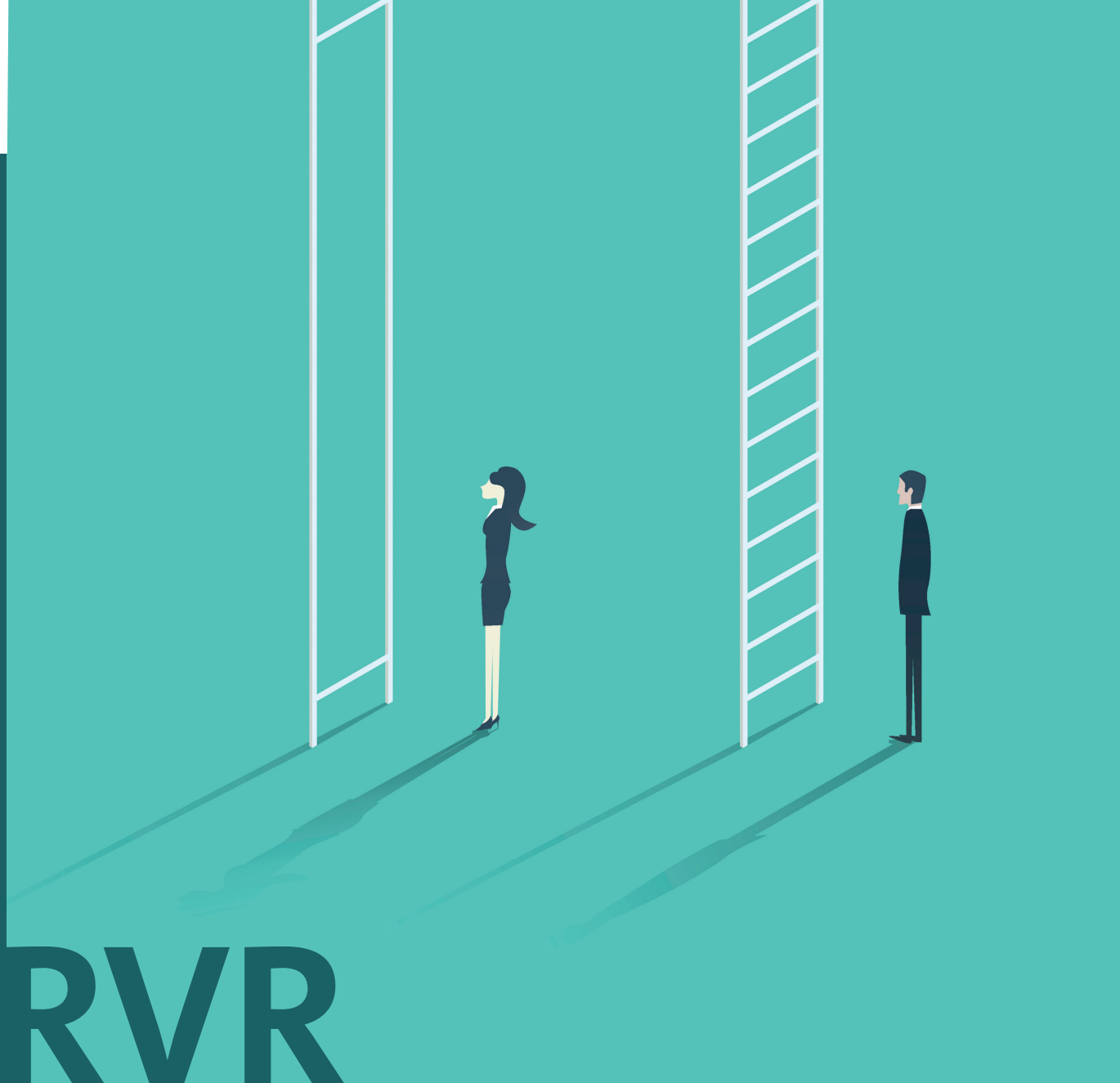




www.rvr.ruhr



RVR

:: Gleichstellungsplan 2020 - 2025

:: Bericht zum Gleichstellungsplan 2016 - 2019

Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	3
BERICHT REFERAT 7 – PERSONAL	4
1. Stellung der Gleichstellungsbeauftragten	4
2. Geltungsbereich	5
3. Bestandsaufnahme, Analyse und Prognose	6
3.1 Bestandsaufnahme der Mitarbeitendenstruktur RVR	6
3.1.1 Gesamtanteil der Männer und Frauen	6
3.1.2 Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse	7
3.1.3 Anzahl der Mitarbeitenden in Teilzeit	8
3.1.4 Anzahl der Mitarbeitenden in Elternzeit/ Teilzeit während der Elternzeit	9
3.1.5 Verteilung der Arbeitsverhältnisse nach Entgelt-/Besoldungsgruppen	11
3.1.6 Beschäftigte RVR	13
3.1.7 Beamt*innen RVR	14
3.1.8 Führungskräfte RVR.....	15
3.2 Zusammenfassung und Analyse der Ursachen.....	16
3.3 Prognose der frei werdenden Stellen (2020 – 2025)	19
4. Ziele und Maßnahmen.....	20
4.1 Personalentwicklung	20
4.1.1 Fortbildungen/Weiterqualifizierung	20
4.1.2 Frauen in Führungspositionen/ Führungskräftenachwuchstraining	22
4.1.3 Frauen im technischen Bereich	23
4.1.4 Auszubildende und Praktikant*innen	24
4.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	27
4.3 Arbeitssicherheit und betriebsärztlicher Dienst.....	28
BERICHT GLEICHSTELLUNGSSTELLE	29
4.4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	29
4.4.1 Rezertifizierung des RVR Total E-Quality Prädikats	30
4.4.2. Bau einer Großtagespflegestelle unter Federführung des RVR	31
4.4.3 Evaluierung der Dienstvereinbarung Teleheimarbeit/Mobiles Arbeiten	33
4.4.4 Der Aktionstag „Morgen gehe ich mit ins Büro“	34
4.4.5 Beratungsangebot zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	35
4.4.6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter/ Männer beim RVR attraktiv machen	36
4.5 Gender Mainstreaming.....	37

4.5.1 Arbeitskreis Region fair planen	37
4.5.2 Gendergerechte Sprache	38
4.5.3 Familienfreundliche Metropole Ruhr	39
BERICHT REFERAT 7 – PERSONAL	40
Gremienbesetzung	40
Berichtspflicht und Controlling	40
Schlussbestimmungen	40
Quellenverzeichnis	41
Anlage 1: Grundsatzpapier „Metropole Ruhr fair planen“	42

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 zuletzt zum 15.12.2016 novelliert worden. Die Vorgaben und Ziele des LGG liegen der aktuellen Fortschreibung des Gleichstellungsplans 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 bzw. des Regionalverbandes Ruhr/Ruhr Grün¹ (im Folgenden: RVR bzw. RVR Ruhr Grün) hat. Die Qualifizierung von Führungsnachwuchs und die Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeitenden bei einer längeren Lebensarbeitszeit sind daher wichtige Themen, die beim RVR schon seit Langem im Fokus stehen.

Der RVR fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern. Es werden Ziele und Maßnahmen ergriffen, die sich insbesondere auf die berufliche Weiterentwicklung und auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beziehen. Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Aufgabe des gesamten Verbandes.

Der 1. Frauenförderplan des RVR umfasste die Jahre 2001 bis 2004. Die Fortschreibungen erfolgen seitdem jeweils alle drei Jahre. Durch die Novellierung des LGG NRW zum 15.12.2016 kann zukünftig ein Gleichstellungsplan für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren entwickelt werden. Nun liegt der siebte, erstmalig für fünf Jahre gültige, Gleichstellungsplan (2020 – 2025) sowie der Bericht zum Gleichstellungsplan (2016 – 2019) für den RVR vor. Es werden Ziele und Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan (2016 – 2019) evaluiert und weitere ergänzende Maßnahmen entwickelt.

Nach spätestens zwei Jahren ist die (Zwischen-)Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkannt, dass Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen anzupassen und ggf. auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und zu ergänzen.

Die Inhalte des LGG finden vollumfänglich Anwendung.

¹Der RVR Ruhr Grün ist eine eigenbetriebsähnliche Einrichtung, die Teil des RVR ist und daher im vorliegenden Gleichstellungsplan grundsätzlich nicht separat erwähnt wird.

BERICHT REFERAT 7 – PERSONAL

1. Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt bei der Umsetzung von Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Dazu gehört insbesondere die Überwachung der Umsetzung des Gleichstellungsplans sowie die Beratung und Unterstützung der Mitarbeitenden in Fragen der Gleichstellung.

2. Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten, Beamt*innen sowie Auszubildenden des RVR einschließlich seiner eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen.

Hält der RVR allein oder mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreter*innen des RVR in den Organen darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des LGG und dieses Gleichstellungsplans beachtet werden.

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

3. Bestandsaufnahme, Analyse und Prognose

Grundlage des Gleichstellungsplans sind laut LGG § 6, Abs. 2 „ [...] eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer“. Beispielhafte Prognosefaktoren sind Ruhestand, Altersteilzeit, Versetzungen, Umsetzungen und Umorganisationen. Für eine realistische Zielformulierung beim RVR werden jedoch nur Prognosen der frei werdenden Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden, entweder wegen Erreichens des Regelrentenalters oder aufgrund von Altersteilzeit, berücksichtigt. Weitere Kriterien werden nicht in die Prognose einbezogen, da sie zu spekulativ wären.

Die zugrundeliegenden Zahlen zur Bestandsaufnahme und Analyse der Mitarbeitendenstruktur basieren auf den Personaldaten zum Stichtag 31.12.2019 sowie 01.07.2016 (Vergleichswerte). Anhand der dargestellten Personaldaten lässt sich erkennen, in welchen Bereichen eine Unterrepräsentanz von Frauen beim RVR vorliegt.

Für die Prognose der zu besetzenden Stellen werden die altersbedingten Austritte für die Jahre 2020 bis 2025 herangezogen.

3.1 Bestandsaufnahme der Mitarbeitendenstruktur RVR

3.1.1 Gesamtanteil der Männer und Frauen

	Insg.	Anzahl Frauen (Stand: 31.12.2019)	Anzahl Männer (Stand: 31.12.2019)	Prozentualer Frauenanteil (Stand: 31.12.2019)	Bericht: Prozentualer Frauenanteil (Stand: 01.07.2016)
Beamt*innen	37	13	24	35%	37%
Beschäftigte	436	252	184	58%	55%
Auszubildende	20	7	13	35%	39%
Gesamt	493	272	221	55%	53%

Tabelle 1: Gesamtanteil Frauen/Männer RVR (Stichtage: 01.07.2016 und 31.12.2019)

Zum Stichtag 31.12.2019 besteht die Mitarbeiterschaft des RVR aus insgesamt 493 Mitarbeitenden², wovon 221 Männer und 272 Frauen sind. Dies entspricht einem prozentualen Frauenanteil von 55 %. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum (Stichtag: 01.07.2016) hat sich der Frauenanteil um insgesamt 2 % erhöht. Dies ist insbesondere zurückzuführen auf den Anstieg des Frauenanteils im Bereich der Beschäftigten. Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten ist der prozentuale Frauenanteil von 2016 bis

² In der Gesamtanzahl der Mitarbeitenden zum 31.12.2019 werden keine Praktikant*innen, studentischen Hilfskräfte und Saisonarbeiter*innen berücksichtigt.

2019 um insgesamt 3 % gestiegen. Betrachtet man nur die Anzahl der Frauen in 2016 im Vergleich zu 2019, ohne sie in Relation zur Gesamtbeschäftigtenzahl zu setzen, ist festzustellen, dass Ende 2019 14 %³ mehr Frauen beim RVR in einem Beschäftigungsverhältnis standen als noch Mitte 2016.

Der Frauenanteil bei den Beamt*innen hat sich seit dem letzten Stichtag (01.07.2016) nicht erhöht⁴. Im Vergleich zu Kommunen verfügt der RVR jedoch insgesamt nur über einen geringen Anteil an Beamt*innen, der nur selten Veränderungen unterliegt.

Im Vergleich zur letzten Erhebung am 01.07.2016 hat sich der Anteil der weiblichen Auszubildenden reduziert.⁵ Hierauf wird in Kapitel 4.1.4 noch näher eingegangen.

3.1.2 Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse

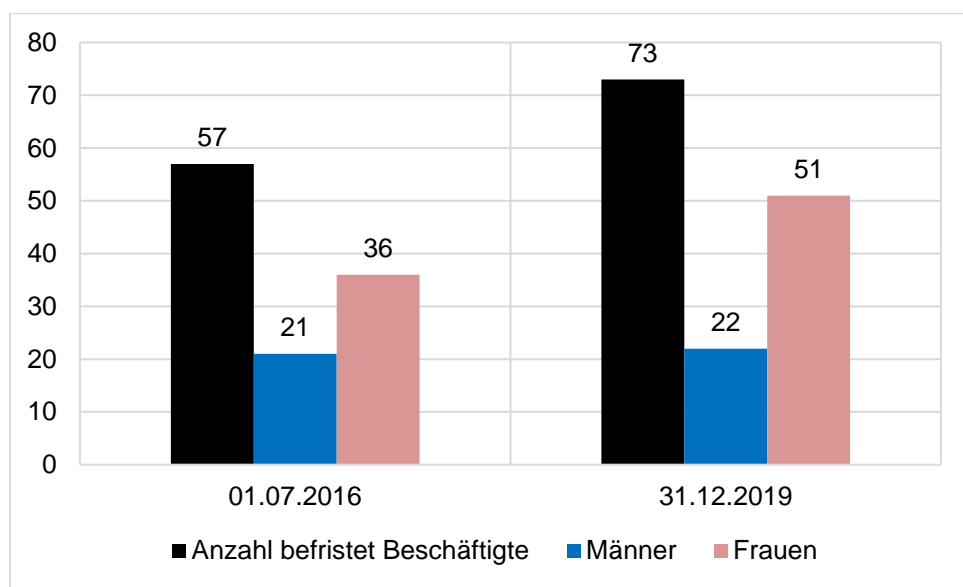


Abbildung 1: Anzahl befristet Beschäftigte RVR (Stichtage: 01.07.2016 und 31.12.2019)

Abbildung 1 zeigt die Anzahl der befristet Beschäftigten zum Stichtag 01.07.2016 und 31.12.2019 beim RVR. Zum Zeitpunkt 01.07.2016 waren beim RVR von den insgesamt 395

³ 2016: 217 weibliche Beschäftigte; 2019: 252 weibliche Beschäftigte

⁴ Im vergangenen Gleichstellungsplan wurden die Inspektorwärter*innen (Bachelor) nicht separat aufgeführt, sondern bei den Beamt*innen mitaufgeführt. Dadurch bezieht sich der prozentuale Frauenanteil zum Stand 31.12.2019 auf eine andere Datenbasis als der prozentuale Frauenanteil zum Stand 01.07.2016. Entsprechend Tabelle 1 beträgt der prozentuale Frauenanteil (Beamt*innen) im Erhebungsjahr 2019 insgesamt 35 %. Würden die Inspektorwärter*innen weiterhin zu den Beamt*innen gezählt und nicht separat erfasst, ergäbe sich ein prozentualer Frauenanteil in Höhe von 37 %. Daher ist unabhängig von der Datenbasis keine Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Beamt*innen zu verzeichnen.

⁵ Wie bereits erwähnt, wurden im letzten Gleichstellungsplan die Inspektorwärter*innen (Bachelor) nicht separat aufgeführt, sondern bei den Beamt*innen mitaufgeführt, so dass beim aktuell vorliegenden Gleichstellungsplan eine andere Datenbasis vorliegt als beim vorherigen Gleichstellungsplan. Unabhängig von der Datenbasis ist dennoch seit der letzten Erhebung am 01.07.2019 eine Abnahme der weiblichen Auszubildenden zu verzeichnen.

Beschäftigten 36 Frauen und 21 Männer in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis. Dies entspricht im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigtenzahl einem prozentualen Anteil von 14,4 %. Zum 31.12.2019 waren beim RVR von den insgesamt 436 Beschäftigten 51 Frauen und 22 Männer in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis. Demnach waren 16,7 % aller Beschäftigten befristet beschäftigt. Der Anteil der befristet Beschäftigten ist somit im Berichtszeitraum 2016 bis 2019 um 2,3 % angestiegen.

Der Anteil der Frauen an den befristeten Arbeitsverhältnissen betrug im Jahr 2016 63 %. Im Jahr 2019 waren 70 % der befristet Beschäftigten Frauen. Demnach ist der Frauenanteil im Verhältnis zur Anzahl aller befristeten Arbeitsverhältnisse von 2016 bis 2019 um 7 % gewachsen. Im Vergleich dazu ist der Männeranteil an befristeten Arbeitsverhältnissen von 37 % im Jahr 2016 auf 30 % im Jahr 2019 gesunken.

Vergleicht man, unabhängig von der Gesamtzahl aller befristeten Arbeitsverhältnisse, nur die Anzahl der befristet tätigen Frauen zu den Stichtagen 01.07.2016 und 31.12. 2019, so zeigt sich, dass im Jahr 2016 36 Frauen und im Jahr 2019 51 Frauen in einem befristeten Arbeitsverhältnis standen. Dies entspricht einem Zuwachs von knapp 30 %. Die absolute Anzahl der befristet tätigen Männer ist nahezu unverändert. Im Jahr 2016 gab es 21 und im Jahr 2019 22 befristet beschäftigte Männer. Dies entspricht einem Anstieg von 5 %.

3.1.3 Anzahl der Mitarbeitenden in Teilzeit

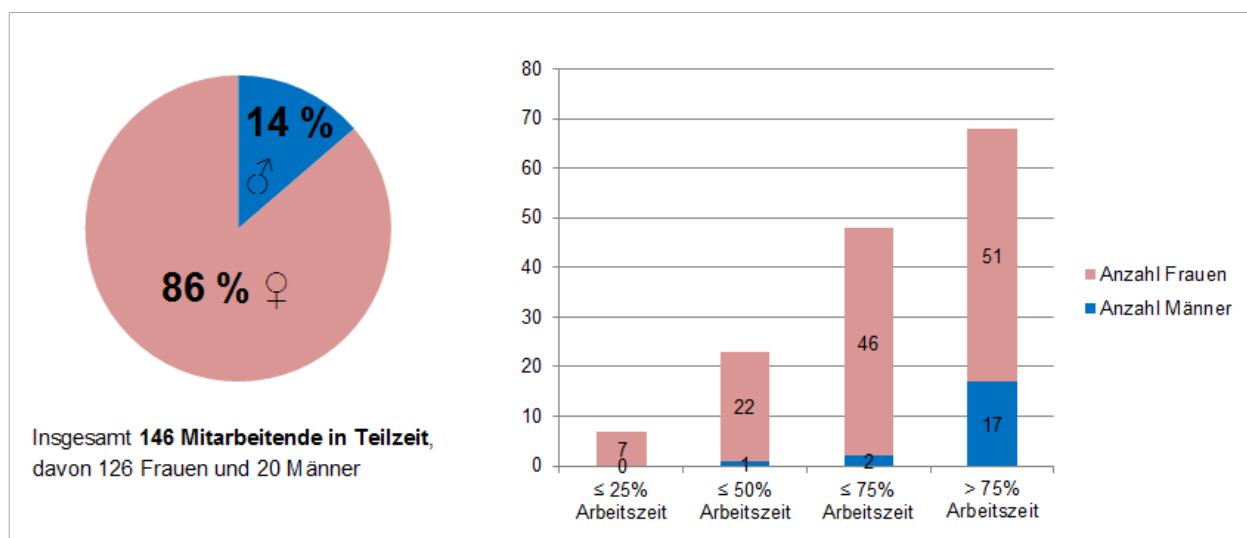


Abbildung 2: Teilzeitbeschäftigte RVR (Stichtag: 31.12.2019)

Abbildung 2 veranschaulicht die Anzahl der Mitarbeitenden beim RVR, die zum Stichtag 31.12.2019 in Teilzeit arbeiteten. Insgesamt waren 146 Mitarbeitende in einem Teilzeitarbeitsverhältnis, davon 126 Frauen und 20 Männer. Dies entspricht einem prozentualen Frauenanteil von 86 % an allen Teilzeitkräften.

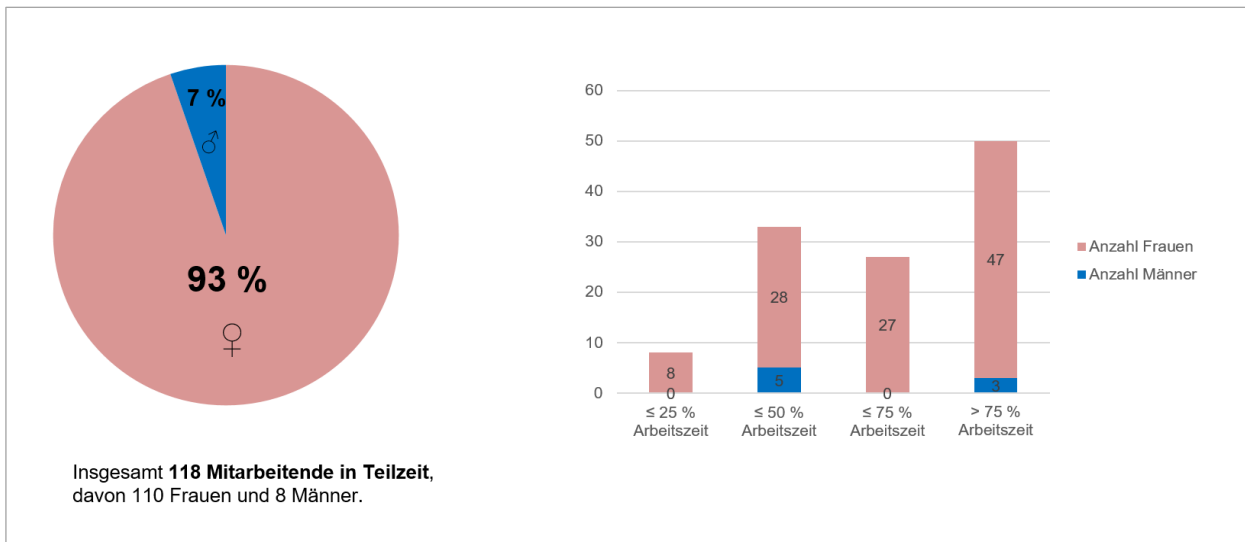


Abbildung 3: Teilzeitbeschäftigte RVR (Stichtag 01.07.2016)

Im Vergleich zur Erhebung der Teilzeitkräfte zum 01.07.2016 (Abbildung 3) zeigt sich, dass die Anzahl der Teilzeitkräfte von 118 auf 146 Mitarbeitende gestiegen ist. Seit dem 01.07.2016 üben zunehmend mehr Männer eine Teilzeittätigkeit aus. Die Anzahl der Männer in Teilzeit hat sich seit 2016 von 8 auf 20 erhöht.

Sowohl in 2016 als auch in 2019 umfasst die Arbeitszeit bei der Mehrheit der Teilzeitkräfte mehr als 50 % der regulären Arbeitszeit⁶.

3.1.4 Anzahl der Mitarbeitenden in Elternzeit/ Teilzeit während der Elternzeit

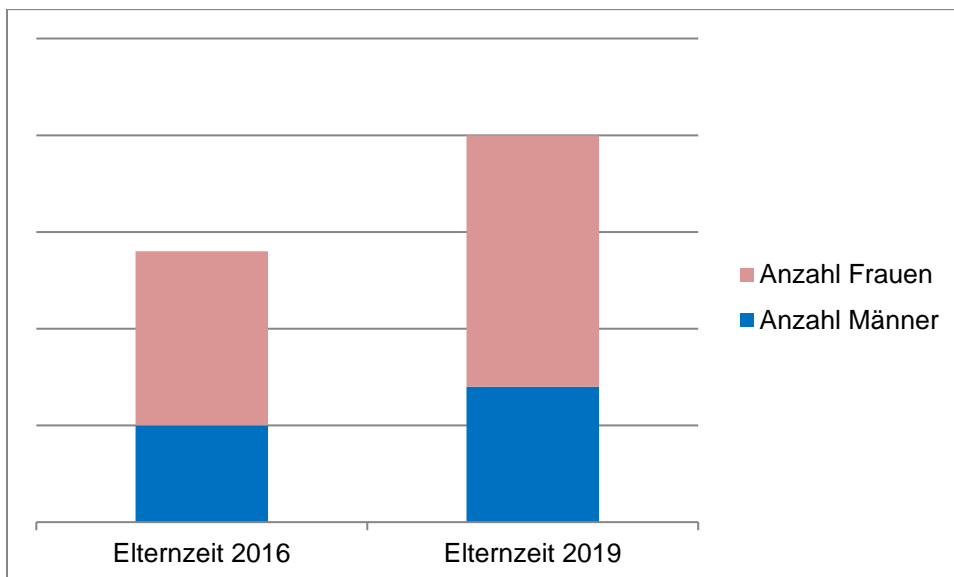


Abbildung 4: Mitarbeitende in Elternzeit RVR (2016 und 2019)

⁶ Bei Beschäftigten umfasst eine Vollzeittätigkeit 39 Wochenstunden. Bei Beamt*innen ist die Stundenanzahl einer Vollzeittätigkeit abhängig vom Alter (39 bis 41 Wochenstunden).

Abbildung 4 zeigt die Anzahl der Mitarbeitenden, die sich in den Jahren 2016 und 2019 in Elternzeit befunden haben.⁷ Im Jahr 2016 waren insgesamt 14 Mitarbeitende in Elternzeit, davon 5 Männer und 9 Frauen. Dies entspricht einem prozentualen Frauenanteil von 60 %. Im Jahr 2019 haben insgesamt 20 Mitarbeitende Elternzeit in Anspruch genommen. Der Anteil der Frauen betrug im Jahr 2019 insgesamt 65%. Sowohl im Jahr 2016 als auch im Jahr 2019 befinden sich die Männer jedoch in der Regel nur ein bis maximal drei Monate in Elternzeit. Frauen hingegen sind generell über einen längeren Zeitraum in Elternzeit.

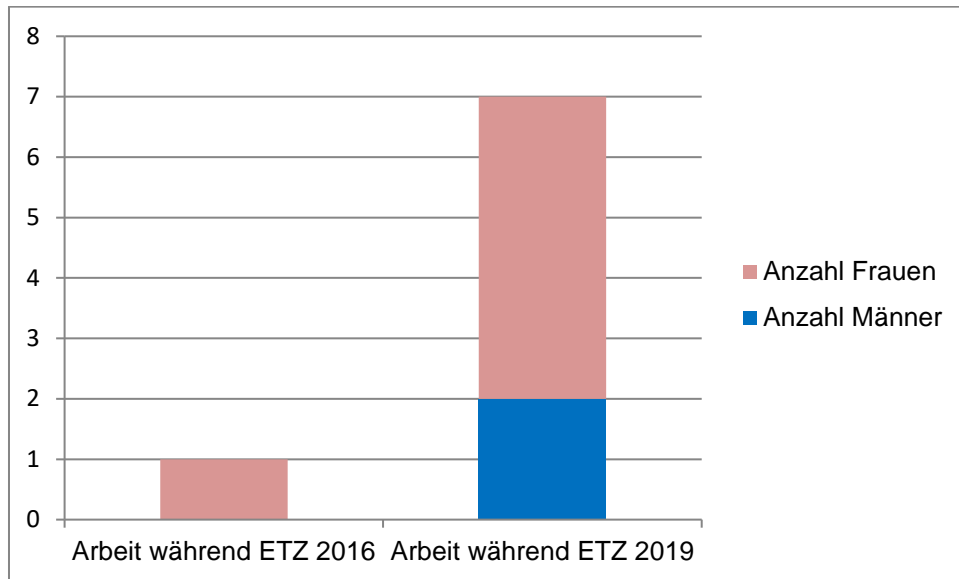


Abbildung 5: Mitarbeitende RVR, die während der Elternzeit arbeiten (2016 und 2019)

Während der Elternzeit war im Jahr 2016 nur eine Frau berufstätig, im Jahr 2019 waren es fünf Frauen und zwei Männer (s. Abbildung 5).

⁷ Da die Elternzeit auch nur für einen kurzen Zeitraum genommen werden kann, z.B. für einen Monat, wurde keine Stichtagserhebung durchgeführt, sondern es wurde jeweils das gesamte Jahr berücksichtigt, um eine realistische Abbildung der in Anspruch genommenen Elternzeiten zu erhalten.

3.1.5 Verteilung der Arbeitsverhältnisse nach Entgelt-/Besoldungsgruppen



	Entgelt- gruppe	Besoldungs- gruppe	Insg.	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Männer- anteil	Quote nach LGG erreicht ?	Angestrebte Zielquote (ZQ) lt. Gleichstellungsplan 2016 - 2019 erreicht?
LG 2.2	15 Ü	A 16	9	2	7	22%	78%	nein	nein (ZQ:40 %)
	15	A 15	12	6	6	50%	50%	ja	
	14	A 14	30	15	15	50%	50%	ja	ja (ZQ: 40 %)
	13	A 13 (LG 2.2)	82	49	33	60%	40%	ja	
LG 2.1	13	A 13 (LG 2.1)	3	0	3	0%	100%	nein	nein (ZQ: 33 %)
	12	A 12	55	19	36	35%	65%	nein	nein (ZQ: 50 %)
	11	A 11	67	47	20	70%	30%	ja	
	10	A 10	27	21	6	78%	22%	ja	
	9c		8	6	2	75%	25%	ja	
	9b	A 9	23	16	7	70%	30%	ja	
LG 1.2	9a		32	23	9	72%	28%	ja	
	8		19	12	7	63%	37%	ja	
	7		14	1	13	7%	93%	nein	
	6		69	24	45	35%	65%	nein	nein (ZQ: 40 %)
	5		22	15	7	68%	32%	ja	
LG 1.1	4		6	4	2	67%	33%	ja	
	3		5	3	2	60%	40%	ja	
	2/1		10	9	1	90%	10%	ja	

Tabelle 2: Gesamtübersicht Mitarbeitende RVR nach Besoldungs- und Entgeltgruppen (Stichtag: 31.12.2019)

Tabelle 2 veranschaulicht die Verteilung der Mitarbeitenden des RVR auf die verschiedenen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen zum Stichtag 31.12.2019.

Deutlich wird, dass der Frauenanteil gemäß LGG in Höhe von 50 % nicht in allen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen erreicht ist. Demnach gibt es in den Entgelt-/Besoldungsgruppen EG 15 Ü/A 16, EG 13/A 13 (LG 2.1), EG 12/A 12 sowie EG 7 und EG 6 eine Unterrepräsentanz von Frauen.

Im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan mit Stichtag 01.07.2016 ist zum Stichtag 31.12.2019 ein Rückgang der Unterrepräsentanzen von Frauen zu verzeichnen. Insgesamt gibt es nur noch in fünf, statt zuvor in sechs, der 18 Entgelt-/Besoldungsgruppen Unterrepräsentanzen⁸.

⁸ In der Entgelt-/Besoldungsgruppe EG 14/A 14 konnte die Unterrepräsentanz von Frauen seit der letzten Erhebung am 01.07.2016 abgebaut werden.

Fasst man die einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen zu Laufbahngruppen zusammen, ergibt sich folgendes Bild. In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) ist die Frauenquote gemäß LGG in drei von vier Entgelt-/Besoldungsgruppen erreicht. Insgesamt beträgt der Frauenanteil in dieser Laufbahngruppe 54 %. In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst), ist die Frauenquote von mindestens 50 % in vier von sechs Entgelt-/Besoldungsgruppen erfüllt. Der Frauenanteil beträgt in dieser Laufbahngruppe insgesamt 60 %. In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) gibt es nur in zwei von fünf Entgelt-/Besoldungsgruppen eine Unterrepräsentanz von Frauen. Die Frauenquote laut LGG ist mit 48 % in dieser Laufbahngruppe knapp nicht erfüllt. In der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (ehemals einfacher Dienst) ist die Frauenquote laut LGG in allen Entgelt-/Besoldungsgruppen erfüllt. Insgesamt beträgt der Frauenanteil in dieser Laufbahngruppe 76 %. Diese Ergebnisse sind in Abbildung 6 noch einmal zusammengefasst.

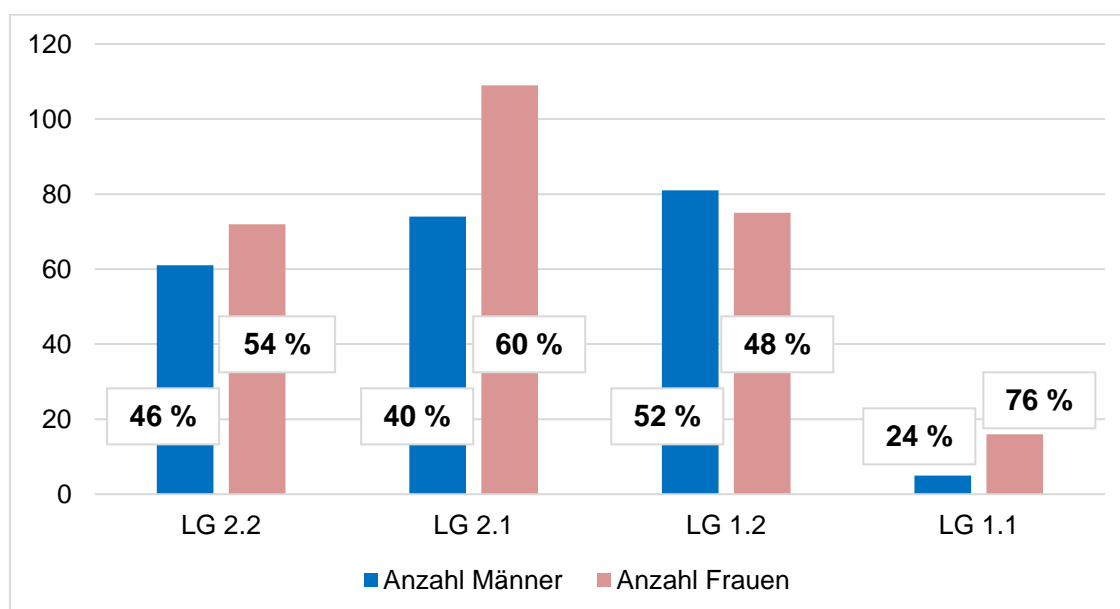


Abbildung 6: Anzahl Männer und Frauen RVR in den Laufbahngruppen (Stichtag: 31.12.2019)

Im letzten Gleichstellungsplan wurden ergänzend zur Frauenquote des LGG RVR-eigene Zielquoten für fünf Entgelt-/Besoldungsgruppen formuliert (Tabelle 2).⁹ Demnach war beabsichtigt, in den Entgeltgruppen-/Besoldungsgruppen EG 15 Ü/A16, EG 14/A14 und EG 6 einen Frauenanteil von mindestens 40 % zu erreichen. Für die Entgelt-/Besoldungsgruppe EG 13/A 13 wurde eine Zielquote in Höhe von 33 % formuliert. Für die Entgelt-/Besoldungsgruppe EG 12/A 12 wurde ein paritätischer Frauenanteil angestrebt. Von den fünf selbst formulierten Zielquoten wurde bis dato nur eine Zielquote erfüllt. Nur in der Entgelt-/Besoldungsgruppe EG 14/A 14 konnte der Frauenanteil von 32 % auf 50 % erhöht werden.

⁹ Im Zusammenhang mit der neuen Entgeltordnung wurde auf eine RVR-eigene Zielquote für die Entgeltgruppe 7 verzichtet.

3.1.6 Beschäftigte RVR



	Berufsgruppe	Entgelt- gruppe	W	M	Frauen- anteil	Männer- anteil	Quote nach LGG erreicht ?
Nichttechnischer Dienst	nichttechn. Verwaltungsdienst (LG 2.2)	15 Ü	0	1	0%	100%	nein
	nichttechn. Verwaltungsdienst (LG 2.2)	15	4	1	80%	20%	ja
	nichttechn. Verwaltungsdienst (LG 2.2)	14	6	6	55%	45%	ja
	nichttechn. Verwaltungsdienst (LG 2.2)	13	20	8	69%	31%	ja
	Gesamt:		30	16	65%	35%	ja
	nichttechn. Verwaltungsdienst (LG 2.1)	12	6	9	37%	63%	nein
	nichttechn. Verwaltungsdienst (LG 2.1)	11	30	4	87%	13%	ja
	nichttechn. Verwaltungsdienst (LG 2.1)	10	13	0	100%	0%	ja
	nichttechn. Verwaltungsdienst (LG 2.1)	9c	6	2	71%	29%	ja
	nichttechn. Verwaltungsdienst (LG 2.1)	9b	8	2	75%	25%	ja
	Gesamt:		63	17	76%	23%	ja
	nichttechn. Verwaltungsdienst (LG 1.2)	9a	15	1	93%	7%	ja
	nichttechn. Verwaltungsdienst (LG 1.2)	8	10	3	76%	24%	ja
	nichttechn. Verwaltungsdienst (LG 1.2)	7	0	1	0%	100%	nein
	nichttechn. Verwaltungsdienst (LG 1.2)	6	19	6	69%	31%	ja
	nichttechn. Verwaltungsdienst (LG 1.2)	5	13	4	74%	26%	ja
	Gesamt:		57	15	76%	24%	ja
	nichttechn. Dienst (LG 1.1)	4	4	2	62%	38%	ja
	nichttechn. Dienst (LG 1.1)	3	3	1	67%	33%	ja
	nichttechn. Dienst (LG 1.1)	2/1	9	1	84%	16%	ja
Gesamt:		16	4	72%	28%	ja	
Technischer Dienst	techn. Dienst (LG 2.2)	15Ü	1	1	50%	50%	ja
	techn. Dienst (LG 2.2)	15	1	3	25%	75%	nein
	techn. Dienst (LG 2.2)	14	5	7	39%	61%	nein
	techn. Dienst (LG 2.2)	13	25	23	48%	52%	nein
	Gesamt:		32	34	45%	55%	nein
	techn. Dienst (LG 2.1)	12	10	20	29%	71%	nein
	techn. Dienst (LG 2.1)	11	17	15	47%	53%	nein
	techn. Dienst (LG 2.1)	10	8	5	60%	40%	ja
	techn. Dienst (LG 2.1)	9c	0	0	0	0	./.
	techn. Dienst (LG 2.1)	9b	6	2	71%	29%	ja
	Gesamt:		41	42	44%	56%	nein
	techn. Dienst (LG 1.2)	9a	8	8	46%	54%	nein
	techn. Dienst (LG 1.2)	8	2	4	23%	77%	nein
	techn. Dienst (LG 1.2)	7	1	12	5%	95%	nein
	techn. Dienst (LG 1.2)	6	5	39	11%	87%	nein
	techn. Dienst (LG 1.2)	5	2	3	40%	60%	nein
	Gesamt:		18	66	19%	81%	nein
	techn. Dienst (LG 1.1)	3	0	1	0%	100%	nein
	Gesamt:		0	1	0%	100%	nein

Tabelle 3: Verteilung der Geschlechter RVR in den einzelnen Entgeltgruppen (Stichtag: 31.12.2019)

Tabelle 3 zeigt die Verteilung von Frauen und Männern auf die einzelnen Entgeltgruppen im Bereich der Beschäftigten zum Stichtag 31.12.2019. Wie durch die grünen Markierungen in Tabelle 3 deutlich wird, liegt im Bereich der Beschäftigten im nicht-technischen Dienst keine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Demnach ist die LGG-Quote, d.h. ein Frauenanteil von mindestens 50 %, in allen Laufbahngruppen erfüllt.

Im Gegensatz dazu liegt jedoch bei den Beschäftigten in allen Laufbahngruppen des technischen Dienstes eine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Insbesondere in der Laufbahngruppe 1, 1. und 2. Einstiegsamt (ehemals einfacher und mittlerer Dienst) liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Es ist jedoch zu beachten, dass es in der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt insgesamt nur eine Stelle gibt. In der Laufbahngruppe 2, 1. und 2. Einstiegsamt (ehemals gehobener und höherer Dienst) ist die LGG-Quote mit 44 % bzw. 45 % nahezu erreicht.

3.1.7 Beamt*innen RVR



	Berufsgruppe	Entgeltgruppe	W	M	Frauenanteil	Männeranteil	Quote nach LGG erreicht ?
Nichttechnischer Dienst	nichttechn. Verwaltungsdienst (LG 2.2)	A 16	1	2	33%	67%	nein
	nichttechn. Verwaltungsdienst (LG 2.2)	A 15	0	1	0%	100%	nein
	nichttechn. Verwaltungsdienst (LG 2.2)	A 14	3	1	72%	28%	ja
	nichttechn. Verwaltungsdienst (LG 2.2)	A 13	3	1	71%	29%	ja
	Gesamt:		7	5	54%	46%	ja
	nichttechn. Verwaltungsdienst (LG 2.1)	A 13	0	2	0%	100%	nein
	nichttechn. Verwaltungsdienst (LG 2.1)	A 12	3	3	50%	50%	ja
	nichttechn. Verwaltungsdienst (LG 2.1)	A 10	0	1	0%	100%	nein
	nichttechn. Verwaltungsdienst (LG 2.1)	A 9	2	3	40%	60%	nein
	Gesamt:		5	9	36%	64%	nein
Technischer Dienst	techn. Dienst (LG 2.2)	A 16	0	3	0%	100%	nein
	techn. Dienst (LG 2.2)	A 15	1	1	41%	59%	nein
	techn. Dienst (LG 2.2)	A 14	1	1	50%	50%	ja
	techn. Dienst (LG 2.2)	A 13	1	1	50%	50%	ja
	Gesamt:		3	6	31%	69%	nein
	techn. Dienst (LG 2.1)	A 13	0	1	0%	100%	nein
	techn. Dienst (LG 2.1)	A 12	0	4	0%	100%	nein
	techn. Dienst (LG 2.1)	A 11	0	1	0%	100%	nein
	Gesamt:		0	6	0%	100%	nein

Tabelle 4: Verteilung der Geschlechter RVR in den einzelnen Besoldungsgruppen (Stichtag: 31.12.2019)

Tabelle 4 zeigt die Verteilung von Frauen und Männern auf die einzelnen Besoldungsgruppen im Bereich der Beamt*innen zum Stichtag 31.12.2019. Grundsätzlich gibt es beim RVR nur in der Laufbahngruppe 2, 1. und 2. Einstiegsamt Beamt*innen. In den restlichen Laufbahngruppen sind keine Beamt*innen vertreten.

In der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) des nicht-technischen Dienstes ist die LGG-Quote mit 54 % erfüllt. In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) liegt im nicht-technischen Dienst eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, da der Frauenanteil dort nur 36 % beträgt.

Beim technischen Dienst liegt sowohl für die Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) mit einem Frauenanteil von 31 % als auch für die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) mit einem Frauenanteil von 0 % eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

3.1.8 Führungskräfte RVR

Funktionen	Insg.	Frauenanteil	%	Männeranteil	%	Quote nach LGG erreicht ?
Referatsleitung	18	6	33%	12	67%	nein
Teamleitung	28	14	50%	14	50%	ja
Projektleitung	8	5	63%	3	38%	ja
Revierleitung	11	2	18%	9	82%	nein
Gesamt	65	27	42%	38	58%	nein

Tabelle 5: Führungsstellen RVR (Stichtag: 31.12.2019)

Auf Verbandsleitungsebene wird der RVR durch zwei Frauen repräsentiert.

Aus Tabelle 5 geht die Höhe des Frauenanteils an Referats-, Team-, Projekt- und Revierleitungen zum Stichtag 31.12.2019 hervor. Insgesamt liegt der Frauenanteil an diesen Führungspositionen bei 42 %. Frauen in Führungspositionen sind auf Referatsleitungs- und Revierleitungsebene nach wie vor unterrepräsentiert, obwohl der Frauenanteil beim RVR insgesamt in den letzten drei Jahren kontinuierlich gestiegen ist. Bei den Team- und Projektleitungen ist die Frauenquote nach LGG erfüllt.

Der Gleichstellungsplan (2016 – 2019) hatte zum Ziel, den Anteil der Frauen in Führungsfunktionen im Geltungsbereich des Gleichstellungsplans von 37 % auf 50 % zu erhöhen. Zum Stichtag 31.12.2019 betrug der Frauenanteil jedoch nur 42 %. Der Frauenanteil konnte jedoch im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum um 5 % erhöht werden. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass jeweils eine Referatsleitungsstelle und eine Teamleitungsstelle mit Frauen besetzt wurde. Darüber hinaus wurden acht neu geschaffene Projektleitungsstellen mehrheitlich (63 %) mit Frauen besetzt.



3.2 Zusammenfassung und Analyse der Ursachen

Eine Zusammenfassung der Ergebnisse der vorangegangenen Kapitel ist in der nachfolgenden Abbildung (Abbildung 7) dargestellt.

	<p>Unterrepräsentanz von Frauen in den Entgelt-/Besoldungsgruppen</p> <p>15 Ü/A16, EG 13/A 13 (LG 2.1), EG 12/A 12, EG 7 und EG 6</p>
	<p>Unterrepräsentanz von Frauen im technischen Dienst</p>
	<p>Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen (insbesondere Referatsleitung und Revierleitung)</p>
	<p>70 % der befristet Beschäftigten sind Frauen</p>
	<p>86 % der Teilzeitkräfte sind Frauen</p>
	<p>65 % der Mitarbeitenden, die Elternzeit in Anspruch nehmen, sind Frauen</p> <p>Frauen nehmen im Gegensatz zu Männern für einen längeren Zeitraum von mehreren Monaten/Jahren Elternzeit in Anspruch.</p>

Abbildung 7: Ergebniszusammenfassung

Die o.g. Ergebnisse sind auf verschiedene Ursachen zurückzuführen. Es ist zu vermuten, dass der hohe Anteil von Frauen in Elternzeit durch eine weiterhin klassische Rollenverteilung und ein höheres Gehalt der Männer begründet ist. Laut einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) befürchten Männer berufliche Konsequenzen und geben finanzielle Gründe als Motiv an, Elterngeld nur zurückhaltend in Anspruch zu nehmen.¹⁰ Gleiche Ursachen spielen sicherlich auch bei der Begründung der vergleichsweise hohen Frauenquote bei den Teilzeitkräften eine Rolle, wobei dort ggf. nicht nur die Kinderbetreuung, sondern auch die Pflege von Angehörigen von Belang ist.

Die Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Beamt*innen lässt sich darauf zurückführen, dass es beim RVR insgesamt nur eine geringe Anzahl an Beamt*innen gibt, die nur selten einer Veränderung unterliegt.

Von acht neu geschaffenen Projektleitungsstellen wurden mehr als die Hälfte mit Frauen besetzt. Dennoch gibt es immer noch eine Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Referats- und Revierleitungen. Seit dem letzten Gleichstellungsbericht (Erhebung: 01.07.2016) wurde eine Referatsleitungsstelle und eine Teamleitungsstelle mit Frauen besetzt. Durch das voraussichtlich altersbedingte Ausscheiden von fünf Referatsleitern in den nächsten fünf Jahren besteht die Möglichkeit, den Frauenanteil im Bereich der Referatsleitungen zu erhöhen.

Die größte Unterrepräsentanz von Frauen liegt im Bereich der Revierleitungen vor. Seit der letzten Erhebung im Jahr 2016 ist der Frauenanteil von 31 % auf 18 % gesunken. Dies ist auf die Reduktion der Revierleitungsstellen von 13 auf 11 zurückzuführen und auf die Halbierung des Frauenanteils von vier auf zwei Revierleiterinnen. Durch das voraussichtliche Ausscheiden zweier Revierleiter in den nächsten fünf Jahren könnte der Frauenanteil in diesem Bereich erhöht werden.

Der geringe Frauenanteil im technischen Bereich beim RVR entspricht der Gesamtsituation am Arbeitsmarkt.¹¹ Männer dominieren in Deutschland nach wie vor viele technisch geprägte Berufe. Beim RVR gibt es insbesondere im Forstbereich viele Männer. Der geringe Frauenanteil ist darauf zurückzuführen, dass es nur wenige Bewerberinnen auf ausgeschriebene Stellen im Forstbereich gibt. Dies trifft sowohl für reguläre Stellenausschreibungen als auch für Ausbildungsstellen im Ausbildungsberuf „Forstwirt*in“ zu.

¹⁰ Quelle:

https://www.diw.de/de/diw_01.c.673478.de/elterngeld_und_elterngeld_p...wie_vor_in_weiter_ferne.html

¹¹ Vgl. hierzu: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/11/PD19_N009_122.html

Viele der befristeten Stellen sind Vertretungs- und Projektstellen und werden mit Frauen besetzt.

Die Zielquoten für den Frauenanteil in den folgenden Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen konnten seit dem letzten Gleichstellungsplan nicht erfüllt werden:

- EG 15 Ü bzw. A 16
- EG 13 bzw. A 13
- EG 12 bzw. A 12
- EG 6

Dies ist u.a. darauf zurückzuführen, dass es in den Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen EG 15Ü/A 16 sowie EG 13/A 13 (LG 2.1) insgesamt nur wenige Stellen gibt. In der Entgeltgruppe 6 hat sich die Gesamtzahl der Stellen um insgesamt 20 % reduziert, so dass auch hier wenig Möglichkeit bestand, den Frauenanteil entsprechend der Zielquote zu erhöhen.

Seit 2016 bis dato gibt es insgesamt vier Stellen weniger in der Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe EG 15Ü/A 16. In 2016 wurden in dieser Entgelt-/Besoldungsgruppe insgesamt drei Stellen durch Frauen bekleidet (Frauenanteil: 23 %). In 2019 waren es nur noch zwei Stellen (Frauenanteil: 22 %).

In der Entgelt-/Besoldungsgruppe EG 13/A 13 (LG 2.1) gab es 2016 insgesamt zwei Stellen, wovon beide durch Männer besetzt wurden. Seit 2016 ist eine weitere Stelle in dieser Entgelt-/Besoldungsgruppe hinzugekommen. Diese wurde jedoch auch wieder durch einen Mann besetzt.

In der Entgelt-/Besoldungsgruppe EG 12/A 12 gab es 2016 insgesamt 56 Stellen, wovon 21 durch Frauen und 35 durch Männer bekleidet wurden. In 2019 waren es hingegen insgesamt nur noch 55 Stellen, wovon 19 durch Frauen und 36 durch Männer besetzt wurden. Daraus wird ersichtlich, dass seit 2016 der Anteil der Männer von 63 % auf 65 % gestiegen und der Anteil der Frauen von 38 % auf 35 % gesunken ist.

In der Entgeltgruppe 6 gab es in 2016 insgesamt 87 Stellen. In 2019 ist die Anzahl der Stellen auf insgesamt 69 (-20 %) gesunken.¹² In diesem Zusammenhang sank auch die Anzahl der Stellen, die durch Frauen bekleidet wurden von 29 auf 24. Allerdings sind seit 2016 mehr Stellen weggefallen, die durch Männer besetzt wurden. In 2016 waren es noch 58 Stellen und

¹² Der Stellenrückgang in der Entgeltgruppe 6 kann auf die neue Entgeltordnung zurückgeführt werden, die 2017 in Kraft getreten ist. Durch die neue Entgeltordnung sind Mitarbeitende von der Entgeltgruppe 6 in die Entgeltgruppe 8 bzw. 9 eingruppiert worden.

in 2019 nur noch 45 Stellen. Somit stieg der Frauenanteil von 33 % im Jahr 2016 auf 35 % im Jahr 2019 an.

Entgelt-/Besoldungsgruppe	2016				2019			
	insg.	Frauen	Männer	Frauenquote	insg.	Frauen	Männer	Frauenquote
15 Ü/A16	13	3	10	23%	9	2	7	22%
13/A 13 (LG 2.1)	2	0	2	0%	3	0	3	0%
12/A12	56	21	35	38%	55	19	36	35%
6	87	29	58	33%	69	24	45	35%

Tabelle 6: Vergleich der Zielquoten 2016 und 2019

3.3 Prognose der frei werdenden Stellen (2020 – 2025)

Für die Prognose der zu besetzenden Stellen werden die altersbedingten Austritte, entweder wegen Erreichens des Regelrenteneintrittsalters oder aufgrund von Altersteilzeit, für die Jahre 2020 bis 2025 herangezogen.

In den nächsten fünf Jahren werden beim RVR voraussichtlich insgesamt 64 Stellen frei, von denen 40 Stellen derzeit von Männern und 24 Stellen von Frauen besetzt sind.

Anzahl frei werdende Stellen insg. (2020-2025)	Anzahl frei werdende Stellen RVR (2020-2025)	Anzahl frei werdende Stellen RVR Ruhr Grün (2020-2025)
64 (40 Männer, 24 Frauen)	53 (30 Männer, 23 Frauen)	11 (10 Männer, 1 Frau)

Tabelle 7: Übersicht altersbedingt freiwerdende Stellen RVR 2020-2025

In den Jahren 2020 bis 2025 ist davon auszugehen, dass aufgrund des voraussichtlichen Austritts aufgrund des Erreichens des Regelrenteneintrittsalters bzw. aufgrund von Beendigung der Altersteilzeit, insgesamt 13 Führungsstellen beim RVR frei werden. Dabei handelt es sich um fünf Referatsleitungsstellen, sechs Teamleitungsstellen und zwei Revierleitungsstellen.

Anzahl frei werdende Führungsstellen insg. (2020-2025)	Anzahl frei werdende Referatsleitungsstellen (2020-2025)	Anzahl frei werdende Teamleitungsstellen (2020-2025)	Anzahl frei werdende Revierleitungsstellen (2020-2025)
13 (10 Männer, 3 Frauen)	5 (5 Männer, 0 Frauen)	6 (3 Männer, 3 Frauen)	2 (2 Männer, 0 Frauen)

Tabelle 8: Übersicht altersbedingt freiwerdende Führungsstellen RVR 2020-2025

4. Ziele und Maßnahmen

4.1 Personalentwicklung

Ziel ist es, die am besten geeigneten Frauen und Männer auf allen Hierarchieebenen, in allen Fachbereichen, Funktionen und Berufsbildern einzusetzen („Bestenauslese“). Die Frage der Geschlechtergerechtigkeit spielt eine wichtige Rolle. Personalentwicklung meint, alle Entwicklungs- und Fördermaßnahmen gezielt auf Mitarbeitende abzustimmen sowie deren Kompetenzen mit den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen der Verwaltung zu vereinen. Es sollte deshalb ein Ziel der Personalentwicklung sein, Frauen und ihre Potenziale deutlicher wahrzunehmen und diese Potenziale langfristig zu stärken, Frauen für Führungspositionen zu begeistern und diese dabei zu unterstützen, das Berufsleben sowie die individuellen Lebenssituationen zufriedenstellend in Einklang zu bringen.

4.1.1 Fortbildungen/Weiterqualifizierung

Bericht:

Im Berichtszeitraum 2016 bis 2019 hat der RVR seinen Mitarbeitenden die Möglichkeit geboten, sowohl an internen Schulungen, sog. Inhouse-Schulungen, als auch an externen Schulungen teilzunehmen. Im o.g. Berichtszeitraum wurden im Durchschnitt knapp 150 externe Schulungen pro Jahr von den Mitarbeitenden besucht, wobei durchschnittlich mehr als die Hälfte der Teilnehmenden Frauen waren.

Darüber hinaus wurden im Berichtszeitraum 2016 bis 2019 in der Regel pro Jahr ca. drei Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt, wovon die Mehrzahl von Frauen belegt wurden. So haben sich Mitarbeiterinnen beispielsweise durch die modulare Qualifizierung für die Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt qualifiziert. Weitere Qualifizierungsmaßnahmen, die von Frauen besucht wurden, waren u.a. ein Zertifikatslehrgang im Bereich „Buchhaltung“, ein berufsbegleitendes Master-Studium sowie eine Qualifizierung zur „Fachwirtin Büro- und Projektorganisation“.

Auch Inhouse-Schulungen wurden zu einem großen Teil von Frauen nachgefragt. In den letzten vier Jahren hat der RVR insgesamt 39 Inhouse-Schulungen, ausgenommen hiervon sind die Schulungen im Rahmen des Gesundheitsmanagements (s. hierzu Kapitel 4.2), zu verschiedenen Themen, wie z.B. Vergabe-Schulungen, Englisch-Schulungen, Soft Skills-Schulungen (Moderation/Rhetorik/Zeit- und Selbstmanagement) und eine Seminarreihe für Ausbilder*innen angeboten. Zudem besteht das dauerhafte Angebot der Teilnahme an individuellen Office-Schulungen, die in Kooperation mit der Firma „New Horizons“ in Holzwickede angeboten werden. Der RVR bietet regelmäßig Schulungen ausschließlich für Frauen an. Im Berichtszeitraum wurden z.B. frauenspezifische Schulungen zu den Themen

„Ausstrahlung und Image“ und „Arbeit in Balance“ angeboten. Diese Schulungen wurden von den Teilnehmerinnen stark nachgefragt und positiv bewertet. Auch weiterhin sollen frauenspezifische Schulungen angeboten werden.

Ziel:

Zukunftsfähige, personelle und organisatorische Ausrichtung des Verbandes zur Sicherung und Generierung von Fachkräften, um für kommende Aufgaben und zunehmend veränderte Rahmenbedingungen der Arbeitswelt gut aufgestellt zu sein.

Maßnahmen:

- Führungskräftenachwuchstraining
- Nutzen der jährlichen Mitarbeitergespräche sowie Gespräche zwischen Führungskräften und Referat 7, um Frauen gezielt zu fördern und weiterzuentwickeln (Personalentwicklung)
- Spezielle Angebote für Frauen. Zukünftig soll im Fortbildungsangebot wieder das Thema „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ aufgenommen werden. Dies gilt insbesondere für Mitarbeiterinnen mit Leitungsaufgaben und solche, die in der Personalbetreuung und Personalvertretung tätig sind
- Jährliche Gespräche zu Personalentwicklungsmaßnahmen zwischen Referat 7 und Führungskräften
- Erstattung von Betreuungskosten, die den Mitarbeitenden während des Besuchs einer Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung entstehen

Kennzahlen:

- Anteil der Frauen und Männer an Qualifizierungsmaßnahmen/ Weiterbildungsangeboten/ Coachingangeboten/ in der Ausbildung

Verantwortlich:

- Referat 7, Gleichstellungsstelle, Führungskräfte

4.1.2 Frauen in Führungspositionen/ Führungskräfteachwuchstraining

Bericht:

Wie bereits in Kapitel 3.1.8 aufgeführt, liegt der Frauenanteil an Führungspositionen beim RVR insgesamt mit 42 % unterhalb der LGG-Quote von 50 %. Insbesondere im Bereich der Referatsleitungen (33 % Frauenanteil) und Revierleitungen (18 % Frauenanteil) sind Frauen unterrepräsentiert.

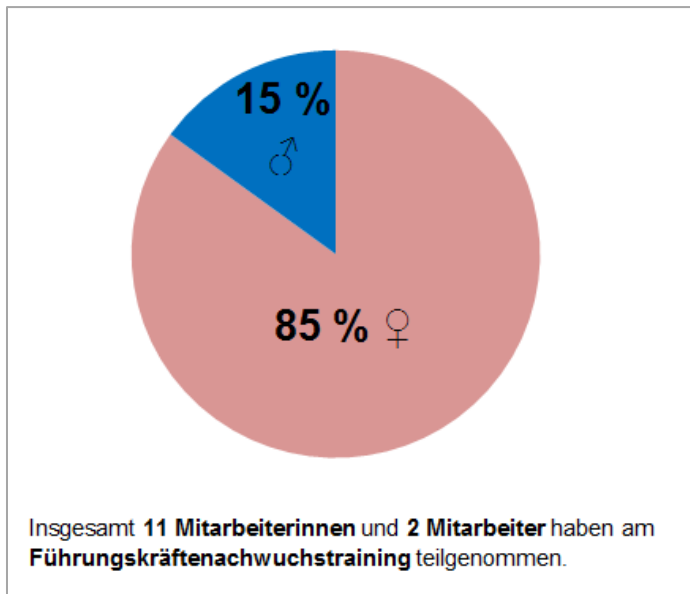


Abbildung 8: Frauen- und Männeranteil am Führungskräfteachwuchstraining RVR

Insgesamt elf Mitarbeiterinnen und zwei Mitarbeiter haben das AC-Verfahren im Rahmen des Führungskräfteachwuchstrainings erfolgreich absolviert. In vier Modulen wurden die Teilnehmer*innen in den Themen „Neu in der Führungsrolle“, „Führungsgespräche erfolgreich gestalten“, „Stress- und Selbstmanagement für Führungskräfte“ und „Gesundheitsförderliches Führungsverhalten“ geschult. Begleitend wurden sie in das Thema „Gremienarbeit“ durch den Referatsleiter 1 eingeführt und konnten an entsprechenden Sitzungen teilnehmen. In Kleingruppen wurden Projektarbeiten zum Generationsmanagement, Diversity Management und zur Kollegialen Beratung erarbeitet und in einer Abschlussveranstaltung präsentiert. Das Führungsnachwuchskräfteachwuchstraining startete mit der Auftaktveranstaltung im Juni 2017 und endete mit der Abschlussveranstaltung im November 2018. Im zukünftigen Berichtszeitraum des vorliegenden Gleichstellungsplans ist beabsichtigt, wieder ein Führungsnachwuchskräfteachwuchstraining anzubieten.

Ziel:

- Systematische Nachwuchsförderung und frühzeitige Vorbereitung auf verantwortungsvolle Aufgaben innerhalb des Verbandes. Sicherung des hoch qualifizierten Fachkräftebestandes. Ausgleich der bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen.
- Erhöhung des Frauenanteils innerhalb der nächsten fünf Jahre um 17 % auf insgesamt 50 % bei den Referatsleitungen und bei den Revierleitungen um 10 % auf insgesamt 28 %

Maßnahmen:

- Führungskräftenachwuchstraining
- Besetzung von frei werdenden Führungsstellen mit Frauen, insbesondere im Bereich der Referats- und Revierleitungen

Kennzahlen:

- Anzahl der Frauen, die an den Führungskräftenachwuchsschulungen teilnehmen
- Anzahl der Frauen in Führungspositionen

Verantwortlich:

- Referat 7, Gleichstellungsstelle, Führungskräfte

4.1.3 Frauen im technischen Bereich

Bericht:

Wie bereits ausführlich in den Kapiteln 3.1.6 und 3.1.7 beschrieben, liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen im technischen Bereich vor.

Ziel:

- Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen

Maßnahmen:

- Zusatz bei Stellenausschreibungen in unterrepräsentierten Bereichen: RVR strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in den Bereichen an, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind
- Personalplanung und -entwicklung von Frauen mit dem Ziel der Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten und Positionen

Kennzahlen:

- Anteil der Frauen in technischen Berufen

Verantwortlich:

- Referat 7, Gleichstellungsstelle, Führungskräfte

4.1.4 Auszubildende und Praktikant*innen

Bericht:

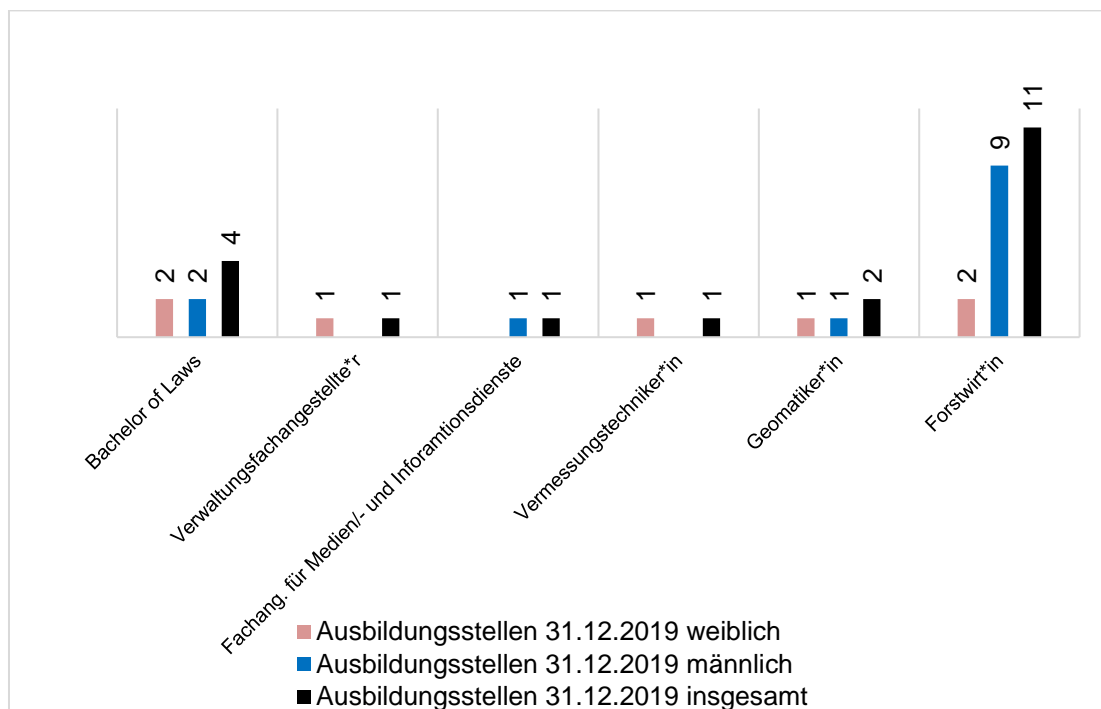


Abbildung 9: Ausbildungsstellen RVR (Stichtag: 31.12.2019)

Zum Stichtag 31.12.2019 befinden sich mehr Männer als Frauen in einem Ausbildungsverhältnis (s. Abbildung 9). Dies ist insbesondere auf den hohen Männeranteil im Ausbildungsberuf „Forstwirt*in“ zurückzuführen. Von elf Forstwirt*in-Auszubildenden sind insgesamt neun männlich. Im Ausbildungsberuf Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste ist der einzige Ausbildungsplatz mit einem Mann besetzt (100 %). In allen anderen Ausbildungsberufen sind weibliche Auszubildende mit mindestens 50 % vertreten.

Im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte*r“ konnten die Auszubildenden im Berichtszeitraum 2016 bis 2019 für mindestens vier Wochen während ihrer Ausbildungszeit die Arbeit der Gleichstellungsstelle kennenlernen. Im Jahr 2018 hatten die Auszubildenden aus allen Ausbildungsjahren und -berufen gemeinsam die Möglichkeit, an einem Tag in die Gleichstellungsarbeit „hinein zu schnuppern“.

Im Berichtszeitraum 2016 bis 2019 fanden mehrere unterschiedliche Projekte statt. Zum Thema „Teilzeit in Führungspositionen beim RVR“ hat ein Auszubildender im Rahmen seines Bachelor-Studiums mit anderen Studierenden der Stadt Essen einen Leitfaden und eine Präsentation erstellt.

In Zusammenarbeit mit der Ehrenamtagentur Essen fanden an drei Tagen die „Azubi Social Days“ statt. In diesem Rahmen trafen die Auszubildenden des RVR auf Geflüchtete im gleichen Alter, die versuchen, sich in Essen ein neues Leben aufzubauen.

Des Weiteren konnte das Angebot an Ausbildungsberufen beim RVR im Berichtszeitraum erweitert werden. Im Jahr 2020 wird erstmalig der Ausbildungsberuf „Kaufrau*mann für Tourismus und Freizeit“ beim RVR angeboten.

Den Auszubildenden im Ausbildungsberuf „Geomatiker*in“, die über ein Abitur verfügen, wird bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen, parallel zur Ausbildung, die Möglichkeit geboten, ab dem zweiten Ausbildungsjahr an der Hochschule Bochum den Studiengang „Geoinformatik (Bachelor of Engineering)“, sog. „Kooperative Ingenieurausbildung (KIA)“, zu studieren. Derzeit absolviert ein Auszubildender dieses Studium parallel zu seiner Ausbildung.

Die Anzahl der Praktikant*innen ist im Berichtszeitraum um ca. 85 % angestiegen (Tabelle 9). Im Jahr 2016 waren es noch 29 Praktikanten*innen, im Jahr 2019 ist die Zahl auf 53 Praktikanten*innen angestiegen. Es werden verschiedene Praktika angeboten, u. a. Schülerpraktika, Praktika innerhalb des Studiums, Hospitationen, Umschulungspraktika, Referendariate und Berufsfelderkundungen. Die Zahl der Praktikantinnen hat sich von sieben Praktikantinnen in 2016 auf 22 in 2019 erhöht.

	2016	2017	2018	2019
Gesamt	29	38	47	53
männlich	22	23	22	31
weiblich	7	15	25	22
Schülerbetriebspraktikum	24	21	11	15
Vorpraktikum	2		3	
freiwilliges Praktikum	3	8	6	7
Praktikum während des Studiums		4	9	14
Referendariat		3	3	5
Berufsfelderkundung		1	5	6
Praktikum während der Umschulung			1	1
Hospitation			5	2
Berufsfelderkundung während des Studiums		1	4	3

*Tabelle 9: Praktikant*innen RVR 2016 - 2019*

Ziel:

Langfristiges Ziel ist, weibliche Jugendliche frühzeitig an zukunftsfähige Berufe heranzuführen und Interesse dafür zu wecken. Ziel des RVR ist, gute Nachwuchskräfte zu finden und diese an den Verband zu binden. Darüber hinaus hat der RVR als öffentlicher Arbeitgeber eine arbeitspolitische und soziale Verpflichtung. Es werden auch zukünftig Auszubildende über den eigenen Bedarf hinaus ausgebildet und immer wieder neue Ausbildungsmöglichkeiten gesucht und ermöglicht. Es wird beabsichtigt, den Anteil der Praktikantinnen auf 50 % zu erhöhen, um das (Ausbildungsplatz-) Angebot des RVR kennenzulernen.

Maßnahmen:

- Auszubildende im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte*r“ sollen weiterhin mindestens vier Wochen ihrer Ausbildungszeit in der Gleichstellungsstelle absolvieren. Den Auszubildenden der anderen Ausbildungsberufe wird die Möglichkeit geboten, an einem Tag während ihrer Ausbildung die Arbeit der Gleichstellungsstelle kennenzulernen
- Das Angebot der Ausbildung in Teilzeit soll weiterhin angeboten werden

- Angebot eines Girls' Days für Mädchen in Ausbildungsberufen im gewerblich-technischen Bereich und eines Boys' Days, der das Interesse für die allgemeinen Verwaltungsberufe wecken soll
- Stärkere Präsenz auf Ausbildungsmessen sowie Teilnahme an Informationstagen an Schulen zur Berufsorientierung
- Fortführung der Fortbildung/Qualifizierung der Ausbilder*innen

Kennzahlen:

- Statistische Auswertung der Ausbildungsberufe im Hinblick auf den Anteil von Frauen und Männern
- Anteil der Frauen in Ausbildungsberufen des RVR
- Anteil der Frauen in männerdominierten Ausbildungsberufen

Verantwortlich:

- Ausbildungsleitung, Gleichstellungsstelle

4.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Bericht:

Im Berichtszeitraum wurden Seminare und Workshops wie z. B. „Self Care Training“, „Franklin Methode“, „Alkohol, Cannabis, Medien; Süchtig sind immer nur die Anderen“, „Aktion Spitzensportler bewegen Mitarbeiter“, „Wenn junge Hüpfen und alte Hasen aufeinander treffen“, „Umgang mit psychisch beanspruchten Mitarbeitern“, Auffrischungsseminar für Konfliktlotsinnen und -lotsen“, „AOK-Mitmachaktion Mit dem Rad zur Arbeit“, „Darmkrebsfrüherkennung“, „Das Allergie Mobil kommt“, „Aktion 10.000 Schritte am Tag“ sowie Gesundheitswochen, Gesundheitstage und Erste Hilfe-Trainings vom Betrieblichen Gesundheitsmanagement durchgeführt. Es besteht ein regelmäßiges wöchentliches Angebot der Bewegten Mittagspause „Qi Gong“, welches von einer Kollegin für alle Essener Kolleginnen und Kollegen in der Mittagszeit angeboten wird.

Im Jahr 2019 wurde ein Workshop mit allen Führungskräften des RVR durchgeführt, um Belastungsfaktoren zu identifizieren und erforderliche Maßnahmen abzuleiten. Eine Maßnahme ist die Durchführung eines Gesundheitszirkels.

Im Jahr 2019 wurde ein Workshop zum Thema „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“ durchgeführt. Dies war der Auftakt zu einem umfangreichen Projekt zu diesem Thema, das in 2020 weitergeführt wird.

Darüber hinaus gibt es Kooperationen mit der Suchtberatungsstelle der Stadt Essen „ImPuls“, der ifs Ambulanz für Psychotherapie in Essen-Steele und dem BUK Familienservice.

Ziel:

Ziel ist, die Arbeitsfähigkeit durch eine hohe Motivation der Kolleginnen und Kollegen zu erhalten und für Zufriedenheit am Arbeitsplatz zu sorgen. Damit soll die Selbstfürsorge gestärkt werden, um präventiv Krankheiten und längere Ausfallzeiten vorzubeugen. Hierfür können betriebliche Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse entwickelt werden, die die Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich gestalten und die Beschäftigten zu gesundheitsförderlichen Lebensstilen befähigen und motivieren.

Maßnahmen:

- Fortsetzung des Fortbildungsangebots für Führungskräfte
- Beibehaltung des bisherigen Präventionsangebotes für Beschäftigte, insbesondere Gesundheitstag, bewegte Mittagspause, fachspezifische Seminare und Workshops
- Teilnahme am Prämiensystem der Unfallkasse NRW
- Einhaltung und Beachtung der Leitlinien zum betrieblichen Gesundheitsmanagement

Verantwortlich:

- Referat 7

4.3 Arbeitssicherheit und betriebsärztlicher Dienst

Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Referat 7 haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen. Geschlechtsspezifische Empfehlungen bestehen beispielsweise beim Heben und Tragen von Lasten und werden bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, Arbeitsschutzbegehungen sowie Unterweisungen berücksichtigt.

Auch gesetzliche Vorgaben zum Mutterschutz gemäß Mutterschutzgesetz verpflichten den Arbeitgeber, geschlechtsspezifische Maßnahmen umzusetzen. So wurden nach der Aktualisierung des Mutterschutzgesetzes alle Arbeitsplätze auf besondere Gefahren für werdende oder stillende Frauen hin überprüft und in die Gefährdungsbeurteilungen aufgenommen. Melden Kolleginnen ihre Schwangerschaft bei Referat 7 an, werden die Kolleginnen, die anhand der Gefährdungsbeurteilung besonderen Gefahren ausgesetzt sind, in einem Gespräch besonders auf mögliche Gefahren am Arbeitsplatz während der Schwangerschaft hingewiesen.

BERICHT GLEICHSTELLUNGSSTELLE

4.4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ist inzwischen flächendeckend zum Maßstab von Arbeitsplatzzufriedenheit für alle Mitarbeitenden und damit auch zum Wettbewerbsfaktor für die Unternehmen im öffentlichen Dienst geworden. Nicht zuletzt aufgrund der guten Arbeitsmarktsituation für Arbeitnehmer*innen hat sich der Arbeitsmarkt in den letzten drei Jahren verstärkt vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmer*innen-Markt entwickelt. Sowohl die Vereinbarkeit von Kindererziehung und Arbeit als auch die Vereinbarkeit von Pflege und Arbeit sind zunehmend in den Fokus der Bewertung von „Guter Arbeit“ gerückt.

Der RVR hat diese Herausforderung angenommen und sich durch die Erweiterung seines Angebots für die Mitarbeitenden als „Guter Arbeitgeber“ weiterqualifiziert. Nicht zuletzt die Zertifizierung mit dem „Total E-Quality“- Prädikat hat diese Entwicklung im Jahr 2017 und 2020 eindrucksvoll dokumentiert.

„Neue Väter. Gibt es sie?“ lautet der Slogan einer Untersuchung des Landschaftsverbands Rheinland. Der LVR geht mit dieser Studie der Frage nach, ob sich die Bedürfnisse zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des LVR unterscheiden. Inwieweit werden die entsprechenden Angebote des LVR von Vätern genutzt? Wie groß ist die Zufriedenheit, welche Hürden bestehen bei den männlichen Mitarbeitenden, die Angebote zu nutzen? In Auftrag gegeben wurde die Studie von der Stabsstelle „Gleichstellung und Gender-Mainstreaming“ des LVR. Sie wurde im Januar 2020 veröffentlicht (s. Quellenverzeichnis). Die Erkenntnisse des LVR lassen sich teilweise auch auf den RVR übertragen, denn Väter machen nach wie vor nur zu einem Bruchteil und in einem zeitlich oft sehr begrenzten Rahmen von der Möglichkeit der Elternzeit Gebrauch. Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch beim RVR überwiegend ein Frauenthema. Sowohl bei der Kinderbetreuung als vermutlich auch bei der Pflege von Familienangehörigen sind überwiegend Frauen bereit, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis zu wechseln.

Daher sollten alle Möglichkeiten, weitere Schritte in Richtung Gleichberechtigung zu gehen, genutzt werden.

Bericht:

Der RVR hat sich im abgelaufenen Berichtszeitraum weiterhin intensiv um die Qualifizierung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gekümmert.

Das Eltern-Kind-Büro hat sich als gelungene Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei den Mitarbeitenden des Verbandes etabliert. Bei unvorhergesehenen Engpässen in der Kinderbetreuung wird das Eltern-Kind-Büro gerne in Anspruch genommen.

Die **Kita Maximus** war ein Bundesprojekt unter Teilnahme des Bistums Essen mit dem Ziel, eine sog. Betreuung rund um die Uhr anzubieten. Zielgruppe für dieses Betreuungsprojekt waren Kinder von Familien, die, insbesondere aufgrund ihrer individuellen Arbeitsstation, auf Betreuungszeiten zu Randzeiten, d. h. ganz früh am Morgen und/oder am späten Abend oder sogar mit Übernachtung angewiesen waren. Das Projekt wurde drei Jahre lang, von 2016-2019, durch den Bund gefördert. Der RVR war mit anderen Institutionen und Unternehmen gemeinsam Kooperationspartner, um dieses Projekt in Essen bekannt zu machen. RVR-Mitarbeitende haben, bis auf eine Mitarbeiterin, dieses Angebot nicht in Anspruch genommen, da die Beschäftigungszeiten beim RVR in der Regel den sog. Normalarbeitszeiten entsprechen, so dass eine Betreuung zu Randzeiten oder über Nacht nicht erforderlich war.

Ziel:

Das Angebot zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll kontinuierlich weiterentwickelt werden, um sicherzustellen, dass gut geeignete Arbeitskräfte auch durch gute Arbeitsbedingungen gewonnen werden können.

4.4.1 Rezertifizierung des RVR Total E-Quality Prädikats

Der Erwerb des Total-E-Quality Prädikats ist zeitlich befristet, wodurch nach drei Jahren eine erneute Bewerbung zum Erhalt des Prädikates erfolgen muss.

Bericht:

Im Jahr 2017 hat sich der RVR erstmalig für das Total E-Quality Prädikat beworben. Schwerpunkte der Zertifizierung sind Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit. Die Gleichstellungsstelle hat mit Erfolg die Begleitung des umfangreichen Zertifizierungsprozesses übernommen, so dass am 27. Oktober 2017 die Regionaldirektorin das Prädikat für den RVR überreicht bekam.

Ziel:

Umsetzung der Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen zu einem ausgeglichenen Personalbestand beim RVR. Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden ist dabei Garant für die erfolgreiche Arbeit des Verbandes.

Maßnahme:

Der RVR bewirbt sich erneut für die Zertifizierung, wieder unter Federführung der Gleichstellungsstelle. Die Grundlage für die Zertifizierung fußt jedoch, wie beim ersten Mal, auf der Gemeinschaftsleistung des gesamten Verbandes.

Anmerkung: Zum Zeitpunkt der Endredaktion für diesen Gleichstellungsplan liegt der positive Bescheid über die erneute Bewerbung bereits vor. Der RVR erhält für die Jahre 2020-2022 wieder das Total-E-Quality Prädikat.

Kennzahlen:

Der RVR erhält das Total E-Quality Prädikat

Verantwortlich:

Gleichstellungsstelle, Referat Personal

4.4.2. Bau einer Großtagespflegestelle unter Federführung des RVR

Die zuverlässige Betreuung von Kindern ist Grundlage für die Übernahme einer kontinuierlichen und auskömmlichen Arbeit. Hierzu können Arbeitgeber, z.B. durch die Bereitstellung von unternehmensnahen Betreuungseinrichtungen, einen wertvollen Beitrag leisten.

Bericht:

Ein Meilenstein zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf war im Berichtszeitraum die **Eröffnung einer Großtagespflegestelle (Kusselköpfe)** für Kinder unter drei Jahren. In Kooperation mit Emschergenossenschaft/Lippeverband konnte eine Betreuungseinrichtung für neun Kinder realisiert werden. Mit Unterstützung des VAMV e.V. (Verband alleinerziehender Mütter und Väter) wurden zwei gut ausgebildete Tagesmütter gewonnen, die in einer Immobilie der Emschergenossenschaft eine für diesen Zweck umgebaute und kleinkindgerecht eingerichtete Wohnung nutzen und dort eine kontinuierliche Vollzeitbetreuung für Kinder von Mitarbeitenden der beiden Verbände anbieten. Ende 2019 waren alle zur Verfügung stehenden Plätze belegt. Für RVR Beschäftigte besteht nun ein verlässliches Angebot zur Kinderbetreuung, das fußläufig erreichbar ist und eine ideale Verknüpfung von beruflichen Anforderungen und familiären Verpflichtungen zulässt. Die Betreuung ist für Kinder aus allen Herkunftskommunen der Mitarbeitenden möglich und wird pädagogisch und fachlich durch den VAMV begleitet

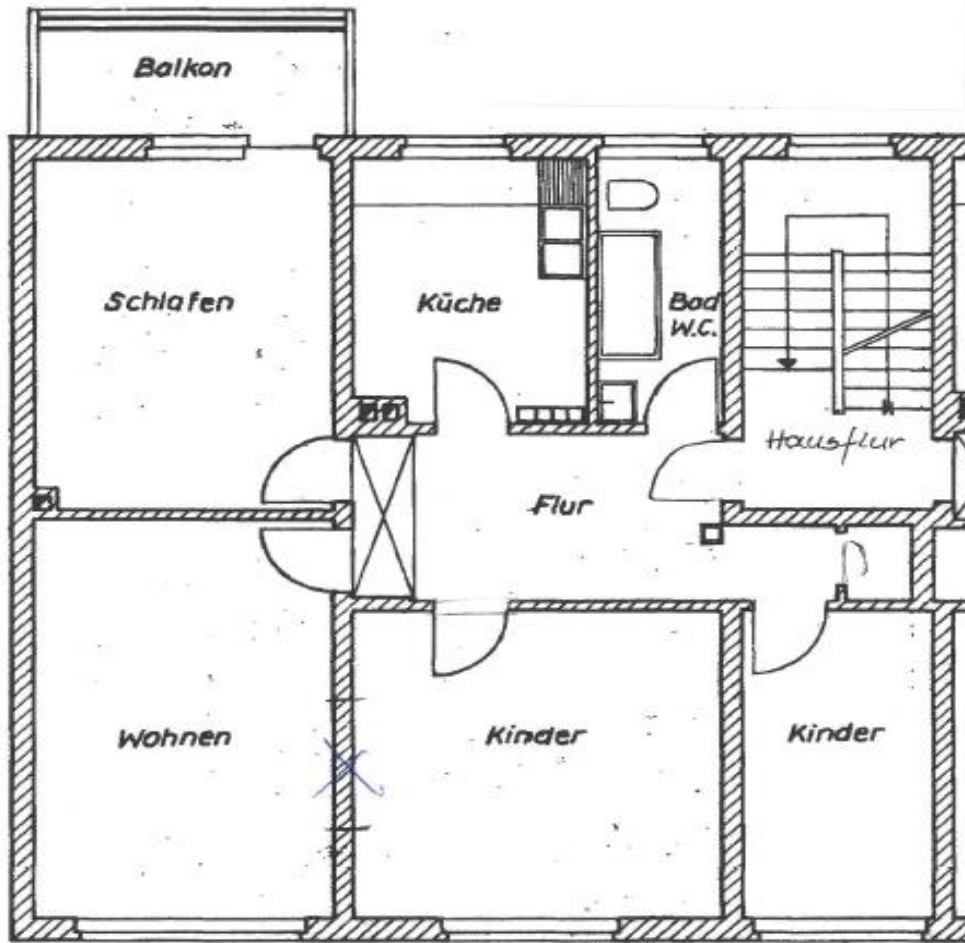


Abbildung 10: Grundriss der Großtagespflegestelle "Kusselköpfe", Nutzfläche ca. 100 qm. Dazu kommt ein ca. 300 qm großes Außengelände, das ausschließlich dieser Einrichtung zur Verfügung steht.

Ziel:

Der Bedarf an Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren kann überwiegend gedeckt werden und führt so zu einer verlässlichen Arbeits- und Betreuungssituation im Interesse der Mitarbeitenden und des RVR.

Maßnahme:

Aufgrund der erfolgreichen Einrichtung der Großtagespflegestelle Kusselköpfe gibt es beim RVR grundsätzliche Überlegungen für die Bereitstellung weiterer Betreuungsplätze. Im Zuge des Umbaus des Dienstgebäudes Gutenbergstraße soll eine zweite Einrichtung ausschließlich für den Bedarf des RVR realisiert werden. Die Gleichstellungsstelle ist in die konzeptionelle Entwicklung federführend eingebunden und wird sich in den folgenden Berichtsjahren sowohl mit den planerischen Überlegungen für den Bau, als auch mit der weiteren administrativ-konzeptionell- inhaltlichen Umsetzung befassen. Eine genaue Datierung für die Fertigstellung ist nur in Abhängigkeit von der Gesamtumbaumaßnahme des Dienstgebäudes

Gutenbergstraße möglich. Zum aktuellen Zeitpunkt können an dieser Stelle dazu noch keine Aussagen gemacht werden.

Kennzahlen:

Fertigstellung einer zweiten Großtagespflegestelle

Verantwortlich:

Referat 12, Bereich III, Gleichstellungstelle

4.4.3 Evaluierung der Dienstvereinbarung Teleheimarbeit/Mobiles Arbeiten

Die Bereitstellung von vielfältigen Arbeitsmodellen ist für viele Mitarbeitende in unterschiedlichen Lebensphasen zu einer wichtigen Voraussetzung für die weitere Lebensplanung geworden. Als wichtiges Instrument für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben sich die Instrumente Teleheimarbeit und Mobiles Arbeiten beim RVR erfolgreich etabliert.

Bericht:

Teleheimarbeit kann inzwischen als Erfolgsmodell beschrieben werden. Im Berichtszeitraum konnten 32 Frauen und 14 Männer ihre Arbeit durch die Inanspruchnahme der Teleheimarbeit individueller gestalten. Darüber hinaus besteht für alle Beschäftigten temporär die Möglichkeit, „Mobiles Arbeiten“ mit ihren Vorgesetzten zu vereinbaren. Diese Option wird gerne in Anspruch genommen, um auf bestimmte Lebens-/Arbeitssituationen flexibel und kurzfristig reagieren zu können. Seit dem Jahresende 2019 wurde, nun zum zweiten Mal, mit einer Evaluation der entsprechenden Dienstvereinbarung begonnen. Ziel ist, Teleheimarbeit nicht mehr an bestimmte Voraussetzungen zu knüpfen, um dadurch mehr Mitarbeitenden die Möglichkeit zu eröffnen, Teleheimarbeit oder Mobiles Arbeiten in Anspruch zu nehmen

Ziel:

Der Anteil der Mitarbeitenden, die Teleheimarbeit in Anspruch nehmen, steigt an. Der Anteil der Beschäftigten, die eine vollständigen Beurlaubung im Rahmen der Elternzeit in Anspruch nehmen, wird geringer.

Maßnahme:

Ratifizierung der Dienstvereinbarung „Teleheimarbeit/ Mobiles Arbeiten“ mit der weitestgehend voraussetzungslosen Öffnung für die Mitarbeitenden des RVR.

Kennzahlen:

Anteil der Beschäftigten, die von dem Angebot der Teleheimarbeit/des Mobilens Arbeitens Gebrauch machen.

Verantwortlich:

Verbandsleitung, Referat Personal, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Vertrauensperson für die Menschen mit einer Behinderung

4.4.4 Der Aktionstag „Morgen gehe ich mit ins Büro“

Die Arbeitswelt von Erwachsenen ist für Kinder und Jugendliche durch unser modernes Arbeitsleben zunehmend schwer erklärbar und bedeutet für Eltern, die ihren Beruf für ihre Kinder „greifbar“ machen wollen, einen sehr hohen Kommunikationsaufwand. Um sowohl das Verständnis für Arbeitsprozesse zu wecken als auch einen fachlich-inhaltlichen Zugang zu ermöglichen, bedarf es auch gemeinsamer Erlebnisangebote, die das Abstrakte der Arbeitswelt konkretisieren.

Bericht:

Der Aktionstag „Morgen geh ich mit ins Büro“ wurde durch die umfangreichen Umbaumaßnahmen beim RVR und die damit verbundenen vielfachen Umzüge der Mitarbeitenden nicht projiziert. Erst wenn diese Phase abgeschlossen ist macht es Sinn, interessierten Kindern von Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, sich einen Eindruck von der Arbeitswelt ihrer Eltern zu machen. Im neuen Berichtszeitraum wird diese Idee wieder auf der Agenda stehen.

Ziel:

Konkretes Kennenlernen des Arbeitsplatzes für die Kinder, Identifikation der Beschäftigten mit ihren Aufgaben.

Maßnahme:

Jährliche Durchführung eines Aktionstages „Morgen gehe ich mit ins Büro“

Kennzahlen:

Anzahl der teilnehmenden Mitarbeiter*innen

Verantwortlich:

Gleichstellungsstelle, Referat 7, Verbandsleitung

4.4.5 Beratungsangebot zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Umfassende Informationen zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sind wichtige Voraussetzungen für eine qualifizierte Planung des beruflichen Weges der Mitarbeitenden.

Hierzu braucht es qualifizierte schriftliche Grundlagen und ein entsprechendes Beratungsangebot durch das Referat Personal und/oder die Gleichstellungsstelle und/oder die jeweils zuständigen Fachreferate.

Bericht:

Das etablierte Beratungsangebot für schwangere Mitarbeiterinnen vor Beginn der Mutterschutzfrist und Elternzeit durch das Personalreferat und die Gleichstellungsstelle wird gerne und umfassend in Anspruch genommen. Darüber hinaus wurde über lange Zeit auch ein Beratungsangebot für den sog. Wiedereinstieg nach der Elternzeit angeboten, wobei hier die Fachreferate mit einbezogen wurden. Dieses Angebot sollte im Berichtszeitraum wiederbelebt, weiter qualifiziert und aktiv kommuniziert werden.

Der Wunsch, durch die Gleichstellungsstelle zum Thema Vereinbarkeit beraten zu werden, war im Berichtszeitraum bei den weiblichen Mitarbeitenden deutlich größer als bei den männlichen. Dabei standen die Themen Kinderbetreuung, Vereinbarkeit von Familie und beruflicher Entwicklung, Teilzeit und Führen in Teilzeit im Fokus des intensiven Austausches.

Eine geplante Handreichung zum Thema Vereinbarkeit konnte aufgrund des intensiven Engagements der Gleichstellungsstelle im Zusammenhang mit der Großtagespflegestelle leider bisher nicht realisiert werden.

Ziel:

Alle Mitarbeitenden sind zu jeder Zeit über die Angebote und Möglichkeiten im Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Familie und Beruf umfänglich informiert.

Maßnahmen:

Konzeptionelle Weiterentwicklung des Beratungsangebotes zu diesem Thema
Broschüre mit Basis-Informationen und den Angeboten des RVR

Jährlicher Info-Treff zum Thema Vereinbarkeit

Kennzahlen:

Inanspruchnahme der Informationen und Beratungsangebote durch die Mitarbeitenden

Verantwortlich:

Referat Personal, Gleichstellungsstelle, Fachreferate

4.4.6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter/ Männer beim RVR attraktiv machen

Auf der Grundlage der Studie des Landschaftsverband Rheinland (siehe 4.4.) sollen im Berichtszeitraum Maßnahmen entwickelt werden, um Männer/Väter im Bedarfsfall konkret dabei zu unterstützen, ihren gesetzlichen Anspruch auf Information, Beratung und Elternzeit in Anspruch zu nehmen.

Bericht:

2019 haben neun Frauen und fünf Männer Elternzeit in Anspruch genommen. Während Frauen jedoch oftmals mehr als ein Jahr Elternzeit beantragt haben, waren es bei den Männern in der Regel nur 2-3 Monate.

Auch bei der Inanspruchnahme der Teilzeit wird ein unterschiedliches Interesse von Männern und Frauen deutlich: bezogen auf alle Anträge in 2019 wurden 86% (=126) von Frauen und 14% (= 20) von Männern gestellt.

Erkennbar ist jedoch, besonders bei Neueinstellungen, dass Interesse am Angebot des RVR zur Vereinbarkeit von männlichen Bewerbern formuliert wird. Dieses Interesse soll mit unterstützenden Maßnahmen gefördert werden.

Ziel:

Der Anteil der Mitarbeiter, die Elternzeit und Teilzeit in Anspruch nehmen, wird größer

Maßnahmen:

Infomaterial zum Thema Vereinbarkeit sollte Väter als Leser ausdrücklich mit in den Blick nehmen.

Entwicklung von Beratungsangeboten zum Thema Vereinbarkeit mit dem Kooperationspartner BUK (Webinare)

Kennzahlen:

Anteil Teilzeit und Elternzeit bei Mitarbeitern

Verantwortlich:

Referat 7, Verbandsleitung, Gleichstellungsstelle, Führungskräfte

4.5 Gender Mainstreaming

Bericht:

Das Thema Gender Mainstreaming in den Strategiefeldern des Verbandes wird nun seit fast 20 Jahren durch die zuständigen Fachreferate im planerischen Bereich und durch die Gleichstellungsstelle realisiert. Aktiv unterstützend begleitet wird diese Arbeit durch das Frauennetzwerk Ruhrgebiet, das seit dem Jahr 2002 als informelles Netzwerk von Fachfrauen aus der Metropole Ruhr die Implementierung und Umsetzung der Genderstrategie in alle Planungsebenen und in das Verwaltungshandeln der Region vorantreibt. 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 umgesetzt. Unterstützt durch Schulungen, Fachveranstaltungen und durch die Installierung eines interdisziplinären Arbeitskreises „Region fair planen“ durch das Referat Regionalentwicklung wurde der Gesamtprozess verstetigt und 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 im Themenfeld „Chancengleichheit“ gefunden.

4.5.1 Arbeitskreis Region fair planen

Zur Implementierung der Gender Strategie in die planerischen Aufgaben des Verbandes wurde im Jahr 2018 beim RVR eine interne Arbeitsgruppe gegründet, die sich inhaltlich mit den unterschiedlichen Planungsthemen und Projekten des Verbandes auseinandersetzt. Grundlage für die gemeinsame Arbeit wurde ein gemeinsam erarbeitetes Grundsatzpapier, das handlungsleitend für die Bearbeitung/Diskussion und Beratung unterschiedlicher Projekte sein soll. (Anlage 1: Grundsatzpapier Region fair planen)

Am 06.11.2018 fand erstmals RVR- intern eine Präsentation von Projekten des RVR unter dem Label “ Metropole Ruhr fair planen“ im Pecha- Kucha- Format statt. Dort wurde die RVR Fachöffentlichkeit über insgesamt sechs Projekte und ihre gendergerechte Herangehensweise informiert. Konzeptionell wurde diese Veranstaltung an die Stelle des Gender-Aktionstages gesetzt, der im Berichtszeitraum 2016-2019 vorgesehen war.

Ziel:

Implementierung der Gender Perspektive in alle planenden Bereiche des Verbandes

Maßnahme:

Der Arbeitskreis „Region fair planen“ wird, im engen Kontext mit den Projekten des RVR, weiterarbeiten, Informationsveranstaltungen durchführen, mit der Universität Dortmund und anderen Organisationen der Region zusammenarbeiten und Veröffentlichungen zum Thema Gender in Projekten der Regionalentwicklung herausgeben

Kennzahlen:

Anzahl der Projekte, die mit der Genderstrategie arbeiten

Verantwortlich:

Referat Regionalentwicklung, Gleichstellungsstelle, alle planenden Fachreferate

4.5.2 Gendergerechte Sprache

Laut LGG NRW §4“(…) *ist in der internen wie externen dienstlichen Kommunikation (ist) die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten*“. Gemeinsam mit dem Arbeitskreis Gleichstellung beim RVR hat die Gleichstellungsstelle dies zum Anlass genommen, im Berichtszeitraum einen „Leitfaden für eine Gendergerechte Sprache für den Regionalverband Ruhr“ vorzulegen. Ergebnis ist eine praxistaugliche Handreichung, die, nachdem die ersten 1000 Exemplare schnell vergriffen waren, 2019 in zweiter Auflage gedruckt wurde und sowohl intern als auch extern sehr gut nachgefragt wird. Parallel dazu ist beim RVR ein konstruktiver Diskurs entstanden, der die unterschiedliche Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache sehr lebendig hält.

Ziel:

Gendergerechte Sprache etabliert sich in allen internen und externen Schriftstücken und Publikationen.

Maßnahme:

Beratung der Beschäftigten zur Umsetzung von gendergerechter Sprache

Kennzahlen:

In der dienstlichen Kommunikation und allen Publikationen des Verbandes findet die gendergerechte Sprache Anwendung

Verantwortlich:

Verbandsleitung, Gleichstellungsstelle, alle Mitarbeitenden, Führungskräfte des RVR

4.5.3 Familienfreundliche Metropole Ruhr

Auf der Grundlage von sog. „Points of Interest“ sollte zielgruppenspezifisch eine Internetplattform erstellt werden, die Familien zu verschiedenen Schwerpunktthemen digital Informationen bereitstellt. Folgender Themenkatalog wurde zur Verfügung gestellt und mit entsprechenden Hintergrundinformationen hinterlegt:

Tipps der Saison, Bildung, Freizeit, Soziales und Verkehr

Bericht:

Das Projekt „Familienfreundliche Metropole Ruhr“ wurde als Internetplattform im Kontext der Internetpräsentation des RVR realisiert. Im Jahr 2018/2019 wurde durch den Bereich Kommunikation ein Relaunch der Internetseite vorgenommen, so dass die Seite als Informationsportal für Familien in der Metropole Ruhr in die Internetpräsentation übernommen werden konnte.

Ziel:

Repräsentanz der Region als familienfreundliche Metropole

Maßnahme:

Weiterführung des Internetportals „Familienfreundliche Metropole Ruhr“

Verantwortlich:

Referat Geoinformation und Raumbewertung, Gleichstellungsstelle

BERICHT REFERAT 7 – PERSONAL

Gremienbesetzung

§ 12 LGG enthält umfassende Vorschriften zur Besetzung von Frauen in wesentlichen Gremien. Die Verantwortung für die Umsetzung und die Darlegungspflicht liegen nicht im Gleichstellungsplan.

Auf die Einhaltung des § 12 LGG ist hinzuwirken. Gemäß § 12, Abs. 6 LGG „ist die Öffentlichkeit über die Zusammensetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten nach Geschlecht regelmäßig in geeigneter Form zu unterrichten“. Unterschreitungen der gesetzlich geforderten Mindestquote sind der obersten Landesbehörde zu begründen. Die letztliche Verantwortung zur Umsetzung haben die Akteur*innen selbst, insbesondere dann, wenn im Gesellschaftsvertrag die Anwendbarkeit des LGG vorgesehen ist.

Berichtspflicht und Controlling

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

Während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans überprüft Referat 7 die Einhaltung der Zielvorgaben und informiert die Regionaldirektorin, ob nach Maßgabe des § 6 LGG ergänzende Maßnahmen zu ergreifen sind. Die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat werden hieran frühzeitig und umfassend beteiligt.

Schlussbestimmungen

Mit Beschlussfassung der Verbandsversammlung in der Sitzung am 25.09.2020 tritt der Gleichstellungsplan für die Dauer von fünf Jahren in Kraft. Er wird auf der Internetseite des RVR sowie im Intranet des RVR bekannt gemacht und allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt.

Essen, den 31.07.2020



Karola Geiß-Netthöfel
Regionaldirektorin

Quellenverzeichnis

BUK Familienservice: <http://www.buk-familienservice.de>

DIW Berlin: „Elterngeld und Elterngeld Plus: Gleichmäßige Aufteilung zwischen Müttern und Vätern nach wie vor in weiter Ferne“:

https://www.diw.de/de/diw_01.c.673478.de/elterngeld_und_elterngeld_p..wie_vor_in_weiter_ferne.html

Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW):

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242

LVR: „Neue Väter – Gibt es sie? Selbstverständnis und Bedürfnisse von Vätern im öffentlichen Dienst“:

https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/derlvr/dokumente_247/Franzke_Neue_Vaeter_Gibt_es_sie_2020.pdf

Statistisches Bundesamt: „KORREKTUR: Männerberufe, Frauenberufe? Klassische Rollenbilder bestimmen noch immer die Arbeitswelt“:

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/11/PD19_N009_122.html

Anlage 1: Grundsatzpapier „Metropole Ruhr fair planen“

Die Arbeitsgemeinschaft **Metropole Ruhr fair planen** hat das Ziel, die Region so zu planen und weiterzuentwickeln, dass alle Bewohnerinnen und Bewohner gerne hier leben und die gleichen Chancen im Alltag sowie die Möglichkeit zur freien Entfaltung und zur Teilhabe am öffentlichen Leben haben. Gemeint ist eine ansprechende, nachhaltige Region für alle zu gestalten. Dies setzt voraus, dass in allen Projekten, Prozessen und Veranstaltungen zur räumlichen Planung der Region, die Bedürfnisse der verschiedenen Bevölkerungsgruppen von Beginn an berücksichtigt werden. Dabei soll der Begriff *Bevölkerungsgruppen* verdeutlichen, dass es den Menschen nicht gibt. Vielmehr möchten wir den Fokus auf den Menschen als Individuum setzen, egal ob Kind, jugendlich, erwachsen, betagt, mit und ohne Behinderung und unabhängig von der Nationalität oder dem (sozialen) Geschlecht.

Um dies zu erreichen, ist jede(r) Einzelne in der Verwaltung gefragt, sich in der täglichen Arbeit bewusst zu machen, welche Auswirkungen von der Maßnahme, der Planung oder dem Projekt ausgehen und wer davon betroffen ist. Des Weiteren ist die Ansprache der Betroffenen wichtig sowie die Möglichkeit zur Partizipation im Planungsprozess, um die Bedürfnisse der Betroffenen aufzunehmen und gemeinsam passgenaue Lösungen zu entwickeln. **Fair planen** wird von uns als strategischer Ansatz verstanden, um das Ziel einer gerechten Planung für Alle in den Blick zu nehmen.

In der AG **Metropole Ruhr fair planen** sind alle Referate des RVR involviert, die sich mit räumlicher Planung befassen. Dies sind die folgenden Referate aus den Bereichen I, III und IV:

- Referat 3 – Bildung und Soziales
- Referat 5 – Europäische und regionale Netzwerke Ruhr
- Referat 8 - Regionalentwicklung
- Referat 9 – Geoinformation und Raumbewertung
- Referat 10 - Naturerleben
- Referat 11 – Regionalpark/ELP/Freiraumsicherung
- Referat 15 – Staatliche Regionalplanung
- Eigenbetriebsähnliche Einrichtung RVR Ruhr Grün
- Gleichstellungsbeauftragte, Gender und Planung

Neben der eigentlich selbstverständlichen Auffassung der Planenden, alle Menschen in der Planung zu berücksichtigen, hat der Gesetzgeber u.a. in den Regelwerken ROG, LPIG und BauGB die Grundlage geschaffen, verstärkt auf eine chancengleiche und geschlechtergerechte Planung – im Sinne des sozialen Geschlechts – hinzuwirken. Der RVR greift diese Vorgaben in den Leitlinien zur zukünftigen räumlichen Planung, den *Perspektiven für die räumliche Entwicklung der Metropole Ruhr* sowie in den Entwürfen zum *Regionalplan Ruhr* als auch zum *Handlungsprogramm zur räumlichen Entwicklung der Metropole Ruhr* auf. Für die Umsetzung dieser Zielvorgabe ist es notwendig, dass alle mit räumlicher Planung betroffenen Kolleginnen und Kollegen aus dem Haus mitarbeiten.

Die Arbeitsgemeinschaft **Metropole Ruhr fair planen** möchte daher alle Kolleginnen und Kollegen für chancengleiche und geschlechtergerechte Planung sensibilisieren. Der Aspekt **fair planen** soll zur Routine werden. Die zentrale Frage lautet: Für wen plane ich und wie gestalte ich meine Projekte und Prozesse fair und für alle ansprechend? Der hierfür erforderliche Perspektivwechsel ist ein gegenseitiger Lernprozess. Gemeinsam können

aktuelle und beabsichtigte Planungsprojekte und -prozesse betrachtet und auf Wunsch fachlich – im Sinne von **fair planen** – unterstützt werden. Fachlich andocken kann die AG bei den folgenden Bausteinen:

- **(Text- und Bild-) Sprache;** *spreche ich wirklich alle Menschen in meiner Publikation an? Sind geschlechtsneutrale Formulierungen gewählt? Konkrete Anregungen zur Textsprache kann der „Leitfaden für eine gendergerechte Sprache“ des RVR bieten. Welche Bilder transportiere ich von Männern und Frauen, Kindern, Jugendlichen, Migrantinnen und Migranten? Denke ich in Stereotypen? Bin ich frei von Rollenzuschreibungen?*
- **Vergabekriterien;** *spreche ich wirklich alle Menschen mit meiner Ausschreibung an? Verweise ich in meinen Anforderungen gleichzeitig auf Aspekte der fairen Planung, bspw. durch den Hinweis auf barrierefreien Zugang oder durch die Forderung, die Auswirkungen von dem Planungsvorhaben auf Männer und Frauen, Seniorinnen und Senioren sowie Kindern zu prüfen und darzustellen?*
- **Ansprache von Zielgruppen;** *Wer ist/sind meine Zielgruppe(n)? Wie kann ich sie erreichen? Wer profitiert wie von der Planung?*
- **Beteiligung/Partizipation;** *Wer sind die Betroffenen der Planung? Wie kann ich die Betroffenen erreichen, um mich mit ihnen über das Projekt / die Planung / die Maßnahme auszutauschen? Wie sieht das Beteiligungsformat aus – Sind verschiedene Formate für verschiedene Bevölkerungsgruppen erforderlich?*
- **Familientauglichkeit;** *Ist das Projekt / die Maßnahme / die Planung familientauglich und generationengerecht angelegt? Was müsste angepasst werden, damit es familientauglich wäre?*
- **Geschlechtergerechtigkeit;** *Trägt das Projekt / die Maßnahme / die Planung zur Geschlechtergerechtigkeit bei oder verstärkt es Stereotypen und klassische Rollenbilder?*
- **Hinweise zu Chancengleichheit/Diversity und zur Zugänglichkeit** (mehr als Barrierefreiheit, Inklusion) bei Bauaspekten, etc.

Es geht insbesondere darum, Projekte für alle Menschen (und damit für jedes Individuum-streichen) so ansprechend und verständlich zu gestalten, dass eine Teilhabe ermöglicht wird. Erst eine solch umfassende Planung, die auch im Ergebnis ersichtlich ist, bringt allen Menschen die ihnen zustehende Wertschätzung entgegen. Dieser Anspruch birgt eine hohe Qualität in sich, welches auf das jeweilige gesamte Projekt bzw. den Prozess strahlt.

Diesen Mehrwert strebt die AG **Metropole Ruhr fair planen** an. Wir bieten den Kolleginnen und Kollegen im Hause konkrete Unterstützung bei der Umsetzung einer chancengleichen Planung für alle Menschen an. Gemeinsam kann reflektiert werden, wo, wie und was optimiert und was auf andere Projekte und Prozesse übertragen werden kann. Die AG ist eine Plattform für den (referatsübergreifenden) Erfahrungsaustausch zwischen den Kolleginnen und Kollegen und steht für jede(n) offen.

Neben diesem hausinternen positiven Effekt (der aktive referatsübergreifende Austausch zu aktuellen Themen und Projekten der räumlichen Planung des RVR), wird es auch einen externen Effekt geben: Eine positive Wahrnehmung des RVR als moderner Verband durch die Öffentlichkeit und insbesondere durch die Bevölkerung, die 2020 die Verbandsversammlung direkt wählen wird. Des Weiteren ist solch eine umfassende Planung auch Werbung für eine moderne Region, die Touristen, Studierende, Unternehmen und Familien anspricht.

Impressum

Herausgeber:

Regionalverband Ruhr
Die Regionaldirektorin
Kronprinzenstrasse 35
45128 Essen
Fon 0201/2069-0
Fax 0201/2069-500

Gesamtverantwortung:

Dr. Sabine Lange, Referatsleiterin Personal
Gudrun Kemmler-Lehr, Gleichstellungsbeauftragte

Konzeption und Text:

Sylvia Senfftleben, Teamleitung Personalentwicklung/-dienstleistungen
Aline Nordhorn, Team Personalentwicklung/-dienstleistungen
Gudrun Kemmler-Lehr, Gleichstellungsbeauftragte
Claudia Raiser, Gleichstellungsstelle

Mitwirkung Referat Personal:

Barbara Ernst, Anne Fischer, Nadine Soldatke, Stefanie Holtsch

Titelfoto:

iStock / © jozefmicic