterrepräsentiert sind, muss es das Ziel der FHÖV NRW sein, diese vorhandene Unterrepräsentanz weiterhin abzubauen.

### 2.2 Teilzeit / Beurlaubung

Nach den z. Z. bestehenden beamten- und tarifrechtlichen Regelungen für die Ermäßigung der Arbeitszeit und Beurlaubung, besteht



grundsätzlich für alle hauptamtlich Lehrenden die Möglichkeit, sich für einen Zeitraum beurlauben zu lassen bzw. die Arbeitszeit bis maximal auf die Hälfte zu reduzieren. Diese Möglichkeiten können in ganz unterschiedlicher Form der Arbeitszeitreduzierung realisiert werden, wovon jedoch nur wenige hauptamtlich Lehrende Gebrauch machen. Hier scheint offenbar – wie bisher – kein weiterer Handlungsbedarf zur Erleichterung von Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung zu sein.

### **2.3 Stellenbesetzungen / Beförderungen**

Stellenausschreibungen und Bewerberauswahl sind die Eckpunkte und zentrale Bestandteile der Frauenförderung. Es ist das Ziel der FHöV NRW, Frauen in der Lehre bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so zu berücksichtigen, dass die vorhandene Unterrepräsentanz von Frauen behoben und der Anteil von Frauen in der Lehre deutlich erhöht wird.

Wie unter Ziffer 1.3 dargelegt, sind im Jahr 2017 insgesamt bis zu 14 Stellen im Bereich der Lehre zu besetzen. Da Frauen in der Lehre erheblich unterrepräsentiert sind, strebt die FHöV NRW an, den Anteil von Frauen zu erhöhen.

Die durch altersbedingtes Ausscheiden frei werdenden Stellen müssen somit bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung von Bewerberinnen und sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, mit Frauen besetzt werden.

### **2.4 Fortbildung**

Die Fortbildungsveranstaltungen der Weiterbildung Intern werden von den Lehrenden der FHöV NRW gern besucht. Es ist davon auszugehen, dass die Fortbildungen der Weiterbildung Intern den größten Teil der von den Lehrenden besuchten Fortbildungen ausmachen. Die Zahlen der Weiterbildung Intern wurden erstmalig für das Studienjahr 2013/2014 erhoben. In 2016 haben 37,5 % der Frauen Fortbildungen besucht und 62,5 % der Männer. Dies zeigt, dass die Frauen bezogen auf ihren Anteil von 28,8 % überproportional Fortbildungen besuchen und so ihre berufliche Qualifikation verbessern.



### 3. Maßnahmen

#### 3.1 Allgemeine Maßnahmen

Bei der FHöV NRW wurde erstmalig im Jahre 1992 eine Frauenbeauftragte – heute Gleichstellungsbeauftragte - gem. § 32 der Grundordnung bestellt. Zu ihrer Unterstützung gibt es eine Gleichstellungskommission. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission befassen sich mit allen Angelegenheiten zur Gleichstellung innerhalb der FHöV NRW.

Maßnahmen, die zu einer Steigerung des Frauenanteils in der Lehre führen, müssen bereits bei der Stellenausschreibung beginnen, da Stellenausschreibungen und die Bewerberauswahl Eckpunkte und zentrale Bestandteile der Frauenförderung sind. Sie bieten den Ansatz für die Veränderungen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Es darf schon bei den Stellenbesetzungen nicht zu Benachteiligungen von Frauen kommen. Es ist u. a. anzustreben, dass die Berufungs- und Auswahlkommissionen geschlechtersparitatisch besetzt werden und die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Verfahren rechtzeitig beteiligt wird.

Alle Stellen in der Lehre müssen grundsätzlich ausgeschrieben und in weiblicher und männlicher Form abgefasst werden.

Frauen sollen - bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung - in allen Bereichen, Funktionen, Besoldungs- und Entgeltgruppen so berücksichtigt werden, dass eine vorhandene Überrepräsentanz von Männern abgebaut wird. Das gleiche gilt auch für höherwertige Stellen, also Stellen der Bes. Gr. W2 oder A 14 Bundesbesoldungsgesetz.

Für Bereiche oder Funktionen, in denen Frauen erheblich unterrepräsentiert sind, werden Frauen gezielt zu einer Bewerbung motiviert, z. B. durch den Zusatz in der Stellenausschreibung:

- „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“



- durch persönliche Ansprache bzw. Gespräche,  
oder auch
- durch die Ausschreibung in bestimmten Foren.

Das regeln auch die vorstehenden Frauenförderlinien der FHöV NRW.

### **3.2 Teilzeit / Beurlaubung**

Aus den Darlegungen unter 1.2 und 2.2 geht hervor, dass kein Handlungsbedarf zur Erleichterung von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung besteht. Jedoch ist darauf zu achten, dass durch eine Teilzeitbeschäftigung keine Benachteiligung entstehen darf, z.B. bei der Gewährung der Leistungszulage und bei der Berechnung der Lehrverpflichtung.

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.

### **3.3 Stellenbesetzungen / Beförderungen**

Die FHöV NRW schreibt Stellen in der Lehre grundsätzlich extern und intern aus. In der Ausschreibung werden sowohl die weibliche als auch die männliche Form verwendet.

In alle Ausschreibungstexte für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird der unter Ziffer 3.1 genannte Zusatz aufgenommen, durch den Frauen besonders angesprochen werden.

Für Bereiche, in denen Frauen erheblich unterrepräsentiert sind, werden diese gezielt zu einer Bewerbung motiviert. 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.

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.

In Teilzeitarbeit geleistete Berufsabschnitte oder Kindererziehungszeiten dürfen - im Rahmen der rechtlichen Voraussetzungen - nicht zum Nachteil gewertet werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird in das Auswahlverfahren für Personalentscheidungen einbezogen. Sie erhält Ausschreibungstexte vor der Veröffentlichung zur Stellungnahme. Nach Ablauf der Bewerbungsfrist wird sie über die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen informiert, insbesondere über das Verhältnis Frauen : Männer. Auf Wunsch werden ihr die gesamten Bewerbungsunterlagen zur Einsichtnahme zur Verfügung gestellt.

Der Gleichstellungsbeauftragten wird rechtzeitig Gelegenheit gegeben, an den Sitzungen der Berufungs- und Auswahlkommissionen teilzunehmen. Dafür wird sie von dem jeweiligen Prüfungsvorsitz rechtzeitig in die Terminfindung der Kommission eingebunden.

### **3.4 Fortbildung**

Die FHÖV NRW legt den Frauen die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen nahe, indem sie speziell für hauptamtlich Lehrende im Rahmen des internen Weiterbildungsprogramms Fort- und Qualifizierungsmaßnahmen anbietet. Sie sorgt darüber hinaus dafür, dass Informationen über Fortbildungsmaßnahmen anderer Veranstalter die hauptamtlich Lehrenden erreichen, so dass die Möglichkeit besteht, im Rahmen der haushaltsrechtlichen Vorgaben auch an speziellen Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

Frauen sind auch als Referentinnen und Leiterinnen von Weiterbildungsangeboten tätig. Ihr Anteil sollte in Zukunft gesteigert werden.

Fortbildungs- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen werden grundsätzlich räumlich und zeitlich so gestaltet sein, dass die Teilnahme auch Lehrenden mit Familienpflichten und ggfs. Teilzeitbeschäftigung ermöglicht wird. Schon bei der Konzeption und Organisation von Fort- und Weiterbildungsangeboten – sofern sie



durch die FHöV NRW durchgeführt werden – ist dies zu berücksichtigen.

#### **4. Zielvorgaben der Frauenförderung**

Wie die Bestandsanalyse zeigt, sind Frauen im Bereich der Lehre mit nur 28,8 % nach wie vor erheblich unterrepräsentiert, so dass es das Ziel der FHöV NRW sein muss, Frauen bei gleicher Eignung, Leistung und fachlicher Befähigung bevorzugt einzustellen und zu befördern. Das bedeutet, dass die Möglichkeiten der Stellenbesetzungen und Beförderungen unter Beachtung des o. a. Grundsatzes zugunsten von Frauen ausgeschöpft werden müssen.

Allerdings lässt sich der prozentuale Frauenanteil allein durch eine Nachbesetzung der durch Ausscheiden aus Altersgründen oder Fluktuation frei werdenden Stellen nur langsam und daher lediglich langfristig erhöhen.

#### **5. Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien**

##### **5.1 Fragestellungen**

Es wird empfohlen, frauenspezifische Fragestellungen als integralen Bestandteil der Lehre aller Fachbereiche vorzusehen.

##### **5.2 Studien**

Initiativen zu Projekten, Forschungsarbeiten etc., die frauenspezifische Themen zum Gegenstand haben, werden unterstützt.

Die Kommission für Forschungs- und Entwicklungsaufgaben sowie die Forschungszentren sollen Projekte bzw. Inhalte zu Gender- Themen anregen und fördern.





Frauenförderbericht  
der  
FHöV NRW  
**Verwaltung**



### III. Laufbahngruppen 2.2, 2.1 und 1.2 - Verwaltung

#### 1. Analyse

##### 1.1 Situation/Bestand/Funktionen

Die derzeitige Situation stellt sich in den nachfolgenden beiden Übersichten zum Personalbestand am Stichtag 31.12.2016 nach Besoldungs-/Entgeltgruppen (Verwaltung) dar:

VERWALTUNG	Frauen	Männer	Summe
	110	74	184
E4	0	2	2
E5	2	10	12
E6	38	5	43
E8	36	7	43
E9 FG 3	5	8	13
E9 FG 1	1	2	3
E10	1	1	2
E11	6	11	17
E13	1	2	3
E14	1	0	1
A9 2.1	2	4	6
A10	4	1	5
A11	5	1	6
A12	3	1	4
A13 2.1	2	12	14
A13 2.2	0	1	1
A14	0	1	1
A15	0	0	0
A16	2	4	6
B2	1	0	1
B4	0	1	1



<b>VERWALTUNG</b>	Frauen				Männer			
184	110				74			
Beamtinnen und Beamte	19				26			
	0	0	16	3	0	0	19	7
Laufbahngruppe	1.1	1.2	2.1	2.2	1.1	1.2	2.1	2.2
Tarifbeschäftigte	91				48			
	0	81	8	2	0	32	14	2
Laufbahngruppe	1.1	1.2	2.1	2.2	1.1	1.2	2.1	2.2

Wie aus den Übersichten ersichtlich, sind in der Verwaltung Frauen im Verhältnis 110 : 74 beschäftigt, d.h. der Frauenanteil beträgt 59,8 %. Dieser Anteil verteilt sich auf die Beschäftigten getrennt nach Besoldungs-/Entgeltgruppen wie folgt

in der Laufbahngruppe 2.2 insgesamt 14, davon 5 Frauen (35,7 %)  
 in der Laufbahngruppe 2.1 insgesamt 57, davon 24 Frauen (42,1 %)  
 in der Laufbahngruppe 1.2 insgesamt 113, davon 81 Frauen (71,7 %)

In diesen Zahlen ist die Abteilungsleitung der 4 Abteilungen der FHöV NRW enthalten. In Bezug auf die Wahrnehmung der mit A16 eingestuften Abteilungsleitung durch hauptamtlich Lehrende an den vier Abteilungen der FHöV NRW ist festzustellen, dass zum Stichtag 31.12.2016 eine Frau und drei Männer die Abteilungsleitung wahrgenommen haben.

Bei der Gruppe der Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2.1 fällt auf, dass das Verhältnis von Frauen und Männern fast ausgeglichen ist, so dass hier ein Vergleich der Verteilung innerhalb der Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 2.1 sinnvoll erscheint:

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer	Summe	Frauenanteil in %
A9 2.1	2	4	6	33,3
A10	4	1	5	80
A11	5	1	6	83,3
A12	3	1	4	75
A13	2	12	14	14,3

Innerhalb der Besoldungsgruppen der Laufbahngruppe 2.1 ist festzustellen, dass in den Gruppen A10 bis A12 ein höherer Frauenanteil zu verzeichnen ist.



In der Laufbahngruppe 1.2 befanden sich nach der Tabelle insgesamt 113 Beschäftigte. Von diesen Beschäftigten gehörten alle der Gruppe der Tarifbeschäftigten an.

In der Laufbahngruppe 2.1 sind Frauen mit 42,1 % vertreten. Bei der Auswahl der Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2.1 hat die FHÖV NRW die Möglichkeit der Einflussnahme, wenn Stellen extern ausgeschrieben und besetzt werden. Inspektorinnen und Inspektoren werden durch das IM NRW zugewiesen- jedoch i. d. R. unter vorheriger Beteiligung der FHÖV NRW.

Beim Ist-Bestand in der Laufbahngruppe 1.2 wird sichtbar, dass der Frauenanteil insgesamt sehr hoch ist. Dies betrifft insbesondere die Entgeltgruppen 6 und 8 des TV-L.

## **1.2. Teilzeitbeschäftigung / Beurlaubung / Befristung / Teleheimarbeit**

### **Teilzeitbeschäftigung**

Am Stichtag 31.12.2016 waren insgesamt 40 Beschäftigte teilzeitbeschäftigt. Darunter waren 34 Frauen (85 %).

Aufteilung:

- **Laufbahngruppe 2.2 keine Beschäftigten**
- **Laufbahngruppe 2.1** insgesamt 10 Beschäftigte, davon 8 Frauen (80 %)
- **Laufbahngruppe 1.2** insgesamt 30 Beschäftigte, davon 26 Frauen (86,7 %)

### **Beurlaubung**

Es gibt Beurlaubungen aus familienpolitischen Gründen.

Bei den Teilzeitbeschäftigten wird und wurde dem Wunsch der / des Beschäftigten hinsichtlich der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit entsprochen, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.



## **Befristung**

Insgesamt sind von 184 Beschäftigten in der Verwaltung, 55 Arbeitsverhältnisse befristet (29,9 %). Von den 55 befristeten Arbeitsverhältnissen sind 35 (63,6 %) der befristet Beschäftigten Frauen.

Von den befristeten Arbeitsverhältnissen sind keine Befristungen in der Laufbahngruppe 2.2. In der Laufbahngruppe 2.1 gibt es 15 Befristungen, davon 7 Frauen (46,6 %) sowie 40 Befristungen in der Laufbahngruppe 1.2, davon 29 Frauen (72,5 %).

## **Teleheimarbeit**

Derzeit sind 13 Teleheimarbeitsplätze eingerichtet. Die meisten der Teleheimarbeitsplätze sind vor dem Hintergrund der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingerichtet worden (9 von 13 Teleheimarbeitsplätzen = 69,2 %). Dabei werden 8 der derzeit eingerichteten Teleheimarbeitsplätze von Frauen (61,5 %) genutzt.

### **1.3 Stellenausschreibungen / Beförderungen**

#### **• Stellenausschreibungen (2014 - 2016):**

Stellenausschreibungen wurden zum Teil zusammengefasst, so dass mehrere Personen aus einem Verfahren/einer Ausschreibung ausgewählt wurden. Die folgenden Zahlen beziehen sich immer auf die tatsächlichen Einstellungen, die Anzahl der Auswahlverfahren kann geringer sein.

#### Stellenausschreibungen im Tarifbereich:

Im Kalenderjahr 2014 haben 19 Bewerbungsverfahren stattgefunden. Eingestellt wurden hier 13 Frauen.

In 2015 sind 24 Bewerbungsverfahren durchgeführt worden. Es wurden 13 Frauen eingestellt. Bei 3 Verfahren in 2015 konnte keine Stellenbesetzung erfolgen.

In 2016 sind 43 Bewerbungsverfahren durchgeführt worden, wobei 24 Frauen eingestellt wurden. Bei 2 Verfahren in 2016 konnte keine Stellenbesetzung erfolgen.



### Stellenausschreibungen im Beamtenbereich:

Im Kalenderjahr 2014 gab es 3 Verfahren, wobei 2 Frauen eingestellt wurden.

In 2015 wurde 1 Stelle im Beamtenbereich ausgeschrieben und mit einer Frau besetzt.

In 2016 wurden 4 Stellen im Beamtenbereich ausgeschrieben. Es wurden 3 Frauen eingestellt.

#### • **Beförderungen (2014 - 2016):**

Die Beförderungen/Höhergruppierungen im Bereich der Verwaltung verteilten sich in den Jahren 2014-2016 wie folgt:

In der Laufbahngruppe 2.2:

Bei den Beamtinnen / Beamten: 2 Beförderungen in die Besoldungsgruppe A16 und A15, je eine Frau und ein Mann.

In der Laufbahngruppe 2.1:

Beamtinnen / Beamte: 24 Beförderungen - 13 Frauen : 11 Männer.

Bei den Beförderungen im Beamtenbereich betrafen Beförderungen in die Besoldungsgruppe A13 eine Frau und 6 Männer. Bei den Beförderungen in die Besoldungsgruppe A12 wurden 4 Frauen und 1 Mann befördert.

Die übrigen 12 Beförderungen wurden in die Besoldungsgruppen A10 und A11 vorgenommen (7 Frauen, 5 Männer).

Im Bereich der Tarifbeschäftigten der Laufbahngruppe 2.1 gab es eine Höhergruppierung.

In der Laufbahngruppe 1.2:

Tarifbeschäftigte: 19 Höhergruppierungen - 17 Frauen : 2 Männer.

Bei den Höhergruppierungen handelt es sich in 12 Fällen um Höhergruppierungen von EG 5 TV-L nach EG 6 TV-L sowie 5 Höhergruppierungen in die EG 8 TV-L.



## 1.4 Fortbildung

Das Unterbreiten von Angeboten für die berufliche Fort- und Weiterbildung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung der FHöV NRW liegt in der Zuständigkeit der Fortbildungsakademie in Herne (FAH). Daneben bietet das Ministerium des Innern IT-Fortbildung in Zusammenarbeit mit dem Landesbetrieb IT.NRW an.

Im Jahr 2016 wurden insgesamt 335 Fortbildungen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung besucht. Das Verhältnis beträgt 217 Frauen : 118 Männer, d. h. 64,8 % der besuchten Fortbildungen wurden von Frauen besucht.

Dabei fallen auf Fortbildungen bei der FAH insgesamt 178 Fortbildungen an, daran nahmen teil:

131 Frauen = 73,6 %

47 Männer = 26,4 %

Der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung und die Sozialen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner besuchten insgesamt 15 Fortbildungen, der Frauenanteil liegt hier bei 46,7 %.

Fortbildungen vom Landesbetrieb IT.NRW wurden mit einem Frauenanteil von 48 % besucht.

Sonstige Fortbildungen (d.h. weder durch die FAH noch durch den Landesbetrieb IT.NRW durchgeführte Fortbildungen) wurden insgesamt 92 Mal besucht. Der Frauenanteil beträgt hier 35,9 %.

Die Fortbildungen der FAH werden besonders häufig besucht, hier ist der Frauenanteil besonders hoch.

## 1.5 Beurteilungen

Im Regelbeurteilungsverfahren 2014 wurden insgesamt 20 Beamtinnen und Beamte beurteilt. 2 Beamtinnen und Beamte wurden nachbeurteilt. Es wurden dabei folgende Punktwerte in den Beurteilungen erreicht (getrennt nach Laufbahngruppen und Punkten):

### Laufbahngruppe 2.1

Insgesamt 16 Beurteilungen



davon mit 3 Punkten	4, davon 3 Frauen (75 %)
davon mit 4 Punkten	9, davon 4 Frauen (44,4 %)
davon mit 5 Punkten	2, keine Frau (0 %)

In der Laufbahngruppe 1.2 befinden sich keine Beamtinnen und Beamten bei der FHöV NRW. In der Laufbahngruppe 2.2 ist die Anzahl der Beamtinnen und Beamten so gering, dass aus Datenschutzgründen keine Angaben zu den Beurteilungen gemacht werden.

In den Zahlen sind die Werte der Probezeitbeurteilungen sowie Eingangsamtsbeurteilungen nicht berücksichtigt.

## **2. Ziele**

### **2.1 Allgemeine Ziele**

Außer im Bereich der Laufbahngruppe 2.1, der den höchsten Frauenanteil hat, muss sich die FHöV NRW das Ziel setzen, den Frauenanteil in den jeweiligen Bereichen sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Daneben müssten die Möglichkeiten von Höhergruppierungen im Bereich Tarifbeschäftigte (Laufbahngruppe 1.2), insbesondere in den Entgeltgruppen E5 – E 8 weiter verbessert werden. Verbesserungen im Vergleich zu den Vorjahren sind hier bereits erkennbar, da insbesondere nahezu keine Einstellungen in der EG 5 TV-L mehr erfolgen bzw. entsprechende Höhergruppierungen in die EG 6 TV-L erfolgt sind.

### **2.2. Teilzeitbeschäftigung / Beurlaubung**

Es muss grundsätzlich für alle Beschäftigten die Möglichkeit bestehen, sich nach den z. Z. bestehenden beamten- und tarifrechtlichen Regelungen zur Ermäßigung der Arbeitszeit und Beurlaubung für einen Zeitraum beurlauben zu lassen bzw. die Arbeitszeit bis maximal auf die Hälfte zu reduzieren.

Bei der Rückkehr aus der Beurlaubung können sich wegen der dezentralen Struktur der FHöV NRW besondere Schwierigkeiten ergeben. Nach dem Landesgleichstellungsgesetz sollen die Beschäftigten nach Beendigung der Beurlaubung am alten Dienstort oder wohnortnah eingesetzt werden. Dies könnte aber u. U. mit dem





Interesse der Dienststelle nach bedarfsgerechtem Personaleinsatz kollidieren. Ziel muss es hierbei grundsätzlich sein, die Interessen der Beschäftigten zu berücksichtigen.

Die FHöV NRW hat das Ziel, den Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Aufgaben zu erleichtern. Dieses Ziel kann in unterschiedlicher Form der Arbeitszeitreduzierung oder durch Telearbeit realisiert werden. Da die Vollbeschäftigung sich oft nicht mit Familienarbeit vereinbaren lässt, wählen die Beschäftigten häufig als Wiedereinstieg nach einer Familienphase die Teilzeitbeschäftigung.

### **2.3 Stellenbesetzungen / Beförderungen**

Es ist das Ziel der FHöV NRW, den Anteil der Frauen in den Besoldungs- und Entgeltgruppen und in den Funktionen, in denen eine Unterrepräsentanz besteht, zu erhöhen.

Strukturbedingte Benachteiligungsmechanismen für Frauen müssen beseitigt werden und Frauen sind bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so zu berücksichtigen, dass eine vorhandene Überrepräsentanz von Männern abgebaut wird.

### **2.4 Fortbildung**

Berufliche Qualifikationsanforderungen sind heute mehr denn je auf den meisten Arbeitsplätzen einer ständigen Änderung unterworfen. Das erfordert eine kontinuierliche Ergänzung und Erweiterung der vorhandenen Qualifikationen.

Die FHöV NRW motiviert die Frauen zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, indem sie dafür Sorge trägt, dass besonders die Fortbildungsveranstaltungen, die durch die FAH, und die IT-Fortbildungsmaßnahmen des Landesbetriebs IT.NRW den Mitarbeiterinnen rechtzeitig bekannt gegeben werden.

### **2.5 Beurteilungen**

Es ist eine wichtige Aufgabe der Beurteilenden, die bei der derzeitigen Besetzung der Funktionsstellen i. d. R. Männer sind, sich ihrer Verantwortung für eine faire und gerechte Beurteilung bewusst zu sein.



Da der Frauenanteil in der Laufbahngruppe 2.1 insbesondere in den höheren Besoldungsgruppen geringer ist, ist hier vornehmlich auf die Frauenförderung zu achten. Teilzeitkräfte dürfen bei der Beurteilung nicht benachteiligt werden gegenüber Vollzeitkräften.

### **3. Maßnahmen**

#### **3.1 Allgemeine Maßnahmen**

Maßnahmen, die evtl. trotz der allgemein restriktiven Haushaltspolitik im öffentlichen Dienst zu einer Steigerung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, führen können, müssen bereits beim Auswahlverfahren von Bewerberinnen und Bewerbern für frei werdende und besetzbare Planstellen und Stellen beginnen. Das bedeutet, dass Frauen und Männer bei vergleichbarer Qualifikation im gleichen Verhältnis zu Vorstellungs- oder Auswahlgesprächen eingeladen werden.

Bei der Bewertung der Qualifikation sollten neben dem fachlichen Können auch soziale Kompetenzen (wie Verantwortungsbewusstsein, Hilfsbereitschaft, Toleranz, Offenheit, Kritikfähigkeit, Konfliktfähigkeit, etc.) oder organisatorische Fähigkeiten berücksichtigt werden.

Dies muss auch für die Vergabe von Funktionsstellen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten gelten, in allen Bereichen, in denen eine vorhandene Überrepräsentanz von Männern abgebaut werden muss.

#### **3.2. Teilzeitbeschäftigung / Beurlaubung**

Wesentliche Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind die Instrumente der Beurlaubung und der Gewährung von Teilzeitarbeit. Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit und der Beurlaubung aus familiären Gründen ist möglichst zu entsprechen. Der Anspruch auf eine grundsätzliche, voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung – soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen – ist inzwischen auch rechtlich verankert.

Eine Vertretung ist durch Maßnahmen der FHöV NRW sicherzustellen. Unvertretbare Mehrbelastungen während einer Beurlaubung aus



familiären Gründen werden durch Einsatz einer Aushilfskraft zur Vertretung ausgeschlossen. Nachteilig ist allerdings, dass durch die Beurlaubung oder auch durch Teilzeitarbeit frei werdende Stellen oder Stellenanteile nur *befristet* besetzt werden können.

Die individuellen Wünsche der Teilzeitbeschäftigten hinsichtlich der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit werden durch differenzierte Arbeitszeitmodelle möglichst berücksichtigt.

Vorgesetzte sind verpflichtet, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, dienstliche Informationen und Dienstbesprechungen so zu gestalten, dass Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können.

Teilzeitbeschäftigten müssen die gleichen Aufstiegschancen und Beförderungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigten offen stehen.

Aufgrund einer Beurlaubung aus familiären Gründen soll kein Nachteil entstehen. Daher *soll* nach Beendigung der Beurlaubung eine Rückkehr an den alten Arbeitsplatz *angestrebt* werden.

Durch besondere Fortbildungsmaßnahmen wird die berufliche Wiedereingliederung von beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterstützt.

### **3.3 Stellenbesetzungen / Beförderungen**

In alle Ausschreibungstexte für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird ein Zusatz aufgenommen, durch den Frauen besonders angesprochen werden. Diese Maßnahmen finden sich auch in den Frauenförderrichtlinien (Ziffer 1.3) wieder.

Wie schon unter Ziffer 3.3 - Lehre - erwähnt, werden für Bereiche, in denen Frauen erheblich unterrepräsentiert sind, diese gezielt zu einer Bewerbung motiviert. Ist es wegen der Vielzahl der Bewerbungen nicht möglich, alle Bewerberinnen und Bewerber in das Auswahlverfahren aufzunehmen, so sind Frauen - bei formaler Qualifikation - mindestens im Verhältnis ihres Anteils an diesen Bewerbungen in die Auswahl einzubeziehen (s. auch Ziffer 2.1.2 der Frauenförderrichtlinien).

In Teilzeitarbeit geleistete Berufsabschnitte oder Kindererziehungszeiten dürfen - im Rahmen der rechtlichen Voraussetzungen - nicht zum Nachteil gewertet werden.



Die Gleichstellungsbeauftragte wird in das Auswahlverfahren für Personalentscheidungen einbezogen. Sie erhält Ausschreibungstexte **vor** der Veröffentlichung zur Stellungnahme. Nach Ablauf der Bewerbungsfrist wird sie über die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen informiert, insbesondere über das Verhältnis Frauen : Männer. Auf Wunsch werden ihr die gesamten Bewerbungsunterlagen zur Einsichtnahme zur Verfügung gestellt.

Die Aufstiegsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen der Laufbahngruppe 1.2 - vorrangig im Tarifbereich - sind zu verbessern. Bei Freiwerden höherwertiger Stellen werden geeignete Mitarbeiterinnen in niedrigeren Entgeltgruppen motiviert, sich zu bewerben.

### **3.4 Fortbildung**

Schon bei der Konzeption und Organisation von Fort- und Weiterbildungsangeboten sind die Belastungen der Mitarbeiterinnen durch Familienarbeit zu berücksichtigen. Teilzeitbeschäftigten müssen alle Fortbildungsangebote offen stehen.

Die FHÖV NRW setzt ihre erfolgreiche, gezielte Beratung und Ansprache der Mitarbeiterinnen hinsichtlich von Fortbildungsangeboten fort.

Nach Möglichkeit sollten Fortbildungs- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen räumlich und zeitlich so gestaltet sein, dass Mitarbeiterinnen mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten eine Teilnahme möglich ist. Hier hat die FHÖV NRW - anders als bei den Weiterbildungsveranstaltungen für die Lehrenden, die intern konzipiert und angeboten werden - kaum direkte Einflussmöglichkeiten, da die Fortbildungen für den Bereich der Verwaltung überwiegend über die FAH und den Landesbetrieb IT NRW wahrgenommen werden.

Die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen gilt als Arbeitszeit. Die Stunden werden durch Freizeit ausgeglichen.

Die FHÖV NRW ist bestrebt, mit den die Fortbildungsmaßnahmen konzipierenden Institutionen verstärkt Referentinnen für hausinterne Seminare zu gewinnen.



### 3.5 Beurteilungen

Der Aufstieg von Beamtinnen und Beamten in höhere Positionen hängt im Wesentlichen von den Beurteilungsergebnissen ab, daher kommt dem Beurteilungsverfahren eine besondere Bedeutung für den Aufstieg von Beamtinnen (u. Beamten) in höhere Besoldungsgruppen zu.

Da Frauenförderung eine wesentliche Aufgabe der Leitung ist, ist es besonders wichtig, dass sich die Beurteilenden mit Beamtinnen in Teilzeit auseinandersetzen.

Beförderungen sind gem. § 20 Abs. 6 Landesbeamtengesetz (LBG) und nach den Grundsätzen des § 9 des Gesetzes zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (BeamtStG) vorzunehmen (Eignung, Befähigung, fachliche Leistung). Soweit im jeweiligen Beförderungsamt der Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

## 4. Zielvorgaben der Frauenförderung

Wie schon unter Ziffer 3.5 ausgeführt, wird die berufliche Perspektive der Beamtinnen maßgeblich durch die Ergebnisse der Beurteilungen beeinflusst. Die FHöV NRW setzt sich daher zum Ziel, sorgfältig darauf zu achten, dass die Beamtinnen und Beamten ihren tatsächlichen Leistungen entsprechend beurteilt werden. Da Frauenförderung eine wesentliche Aufgabe der Leitungs- und Führungsebene ist, müssen sich die Führungskräfte ihrer Verantwortung bewusst sein.

Da in der Lebensplanung und -realität von Frauen und Männern das Nebeneinander von Beruf und Familie eine immer wichtigere Rolle einnimmt, ist ein wesentliches Ziel der FHöV NRW, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Eine zeitgemäße Personalpolitik umfasst daher auch Maßnahmen zur Erleichterung der Verbindung von Familie und Beruf – nach Möglichkeit auch in Führungspositionen.

Chancengleichheit ist nicht nur ein Postulat des Grundgesetzes und gesellschaftspolitisch wünschenswert, sondern auch ökonomisch sinnvoll und effektiv, da sich eine frauenfreundliche Personalpolitik motivierend und steigernd auf die Leistungsfähigkeit und die Arbeitszufriedenheit auswirkt. Zudem sind unter Berücksichtigung des



demografischen Wandels, die zur Verfügung stehenden Ressourcen vollständig zu nutzen

Gelsenkirchen, den .2017

Reinhard Mokros  
(Präsident der FHöV NRW)