

## **Zwischenbericht zum Frauenförderplan zum Stand 30.06.2009**

### **I. Ausgangssituation**

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW (LGG) ist am 20.11.1999 in Kraft getreten. Nach § 5a LGG erstellt jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten einen Frauenförderplan (FFP) für den Zeitraum von drei Jahren.

Die zweite Fortschreibung des Frauenförderplans wurde auf der Datengrundlage 30.06.2007 erstellt und am 20.11.2008 vom Rat beschlossen. Bestandteil des Frauenförderplans sind Zielquoten, die sich auf das Ende des Berichtszeitraumes (30.06.2010) beziehen. Gem. § 26 LGG ist innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des FFP ein Abschlussbericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und ein neuer Frauenförderplan aufzustellen.

Langfristig soll in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ihr Anteil auf 50 von Hundert erhöht werden. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden getrennt für die einzelnen Berufsgruppen, Laufbahnen oder Entgeltgruppen bzw. Besoldungsstufen die Steigerungsmöglichkeiten für das Jahr 2010 berücksichtigt und Zielquoten gebildet.

Nach § 6 (5) LGG sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen, wenn während der Geltungsdauer des FFP erkennbar wird, dass dessen Ziele nicht erreicht werden. Die Gründe für evtl. erforderliche ergänzende Maßnahmen sind im Rahmen der Berichterstattung zu erläutern.

Zur Überprüfung, inwieweit eine Zielerreichung für 2010 gefährdet ist und somit ergänzende Maßnahmen ergriffen werden müssen, wurde eine Analyse der Beschäftigtenstruktur bezogen auf die konkreten Zielvorgaben durchgeführt. Stichtag dieser Analyse war der 30.06.2009, so dass die Entwicklung innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren aufgezeigt wurde.

In der nachstehenden Tabelle werden neben den Zielquoten für 2010 auch die Zahlen aus dem Jahr 2007 nachrichtlich mit aufgeführt, um die Entwicklung besser nachzuvollziehen.

## II. Überprüfung der Zielvorgaben

Berufsgruppen/ Zielbereich	Stand 2007		Zielquote 2010	Stand 2009	
	absolut	prozentual	prozentual	prozentual	absolut
<b>Allgemeiner Verwaltungsdienst – vollzeitverrechnet –</b>					
• Frauenquote in A11/E10	84	45 %	50 %	46 %	93
• Frauenquote in A12/E11	25	25 %	26 %	27 %	34
• Frauenquote in A13 g.D. / E12	6	14 %	20 %	17 %	8
• Frauenquote im höheren Dienst	38	34 %	35 %	35 %	38
<b>Technischer Dienst</b>					
• Frauenquote im mittleren Dienst	225	20 %	22 %	21 %	237
• Frauenquote im gehobenen Dienst	123	29 %	30 %	32 %	138
• Frauenquote im höheren Dienst	19	26 %	27 %	26 %	17
<b>Feuerwehr</b>					
• Frauenquote im mittleren Dienst	3	1 %	3 %	3 %	7
• Frauenquote im gehobenen Dienst	-	0 %	3 %	0 %	-
<b>Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>					
<b>Teilzeit</b>					
• Männerquote bei den Teilzeitbeschäftigten (ohne ATZ)	167	9 %	12 %	11 %	194
<b>Beruflicher Aufstieg</b>					
Frauenquote bei den Teilzeitbeschäftigten in					
• A12 / E11	41	16,3 %	18 %	21 %	55
• A 13 g.D. / E 12	11	9,2 %	10 %	10 %	13
<b>Beurlaubungen</b>					
Männerquote bei den Beurlaubten	30	9,7 %	12 %	13 %	35
<b>Frauen in Führungsfunktionen</b>					
Frauenquote bei den Führungskräften <sup>1</sup>	212	31 %	zu erhöhen	33 %	225

<sup>1</sup> Stichtag: 01.04.2008 bzw. 31.12.2009

### **III. Analyse der Ergebnisse**

Die Zielquoten für den 30.06.2010 wurden unter Berücksichtigung altersbedingter (und sonstiger) Fluktuationsdaten, die sich aus den Personalbedarfsberechnungen ergaben, und den Einsparvorgaben im Rahmen der Haushaltskonsolidierung gebildet.

Die Analyse zum 30.06.2009 zeigt in fast allen Bereichen, in denen Zielquoten gebildet wurden, deutliche Steigerungen gegenüber dem Jahr 2007.

Insbesondere in A12/E11 und A13g.D./E12 des allgemeinen Verwaltungsdienstes ist eine deutliche Steigerung der Frauenquote zu verzeichnen. In denselben Besoldungsstufen bzw. Entgeltgruppen ist auch der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten bereits in dem Maße gestiegen, wie es für das Ende des Berichtszeitraums angestrebt wurde.

Im technischen Dienst ist eine Zielerreichung möglich, wenngleich die Frauenquote im höheren technischen Dienst z. Zt. stagniert.

Auch im gehobenen Dienst der Feuerwehr haben sich noch keine Veränderungen ergeben. Im Gegensatz zum mittleren feuerwehrtechnischen Dienst, in dem inzwischen sieben Frauen (drei in 2007) tätig sind, hat es im gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst keine Neueinstellungen und damit auch keine Veränderungsmöglichkeiten gegeben.

### **IV. Fazit**

Insgesamt hat sich die Frauenquote im Zeitraum 30.06.2007 bis 30.06.2009 positiv entwickelt. Aus heutiger Sicht sind die im Frauenförderplan festgelegten Maßnahmen geeignet, die festgelegten Ziele zu erreichen. Ergänzende Maßnahmen sind daher nicht erforderlich.