

**Abschlussbericht zur Umsetzung des
Frauenförderplans beim Regionalverband
Ruhr (RVR) 2006 – 2009 und zur
Personalentwicklung**

Inhalt

Seite

Stand der Umsetzung	1
Entwicklung der Bestandsanalyse (Eckdaten 31.12.2009)	1
Zielerreichung	2
• Entwicklung des Frauenanteils	2
Zielquoten	2
Funktionsstellen	3-4
Beförderungen und Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten	5
Stellenbesetzungen	5
• Standardisierte Auswahlverfahren	5
Personal und –Organisationsentwicklung	6
• Motivations- und Leistungsanreize	6
• Führung auf Probe	6
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	6
• Arbeitszeit	6
• Teilzeitbeschäftigung	6
- Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung im Berichtszeitraum	7
• Altersteilzeit	7
• Beurlaubungen/Freistellung	7
• Beratungsgespräche bei Schwangerschaft/Inanspruchnahme von Elternzeit	7
• Kinderbetreuung während der Sommerferien	8
• Alternierende Teleheimarbeit	8
Aus- und Fortbildung	8
• Qualifizierung	8
- Externe Fortbildung	8
- Inhouse Seminare	9
- Coaching	9
- Qualifizierungsmaßnahmen	9
- Führungskräfte training	10
- Mitarbeiterbefragung zur Gesundheitsförderung	10
- Führen mit Zielen	10
- EDV-Fortbildungen	10
• Ausbildung	11
- Ausbildungsstellen beim RVR	11
Gender Mainstreaming	12
Gremienbesetzung und Ähnliches	12
Beteiligungen	12

Abschlussbericht zur Umsetzung des Frauenförderplans RVR 2006 – 2009 und zur Personalentwicklung

Am 27.11.2006 verabschiedete die Verbandsversammlung des Regionalverbandes Ruhr auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LGG) den Frauenförderplan 2006 – 2009 für den Regionalverband Ruhr.

Im Rahmen der Berichtspflicht nach Ziffer 9 des geltenden Frauenförderplans wird Stellung genommen. Beschäftigte im Sinne dieses Berichtes sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Beamtinnen und Beamte.

Der folgende Bereich kommentiert in Kurzform Veränderungen im Personalbestand des RVR im Hinblick auf den Frauenförderplan 2006-2009.

Stand der Umsetzung

Entwicklung der Bestandsanalyse zum 31.12.2009

Die Gesamtzahl der Beschäftigten hat sich im Zeitraum 01.01.2006 bis 31.12.2009 um 17 Beschäftigte (16 Frauen/1 Mann) von 394 (davon 163 Frauen) auf 411 (davon 179 Frauen) erhöht. Prozentual hat sich der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Zahl der Gesamtbeschäftigten damit von 41 % auf 43 % erhöht. Diese verteilen sich wie folgt auf die einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen:

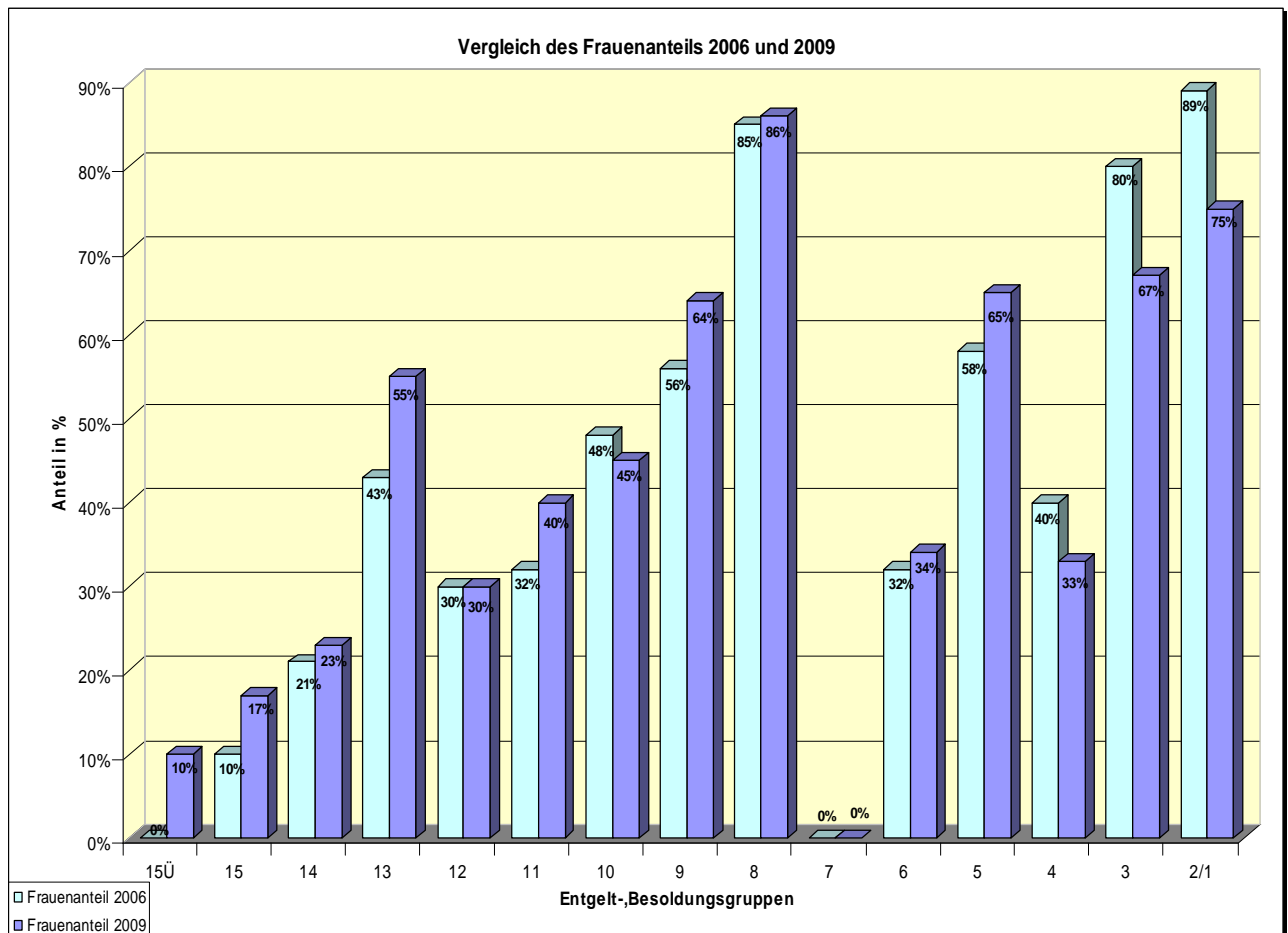
Entwicklung der Zahl der Beschäftigten von Januar 2006 bis Dezember 2009

Besoldungs- u. Entgelt- gruppen	01.01.2006		Quote nach LGG 2006	31.12.2009		Quote nach LGG 2009
	Frauen	Männer	Frauenanteil	Frauen	Männer	Frauenanteil
A 16 / 15 Ü	0	6	0%	1	9	10%
A 15 / 15	1	9	10%	1	5	17%
A 14 / 14	6	23	21%	7	23	23%
A 13 / 13	16	21	43%	24	20	55%
A 12 / 12	13	31	30%	14	32	30%
A 11 / 11	13	28	33%	17	26	40%
A 10 / 10	13	13	48%	13	16	45%
A 9 / 9	28	22	56%	32	18	64%
8	22	4	85%	12	2	86%
7	0	8	0%	0	9	0%
6	23	50	32%	28	55	34%
5	14	10	58%	17	9	65%
4	2	3	40%	2	4	33%
3	4	1	80%	2	1	67%
2/1	8	1	89%	9	3	75%
Gesamt	163	231	41%	179	232	43%

Zielerreichung

Ein Vergleich des Frauenanteils in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen am 31.12.2009 mit den des abgelaufenen Frauenförderplans Stand: 01.01.2006 zeigt, dass der Frauenanteil im gehobenen und höheren Dienst leicht angestiegen ist.

Entwicklung des Frauenanteils



Zielquoten

Mit Ablauf des Frauenförderplans zum 31.12.2009 wurden in 3 Besoldungs- und Entgeltgruppen (A 15/15, A13/13, A 11/11) die Zielquoten überschritten. Besonders erfreulich ist der Zuwachs der weiblichen Beschäftigten in der Entgeltgruppe A13/ E 13. In den Besoldungs- und Entgeltgruppen, in den keine Unterrepräsentanz vorlag, wurde im Berichtszeitraum die Frauenquote noch erhöht bzw. ist in den niedrigeren Entgeltgruppen (3, 2/1), der Frauenanteil zurückgegangen. In 5 Besoldungs-/Entgeltgruppen liegt keine Unterrepräsentanz vor, da die Frauenquote erfüllt ist.

Besoldungs-, Entgeltgruppen	Zielquoten lt. FFPI 2006-2009 Frauenanteil	Erfüllung der Zielquoten am 31.12.2009	Zielerreichungsstand
A 16 / 15 Ü	14 %	10 %	nicht erreicht
A 15 / 15	12 %	17 %	erreicht
A 14 / 14	28 %	23 %	nicht erreicht
A 13 / 13	46 %	55 %	erreicht
A 12 / 12	33 %	30 %	nicht erreicht
A 11 / 11	36 %	40 %	erreicht
A 10 / 10	48 %	45 %	nicht erreicht
A 9 / 9	56% Keine Unterrepräsentanz	64 %	Keine Unterrepräsentanz
8	85% Keine Unterrepräsentanz	86 %	Keine Unterrepräsentanz
7	0 %	0 %	1
6	32 %	34 %	erreicht
5	58% Keine Unterrepräsentanz	65 %	Keine Unterrepräsentanz
4	40 %	33 %	noch nicht erreicht
3	80% Keine Unterrepräsentanz	67 %	Keine Unterrepräsentanz
2/1	89% Keine Unterrepräsentanz	75 %	Keine Unterrepräsentanz

Funktionsstellen

Das Ziel, den Anteil der Frauen in Führungspositionen von 18% auf 29% zu erhöhen, konnte leider nicht erreicht werden. Kurzfristig erhöhte sich der Frauenanteil auf 24%, dies konnte jedoch nicht gehalten werden. Von dem Ziel fünf Teamleitungen mit Frauen zu besetzen, konnten bis zum 31.12.2009 nur 2 Frauen mit der Funktion der Teamleitung betraut werden. Die Besetzung der drei anderen Teamleitungen erfolgte mit männlichen Kollegen. Darüber hinaus sind drei weitere Teamleitungsstellen, die von Frauen wahrgenommen wurden, vakant. Der Frauenanteil in den Funktionsstellen hat sich im Berichtszeitraum aus den vorgenannten Gründen nur um 2% erhöht.

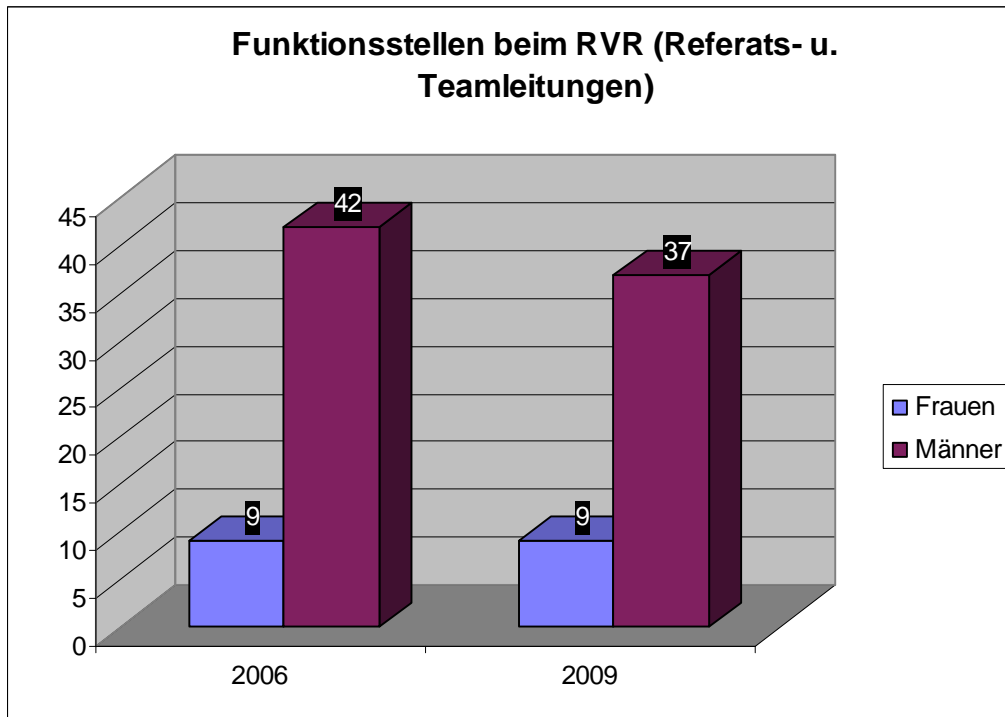
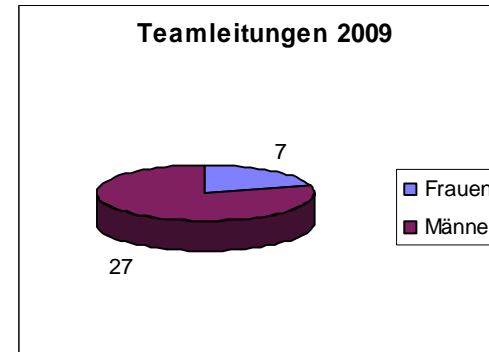
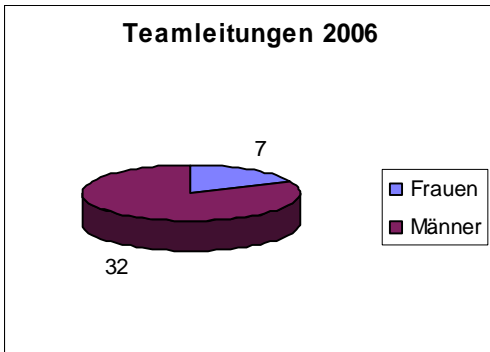
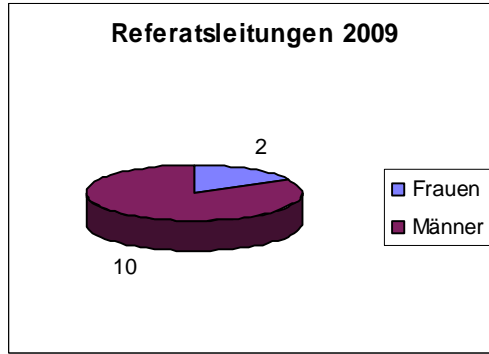
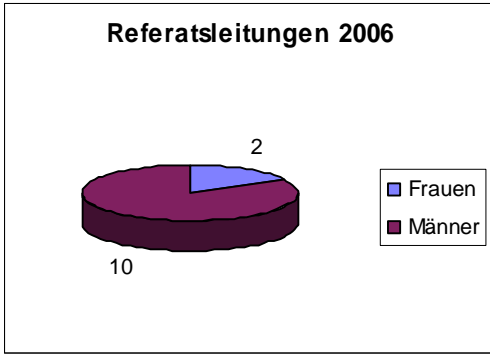
Im Berichtszeitraum wurden bereits Maßnahmen ergriffen, um eine weitere Referatsleitung mit einer Frau zu besetzen.

Stand:31.12.09

Zum Vergleich sind die Zahlen der Funktionsstellen mit Stand vom 01.01.2006 den Klammerzusätzen zu entnehmen.)

Führungsfunktionen	insgesamt	Frauen	%	Männer	%
Referatsleitung	12 (12)	2 (2)	17% (17%)	10 (10)	83% (83%)
Teamleitung	34 (39)	7 (7)	21% (18%)	27 (32)	79% (82%)
Gesamt	46 (51)	9 (9)	20% (18%)	37 (42)	80% (82%)

¹ Diese Entgeltgruppe gibt es nur für die zum 01.10.05 in den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst übergeleiteten Beschäftigten. Beim RVR sind dieser Entgeltgruppe nur Männer zugeordnet. Eine Veränderung dieser Quote ist hinsichtlich des Frauenanteils nicht möglich.



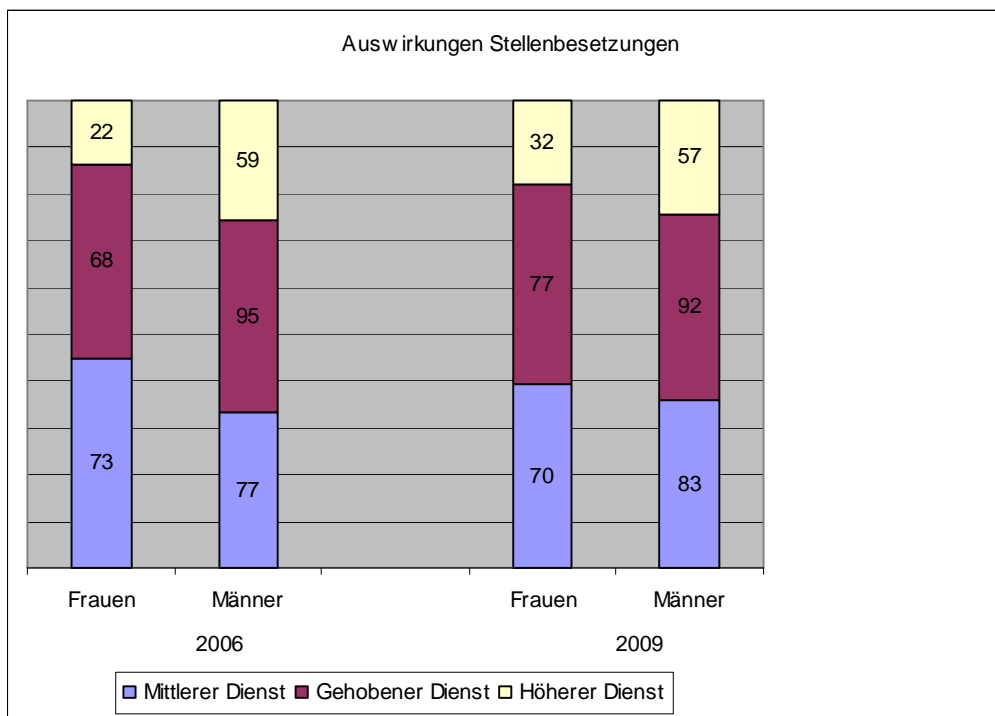
Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Zeitraum: 01.01.2006 – 31.12.2009

	Frauen	Männer
Übertragung höherwertiger Tätigkeiten/Höhergruppierungen	21	15
Beförderung	4	5

Stellenbesetzungen

In der Zeit vom 01.01.2006 bis zum 31.12.2009 erhöhte sich im höheren nichttechnischen und technischen Dienst der Frauenanteil um zehn Frauen, im gehobenen nichttechnischen und technischen Dienst um neun Frauen. Im mittleren nichttechnischen und technischen Dienst reduzierte sich die Anzahl um drei Frauen. Viele Einstellungen erfolgten zunächst im befristeten Arbeitsverhältnis, wurden aber zwischenzeitlich in einigen Fällen verlängert bzw. in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt. Insgesamt kann festgestellt werden, dass die Erhöhung des Frauenanteils darauf zurückzuführen ist, dass sich die Frauen aufgrund ihrer Eignung, Befähigung und fachlicher Leistungen im Stellenbesetzungsverfahren durchsetzen konnten.



Standardisierte Auswahlverfahren

Im Rahmen von Serviceorientierung und Qualitätsmanagement wurde im Referat Personal und Recht ein Arbeitskreis gebildet, um Bewerbungsverfahren zu standardisieren, die internen Abläufe zwischen dem Referat Personal und Recht und den beteiligten Fachreferaten zu optimieren und die Qualität der Auswahlverfahren mit dem Ziel der Bestenauslese nach den Kriterien Eignung, Befähigung, fachliche Leistung zu verbessern. Erste Veränderungen wurden bereits insbesondere bei den Aus-

wahlverfahren für Führungspositionen umgesetzt. Neben dem klassischen Interview wurden auch Rollenspiele, Präsentationsaufgaben oder Vorträge in die Verfahren integriert. Eine Stelle wurde im Rahmen eines Assessment-Center-Verfahrens besetzt.

Personal und- Organisationsentwicklung

Das Referat Personal und Recht hat im Berichtszeitraum einen umfassenden Entwurf für ein Personalentwicklungskonzept für den RVR erarbeitet. Dieses Konzept befindet sich derzeit in der Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Leiterin des Referats Gesundheit und Demografie, die einen eigenen Beitrag zum Thema Gesundheitsmanagement erbracht hat. Es ist beabsichtigt, dass der Frauenförderplan und seine Fortschreibung integraler Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes werden.

Motivations- und Leistungsanreize

Die Dienstvereinbarung über die leistungsorientierte Bezahlung, die gemeinsam mit dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle erarbeitet wird, steht nach dem erfolgten Tarifabschluss 2010 vor der abschließenden Bearbeitung.

Führung auf Probe

Das durch den TVöD eingeführte Instrument der „Führung auf Probe“ wurde im Berichtszeitraum beim RVR angewendet. Die Funktion der „Führung auf Probe“ wurde im Bereich der Teamleitung 3 Frauen und 2 Männern übertragen. Die Erprobungszeit wurde zwischenzeitlich von 3 Beschäftigten erfolgreich abgeschlossen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Arbeitszeit

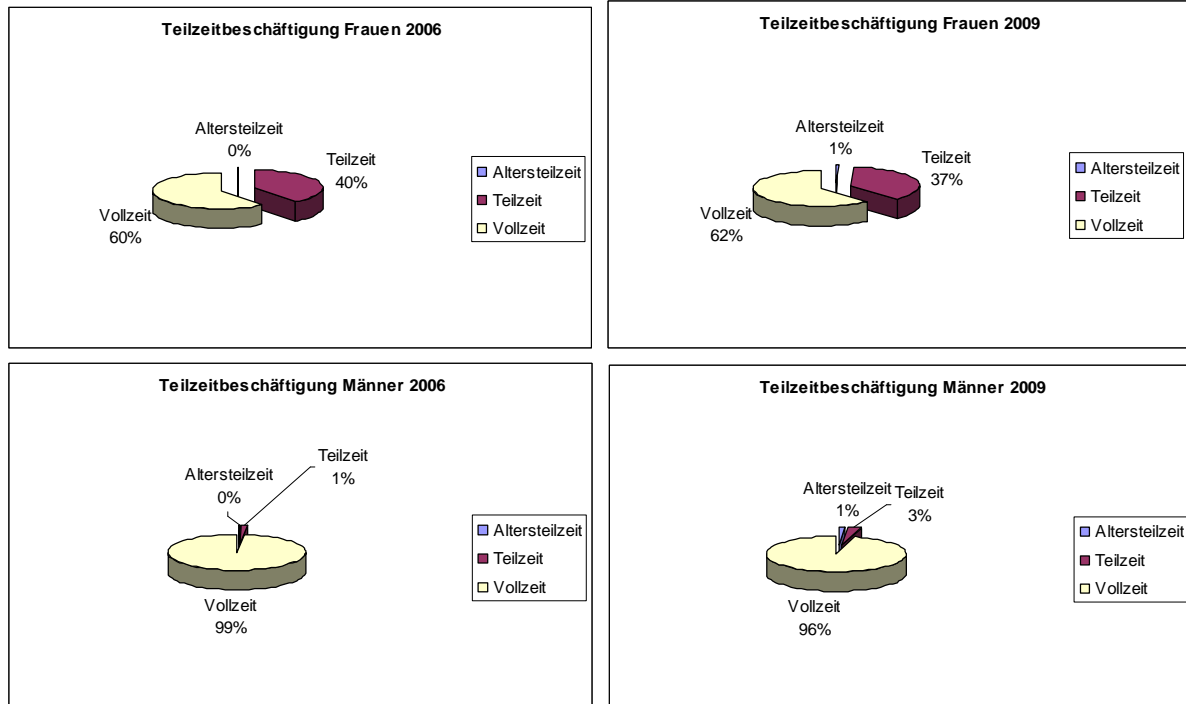
Im Berichtszeitraum wurde an einer neuen Dienstvereinbarung über die Regelung der Arbeitszeit gearbeitet, die vor dem Abschluss steht. Der Berücksichtigung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde hierbei eine besondere Bedeutung gegeben.

Teilzeitbeschäftigung

Durch vielfältige Arbeitszeitmodelle bietet der RVR einen großen Spielraum für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es gibt zzt. Arbeitszeitmodelle von 4 Stunden pro Woche bis zur Vollbeschäftigung. Der RVR hat schon immer einen guten Rahmen angeboten, um Familie und Beruf miteinander zu verbinden, was an den dargestellten Zahlen der Teilzeitbeschäftigung erkennbar ist.

Während der Anteil der Frauen, die in Teilzeit arbeiten, 38 % am gesamten Frauenanteil beträgt, üben nur 4 % aller Männer eine Teilzeitbeschäftigung aus, die sich in wenigen Fällen auf familiäre Gründe stützt. Hier spiegelt sich die gesellschaftliche Struktur wieder, dass in der Regel Frauen ihre Arbeitszeit reduzieren, um „Familienaufgaben“ wahrzunehmen.

Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung im Berichtszeitraum



Altersteilzeit

Am 01.01.2006 waren im Rahmen der Altersteilzeit 22 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon 6 Frauen. Im Verlauf des Berichtszeitraums stieg die Anzahl auf 7 Mitarbeiterinnen und 18 Mitarbeiter an, insgesamt also auf 25. Beim RVR werden das Blockmodell und das Teilzeitmodell in Anspruch genommen. Von den 7 Frauen sind bereits 3 Mitarbeiterinnen in der Freistellungsphase, 3 Mitarbeiterinnen befinden sich in der Arbeitsphase des Blockmodells und 1 Mitarbeiterin nimmt das Teilzeitmodell der Altersteilzeit wahr.

Beurlaubungen /Freistellung

Einer Mitarbeiterin und einem Mitarbeiter wurden im Berichtszeitraum Sonderurlaub/Freistellung gewährt, damit sie ihre Promotionsarbeit schreiben können. Einer Mitarbeiterin wurde es ermöglicht, vorzeitig den Wiedereinstieg nach Freistellung wegen Kinderbetreuung in das Berufsleben zu finden, so dass ihr Sonderurlaub bereits im Dezember 2009 beendet wurde.

Beratungsgespräche bei Schwangerschaften/Inanspruchnahme von Elternzeit

Die Beratungsgespräche, die das Team Personal und die Gleichstellungsbeauftragte mit schwangeren Beschäftigten führt, dienen dazu, sie über ihre Rechte während der Schwangerschaft aufzuklären und sie über die weiteren Möglichkeiten im Anschluss an die Geburt (z.B. Elternzeit, Teilzeitbeschäftigung usw.) zu unterrichten. Darüber hinaus soll der Kontakt zwischen den Beschäftigten und dem RVR auch während der Freistellungsphase erhalten bleiben und der Wiedereinstieg erleichtert werden.

Im Berichtszeitraum konnte mit 14 schwangeren Beschäftigten ein Beratungsgespräch geführt werden. Drei männliche Beschäftigte wurden im Rahmen ihrer Anträge auf Elternzeit beraten. Trotz veränderter und zum Teil auch verbesserter Bedingungen im Sinne einer Ausweitung der Elternzeit und der Inanspruchnahme des Elterngeldes hat dies noch nicht merklich auf die Inanspruchnahme der Elternzeit bei den Männern Wirkung gezeigt.

Während des Berichtszeitraumes haben 13 Beschäftigte (11 Mitarbeiterinnen und 2 Mitarbeiter) Elternzeit in Anspruch genommen. Zur Vertretung dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnte nur in drei Fällen aus finanziellen Gründen eine Elternzeitvertretung nicht realisiert werden.

Kinderbetreuung während der Sommerferien

Die Kinderbetreuung während der Sommerferien ist im Berichtszeitraum nicht zustande gekommen.

Alternierende Teleheimarbeit

Im Sommer 2008 rief der Regionalverband Ruhr ein Pilotprojekt zur alternierenden Teleheimarbeit ins Leben. An dem Pilotprojekt nehmen seither zwei Mitarbeiterinnen des Hauses teil. Nachdem bereits erste Erfahrungen in der laufenden Pilotphase gesammelt werden konnten, fand im Sommer 2009 eine Evaluation statt.

Die Verbandsleitung hat auf Grundlage der ersten Evaluation entschieden, alternierende Teleheimarbeit beim RVR zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf grundsätzlich einzuführen.

Auf Grundlage der von der Verbandsleitung festgelegten Eckpunkte und anhand einer fortlaufenden Evaluation der beiden Pilotfälle wird der Abschluss einer Dienstvereinbarung zur alternierenden Teleheimarbeit -möglichst im Kalenderjahr 2010- angestrebt.

Aus- und Fortbildung

Qualifizierung

Externe Fortbildung²

Frauen und Männer erhalten beim RVR gleiche Zugangsmöglichkeiten zu Fortbildungsveranstaltungen. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 168 externe fachliche Fortbildungsveranstaltungen von 107 Frauen und 61 Männer besucht. Der Anteil der beim RVR beschäftigten Frauen an diesen Veranstaltungen lag bei 63,7 %, der Anteil der Männer bei 36,3 %³. Gemessen an allen beschäftigten Frauen haben 59,8 % Frauen externe fachliche Fortbildungen besucht. Bezogen auf alle beim RVR beschäftigten Männer betrug deren Anteil an allen externen Fortbildungen nur 26,2 %. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass bei der Auswertung keine Unterscheidung hinsichtlich der Art der Fortbildung z. B. im Hinblick auf ihre Dauer erfolgt ist. Ein ho-

² Ohne EDV-Fortbildungen

³ Hierbei wurden Personen, die an mehreren Veranstaltungen teilgenommen haben, mehrfach gezählt.

her Schulungsbedarf bestand durch die der Einführung von NKF und des TVöD, was insbesondere die Querschnittsaufgaben mit einem hohen Anteil von beschäftigten Frauen betraf.

Inhouse-Seminare

Im Jahr 2007 wurde speziell für Frauen das Seminar „Erfolgsfaktor Selbstbewusstsein“ angeboten und mit großem Erfolg durchgeführt. An diesem Seminar haben 12 Mitarbeiterinnen des RVR teilgenommen. Darüber hinaus wurden hausinterne Seminare zu folgenden Themen durchgeführt:

- § Veränderungsmanagement (Seminar für Führungskräfte)
- § Wege aus der Alltagsfalle: Kreativität
- § Schulungen Onlineredaktion
- § Einführung „TVÖD“
- § Einführung „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ (Seminar für Führungskräfte)
- § VOB-VOL Aktuell und die neue HOAI 2009
- § Gesprächsführung
- § Umgang mit Suchtmitteln

Die Teilnahme wurde auch beurlaubten Beschäftigten ermöglicht.

Coaching

Es wurden im Hause fünf Teamcoachingmaßnahmen zum Thema Führung- und Zusammenarbeit durchgeführt, die durch externe Berater begleitet worden sind.

Qualifizierungsmaßnahmen

Durch den Abschluss eines Studiums zur Gesundheitsmanagerin konnte eine weibliche Führungskraft für ihren Aufgabenbereich weiterqualifiziert werden. Des Weiteren hat eine Mitarbeiterin, aufgrund der dienstlichen Notwendigkeit, einen Verbundstudiengang für Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre besucht und erfolgreich abgeschlossen.

Während des Berichtszeitraumes erhielten zwei Mitarbeiterinnen die Möglichkeit zur Teilnahme am II. Verwaltungslehrgang; diesen werden sie voraussichtlich 2010 erfolgreich abschliessen. Ein Mitarbeiter hat den II. Verwaltungslehrgang erfolgreich abgeschlossen und konnte zwischenzeitlich mit der Wahrnehmung von höherwertigen Aufgaben betraut werden. Eine Mitarbeiterin wurde zur EU-Fundraiserin fortgebildet.

Eine Mitarbeiterin hat den I. Verwaltungslehrgang erfolgreich abgeschlossen. Aufgrund des abgeschlossenen Lehrgangs wurde sie zur Wirtschaftsförderung metropoleruhr GmbH für die Dauer von zwei Jahren abgeordnet und erhielt dort höherwertige Aufgaben.

Im Forstbereich absolvierte ein Mitarbeiter erfolgreich seine Meisterprüfung zum „Forstwirtschaftsmeister“. Drei weitere Mitarbeiter wurden zum „Natur- und Landschaftspfleger“ ausgebildet.

Führungskräftetraining

Im Berichtszeitraum 2006-2009 haben insgesamt fünf Führungskräftetrainings beim RVR stattgefunden. An diesen Trainingsmaßnahmen haben 100% der Teamleiter/innen (7 Frauen und 27 Männer) und Revier- und Parkleiter/innen (11 Männer und 2 Frauen) teilgenommen und wurden in den wesentlichen Führungsgrundlagen geschult:

- § **Führung und Führungspersönlichkeit**
- § **Motivation und Zielorientierung**
- § **Kommunikation und Führung**
- § **Konfliktmanagement**
- § **Teamführung und Teamprozesse**

Mitarbeiterbefragung zur Gesundheitsförderung

In der zweiten Mitarbeiterbefragung zur Gesundheitsförderung, die im November 2009 durchgeführt wurde, wurden ergänzende Fragen zum Thema Gleichbehandlung bzw. Benachteiligung gestellt, so z.B. „Ich habe das Gefühl, dass ich in meinem Potential und in meinen Möglichkeiten genauso unterstützt werde wie meine Kolleginnen und meine Kollegen“ oder „Ich habe das Gefühl, dass ich als Frau durch meine/n Vorgesetzten/n die gleiche Unterstützung bekomme wie weibliche Kollegen.“ Die Auswertung der Befragung erfolgt jedoch erst im Jahr 2010.

Führen mit Zielen

Am 30.03.2009 hat die Verbandsleitung entschieden, im Rahmen der Umsetzung der Leitlinien „Führung und Zusammenarbeit“ das „Führen mit Zielen (Management by objectives)“ als verbindliches Personalentwicklungsinstrument beim RVR einzuführen und das Zielvereinbarungsgespräch ab dem Jahr 2010 zu einem verbindlichen Bestandteil des Mitarbeiterjahresgespräches zu machen. Hierbei handelt es sich um einen grundlegenden Paradigmenwechsel in der Führung und Steuerung beim RVR. Das Zielvereinbarungsgespräch erfährt unabhängig von der Einführung der leistungsorientierten Bezahlung eine eigenständige Bedeutung im Rahmen der beim RVR durch die o. a. Leitlinien angestoßenen Veränderungsprozesse, insbesondere in Bezug auf Führung, Personalentwicklung, Steuerung nach Zielvorgaben, Kommunikation und Information.

Aufgrund dieser Entwicklung wurden beim RVR alle Führungskräfte zum Thema Führen mit Zielen geschult. Die Themenschwerpunkte, die in diesen Schulungen vermittelt wurden, wurden im Rahmen eines eintägigen Coachings reflektiert. Die Erkenntnisse aus den Übungsgesprächen flossen in den weiteren Prozess ein.

Des Weiteren konnten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Teilnahme an einem Testworkshop zum Thema „Führen mit Zielen“ bewerben. Insgesamt wurden für fünf Teams beim RVR Testworkshops durchgeführt. Danach erhielten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Zugang zu Bereichsworkshops zum o. g. Thema.

EDV-Fortbildungen

Im Zeitraum 2006 – 2009 haben die Mitarbeiterinnen des Verbandes an 19 angebotenen EDV-Schulungen teilgenommen. Die Verteilung auf den Berichtszeitraum erfolgte wie nachfolgend dargestellt:

2006	2007	2008	2009
18 Teilnehmerinnen	21 Teilnehmerinnen	19 Teilnehmerinnen	37 Teilnehmerinnen (Schwerpunkt INFOMA)

Schulungen	Frauen	Männer
Word	8	5
Powerpoint	12	4
Excel	14	8
Internetkartographie	2	0
ArcGis	3	12
Mekos	9	9
FME	1	0
Exchange Server	1	0
Photoshop	1	1
Adobe Illustrator	7	0
Adobe Indesign	2	1
MS-Office Paket, WIN XP	8	1
Mircostation V8.x	3	1
Open Layers	2	5
Geodatabase	1	0
City GML	1	0
Google Maps	1	0
Arriba	3	2
VM Ware	1	4
Infoma	15	6
Gesamt	95	59

Zusammenfassend kann beobachtet werden, dass bei den Frauen des RVR eine überdurchschnittlich hohe Bereitschaft besteht, sich fachlich und persönlich fort- und weiterzubilden.

Ausbildung

Für die Ausbildung sind in den vergangenen Jahren (2006-2009) auf der Grundlage der Auswahlkriterien (Bewerbungsunterlagen, Zeugnisnoten, Ergebnis Auswahltest und Vorstellungsgespräch) folgende Nachwuchskräfte eingestellt worden:

Ausbildungsstellen beim RVR

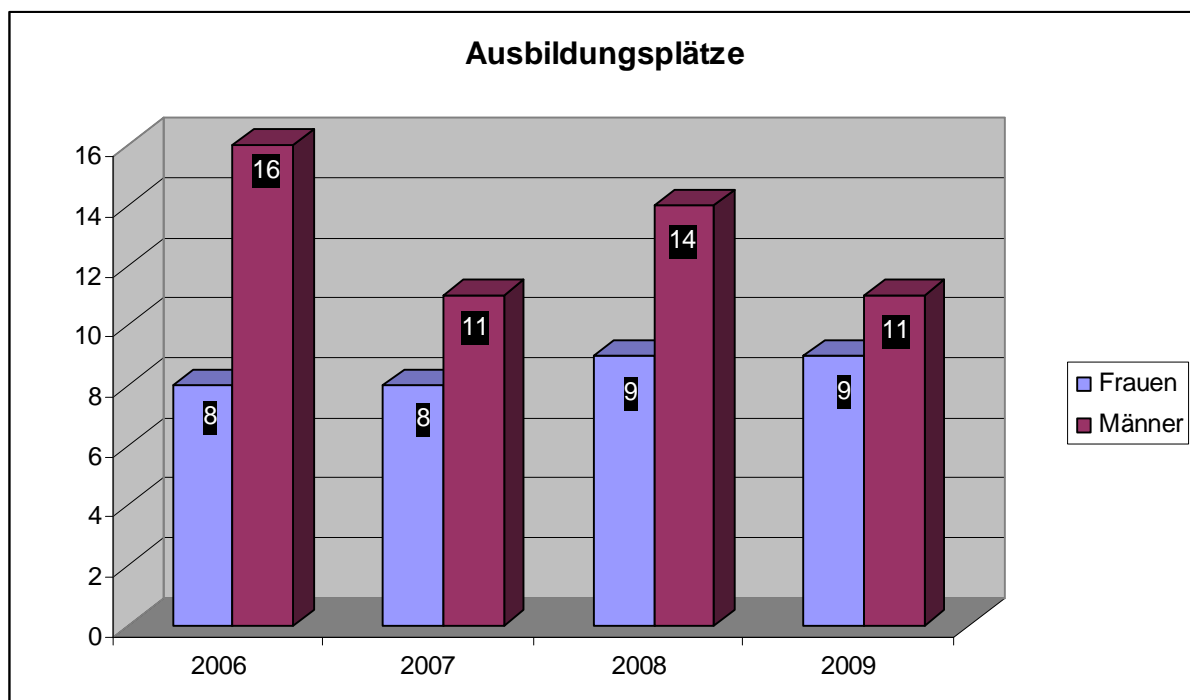
Stand jeweils 01.09 d.J.

Ausbildungsberufe	davon			davon			davon			davon		
	2006	m	w	2007	m	w	2008	m	w	2009	m	w
Verwaltungsfachangestellte	4	1	3	2	0	2	2	0	2	1	0	1
Inspektorwärter/innen	2	0	2	2	0	2	1	0	1	0	0	0
Bauzeichner/innen	3	1	2	2	0	2	3	0	3	3	0	3
Vermessungstechniker/innen	3	3	0	1	1	0	2	1	1	2	1	1
Forstwirte/Forstwirtinnen	11	10	1	10	10	0	13	13	0	11	10	1
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Fachinformatiker/innen Systemintegration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
gelenktes Verwaltungspraktikum	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Bürokauffrau/-mann	0	0	0	1	0	1	2	0	2	3	0	3
Gesamt	24	16	8	19	11	8	24	14	9	20	11	9

Der Ausbildungsberuf zur Bürokauffrau/-mann wurde beim RVR im Berichtszeitraum ausgeweitet, damit Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt geboten werden kann.

Darüber hinaus bemüht sich das Referat Personal und Recht gemeinsam mit den betroffenen Fachreferaten, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat beim RVR in weiteren Berufen auszubilden. Angestrebt wird derzeit insbesondere die Ausbildung zur Fachinformatikerin/zum Fachinformatiker Systemintegration.

Der Vergleich der Anzahl der weiblichen Ausbildungskräfte am 01.09.2006 mit denen am 01.09.2009 zeigt, dass der Frauenanteil bis zum Jahr 2009 nur leicht gestiegen ist. Der hohe Männeranteil ist auf den Ausbildungsberuf zum Forstwirt/zur Forstwartin zurückzuführen. Der RVR ist jedoch weiterhin bemüht, mehr Frauen für diesen Ausbildungsberuf zu gewinnen.



Gender Mainstreaming

Im Sinne der Umsetzung einer Gender Strategie beim RVR wurde im Januar 2007 eine gemeinsame Veranstaltung der Gleichstellungsstelle und dem Frauennetzwerk Ruhrgebiet zum Thema „Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung“ durchgeführt.

Unter anderem war ein Ergebnis der Veranstaltung die „Fortschreibung des Frauenatlases“ in der Kooperation des Teams 5-2 Demografie, der Gleichstellungsstelle und dem Team 1-2 Redaktion, Bildung und Wissenschaft.

In zwei hausinternen Workshops wurden die Themen und Potentiale der Fachreferate zum Thema „Lebenswelten von Frauen und Männern in der Metropole Ruhr“ zusammengetragen, diskutiert und hinsichtlich einer umfangreichen Veröffentlichung mit der Komplettierung durch externe Beiträge zu einem Konzept zusammengetragen. Die Veröffentlichung wird im Kulturhauptstadtjahr 2010 realisiert.

Ein weiterer wichtiger Baustein zur Umsetzung einer Genderstrategie war die Vereinbarung bei der Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements durch das Referat 5, die Genderkompetenz der Gleichstellungsbeauftragten in Anspruch zu nehmen. Sowohl in dem begleitenden Lenkungskreis, wie auch bei der Mitarbeiterbefragung zum Thema Gesundheit war die Gleichstellungsbeauftragte aktiv mit eingebunden. Viele Maßnahmen des Bereichs Gesundheitsmanagement werden in enger Abstimmung bzgl. einer Genderrelevanz begleitet. Im Rahmen einer zweiten Gesundheitsbefragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des RVR im Jahr 2009 wurde der Fragebogen noch einmal auf seine Genderdifferenzierung überprüft und um entsprechende Fragestellungen erweitert.

Gremienbesetzung und Ähnliches

Im Berichtszeitraum hat eine Mitarbeiterin ihre Geschäftsführertätigkeit beendet, da sie ausgeschieden ist. Eine andere Mitarbeiterin wurde daraufhin mit der Geschäftsführertätigkeit betraut.

Beteiligungen

Von den entsprechend der Anzahl der Beteiligungen im Haus geschlossenen 20 Gesellschaftsverträgen ist in 15 die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW) im Gesellschaftsvertrag vereinbart worden. Die 5 Verträge ohne Bezug zum LGG sind allerdings alle in Bearbeitung und in den Jahren 2006 – 2009 noch nicht aktualisiert worden.

In 10 überarbeiteten bzw. 2 neu erstellten Satzungen ist jeweils ein Verweis auf die Anwendung des LGG in Nordrhein-Westfalen in der jeweils gültigen Fassung enthalten.

Essen, .Mai 2010

Heinz-Dieter Klink
Regionaldirektor