



bürgerorientiert · professionell · rechtsstaatlich



Gleichstellungsplan des LZPD NRW

2024 - 2027



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

in den letzten Jahren haben wir erneut Fortschritte in der Gleichstellung der Geschlechter erzielt. Der Frauenanteil in unserer Behörde ist, wie schon in den Vorjahren, weiter gestiegen.

Besonders erfreulich ist die zunehmende Präsenz von Frauen in Spitzenpositionen. Dieses ist insbesondere im Bereich der Abteilungsleitungen der Landesoberbehörden ein Novum.

Führungskräfte prägen mit ihrer Arbeit maßgeblich die Entwicklung der Behörde. Gerade ihnen kommt bei der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes eine besondere Verantwortung zu.

Da der Frauenanteil insgesamt auch bei den Führungskräften gestiegen ist, nehmen Frauen zunehmend mehr Einfluss auf das alltägliche Führungsgeschäft und gestalten behördliche Willensbildungsprozesse im LZPD NRW verstärkt aktiv mit.

Es zeigt sich jedoch, dass es nach wie vor eine geschlechterspezifische Verteilung in den verschiedenen Berufsfeldern gibt, was sich auch in der Betrachtung der einzelnen Abteilungen widerspiegelt. Das LZPD NRW weist als technisch geprägte Behörde nach wie vor eine Unterrepräsentanz von Frauen auf.

Ich bin mir dieser Problematik bewusst und gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten arbeiten wir weiterhin kontinuierlich daran, Maßnahmen zu entwickeln, die dieser Unterrepräsentanz von Frauen entgegenwirken. Darüber hinaus ist die gezielte Förderung von Frauen grundsätzlich und in allen Berufsfeldern des LZPD NRW unsere fortwährende Aufgabe.

Flexible Arbeitszeitmodelle tragen als wesentlicher Faktor dazu bei, dass Beruf und Familie besser vereinbart werden können und ermöglichen es, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre beruflichen und privaten Ziele gleichermaßen verwirklichen können.

Gleichberechtigung ist ein Grundrecht, das in unserer Behörde fest verankert ist. Wir setzen uns dafür ein, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von ihrem Geschlecht gleiche Chancen und Bedingungen vorfinden.

Ich bin überzeugt, dass unsere Anstrengungen in der Gleichstellung der Geschlechter unsere Behörde nachhaltig stärkt und erfolgreicher macht.

Ihr



Thomas Roosen

(Behördenleiter des LZPD NRW)

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
1.1	Rechtliche Grundlagen	4
1.2	Gleichstellungsplan als Instrument der Personalplanung und -entwicklung ..	5
1.3	Verfahrenshinweise	5
1.4	Erstellung und Evaluierung des Gleichstellungsplans	5
2	Darstellung der Beschäftigungsstruktur und Analyse	6
2.1	Beschäftigte gesamt	7
2.1.1	Beamtinnen und Beamte	7
2.1.2	Tarifbeschäftigte	8
2.1.3	Frauenanteil nach Besoldungs-/Entgeltgruppen	10
2.2	Führungskräfte	22
2.3	Beurteilungen	24
2.4	Beförderungen und Höhergruppierungen	25
2.4.1	Beförderungen	25
2.4.2	Höhergruppierungen	26
2.5	Fortbildung	27
2.6	Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung	27
2.7	Alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten	29
3	Prognose	30
3.1	Beamtinnen und Beamte	30
3.2	Tarifbeschäftigte	31
4	Zielvorgaben und Maßnahmen	32
4.1	Zielvorgaben	32
4.2	Ziele und Maßnahmen	32
5	Geltungsdauer, Inkrafttreten und Fortschreibung	35

1 Einleitung

1.1 Rechtliche Grundlagen

Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

§ 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. [...] Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. [...]

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Die Vorgabe in § 5 Absatz 1 LGG zur Erstellung des Gleichstellungsplans richtet sich ausdrücklich an die Dienststelle, d. h. die zuständigen Leitungskräfte. Im Falle des Gleichstellungsplans ist dies die Leitung der Personalstelle.

Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans besteht gemäß § 17 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 LGG in ihrer Mitwirkung. Sie unterstützt und berät die Dienststelle bei der Aufstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans sowie bei der Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a LGG.

Durch die Flexibilisierung der Laufzeit des Gleichstellungsplans (Geltungsdauer zwischen drei und fünf Jahren) wird den Dienststellen mehr Spielraum eingeräumt. Insbesondere besteht so auch die Möglichkeit, den Gleichstellungsplan mit anderen Instrumenten (z.B. Zielvereinbarungen) zu harmonisieren. Gleichzeitig wird durch die Flexibilisierung der Laufzeit der Verwaltungsaufwand für die Dienststellen reduziert.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, § 6 Absatz 1 LGG.

Seine Grundlagen sind gemäß § 6 Absatz 2 LGG eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer (siehe Kapitel 2).

1.2 Gleichstellungsplan als Instrument der Personalplanung und -entwicklung

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle, vgl. § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG.

Damit wird das Verhältnis von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung klargestellt und verdeutlicht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Beide, sowohl der Gleichstellungsplan als auch das Personalentwicklungskonzept, verlangen vorausschauende Personalpolitik. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen. Der Gleichstellungsplan muss vielmehr Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes sein.

Der Gleichstellungsplan geht über einen reinen Frauenförderplan hinaus, da er die Verwaltung als Ganzes in den Fokus nimmt und zum Ziel hat, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu ändern, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch entgegenwirken.

Rollenklarheit hinsichtlich der Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans stellt § 5 Absatz 10 Satz 2 LGG her: Sie sind besondere Verpflichtungen der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Durch die ausdrückliche Adressierung im Gesetz wird die besondere Verantwortung des vorgenannten Personenkreises hervorgehoben.

1.3 Verfahrenshinweise

Das Gesetz sieht nach § 5 Absatz 1 LGG eine nahtlose Fortschreibung des Gleichstellungsplans vor. Dementsprechend ist rechtzeitig vor Ablauf des aktuellen Plans die Bestandsaufnahme zur Umsetzung vorzunehmen, auf deren Basis dann die Fortschreibung erfolgt. Für das Verfahren zur Inkraftsetzung enthalten die Absätze 2 bis 5 jeweils spezifische Vorgaben für jede Dienststelle.

Für die Evaluierung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans sieht § 5a Absatz 1 LGG einen Zeitraum von bis zu 6 Monaten nach Ablaufdatum vor.

Die Vorlage erfolgt gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans d.h. zusammen mit dem zu diesem Zeitpunkt bereits in Kraft getretenen neuen Gleichstellungsplan.

Mit Inkrafttreten der Fortschreibung verliert der alte Gleichstellungsplan seine Gültigkeit.

1.4 Erstellung und Evaluierung des Gleichstellungsplans

- Auswahl und Festlegung der zu erhebenden Daten
→ (Personalstelle und Gleichstellungsbeauftragte)
- Datenerhebung
→ (Personalstelle)
- Gleichstellungsplan erstellen mit Bestandsaufnahme und Analyse, Prognose, Maßnahmen und Zielvorgaben

- ➔ (Erstellung Personalstelle und Gleichstellungsbeauftragte)
- Mitbestimmung des Personalrates gem. § 72 Absatz 4 Ziffer 18 LPVG
 - Beschluss durch die Behördenleitung gem. § 5 Absatz 1 Satz 1 LGG
 - Bekanntgabe gem. § 5a Absatz 2 LGG
 - Spätestens nach zwei Jahren ist eine (summarische) Prüfung hinsichtlich der Zielerreichung durchzuführen (§ 5 Absatz 7 Satz 1 LGG).
 - Ggf. sind Maßnahmen anzupassen oder zu ergänzen (§ 5 Absatz 7 Satz 2 und 3 LGG).
 - Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des bis dahin gültigen Gleichstellungsplans ist ein förmlicher Bericht zu erarbeiten und zusammen mit der bereits beschlossenen Fortschreibung (§ 5a Absatz 1 LGG) der Dienststelle vorzulegen, die die unmittelbare allgemeine Dienstaufsicht über die Dienststelle ausübt, für die der Gleichstellungsplan aufgestellt ist (§ 5 Absatz 2 LGG).

2 Darstellung der Beschäftigungsstruktur und Analyse

Eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer sind die Grundlagen des Gleichstellungsplans, § 6 Absatz 2 LGG.

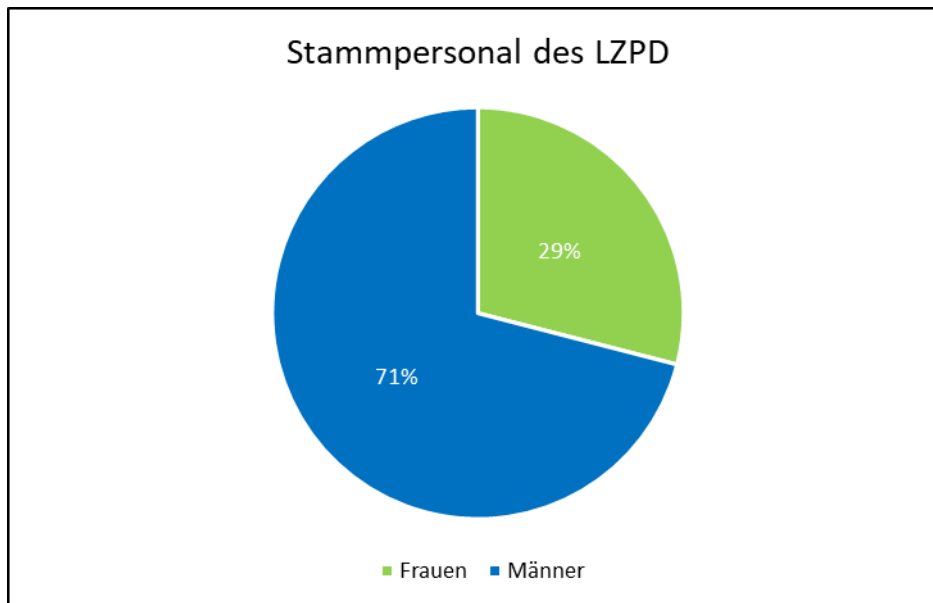
Im Rahmen der Bestandsaufnahme erfolgt eine weitergehende Differenzierung nach den folgenden Kriterien:

- Geschlecht
- Zugehörigkeit zu einer Beschäftigtengruppe (Beamtinnen und Beamte und Tarifbeschäftigte)
- Laufbahngruppen und Einstiegsämter (innerhalb der jeweiligen Beschäftigtengruppe)
- Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen

Eine gemeinsame Betrachtung von Beamtinnen und Beamten und Tarifbeschäftigten erfolgt aus Vereinfachungsgründen immer dann, wenn der Fokus der Erhebung auf der Darstellung des Frauen- und Männeranteils liegt.

2.1 Beschäftigte gesamt

Das LZPD NRW beschäftigt zum Stichtag 31.12.2023 486 Frauen (29%) und 1189 Männer (71%) – insgesamt 1675 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



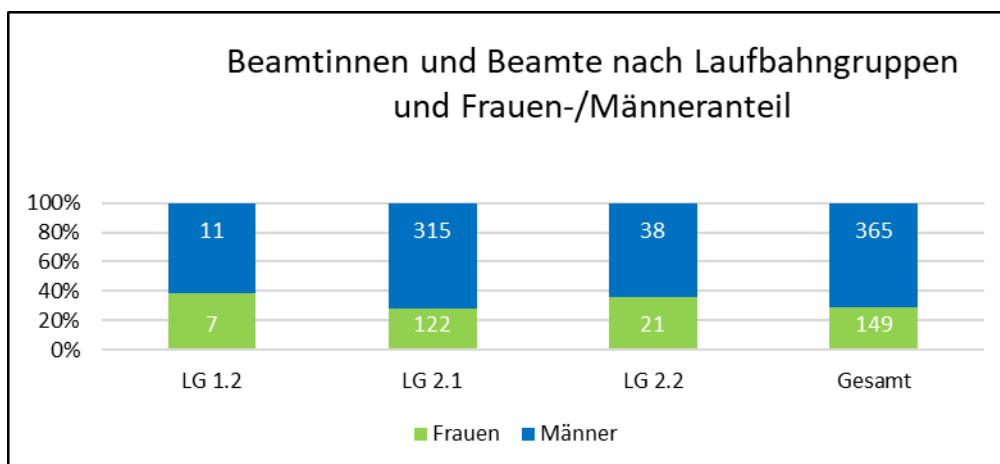
Jahre 2021 - 2023			
	2021	2022	2023
Frauen	25%	27%	29%
Männer	75%	73%	71%

Im Zeitraum der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes 2021 – 2024 ist eine Steigerung des Anteils der Frauen von vier Prozentpunkten zu verzeichnen.

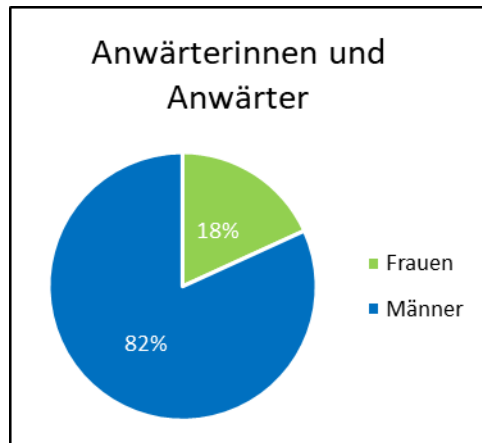
2.1.1 Beamtinnen und Beamte

Für die Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Begründung eines Beamtenverhältnisses stellt § 14 Abs. 2 Landesbeamtengesetzes NRW auf die angestrebte Laufbahn und dort auf die Ämtergruppe mit gleichem Einstiegsamt ab.

Von den 1675 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Stichtag 31.12.2023 befinden sich 514 in einem Beamtenverhältnis. Von den 514 Beamtinnen und Beamten sind 29% weiblich und 71% männlich.



	Beamtinnen /Beamte				
	Gesamt	Frauen	in%	Männer	in%
LG 1.2	18	7	39%	11	61%
LG 2.1	437	122	28%	315	72%
LG 2.2	59	21	34%	38	66%
Gesamt	514	150	29%	364	71%



Das LZPD bildet derzeit in den folgenden dualen Studiengängen aus:

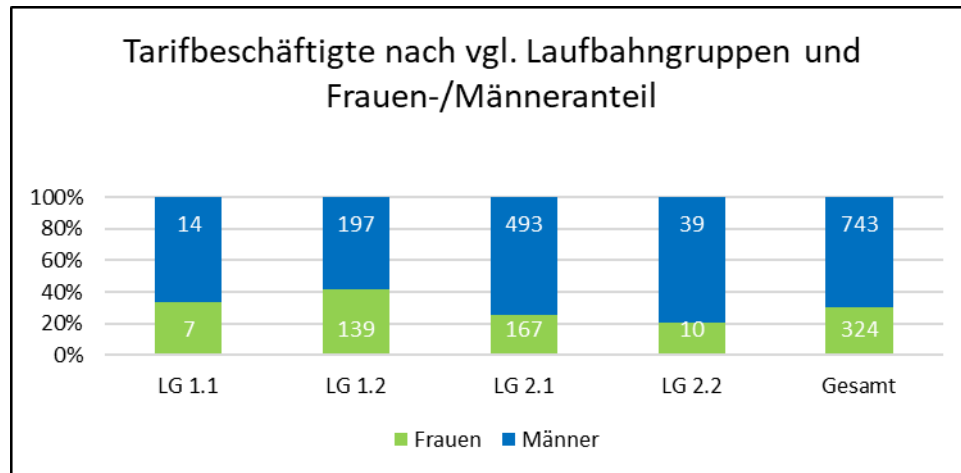
- Verwaltungsinformatik/E-Government an der Hochschule Rhein-Waal – Informatik-oberinspektoranwärterinnen und Informatik-oberinspektoranwärter (InfOIAnw)
- Verwaltungsinformatik an der HSPV in Köln – Regierungsinspektoranwärterinnen IT und Regierungsinspektoranwärter IT (RIA IT)

Antwörterinnen und Anwörter				
Gesamt	Frauen	in%	Männer	in%
55	10	18%	45	82%

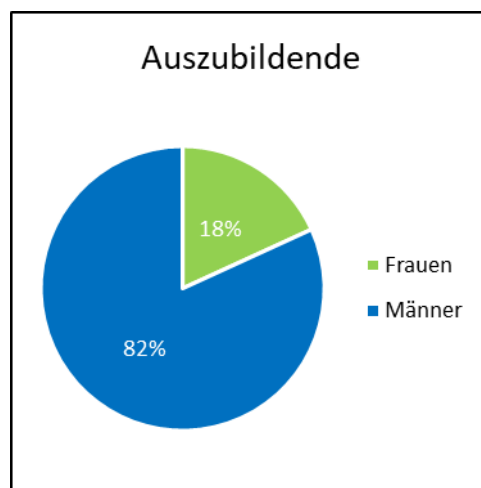
2.1.2 Tarifbeschäftigte

Im Bereich der Tarifbeschäftigten knüpft das LGG NRW bei der Bestimmung der maßgeblichen Gruppe an das Beamtenrecht an. Zu betrachten sind die „Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer [...] in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind“ (§ 7 Abs. 3 LGG NRW). Insofern übernimmt die nachstehende Untergliederung der Darstellung für die Tarifbeschäftigten ebenfalls die für den Beamtenbereich angewandte Struktur.

Von den 1675 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern befinden sich zum o.g. Zeitpunkt 1067 in einem Arbeitsverhältnis zum LZPD NRW. Von den 1067 Tarifbeschäftigten sind 30% weiblich und 70% männlich.



Tarifbeschäftigte					
	Gesamt	Frauen	in%	Männer	in%
LG 2.2	49	10	20%	39	80%
LG 2.1	660	167	25%	493	75%
LG 1.2	336	139	41%	197	59%
LG 1.1	22	8	36%	14	64%
Gesamt	1067	324	30%	743	70%



Das LZPD bildet derzeit in den folgenden Ausbildungsberufen aus:

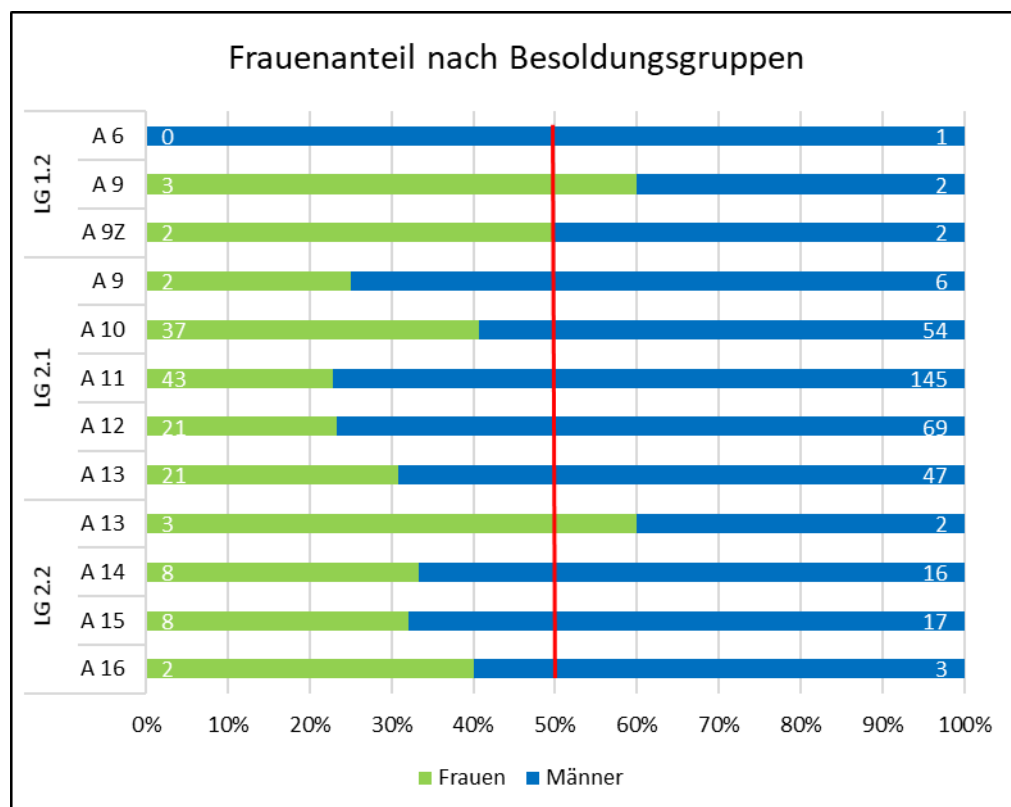
- Kfz-Mechatronikerinnen und Kfz-Mechatroniker
- IT-Systemelektronikerinnen und IT-Systemelektroniker
- Fachinformatikerinnen und Fachinformatiker der Fachrichtung Anwendungsentwicklung
- Fachinformatikerinnen und Fachinformatiker der Fachrichtung Systemintegration

Auszubildende				
Gesamt	Frauen	in%	Männer	in%
39	3	8%	36	92%

2.1.3 Frauenanteil nach Besoldungs-/Entgeltgruppen

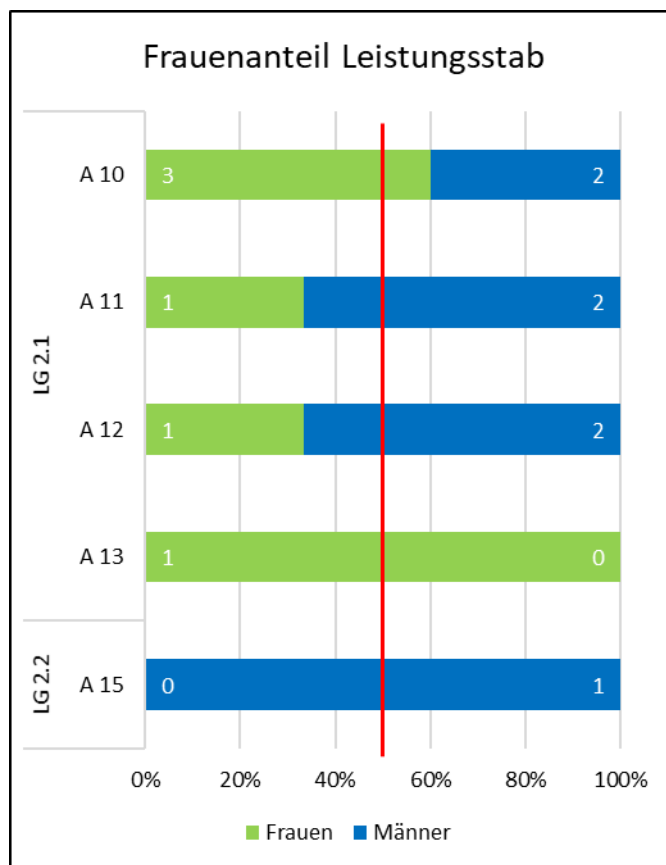
Frauenanteil nach Besoldungsgruppen:

Beamtinnen und Beamte	Gesamt	Frauen	in%	Männer	in%
LG 2.2					
A 16	5	2	40%	3	60%
A 15	25	8	32%	17	68%
A 14	24	8	33%	16	67%
A 13	5	3	60%	2	40%
LG 2.1					
A 13	68	21	31%	47	69%
A 12	90	21	23%	69	77%
A 11	188	43	23%	145	77%
A 10	91	37	41%	54	59%
A 9	8	2	25%	6	75%
LG 1.2					
A 9Z	4	2	50%	2	50%
A 9	5	3	60%	2	40%
A 6	1	0	0	1	100%
Gesamt	514	150	29%	364	71%



In der Gesamtbetrachtung liegt der Frauenanteil im Bereich der Beamtinnen und Beamten bei 29%. Die Unterrepräsentanz von Frauen zeigt sich in nahezu allen Besoldungsgruppen. Eine Unterrepräsentanz ist immer dann gegeben, wenn der Anteil der Frauen in dem maßgebenden Bereich weniger als 50 Prozent beträgt.

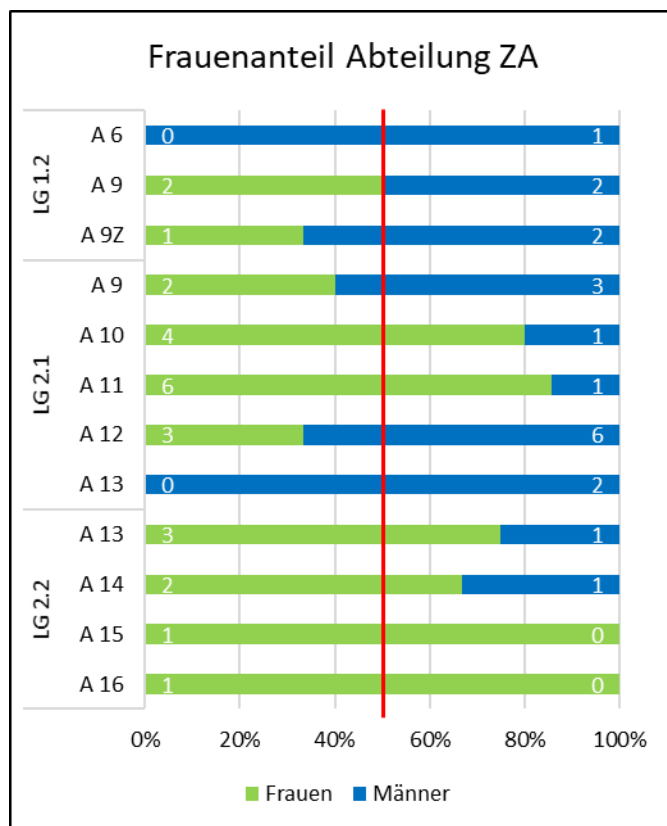
Frauenanteil nach Besoldungsgruppen und Abteilungen



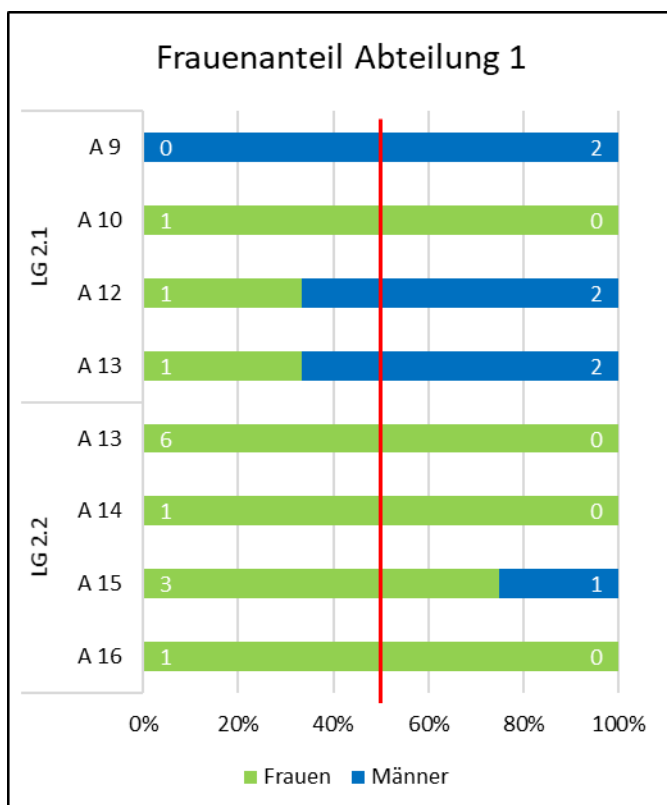
Beamtinnen und Beamte	Gesamt	Frauen	in%	Männer	in%
LG 2.2					
A 15	1	0	0%	1	100%
LG 2.1					
A 13	1	1	100%	0	0%
A 12	3	1	33%	2	67%
A 11	3	1	33%	2	67%
A 10	5	3	60%	2	40%
Gesamt	13	6	46%	7	54%

Frauenanteil Innovation Lab, Stabsstelle KRITIS, Datenschutzbeauftragte, PR und SBV

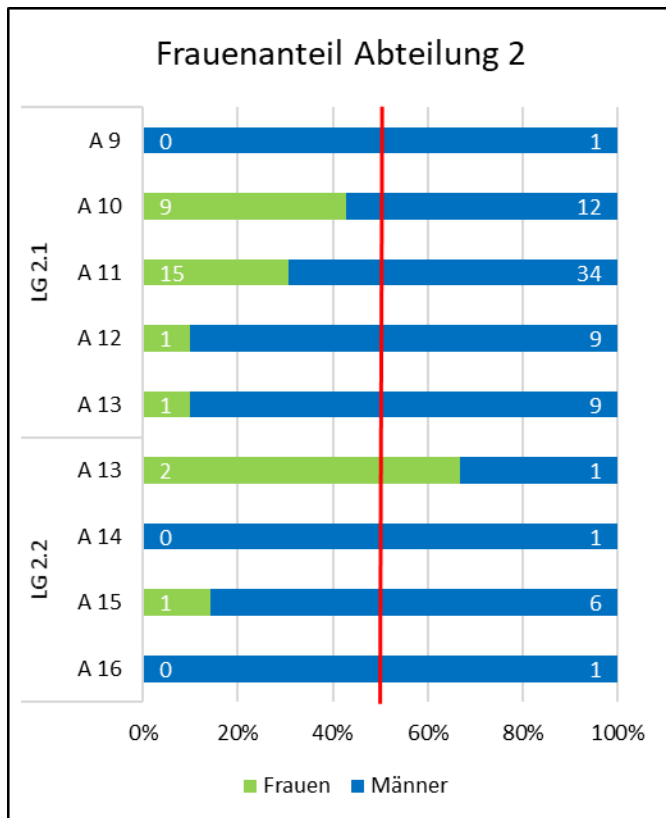
Beamtinnen und Beamte	Gesamt	Frauen	in%	Männer	in%
LG 2.2					
A 14	2	0	0%	2	100%
LG 2.1					
A 12	2	0	0%	2	100%
A 11	1	0	0%	1	100%
Gesamt	5	0	0%	5	100%



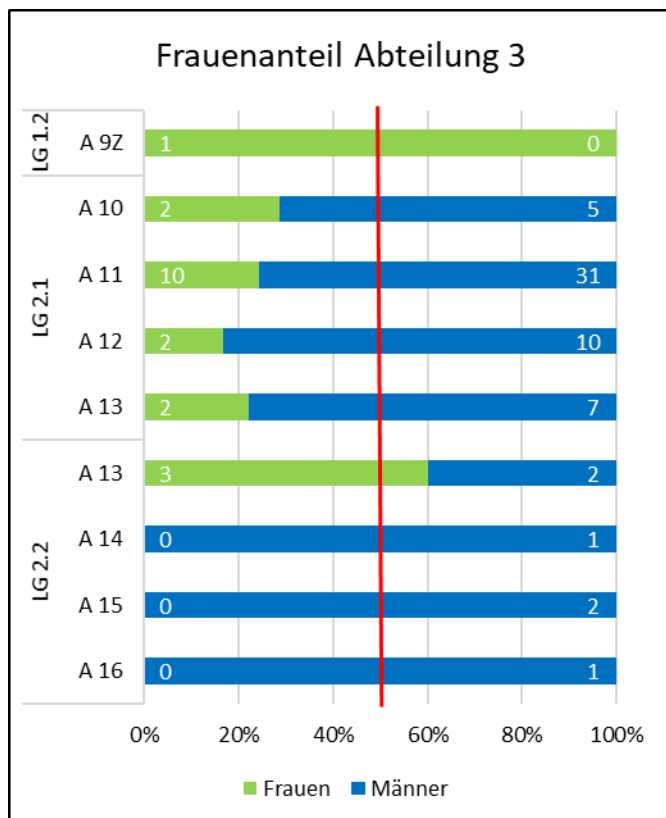
Beamtinnen und Beamte	Gesamt	Frauen	in%	Männer	in%
LG 2.2					
A 16	1	1	100%	0	0%
A 15	1	1	100%	0	0%
A 14	3	2	67%	1	33%
A 13	4	3	75%	1	25%
LG 2.1					
A 13	2	0	0%	2	100%
A 12	9	3	33%	6	67%
A 11	10	9	90%	1	10%
A 10	5	4	80%	1	20%
A 9	5	2	40%	3	60%
LG 1.2					
A 9Z	3	1	33%	2	67%
A 9	4	2	50%	2	50%
A 6	1	0	0	1	100%
Gesamt	48	28	58%	20	42%



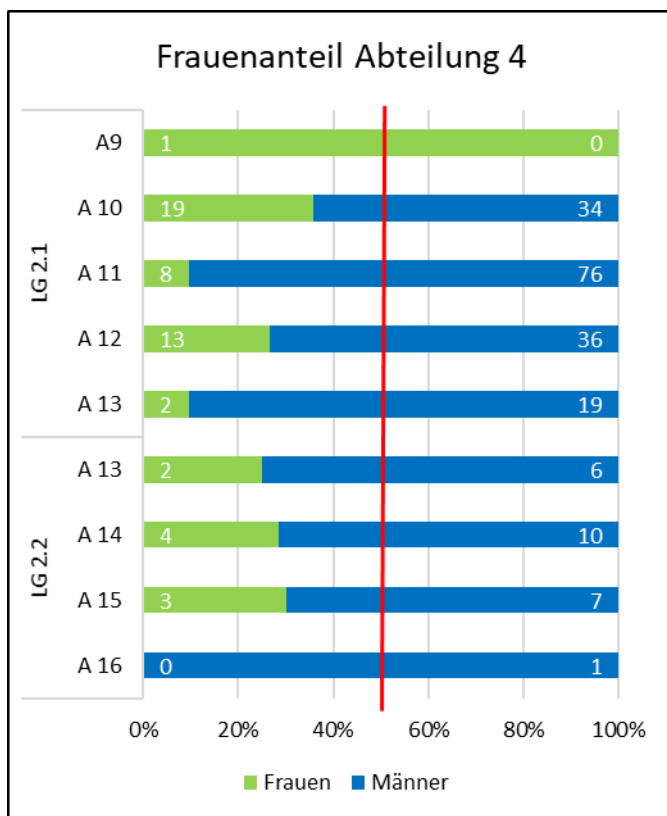
Beamtinnen und Beamte	Gesamt	Frauen	in%	Männer	in%
LG 2.2					
A 16	1	1	100%	0	0%
A 15	4	3	75%	1	25%
A 14	1	1	100%	0	0%
A 13	6	6	100%	0	0%
LG 2.1					
A 13	3	1	33%	2	67%
A 12	3	1	33%	2	67%
A 10	1	1	100%	0	0%
A 9	2	2	100%	0	0%
Gesamt	21	14	67%	7	33%



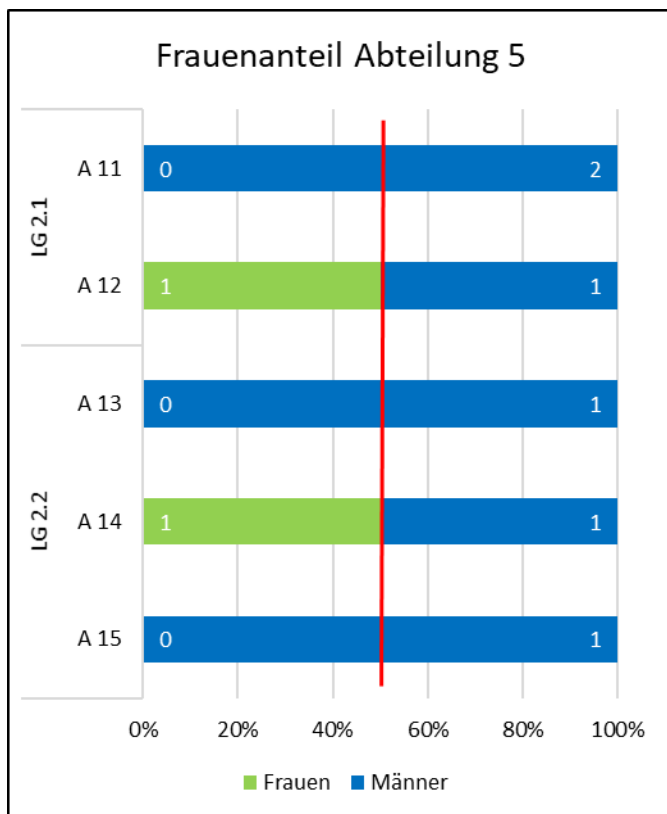
Beamtinnen und Beamte	Gesamt	Frauen	in%	Männer	in%
LG 2.2					
A 16	1	0	0%	1	100%
A 15	7	1	14%	6	86%
A 14	1	0	0%	1	100%
A 13	3	2	67%	1	33%
LG 2.1					
A 13	10	1	10%	9	90%
A 12	10	1	10%	9	90%
A 11	49	15	31%	34	69%
A 10	21	9	43%	12	57%
A 9	1	0	0%	1	100%
Gesamt	103	29	28%	74	72%



Beamtinnen und Beamte	Gesamt	Frauen	in%	Männer	in%
LG 2.2					
A 16	1	0	0%	1	100%
A 15	2	0	0%	2	100%
A 14	1	0	0%	1	100%
A 13	9	2	22%	7	78%
LG 2.1					
A 13	5	3	60%	2	40%
A 12	12	2	17%	10	83%
A 11	41	10	24%	31	76%
A 10	7	2	29%	5	71%
LG 1.2					
A 9Z	1	1	100%	0	0%
Gesamt	79	20	25%	59	75%



Beamtinnen und Beamte	Gesamt	Frauen	in%	Männer	in%
LG 2.2					
A 16	1	0	0%	1	100%
A 15	10	3	30%	7	70%
A 14	14	4	29%	10	71%
A 13	8	2	25%	6	75%
LG 2.1					
A 13	21	2	10%	19	90%
A 12	49	13	27%	36	73%
A 11	84	8	10%	76	90%
A 10	53	19	36%	34	64%
A 9	1	1	0%	0	0%
Gesamt	241	52	22%	189	78%



Beamtinnen und Beamte	Gesamt	Frauen	in%	Männer	in%
LG 2.2					
A 15	1	0	0%	1	100%
A 14	2	1	50%	1	50%
A 13	1	0	0%	1	100%
LG 2.1					
A 12	2	1	50%	1	50%
A 11	2	0	0%	2	100%
Gesamt	8	2	25%	6	75%

Betrachtet man den Frauenanteil im Beamtenbereich abteilungsscharf, lässt sich ein signifikanter Unterschied feststellen. Die Ausprägung der vorhandenen Unterschiede bei der Geschlechterverteilung in den einzelnen Abteilungen ist auf Grund der jeweiligen Aufgabenschwerpunkte größtenteils nicht überraschend.

Im Leitungsstab, in der Zentralabteilung sowie in der Abteilung 1 ist der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch. Die Verwaltungstätigkeiten im Leitungsstab, wie auch die klassischen Verwaltungstätigkeiten in der Zentralabteilung und auch die Aufgaben in der Abteilung 1, hier insbesondere im Bereich Grundsatzangelegenheiten Recht, werden nach wie vor überwiegend von Frauen wahrgenommen.

Das Innovation Lab, die Stabsstelle KRITIS, die Datenschutzbeauftragten sowie der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung werden zusammengefasst betrachtet. Hier liegt der Frauenanteil bei 0%.

Der Frauenanteil in der Abteilung 2 liegt mit 28% nur ein Prozentpunkt unter dem Gesamtfrauenanteil in Höhe von 29%. Da die Affinität zu IT-Themen eher Männern zugeschrieben wird, ist dies genauso überraschend wie erfreulich.

Die Abteilung 3 weist einen Frauenanteil von 25% auf. Auch hier gilt, dass die Affinität für Technik eher den Männern zugeschrieben wird. Der dennoch relativ hohe Frauenanteil begründet sich jedoch in dem hohen Anteil von Verwaltungsbeamtinnen im Dezernat 34 – Buchungs- und Kostenrechnungsservice.

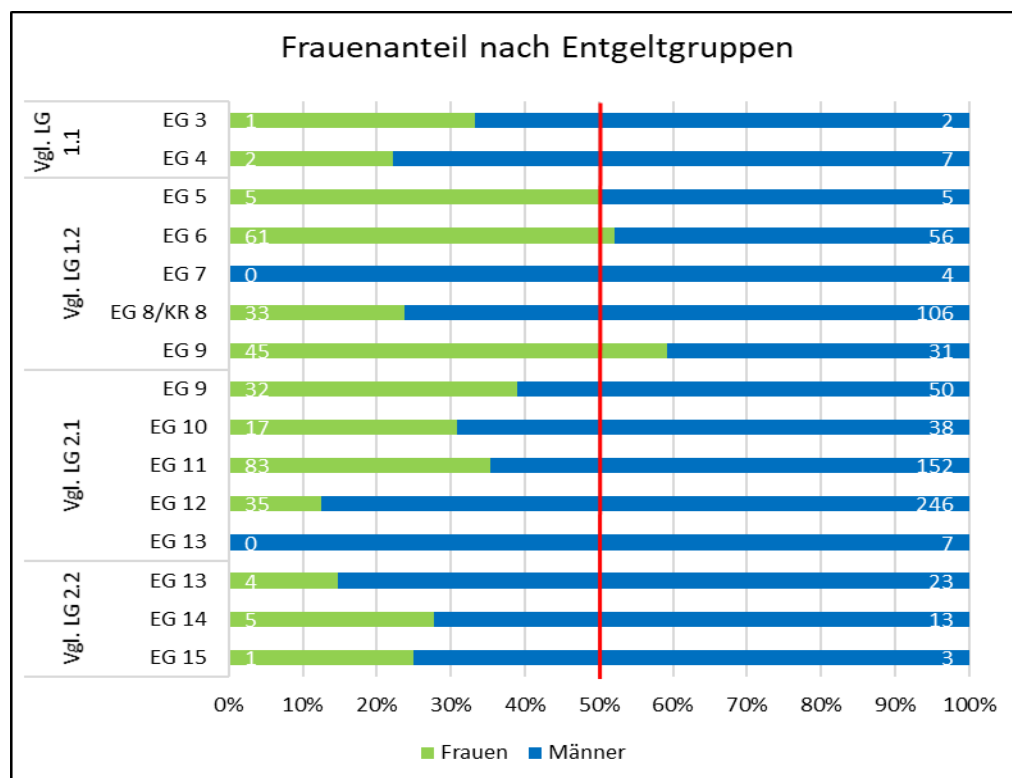
Mit 240 Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten, sowie einer Verwaltungsbeamtin hat die Abteilung 4 den größten Anteil an Beamtinnen und Beamten im LZPD NRW. Der Frauenanteil fällt mit 22% am niedrigsten aus und liegt sieben Prozentpunkte unter dem Gesamtanteil der Frauen im Beamtenbereich. Dieses begründet sich im Wesentlichen auch hier in den Tätigkeitsfeldern der unterschiedlichen Dezernate, wie beispielsweise den Spezialeinheiten, die auch im operativen Bereich männlich geprägt sind oder der Polizeifliegerstaffel, die wiederum sehr technisch geprägt ist.

Den geringsten Anteil an Beamtinnen und Beamten weist die Abteilung 5 auf. Der Frauenanteil liegt mit zwei Beamtinnen bei 25%.

In den landesweiten Einstellungsverfahren für den Polizeivollzugsdienst wird schon seit Jahren ein ausgeglichener Anteil von Frauen und Männern bei den Einstellungszahlen angestrebt. Dennoch sind Frauen im Polizeivollzugsdienst noch immer unterrepräsentiert. Verwaltungstätigkeiten werden weiterhin überwiegend von Frauen wahrgenommen. Der hohe Frauenanteil ist durchschnittlich in allen Besoldungsgruppen erkennbar.

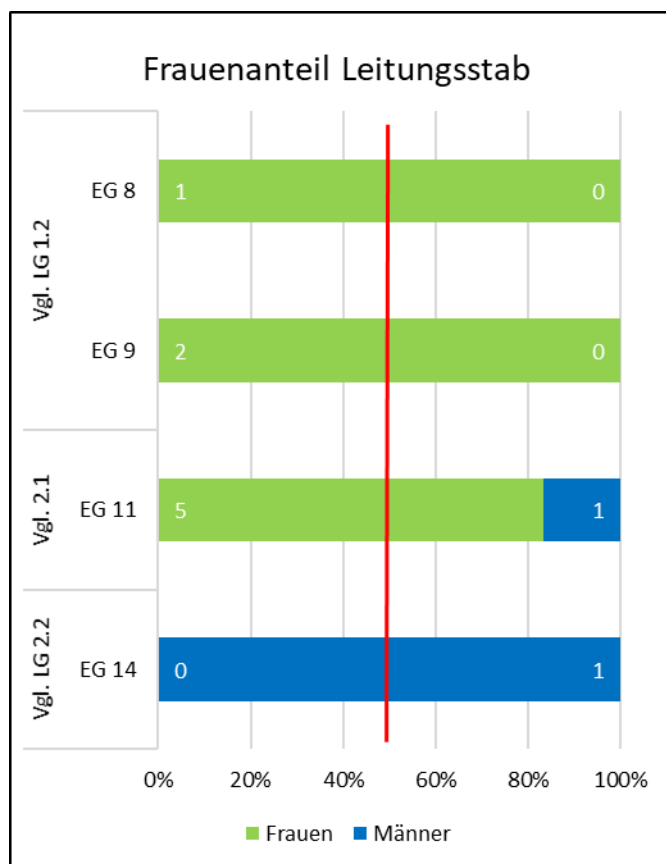
Frauenanteil nach Entgeltgruppen:

Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen	in%	Männer	in%
Vgl. LG 2.2					
EG 15	4	1	25%	3	75%
EG 14	18	5	28%	13	72%
EG 13	27	4	15%	23	85%
Vgl. LG 2.1					
EG 13	7	0	0%	7	100%
EG 12	281	35	12%	246	88%
EG 11	235	83	35%	152	65%
EG 10	55	17	31%	38	69%
EG 9	82	32	39%	50	61%
Vgl. LG 1.2					
EG 9	76	45	59%	31	41%
EG 8	137	33	24%	104	76%
KR 8	2	0	0%	2	100%
EG 7	4	0	0%	4	100%
EG 6	117	61	52%	56	48%
EG 5	10	5	50%	5	50%
Vgl. LG 1.1					
EG 4	9	2	22%	7	78%
EG 3	3	1	33%	2	67%
Gesamt	1067	324	30%	743	70%



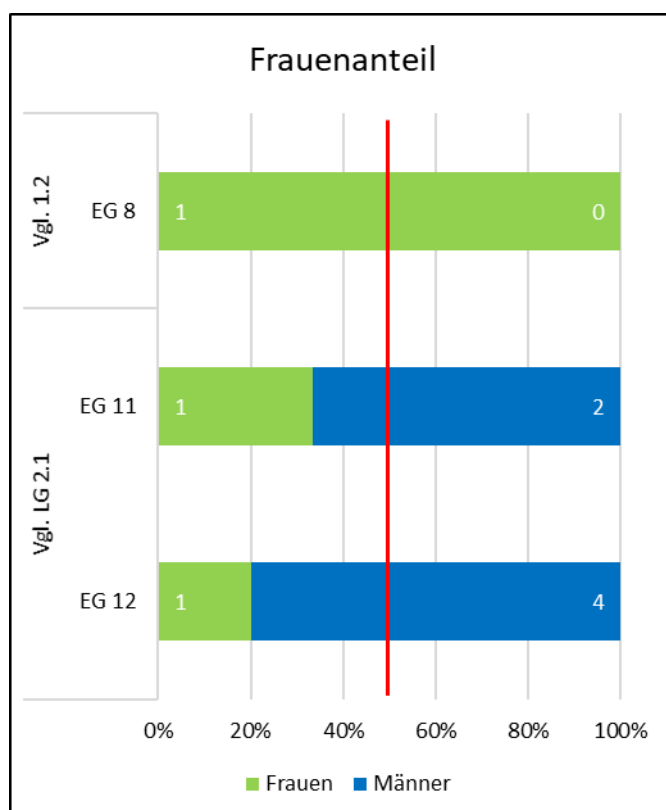
In der Gesamtbetrachtung liegt der Frauenanteil im Bereich der Tarifbeschäftigten bei 30%. Hier ist eine Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere in den höheren Entgeltgruppen zu erkennen. Eine Unterrepräsentanz ist immer dann gegeben, wenn der Anteil der Frauen in dem maßgebenden Bereich weniger als 50 Prozent beträgt.

Frauenanteil nach Entgeltgruppen und Abteilungen

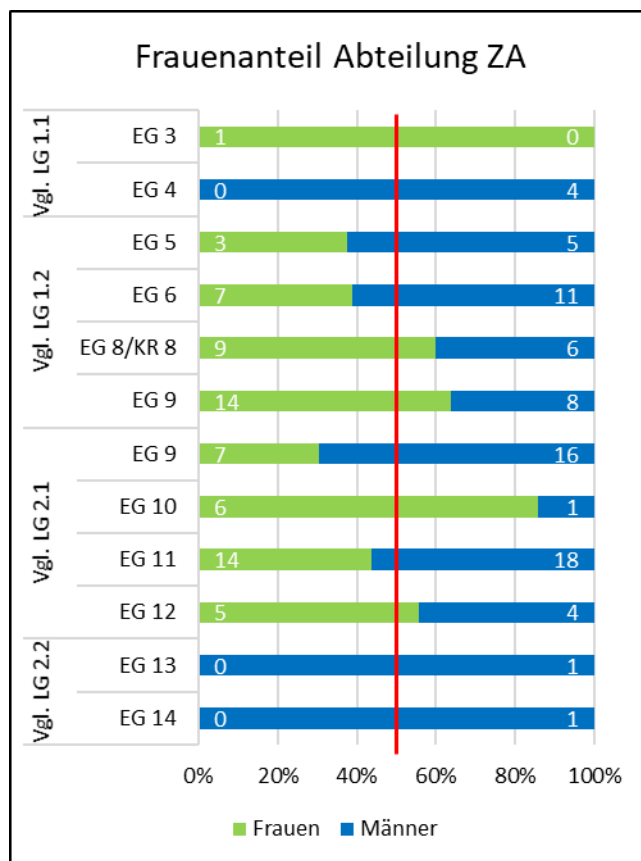


Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen	in%	Männer	in%
Vgl. LG 2.2					
EG 14	1	0	0%	1	100%
Vgl. LG 2.1					
EG 11	6	5	83%	1	17%
Vgl. LG 1.2					
EG 9	2	2	100%	0	0%
EG 8	1	1	100%	0	0%
Gesamt	10	8	69%	2	31%

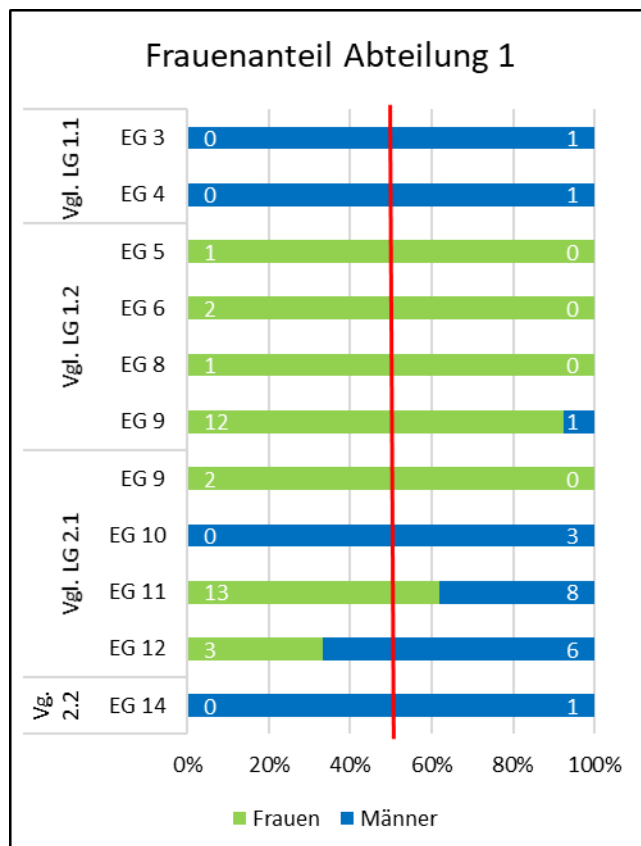
Frauenanteil Innovation Lab, Stabsstelle KRITIS, Datenschutzbeauftragte, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung



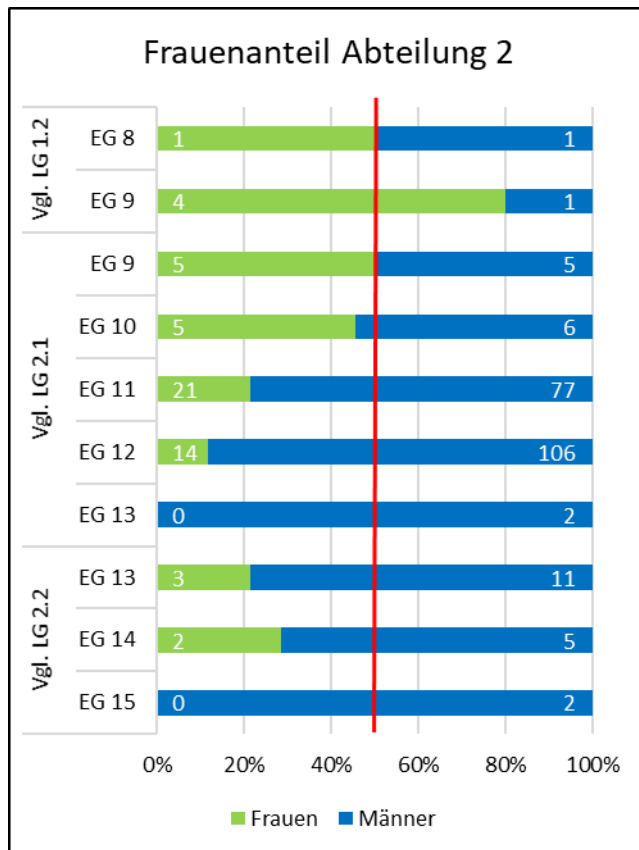
Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen	in%	Männer	in%
Vgl. LG 2.1					
EG 12	5	1	20%	4	80%
EG 11	3	1	33%	2	67%
Vgl. LG 1.2					
EG 8	1	1	100%	0	0%
Gesamt	9	3	33%	6	67%



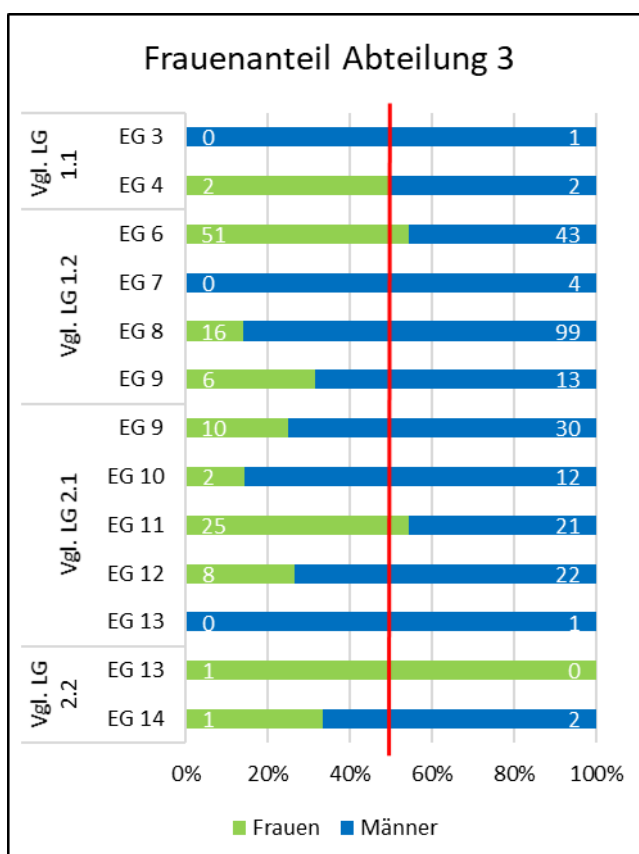
Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen	in%	Männer	in%
Vgl. LG 2.2					
EG 14	1	0	0%	1	100%
EG 13	1	0	0%	1	100%
Vgl. LG 2.1					
EG 12	9	5	56%	4	44%
EG 11	32	14	44%	18	56%
EG 10	7	6	86%	1	14%
EG 9	23	7	30%	16	70%
Vgl. LG 1.2					
EG 9	22	14	64%	8	36%
EG 8	13	9	69%	4	31%
KR 8	2	0	0%	2	100%
EG 6	18	7	39%	11	61%
EG 5	8	3	38%	5	62%
Vgl. LG 1.1					
EG 4	4	0	0%	4	100%
EG 3	1	1	100%	0	0%
Gesamt	141	66	47%	75	53%



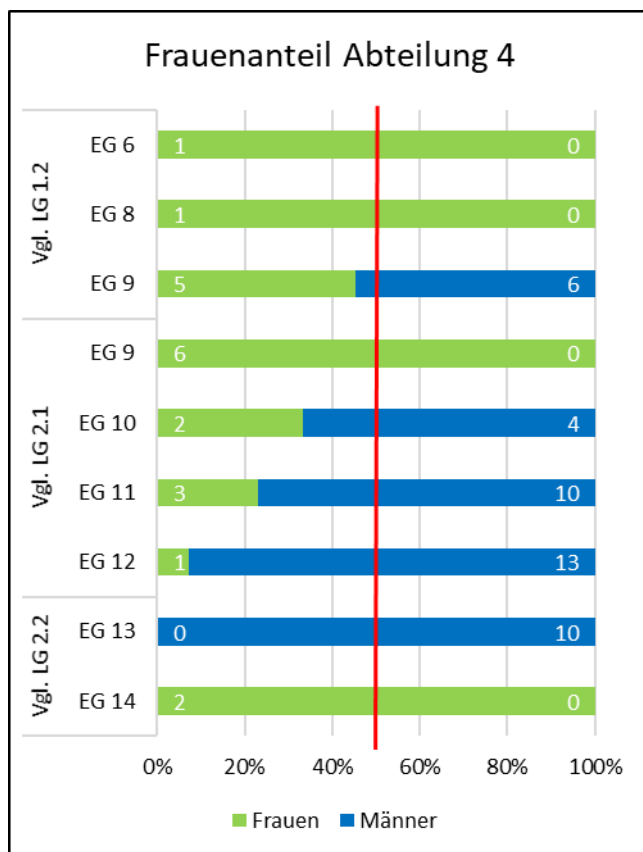
Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen	in%	Männer	in%
Vgl. LG 2.2					
EG 14	1	0	0%	1	100%
Vgl. LG 2.1					
EG 12	9	3	33%	6	67%
EG 11	21	13	62%	8	38%
EG 10	3	0	0%	3	100%
EG 9	2	2	100%	0	0%
Vgl. LG 1.2					
EG 9	13	12	92%	1	8%
EG 8	1	1	100%	0	0%
EG 6	2	2	100%	0	0%
EG 5	1	1	100%	0	0%
Vgl. LG 1.1					
EG 4	1	0	0%	1	100%
EG 3	1	0	0%	1	100%
Gesamt	55	34	62%	21	38%



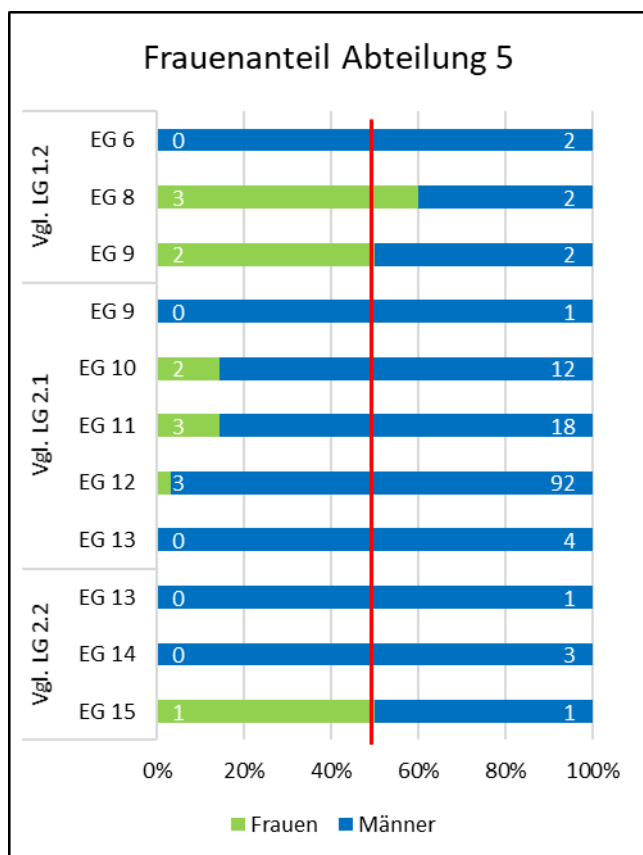
Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen	in%	Männer	in%
Vgl. LG 2.2					
EG 15	2	0	0%	2	100%
EG 14	7	2	29%	5	71%
EG 13	14	3	21%	11	79%
Vgl. LG 2.1					
EG 13	2	0	0%	2	100%
EG 12	120	14	12%	106	88%
EG 11	98	21	21%	77	79%
EG 10	11	5	45%	6	55%
EG 9	10	5	50%	5	50%
Vgl. LG 1.2					
EG 9	5	4	80%	1	20%
EG 8	2	1	50%	1	50%
Gesamt	271	55	20%	216	80%



Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen	in%	Männer	in%
Vgl. LG 2.2					
EG 14	3	1	33%	2	67%
EG 13	1	4	100%	0	0%
Vgl. LG 2.1					
EG 13	1	0	0%	1	100%
EG 12	30	8	27%	22	73%
EG 11	46	25	54%	21	46%
EG 10	14	2	14%	12	86%
EG 9	40	10	25%	30	75%
Vgl. LG 1.2					
EG 9	19	6	32%	13	68%
EG 8	115	16	14%	99	86%
EG 7	4	0	0%	4	100%
EG 6	94	51	54%	43	46%
Vgl. LG 1.1					
EG 4	4	2	50%	2	50%
EG 3	1	0	0%	1	100%
Gesamt	372	122	33%	250	67%



Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen	in%	Männer	in%
Vgl. LG 2.2					
EG 14	2	2	100%	0	0%
EG 13	10	0	0%	10	100%
Vgl. LG 2.1					
EG 12	14	1	7%	13	93%
EG 11	13	3	23%	10	77%
EG 10	6	2	33%	4	67%
EG 9	6	6	100%	0	0%
Vgl. LG 1.2					
EG 9	11	5	45%	6	55%
EG 8	1	1	100%	0	0%
EG 6	1	1	100%	0	0%
Gesamt	64	21	33%	43	67%



Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen	in%	Männer	in%
Vgl. LG 2.2					
EG 15	2	1	50%	1	50%
EG 14	3	0	0%	3	100%
EG 13	1	0	0%	1	100%
Vgl. LG 2.1					
EG 13	4	0	0%	4	100%
EG 12	95	3	3%	92	97%
EG 11	21	3	14%	18	86%
EG 10	14	2	14%	12	86%
EG 9	1	0	0%	1	100%
Vgl. LG 1.2					
EG 9	4	2	50%	2	50%
EG 8	5	3	60%	2	40%
EG 6	2	0	0%	2	100%
Gesamt	152	14	9%	138	91%

Betrachtet man den Frauenanteil im Bereich der Tarifbeschäftigten abteilungsscharf, lässt sich ebenfalls ein signifikanter Unterschied feststellen. Auch hier ist die Ausprägung der vorhandenen Unterschiede bei der Geschlechterverteilung in den einzelnen Abteilungen nicht überraschend.

Im Leitungsstab, in der Zentralabteilung und der Abteilung 1 ist der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch. Die Verwaltungstätigkeiten im Leitungsstab, die klassischen Verwaltungsaufgaben in der Zentralabteilung, als auch die Aufgaben in der Abteilung 1, hier insbesondere im Bereich des Schadensmanagement und der freien Heilfürsorge, werden überwiegend von Frauen wahrgenommen.

Das Innovation Lab, die Stabsstelle KRITIS, die Datenschutzbeauftragten sowie der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung werden zusammengefasst betrachtet. Hier liegt der Frauenanteil mit 33% drei Prozentpunkte über dem Gesamtfrauenanteil von 30%.

Der Frauenanteil in der Abteilung 2 liegt mit 20% zehn Prozentpunkte unter dem Gesamtfrauenanteil in Höhe von 30%. Dass die Affinität zu IT-Themen eher Männern zugeschrieben wird, bestätigt sich hier.

Die Abteilungen 3 und 4 weisen jeweils einen Frauenanteil von 33% auf und liegen somit drei Prozentpunkte über dem Gesamtfrauenanteil von 30%.

Der überdurchschnittliche Frauenanteil in der Abteilung 3 ist, wie im Beamtenbereich, ebenfalls auf dem hohen Anteil von Frauen im Dezernat 34 – Buchungs- und Kostenrechnungsservice und Dezernat 35 – Zentrale Buchhaltung begründet. In der Abteilung 4 ergibt sich der vergleichsweise hohe Frauenanteil aus den Tätigkeiten, die für die Tarifbeschäftigten hier überwiegend im Verwaltungsbereich liegen, die vornehmlich durch Frauen ausgeübt werden.

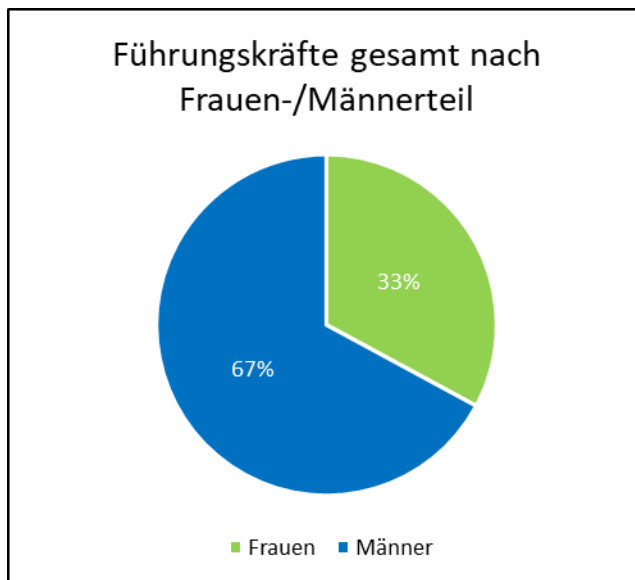
Der Frauenanteil in der Abteilung 5 fällt mit 9% am niedrigsten aus und liegt 21 Prozentpunkte unter dem Gesamtanteil der Frauen im Tarifbereich. Hier lässt sich deutlich erkennen, dass das Interesse an technischen Berufen bei Frauen in geringer Ausprägung vorhanden ist.

Insgesamt zeigt sich, dass es nach wie vor eine geschlechterspezifische Verteilung in den verschiedenen Berufsfeldern gibt. Das LZPD NRW weist als eine, aufgrund seiner Aufgaben technisch geprägten Behörde, in der Konsequenz eine Unterrepräsentanz von Frauen auf.

2.2 Führungskräfte

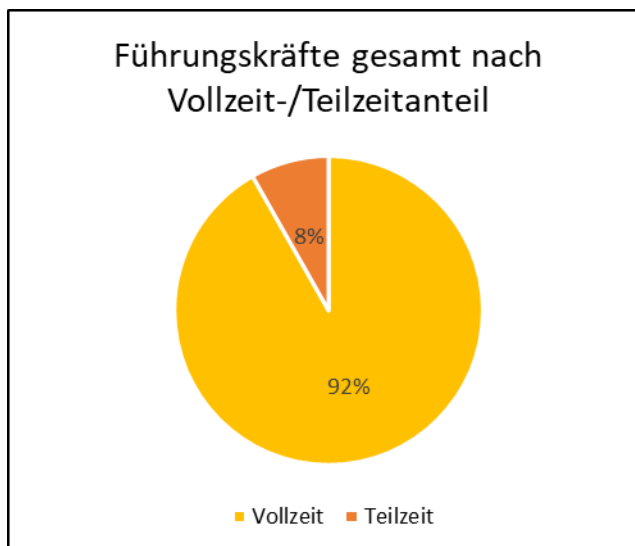
Führungskräfte prägen mit ihrer Arbeit maßgeblich die Entwicklung der Behörde. Ihnen kommt insbesondere auch bei der Umsetzung des LGG NRW eine besondere Bedeutung zu (vgl. § 1 Abs. 3 LGG NRW).

Zum Stichtag nehmen 48 Frauen (33%) und 98 Männer (67%) eine Führungsfunktion wahr.

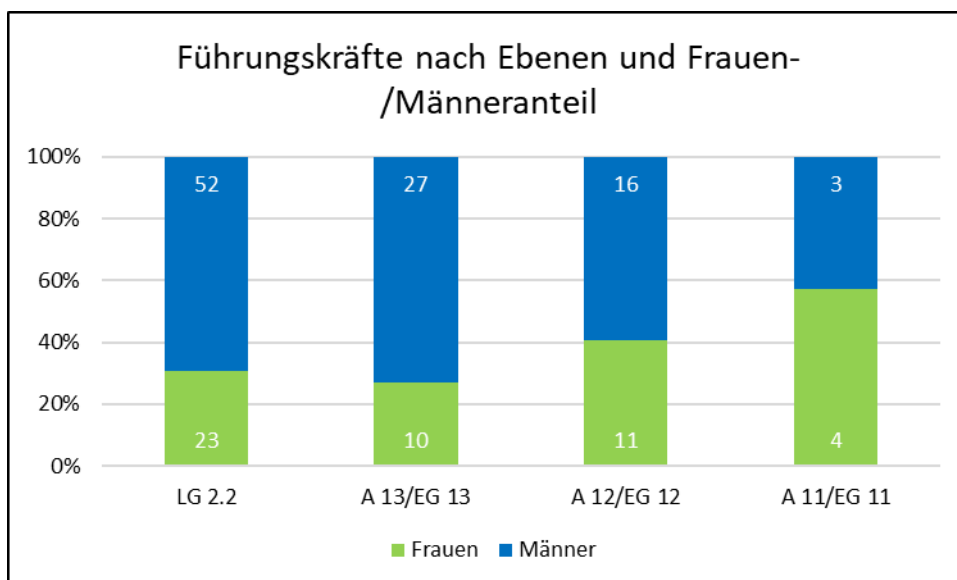
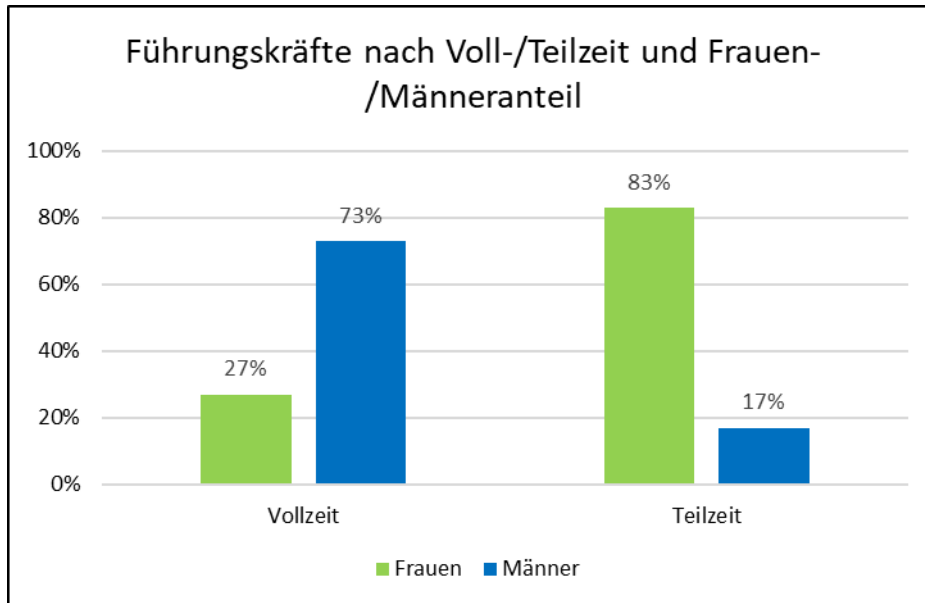


Zwölf Führungskräfte (8%) nehmen ihre Führungsfunktion im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung wahr.

Von diesen zwölf Führungskräfte in Teilzeit sind zehn weiblich (83%) und zwei männlich (17%).



Im Bereich der vollzeitbeschäftigten Führungskräfte sind von insgesamt 132 Führungskräften 36 weiblich (27%) und 96 männlich (73%).



Im Bereich der Laufbahngruppe 2.2 sind 75 Führungsfunktionen angesiedelt. 31% der Führungskräfte der LG 2.2 sind weiblich, 69% der Führungskräfte sind männlich.

In der Laufbahngruppe 2.1 sind 71 Führungsfunktionen angesiedelt. Hiervon entsprechen 37 der Besoldungs-/Entgeltgruppe A13/EG13. 27% der Führungskräfte in dieser Besoldungsgruppe sind weiblich, 73% sind männlich. 27 Führungsfunktionen entsprechen der Besoldungs-/Entgeltgruppe A12/EG12. Hiervon sind elf mit Frauen besetzt (41%) und 16 mit Männern besetzt (59%). Sieben Führungsfunktionen entsprechen der Besoldungs-/Entgeltgruppe A11/EG11. Diese werden von vier Frauen (57%) und drei Männern (43%) wahrgenommen.

2.3 Beurteilungen

Regelbeurteilungsverfahren 2023

Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte

Bes.-Gr.:	Prädikat 5 Punkte	davon Frauen	Frauenanteil %	Prädikat 4 Punkte	davon Frauen	Frauenanteil %	Prädikat gesamt	davon Frauen	Frauenanteil %
A 7	0			0			0		
A 8	0			0			0		
A 9 LG 1.2	0			0			0		
A 9 LG 2.1	0			1	0	0%	1	0	0%
A 10	8	4	50%	17	6	35%	25	10	40%
A 11	9	3	33%	17	0	0%	26	3	12%
A 12	5	2	40%	10	3	30%	15	5	33%
A 13 LG 2.1	0			0			0		

Verwaltungsbeamtinnen und -beamte

Bes.-Gr.:	Prädikat 5 Punkte	davon Frauen	Frauenanteil %	Prädikat 4 Punkte	davon Frauen	Frauenanteil %	Prädikat gesamt	davon Frauen	Frauenanteil %
A 7	0			0			0		
A 8	0			0			0		
A 9 LG 1.2	1	0	0%	0			1	0	0%
A 9 LG 2.1	0			0			0		
A 10	1	1	100%	1	1	100%	2	2	100%
A 11	0			2	2	100%	2	2	100%
A 12	3	1	33%	1	1	100%	4	2	50%
A 13 LG 2.1	0			0			0		

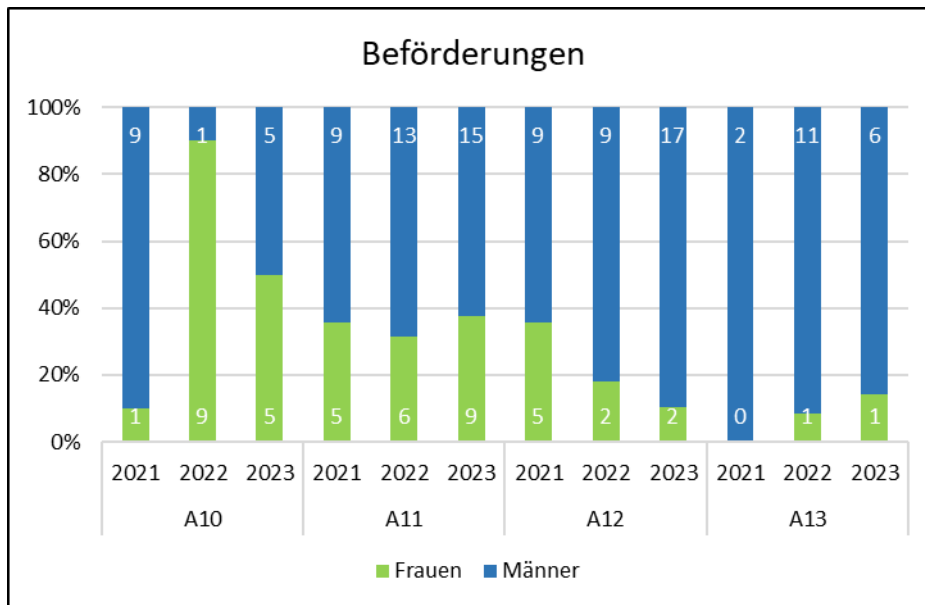
Bei den Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten der LG 2.1 liegt der Frauenanteil im Bereich der Prädikatsbeurteilungen mit 5 Punkten bei 41%. Im Bereich der Prädikatsbeurteilungen mit 4 Punkten liegt der Frauenanteil bei 20%. Bei den Verwaltungsbeamtinnen und -beamten der LG 2.1 liegt der Anteil der Frauen mit einer Beurteilung mit 5 Punkten bei 50%. Im Bereich der Prädikatsbeurteilung mit 4 Punkten liegt der Frauenanteil bei 100%. In der LG 1.2 wurde eine Prädikatsbeurteilung vergeben, hier liegt der Frauenanteil bei 0%.

Im Bereich der Beamtinnen und Beamten besonderer Fachrichtung wurden keine Prädikatsbeurteilungen vergeben.

In der Gesamtbetrachtung sind von insgesamt 75 Prädikatsbeurteilungen 24 an Frauen vergeben worden. Dies entspricht einer Frauenquote von 32%. Die anteilige Verteilung der Gesamtzahl der Prädikatsbeurteilungen auf Frauen und Männer lässt keine Auffälligkeiten erkennen, die auf eine strukturelle Benachteiligung von Frauen hinweisen könnten. Bei einem Frauenanteil von 29% bei den Beamtinnen und Beamten liegt die Frauenquote bei den Prädikatsbeurteilungen mit drei Prozentpunkten leicht darüber.

2.4 Beförderungen und Höhergruppierungen

2.4.1 Beförderungen

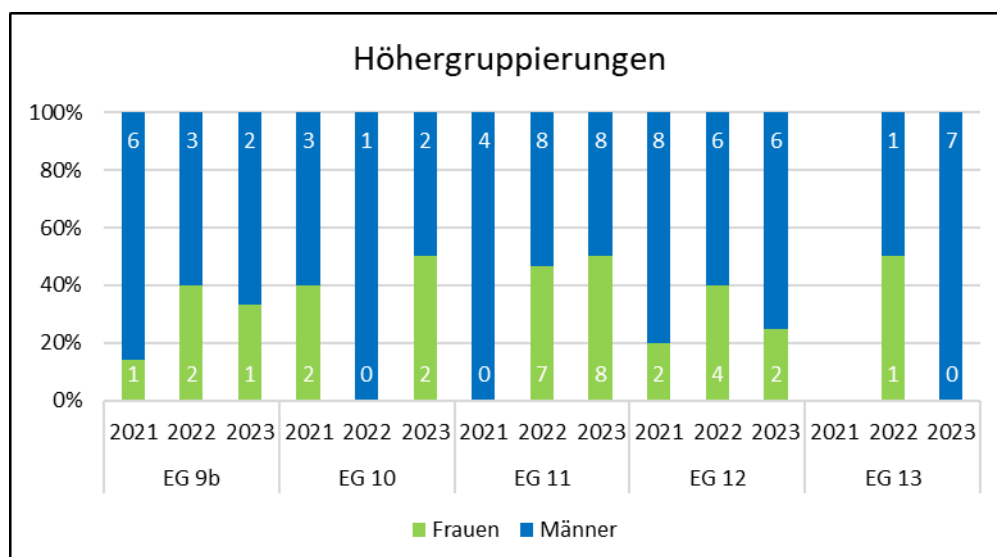
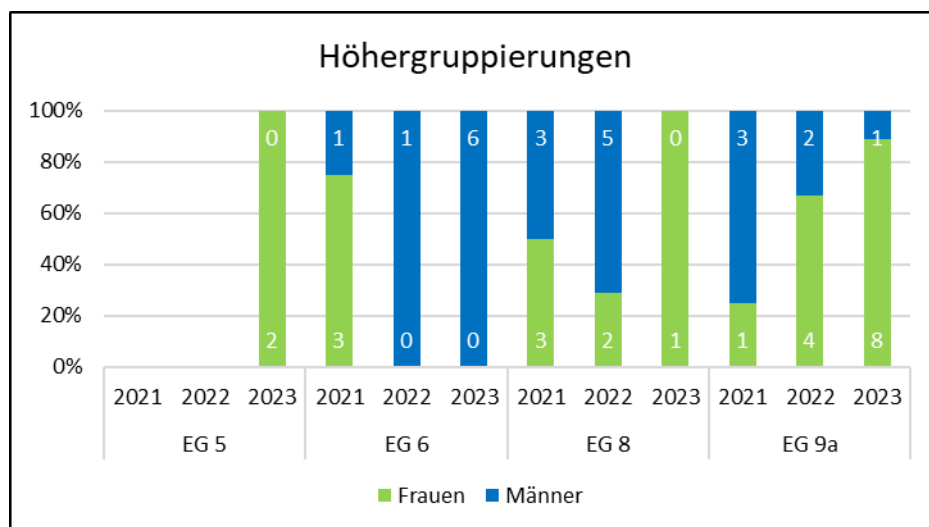


Jahre 2021 - 2023			
LG	gesamt	Frauen	Männer
LG 2.2	41	37%	63%
LG 2.1	152	30%	70%

Im Zeitraum 2021 bis 2023 wurden beim LZPD NRW 193 Beförderungen durchgeführt. In der Laufbahngruppe 2.2 wurden 15 Frauen und 26 Männer befördert. Dies entspricht einem Frauenanteil von 37%. In der Laufbahngruppe 2.1 wurden 46 Frauen und 106 Männer befördert. Dies entspricht einem Frauenanteil von 30%.

Damit liegt der Anteil der Frauen bei den Beförderungen über dem aktuellen Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten.

2.4.2 Höhergruppierungen

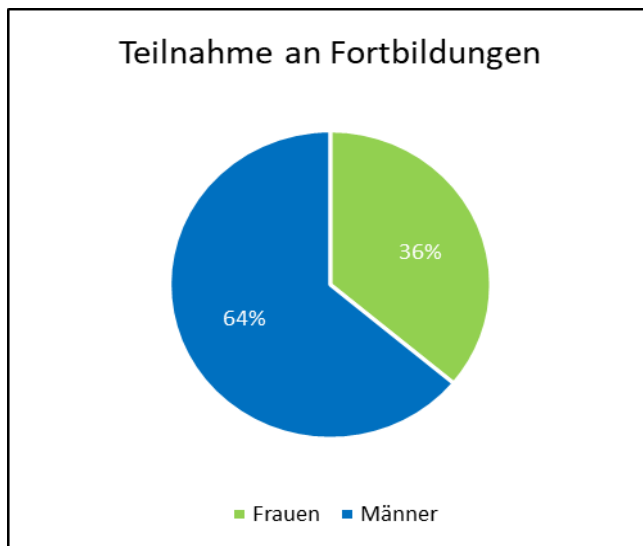


Jahre 2021 - 2023			
Vgl.	gesamt	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	9	0%	100%
Vgl. LG 2.1	97	33%	67%
Vgl. LG 1.2	46	52%	48%
Vgl. LG 1.1	0	0%	0%

Im Zeitraum 2021 bis 2023 wurden beim LZPD NRW 152 Höhergruppierungen vorgenommen. In den EG 13 bis EG 14 (Vgl. LG 2.2) wurden keine Frauen und neun Männer höhergruppiert. Dies entspricht einem Frauenanteil von 0%. In den EG 9b bis EG 12 (Vgl. LG 2.1) wurden 32 Frauen und 65 Männer höhergruppiert. Dies entspricht einem Frauenanteil von 33%. In den EG 5 bis EG 9a (Vgl. LG 1.2) wurden 24 Frauen und 22 Männer höhergruppiert. Dies entspricht einem Frauenanteil von 52%. Der Frauenanteil bei den Höhergruppierungen liegt in der Gesamtbetrachtung bei 55% und somit über dem Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten.

2.5 Fortbildung

Fortbildung ist ein wichtiges Element der Personalentwicklung und ein Baustein für das berufliche Fortkommen. Das LGG NRW enthält Vorgaben zur Teilhabe von Frauen sowie zur thematischen und organisatorischen Ausgestaltung der Angebote (vgl. § 11 LGG NRW). Bei der Datenerhebung zu Fortbildungsteilnahmen unter den Beschäftigten wird eine Differenzierung zwischen Frauen und Männern vorgenommen.



Im Jahr 2023 haben insgesamt 1489 Fortbildungen stattgefunden. 537 Fortbildungen wurden dabei von Frauen besucht, während die übrigen 952 Fortbildungen von Männern wahrgenommen wurden.

2.6 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist neben der Frauenförderung als Gesetzesziel des Landesgleichstellungsgesetzes formuliert.

Den Beschäftigten sollen im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen zur Arbeitszeit solche Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Hierunter fällt unter anderem die Möglichkeit der Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, § 13 Abs. 1 LGG.

Flankiert wird das Recht auf Reduzierung der Arbeitszeit durch die Kernaussage, dass die Ermäßigung der Arbeitszeit das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen darf. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken, § 13 Absatz 4 LGG.

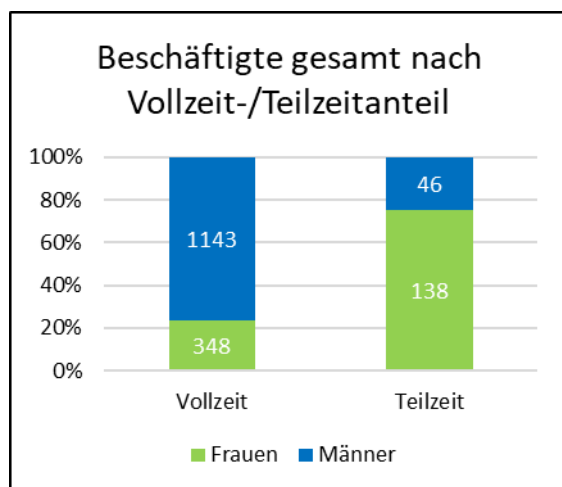
Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass sich der Arbeitszeitumfang von Beschäftigten in vielerlei Hinsicht auf das berufliche Fortkommen auswirken kann. Hierbei ist nicht nur an die Übernahme von Leitungs- und Funktionsstellen zu denken, sondern z.B. auch an die Teilnahmemöglichkeit an Fortbildungen.

Das Landesgleichstellungsgesetz beinhaltet einige grundlegende Aussagen zum Verhältnis von Arbeitszeitreduzierung und der Übernahme von Führungs- und Leitungsaufgaben.

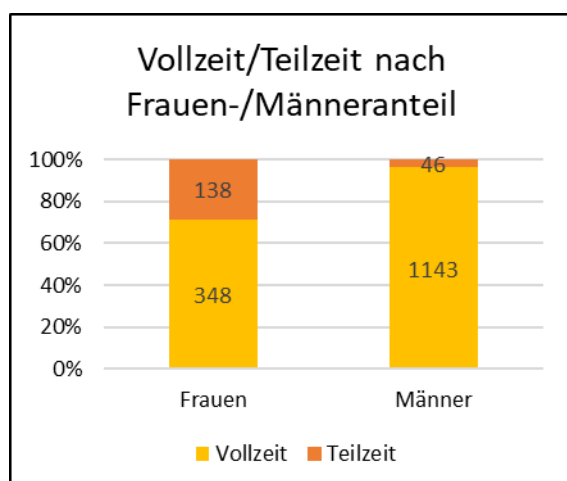
Zentral ist die Regelung in § 13 Absatz 3 Satz 2 LGG, wonach die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang darstellen, der die Ablehnung eines Antrags auf Reduzierung der Arbeitszeit begründet. Flankiert wird dies durch die Vorschrift in § 13 Absatz 2 LGG, wonach die Dienststellen ihre Beschäftigten aktiv über die Möglichkeiten von Teilzeit informieren sollen. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten, was ausdrücklich auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gilt.

Schließlich bringt es § 13 Absatz 8 LGG abschließend auf den Punkt:

„Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.“



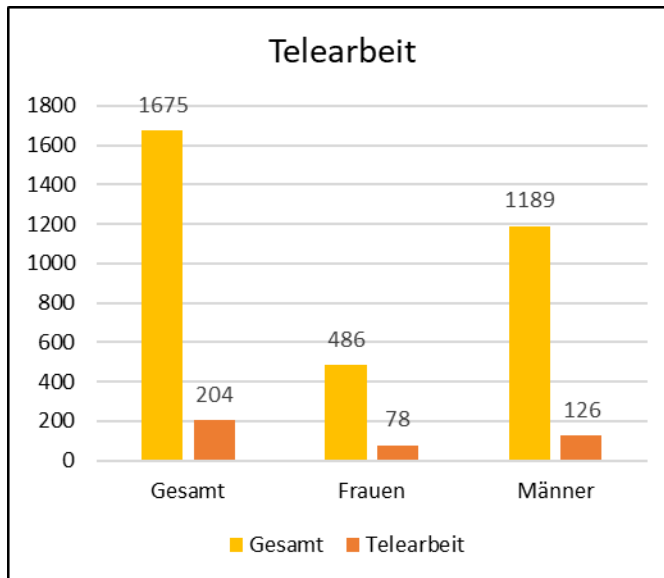
Zum Stichtag waren 1491 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vollzeitbeschäftigt. Eine Teilzeitbeschäftigung nahmen insgesamt 184 Beschäftigte (11%) in Anspruch.



Auf die Gesamtzahl der Beschäftigten des LZPD NRW gerechnet waren 28% der Frauen und 4% der Männer teilzeitbeschäftigt.

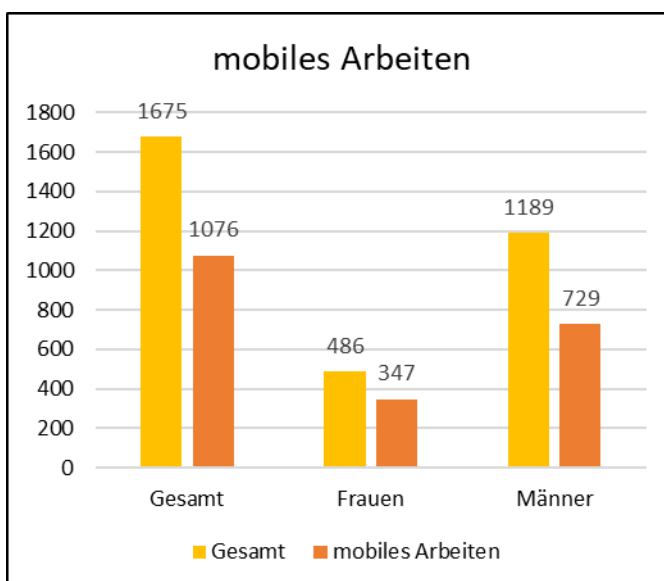
2.7 Alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten

Als wichtige Instrumente zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben sich die alternierende Telearbeit sowie die Möglichkeit der mobilen Arbeit etabliert.



Zum Stichtag nahmen 204 Beschäftigte dienstliche Tätigkeiten im Rahmen der alternierenden Telearbeit wahr – davon 78 Frauen und 126 Männer.

Auf die Gesamtzahl der Beschäftigten des LZPD NRW gerechnet nahmen 16% der Frauen und 11% der Männer alternierende Telearbeit in Anspruch.



Zum Stichtag nahmen 1076 Beschäftigte mobiles Arbeiten in Anspruch, davon 347 Frauen und 729 Männer.

Auf die Gesamtzahl der Beschäftigten gerechnet nahmen 71% der Frauen und 61% der Männer mobiles Arbeiten in Anspruch.

3 Prognose

Im Rahmen der Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes voraussichtlich neu zu besetzen sein werden und wie viele Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten sich hieraus ergeben können.

Dabei werden nicht nur altersbedingte Abgänge, sondern ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in den vergangenen drei Jahren, auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen berücksichtigt.

Die Prognose bildet somit die Grundlage für die Formulierung konkreter und realistischer Zielvorgaben bezogen auf den Frauenanteil bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans. Sie ist das Bindeglied zwischen dem Ist-Zustand und den Zielvorgaben und Maßnahmen.

3.1 Beamtinnen und Beamte

	Fluktuationsabschätzung			
Beamtinnen und Beamte	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden			
	2024	2025	2026	2027
LG 2.2				
A 16	1	0	0	0
A 15	1	0	0	1
A 14	0	0	0	0
A 13	0	0	0	0
Gesamt	2	1	0	1
LG 2.1				
A 13	3	3	11	3
A 12	5	1	4	2
A 11	11	4	5	5
A 10	0	0	0	1
A 9	0	0	0	0
Gesamt	19	8	20	11
LG 1.2				
A 9Z	0	0	0	0
A 9	0	0	0	0
A 8	0	0	0	0
A 7	0	0	0	0
A 6	0	0	0	0
Gesamt	0	0	0	0
Gesamt	21	8	20	12

Für das Jahr 2024 ist mit 21 altersbedingten Abgängen zu rechnen. 2025 werden voraussichtlich acht Beamtinnen und Beamte in den Ruhestand eintreten. Im Jahr 2026 werden 20 Altersabgänge prognostiziert und bis zum 31.03.2027 12. Zusammengekommen scheiden somit altersbedingt zwischen 2024 bis zum 31.03.2027 61 Beamtinnen und Beamte aus dem Dienst aus.

In den Jahren 2021 bis 2023 haben zudem durchschnittlich 28 Beamtinnen und Beamten pro Jahr die Behörde verlassen. Sollte sich dieser Trend fortsetzen, ist davon auszugehen, dass ausgehend von 2024 bis 2027 84 Personen wechselbedingt ausscheiden werden. In Verbindung mit den altersbedingten Ruheständen wären somit bis zum 31.03.2027 prognostisch 145 Abgänge zu verzeichnen.

3.2 Tarifbeschäftigte

Tarifbeschäftigte	Fluktuationsabschätzung			
	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden			
	2024	2025	2026	2027
Vgl. LG 2.2				
EG 15	0	0	0	0
EG 14	0	0	0	0
EG 13	5	1	0	0
Gesamt	5	1	0	0
Vgl. LG 2.1				
EG 13	1	0	0	0
EG 12	0	6	2	3
EG 11	1	1	1	3
EG 10	0	0	1	2
EG 9	1	0	1	1
Gesamt	3	7	5	9
Vgl. LG 1.2				
EG 9	0	0	2	0
EG 8	2	2	5	2
KR 8	0	0	0	0
EG 7	0	0	0	0
EG 6	1	0	0	0
EG 5	0	0	0	0
Gesamt	3	2	7	2
Vgl. LG 1.1				
EG 4	1	0	0	1
EG 3	0	0	0	0
Gesamt	1	0	0	1
Gesamt	12	0	12	12

Für das Jahr 2024 ist mit zwölf altersbedingten Abgängen zu rechnen. 2025 werden voraussichtlich elf Tarifbeschäftigte in Rente gehen. Im Jahr 2026 werden zwölf Altersabgänge prognostiziert und bis zum 31.03.2027 ebenfalls zwölf. Zusammengekommen sind somit bis zum 31.03.2027 47 Renteneintritte erwartbar.

In den Jahren 2021 bis 2023 haben zudem durchschnittlich 48 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pro Jahr die Behörde verlassen. Sofern sich dieser Verlauf bestätigt, würden das LZPD NRW bis 2027 insgesamt 144 Personen wechselbedingt verlassen. Kombiniert mit den erwartbaren Renteneintritten würden somit 191 Personen die Behörde bis 2027 verlassen.

4 Zielvorgaben und Maßnahmen

4.1 Zielvorgaben

Nach § 6 Abs. 3 LGG NRW enthält der Gleichstellungsplan für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Anteils von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um der Unterrepräsentanz entgegenzuwirken. Diese ist immer dann gegeben, wenn der Anteil der Frauen in dem maßgebenden Bereich weniger als 50 Prozent beträgt. Der Gleichstellungsplan enthält zudem Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, die Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist Führungsaufgabe. Führungskräfte stehen somit in der Verantwortung, die im Rahmen dieses Gleichstellungsplanes beschriebenen Ziele zu erreichen und die dazu ausgewählten Maßnahmen umzusetzen.

4.2 Ziele und Maßnahmen

Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Der Anteil der Frauen soll im Zeitraum der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes um mindestens fünf Prozent gesteigert werden, welches den Frauenanteil im Bereich der Ausbildung einschließt.

- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind nach Möglichkeit zum Bewerbungsverfahren mindestens gleich viele Frauen und Männer gleichwertiger Qualifikation einzuladen bzw. Frauen bevorzugt zu berücksichtigen.

- Auswahlkommissionen sind paritätisch zu besetzen. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.
- Bei der Personalauswahl, im Zuge eines Auswahlverfahrens, ist die Frau bei nahezu gleicher Bepunktung in den Bereichen bevorzugt zu berücksichtigen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind nicht zulässig.
- Teilnahme am Girls´Day-Mädchen-Zukunftstag mit dem Ziel, Schülerinnen die Ausbildungsbereiche des LärpD NRW näher zu bringen und so das Interesse an technischen Berufen grundsätzlich und einer Ausbildung beim LärpD NRW zu wecken.

Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

Ausbau und Intensivierung der Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.

Der Frauenanteil in Führungspositionen steigt im gleichen Maße wie der Gesamtanteil der Frauen beim LärpD NRW, sodass die Geschlechterverteilung im Hinblick auf die Übernahme vorhandener Führungs- und Fachfunktionen zwischen Frauen und Männern mindestens ihrem tatsächlichen Anteil entspricht. Frauen nehmen zunehmend mehr Einfluss im alltäglichen Führungsgeschäft und gestalten behördliche Willensbildungsprozesse verstärkt aktiv mit.

- Führungskräfte sprechen geeignete Frauen in ihren Organisationseinheiten gezielt an und unterstützen und bestärken sie darin, eine Führungsaufgabe zu übernehmen oder durch gezielte Fortbildungs- und/oder Weiterqualifizierungsmaßnahmen eine Führungsfunktion anzustreben.
- Zu Fortbildungsmaßnahmen, die der Weiterqualifizierung dienen, sind weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihres prozentualen Anteils an den Bewerbungen zuzulassen, sofern die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Liegen mehr Bewerbungen als zu besetzende Plätze vor und bereitet die Fortbildung auf eine Tätigkeit in einer Führungs- und/oder Fachfunktion vor, bei der Frauen unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen bis zum Erreichen eines Anteils von 50 Prozent hinsichtlich der Teilnahme bevorzugt berücksichtigt.

Förderung der Gleichstellung

Die Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen wird im Zeitraum der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes soweit gemindert, dass sie dem tatsächlichen Anteil der Frauen in der Behörde entspricht. Im Bereich der Prädikatsbeurteilung entspricht der Anteil der Frauen ihrem Anteil in der jeweiligen Vergleichsgruppe.

- Eine wichtige Grundlage von Beförderungen und Weiterqualifizierungen sind Beurteilungen. Es ist Pflichtaufgabe der Vorgesetzten, Benachteiligungen von Frauen im Beurteilungsverfahren entgegen zu wirken.
- Geeignete Frauen sind grundsätzlich in allen Besoldungsgruppen vorhanden. Eine Weiterentwicklung scheitert in der Regel an der Beurteilung. Dem kann nur durch Einhaltung der Quoten bei der Prädikatsvergabe entgegengewirkt werden.
- Teilzeitbeschäftigung und/oder die familiäre Situation der Beschäftigten darf sich nicht nachteilig auf eine Beurteilung auswirken. Hier sind Vorgesetzte im Hinblick auf Wahrnehmungsfehler bei den Beurteilungen zu sensibilisieren und zu schulen.
- Durch die Behördenleitung sowie die Abteilungsleitungen wird in der abschließenden Beurteilerkonferenz eine Gesamtschau im Hinblick auf die Frauenförderung vorgenommen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte bietet Beratungsgespräche zum Beurteilungsverfahren an.
- Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen, in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege ist erleichtert

Ausbau und Intensivierung der Maßnahmen, die auf eine höhere Akzeptanz von Teilzeitarbeit im Allgemeinen abzielt und im Besonderen Führung in Teilzeit ermöglicht.

- Teilzeitbeschäftigung ist (geschlechtsunabhängig) allgemein akzeptiert. Die Behörde ermöglicht, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung.

- Kolleginnen und Kollegen, die sich in Mutterschutz befinden und/oder eine Elternzeit in Anspruch nehmen oder wegen der Übernahme anderer familiärer Pflichten (z. B. Pflege von Angehörigen) abwesend sind, werden zu aktuellen Themen des LZPD NRW informiert. Der Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen wird während dieser Zeiträume gehalten.

Das LZPD NRW engagiert sich, der Unterrepräsentanz von Frauen entgegenzuwirken und die Gleichstellung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Zur Umsetzung der Ziele werden die benannten Maßnahmen zum Teil bereits umgesetzt bzw. gelebt. Da die Maßnahmen, insbesondere zur Erhöhung des Frauenanteils, greifen und der Frauenanteil in den vergangenen vier Jahren stetig gestiegen ist, werden diese fortgeführt, intensiviert und durch weitere Maßnahmen wie beschrieben ergänzt.

5 Geltungsdauer, Inkrafttreten und Fortschreibung

Der Gleichstellungsplan tritt mit seiner Veröffentlichung in Kraft und ist bis zum 31.03.2027 befristet. Er behält jedoch Gültigkeit bis der nachfolgende Gleichstellungsplan veröffentlicht und in Kraft gesetzt wird. Mit der Fortschreibung wird rechtzeitig begonnen.