



HSPVNRW

Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung
Nordrhein-Westfalen

GLEICHSTELLUNGSPLAN

01.01.2020 - 31.12.2024



Gleichstellungsplan

der HSPV NRW

Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung

01.01.2020 - 31.12.2024

Inhaltsverzeichnis

I.	Gleichstellungsrichtlinien der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW	3
1.	Präambel.....	3
2.	Gleichstellungsplan	3
II.	Abbau strukturbedingter Nachteile und Förderung von Frauen in.....	4
	Lehre und Verwaltung.....	4
1.	Stellenausschreibungen.....	4
2.	Stellenbesetzungen.....	4
3.	Verbesserung der Qualifizierung sowie Fort- u. Weiterbildung zur Förderung von Frauen	6
4.	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	7
III.	Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und sexueller Belästigung	7
IV.	Sprache	7
V.	Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission.....	8
VI.	Berichtspflicht.....	9
VII.	Schlussbestimmungen	10
	Vorwort zum Gleichstellungsbericht	12
I.	Gesamtzahlen der HSPV NRW (Verwaltung und Lehre)	13
1.	Analyse	13
II.	Laufbahngruppe 2.2 und 2.1 – Lehre	16
1.	Analyse	16
2.	Ziele.....	19
3.	Maßnahmen.....	20
4.	Zielvorgaben der Gleichstellungsförderung.....	23
5.	Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien.....	23
III.	Laufbahngruppen – Verwaltung	25
1.	Analyse	25
2.	Ziele.....	32
3.	Maßnahmen.....	34
4.	Zielvorgaben der Frauenförderung.....	36

I. Gleichstellungsrichtlinien der Hochschule für Polizei und 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 HSPV NRW folgende Gleichstellungsrichtlinien:

1. Präambel

Die Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (HSPV NRW) hat sich zum Ziel gesetzt, durch die folgenden Gleichstellungsrichtlinien zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der HSPV NRW beizutragen. Die Gleichstellungsrichtlinien ergänzen und konkretisieren die gesetzliche Verpflichtung, bestehende Unterrepräsentationen von Frauen abzubauen und Frauen aktiv zu fördern.

Es ist das Ziel der HSPV NRW, durch die nachfolgenden Maßnahmen an der HSPV NRW den Anteil der Frauen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die Arbeitssituation für Frauen entscheidend zu verbessern.

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

2. Gleichstellungsplan

Die Gleichstellungsrichtlinien werden umgesetzt durch einen Gleichstellungsplan, der im Auftrag des Präsidenten der HSPV NRW unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erstellt wird.

In dem Gleichstellungsplan sind auf der Grundlage der Frauenanteile an den Beschäftigten für jeweils 5 Jahre **verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils** festzulegen. Maßnahmen, die dem zuwiderlaufen, sind nicht umzusetzen.

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

Alle Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben. Andere Beschäftigungsmöglichkeiten sollen in geeigneter Form bekanntgemacht werden.

In die Stellenausschreibung sind die Schwerpunkte der künftigen Aufgabe und entsprechende Qualifikationsanforderungen aufzunehmen.

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."

Geeignete Bewerberinnen für die ausgeschriebene Stelle sind durch die Führungskräfte gezielt anzusprechen. Unsere Mitarbeiter/innen bringen Potenziale mit, diese gilt es zu erkennen, weiterzuentwickeln und zu fördern. Hierbei ist es Aufgabe der Führungskräfte, unterstützt durch die Personalentwicklung und vorhandene Instrumente und Maßnahmen, diese Potenziale zu identifizieren, einzuordnen und Mitarbeiterinnen entsprechend zu bestärken, ihre Fähigkeiten gezielt einzusetzen, Verantwortung zu übernehmen und Möglichkeiten auszuschöpfen.

2. Stellenbesetzungen

2.1 Besetzung von Stellen in der Lehre

Berufungskommissionen sollen geschlechtsparitatisch besetzt werden.

Gemäß § 4 Abs. 3 der Berufsordnung der FHöV NRW vom 17.03.2015 sollen die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder der Berufungskommission Frauen sein. Stehen dem zwingende Gründe entgegen, sind die Gründe zu dokumentieren.

Der Gleichstellungsbeauftragten ist rechtzeitig Gelegenheit zu geben, sich an dem Berufungsverfahren zu beteiligen. Sie ist rechtzeitig in die Terminierung der Verfahren einzubinden. Dafür haben die Kommissionsvorsitzenden Sorge zu tragen. Sie hat das Recht, in allen Stufen des Verfahrens eine schriftliche Stellungnahme abzugeben.

Grundsätzlich sind alle Bewerberinnen, die die formalen Voraussetzungen erfüllen, zu einer Probelehrveranstaltung einzuladen. 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; weiteres regelt auch die Berufungsordnung. Frauen, die sich in Auswahl- oder Berufungsverfahren erfolgreich durchgesetzt haben, sind vorrangig an die HSPV NRW zu versetzen/einzustellen.

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 HSPV NRW hierzu Stellung. Dieser jährliche Bericht und eine ggf. erfolgte Stellungnahme sind der GSB unverzüglich zur Verfügung zu stellen.

2.2 Besetzung von Stellen in der Verwaltung

So lange Mitarbeiterinnen im jeweiligen Bereich und in der jeweiligen Besoldungs-, Vergütungs-, bzw. Lohngruppe unterrepräsentiert sind, sind alle Frauen, die sich auf eine ausgeschriebene Stelle beworben haben und die formalen Voraussetzungen mitbringen, zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen. 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, entsprechend § 9 LGG NRW, mindestens im Verhältnis ihres Anteils an diesen Bewerbungen in die Auswahl einzubeziehen.

Jede Auswahlkommission soll entsprechend § 9 LGG Abs. 2 mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe zu dokumentieren.

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

Erhebt die Gleichstellungsbeauftragte gegen eine beabsichtigte Maßnahme schriftlich Bedenken, so ist ihre Stellungnahme von der entscheidenden Stelle einzubeziehen. Bei einem Veto der GSB gem. § 19 LGG NRW ist die Maßnahme unverzüglich zu stoppen und es erfolgen Gespräche mit der GSB, um eine Lösung zu finden.

3. Verbesserung der Qualifizierung sowie Fort- und Weiterbildung zur Förderung von Frauen

Frauen haben im Rahmen der finanziellen und dienstlichen Möglichkeiten Anspruch auf Fort- und Weiterbildung, um ihre Qualifizierung zu erhöhen. Die Beteiligung an solchen Maßnahmen ist von der HSPV NRW zu ermöglichen.

Zur Qualifizierung des weiblichen Personals werden Angebote im Rahmen des internen Weiterbildungsprogrammes der HSPV NRW entwickelt und angeboten oder durch die HSPV NRW vermittelt. Ein spezielles Fort- und Weiterbildungsangebot für Frauen könnte u.a. sein:

- Fortbildung zum Thema „Gender“
- Rhetorikkurse
- Resilienz- bzw. Achtsamkeitskurse
- Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz
- arbeitsrechtliche Grundlagen
- Selbstbehauptungskurse für Frauen
- Umgang mit sexueller Belästigung und Gewalt gegen Frauen
- Pflege von Angehörigen.

Beschäftigten im Erziehungsurlaub oder aus familiären Gründen Beurlaubten wird die Möglichkeit geboten, an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Sie sind in geeigneter Weise rechtzeitig von der Personalstelle über entsprechende Angebote zu informieren. Inhalt, Art und Weise der Information sind zu dokumentieren und der GSB jeweils zum Ende des Studienjahres zu übermitteln.

Bei der Organisation von Fort- und Weiterbildungsangeboten sind die Belastung der Beschäftigten durch Familienarbeit und die Tatsache der Teilzeitbeschäftigung zu berücksichtigen. Konkret bedeutet dies u.a., dass eine Fortbildung z.B. halbtägig stattfinden kann.

Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen während der Arbeitszeit stattfinden. Die HSPV NRW trägt im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten die Kosten für die Fort- und Weiterbildung.

Frauen sollen zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen motiviert werden. Hier sind die jeweils vorgesetzten Personen besonders gefordert und sollen die Frauen gezielt ansprechen. Es ist gemeinsam zu besprechen, welche Fortbildungen karrierefördernd sind.

4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Beschäftigten der HSPV NRW können im Rahmen der rechtlichen und dienstlichen Möglichkeiten die Beschäftigung so gestalten, dass Beruf und Familie ohne Nachteile zu vereinbaren sind. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Entwicklungs-, Fort- und Weiterbildungschancen zu ermöglichen wie Vollzeitbeschäftigten.

In diesem Zusammenhang ist ein wesentlicher Baustein eine erhöhte Flexibilität, die auch durch eine online-Teilnahme an Veranstaltungen und Besprechungen gewährleistet werden kann. Daher ist bei Bedarf eine hybride Zuschaltung umzusetzen. Zusätzlich ist bei der Terminierung von Veranstaltungen und Besprechungen darauf zu achten, dass diese grundsätzlich bis spätestens 16.30 Uhr beendet sind.

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.

Die Möglichkeiten, befristete Beschäftigungsverhältnisse um die Dauer von Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten zu verlängern, werden im Rahmen des geltenden Rechtes ausgeschöpft. Die Personalstelle hat die Betroffenen entsprechend beraten.

III. Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und sexueller Belästigung

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 HSPV NRW über die Sozialen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner und über die psychosoziale Beratung ein rechtliches und psychologisches Beratungsangebot für belästigte Personen.

IV. Sprache

Die HSPV NRW wählt in allen Studien- und Prüfungsordnungen Formulierungen, die sowohl für Frauen als auch für Männer gelten.

Im allgemeinen Schriftverkehr werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet. Weitere Hinweise können dem Flyer „Gendergerechte Sprache an der HSPV NRW¹“ entnommen werden.

¹ Vgl. Anlage 1 dieses Planes

V. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission

Die Gleichstellungsbeauftragte der HSPV NRW und ihre Vertreterin werden gewählt. Gem. § 32 der Grundordnung und gem. § 17b FHGöD bestellt der Präsident/die Präsidentin im Rahmen der Aufgabe nach § 3 Abs. 3 FHGöD, eine Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin. Die Amtszeit beträgt 2 Jahre. Zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin wird eine Kommission gebildet. Diese setzt sich aus je zwei gewählten Angehörigen der HSPV NRW aus der Lehre (GSB und Vertreterin), 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 Wahlordnung für die Wahl des Senates, der Fachbereichsräte und der Gleichstellungskommission der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen in der vom Senat am 20.06.2017 beschlossenen Fassung und zur Bildung der Kommission, die auf der Grundlage des § 32 Abs. 3 der Grundordnung der HSPV NRW erlassen wurde. Die GSB kann sich nach Rücksprache mit der Dienststelle weitere Frauen für die Gleichstellungsarbeit auswählen. Diese werden dann von der Dienststelle bestellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission befassen sich mit allen Angelegenheiten zur Gleichstellung von Frauen in der HSPV NRW, insb. mit:

- der Entwicklung, Realisierung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen
- Initiierung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen
- der Anregung und Überprüfung geeigneter Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen und Diskriminierung von Frauen an der HSPV NRW und
- der Unterstützung der Verwaltungsangehörigen, der Lehrenden und der Studierenden der HSPV NRW bei der Lösung von Problemen, die Benachteiligungen von Frauen innerhalb der HSPV NRW zum Inhalt haben.

Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet zur Erfüllung ihrer Aufgaben mit dem Präsidium, allen Organen, Gremien, Fachbereichen, den Personalräten und den Sozialen Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartnern, der Verwaltung, der Studierendenberatung, dem Studierendenparlament und anderen Funktionsträgerinnen/Funktionsträgern zusammen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist von den jeweils zuständigen Stellen der HSPV NRW in allen Angelegenheiten rechtzeitig und vollumfänglich zu unterrichten, die die Belange der Gleichstellung in der HSPV 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 Gleichstellung an der HSPV NRW betreffen.

Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet dem Senat. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission unterrichten darüber hinaus die weiblichen Mitglieder und Angehörigen der HSPV 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.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist gemäß § 16 Abs. 2 LGG NRW mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen und finanziellen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen.

VI. Berichtspflicht

Der Präsident der HSPV NRW legt der Gleichstellungsbeauftragten jährlich jeweils zum Ende des Studienjahres eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur vor. Die Materialien sollen insbesondere Aufschluss geben über die Umsetzung und Einhaltung der Gleichstellungsrichtlinien/des Gleichstellungsplans und die Fortschreibung bzw. Anpassung des Gleichstellungsplanes.

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
- Anzahl der Personen, die in die modulare Qualifizierung gehen
- Anzahl der Personen, die befördert/höhergruppiert wurden, geschlüsselt nach Besoldungsgruppe Vergütungsgruppe- und Lohngruppe

- die Anzahl der neu berufenden Lehrenden; geschlüsselt nach Professorinnen/Professoren und Dozentinnen/Dozenten.

VII. Schlussbestimmungen

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

Gleichstellungsbericht

der

HSPV NRW

Rahmenplan

Vorwort zum Gleichstellungsbericht

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

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 HSPV NRW zur Anwendung des Gender Mainstreaming. Gender Mainstreaming soll zu einer geschlechtergerechten und solidarischen Gesellschaft beitragen, in der Chancen, Möglichkeiten und Verpflichtungen gleich verteilt sind. 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 Gleichstellungsförderung eine Strategie, um strukturellen Benachteiligungen von Frauen entgegenzuwirken und die Chancengleichheit der Geschlechter zu fördern.

I. Gesamtzahlen der HSPV NRW (Verwaltung und Lehre)

1. Analyse

1.1 Situation/ Bestand/ Funktionen

Die nachfolgende Tabelle stellt die Beschäftigtenstruktur der HSPV NRW zum Stichtag 01.01.2020 dar.

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer	Summe
Gesamt:	258	294	552
E4	0	1	1
E5	0	2	2
E6	18	12	30
E8	71	10	81
E9a	13	12	25
E10	2	2	4
E11	12	18	30
E12	4	4	8
E13	15	4	19
E14	5	1	6
Z01	2	2	4
A7	0	1	1
A9 2.1	8	3	11
A10	8	0	8
A11	9	10	19
A12	6	5	11
A13 2.1	4	45	49
A13 2.2	6	13	19
A14	5	11	16
A15	22	45	67
A16	2	3	5
B2	1	0	1
B3	1	0	1
B7	0	1	1
C2	7	8	15
C3	0	1	1
W2	37	80	117

Rot = kritische Werte aus Sicht der Gleichstellungsförderung

Grün = positive Werte aus Sicht der Gleichstellungsförderung

Die Gesamtzahl aller Beschäftigten beträgt 552, davon 258 Frauen (46,73 %).

Dies entspricht einer Steigerung des Frauenanteils um 2,78 % seit dem 31.12.2016 (43,95 %). Jedoch ist dieser Zuwachs hauptsächlich in den niedrigen Besoldungsgruppen zu verzeichnen.

In der nachfolgenden Übersicht zum Stichtag 01.01.2020 findet sich die Verteilung der Beschäftigten auf die Besoldungsgruppen und getrennt nach Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten:

Beschäftigte GESAMT	Frauen				Männer			
552	258				294			
Beamtinnen und Beamte	116				226			
	0	0	35	81	0	1	63	162
Laufbahngruppe	1.1	1.2	2.1	2.2	1.1	1.2	2.1	2.2
Tarifbeschäftigte	142				68			
	0	89	31	22	0	25	36	7
Laufbahngruppe	1.1	1.2	2.1	2.2	1.1	1.2	2.1	2.2

Im ehemaligen höheren Dienst (Laufbahngruppe 2.2) sind 272 Beschäftigte, d.h. 49,28 % aller Beschäftigten der HSPV NRW. Dabei beträgt der Frauenanteil 37,87 %.

Im ehemaligen gehobenen Dienst (Laufbahngruppe 2.1) befinden sich 165 Beschäftigte, d.h. 29,89 % aller Beschäftigten der HSPV NRW. Der Frauenanteil beträgt hier 40 %.

Im ehemaligen mittleren Dienst (Laufbahngruppe 1.2) verzeichnet die HSPV NRW 115 Beschäftigte, d.h. 20,83 % aller Beschäftigten der HSPV NRW. 77,39 % dieser Beschäftigten sind Frauen.

Auffällig ist, dass bei der Verteilung der Beschäftigten in den Laufbahngruppen 2.2 und 2.1 der Männeranteil noch immer deutlich überwiegt. Kritisch ist zudem, dass in den niedrigeren Besoldungs- und Entgeltgruppen der Laufbahngruppe 1.2 ist ein sehr hoher Anteil von Frauen im Verhältnis vorliegt.

1.2 Weitergehende Informationen

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

Gleichstellungsbericht

der

HSPV 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 01.01.2020.

LEHRE	Frauen	Männer	Summe
Gesamt	92	206	298
E13	7	4	11
E14	3	1	4
Z01	2	2	4
A11	2	6	8
A12	1	3	4
A13 2.1	2	36	38
A13 2.2	6	11	17
A14	3	10	13
A15	22	44	66
C2	7	8	15
C3	0	1	1
W2	37	80	117

In diesen Zahlen sind auch abgeordnete Dozentinnen und Dozenten aus dem Polizeibereich (1) enthalten. Die Gesamtzahl der hauptamtlich Lehrenden beträgt 298. Davon sind 92 Frauen (30,87 %) und 206 Männer (69,12 %).

Kritisch ist insbesondere, dass in der Besoldungsgruppe A13 2.1 von den 38 Personen lediglich 2 Frauen sind. Daher ist von einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit bei Männern dieser Gruppe abzusehen. Einer Verlängerung bis zum Ende des jeweiligen Studienjahres kann zugestimmt werden, wenn die Stelle im Rahmen eines Auswahlverfahrens nicht besetzt werden konnte.

In der Laufbahngruppe 2.2 besteht diese ungleiche Verteilung der Stellen auf Männer und Frauen nicht, so dass in der Laufbahngruppe 2.2. einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit aus Sicht der Gleichstellung nichts entgegensteht.

In der Gruppe der insgesamt 133 (aktiven) Professorinnen und Professoren liegt der Anteil der Frauen mit einer Gesamtzahl von 44 bei 33,08 %. In der Gruppe der insgesamt 164

(aktiven) Dozentinnen und Dozenten liegt der Frauenanteil bei einer Gesamtzahl von 47 (Laufbahngruppen 2.1 und 2.2) bei 28,65 %.

Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Verteilung der Stellen auf Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte zum Stichtag 01.01.2020.

Beschäftigte GESAMT	Frauen				Männer			
298	92				206			
Beamtinnen und Beamte	80				199			
	0	0	5	75	0	0	45	154
Laufbahngruppe	1.1	1.2	2.1	2.2	1.1	1.2	2.1	2.2
Tarifbeschäftigte	12				7			
	0	0	0	12	0	0	0	7
Laufbahngruppe	1.1	1.2	2.1	2.2	1.1	1.2	2.1	2.2

Wie in den vergangenen Frauenförderplänen dargelegt, bleibt der kritische Zustand, dass der Anteil der Frauen umso geringer, je höher die Qualifikations- und Karrierestufe ist.

1.2. Teilzeitbeschäftigung/Beurlaubung

Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Verteilung von teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer zum Stichtag 01.01.2020 in der Lehre.

Teilzeiteschäftigte Lehre GESAMT	Frauen	Männer
9	6	3

Teilzeitbeschäftigt waren zum Stichtag 01.01.2020 nur wenige Lehrende. Bei einer Gesamtzahl von 9 liegt der Frauenanteil bei 6 und somit bei 66,67 %. Vermutlich ist dies auf eine mangelnde Betreuungsmöglichkeit der Kinder zurückzuführen – insbesondere in den sog. Randzeiten. Dies trifft auch auf studierende Eltern zu.

1.3 Stellenbesetzungen/ Beförderungen

Der Anteil der Bewerbungen von Frauen auf Professuren und Dozenturen ist erheblich geringer, als der Anteil der Bewerbungen von Männern.

2018 wurden für das Studienjahr 2019/2020 insgesamt 18 Professuren und Dozenturen ausgeschrieben. Von insgesamt 94 Bewerbungen liegt der Anteil der eingegangenen Bewerbungen von Frauen zwischen 21 und 22 %.

2019 wurden für das Studienjahr 2020/2021 wurden insgesamt 24 Professuren und Dozenturen ausgeschrieben. Von insgesamt 417 Bewerbungen liegt der Anteil der Bewerbungen von Frauen bei 26,86 % (112).

2020 werden für das Studienjahr 2021/2022 insgesamt 28 Professuren und Dozenturen ausgeschrieben.

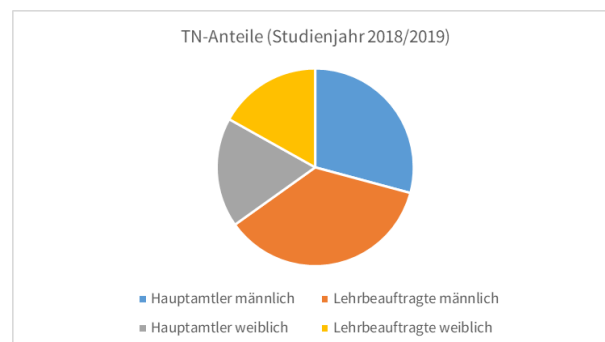
2021 werden für das Studienjahr 2022/2023 insgesamt 26 Professuren und Dozenturen ausgeschrieben.

Hier muss die HSPV NRW konkret ansetzen und die Ausschreibungsmöglichkeiten aktiv erweitern. So sind geeignete Möglichkeiten zu nutzen, bei denen Frauen besonders angesprochen werden können, z.B. Steuerung der Ausschreibungen an entsprechende Frauennetzwerke/-organisationen.

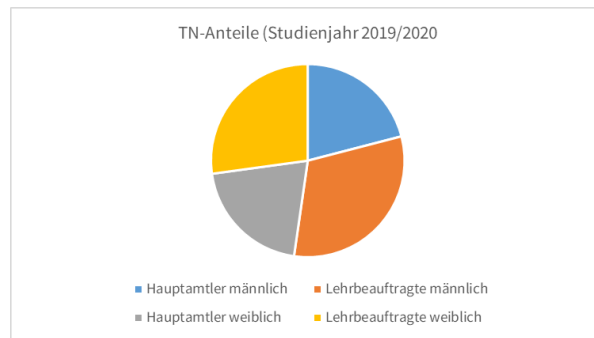
1.4. Fortbildung

Im Jahr 2020 besuchten insgesamt 8 Lehrende (davon zwei Frauen/ 25 %) Fortbildungen bei der Deutschen Hochschule der Polizei. An sonstigen, externen Fortbildungen nahmen im Jahr 2020 insgesamt 18 Lehrende (davon fünf Frauen/ 27,78 %) teil. Die rückläufigen Anteile der weiblichen Lehrenden im Jahr 2020 sind vermutlich auf die pandemiebedingten Betreuungseingänge der Kinder zurückzuführen.

Die Zahlen der Weiterbildung Intern wurden für das Studienjahr 2018/2019 sowie für das Studienjahr 2019/2020 (Stand 17.11.2020) erfasst. Diese Verteilung ergibt sich naturgemäß daraus, dass der Anteil der Frauen in der Lehre, insbesondere in der LB 2.1, gering ist.



Studienjahr	TN insgesamt	Hauptamtler männlich	Lehrbeauftragte männlich	Hauptamtler weiblich	Lehrbeauftragte weiblich
2018/2019					
SUMMEN	970	283	349	174	164
Summe Frauen insgesamt (HA und NA)	338			174	164
Summe Männer insgesamt (HA und NA)	632	283	349		



Studienjahr 2019/2020 Stand 17.11.2020	TN insgesamt	Hauptamtler männlich	Lehrbeauftragte männlich	Hauptamtler weiblich	Lehrbeauftragte weiblich
SUMMEN	482	101	151	99	131
Summe Frauen insgesamt (HA und NA)	230			99	131
Summe Männer insgesamt (HA und NA)	252	101	151		

2. Ziele

2.1 Allgemeine Ziele

Da Frauen in der Lehre mit einem Anteil von 30,87 % deutlich unterrepräsentiert sind, muss es ein vorrangiges Ziel der HSPV NRW sein, diese vorhandene Unterrepräsentanz weiterhin abzubauen.

2.2 Teilzeit/Beurlaubung

Nach den zurzeit 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 sowie Bewerber- und Bewerberinnenauswahl sind die Eckpunkte und zentrale Bestandteile der Gleichstellungsförderung. Es ist das Ziel der HSPV NRW, Frauen in der Lehre bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so zu berücksichtigen, dass die vorhandene erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen behoben und der Anteil von Frauen in der Lehre deutlich erhöht wird.

Wie unter Ziffer 1.3 dargelegt, sind im Jahr 2020 und 2021 für das Studienjahr 2022/2023 nach derzeitigem Stand 30 Stellen im Bereich der Lehre zu besetzen. Die durch altersbedingtes Ausscheiden freiwerdenden 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 HSPV NRW häufig gebucht. 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 30,87 % überproportional Fortbildungen besuchen und so ihre berufliche Qualifikation verbessern.

3. Maßnahmen

3.1 Allgemeine Maßnahmen

Bei der HSPV NRW wurde erstmalig im Jahre 1992 eine Frauenbeauftragte – heute Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin - gem. § 32 der Grundordnung bestellt. Zu ihrer Unterstützung gibt es eine Gleichstellungskommission. Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Vertreterin und die Angehörigen der Gleichstellungskommission befassen sich mit allen Angelegenheiten zur Gleichstellung innerhalb der HSPV 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 Gleichstellungsförderung sind. Sie bieten den Ansatz für die Veränderungen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. So ist u. a. anzustreben, dass die Berufungs- und Auswahlkommissionen geschlechtsparitätisch 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. 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 durch Führungskräfte (MAG), oder auch
- dadurch, dass die Personalstelle die Ausschreibung in bestimmten Foren, die besonders Frauen ansprechen, veröffentlichen.
Das regeln auch die vorstehenden Gleichstellungsförderlinien der HSPV 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 entsteht, z.B. bei der Gewährung der Leistungszulage und bei der Berechnung der Lehrverpflichtung, z.B. bezogen auf die zu erbringende Korrekturleistung.

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht zu Nachteilen führen.

3.3 Stellenbesetzungen / Beförderungen

Die HSPV NRW schreibt Stellen in der Lehre grundsätzlich extern und intern aus.

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 (unter 50 %) sind,

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. Dies gilt auch für die Auswahl- und Berufungsverfahren in der Lehre.

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 alle 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 Kommissionsvorsitz rechtzeitig in die Terminfindung der Kommission eingebunden.

3.4 Fortbildung

Die HSPV 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 soll 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 HSPV NRW durchgeführt werden – ist dies zu berücksichtigen.

4. Zielvorgaben der Gleichstellungsförderung

Wie die Bestandsanalyse zeigt, sind Frauen im Bereich der Lehre mit nur 30,87 % nach wie vor erheblich unterrepräsentiert, so dass es das Ziel der HSPV 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.**

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.

Gleichstellungsbericht

der

HSPV NRW

Verwaltung

III. Laufbahngruppen – Verwaltung

- Laufbahngruppe 2.2/ ehem. höherer Dienst,
- Laufbahngruppe 2.1/ehem. gehobener Dienst
- Laufbahngruppe 1.2/ehem. mittlerer Dienst
- Laufbahngruppe 1.1/ehem. Einfacher Dienst

1. Analyse

1.1 Situation/ Bestand/ Funktionen

Die derzeitige Situation stellt sich in den nachfolgenden beiden Übersichten zum Personalbestand am Stichtag 01.01.2020 nach Besoldungs-/Entgeltgruppen (Verwaltung) dar:

Besoldungsgruppe	Frauen	Männer	Summe
Gesamt:	166	88	254
E4	0	1	1
E5	0	2	2
E6	18	12	30
E8	71	10	81
E9a	13	12	25
E10	2	2	4
E11	12	18	30
E12	4	4	8
E13	8	0	8
E14	2	0	2
A7	0	1	1
A9 2.1	8	3	11
A10	8	0	8
A11	7	4	11
A12	5	2	7
A13 2.1	2	9	11
A13 2.2	0	2	2
A14	2	1	3
A15	0	1	1
A16	2	3	5
B2	1	0	1
B3	1	0	1
B7	0	1	1

Beschäftigte GESAMT	Frauen				Männer			
254	166				88			
Beamtinnen und Beamte	36				27			
	0	0	30	6	0	1	18	8
Laufbahngruppe	1.1	1.2	2.1	2.2	1.1	1.2	2.1	2.2
Tarifbeschäftigte	130				61			
	0	89	31	10	0	25	36	0
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 166:88 beschäftigt, d.h. der Frauenanteil beträgt 65,35 %. Dieser Anteil verteilt sich auf die Beschäftigten getrennt nach Besoldungs-/Entgeltgruppen wie folgt

in der Laufbahngruppe 2.2 insgesamt 24, davon 16 Frauen (66,6 %)

in der Laufbahngruppe 2.1 insgesamt 115, davon 61 Frauen (53,04 %)

in der Laufbahngruppe 1.2 insgesamt 115, davon 89 Frauen (77,39 %)

In diesen Zahlen ist die Abteilungsleitung der 4 Abteilungen der HSPV NRW enthalten. In Bezug auf die Wahrnehmung der mit A16 eingestuften Abteilungsleitung durch hauptamtlich Lehrende an den vier Abteilungen der HSPV NRW ist festzustellen, dass zum Stichtag 01.01.2020 keine Frau die Abteilungsleitung wahrgenommen hat. Hier ist dafür Sorge zu tragen, dass zukünftig mindestens 2 Abteilungsleitungen mit Frauen besetzt werden.

Ab dem 06. August 2021 besteht die HSPV NRW aus insgesamt fünf Abteilungen, wobei die Abteilungsleitung Bielefeld durch eine Frau besetzt wurde.

Bei der Gruppe der Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2.1 ist festzustellen, dass der Anteil von Frauen (30) mit 62,5 % überwiegt.

Bei der Gruppe der Tarifbeschäftigten der Laufbahngruppe 2.1 fällt auf, dass das Verhältnis von Frauen und Männern fast ausgeglichen ist.

In der Laufbahngruppe 1.2 befanden sich nach der Tabelle insgesamt 115 Beschäftigte. Von diesen Beschäftigten gehörten, bis auf eine Person, alle der Gruppe der Tarifbeschäftigten an.

In der Laufbahngruppe 2.1 sind Frauen mit 53,04 % vertreten. Bei der Auswahl der Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 2.1 hat die HSPV 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 HSPV NRW.

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

Kritisch ist dabei die hohe Anzahl der Frauen in den niedrigen EG-Gruppen (z.B. EG 8: 71 w : 10 m) und die hohe Anzahl der Männer in den hohen Besoldungsgruppen (A 13: 0 w : 2 m).

Hier ist nach wie vor Handlungsbedarf.

1.2 Teilzeitbeschäftigung/ Beurlaubung/ Befristung/ Teleheimarbeit

Teilzeitbeschäftigung:

Am Stichtag 01.01.2020 waren insgesamt 46 Beschäftigte teilzeitbeschäftigt. Darunter waren 43 Frauen (93 %). Teilzeit bleibt somit weiblich.

Laufbahngruppe	Gesamt	Frauen	Männer
1.2	22	21	1
2.1	23	21	2
2.2	1	1	0

Aufteilung:

- **Laufbahngruppe 2.2** insgesamt 1 Beschäftigte, davon 1 Frau (100 %)
- **Laufbahngruppe 2.1** insgesamt 23 Beschäftigte, davon 21 Frauen (91 %)
- **Laufbahngruppe 1.2** insgesamt 22 Beschäftigte, davon 21 Frauen (95 %)

Beurlaubung:

Es gibt Beurlaubungen aus familienpolitischen Gründen (Betreuungsengepässe, Hospitationen u.a.), jedoch keine im Jahr 2020.

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

Wenn sich Frauen nach einer TZ-Möglichkeit erkundigen, sind sie von den Angehörigen der Personalstelle zu beraten. Insbesondere sollen dabei die Aspekte der Auswirkungen auf die Pension/Rente und die Möglichkeit der zeitlichen Befristung besprochen werden.

Befristungen:

Ort	Beamtinnen und Beamte	befristet	Tarif- beschäftigte	befristet	Summe
AC	1	0	7	6	8
BI	2	0	10	1	12
DO	2	0	8	0	10
DU	3	0	14	3	17
GE	3	0	17	1	20
HA	3	0	8	0	11
K	5	0	21	5	26
MH	1	0	12	3	13
MS	3	0	12	1	15
Z	42	0	80	9	122
Gesamt	65	0	191	29	254

Insgesamt sind von 254 Beschäftigten in der Verwaltung, 29 Arbeitsverhältnisse befristet (11,41 %). Von den 29 befristeten Arbeitsverhältnissen sind 21 (72,41 %) der befristet Beschäftigten Frauen.

Die Anzahl der befristet Beschäftigten an der HSPV NRW reduziert sich insbesondere im Jahr 2021 deutlich, durch die, durch den Kanzler initiierten, Entfristungspakete.

Teleheimarbeit zum Stichtag 01.01.2020:

Ort	Beamtinnen und Beamte	Tarif- beschäftigte	Summe
AB	0	0	0
BI	0	1	1
DO	0	2	2
DU	0	0	0
GE	2	6	8
HA	0	2	2
K	0	0	0
MH	0	0	0
MS	1	1	2
Z	20	34	54
Gesamt	23	46	69

Nach Laufbahngruppen:

Laufbahngruppe	Gesamt	Frauen	Männer
1.2	22	20	2
2.1	44	30	14
2.2	3	2	1

Zum Stichtag 01.01.2020 waren insgesamt 69 Teleheimarbeitsplätze eingerichtet. Die meisten der Teleheimarbeitsplätze sind vor dem Hintergrund der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingerichtet worden. Es wurden 23 Teleheimarbeitsplätze für Beamtinnen und Beamte und 46 von Tarifbeschäftigten genutzt.

Dabei wurden zum Stichtag 01.01.2020 insgesamt 52 Teleheimarbeitsplätze von Frauen (75,3 %) genutzt. Darunter zählen 17 Beamtinnen und 35 tarifbeschäftigte Frauen.

Die Anzahl der mobilen Arbeitsplätze hat sich vor dem Hintergrund der pandemiebedingten Home-Office-Pflicht sowie der im November 2021 neu in Kraft getretenen „DV-mobiles Arbeiten HSPV NRW“ stark erhöht, sodass zum Stichtag 01.02.2021 bereits 141 Telearbeitsplätze genehmigt wurden. Weiterhin ist dabei eine stark steigende Tendenz zu beobachten, die nicht zuletzt auf die positiven Erfahrungen während der Pandemie zurückzuführen sind.

1.3 Stellenausschreibungen/ Beförderungen/ Höhergruppierungen

Stellenausschreibungen:

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 2020 haben insgesamt 83 Bewerbungsverfahren stattgefunden. Eingestellt wurden hier 46 Frauen.

Bei 6 Verfahren in 2020 konnte keine Stellenbesetzung erfolgen.

Ab dem 03.12.2020 haben auf Grund von Corona 5 Bewerbungsverfahren via Zoom-Übertragung stattgefunden, wobei alle 5 Frauen eingestellt wurden.

Stellenausschreibungen im Beamtenbereich:

Im Kalenderjahr 2020 gab es 23 Verfahren, nach deren Abschluss 18 Frauen eingestellt wurden.

Beförderungen

Vollzogene Beförderungen im Beamtenbereich im Jahr 2020:

Laufbahngruppe 2.1

4 x von A 9 nach A 10 (davon 3 Frauen und 1 Mann)
4 x von A 10 nach A 11 (davon 4 Frauen und 0 Männer)
2 x von A 11 nach A 12 (davon 2 Frauen und 0 Mann)
7 x von A 12 nach A 13 (davon 5 Frauen und 2 Männer)

In der Laufbahngruppe 2.2

1 x von A 13 nach A 14 (davon 0 Frauen und 1 Mann)
1 x von A 14 nach A 15 (davon 1 Frau und 0 Männer)

Die Beförderungen im Bereich der Verwaltung verteilen sich in dem Jahr 2020 wie folgt:

In der Laufbahngruppe 2.2

Bei den Beamtinnen /Beamten: 2 Beförderungen in die Besoldungsgruppe A14 und A15, je eine Frau und ein Mann.

In der Laufbahngruppe 2.1

Beamtinnen / Beamte: 17 Beförderungen - 14 Frauen: 3 Männer.

Bei den Beförderungen im Beamtenbereich betrafen Beförderungen in die Besoldungsgruppe A 10, 3 Frauen und 1 Mann.

Bei den Beförderungen im Beamtenbereich betrafen Beförderungen in die Besoldungsgruppe A 11, 4 Frauen und keinen Mann.

Bei den Beförderungen im Beamtenbereich betrafen Beförderungen in die Besoldungsgruppe A 12, 2 Frauen und keinen Mann.

Bei den Beförderungen im Beamtenbereich betrafen Beförderungen in die Besoldungsgruppe A 13, 5 Frauen und 2 Männer.

Höhergruppierungen

Im Bereich der Tarifbeschäftigten der Laufbahngruppe 2.1 gab es 3 Höhergruppierungen, darunter 2 Frauen und 1 Mann.

Im Bereich der Tarifbeschäftigten der Laufbahngruppe 1.2 gab es 22 Höhergruppierungen, darunter 17 Frauen und 5 Männer.

Bei den Höhergruppierungen handelt es sich in 10 Fällen um Höhergruppierungen von EG 6 TV-L nach EG 8 TV-L sowie 12 Höhergruppierungen in die EG 9a TV-L.

1.4 Fortbildung

Das Unterbreiten von Angeboten für die berufliche Fort- und Weiterbildung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung der HSPV 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 2020 wurden insgesamt 137 Fortbildungen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung zur Teilnahme angemeldet. Das Verhältnis (Seminaranmeldungen) beträgt 87 von Frauen : 50 von Männern, d. h. 63,50 % der Fortbildungen wurden von Frauen angemeldet. Aufgrund von Corona wurden insgesamt 54 Fortbildungen abgesagt. 83 Fortbildungen haben stattgefunden, 26 Fortbildungen davon wurden online übertragen und 57 nahmen überwiegend im 1. Quartal 2020 in Präsenz teil.

1.5 Beurteilungen

Im Regelbeurteilungsverfahren 2020 wurden insgesamt 22 Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2.1 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 22 Beurteilungen

- A 10 – 8 Personen – davon 8 Frauen
4 x mit 3 Punkten – 2 x mit 4 Punkten – 1 x mit 5 Punkten

- A 11 – 9 Personen – davon 7 Frauen und 2 Männer
6 x mit 3 Punkten (4 Frauen: 2 Männer) – 2 x mit 4 Punkten (2 Frauen) – 1 x mit 5 Punkten (1 Frau)
- A 12 – 5 Personen – davon 4 Frauen und 1 Mann
3 x mit 3 Punkten (2 Frauen : 1 Mann) – 2 x mit 4 Punkten (2 Frauen)

In der Laufbahngruppe 2.2 ist die Anzahl der Beamtinnen und Beamten so gering, dass aus Datenschutzgründen auch für den vorbenannten Zeitraum 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 HSPV NRW das Ziel setzen, den Frauenanteil in den jeweiligen Bereichen sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Jedoch müssten in der LB-Gruppe 2.1 die höheren Besoldungsstufen mit mehr Frauen besetzt werden. 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 deutlich erkennbar, da insbesondere nahezu keine Einstellungen in der EG 5 TV-L mehr erfolgen bzw. entsprechende Höhergruppierungen in die EG 6 TV-L und EG 8 TV-L erfolgt sind. Dennoch bleibt der extrem hohe Frauenanteil in der EG 8 bestehen.

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 HSPV 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 HSPV 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 mobile Arbeit realisiert werden. Da die Vollbeschäftigung sich oft nicht mit Familienarbeit vereinbaren lässt, wählen die Beschäftigten häufig als Wiedereinstieg nach einer Familienphase die Teilzeitbeschäftigung. Bezogen auf die Art und Weise des Wiedereinstiegs sind seitens der Personalstelle entsprechende Möglichkeiten zu erörtern.

2.3 Stellenbesetzungen/ Beförderungen

Es ist das Ziel der HSPV 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. Frauen sind bei entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so zu berücksichtigen, dass eine vorhandene Überrepräsentanz von Männern abgebaut wird. Teilzeit darf nicht zu Nachteilen führen.

2.4 Fortbildung

Berufliche Anforderungen sind heute mehr denn je ständigen Änderungen unterworfen. Das erfordert eine kontinuierliche Ergänzung und Erweiterung der vorhandenen Kompetenzen. Die HSPV 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 Fortbildungsmaßnahmen des Landesbetriebs IT.NRW den Mitarbeiterinnen rechtzeitig bekannt gegeben werden. Eine Teilnahme an den Fortbildungen ist den Frauen zu ermöglichen. Hierzu besteht gem. 11 Abs. 3 3 LGG die Möglichkeit Betreuungskosten aufgrund der Teilnahme an einer Fortbildung zu beantragen.

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 Gleichstellungsförderung zu achten. Teilzeitkräfte dürfen bei der Beurteilung nicht benachteiligt werden. Die Beurteilung der Vorgesetzten ist auch daran zu messen, inwieweit diese gleichstellungsrelevante Aspekte berücksichtigen.

3. Maßnahmen

3.1 Allgemeine Maßnahmen

Ausschreibungen und Auswahlverfahren sind unter besonderer Berücksichtigung der Gleichstellungsförderung durchzuführen. Das bedeutet u.a., 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. Eine TZ-Beschäftigung darf nicht zum Nachteil/Ausschluss führen.

3.2 Teilzeitbeschäftigung/ Beurlaubung

Wesentliche Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind u.a. 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 HSPV NRW sicherzustellen.

Zudem sind die Arbeitsplätze bei Bedarf so zu gestalten, dass sie auch in TZ sachgerecht wahrgenommen werden können. Dazu können u.a. Aufgaben neu zugeschnitten werden. Dabei ist bei Angestellten darauf zu achten, dass dies nicht zu einer niedrigeren Eingruppierung führt. 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 freiwerdende 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. Z.B. sollen Besprechungen grundsätzlich vormittags angesetzt werden. Teilzeitbeschäftigten müssen die gleichen Aufstiegschancen und Beförderungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigten offenstehen. 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 und Gespräche mit Angehörigen der

Personalabteilung 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 Gleichstellungsrichtlinien (Ziffer 1.3) wieder. Wie schon unter Ziffer 3.3 - Lehre - erwähnt, werden für Bereiche, in denen Frauen erheblich unterrepräsentiert sind, diese durch die Führungskräfte 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. 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 frei werden höherwertiger Stellen werden geeignete Mitarbeiterinnen in niedrigeren Entgeltgruppen motiviert, sich zu bewerben. Diese Aufgabe obliegt den Führungskräften.

3.4 Fortbildung

Schon bei der Konzeption und Organisation von Fort- und Weiterbildungsangeboten sind die Belastungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durch Familienarbeit zu berücksichtigen. Teilzeitbeschäftigten müssen alle Fortbildungsangebote offenstehen. Die HSPV 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 sind. Hier hat die HSPV 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 HSPV 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 Gleichstellungsförderung eine wesentliche Aufgabe des Präsidiums ist, ist es besonders wichtig, dass sich die Beurteilenden mit Beamten und 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 Gleichstellungsförderung

Wie schon unter Ziffer 3.5 ausgeführt, wird die berufliche Perspektive der Beamtinnen und Beamten maßgeblich durch die Ergebnisse der Beurteilungen beeinflusst. Die HSPV NRW setzt sich daher zum Ziel, sorgfältig darauf zu achten, dass die Beamtinnen und Beamten ihren tatsächlichen Leistungen entsprechend beurteilt werden. Da Gleichstellungsförderung eine wesentliche Aufgabe der Leitungs- und Führungsebene ist, müssen sich die Führungskräfte ihrer Verantwortung bewusst sein. Das Präsidium führt diesbzgl. regelmäßig Gespräche mit den Personen, die beurteilen.

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 HSPV NRW, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Eine zeitgemäße Personalpolitik umfasst daher auch Maßnahmen zur Erleichterung der Verbindung von Beruf und Familie– insbesondere 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.

Gelsenkirchen, den 19.12.2022



Martin Bornträger

(Präsident der HSPV NRW)

Erstattung von Kosten für die Kinderbetreuung bei Fortbildungen

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."

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

- Das Kind muss jünger als zwölf Jahre sein.
- Keine andere Person, die mit der Antragstellerin bzw. dem Antragsteller in häuslicher Gemeinschaft lebt, kann die Kinderbetreuung übernehmen.

Welche Kosten werden erstattet?

Es werden die Kosten für eine notwendige Tages- und Nachtbetreuung (ohne Verpflegungskosten) erstattet. Erstattungsfähig sind bis zu 11,00€ pro Stunde, höchstens jedoch 88,--€ pro Tag.

Nicht erstattet werden Kosten der Kinderbetreuung für Zeiten,

- in denen die Kinder sich in Einrichtungen wie Kindergarten oder Schule aufhalten und
- die in die für diesen Tag vereinbarte Arbeitszeit fallen.

Antragstellung:

Den Antrag auf Erstattung von Kinderbetreuungskosten reichen Sie bitte nach der Veranstaltung bei Ihrer Fortbildungsstelle ein. Das Antragsformular befindet sich im Intranet.

Die Zahlung der Kinderbetreuungskosten ist durch eine Quittung des Zahlungsempfängers (Betreuer/Betreuerin) nachzuweisen.



An das Teildezernat 21.2 - Fortbildungsstelle
Zentralverwaltung

Antrag auf Erstattung von Betreuungskosten aufgrund der Teilnahme an einer
Fortbildung (§11 Abs. 3 LGG)

Name, Vorname:

Dezernat/Abteilung/Studienort:

Durchwahl:

Ich beantrage hiermit die Erstattung der mir entstehenden Kosten für die Betreuung

meines mit mir in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindes, welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

einer mit mir in häuslicher Gemeinschaft lebenden pflegebedürftigen Person,

da ich an der bevorstehenden Fortbildung nur durch die Inanspruchnahme einer Betreuung teilnehmen kann.

Name der zu betreuenden Person:

Geburtsdatum:

Name der Fortbildung:

Datum der Fortbildung:

Zeitraum der notwendigen Betreuung (bitte Tag und Uhrzeit angeben):

Ich bestätige, dass

die Betreuung außerhalb der regulären Betreuung stattfindet (Kindergarten, Kindertagesstätte, Tagesmutter, Schule, etc.).

die Betreuung durch eine nicht der Familie zugehörige Person erfolgt.

Den erforderlichen Betreuungsvertrag / die erforderliche Betreuungsvereinbarung lege ich diesem Antrag bei.

Datum und Unterschrift

Hinweise der Fortbildungsstelle

Die Kostenbeantragung muss bei der Anmeldung zur Fortbildung bei der Fortbildungsstelle eingehen.

Eine Betreuung ist in Zeiten nicht notwendig, in denen sich die zu betreuende Person in der regulären Betreuung befindet und in den Zeiten, die in die für diesen Tag vereinbarte Arbeitszeit fallen.

Das Betreuungspersonal muss von den Teilnehmenden selbst bestellt werden.

Weitere Beispiele ...

6. Adjektive

- Zum Beispiel *betriebsärztliche Untersuchung* anstatt *Untersuchung des Betriebsarztes*

7. Substantive

- Endungen *-kraft, -person, -berechtigte* oder *-ung*: Lehrkraft, Kontaktperson, Wahlberechtigte, Seminarleitung

8. Institutions- und Kollektivbezeichnungen

- Zum Beispiel *Vertretung der Studierendenschaft* oder *Präsidium*

Kontakt



v.l.n.r Andrea Nagel und Ines Zeitner
Gleichstellungsbeauftragte der HSPV NRW

andrea.nagel@hspv.nrw.de
ines.zeitner@hspv.nrw.de

Herausgeber

Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung
Nordrhein-Westfalen
Der Präsident

Redaktion Sandra Warnecke

Satz Isabel Hötte

Fotos ©lassedesignen - stock.adobe.com, PR-Fotografie Köhring

GENDERGERECHTE SPRACHE AN DER HSPV NRW

Informationen und Beispiele zur sprachlichen Gleichstellung der Geschlechter



Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung
Nordrhein-Westfalen

Gendergerechte Sprache an der HSPV NRW

Sprache soll alle Menschen gleichermaßen ansprechen und sie vor allem gleich behandeln. Dennoch sind viele Texte immer noch im generischen Maskulinum, also in der männlichen Sprachform, verfasst, bei der Frauen zwar auch angesprochen werden sollen, aber nicht konkret benannt werden.

Um die sprachliche Gleichbehandlung zu fördern und das weibliche Geschlecht sprachlich sichtbar zu machen, müssen Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden. Deshalb sollten in der täglichen Kommunikation möglichst geschlechtsumfassende Formulierungen verwendet werden – auch an der HSPV NRW.

Sprachliche Gleichstellung der Geschlechter

Eine professionelle Darstellung der HSPV NRW in der internen und externen Kommunikation erfordert eine einheitliche Regelung zur geschlechtersensiblen Sprachgestaltung. Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen macht in § 4 LGG NRW folgende Vorgabe:

„Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.“

Auf dieser Rechtsgrundlage basierend hat das Präsidium in Abstimmung mit der Gleichstellungskommission der HSPV NRW einheitliche Regelungen für die interne und externe Hochschulkommunikation vereinbart:

- Geschriebene Texte sind *gendersensibel* zu verfassen.
- Dabei ist die Darstellung in *geschlechtsneutraler Form* oder die *Nennung beider Geschlechter* zu verwenden.
- Auf *orthographische Ausdrucksmittel*, wie Unterstrich (Gendergap) oder Asterisk (Genderstern), wird *verzichtet*.

Diese Regelungen gelten für *sämtlichen Schriftverkehr*, beispielsweise für:

- E-Mails
- Briefe
- Protokolle
- Vermerke
- Präsentationen
- Broschüren
- Flyer
- Newsletterartikel
- Homepagebeiträge
- Amtliche Mitteilungen
- Formulare etc.

Bei *Stellenausschreibungen* ergibt sich eine weitere Besonderheit: Seit dem 1. Januar 2019 sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, ihre Stellenausschreibungen genderneutral zu veröffentlichen. Das bedeutet, dass neben den Angaben „männlich“ (m) und „weiblich“ (w), zusätzlich auch das dritte Geschlecht (Kürzel „d“ für „divers“) aufgeführt werden muss.

Beispiele

Die folgenden Beispiele sollen die praktische Umsetzung einer gendersensiblen Sprache erleichtern. Zudem zeigen sie, dass geschlechtergerechte Formulierungen nicht zwangsläufig umständlich oder unleserlich sein müssen, was häufig als Gegenargument vorgebracht wird.

1. Geschlechtsspezifische Einzel- und Paarformen

An der Projektarbeit waren die Studenten Laura Müller, Max Mustermann und Fabian Wagner beteiligt. Stattdessen: An der Projektarbeit waren die Studierenden Laura Müller, Max Mustermann und Fabian Wagner beteiligt.

- *Studentinnen und Studenten* oder *Studierende* anstatt *Studenten*
- *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Beschäftigte* oder *Angehörige* anstatt *Mitarbeiter*

Bei der Verwendung von Paarformen sollte die Lesbarkeit des Textes stets gewährleistet sein. Oft ist es sinnvoller, geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu benutzen.

2. Geschlechtsneutrale Ausdrücke/Abstraktionen

- *die Angestellten* anstatt *die/der Angestellte*
- *die Forschungsprojekte* anstatt *sein/ihr Forschungsprojekt*
- *Interessierte* anstatt *Interessentin/Interessent*

In vielen Fällen bietet sich der Gebrauch des Plurals an, da Pluralformen sowohl Männer als auch Frauen ansprechen.

3. Unpersönliche Pronomen

- *wer:*
Wer den Basiskurs besucht hat, ...
- *alle:*
Alle, die Interesse haben, ...
- *diejenigen:*
Diejenigen, die an dem Seminar teilgenommen haben, ...
- *jene:*
Jene, die die Klausur bestanden haben, ...

4. Direkte Anrede

- Zum Beispiel *Ihnen:*
Der Flyer steht Ihnen online zur Verfügung.

5. Verben

- *teilgenommen haben* anstatt *Teilnehmer:*
Es gab 30 Teilnehmer.
Es haben 30 Personen teilgenommen.
- *verfasst von* anstatt *Verfasser*
Verfasser des Textes ist ...
Der Text wurde verfasst von ...
- *vertreten durch* anstatt *Vertreter*
Vertreter der Einstellungsbehörde ist ...
Die Einstellungsbehörde wird vertreten durch ...