

# **Inhaltsverzeichnis**

- 1. Präambel**
- 2. Geltungsbereich**
- 3. Bestandsanalyse**
- 4. Personalwirtschaft**
- 5. Zielquoten und Ziele**
- 6. Personalentwicklung**
  - 6.1 Führungskräftenachwuchsentwicklung**
  - 6.2 Ausbildung**
  - 6.3 Betriebliches Gesundheitsmanagement**
- 7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
  - 7.1 Elternzeit/Arbeitszeit/Tele-Heimarbeit**
    - 7.1.1 Handreichung zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“**
    - 7.1.2 Ausbau der Kooperation mit der Kita Maximus**
    - 7.1.3 Kita Plätze**
    - 7.1.4 Zertifizierung des RVR mit dem „Total E-Quality Prädikat“**
    - 7.1.5 Aktionstag: „Morgen geh ich mit ins Büro“**
- 8. Frauen in Führungspositionen**
- 9. Gender Mainstreaming in den Strategiefeldern**
  - 9.1.1 Familienfreundliche Metropole Ruhr**
  - 9.1.2 Schulungsangebote für die verschiedenen Fachreferate zur Erarbeitung einer fachspezifischen Genderkompetenz**
  - 9.1.3 Durchführung eines „Gender-Aktionstages“ für interessierte Fachreferate**
- 10. Gremienbesetzung**
- 11. Beteiligungen**
- 12. Berichtspflicht/Controlling**
- 13. Schlussbestimmungen**

**Anlagen: Statistiken**

## **1. Präambel**

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht gemäß unserer Verfassung und in Artikel 3, Abs. 2 des Grundgesetzes niedergelegt. Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) ist am 20.11.1999 in Kraft getreten und letztmalig zum 15. Dezember 2016 novelliert worden. Die Vorgaben und Ziele des LGG liegen der aktuellen Fortschreibung des Gleichstellungsplans (neuer Terminus für Frauenförderplan) zu Grunde.

Der öffentliche Dienst ist ein attraktiver Arbeitgeber, insbesondere für Frauen. Dabei spielen die positiven Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Rolle und unterstützen diese Entwicklung.

Gleichwohl bleibt noch viel Raum für weiteres Handeln, zumal der demografische Wandel spürbare Auswirkungen auf den Personalbestand des Regionalverbandes Ruhr haben wird. Die Qualifizierung von Führungsnachwuchs und die Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten bei einer längeren Lebensarbeitszeit sind daher wichtige Themen, die es zu bearbeiten gilt. Frauen in Führungspositionen sind nach wie vor unterrepräsentiert, obwohl der Frauenanteil beim Regionalverband Ruhr (RVR) in den letzten drei Jahren kontinuierlich gestiegen ist.

Der Regionalverband Ruhr setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern zu fördern. Auch für die kommenden drei Jahre sollen Ziele definiert und Maßnahmen ergriffen werden, die sich insbesondere auf die berufliche Weiterentwicklung und auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beziehen.

Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe des gesamten Verbandes.

Der 1. Frauenförderplan des RVR umfasste die Jahre 2001 – 2004. Die Fortschreibungen erfolgen seitdem jeweils alle drei Jahre. Hiermit liegen nun der sechste Gleichstellungsplan (2016 – 2019) sowie der Bericht zum Frauenförderplan (2013 – 2016) für den RVR vor. Er ist neu strukturiert und beinhaltet zunächst die thematischen Schwerpunkte (ggf. mit dazugehörigen Daten) und dann den Bericht zum letzten Frauenförderplan (2013 – 2016). Es folgt eine Zieldefinition für die kommenden Jahre mit konkreter Maßnahmenbeschreibung zur Erreichung der Ziele. Dabei werden (wenn ermittelbar), die entsprechenden Kennzahlen zur Evaluation und die jeweilige organisatorische Verantwortung für die Umsetzung genannt.

## **2. Geltungsbereich**

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Beschäftigten, Beamtinnen und Beamten sowie Auszubildenden des RVR einschließlich seiner eigenbetrieblichen Einrichtungen. Hält der RVR allein oder mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter des RVR in den Organen darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des LGG und dieses Gleichstellungsplans beachtet werden.

### 3. Bestandsanalyse (Stichtag 01.07.2016)

Zum Stichtag waren 215 Männer und 239 Frauen beim RVR beschäftigt. Sie verteilen sich auf die verschiedenen Gruppen wie folgt:

#### Gesamtübersicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim RVR (01.07.2016)

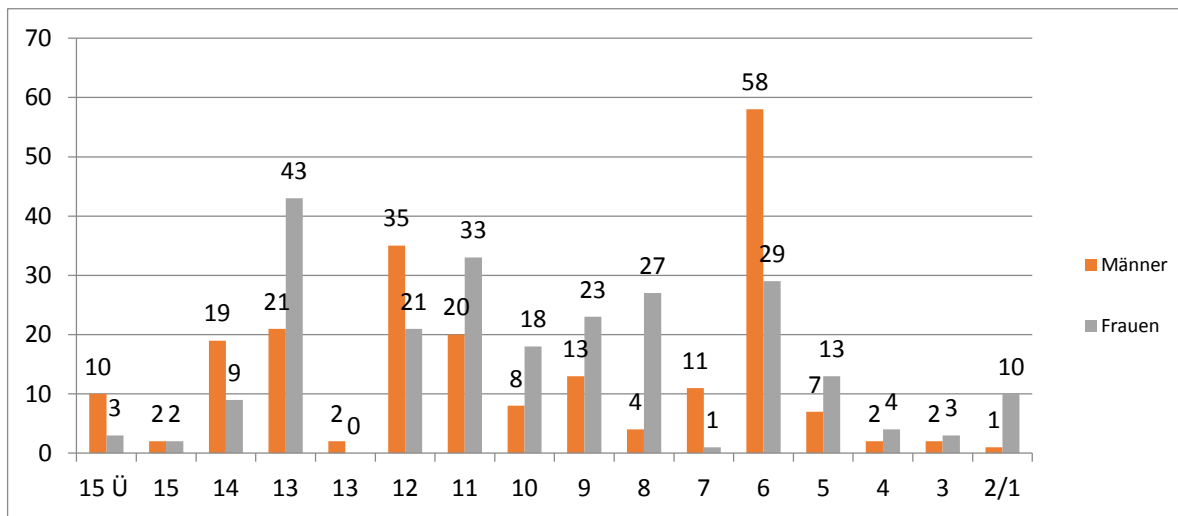
		Frauen	Männer	Prozent. Anteil Frauen Stand 1.7.2016	Bericht: Frauenanteil Stand 31.12.2012
Beamte	41	15	26	37 %	25 %
Beschäftigte	395	217	178	55 %	50 %
Azubis	18	7	11	39 %	20 %
<b>Gesamt</b>	<b>454</b>	<b>239</b>	<b>215</b>	<b>53 %</b>	<b>46 %</b>

Von den 395 Beschäftigten standen 36 Frauen und 21 Männer in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis. Dies entspricht im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigtenzahl einem prozentualen Anteil von 14,4 %.

#### Gesamtübersicht nach Besoldungs- und Entgeltgruppen (01.07.2016)

Entgelt- gruppe	Besoldungs- gruppe	Gesamt	Frauen	Zeit-volu- men	Männer	Zeit-volu- men	Frauen-an- teil	Männer-an- teil	Quote nach LGG er- reicht
15 Ü	A 16	13	3	3,00	10	9,85	23%	77%	nein
15	A 15	4	2	2,00	2	2,00	50%	50%	ja
14	A 14	28	9	7,63	19	18,00	32%	68%	nein
13	A 13 hD	64	43	36,71	21	19,50	67%	33%	ja
13	A 13 gD	2	0	0,00	2	2,00	0%	100%	nein
12	A 12	56	21	18,64	35	34,46	38%	63%	nein
11	A 11	53	33	26,26	20	19,00	62%	38%	ja
10	A 10	26	18	14,72	8	7,77	69%	31%	ja
9	A 9	36	23	17,40	13	11,90	64%	36%	ja
8		31	27	23,78	4	4,00	87%	13%	ja
7		12	1	1,00	11	11,00	8%	92%	nein
6		87	29	22,14	58	56,31	33%	67%	nein
5		20	13	11,47	7	5,77	65%	35%	ja
4		6	4	2,82	2	2,00	67%	33%	ja
3		5	3	2,50	2	2,00	60%	40%	ja
2/1		11	10	3,51	1	1,00	91%	9%	ja

## Anzahl Frauen und Männer in den jeweiligen Entgeltgruppen (01.07.2016)



Im **Berichtszeitraum 2013 – 2016** haben sich folgende Änderungen ergeben:

In den **Entgeltgruppen 15** und **4** wurde die Quote nach dem LGG erreicht.

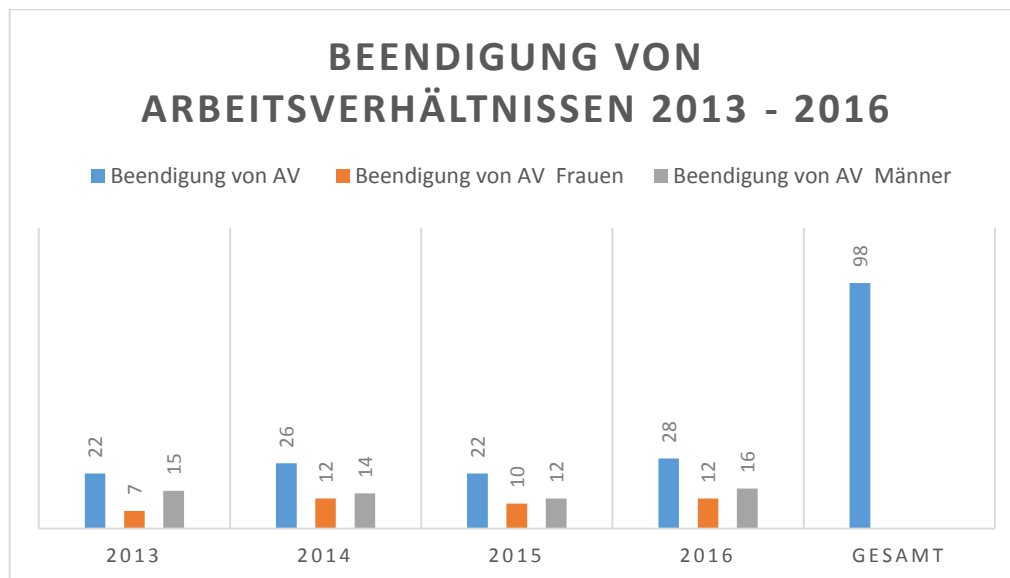
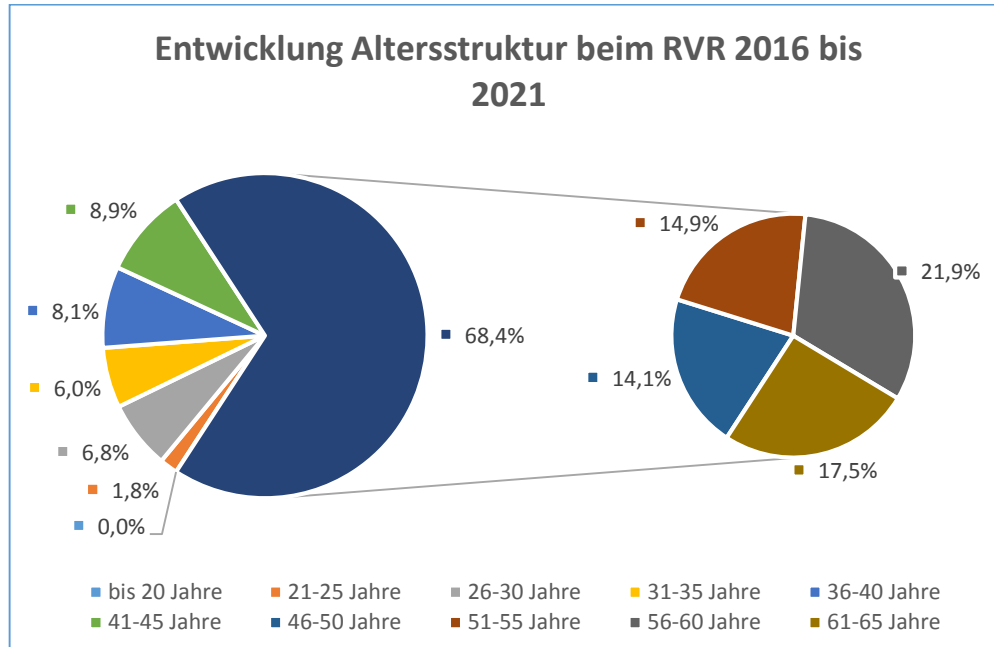
Im **höheren Dienst** hat sich der Frauenanteil

- in der Entgeltgruppe 15 Ü um 10 % auf 23 %
- in der Entgeltgruppe 14 von 24 % auf 32 %
- in der Entgeltgruppe 13 von 63 % auf 67 % erhöht.

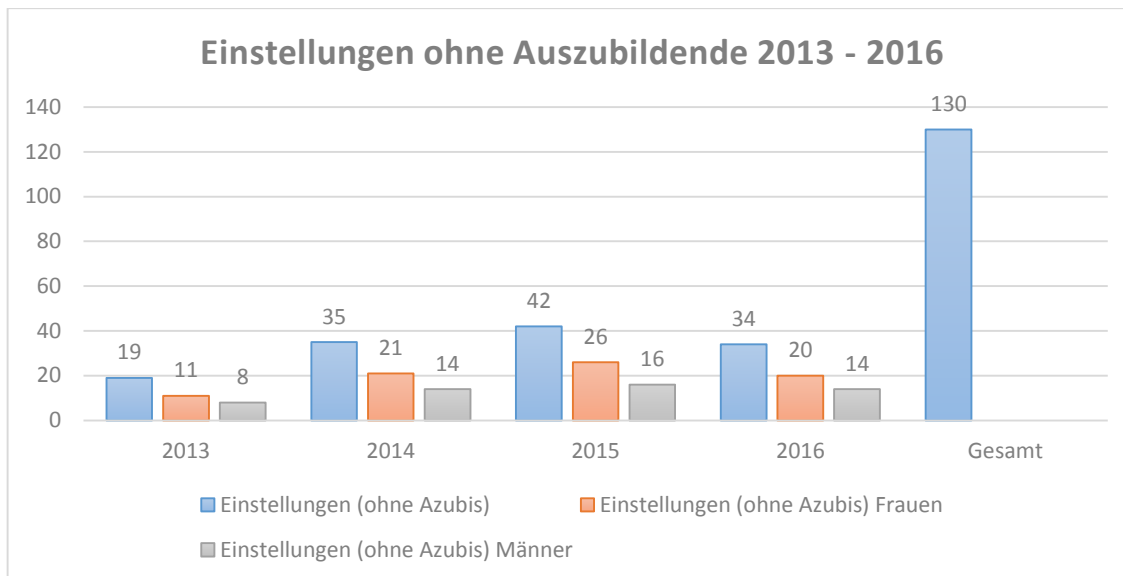
## 4. Personalwirtschaft

### Bericht zum Frauenförderplan 2013-2016

#### Altersstruktur und Stellenbesetzungsverfahren



Im Berichtszeitraum sind 98 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Dienst beim RVR ausgeschieden. In 138 Ausschreibungs- bzw. Besetzungsverfahren konnten 130 Stellen neu/wiederbesetzt werden. Im selben Zeitraum wurden 16 Auswahlverfahren im Ausbildungsbereich durchgeführt.



Aufgrund Ihrer Befähigung und fachlichen Leistungen konnten 78 von 130 Stellen mit Frauen besetzt werden. Im männlich dominierten Forstbereich konnten eine Teamleitung und drei Revierleitungsstellen mit Frauen besetzt werden. Grundsätzlich werden alle Stellenbesetzungsverfahren beim RVR unter Berücksichtigung der §§ 7 – 10 LGG durchgeführt. So werden u. a. in allen externen Stellenausschreibungen Frauen besonders aufgefordert, sich zu bewerben. Alle beurlaubten Beschäftigten werden regelmäßig über neu zu besetzende Stellen informiert.

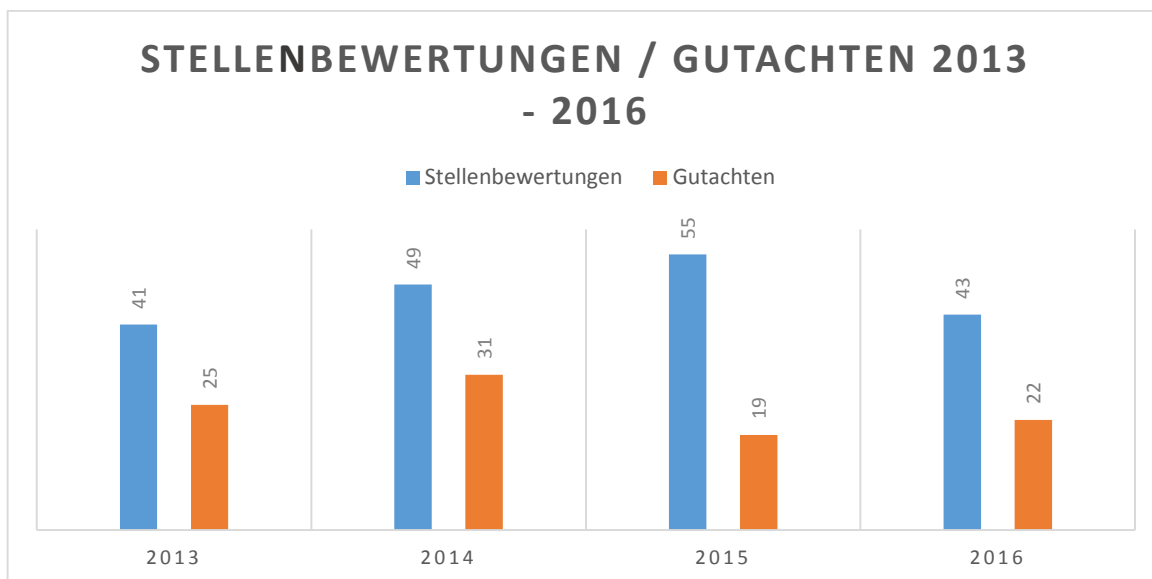
Ausschreibungen der Beteiligungsgesellschaften werden, sofern sie dem RVR vorliegen, im Intranet veröffentlicht und so den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich gemacht.

Das jeweilige Stellenanforderungsprofil ist Grundlage für die Stellenbesetzung. Die Gleichstellungsbeauftragte, wie auch der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung, sind bei Auswahl- und Einstellungsverfahren beteiligt. Zukünftig sollen Auswahlverfahren von Führungspositionen im Rahmen eines Assessment Centers und mit Unterstützung eines externen Institutes, natürlich unter Berücksichtigung von Qualitätsstandards der DIN 33430, erfolgen.

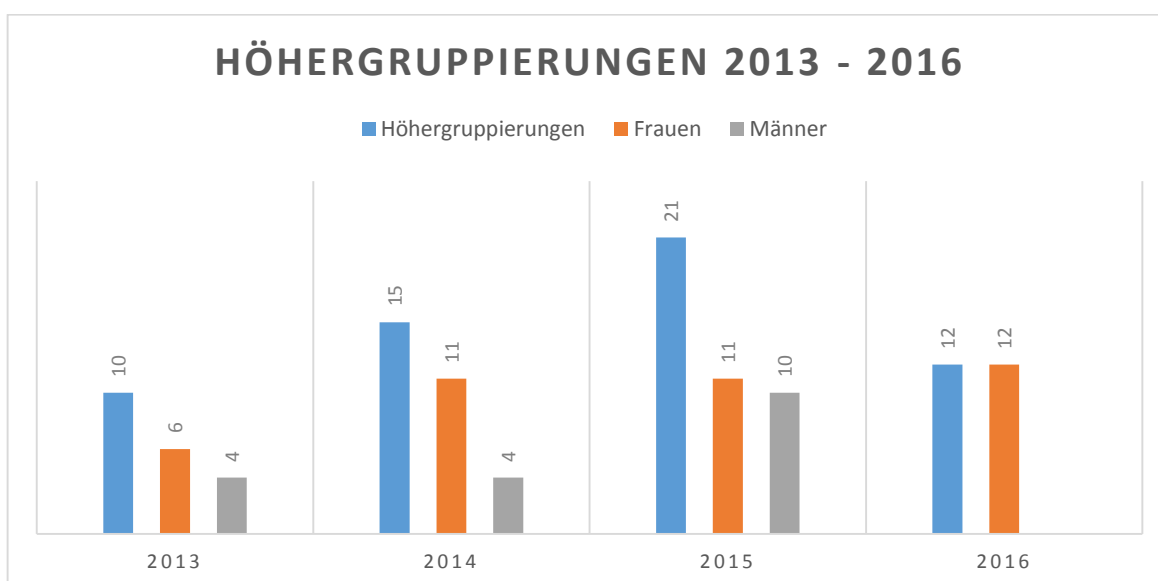
Ist absehbar, dass aufgrund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen nicht wieder besetzt werden, ist darauf zu achten, dass in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, der aktuelle Frauenanteil nicht sinkt bzw. entsprechende organisatorische Maßnahmen ergriffen werden, die das Absinken des Frauenanteils verhindern (§ 6 IV LGG). Wird der Einsatz von Mitarbeiterinnen in anderen Arbeitsbereichen notwendig, ist auf eine gezielte Vorbereitung zu achten; dies bezieht frühzeitige Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen mit ein.

### **Beförderung, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten**

Bei Vorliegen der rechtlichen und persönlichen Voraussetzungen werden Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, nach Maßgabe des § 7 LGG vorgenommen.



Im Berichtszeitraum wurden jährlich zwischen 66 und 80 Stellenbewertungen und Bewertungsgutachten erstellt.



Im Berichtszeitraum konnten 40 Frauen und 18 Männer höhergruppiert werden. Anteilig wurden in den letzten Jahren mehr Frauen als Männer höhergruppiert.

## 5. Zielquoten und Ziele

Beim RVR sollen folgende Zielquoten im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplans erreicht werden:

### Gesamtübersicht nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen und Frauenanteil:

Entgeltgruppe	Besoldungsgruppe	Frauenanteil in %	Quote nach LGG erreicht	Zielquote 2019 Frauenanteil
15 Ü	A 16	23%	nein	40%
15	A 15	50%	ja	
14	A 14	32%	nein	40%
13	A 13 hD	67%	ja	
13	A 13 gD	0%	nein	33%
12	A 12	38%	nein	50%
11	A 11	62%	ja	
10	A 10	69%	ja	
9	A 9	64%	ja	
8		87%	ja	
7		8%	nein	
6		33%	nein	40%
5		65%	ja	
4		67%	ja	
3		60%	ja	
2/1		91%	ja	

Die Prognose für die Zielquoten dieses Gleichstellungsplanes beruht auf der derzeitigen Anzahl der Planstellen. Zukünftige Stellenbesetzungen können daher nur im Rahmen der „natürlichen“ Fluktuation (Verrentung, Ruhestand, Ende von Zeitverträgen usw.) und sich daraus ergebender Vakanzen berücksichtigt werden. In den nächsten drei Jahren können 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Altersgründen wegen Rente bzw. Ruhestand den RVR verlassen, da sie die Antragsaltersgrenze erreichen. Der Beginn der Rente bzw. des Ruhestandes liegt zwischen dem 65. und 67. Lebensjahr bzw., bei Schwerbehinderten, zwischen dem 60. und 67. Lebensjahr, wird also individuell bestimmt und ist somit verwaltungsseitig weder exakt vorhersehbar noch beeinflussbar.

### Frauenanteil in Führungsfunktionen

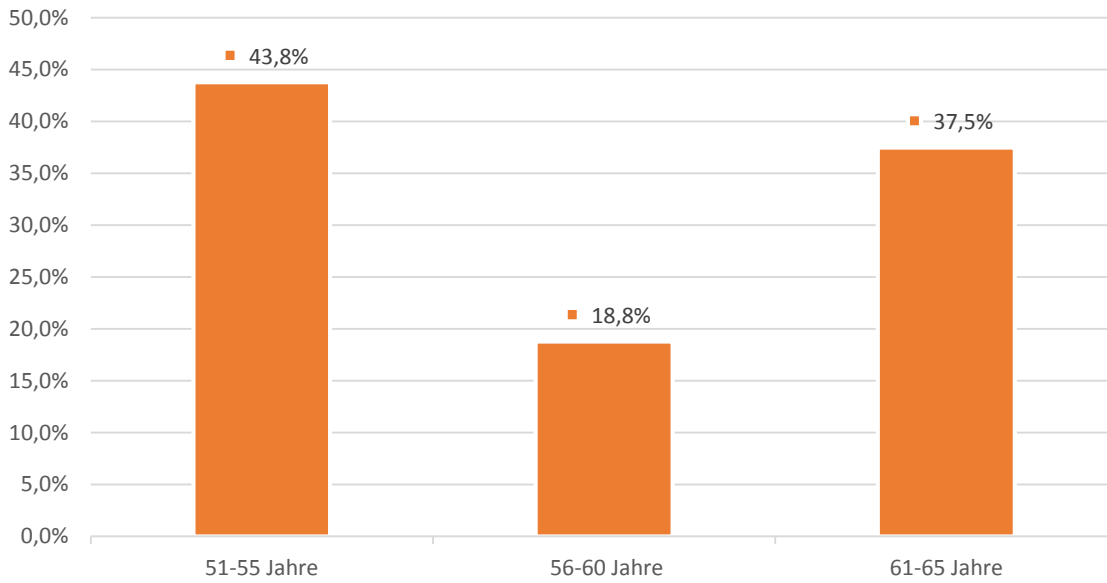
Stand 01.07.2016

Funktionen	insgesamt	Frauenanteil	%	Männeranteil	%	Quote nach LGG erreicht
Referatsleitung	17	5	29%	12	71%	nein
Teamleitung	30	13	43%	17	57%	nein
Revierleitung	13	4	31%	9	69%	nein
<b>Gesamt</b>	<b>60</b>	<b>22</b>	<b>37%</b>	<b>38</b>	<b>63%</b>	<b>nein</b>

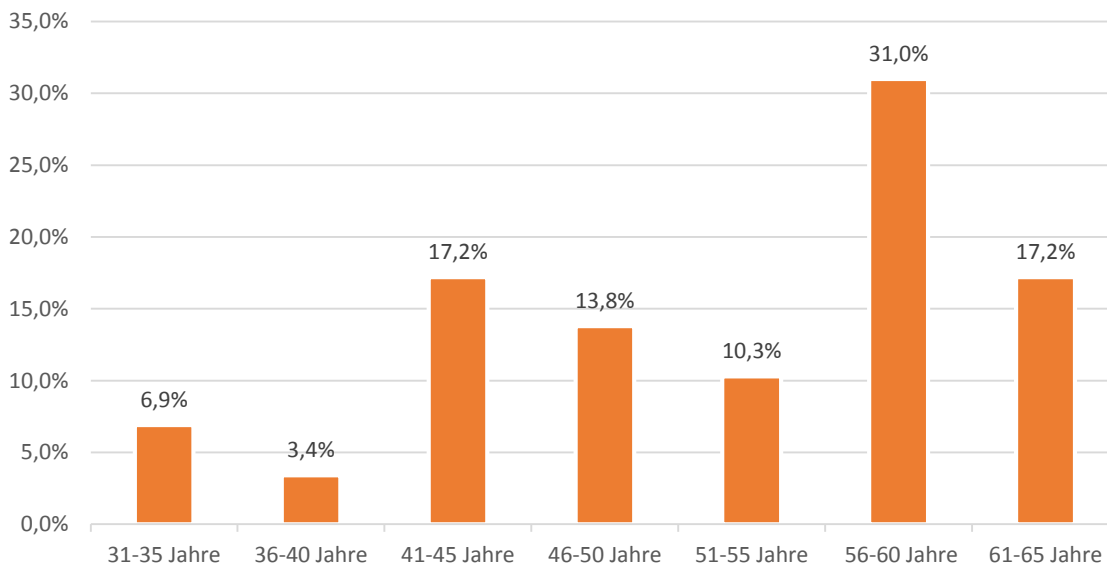
Der Anteil der Frauen in Führungsfunktionen soll im Geltungsbereich des Frauenförderplanes von 37 % auf 50 % erhöht werden, also von 22 auf 30 Frauen. Die Zielquote bezieht sich auf zukünftige vakante Stellen in den entsprechenden Besoldungs-, Entgeltgruppen und Funktionsgruppen.

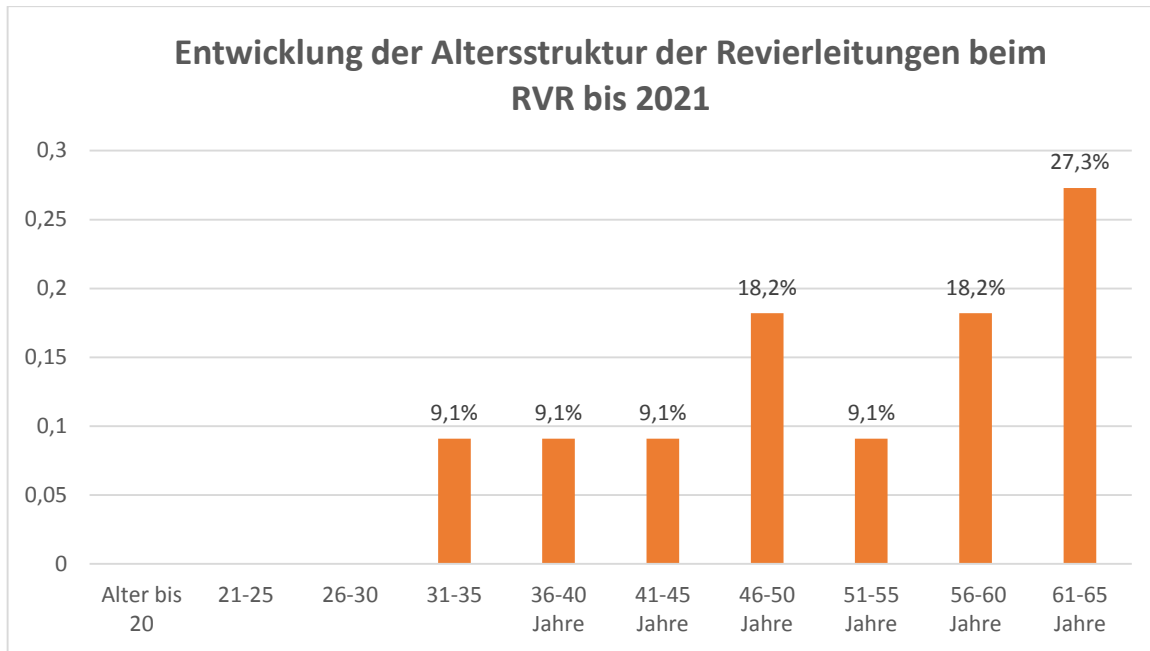


### Altersstruktur der Referatsleitungen beim RVR 2016



### Altersstruktur der Teamleitungen beim RVR 2016





In den nächsten 5 bis 10 Jahren werden aus Altersgründen 9 Referatsleiter/innen, 13 Teamleiter/innen und 5 Revierleiter/innen aus dem aktiven Dienst beim RVR ausscheiden.

## 6. Personalentwicklung

Personalentwicklung ist ein fortlaufender Prozess der Bereitstellung von Bildungsangeboten, Förderung des Potentials des/der Einzelnen, Organisationsentwicklung sowie das Ableiten geeigneter Maßnahmen und Strategien, die eine Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Ziel haben. Grundlage dafür sind die RVR-Ziele, die sich aus dem RVR-Gesetz und dem Strategiekonzept ableiten. Personalentwicklung ist Mittel zu Erreichung und Sicherung der **strategischen Ziele** des Verbandes.

**Weitere Ziele** sind:

- Verbesserung und Aufrechterhaltung der fachlichen und persönlichen Qualifikation
- Aktivierung bisher ungenutzter Potenziale und Fähigkeiten
- Übertragung neuer/erweiterter Aufgaben
- Verbesserung von Karriere- und Laufbahnmöglichkeiten
- Verbesserung der Selbstverwirklichungschancen und Entfaltung der Persönlichkeit, Ermöglichung einer eignungs- und neigungsgerechten Aufgabenzuweisung
- Sicherung und Entwicklung des individuellen Lebensstandards

Diese Ziele erfordern **Maßnahmen** wie:

- Erkennen von Nachwuchsführungskräften und Spezialistinnen und Spezialisten und deren Vorbereitung auf neue Aufgaben
- Anpassung an die technologische Entwicklung
- Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Sicherung des Mitarbeiterbestandes
- Erhöhung der innerbetrieblichen Kooperation und Kommunikation etc.

Die Förderung und Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnt immer mehr an Bedeutung. Der Wandel auf dem Arbeitsmarkt und die damit verbundene permanente Verkürzung der Halbwertszeit von Wissen fordert einen verstärkten Einsatz, die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell, bedarfsgerecht und systematisch auszubilden und fortzuentwickeln. Auch der technische und organisatorische Wandel verlangt einen anhaltenden Lernprozess. Die Führungskräfte, die erste Ansprechpersonen in Personalentwicklungsfragen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, müssen für diese Aufgabe vorbereitet und sensibilisiert/geschult werden, denn die Unterstützung der jeweiligen Person in ihrer professionellen und persönlichen Entwicklung ermöglicht es, Leistungs- und Fachkompetenzträger langfristig an den RVR zu binden.

Die Implementierung eines systematischen und umfassenden Prozessablaufs im Personalentwicklungskonzept (veröffentlicht 2016) ist unumgänglich. Dabei ist der Gleichstellungsplan integraler Bestandteil.

### **Bericht Frauenförderplan 2013 – 2016**

Ein Personalentwicklungskonzept wurde erstmals 2016 beim RVR erstellt. Es enthält alle etablierten Instrumente der Personalentwicklung und liefert, vor allem den Führungskräften, einen Überblick über das vielfältige Angebot, das genutzt werden kann.

Personalentwicklung ist eine vordringliche Führungsaufgabe, die die individuellen Entwicklungsbedarfe des/der Einzelnen erkennen und mit den fachlichen Anforderungen des Verbandes in Einklang bringen kann.

Da Personalentwicklung ein kontinuierlicher und dynamischer Prozess ist, wird das Personalentwicklungskonzept, wie in einem Baukastensystem, fortlaufend weiterentwickelt.

## **Fort- und Weiterbildung**

Das Referat Personal unterstützt als interner Dienstleister die Vorgesetzten bei allen fachlichen Fragen zur Fort- und Weiterbildung, wobei Fragen und Themen im Hinblick auf die Umsetzung des LGG von der Gleichstellungsstelle (als Teil der Verwaltung) bearbeitet werden. Darüber hinaus bietet das Referat Personal Beratungsgespräche an, wenn es darum geht, sich außerhalb des eigenen Fachgebietes weiterzuentwickeln.

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

Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen müssen sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme ermöglicht werden kann. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn oder Arbeitgeber zu erstatten.

In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen „Gleichstellung von Frau und Mann“ und „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und mit Tätigkeiten im Organisations- und Personalwesen.

Frauen sind verstärkt als Trainerinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen.

## **Bericht Frauenförderplan 2013 – 2016**

Im o. g. Zeitraum hat der Regionalverband Ruhr seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Teilnahme an internen sowie externen Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht. Des Weiteren konnten berufsbegleitende Lehrgänge besucht werden. So sind dies für den Forstbereich der Forstwirtschaftsmeister/innen-Lehrgang, der Ranger/innen-Lehrgang und der Natur- und Landschaftspfleger/innen-Lehrgang. Im Verwaltungsbereich bestand die Möglichkeit, den Angestelltenlehrgang I und II zu besuchen.

Im Berichtszeitraum 2013 – 2016 haben 3 Führungskräftebildungen für Revierleiterinnen und Revierleiter sowie Teamleiterinnen und Teamleiter stattgefunden. Insgesamt sind hierbei 24 Kolleginnen und Kollegen geschult worden.

Frauen haben im Berichtszeitraum kontinuierlich und mehrheitlich die Angebote zur Fort- und Weiterbildung genutzt.

## **IT-Schulungen**

Seit Juli 2016 besteht das Angebot, Trainings im Office-Bereich mit dem neuen Fortbildungssystem für Office-Schulungen der Fa. New Horizons in Anspruch zu nehmen. Eine maßgeschneiderte und nachhaltige Trainingslösung, die sich dem Zeitplan, Wissensstand und Trainingsziel des/der Teilnehmenden individuell anpasst. Ein Seminareinstieg ist damit jederzeit möglich, die Vorlaufzeit beträgt maximal einen Tag. Die Seminarzeit kann jederzeit flexibel gestaltet werden, wodurch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt werden kann. Es besteht die Möglichkeit vormittags- und/oder nachmittags Trainings zu besuchen. Die Trainings werden von zertifizierte Mentoren/Mentorinnen begleitet. Die notwendigen Trainingscoupons erhalten Interessierte nach vorheriger Antragsstellung beim Referat 7. Bisher haben 7 Kolleginnen und Kollegen das Angebot genutzt.

## **Mitarbeitergespräche mit Zielvereinbarungen (MAG/ZV)**

Führungskräfte tragen die Verantwortung für eine erfolgreiche Umsetzung der Chancengleichheit im Beruf. In ihre Konzepte zur Personalplanung und -entwicklung sowie zu Organisationsveränderungen sind entsprechende Handlungsfelder und Möglichkeiten aufzuzeigen und einzubeziehen. Die jährlichen MAG/ZV waren eine gute Grundlage, Entwicklungspotentiale anzusprechen und weiterführende Schritte vorzuschlagen. In diesen Gesprächen zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der jeweilige Führungskraft wurden gemeinsam Ziele erarbeitet, die sowohl zur individuellen Entwicklung als auch zur Team- und Referatsentwicklung beitragen.

### **Ziel**

Ziel ist eine zukunftsfähige organisatorische und personelle Ausrichtung des Verbandes zur Sicherung und Generierung von Fachkräften, um für kommende Aufgaben und zunehmend veränderten Rahmenbedingungen der Arbeitswelt gut aufgestellt zu sein. Hierfür ist ein systematisches Zusammenspiel unterschiedlicher Planungs-, Entwicklungs- und Fördermaßnahmen notwendig, das sich im Personalentwicklungskonzept und im Gleichstellungsplan wiederfindet.

### **Maßnahmen**

Im Hinblick auf die demografische Entwicklung - und dort mit Blick auf die Besetzung von Führungspositionen - wird der RVR in Zukunft Frauen und Männer zu Führungsnachwuchskräften ausbilden. Dies soll mit Hilfe einer umfangreichen Führungskräftenachwuchsschulung erreicht werden, die 2017 zum ersten Mal durchgeführt wird. Vorab hat, durch ein professionelles Institut begleitet, ein Auswahlverfahren (Assessment Center) für die Zulassung zur Schulung, die den Qualitätsstandards der DIN 33430 entspricht, stattgefunden.

Weiterhin soll das jährliche Mitarbeitergespräch dazu dienen, den individuellen Bedarf an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermitteln.

Darüber hinaus werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig über die Fortbildungsangebote durch das Referat Personal unterrichtet. Dies soll zukünftig durch ein „Fortbildungsbuch“ im Intranet ermöglicht werden.

Die turnusmäßig stattfindenden Gespräche zwischen Referat Personal und der Gleichstellungsbeauftragten dienen ebenfalls dazu, spezielle Angebote für Frauen zu entwickeln.

Zusätzlich zu diesen Angeboten wird das Referat Personal jährliche Gespräche bezüglich passgenauer Personalentwicklung mit den Führungskräften führen.

### **Kennzahlen:**

Anteil der Frauen und Männer an Qualifizierung/Ausbildung/Weiterbildung und Coaching

**Verantwortlich:** Referat Personal, Führungskräfte, Gleichstellungsstelle

## 6.1 Führungskräfteachwuchsentwicklung

In der Vergangenheit wurden vakante Stellen durch interne und/oder externe Auswahlverfahren besetzt. Handelte es sich dabei um eine Führungsstelle, musste die dafür ausgewählte Person an einer Führungskräfteachwuchsschulung teilnehmen.

In den nächsten zehn Jahren werden den RVR vier Revierleiter/innen, dreizehn Teamleiter/innen und acht Referatsleiter/innen verlassen, da sie die Regelaltersgrenze erreichen. Zukünftig soll zur vorausschauenden und systematischen Planung beim Verband ein Führungskräfteachwuchstraining angeboten werden, bei dem sich Beschäftigte des RVR auf eine eventuelle Führungstätigkeit vorbereiten. Mit einer systematischen Nachwuchssplanung und Nachwuchsförderung durch Identifizierung und Entwicklung von Leistungs- und Potentialträgern im eigenen Haus sollen zukünftige Personalengpässe an Fach- und Führungskräften aufgefangen werden.

### Funktionsstellen nach Geschlecht (01.07.2016)

Funktionen	insgesamt	Frauenanteil	%	Männeranteil	%	Quote nach LGG erreicht
Referatsleitung	17	5	29%	12	71%	nein
Teamleitung	30	13	43%	17	57%	nein
Revierleitung	13	4	31%	9	69%	nein
<b>Gesamt</b>	<b>60</b>	<b>22</b>	<b>37%</b>	<b>38</b>	<b>63%</b>	<b>nein</b>

### Bericht Frauenförderplan 2013-2016

Um den zukünftigen Führungskräftebedarf beim RVR sicherzustellen, wurde im Berichtszeitraum ein Konzept für ein Führungskräfteachwuchstraining erarbeitet. Die Umsetzung wird 2017 beginnen und mit einem umfangreichen Auswahlverfahren (Assessment Center) starten. Anschließend wird den geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten eine ca. zweijährige modulare Führungskräfteachwuchsschulung angeboten.

#### Ziel

Systematische Nachwuchsförderung und frühzeitige Vorbereitung auf verantwortungsvolle Aufgaben innerhalb des Verbandes. Sicherung des hochqualifizierten Fachkräftebestandes. Ausgleich der bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen.

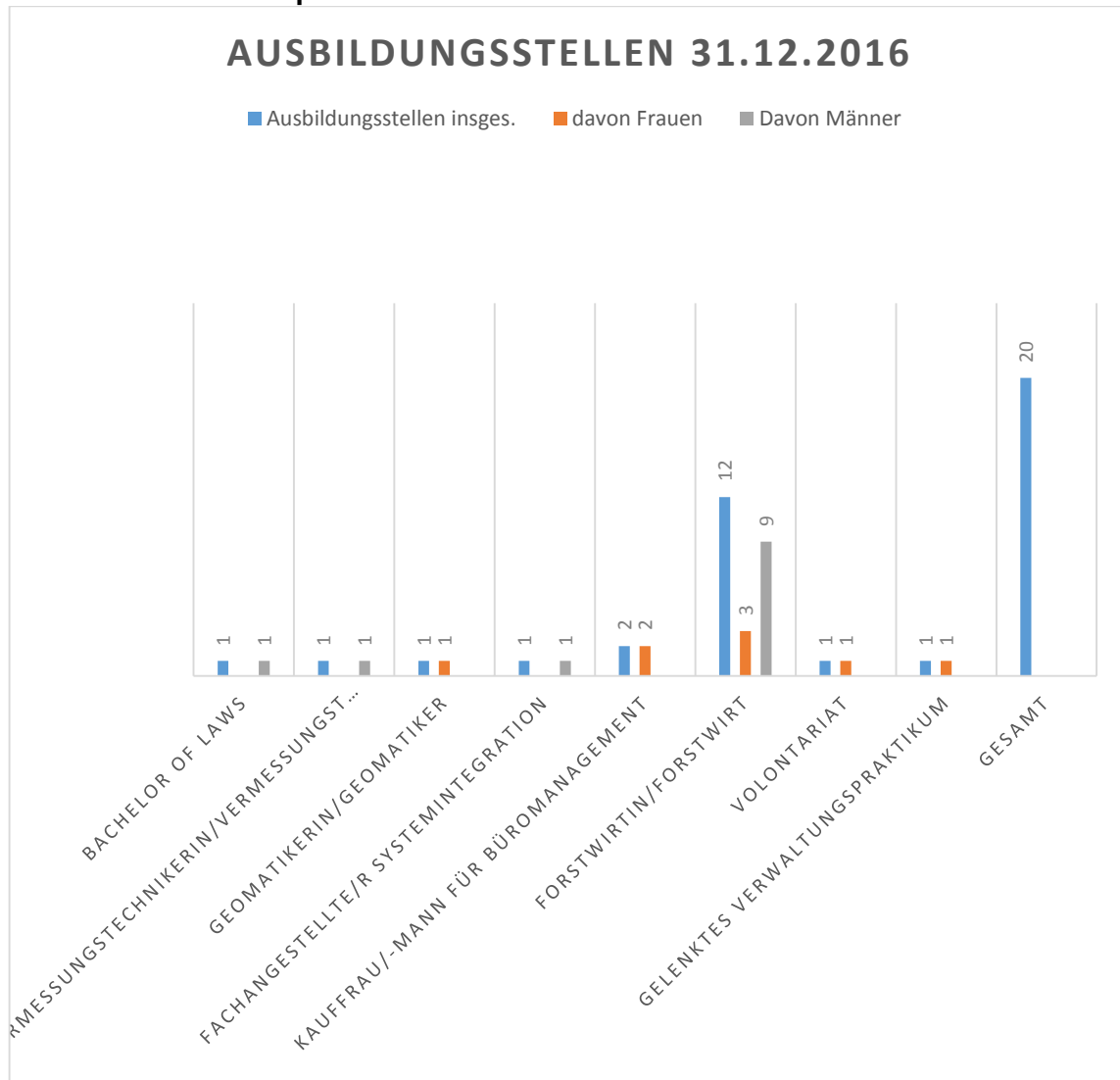
**Kennzahlen:** Anteil der Mitarbeiter/innen, die an den Führungskräfteachwuchsschulungen teilgenommen haben

**Verantwortlich:** Referat Personal

## 6.2 Ausbildung

Die Ausbildung ist in einigen Arbeitsfeldern des Verbandes die Sockelqualifikation und damit der Grundbaustein zur Personalentwicklung und sichert damit den Nachwuchs in bestimmten Berufsfeldern. Durch gezielte Ansprache sollen insbesondere Vorbehalte von jungen Frauen gegenüber typischen Männerberufen abgebaut werden, aber auch junge Männer für bisher von Frauen dominierte Berufe gewonnen werden. In unterrepräsentierten Ausbildungsberufen, wie z. B. Forstwirtin/Forstwirt, wird unter Berücksichtigung der Auswahlkriterien und rechtlichen Vorschriften besonders darauf geachtet, den Frauenanteil zu erhöhen.

### Bericht Frauenförderplan 2013 – 2016



Um auch zukünftig qualifizierte Bewerbungen zu erhalten und den RVR als Ausbildungsbetrieb zu platzieren, werden u. a. der Girls' Day, Schülerpraktika, gelenkte Verwaltungspraktika, Referendariate usw. angeboten. Darüber hinaus wurde die Karriereseite des RVR ([www.karriere.regionalverband.ruhr](http://www.karriere.regionalverband.ruhr)) zielgruppenspezifisch überarbeitet, ein Flyer über die beim RVR angebotenen Ausbildungsmöglichkeiten erstellt und die Teilnahme an Ausbildungsmessen als Marketingmöglichkeit genutzt.

## **Projektarbeit im Rahmen des Bachelor-Studiums (Inspektoranwärter/in)**

Auszubildende müssen im Rahmen des Bachelor-Studiums eine Projektarbeit zusammen mit anderen Studierenden fertigen. Grundlage der Projektarbeit ist ein Thema, welches von den Einstellungsbehörden vorgeschlagen und dort zusammen mit der Projektleitung der Fachhochschule betreut wird. Der RVR beteiligt sich mit dem Thema "Teilzeit in Führungspositionen beim RVR" in Kooperation mit der Stadt Essen. Die Projektbetreuung wird von Frau Dr. Lange und Frau Senfftleben übernommen. Für den RVR besteht nicht nur ein inhaltliches Interesse an der Durchführung der Projektarbeit, sondern es dient auch der Öffentlichkeitsarbeit für den RVR.

## **Girls'Day 2013 – 2016**

Der Girls'Day ist das größte Berufsorientierungsprojekt für Schülerinnen der unterschiedlichsten Schulen der Region. In den vergangenen Jahren hat sich der RVR viermal aktiv am Girls'Day beteiligt. So wurden in den Jahren 2013 bis 2016 die Berufe Försterin, Geomatikerin, Stadtplanerin, Landschaftsplanerin, Vermessungstechnikerin und Mitarbeiterin der Pressestelle vorgestellt. Die Mädchen haben in den vergangenen Jahren die Chance genutzt, die Aufgaben und Projekte des RVR kennenzulernen und wurden über attraktive Ausbildungsberufe und deren Zukunftschancen informiert.

### **Ziel**

Langfristiges Ziel ist, weibliche Jugendliche möglichst in allen Entwicklungsphasen frühzeitig an diese zukunftssträchtigen Berufe heranzuführen und Interesse hierfür zu wecken. Da der RVR als öffentlicher Arbeitgeber eine arbeitspolitische und soziale Verpflichtung hat, werden auch zukünftig Auszubildende über den eigenen Bedarf hinaus ausgebildet und immer wieder neue Ausbildungsmöglichkeiten, wie z. B. ein Volontariat, ermöglicht.

### **Maßnahmen**

Auszubildende im mittleren allgemeinen Verwaltungsbereich sollen mindestens vier Wochen ihrer Ausbildungszeit in der Gleichstellungsstelle absolvieren. Allen anderen Auszubildenden wird die Möglichkeit geboten, an einem Tag diesen Bereich kennenzulernen. Das Referat Personal fördert weiterhin die Möglichkeit zur Ausbildung in Teilzeit. Das Ausbildungsangebot und das Angebot des Girls'Day soll beibehalten werden. Eine stärkere Präsenz auf Ausbildungsmessen wird angestrebt.

**Kennzahlen:** Statistische Auswertung der Ausbildungsberufe, Anteil der Frauen in den Ausbildungsberufen des RVR, Anteil der Frauen in den „Männerdominierten Ausbildungsberufen“.

**Verantwortlich:** Referat Personal, Ausbildungsleitung Referat Personal, Gleichstellungsstelle

## **6.3 Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Der Wettbewerb um qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nimmt zu, gerade auch im Zuge des demografischen Wandels und der Veränderungen in der Arbeitswelt. Unternehmen stehen vor der Herausforderung, ihre Rahmenbedingungen so anzupassen, dass sie für Fachkräfte attraktive Arbeitgeber sind. Der verantwortungsvolle Umgang mit der Gesundheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und, darin inbegriffen, das präventive Vorgehen gegen Belastungsfaktoren, gehören dazu. Dieser Herausforderung



stellt sich der RVR und hat bereits im Jahr 2007 das Betriebliche Gesundheitsmanagement etabliert.

Dieses bietet seit vielen Jahren regelmäßig Seminare, Kurse und Workshops für Interessierte des RVR und RVR Ruhr Grün an. Das Angebot ist groß und umfasst Themen wie Ernährung, Bewegung, besseres Sehen, erholsames Schlafen, Rückenfit am Arbeitsplatz, Yoga, Entspannung, Achtsamkeitstrainings, AzubiAktiv u. v. m. Einige Angebote werden gezielt für einen ausgewählten Personenkreis z.B. für Auszubildende, konzipiert; zum Teil auch in Kooperation mit den Krankenkassen.

Die Angebotspalette wird einerseits durch die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung zur Gesundheitsförderung, die in regelmäßigen Abständen durchgeführt wird, gespeist. Andererseits führen Beschreibungen aktueller Belastungssituationen, (z.B. in BEM-Gesprächen) zu angemessenen Maßnahmen (z.B. Gesundheitszirkeln).

### **Bericht zum Frauenförderplan 2013-2016**

Im Berichtszeitraum wurden Seminare/Workshops wie „Mediation“, „Tanz dich Fit - mach mit“, „Life Kinetik - Bewegungsprogramm“, „Tanz der Hormone“, „Stressmanagement und Entspannung“ sowie Gesundheitswochen, Gesundheitstage und Erste Hilfe-Trainings vom Betrieblichen Gesundheitsmanagement durchgeführt. Es besteht ein regelmäßiges wöchentliches Angebot der Bewegten Mittagspause „Qi Gong“, welches von einem Kollegen für alle Essener Kolleginnen und Kollegen in der Mittagszeit angeboten wird.

Im Berichtszeitraum haben mehr Frauen als Männer an den Angeboten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements teilgenommen. Es wurde deutlich, dass es bereits seit einigen Jahren insbesondere Frauen wichtig ist, die beruflichen Anforderungen und ihre individuelle Konstitution in Balance zu halten.

### **Ziel**

Ziel ist es, die Arbeitsfähigkeit durch eine hohe Motivation der Kolleginnen und Kollegen zu erhalten und für eine ausgewogene Zufriedenheit am Arbeitsplatz zu sorgen. Damit soll die Selbstfürsorge gestärkt werden, um präventiv Krankheiten und längeren Ausfallzeiten vorzubeugen.

### **Maßnahmen**

Fortsetzung des Fortbildungsangebots für Führungskräfte: „Gesundes Führen“

Beibehaltung des bisherigen „Präventionsangebotes“ für Beschäftigte insbesondere: Gesundheitstag, bewegte Mittagspause, fachspezifische Seminare und Workshops

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement hat sich bereits drei Mal erfolgreich am Prämiensystem der Unfallkasse NRW beteiligt. Die letzte Auszeichnung „sicheres und gesundes Unternehmen,“ wurde im Oktober 2016 verliehen. Mit ihr verbunden war eine Geldprämie, mit der weitere Maßnahmen des Gesundheitsmanagements finanziert werden. Das Prämiensystem zeichnet Mitgliedsunternehmen für einen über das gesetzliche Maß hinausgehenden vorbildlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz aus.

## 7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

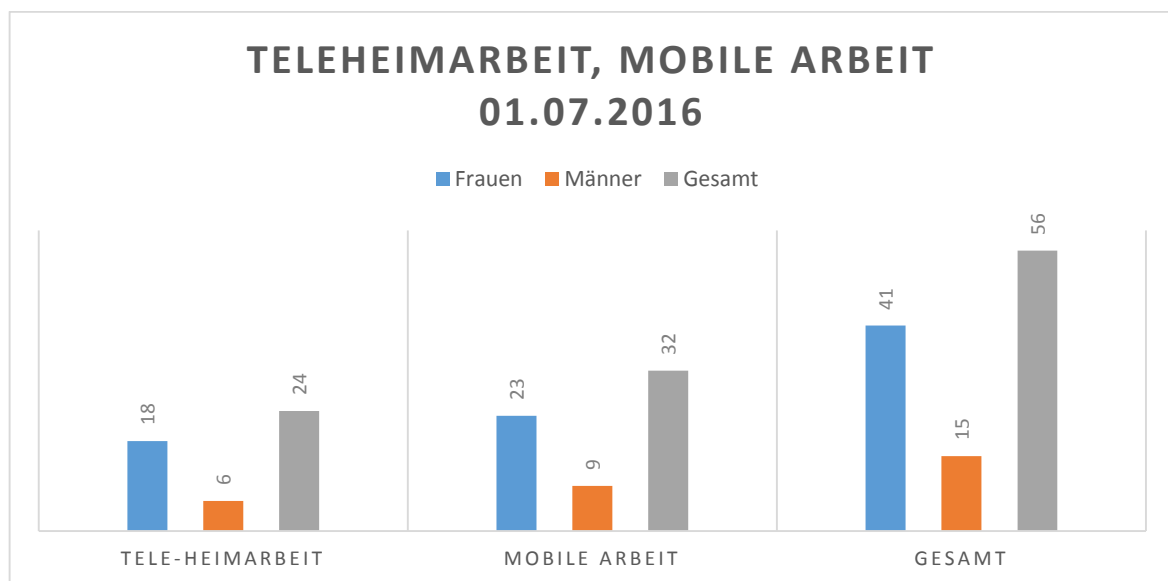
### 7.1 Elternzeit/Arbeitszeit/Tele-Heimarbeit

Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zunehmend zum Maßstab von Arbeitsplatzzufriedenheit geworden. War es in der Vergangenheit überwiegend die Vereinbarkeit von Kindererziehung und Arbeit, so ist mit der demografischen Entwicklung verstärkt die Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege von Familienangehörigen in den Focus gerückt. Der RVR muss sich mit „passgenauen Lösungen“ auseinandersetzen, die sowohl den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes als auch den individuellen Anforderungen der Beschäftigten gerecht werden können. Die Vorgaben des Gesetzgebers werden dabei selbstverständlich eingehalten, darüber hinaus bemüht sich der RVR als Arbeitgeber auch zukünftig um Angebote und Maßnahmen, die über den erforderlichen Rahmen hinausgehen.

Als Arbeitgeber, der sich den Anforderungen an ein modernes Arbeitsplatzmanagement stellen will, was nicht zuletzt auch Einfluss auf seine Wettbewerbsfähigkeit um qualifizierte Arbeitskräfte haben wird, bietet der Verband schon jetzt einen großen Katalog an Angeboten, die den Vereinbarkeitswünschen entsprechen.

Damit verbunden sind die fortlaufende Anpassung und Weiterentwicklung von Angeboten, eine Bereitstellung von individuellen Lösungen sowie die Kooperation mit verschiedenen Akteuren aus dem regionalen Umfeld.

#### Daten:



#### Bericht zum Frauenförderplan 2013 – 2016

Der RVR hat sich auch im abgelaufenen Berichtszeitraum intensiv um die Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bemüht. Das flexible Arbeitszeitmodell konnte in nahezu allen Bereichen erhalten werden. Die Einführung der Tele-Heimarbeit und das Mobile Arbeiten auf bestimmten Arbeitsplätzen wurde evaluiert und durchweg als Erfolgsmodell bestätigt. Im Berichtszeitraum haben an der Tele-Heimarbeit insgesamt 24 Mitarbeiter/innen teilgenommen: 18 Frauen und 6 Männer. Von der Mobilien Arbeit haben 23 Frauen und 9 Männer Gebrauch gemacht. 4 Mitarbeiterinnen waren in Elternzeit, in Teilzeit haben 107 Frauen und 13 Männer gearbeitet.

Darüber hinaus wurde im Berichtszeitraum ein **Eltern-Kind-Büro** eingerichtet, um den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, auf unvorhergesehene Betreuungseingänge direkt reagieren zu können. Das Beratungsangebot der **BUK** (Betrieblich unterstützt Kinderbetreuung) zum Thema Vereinbarkeit sowohl im Kontext der Betreuung von Kindern, als auch zur Pflege von Familienangehörigen, wurde in das Angebot des RVR integriert und wird zunehmend von den Beschäftigten in Anspruch genommen. Nicht zuletzt unterstützt der RVR mit einem Kooperationsvertrag ein **Projekt des KiTa Zweckverbandes** im Bistum Essen, bei dem die Betreuung von Kindern zu Randzeiten und auch über Nacht im Mittelpunkt steht. Seit Projektstart im Sommer 2016 hat bereits eine Kollegin zur besseren Vereinbarkeit von diesem Angebot Gebrauch gemacht. Dabei macht die Nähe zu den Dienstgebäuden des Verbandes die Attraktivität dieses Angebotes aus. Die inzwischen gut etablierten Regelungen zur Urlaubsplanung, mit der Bevorzugung der Beschäftigten von schulpflichtigen Kindern in der Ferienzeit, hat sich als kollegiales Element der guten Zusammenarbeit etabliert und unterstützt so auch die gute Zusammenarbeit in den Organisationseinheiten des RVR.

## **Ziel**

Entwicklung von Arbeitsbedingungen, die ein hohes Maß an Flexibilität ermöglichen, um die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen mit den beruflichen Anforderungen in Einklang zu bringen.

## **Maßnahmen**

Um dieses Ziel zu erreichen, braucht es ein Bündel von Maßnahmen, die zum Teil schon in den letzten Jahren beim RVR kontinuierlich entwickelt wurden.

Anknüpfend an die bereits bestehenden Möglichkeiten, sollen folgende Maßnahmen (siehe Kapitel 7.1.1 – 7.1.5) umgesetzt werden:

- Handreichung zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“
- Ausbau der Kooperation mit KITA-Maximus
- Bereitstellung von Betreuungsplätzen für Beschäftigtenkinder unter 3 Jahren
- Zertifizierung des Verbandes zum Thema Vereinbarkeit/Chancengleichheit
- Aktionstag für Kinder „Ich geh mit ins Büro“

Folgende Maßnahmen werden in einem fortlaufenden Qualifizierungs- und Entwicklungsprozess von den damit befassten Organisationseinheiten des RVR bearbeitet:

- Weitergabe der Infoangebote von BUK Familienservice an die Beschäftigten
- Teilzeit als Instrument der Vereinbarkeit auch für Führungskräfte und Männer stärker kommunizieren und umsetzen
- Qualifizierung der Beratung zum Thema Teilzeit mit Blick auf die Auswirkungen im individuellen beruflichen Werdegang

**Kennzahlen:** Inanspruchnahme der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

**Verantwortlich:** Referat Personal, Gleichstellungsstelle, Führungskräfte

### **7.1.1 Handreichung zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“**

Im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist der Umgang mit dem Thema Elternzeit nach der Geburt eines Kindes ein Kernstück der arbeitsplatzgestaltenden Maßnahmen, mit denen sich der Verband gerne auseinandersetzt. Die Vorgaben des Gesetzgebers werden selbstverständlich eingehalten. In der Regel wird auf den jeweiligen Arbeitsplätzen für

einen personellen Ausgleich im Sinne des LGG NW gesorgt, oftmals sogar schon mit Beginn der Mutterschutzfrist, um eine lückenlose Fortsetzung der Arbeit zu gewährleisten und eine reibungslose Übergabe der Tätigkeit zu sichern. In den letzten Jahren ist erfreulicherweise wieder eine Zunahme von Schwangerschaften bei Mitarbeiterinnen des RVR zu verzeichnen. War bisher das Thema Elternzeit fast ausschließlich ein Thema der weiblichen Beschäftigten, so übernehmen zunehmend auch die werdenden Väter des Verbandes die Verantwortung. Ein, wenn auch geringer, Anstieg bei der Inanspruchnahme von Elternzeit ist festzustellen. Ein gutes Angebot zum Thema Vereinbarkeit wird auch in Einstellungsgesprächen immer wichtiger: Es ist feststellbar ein wichtiges Entscheidungskriterium für einen Arbeitsplatz. Dieser Entwicklung will der RVR aktiv bei der Weiterentwicklung von Instrumenten und Maßnahmen Rechnung tragen.

### **Bericht zum Frauenförderplan 2013 – 2016**

Bisher wurden Mitarbeiter/innen vor Beginn der Elternzeit gemeinsam von Referat Personal und der Gleichstellungsstelle zu den Themen Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld, Teilzeit und Wiedereinstieg nach der „Familienphase“ beraten. Diese Beratung hat sich bewährt und soll fortgeführt werden.

#### **Ziel**

Weiterentwicklung des bestehenden Beratungs- und Informationsangebotes, das zur individuellen Lebensplanung herangezogen werden kann, um passgenaue Lösungen in Abstimmung mit dem Arbeitgeber zu entwickeln.

#### **Maßnahmen**

Eine Handreichung zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ soll mit dazu beitragen, dass die Beschäftigten des RVR die vielfältigen Informationen des Gesetzgebers und des RVR über die spezifischen Angebote des Verbandes leicht und übersichtlich zur Verfügung gestellt bekommen. Die Handreichung soll sowohl im Intranet/Internet, als aber auch in Schriftform veröffentlicht werden.

**Kennzahlen:** Der Informationsstand der Beschäftigten zum Thema Vereinbarkeit ist merklich angestiegen. Im Rahmen der Beratung zu diesem Thema lässt sich dies anhand der Fragen und Dauer der Beratung ablesen.

**Verantwortlich:** Gleichstellungsstelle, Referat Personal

### **7.1.2 Ausbau der Kooperation mit der „KiTa Maximus“**

Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in vielen Organisationen eng mit dem Angebot einer sogenannten betrieblichen Kinderbetreuung verbunden. In der Vergangenheit hat sich der RVR mit unterschiedlichen Modellen zum Thema „betriebliche Kinderbetreuung“ befasst, um für seine Beschäftigten ein passgenaues Angebot vorzuhalten. Bisher ist es leider nicht gelungen, betriebsnahe Betreuungsplätze für die Kinder von Beschäftigten vorzuhalten. Insbesondere die große regionale Streuung der Wohnstandorte der Beschäftigten führte dazu, dass ein lokales Angebot vor Ort im Umfeld des RVR nicht realisiert werden konnte.

Bereits in den Jahren 2013 - 2014 gab es eine „lose“ informelle Kooperation mit einer organisationsnahen Kindertagesstätte, mit deren Hilfe es in Einzelfällen gelang, Kindern von Beschäftigten einen KiTa-Platz anzubieten. Eine zufriedenstellende verlässliche Lösung konnte jedoch bisher nicht gefunden werden. Grundsätzlich wird angestrebt, auch in diesem Angebotssegment zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine verlässliche und nachhaltige Lösung zu entwickeln.

#### **Bericht zum Frauenförderplan 2013 – 2016**

Im Mai 2016 ist der RVR eine Kooperation mit dem durch den KiTa Zweckverband im Bistum Essen neu entwickelten Projekt „KiTa Maximus“ eingegangen. Ziel und Angebot des Projektes ist es, auch in „Randzeiten“ ein verlässliches Betreuungsangebot für Kinder anzubieten. Hierzu gehören u.a. die Betreuung nach 16:00 Uhr bis in die Abendstunden, Angebote in den frühen Morgenstunden vor 08:00 Uhr und die Betreuung über Nacht.

Der RVR hat dieses Projekt durch seine Öffentlichkeitsarbeit unterstützt, zumal die dafür vorgesehene KiTa von allen Dienstgebäuden des RVR fußläufig sehr gut erreichbar ist. Einige interessierte Beschäftigte haben sich bereits für das Angebot angemeldet.

#### **Ziel**

Im Berichtszeitraum soll das Angebot zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgebaut und weiter qualifiziert werden. Ziel ist, als Arbeitgeber, insbesondere für junge Fachkräfte, attraktiv zu bleiben. Die Personalauswahlgespräche in den vergangenen Jahren haben gezeigt, dass die Entscheidung für einen Arbeitgeber zunehmend auch durch die unterstützenden Rahmenbedingungen der Arbeitsplatzausgestaltung in Konkurrenz zu finanziellen Anreizen treten.

#### **Maßnahmen**

Im Berichtszeitraum soll die begonnene Kooperation mit dem Projekt „KiTa Maximus“ ausgebaut und innerhalb des RVR bekannt gemacht werden. Darüber hinaus soll die Zusammenarbeit mit dem KiTa Zweckverband auf eine breitere Basis gestellt werden, um im Bedarfsfall die Chancen für Beschäftigte, einen Kitaplatz in Arbeitsplatznähe zu erhalten, zu erhöhen.

Weitere Kooperationsfelder müssen im Berichtszeitraum mit dem Verband ausgelotet und konzeptionell entwickelt werden.

**Kennzahlen:** Anzahl der Kinder von Mitarbeiter\*innen, die einen Betreuungsplatz in Anspruch nehmen wollen.

**Verantwortlich:** Gleichstellungsstelle

### 7.1.3 Bereitstellung von U3- Betreuungsplätzen

Der kontinuierliche Anstieg der Geburten bei den Beschäftigten des RVR führt konsequenterweise zu konkreten Überlegungen, inwieweit der Verband – bei Bedarf - die jungen Eltern im Sinne einer besseren Vereinbarung von Familie und Beruf und einer zeitnahen Rückkehr an den Arbeitsplatz mit der Bereitstellung von Betreuungsplätzen unterstützen kann.

#### **Bericht zum Frauenförderplan 2013 – 2016**

Bereits im Berichtszeitraum hat es mehrfach Überlegungen gegeben, inwieweit der RVR, z.B. durch die Beteiligung an einer privaten Kindertagesstätte über den Ankauf von sog. Belegplätzen, den wachsenden Bedarf bei RVR-Beschäftigten an arbeitsplatznahen Betreuungsplätzen realisieren kann. Ebenso wurde über Kooperationsprojekte mit den benachbarten Verbänden Emschergenossenschaft und Ruhrverband gemeinsam beraten. Nicht zuletzt aus Kostengründen und aufgrund der Tatsache, dass eine tatsächlich tragfähige Lösung nicht gefunden wurde, sind bis heute konkrete Realisierungsschritte noch nicht in Angriff genommen worden.

#### **Ziel**

Ziel ist, eine möglichst optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten und damit Fachkräfte für den Verband zu gewinnen und langfristig zu binden.

#### **Maßnahmen**

Im Berichtszeitraum soll ein konzeptionell wirksames und finanziell tragbares Kinderbetreuungsangebot für Kinder unter 3 Jahren für Beschäftigte des Verbandes realisiert werden. Wesentliche Anforderungen sind u.a. die Nähe zum Arbeitsplatz, Flexibilität bei der Inanspruchnahme von Betreuungszeiten und wenn möglich, eine Kooperation mit anderen Trägern, um die Umsetzung nachhaltig auf mehrere Schultern zu verteilen.

**Kennzahlen:** Anzahl der bereitgestellten Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren und die entsprechende Auslastung.

**Verantwortlich:** Verbandsleitung, Gleichstellungsstelle und verschiedene Fachreferate

### 7.1.4 Zertifizierung des RVR „Total E-Quality Prädikat“

Die Entwicklung des RVR zu einem modernen und attraktiven Arbeitgeber, der sowohl die gesellschaftlichen Anforderungen als auch die Vorgaben durch das Landesgleichstellungsgesetz NW erfüllt und bei der Ausweitung seines Angebotes zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Chancengleichheit auch die Zukunft im Blick hat, soll durch diese Zertifizierung nach innen und nach außen dokumentiert werden.

**Daten:** siehe Tabellen im Anhang u. a. zum Thema Teilzeit

#### **Bericht zum Frauenförderplan 2013 – 2016**

Der RVR hat seit dem ersten Frauenförderplan im Jahr 2001 kontinuierlich seine Maßnahmen sowohl zur Umsetzung der Chancengleichheit/Frauenförderung als auch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterentwickelt. Mit den Vorgaben durch das LGG NW, aber auch mit der Entwicklung von eigenen Standards konnten bis zum Ende des Berichtszeit-

raums eine Vielzahl von Angeboten entwickelt werden: Eltern-Kind-Büro, Dienstvereinbarung Arbeitszeit, Tele-Heimarbeit, Mobiles Arbeiten, Regelungen bei Abwesenheit in der Elternzeit, Beurlaubung, Teilzeit, Auswahlverfahren, Quotierung bei Unterrepräsentanz von Frauen usw.

## **Ziel**

Weiterentwicklung von chancengerechten Rahmenbedingungen für die Arbeitsplätze und das Arbeitsumfeld des RVR.

Mit der angestrebten Zertifizierung des RVR mit dem Total-E-Quality Zertifikat sollen die bisherigen Leistungen des RVR zur aktiven Frauenförderung und besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit dem Ziel der tatsächlichen Umsetzung der Chancengleichheit dokumentiert, honoriert und auch für die Öffentlichkeit sichtbar gemacht werden. Damit soll aber auch die Entwicklungsperspektive für die Zukunft geschärft und ein höheres Maß an Verbindlichkeit erzielt werden.

## **Maßnahmen**

Die Federführung bei der Bewerbung um das Zertifikat wird bei der Gleichstellungsstelle liegen.

Perspektivisch soll eine RVR-interne Arbeitsgruppe diesen Prozess begleiten, um gemeinsam die bisher erreichten Ziele zu benennen, zu würdigen und Maßnahmen und Schritte für die Zukunft zu erarbeiten. Der Zertifizierungsprozess setzt die Gemeinschaftsleistung der gesamten Organisation voraus, um sicherzustellen, dass alle beteiligten Akteure eines solchen Prozesses gemeinsam und auch für die Zukunft Verantwortung übernehmen.

Die Anerkennung der Leistungen und Angebote des Verbandes durch die offizielle Zertifizierung mit dem Total-E-Quality Zertifikat werden angestrebt.

**Kennzahlen:** Der RVR erhält das Total E-Quality Prädikat

**Verantwortlich:** Gleichstellungsstelle, Referat Personal, Referat Zentrale Dienste, Personalrat

### **7.1.5 Aktionstag „Morgen geh ich mit ins Büro“**

Die Lebenswelten von Erwachsenen, Kindern und Jugendlichen sind durch unser modernes Arbeitsleben zunehmend diversifiziert. Eine Verknüpfung bedeutet insbesondere für die Eltern einen sehr hohen kontinuierlichen Kommunikationsaufwand. Um das Verständnis der Kinder für Arbeitsprozesse der Eltern zu stärken, aber auch den Kindern und Jugendlichen einen fachlich inhaltlichen Zugang zu ermöglichen, bedarf es gemeinsamer Erlebnisangebote, die die Abstraktionen der Arbeitswelt konkretisieren. Der RVR kann seine Beschäftigten mit vielfältigen Aktionen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen, um eine Brücke zwischen privatem, individuellem Umfeld mit Kindern und dem beruflichen Alltag zu schlagen.

### **Bericht zum Frauenförderplan 2013 – 2016**

Mit der Einrichtung des Eltern-Kind-Büros im Mai 2016 wurde die Bereitschaft des RVR dokumentiert, Beschäftigten die Möglichkeit zu bieten, in unvorhersehbaren und damit unplanbaren Alltagssituationen ihre zu betreuenden Kinder mit ins Büro nehmen zu können. Gab es in der Vergangenheit eine unkommentierte Duldung durch die Vorgesetzten und die Kolleginnen und Kollegen, so gibt es heute nicht nur die offizielle Einladung, sondern auch ein

entsprechendes „kindgerechtes Angebot“, das es Eltern auch in „schwierigen“ Betreuungssituationen ermöglicht, sowohl ihre Arbeit zu erledigen als auch angemessene kurzfristige Betreuung sicherzustellen.

Darüber hinaus gibt es allerdings wenige Schnittstellen im Berufsalltag des RVR, bei denen die Lebenswelten von Beschäftigten und ihren Kindern aufeinandertreffen.

### **Ziel**

Mit der Einführung eines „Morgen geh ich mit ins Büro“-Tages soll den Beschäftigten die Möglichkeit eingeräumt werden, ihre Kinder über die Aufgaben des Verbandes, die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen und über die Produkte des Verbandes zu informieren. Ziel soll sein, ein besseres Verständnis bei den Kindern für den Arbeitsalltag der Eltern zu entwickeln. Heranwachsende Kinder hätten darüber hinaus die Chance, sich mit Arbeitsfeldern auseinanderzusetzen, die möglicherweise in der Zukunft für sie attraktiv sein können. Ziel ist auch eine größere Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten.

### **Maßnahmen**

Im Rahmen eines Aktionstages sollen die Organisationseinheiten und Büros des RVR für „neugierige“ Kinder von Beschäftigten offen stehen, um einen Einblick in die vielfältige Arbeitswelt des Verbandes zu ermöglichen. Eine Konkretisierung der Projektidee sollte möglichst unter Beteiligung vieler Akteure entwickelt und umgesetzt werden.

**Kennzahlen:** In 2017 und den Folgejahren soll der Aktionstag angeboten und durchgeführt werden.

**Verantwortlich:** Gleichstellungsstelle und noch näher zu identifizierende andere Akteure



## 8. Themenblock Frauen in Führungspositionen

Das Verhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen ist nach wie vor nicht ausgeglichen. Die Datenanalyse zeigt, dass insbesondere in der Referatsleitungsebene, Frauen auffällig unterrepräsentiert sind.

### Funktionsstellen beim RVR

Funktionen	insgesamt	Frauenanteil	%	Männeranteil	%	Quote nach LGG erreicht
Referatsleitung	17	5	29%	12	71%	nein
Teamleitung	30	13	43%	17	57%	nein
Revierleitung	13	4	31%	9	69%	nein
<b>Gesamt</b>	<b>60</b>	<b>22</b>	<b>37%</b>	<b>38</b>	<b>63%</b>	<b>nein</b>

### Bericht zum Frauenförderplan 2013 – 2016

Zu dieser Thematik wurden seit dem ersten Frauenförderplan kontinuierlich Ziele vereinbart, die mit dazu beigetragen haben, dass wir heute einen Anteil von Frauen in Führungspositionen in Höhe von 39 % haben. Diese Ziele wurden vor allen Dingen auf der Grundlage von fairen Auswahlverfahren, frauenspezifischen Fortbildungsangeboten und den Zielvereinbarungen zur Frauenförderung erreicht.

#### Ziel

Erhöhung des Frauenanteils innerhalb der nächsten 3 Jahre um 11 % auf insgesamt 50 % bei den Referatsleiterinnen/Teamleiterinnen/Revierleiterinnen.

#### Maßnahmen

Um das neu gesetzte Ziel zu erreichen, sollen sich sowohl Männer als auch Frauen auf Grundlage eines Führungskräftenachwuchstrainings auf Führungsaufgaben vorbereiten. Während dieses Trainings werden Methoden eingesetzt, die es den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ermöglichen, ihre Fähigkeiten weiter zu entwickeln. Dies kann z. B. durch eine Coaching-Frequenz, eine Projektarbeit, ein Mentor-/Mentorinnenprogramm oder durch die Kollegiale Fallberatung erfolgen. Mit diesen Programmen soll der Start in die potenzielle Übernahme von Führungsverantwortung verbessert und erleichtert werden. Alle bisher schon eingeführten Personalentwicklungsinstrumente werden selbstverständlich ebenfalls weiter zur Unterstützung bei der Wahrnehmung von Führungsverantwortung angeboten.

**Kennzahl:** Frauenanteil in Führungspositionen

**Verantwortlich:** Referat Personal, Gleichstellungsstelle, alle Führungskräfte beim RVR

## **9. Gender Mainstreaming in den Aufgabenfeldern des RVR**

Gender Mainstreaming lässt sich am besten mit „Leitbild der Geschlechtergerechtigkeit“ übersetzen. Das bedeutet, bei allen gesellschaftlichen und politischen Vorhaben die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

Dieses Vorgehen basiert auf der Erkenntnis, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt und Männer und Frauen in sehr unterschiedlicher Weise von politischen und administrativen Entscheidungen betroffen sein können.

Gender Mainstreaming bedeutet also zu berücksichtigen, dass eine Regelung für die Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern unterschiedliche Auswirkungen haben kann, daher "Gender". Dies gilt für alle Regelungen, nicht nur für solche mit einem ausdrücklichen Gleichstellungsziel, daher "Mainstreaming".

Mit dem Amsterdamer Vertrag 1999 wurde Gender als umfassende Strategie und handlungsleitende Perspektive für alle Bereiche des öffentlichen Dienstes vereinbart und somit auch grundlegend für die Handlungs- und Gestaltungsoptionen des RVR. Damit soll diese Strategie in allen Aufgabenfeldern des Verbandes ihren Niederschlag finden.

### **Daten:**

Als Grundlage wurde bisher der im Jahre 2000 erarbeitete „Frauenatlas Ruhrgebiet“ genutzt, der fortlaufend durch die Datenaktualisierung zu thematischen Einzelthemen aus dem Referat Bildung und Soziales fortgeschrieben wird. Eine umfängliche Neubearbeitung muss strategisch überprüft werden.

### **Beschreibung:**

Das Thema Gender Mainstreaming in den Strategiefeldern des Verbandes wird schon seit etwa 15 Jahren durch die zuständigen Fachreferate im planerischen Bereich und die Gleichstellungsstelle des Verbandes fachlich implementiert und umgesetzt.

### **Bericht zum Frauenförderplan 2013 – 2016**

Zur Umsetzung der Genderstrategie wurden in der Vergangenheit den Beschäftigten umfassende Schulungsangebote gemacht. Zwischen der Verbandsleitung und der Gleichstellungsbeauftragten wurden zwei Pilotthemenfelder definiert, auf denen umfassend und strategisch das Thema Gender/Geschlechtergerechtigkeit umgesetzt wurde und wird. Ausgewählt wurde der Bereich Regionalentwicklung/Planung und der Bereich Gesundheitsmanagement. Im Bereich Gesundheitsmanagement wurde systematisch durch die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten am Lenkungskreis Gesundheitsmanagement das Thema Gender eingebracht. Sowohl bei den Gesundheitsbefragungen als auch bei der Entwicklung von Maßnahmen im Gesundheitsmanagement wurde die Genderperspektive umgesetzt. Beispielhaft sei eine Vielzahl von Fortbildungsangeboten genannt, die insbesondere durch weibliche Beschäftigte in Anspruch genommen wurden. Es gab aber auch eine Fortbildungsreihe, die sowohl explizit nur für Frauen als auch explizit nur für Männer entwickelt wurde. Dabei ging es um „Frauen in der Lebensmitte /bzw. Männer in der Lebensmitte – berufliche und persönliche Perspektiven“.

Im Themenfeld Regionalentwicklung/Planung wurde die Implementierung der Genderperspektive systematisch für Teilbereiche wie Mobilität, städtebauliche Planung, Regionalentwicklung und in den letzten Jahren umfänglich durch die Beteiligung am regionalen Diskurs zur Aufstellung des Regionalplans bearbeitet. Sowohl durch die Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeiterinnen des Bereichs Regionalentwicklung aber insbesondere auch durch die Beteiligung und Unterstützung des Frauen-Netzwerkes Ruhrgebiet konnte seit 2002 das Thema Gender Mainstreaming systematisch in die Arbeit eingebracht werden. Unterstützt

durch Schulungen, Fachveranstaltungen und die Installierung eines interdisziplinären Arbeitskreises Gender beim RVR im Referat Regionalentwicklung wurde der Gesamtprozess verstetigt und durch konkrete Projekte und Ergebnisse etabliert. Im Kontext der regionalen Herangehensweise ist der RVR in der Fachöffentlichkeit dafür mehrfach im Rahmen von regionalen, nationalen und internationalen Fachveranstaltungen gewürdigt worden. Dieser strategische Ansatz hat nicht zuletzt in den Strategiefeldern des RVR als Querschnittsthema seinen Niederschlag durch das Themenfeld „Chancengleichheit“ gefunden.

### **9.1.1 Familienfreundliche Metropole Ruhr**

#### **Ziel**

Repräsentanz der Metropole Ruhr als „Familienfreundliche Region“

#### **Maßnahmen**

Erarbeitung einer Internetpräsentation zum Thema „Familienfreundliches Ruhrgebiet“

Im Rahmen des Arbeitskreises Gleichstellung wurde aufgrund einer Präsentation aus dem Kreis der Beteiligten zum Thema „Geonetzwerk Ruhr“ die Idee geboren, aus dem vorhandenen Datenfundus eine interaktive Karte zu entwickeln, die es an der Region interessierten Menschen ermöglicht, sich einen umfassenden Überblick über die „Familienfreundliche Infrastruktur“ in allen Kommunen und Gemeinden der RVR-Gebietskulisse zu verschaffen. Als interdisziplinäre Aufgabenstellung zwischen dem Referat Geoinformation und Raumbewachung, dem Referat Öffentlichkeitsarbeit und der Gleichstellungsstelle als Vertreterin des AK-Gleichstellung soll eine solche „Familienfreundliche Plattform“ für den Internetauftritt des RVR/Metropole Ruhr erarbeitet und den Bürgerinnen und Bürgern zur Verfügung gestellt werden.

Eine erste Internetpräsentation konnte bereits Ende 2016 bereitgestellt werden, soll aber im Berichtszeitraum als interdisziplinäres Projekt weiterentwickelt werden, bei dem insbesondere die Mitgliedskommunen als Kooperationspartner stärker einzubinden sind.

**Kennzahlen:** Nutzung der Internetpräsentation durch Bürgerinnen und Bürger (Clicks)

### **9.1.2 Schulungsangebote für die verschiedenen Fachreferate zur Erarbeitung einer fachspezifischen Genderkompetenz**

### **9.1.3 Durchführung eines „Gender-Aktionstages“ für interessierte Fachreferate**

#### **Ziel zu 9.1.2 und 9.1.3**

Implementierung der Genderstrategie in allen Aufgabenbereichen des RVR. Erweiterung der Genderkompetenz bei den Beschäftigten des RVR.

#### **Maßnahmen**

Eine schlüssige konzeptionelle Vorlage für die Maßnahmen 9.1.2 und 9.1.3 wird im Berichtszeitraum entwickelt.

**Kennzahlen:** Anteil der beteiligten Fachreferate an dem „Gender-Aktionstag“, Anteil der Teilnehmer/innen an den Schulungsangeboten

**Verantwortlich:** Gleichstellungsstelle, alle Referate des RVR, Verbandsleitung

## 10. Gremienbesetzung

Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien sollen gemäß § 12 LGG geschlechtersparitätisch besetzt werden. Bei der Bildung von Arbeitsgruppen, Projektgruppen, Auswahlkommissionen u. ä. ist auf eine paritätische Besetzung hinzuwirken.

Die Soll-Vorschrift gewährleistet, dass von dem Grundsatz nur in Ausnahmefällen, z. B. bei einem auf der Repräsentationsstruktur des jeweiligen Gremiums beruhenden funktionsbedingten Proporz, abgewichen werden kann. Wenn keine Umstände vorliegen, die eine geschlechterparitätische Gremienbesetzung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen ausschließen, bedeutet das „Soll“ ein „Muss“.

Die Beachtung des Gebotes der gleichberechtigten Gremienteilhabe aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen ist z. B. dann ausgeschlossen, wenn die Gremienmitgliedschaft bestimmter Funktionsträgerinnen oder Funktionsträger auf rechtlichen Vorgaben beruht oder in einem Kreis von Funktionsträgerinnen oder Funktionsträgern keine oder nicht genügend Frauen zur Verfügung stehen.

### Bericht Frauenförderplan 2013 – 2016

Die Gleichstellungsstelle ist beim RVR in allen sechs Kommissionen, im Lenkungskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), in vielen Arbeitsgruppen und bei Stellenauswahlverfahren vertreten. Es wurde darauf hingewirkt, dass bei der Besetzung ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreicht wird.

#### Ziel

Eine ausgewogene Besetzung in allen Gremien ist noch nicht erreicht. Ein Grund hierfür ist, dass deren Besetzung häufig funktionsbezogen erfolgt. Eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in Gremien dürfte somit von der Erhöhung des Frauenanteils auf allen Hierarchieebenen abhängig sein.

Damit die Sichtweisen, Interessen und Lebenssituationen von Frauen im Interesse ausgewogener Entscheidungen verstärkt berücksichtigt und durchgesetzt werden können, ist es notwendig, den Frauenanteil in Gremien, entsprechend dem klaren gesetzlichen Auftrag, im Berichtszeitraum zu erhöhen.

#### Maßnahmen

Jede Gremienbesetzung, bei der statt einer Frau ein Mann berufen wird, sollte schriftlich begründet werden und eine frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen. Darüber hinaus könnte in den jeweiligen Fachbereichen die Erstellung von Expertinnen-Listen die Auswahl von Frauen erleichtern.

**Kennzahlen:** Eine Quote von 50 % wird erreicht

**Verantwortlich:** Referat Personal, Geschäftsstellen der jeweiligen Kommissionen, Gleichstellungsstelle

## 11. Beteiligungen

Bei der Gründung von Unternehmen in Rechtsformen des Privatrechts durch den RVR, soll die Anwendung des LGG im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden (§ 2 Abs. 3 LGG). Darüber hinaus wird bei der Überarbeitung oder Neufassung der derzeit bestehenden Gesellschaftsverträge von der Beteiligungssteuerung darauf geachtet werden, dass der § 2 Abs. 3 LGG möglichst berücksichtigt wird.

## 12. Berichtspflicht und Controlling


Jeder Bereich und jedes Referat hat im Rahmen der übertragenen Personalverantwortung unter Berücksichtigung der Gegebenheiten vor Ort, die in diesem Frauenförderplan festgelegten Ziele zu unterstützen. Bei allen Personalentscheidungen und –planungen ist der Frauenförderplan einzubeziehen.

Während der Geltungsdauer des Frauenförderplans überprüft das Referat Personal die Einhaltung der Zielvorgaben und informiert die Regionaldirektorin, ob nach Maßgabe des § 6 V LGG ergänzende Maßnahmen zu ergreifen sind. Die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat werden hieran frühzeitig und umfassend beteiligt.

## 13. Schlussbestimmungen

Mit Beschlussfassung der Verbandsversammlung in der Sitzung am 07.04.2017 tritt der Frauenförderplan für die Dauer von 3 Jahren in Kraft. Er wird auf der Internetseite des RVR sowie im Intranet des RVR bekannt gemacht und allen Beschäftigten, Beamtinnen und Beamten zur Verfügung gestellt.

Essen, den 06.03.2017



Karola Geiß-Netthöfel  
Regionaldirektorin

## Anlagen Statistiken

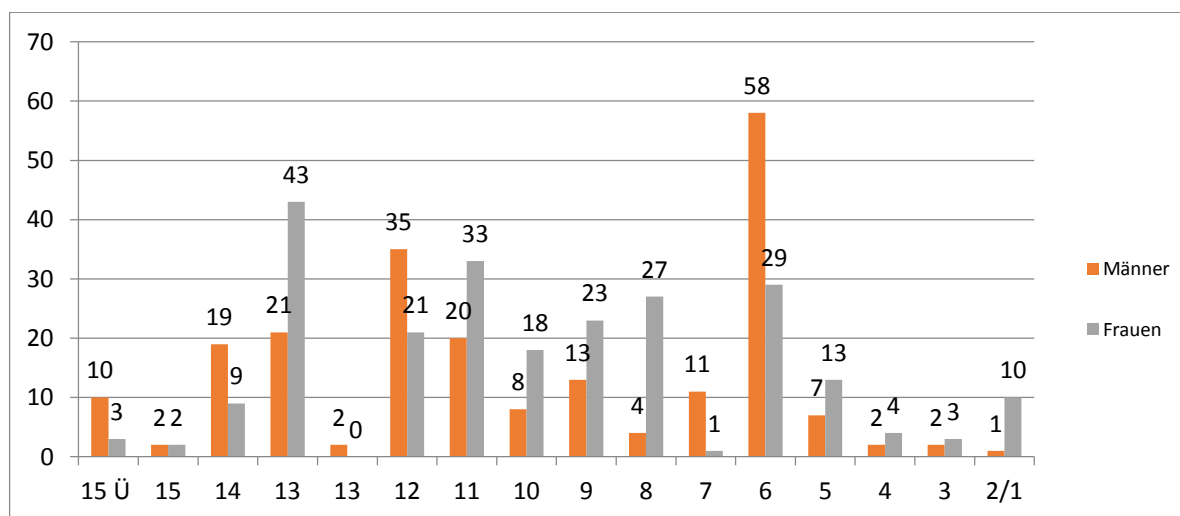
### Gesamtübersicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim RVR (01.07.2016)

		Frauen	Männer	Prozent. Anteil Frauen Stand 1.7.2016	Bericht: Frauenanteil Stand 31.12.2012
Beamte	41	15	26	37 %	25 %
Beschäftigte	395	217	178	55 %	50 %
Azubis	18	7	11	39 %	20 %
<b>Gesamt</b>	<b>454</b>	<b>239</b>	<b>215</b>	<b>53 %</b>	<b>46 %</b>

### Gesamtübersicht nach Besoldungs- und Entgeltgruppen (01.07.2016)

Entgelt- gruppe	Besoldungs- gruppe	Gesamt	Frauen	Zeit-volu- men	Männer	Zeit-volu- men	Frauen-an- teil	Männer-an- teil	Quote nach LGG er- reicht
15 Ü	A 16	13	3	3,00	10	9,85	23%	77%	nein
15	A 15	4	2	2,00	2	2,00	50%	50%	ja
14	A 14	28	9	7,63	19	18,00	32%	68%	nein
13	A 13 hD	64	43	36,71	21	19,50	67%	33%	ja
13	A 13 gD	2	0	0,00	2	2,00	0%	100%	nein
12	A 12	56	21	18,64	35	34,46	38%	63%	nein
11	A 11	53	33	26,26	20	19,00	62%	38%	ja
10	A 10	26	18	14,72	8	7,77	69%	31%	ja
9	A 9	36	23	17,40	13	11,90	64%	36%	ja
8		31	27	23,78	4	4,00	87%	13%	ja
7		12	1	1,00	11	11,00	8%	92%	nein
6		87	29	22,14	58	56,31	33%	67%	nein
5		20	13	11,47	7	5,77	65%	35%	ja
4		6	4	2,82	2	2,00	67%	33%	ja
3		5	3	2,50	2	2,00	60%	40%	ja
2/1		11	10	3,51	1	1,00	91%	9%	ja

### Anzahl Frauen und Männer in den jeweiligen Entgeltgruppen (01.07.2016)



## Verteilung der Beschäftigten auf Laufbahn- und Berufsgruppen

Berufsgruppe	Entgelt- gruppe	W	M	Frauen- anteil	Männer- anteil	Quote nach LGG erreicht
höh. nichttechn. Verwaltungsdienst	15 Ü	1	2	33%	67%	nein
höh. nichttechn. Verwaltungsdienst	15	2	0	100%	0%	
höh. nichttechn. Verwaltungsdienst	14	3	9	20%	80%	nein
höh. nichttechn. Verwaltungsdienst	13	14	7	62%	38%	
<b>Gesamt:</b>		<b>20</b>	<b>18</b>	<b>49%</b>	<b>51%</b>	

geh. nichttechn. Verwaltungsdienst	12	5	8	37%	63%	nein
geh. nichttechn. Verwaltungsdienst	11	19	4	79%	21%	
geh. nichttechn. Verwaltungsdienst	10	12	2	82%	18%	
geh. nichttechn. Verwaltungsdienst	9	11	5	61%	39%	
		<b>47</b>	<b>19</b>	<b>66%</b>	<b>34%</b>	

mittl. nichttechn. Verwaltungsdienst	8	22	1	95%	5%	
mittl. nichttechn. Verwaltungsdienst	7	0	0	0%	0%	
mittl. nichttechn. Verwaltungsdienst	6	24	6	75%	25%	
mittl. nichttechn. Verwaltungsdienst	5	15	4	80%	20%	
mittl. nichttechn. Verwaltungsdienst	4	3	2	54%	46%	
mittl. nichttechn. Verwaltungsdienst	3	4	0	100%	0%	
mittl. nichttechn. Verwaltungsdienst	2/1	10	1	78%	22%	
<b>Gesamt:</b>		<b>78</b>	<b>14</b>	<b>82%</b>	<b>18%</b>	

höh. techn. Dienst	15Ü	1	1	50%	50%	
höh. techn. Dienst	15	0	2	0%	100%	nein
höh. techn. Dienst	14	6	6	50%	50%	
höh. techn. Dienst	13	22	12	61%	39%	
<b>Gesamt:</b>		<b>29</b>	<b>21</b>	<b>55%</b>	<b>43%</b>	

geh. techn. Dienst	12	9	19	29%	71%	nein
geh. techn. Dienst	11	14	13	49%	51%	nein
geh. techn. Dienst	10	6	6	46%	54%	nein
geh. techn. Dienst	9	10	6	59%	41%	ja
<b>Gesamt:</b>		<b>39</b>	<b>44</b>	<b>43%</b>	<b>57%</b>	nein

mittl. techn. Dienst	8	5	3	57%	43%	ja
mittl. techn. Dienst	7	1	11	0%	100%	nein
mittl. techn. Dienst	6	5	52	8%	90%	nein
mittl. techn. Dienst	5	1	3	25%	75%	nein
mittl. techn. Dienst	3	0	2	0%	100%	nein
<b>Gesamt:</b>		<b>12</b>	<b>71</b>	<b>11%</b>	<b>87%</b>	nein

## Verteilung der Beamtinnen und Beamten auf Laufbahnen

### I. Höherer Dienst

Berufsgruppe	Besol.Gr.			Frauen- anteil	Männer- anteil	Quote nach FGG er- reicht
höh. Forstdienst	A 16	0	1	0%	100%	nein
höh. Forstdienst	A 15	0	0	0%	0%	nein
höh. Forstdienst	A 14	0	1	0%	100%	nein
höh. Forstdienst	A 13	1	1	50%	50%	ja
<b>Gesamt</b>		1	3	25%	75%	nein

höh. nichttechn. Verwalt.dienst	A 16	0	3	0%	100%	nein
höh. nichttechn. Verwalt.dienst	A 15	0	1	0%	100%	nein
höh. nichttechn. Verwalt.dienst	A 14	1	2	27%	73%	nein
höh. nichttechn. Verwalt.dienst	A 13	3	1	74%	26%	ja
<b>Gesamt</b>		4	7	34%	66%	nein

höh. vermessungstechn. Dienst	A 16	0	1	0%	85%	nein
<b>Gesamt</b>		0	1	0%	100%	nein

höh. Dienst i.d. Datenverarb.	A 13	1	0	100%	0%	ja
<b>Gesamt</b>		1	0	100%	0%	ja

höh.wiss.Dienst i.d.Statistik	A 16	1	0	100%	0%	ja
<b>Gesamt</b>		1	0	100%	0%	ja

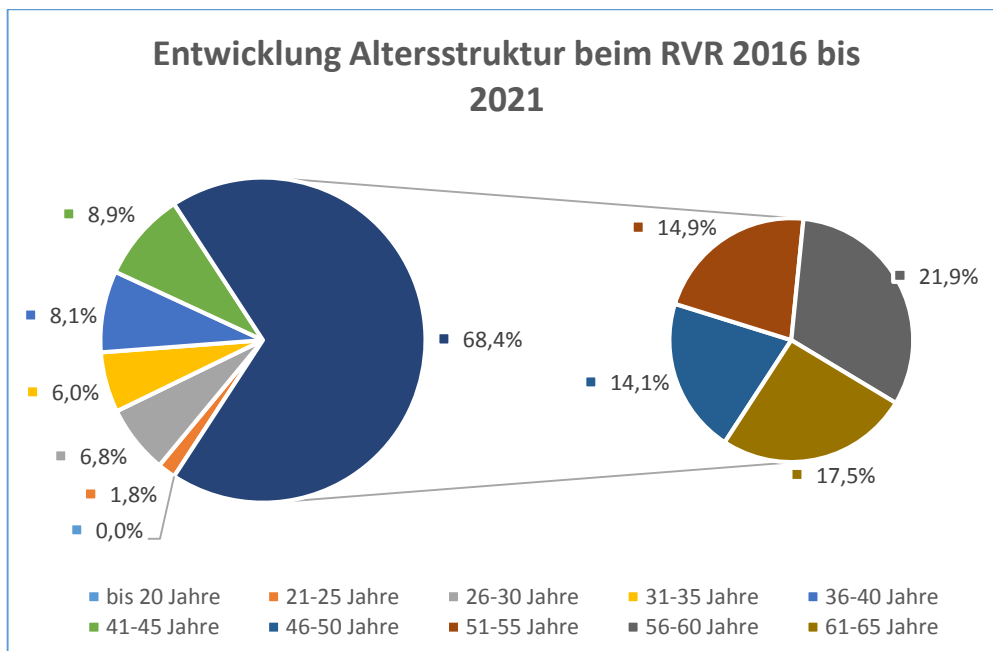
höh. Raumordnungsdienst	A 16	0	1	0%	100%	nein
<b>Gesamt</b>		0	1	0%	100%	nein

höh. D. i. Gartenbau u. Landespfl.	A 16	0	1	0%	100%	nein
höh. D. i. Gartenbau u. Landespfl.	A 14	1	0	100%	0%	ja
<b>Gesamt</b>		1	1	50%	50%	ja



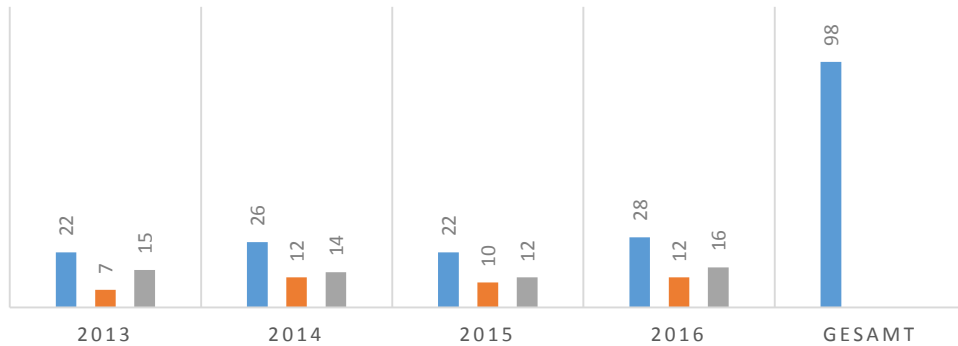
## II. Gehobener Dienst

Berufsgruppe	Besol.Gr.			Frauen- anteil	Männer- anteil	Quote nach FGG er- reicht
geh. Forstdienst	A 13	0	1	0%	100%	nein
geh. Forstdienst	A 12	1	4	11%	89%	nein
geh. Forstdienst	A 11	0	3	0%	100%	nein
<b>Gesamt</b>		1	8	6%	94%	nein
geh. nichttechn. Verwalt.dienst	A 13	1	1	50%	50%	ja
geh. nichttechn. Verwalt.dienst	A 12	5	3	63%	38%	ja
geh. nichttechn. Verwalt.dienst	A 11	0	0	0%	0%	nein
geh. nichttechn. Verwalt.dienst	A 10	0	0	0%	0%	nein
geh. nichttechn. Verwalt.dienst	A 9	0	1	0%	100%	nein
<b>Gesamt</b>		5	5	55%	45%	ja

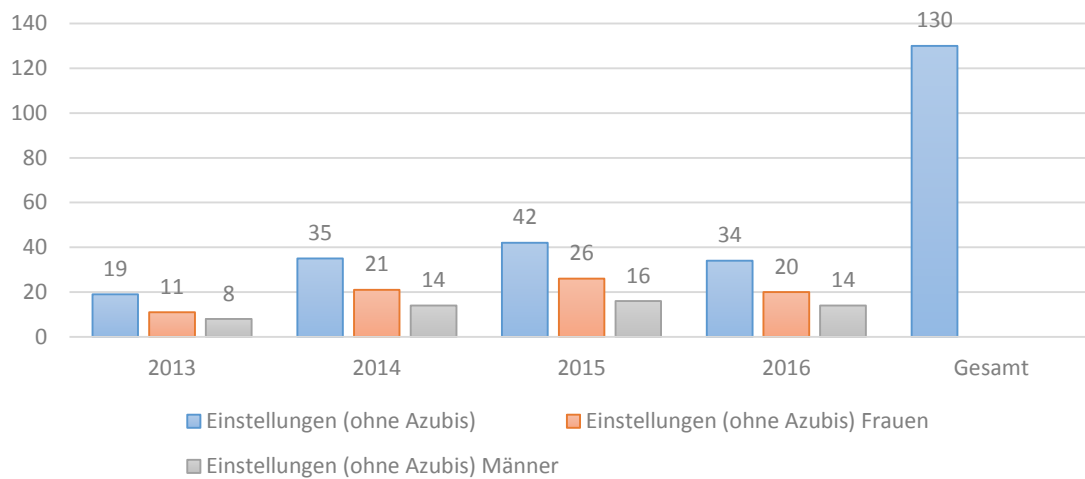


## BEENDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN 2013 - 2016

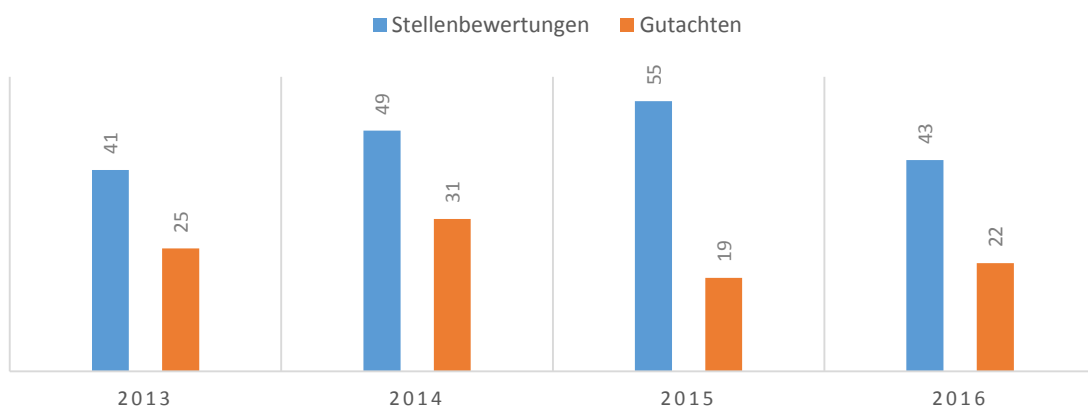
■ Beendigung von AV    ■ Beendigung von AV Frauen    ■ Beendigung von AV Männer



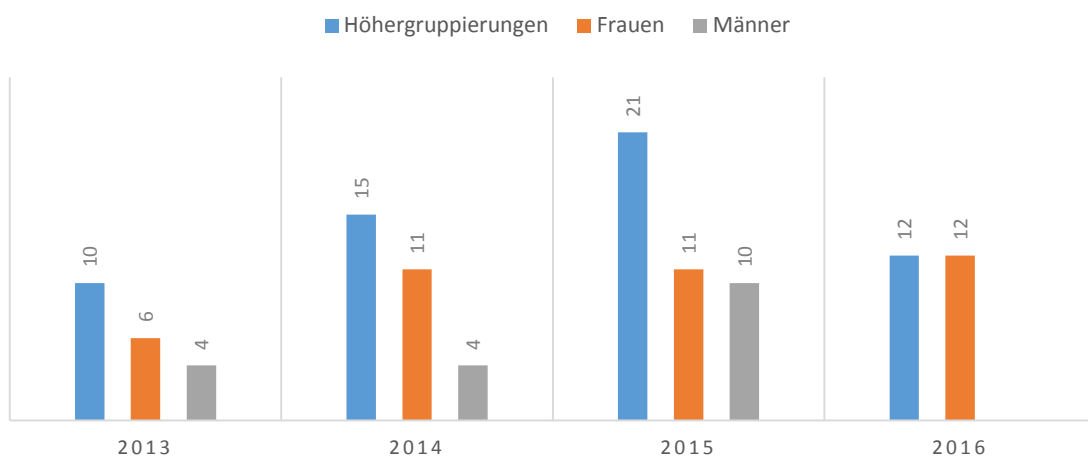
## Einstellungen ohne Auszubildende 2013 - 2016



## STELLEBEWERTUNGEN / GUTACHTEN 2013 - 2016



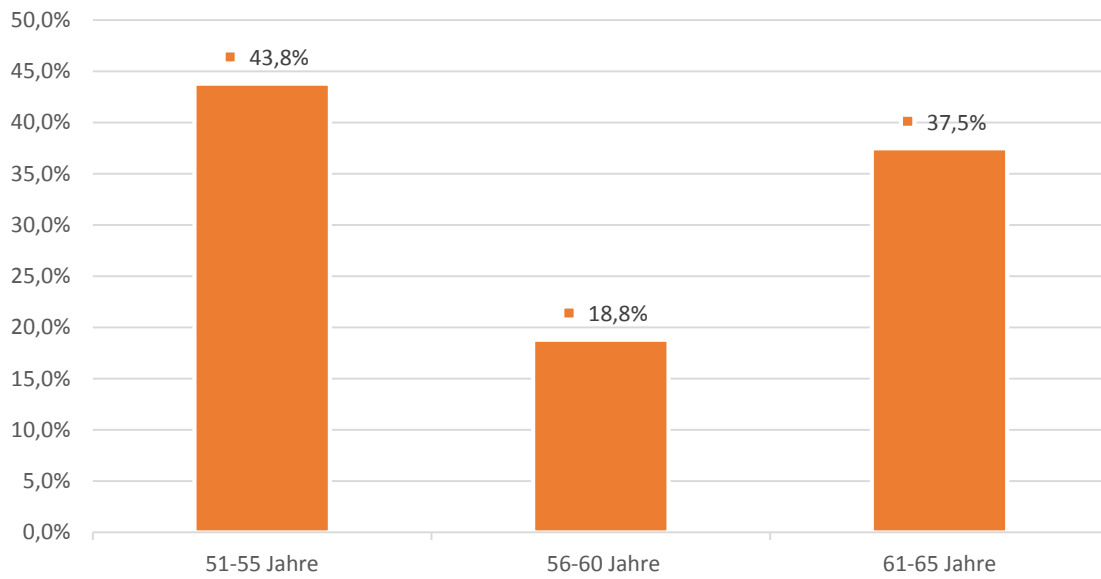
## HÖHERGRUPPIERUNGEN 2013 - 2016



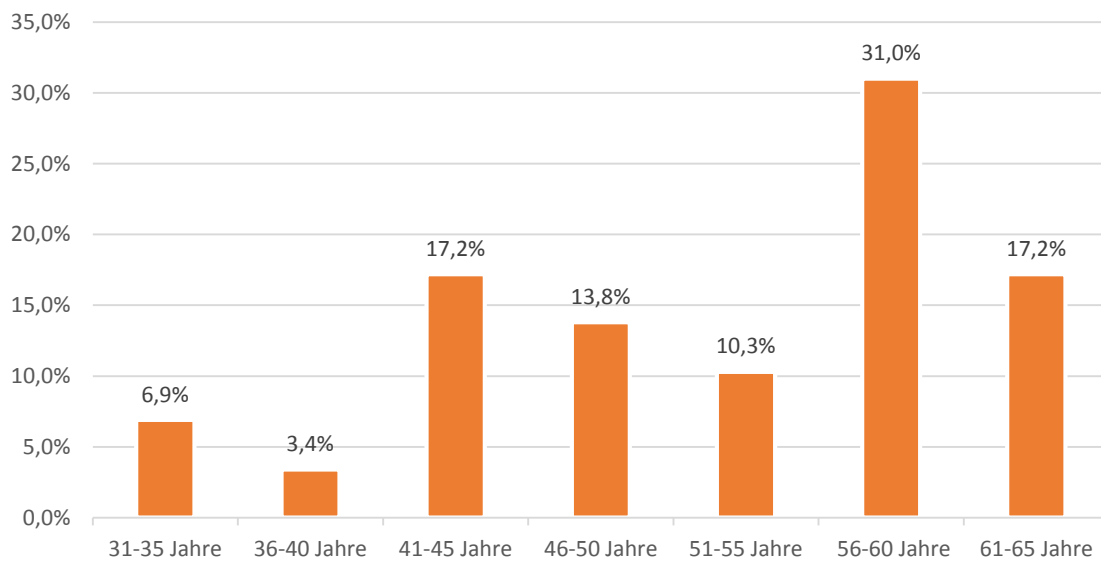
Frauen in Führungspositionen:

Funktionen	insgesamt	Frauenanteil	%	Männeranteil	%	Quote nach LGG erreicht
Referatsleitung	17	5	29%	12	71%	nein
Teamleitung	30	13	43%	17	57%	nein
Revierleitungen	13	4	31%	9	69%	nein
<b>Gesamt</b>	<b>60</b>	<b>22</b>	<b>37%</b>	<b>38</b>	<b>63%</b>	<b>nein</b>

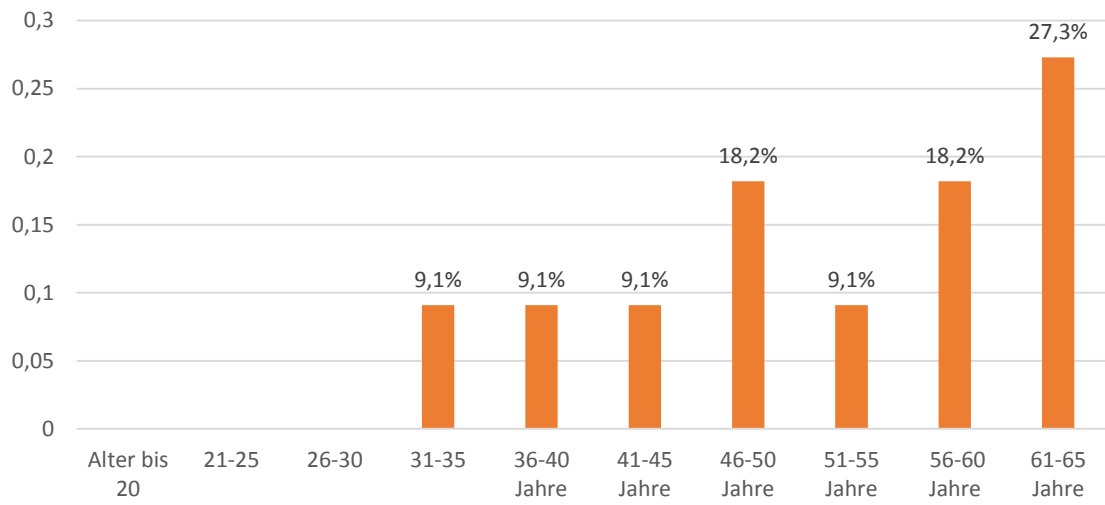
### Altersstruktur Referatsleitung beim RVR 2016



### Altersstruktur Teamleitung beim RVR 2016



### Entwicklung Altersstruktur Revierleitung beim RVR bis 2021

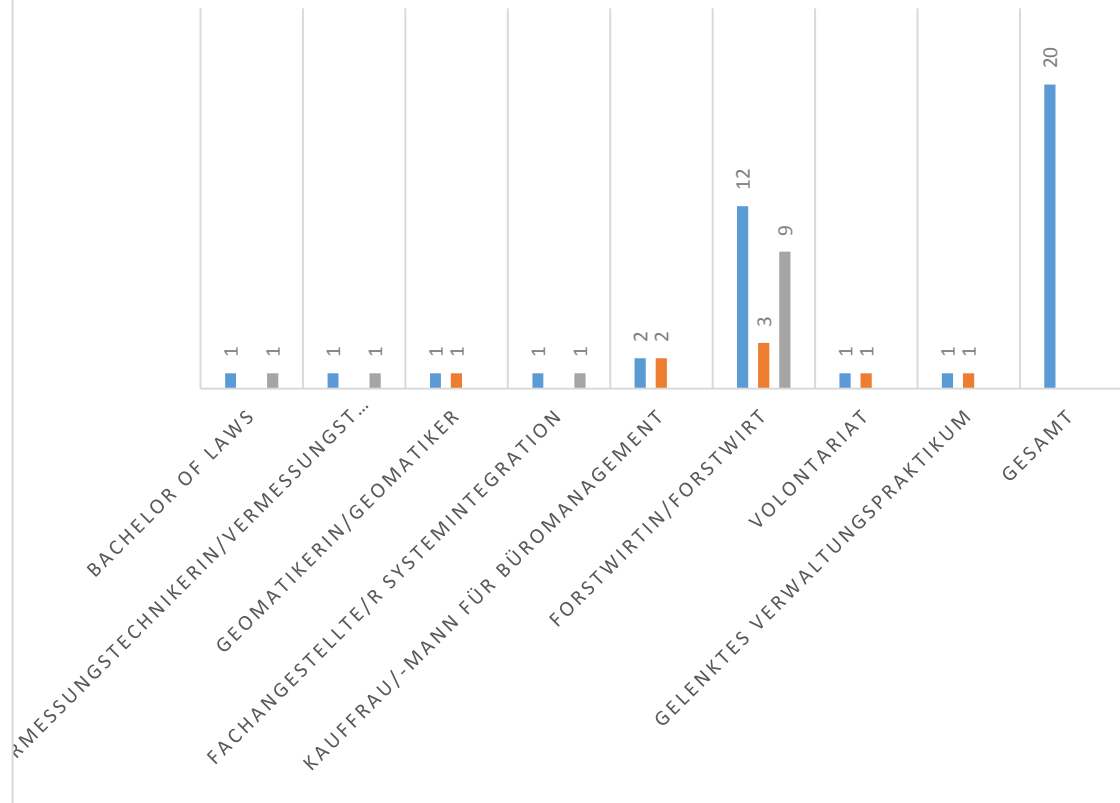


Beim RVR sollen folgende **Zielquoten** im Geltungszeitraum dieses Frauenförderplans erreicht werden:

Entgeltgruppe	Besoldungsgruppe	Frauenanteil in %	Quote nach LGG erreicht	Zielquote 2019 Frauenanteil
15 Ü	A 16	23%	nein	40%
15	A 15	50%	ja	
14	A 14	32%	nein	40%
13	A 13 hD	67%	ja	
13	A 13 gD	0%	nein	33%
12	A 12	38%	nein	50%
11	A 11	62%	ja	
10	A 10	69%	ja	
9	A 9	64%	ja	
8		87%	ja	
7		8%	nein	
6		33%	nein	40%
5		65%	ja	
4		67%	ja	
3		60%	ja	
2/1		91%	ja	

## AUSBILDUNGSSTELLEN 31.12.2016

■ Ausbildungsstellen insges. ■ davon Frauen ■ Davon Männer



## TELEHEIMARBEIT, MOBILE ARBEIT 01.07.2016

■ Frauen ■ Männer ■ Gesamt

