

**ABSCHLUSSBERICHT
ZUM FRAUENFÖRDERPLAN
2016 – 2018**

(Berichtszeitraum 30.06.2015 – 30.06.2018)

FÜR DIE KREISVERWALTUNG RECKLINGHAUSEN

Inhaltsverzeichnis

1.	Allgemeine Grundsätze, Rechtsgrundlagen.....	3
2.	Beschäftigungsstruktur	5
2.1	Entwicklung.....	5
2.2	Beschäftigungsanteile nach Geschlecht	6
2.3	Vollzeitbeschäftigung	7
2.4	Teilzeitbeschäftigung	7
2.5	Altersstruktur.....	9
2.6	Altersstruktur der Teilzeitkräfte	9
2.7	Altersteilzeit	10
2.8	Beurlaubte	11
2.9	Beschäftigungssituation beim Schlachthofpersonal.....	12
2.10	Ausbildung	13
2.11	Personalveränderungen.....	15
2.12	Beförderungen und Höhergruppierungen	16
2.13	Beurteilungen / Leistungsorientierte Bezahlung.....	17
2.14	Schwerbehinderte Menschen sowie gleichgestellte Personen nach SGB IX.....	18
2.15	Personalrat	18
2.16	Jugend- und Auszubildendenvertretung	19
2.17	Gremienbesetzung.....	19
3.	Analyse der Struktur	19
3.1	Beamtinnen und Beamte	21
3.2	Tariflich Beschäftigte.....	22
3.3	Führungskräfte.....	24
4.	Bericht über die durchgeführten Maßnahmen.....	25
4.1	Allgemeine Verwaltung	25
4.2	Ärztlicher Dienst.....	28
4.3	Immobilienangelegenheiten	28
4.4	Kreisleitstelle.....	30
4.5	Tiefbauamt und Kreisgartenbaulehrbetrieb.....	32
4.6	Umweltangelegenheiten	33
4.7	Vermessungstechnischer Dienst	34
4.8	Veterinärdienst und Lebensmittelüberwachung	37
5.	Resümee	40

1. Allgemeine Grundsätze, Rechtsgrundlagen

Der gemäß § 5a Landesgleichstellungsgesetz (LGG) fortgeschriebene Frauenförderplan für die Kreisverwaltung Recklinghausen wurde am 22.02.2016 vom Kreistag mit einer Geltungsdauer von 3 Jahren beschlossen. Nach Ablauf des Frauenförderplanes ist jeweils ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes den politischen Entscheidungsgremien vorzulegen.

Nach jeweils einem Jahr (2016 und 2017) erfolgte durch die Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit dem Personalbereich ein internes Controlling dahingehend, ob die vereinbarten Zielvorgaben aus dem Frauenförderplan 2016 - 2017 eingehalten werden konnten, oder ob flankierende Maßnahmen hierzu getroffen werden mussten. Im Rahmen ihrer Verantwortungsbereiche haben die Fachdienste oder Bereiche eine Berichtspflicht. Diese Berichte sind im vorliegenden Personalbericht berücksichtigt worden. Der Verwaltungsleitung und dem Personalausschuss wurde hierüber jährlich Bericht erstattet.

Der Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplanes wird maßgeblich von der Gleichstellungsstelle erstellt. Der Personalrat wurde ständig begleitend in alle Arbeitsschritte eingebunden.

Ab dem Jahr 2019 wird es entsprechend des neuen Landesgleichstellungsgesetzes von Dezember 2016 einen Gleichstellungsplan geben (§ 5 Abs.1 LGG). Dieser wird weiterhin durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft beschlossen (§ 5 Abs. 4 LGG). Nach spätestens 2 Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen.

Eine Fortschreibung des bisherigen Frauenförderplanes wird es daher in der Form des neu zu erstellenden Gleichstellungsplanes geben.

Der Kreis Recklinghausen ist seit dem 01.01.2012 allein verantwortlicher Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem Sozialgesetzbuch II (SGB II). Er steht als verantwortlicher Träger gegenüber den hilfebedürftigen Bürgerinnen und Bürgern und gegenüber dem Bund sowie dem Land in der alleinigen Trägerverantwortung. Die Städte werden zur Aufgabenwahrnehmung nach dem SGB II vom Kreis herangezogen. Sie nehmen die Aufgaben im Rahmen der gesetzlichen Regelungen sowie der Richtlinien und Weisungen des Kreises als Träger der Grundsicherung gem. § 5 Abs. 2 AG SGB II NRW im eigenen Namen wahr und setzen auch eigene Beschäftigte, insbesondere in den entsprechenden Bezirksstellen, ein.

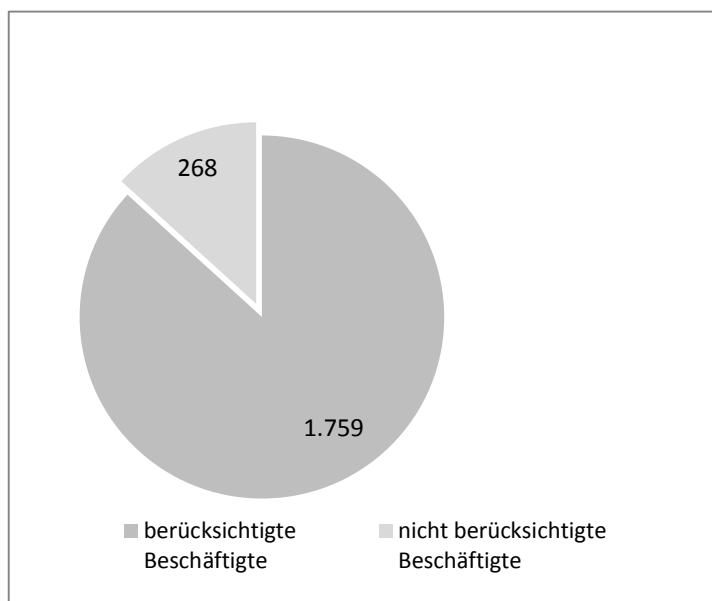
Bei Betrachtungen der Entwicklung von Daten über den Zeitraum der Laufzeit des Frauenförderplans 2016 - 2018 wurden die Beschäftigten des Jobcenters mit berücksichtigt, wenn es sich um Beschäftigte des Einstellungsträgers Kreis Recklinghausen handelte. Sie wurden der Allgemeinen Verwaltung zugeordnet.

Die Daten des Personalberichtes basieren bis **zum 30.06.2018 auf dem Stellenplan der Kreisverwaltung Recklinghausen**. Bei den Zahlen ist zu beachten, dass bei der Darstellung im Personalbericht jeweils die **tatsächliche Personenzahl** mit Stellen berücksichtigt wird.

Nicht in der Datengrundlage berücksichtigt sind folgende Personen, die zum maßgeblichen Stichtag nicht aktiv beschäftigt sind oder für die keine Stelle vorzuzulassen ist bzw. die vorübergehend keiner Stelle zugeordnet sind:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in Beurlaubung, Elternzeit, der Freizeitphase der Altersteilzeit, einem Sabbatjahr oder aus gesundheitlichen Gründen länger als 12 Monate ausfielen und aus diesen Gründen keine Bezüge erhielten
- Beamtenanwärterinnen/ -anwärter, Aufstiegsbeamtinnen/ -beamte, Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten;
- die an öffentlichen Schlachthöfen beschäftigten Personen;
- Beschäftigte ohne Stellenzuweisung, z.B. mit einem kurzen Zeitvertrag oder Rente auf Zeit.
- Tarifkräfte, die im Rahmen der Verwaltungsstrukturreform in den Bereichen Elterngeld, Schwerbehindertenangelegenheiten und Immissionsschutz der Kreisverwaltung Recklinghausen eingesetzt wurden, deren Arbeitsvertrag mit dem Land NRW aber weiter bestehen bleibt.
- Abgeordnete Personen
- Beschäftigte mit Zeitverträgen

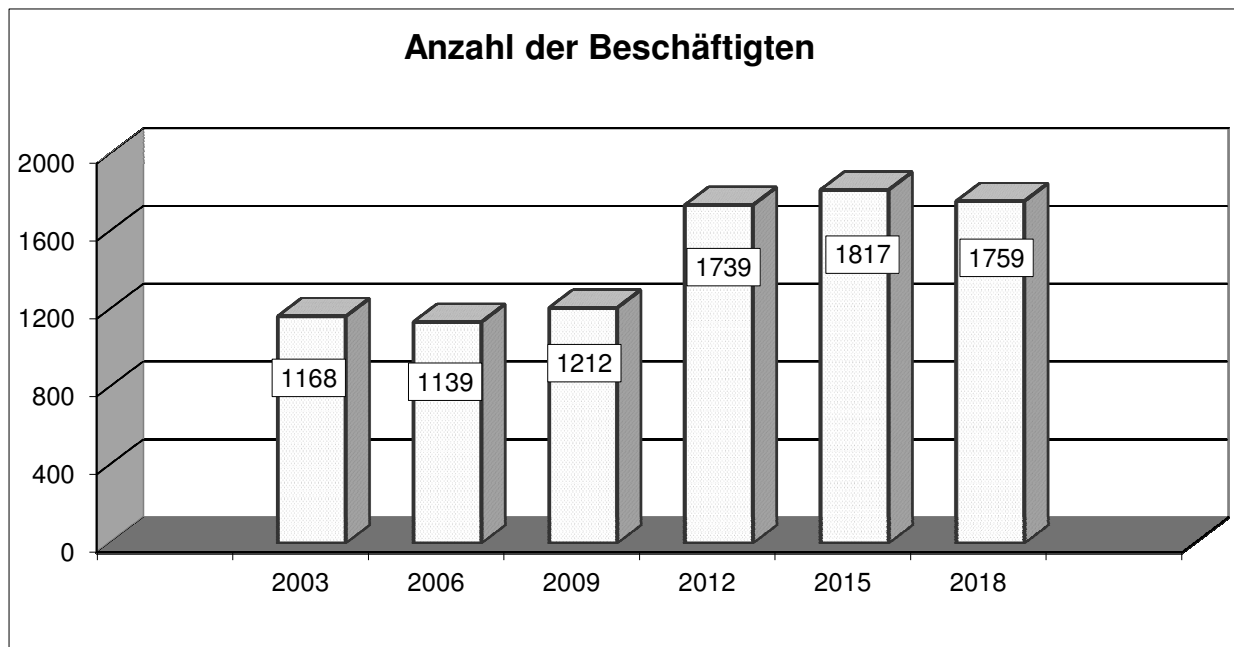
Die Daten beziehen sich i.d.R. auf den Stichtag 30.06.2018. Abweichungen von diesem Prinzip werden besonders dargestellt.



2. Beschäftigungsstruktur

2.1 Entwicklung

Am Stichtag 30.06.2018 waren 1.759 Personen bei der Kreisverwaltung beschäftigt. Darunter waren 1.135 Frauen und 624 Männer einschließlich der Beschäftigten des Jobcenters.



Die gravierenden Veränderungen in den Beschäftigtenzahlen erklären sich wie folgt:

2000/2003 Einrichtung der Kreisleitstelle.

2003/2006 Auslagerung von 65 Stellen in den Zweckverband GKD; Einrichtung von 25 Stellen für die „Vestische Arbeit“.

2006/2009 Übernahme von 21 Landesbediensteten im Zuge der Kommunalisierung von Landesaufgaben. Weitere befristete Einstellungen von Beschäftigten zur Sicherstellung der Aufgabenerfüllung bei der „Vestischen Arbeit“.

Zum 01.07.2009 sind die Beschäftigten des Fachdienstes Chemische und Lebensmitteluntersuchung in eine Anstalt des öffentlichen Rechts überführt worden.

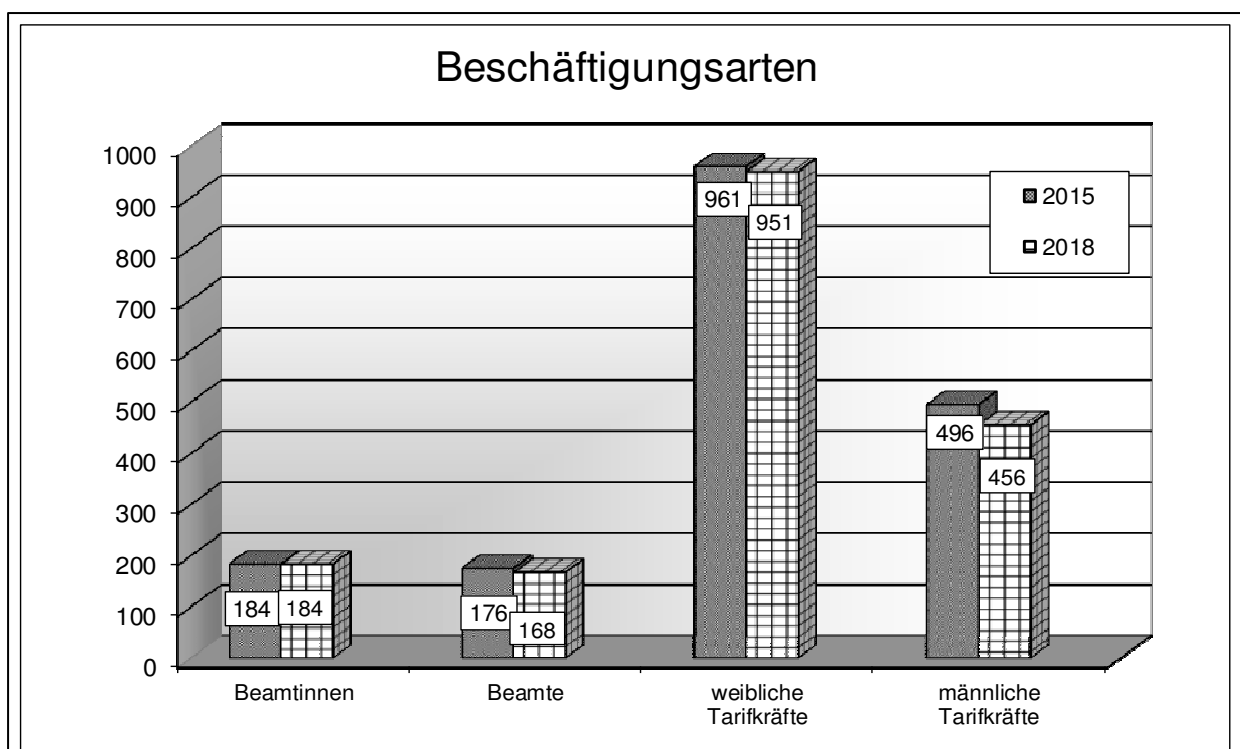
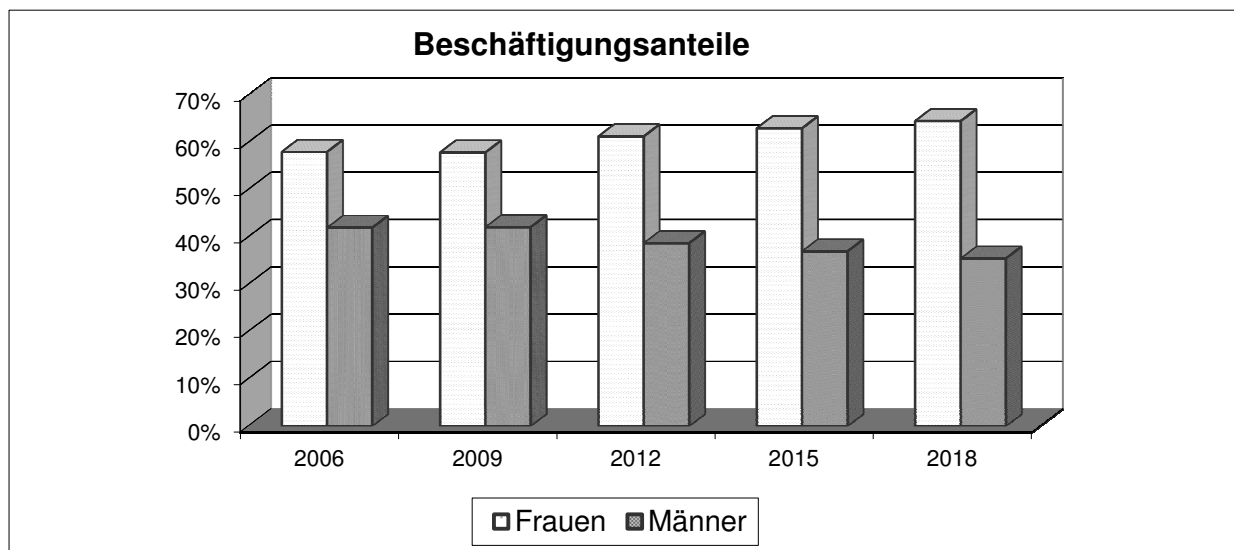
2009/2012 Der Kreis Recklinghausen ist seit dem 01.01.2012 alleinverantwortlicher Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach dem Sozialgesetzbuch II (SGB II). Die bis zum Stichtag 30.06.2012 berücksichtigten Beschäftigten des Jobcenters beziehen sich ausschließlich auf den Anstellungsträger Kreis Recklinghausen.

2012/2015 In der Laufzeit sind insgesamt 78 Beschäftigte hinzugekommen. Die Anzahl der Beschäftigten ist um 4,5 % gestiegen. Die zusätzlichen Stellen sind durch begründete Mehrbedarfe in unterschiedlichen Bereichen eingestellt worden. Der größte Teil davon im SGB II-Bereich.

2015/2018 In 2016 wurden Rahmenbedingungen mit den kreisangehörigen Städten erarbeitet, die den Arbeitgeberwechsel für Beschäftigte im Jobcenter vereinfachen sollten. Ab Januar 2017 wurden die operativen Stellen grundsätzlich in den örtlichen Einheiten des Jobcenters durch die jeweilige Stadt nachbesetzt. Hierbei fällt automatisch jede frei werdende Stelle, im Rahmen des jeweils gültigen Stellenbemessungskonzeptes, grundsätzlich in das Nachbesetzungsrecht der jeweiligen Stadt.

2.2 Beschäftigungsanteile und -arten nach Geschlecht

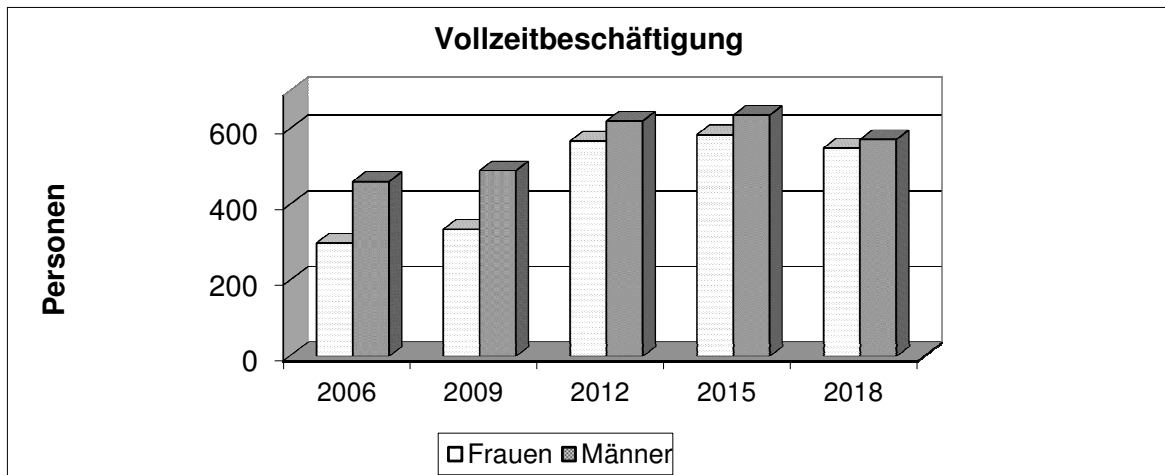
Der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl betrug zum Stichtag 30.06.2018 64,5 %. Das ist eine Steigerung von 1,5 % gegenüber 2015.



Der Kreis Recklinghausen beschäftigte zum Stichtag 30.06.2018 insgesamt 352 Beamtinnen und Beamte sowie 1.407 Tarifkräfte. Bei den Beamtinnen und Beamten gab keine signifikanten Veränderungen zu 2015. Die Anzahl der männlichen Tarifkräfte ist um 40 Personen gesunken.

2.3 Vollzeitbeschäftigung

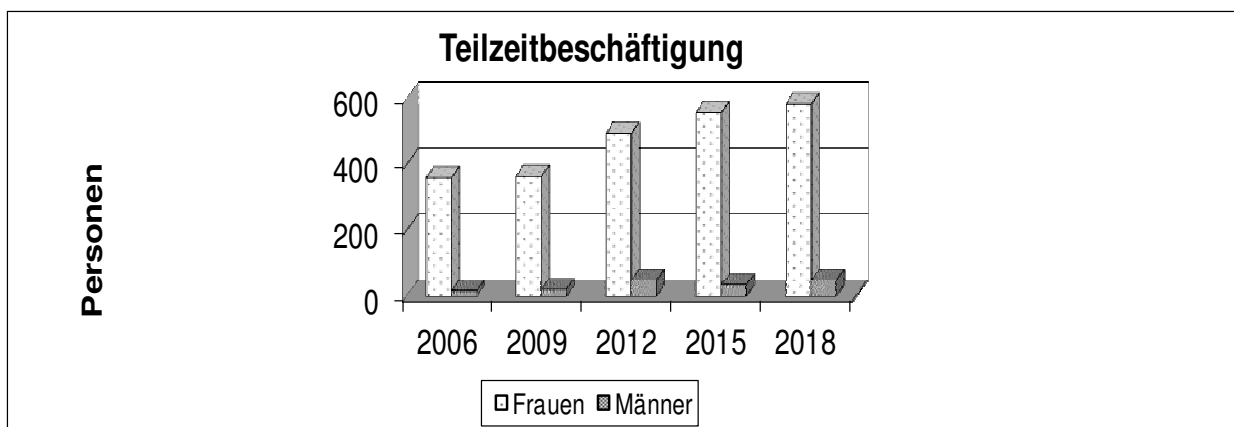
Am 30.06.2018 waren 550 Frauen 572 Männer vollbeschäftigt.



Die Anzahl der Vollzeit beschäftigten Frauen ist innerhalb der letzten 3 Jahre um 35 und die Anzahl der Vollzeit beschäftigten Männer um 64 gesunken.

2.4 Teilzeitbeschäftigung

Im Tarifbereich wurde die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zum 01.07.2008 von 38,5 Stunden auf 39 Stunden erhöht. Bereits seit dem 01.01.2004 beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Beamtenbereich 41 Stunden. Alle Arbeitsverhältnisse mit reduzierter Stundenzahl werden als Teilzeitbeschäftigung gezählt.



Zum 30.06.2018 lag der Teilzeitanteil aller Beschäftigten bei 36 %. Es waren 585 Frauen (52%) und 52 Männer (8%) in Teilzeit beschäftigt.

Bei der hohen Anzahl der Teilzeitarbeitsplätze von Frauen ist zu berücksichtigen, dass alleine im Reinigungsbereich 130 Frauen in Teilzeit beschäftigt sind. Danach sind 45% der Frauen aus den übrigen Bereichen der Kreisverwaltung in Teilzeit beschäftigt.

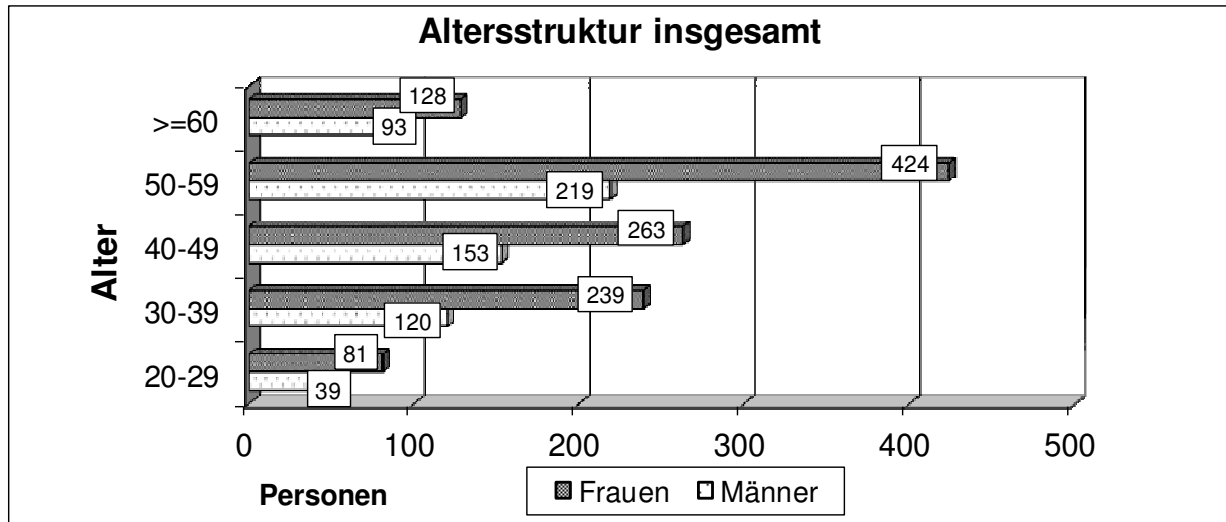
Die Anzahl der Beschäftigten, die während der Elternzeit oder Beurlaubung einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, steigt stetig. Es besteht die Möglichkeit der unterhältigen Beschäftigung. Sie sorgt für einen reibungslosen Wiedereinstieg nach der Beurlaubung. Die Ausfallzeiten der Beschäftigten können hierdurch erheblich reduziert werden. Dies dient u.a. der Erhaltung und dem Ausbau der Qualifizierung.

Hinsichtlich der Lage und Dauer der Teilzeitarbeit zeigt sich die Kreisverwaltung flexibel und entgegenkommend, sofern der Antrag der Beschäftigten mit den dienstlichen und arbeitsrechtlichen Erfordernissen vereinbar ist. Die Arbeitszeit verteilt sich oft auf weniger als 5 Wochentage. Dazu ermöglicht die Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit die unterschiedlichsten Modelle ab einer wöchentlichen Arbeitszeit von 8 Stunden. Zum 30.06.2018 waren 21 Frauen und 1 Mann mit einer geringeren Stundenzahl während der Beurlaubung bzw. Elternzeit beschäftigt.

Von den Teilzeitbeschäftigten nahmen 9 Personen von der Möglichkeit Gebrauch, ihre Altersteilzeit in Teilzeit wahrzunehmen. Daneben befanden sich weitere 10 Teilzeitkräfte in der aktiven Phase der Altersteilzeit.

2.5 Altersstruktur

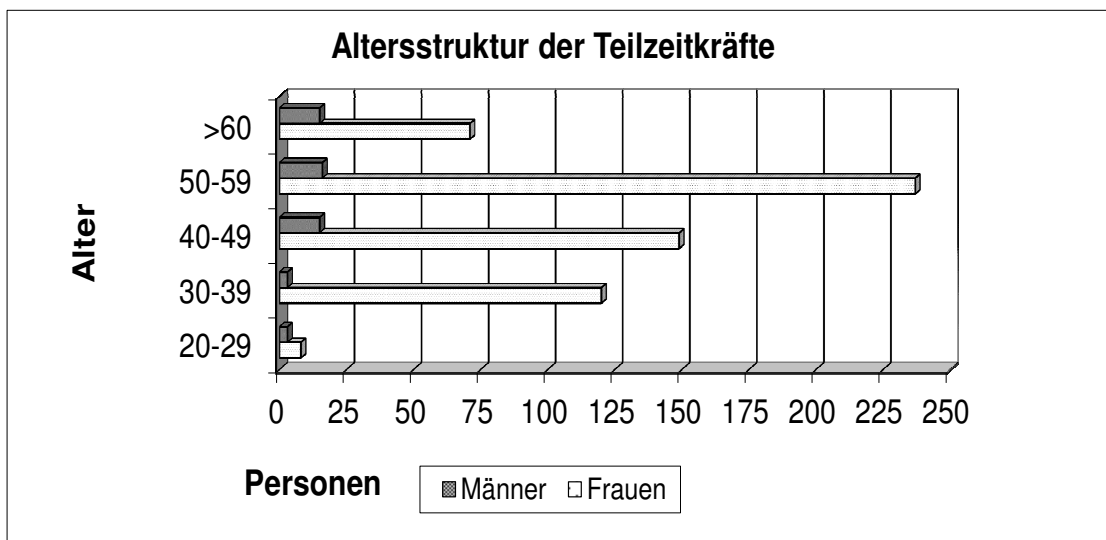
Die Abbildung stellt die Anteile von Frauen und Männern innerhalb ihrer Altersgruppe dar.



Betrachtet man die Altersstruktur der Beschäftigten, werden die Auswirkungen der demographischen Entwicklung deutlich.

Der größte Anteil der Beschäftigten lag mit 37 % in der Altersgruppe 50 – 59 Jahre. 49 % aller Beschäftigten waren zwischen 50 und 65 Jahre alt. 2015 lag der größte Anteil noch mit 35 % in der Altersgruppe 50 - 59 Jahre. Das bedeutet einen Anstieg von 2% in der Altersklasse. Der Altersdurchschnitt in der gesamten Verwaltung lag in 2015 noch bei 46,3 Jahren. Er hat sich auf 47,4 Jahren erhöht. Zu beachten ist hierbei, dass die Auszubildenden bei dieser Berechnung nicht mit eingeflossen sind.

2.6 Altersstruktur der Teilzeitkräfte



Die Altersstruktur der Teilzeitbeschäftigten wich nicht signifikant von der Struktur aller Beschäftigten ab. Der größte Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen war mit 40% in der Altersgruppe 50 bis 59 zu finden. Die meisten Frauen dieser Altersgruppe sind im Reinigungsdienst beschäftigt oder sie arbeiteten aus familiären Gründen in Teilzeit. An eine Beurlaubung oder die Elternzeit schließt häufig eine Teilzeitphase an.

Auch hier ist erkennbar, dass die Familienarbeit fast ausschließlich von Frauen geleistet wird. Männer haben bezüglich Teilzeit und Beurlaubung bei der Kreisverwaltung die gleichen Möglichkeiten wie Frauen. Die Kreisverwaltung unterstützt Männer aktiv in ihrer Verantwortung für die Arbeit in der Familie.

2.7 Altersteilzeit

Die Kreisverwaltung hat die Wünsche der Beschäftigten, eine individuelle Altersteilzeitregelung zu realisieren, seit dem Jahr 2001 offensiv unterstützt. Allerdings dürfen die Vereinbarungen keine Mehrkosten verursachen. Deshalb werden im Vorfeld einer Genehmigung zwischen den jeweiligen Organisationseinheiten und dem Fachdienst Personalservice die Finanzierungs-Möglichkeiten besprochen und konkret festgelegt. Dabei konnten in Einzelfällen wegen der Höhe der anfallenden Mehrkosten nur äußerst restriktive Maßnahmen eine Finanzierung sicherstellen. Als geeignete Maßnahmen kommen dabei eine verzögerte (vertretbare) Wiederbesetzung mit einer/einem jüngeren Beschäftigten bei geringerem Endgrundgehalt oder organisatorische Maßnahmen bis zur möglichen Einsparung der Stelle oder von Stellenanteilen in Betracht.

Zum Stichtag bestanden noch zwei Altersteilzeitmodelle:

- Das erste Modell (Teilzeitmodell) sieht eine gleichmäßige Reduzierung der Arbeitszeit um 50% vor. Dieses Modell ist für Arbeitnehmer interessant, die vor ihrer Rente die Arbeitsbelastung reduzieren wollen.
- Das zweite Modell wird Blockmodell genannt. Nach einer ersten Phase mit nicht reduzierter Arbeitszeit (Blockmodell aktiv) folgt eine Freistellungsphase (Blockmodell Freizeitphase).

Zum Stichtag 30.06.2018 befanden sich insgesamt 49 Personen in der Altersteilzeit.

Altersteilzeit Gesamtdarstellung									
	Einfacher Dienst		Mittlerer Dienst		Gehobener Dienst		Höherer Dienst		Ge- samt
	w	m	w	m	w	m	w	m	
ATZ Blockmodell aktiv	0	0	2	0	7	4	1	5	19
ATZ Teilzeitmodell	0	0	1	0	2	2	0	0	5
ATZ Blockmodell in der Freizeitphase	0	0	8	2	4	6	1	4	25
gesamt	0	0	11	2	13	12	2	9	49

24 Personen waren zum 30.06.2018 in der Arbeitsphase. Von den Aktiven haben 5 Personen von der Möglichkeit, Altersteilzeit in realer Teilzeit abzuleisten, Gebrauch gemacht. Im Vergleich zu 2015 befinden sich 10 Personen mehr in der Arbeitsphase und 19 Personen weniger in der Freizeitphase.

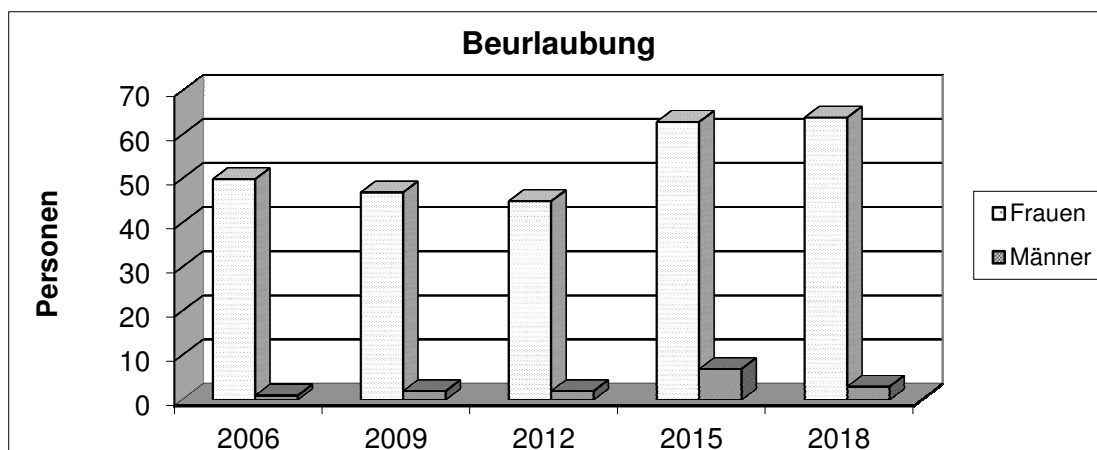
Die nachstehende Tabelle zeigt die Abgänge durch Rente, Ruhestand und Altersteilzeit bis Juni 2023 in der Allgemeinen Verwaltung incl. der Fachbereiche. Berücksichtigt wurde jeweils das gesetzlich gültige Renten- bzw. Pensionseintrittsalter. Nicht beinhaltet sind die Beschäftigten, die zu 100% auf einer Stelle im Stellenpool geführt werden oder einen KW (kann künftig wegfallen) Vermerk im Stellenplan haben und deren Stellen voraussichtlich nicht wieder besetzt werden.

Rente, Ruhestand, Altersteilzeit									
bis	Einfacher Dienst		Mittlerer Dienst		Gehobener Dienst		Höherer Dienst		Gesamt
	w	m	w	m	w	m	w	m	
06/2020	6	0	6	6	14	16	1	3	52
06/2023	11	0	22	19	25	27	3	7	114
Gesamt	17	0	28	25	39	43	4	10	166

2.8 Beurlaubte

Zum Stichtag 30.06.2018 waren insgesamt 67 Beschäftigte, 64 Frauen und 3 Männer aufgrund Elternzeit oder einer Beurlaubung nicht aktiv beschäftigt. 2 Männer haben von den „zwei Vätermontaten“ nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz Gebrauch gemacht.

Die Anzahl der Beurlaubten ist seit 2015 um 3 Beschäftigte gesunken. Es ist festzustellen, dass nach wie vor in der Regel die Frauen Elternzeit und Beurlaubung in Anspruch nehmen. Sie beenden die Beurlaubung i. d. R. jedoch nach kürzerer Zeit.

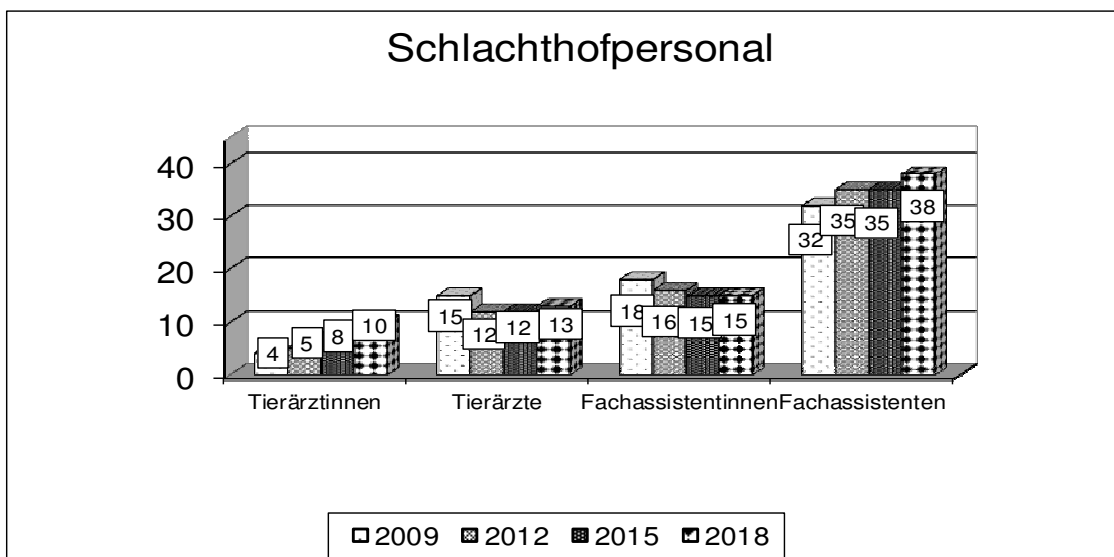


Die Kreisverwaltung Recklinghausen ermöglicht, soweit mit den dienstlichen Erfordernissen vereinbar, den Wiedereinstieg mit geringer Stundenzahl schon während der Elternzeit.

2.9 Beschäftigungssituation beim Schlachthofpersonal

Die an den Schlachthöfen in Oer-Erkenschwick und Recklinghausen beschäftigten Tierärztinnen und Tierärzte sowie Fachassistentinnen und –assistenten sind dem Fachdienst Veterinärwesen und Lebensmittelüberwachung zugeordnet. Sie werden im Stellennachweis nur nachrichtlich ausgewiesen und unterliegen besonderen Regelungen. Diese Mitarbeiter*innen erhalten Stundenvergütungen, sind kraft Tarifvertrag „nicht vollbeschäftigt“ und werden nach Arbeitsanfall beschäftigt. Sie lassen sich aufgrund des besonderen Tarifrechts nicht den Entgeltgruppen zuordnen und werden daher gesondert dargestellt.

Zum Stichtag waren eine verbeamtete Tierärztin sowie 1 Tierärztin und 2 Tierärzte nach dem TVÖD für die Schlachthöfe eingestellt. Diese Stellen sind im aktuellen Stellenplan abgebildet und dem Bereich Veterinärdienst und Lebensmittelüberwachung zugeordnet.



Der Frauenanteil beträgt im tierärztlichen Bereich 43,5 % und hat sich prozentual somit in der Laufzeit des Frauenförderplanes um 3,5 % erhöht. Im Bereich der Fachassistenz lag der Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2018 bei 28,3 % und ist somit um 1,7 % gesunken.

2.10 Ausbildung

Beim Kreis Recklinghausen befanden sich im Berichtsjahr 2018 **insgesamt 91** Frauen und Männer in der Ausbildung. Im Berichtszeitraum wurden Auszubildende für folgende Berufe **neu eingestellt**:

	2015		2016		2017		2018	
	w	m	w	m	w	m	w	m
Ausbildung								
Gärtner*in	0	8	2	5	4	6	1	6
Straßenwärter*in	0	0	0	0	0	0	0	0
Chemielaborant*in	1	0	0	1	0	0	1	0
Vermessungstechniker*in	0	1	0	0	0	2	0	0
Fachinformatiker*in	0	3	0	3	0	2	0	2
Geomatiker	0	1	0	0	0	1	0	0
Verwaltungsfachangestellte*r	6	2	4	0	2	1	7	0
Sekretäranwärter*in/Verwaltungswirt*in	5	0	7	2	2	1	7	0
Vermessungsinspektoranw.	0	0	0	0	0	1	0	0
Lebensmittelkontrolleur*in	0	1	1	0	0	0	1	1
Hygienekontrolleur*in	0	0	0	0	0	0	0	0
Inspektoranwärter*in	5	2	10	4	2	1	5	5
Volontär*in	1	0	0	0	1	0	1	0
Summe Ausbildung	18	18	24	15	11	15	23	14

	2016		2017		2018	
	w	m	w	m	w	m
Zulassungen zur Weiterqualifizierung						
Teilnehmer/innen A I	0	0	2	2	2	0
Teilnehmer/innen A II	0	0	0	0	4	3
Ausbildungsaufstieg (FH)	0	0	1	1	2	0
Qualifizierungsaufstieg (ehemals prüfungserleichterter Aufstieg)	0	0	0	0	0	0
Gesamt	0	0	3	3	8	3
	0		6		11	

Bewerbungsstatistiken - Ausbildung

Alle Bewerberinnen und Bewerber, die den Anforderungen entsprachen, wurden zu Eignungstests eingeladen. Unter Berücksichtigung der dort erreichten Ergebnisse wurden Auswahlgespräche geführt.

2016	Bewerbungen		Auswahlgespräch		Auswahl	
	w	m	w	m	w	m
Gärtner*in	7	40	5	10	2	5
Chemielaborant*in	21	69	1	5	0	1
Fachinformatiker*in	2	47	1	9	0	3
Verwaltungsfachangestellte*r/Verwaltungswirt*in/Sekretäranwärter*in	110	58	52	28	11	2
Inspektoranzwärter*in	120	83	35	23	10	4
Gesamt	260	297	94	75	23	15
	557		169		38	

47 % der Bewerbungen kamen im Jahr 2016 von Frauen und es wurden 36 % der Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Der Anteil der neu eingestellten weiblichen Auszubildenden betrug in 2016 61 %.

2017	Bewerbungen		Auswahlgespräch		Auswahl	
	w	m	w	m	w	m
Gärtner*in	11	49	3	19	4	6
Vermessungstechniker*in Geomatiker*in	3	30	1	12	0	2
Fachinformatiker*in	2	36	0	13	0	2
Verwaltungsfachangestellte*r/Verwaltungswirt*in/Sekretäranwärter*in	106	78	15	19	4	2
Inspektoranzwärter*innen	131	89	16	6	2	1
Gesamt	253	282	36	69	10	14
	535		104		24	

47 % der Bewerbungen waren im Jahr 2017 von Frauen, es wurden 33 % zum Vorstellungsgespräch eingeladen und 42 % ausgewählt. Der Anteil der neu eingestellten weiblichen Auszubildenden betrug in 2017 41%.

2018	Bewerbungen		Auswahlgespräch		Auswahl	
	w	m	w	m	w	m
Gärtner*in	12	22	1	9	1	6
Chemielaborant*in	31	68	3	4	1	0
Fachinformatiker*in	2	49	1	10	0	2
Verwaltungsfachangestellte*r/ Verwaltungswirt*in/Sekretäranwärter*in	162	76	35	23	14	0
Inspektoranwärter*in	152	79	20	20	5	3
Verwaltungsfachangestellte*r/Sekretäranwärter*in (Vorbehalt)	1	2	0	1	0	0
Inspektoranwärter*in (Vorbehalt)	2	12	2	4	0	2
Gesamt	362	308	62	71	21	13
	670		133		34	

Im Jahr 2018 stammten 55 % aller Bewerbungen von Frauen. Zum Vorstellungsgespräch wurden 47 % eingeladen. Nach erfolgter Bestenauslese betrug in 2018 der Anteil der neu eingestellten weiblichen Auszubildenden 62 %.

2 Ausbildungsstellen in der LG 2.1 wurden als Vorbehaltstellen mit Soldaten besetzt. Für die Vorbehaltstelle im Bereich der Verwaltungsfachangestellten konnte keine geeignete Bewerberin oder geeigneter Bewerber gefunden werden.

2.11 Personalveränderungen

In der Laufzeit sind insgesamt 409 Beschäftigte hinzugekommen und 471 Beschäftigte sind ausgeschieden. Somit sind im Berichtszeitraum mehr Ausgeschiedene als Neuzugänge zu verzeichnen.

Ausgeschiedene						
Jahr	Beamte		Tarifl. Beschäftigte		Gesamt	
	w	m	w	m	w	m
2015/2016	7	16	62	43	69	59
2016/2017	13	11	100	56	113	67
2017/2018	10	10	88	55	98	65
	30	37	250	154	280	191

Neuzugänge						
Jahr	Gesamt		Beamte		Tarifl. Beschäftigte	
	w	m	w	m	w	m
2015/2016	68	43	8	3	60	40
2016/2017	102	50	16	13	86	37
2017/2018	88	58	4	11	84	47
	258	151	28	27	230	124

2.12 Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Tarifbereich konnten 369 Frauen und 169 Männer höhergruppiert werden. Im Beamtenbereich wurden 35 Frauen und 53 Männer befördert.

Jahr	Beamtenbereich		gesamt	Tarifbereich		gesamt
	w	m		w	m	
2017/2016	5	8	13	33	19	52
2016/2017	16	23	39	292	130	422
2017/2018	14	22	36	44	20	64
Gesamt	35	53	88	369	169	538

69 % der Höhergruppierungen im Tarifbereich entfallen auf Frauen. Im Beamtenverhältnis wurden in der Laufzeit des Frauenförderplanes 40 % Frauen befördert.

Die hohe Anzahl der Höhergruppierungen von Beschäftigten im Tarifbereich erklärt sich durch die neue Entgeltordnung.

Zum 01.01.2017 wurde eine Aufteilung der bisherigen EG 9 in die EG 9a, EG 9b und EG 9c vorgenommen.

Setzt man die absoluten Zahlen in Relation zur jeweiligen Beschäftigungsart, ergeben sich folgende Gesamtzahlen für die Jahre 2015 bis 2018:

2015/2016	Beamtenbereich		Tarifbereich		Beamtenbereich	Tarifbereich
	w	m	w	m		
Anteil an der Gesamtbeschäftigung	187	168	970	487	355	1.457
Beförderungen / Höhergruppierungen	5	8	33	19	13	52

2016/2017	Beamtenbereich		Tarifbereich		Beamtenbereich	Tarifbereich
	w	m	w	m		
Anteil an der Gesamtbeschäftigung	189	169	955	468	358	1.423
Beförderungen / Höhergruppierungen	16	23	292	130	39	422

2017/2018	Beamtenbereich		Tarifbereich		Beamtenbereich	Tarifbereich
	w	m	w	m		
Anteil an der Gesamtbeschäftigung	184	168	951	456	352	1.407
Beförderungen / Höhergruppierungen	14	22	44	20	36	64

2.13 Beurteilungen / Leistungsorientierte Bezahlung

Mit der Einführung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) zum 01.10.2005 ist die Vergabe einer variablen, leistungsorientierten Bezahlung verpflichtend geregelt worden. Daher wurde für die Kreisverwaltung Recklinghausen eine Dienstvereinbarung über die leistungsorientierte Bezahlung abgeschlossen. Für 2008 wurde erstmals nach diesen Regeln eine leistungsorientierte Bezahlung an die Beschäftigten ausgeschüttet. 2009 kam es zu einer einmaligen Auszahlung für die Beamtinnen und Beamten. Ab 2010 wurden dann aber aufgrund der Haushaltslage keine Ausschüttung mehr für den Beamtenbereich vorgenommen, es wurden nur noch die tariflich Beschäftigten berücksichtigt.

Grundlage der Bezahlung ist eine Punktbewertung in der Bandbreite bis 5 Punkte. Es wurden die Durchschnittswerte für Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigte und weibliche bzw. männliche Beschäftigte zugrunde gelegt. Hieraus ergab sich, dass Vollzeitbeschäftigte lediglich geringfügig besser bewertet wurden als Teilzeitbeschäftigte. Dagegen werden weibliche Beschäftigte im Vergleich etwas besser bewertet als ihre männlichen Kollegen.

Das durchschnittliche Ergebnis von Teilzeitbeschäftigten liegt insgesamt geringfügig unter dem Durchschnitt. Insgesamt gibt es jedoch keine großen Abweichungen zwischen Vollzeit/Teilzeit und Männern und Frauen.

2.14 Schwerbehinderte Menschen sowie gleichgestellte Personen nach SGB IX

Im Jahr 2018 (Stand 30.06.2018) waren insgesamt 9 % der Beschäftigten schwerbehindert.

Schwerbehinderte Menschen			
Jahr	gesamt	Frauen	Männer
2009	115	42	73
2012	169	73	96
2015	181	96	85
2016	150	81	69
2017	157	88	69
2018	151	85	66

Der Frauenanteil an den Schwerbehinderten betrug 56 %

In der Schwerbehindertenstatistik 2012 sind erstmalig die mit der Option übergegangenen bzw. neu für das Jobcenter eingestellten Beschäftigten enthalten.

2.15 Personalrat

Der Personalrat vertritt die Interessen und Rechte aller Beschäftigten der Kreisverwaltung und damit auch die besonderen Belange von Frauen. Frauenförderung ist nach dem Landespersonalvertretungsgesetz auch eine Aufgabe der Personalräte.

Personalrat		
Wahlperiode	Frauen	Männer
2008 - 2012	5	8
2012 - 2016	7	8
2016 - 2020	8	7

Der Personalrat besteht aus 15 ordentlichen Mitgliedern. Die Wahlperiode beträgt vier Jahre. Gewählt wird zum 01. Juli.

Ab dem 01.07.2012 hat sich die Anzahl der Personalratsmitglieder aufgrund der gestiegenen Beschäftigtenzahlen durch das Jobcenter auf 15 erhöht.

Vier Frauen und vier Männer haben Freistellungsanteile; eine Frau und zwei Männer sind zu 100 % freigestellt.

2.16 Jugend- und Auszubildendenvertretung

JAV		
Wahl	Frauen	Männer
2015	3	2
2016	3	2
2017	3	2
2018	3	2

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung wird alle 2 Jahre gewählt.

2.17 Gremienbesetzung

Die Besetzung des Kreistages und Kreisausschusses stellte sich nach der Kommunalwahl 2014 wie folgt dar:

Besetzung Kreistag zum 30.06.2018															
SPD		CDU		Grüne		Linke		FDP		UBP		Einzelmitglied		Gesamt	
m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	W
15	15	24	1	2	4	2	2	1	2	2	1	0	1	46	26

Im Kreistag waren von 72 Mitgliedern 26 weiblich. Dies entspricht nur einem Frauenanteil von 36 %.

Besetzung Kreisausschuss zum 30.06.2018													
SPD		CDU		Grüne		Linke		FDP		UBP		Gesamt	
m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
4	2	6	0	1	0	1	0	0	1	0	1	12	4

Von den 16 Kreisausschussmitgliedern waren 4 weiblich. Der Frauenanteil liegt damit bei 25 %.

3. Analyse der Struktur

Die Daten beruhen auf dem Stichtag 30.06.2018 mit den Beschäftigten des Jobcenters.

Wenn sich durch die Analyse der Beschäftigtenstruktur Unterrepräsentanzen ergeben, sind für die Ausschreibung und das Auswahlverfahren die §§ 7 – 10 LGG sowie die Regelungen des Frauenförderplanes zu beachten.

Es ist ausreichend, wenn in einem der drei folgenden Punkte eine Unterrepräsentanz vorhanden ist:

- Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe
- Führungsfunktion
- Fachrichtung / Beruf

Besteht in einem dieser Punkte eine Unterrepräsentanz, sind die besonderen Regelungen des LGG zu beachten. Das LGG regelt in § 8 die Ausnahmetatbestände zur Ausschreibung abschließend.

Bei der weitergehenden Analyse wird aufgezeigt, wie sich Frauen und Männer innerhalb der Besoldungs- und Entgeltgruppen verteilen. Die Besoldungs- und Entgeltgruppen werden wie folgt den Laufbahngruppen (Beamtinnen / Beamte) bzw. Qualifikationsebenen (tariflich Beschäftigte) zugeordnet:

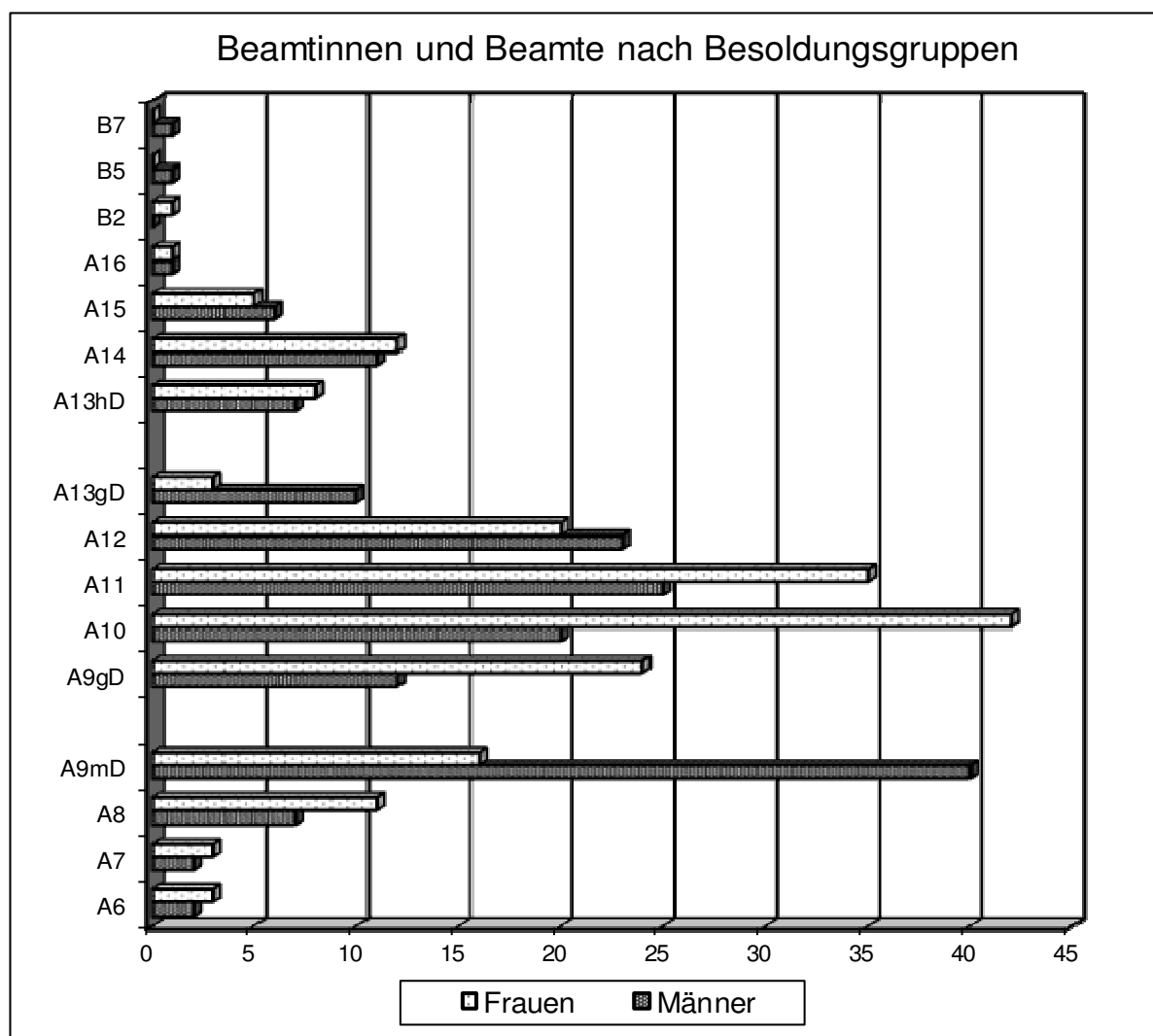
Laufbahngruppe / Qualifikationsebene	Beamtinnen und Beamte Besoldungsgruppe	Tariflich Beschäftigte Entgeltgruppe
höherer Dienst (Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2)	A 13 h.D. – B 7	EG 13 – EG 15
gehobener Dienst (Ämtergruppe des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2)	A 9 g.D. – A 13 g.D.	EG 9b – EG 12, S 11 – S 17
mittlerer Dienst (Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1)	A 6 – A 9 m.D.	EG 5 - EG 9a + S 8
einfacher Dienst (Ämtergruppe des ersten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1)	A 1 – A 5	EG 1 – EG 4

Durch die Regelungen zur neuen Entgeltordnung wurde zum 01.01.2017 eine Aufteilung der bisherigen EG 9 in die EG 9a, EG 9b und EG 9c vorgenommen. Eine Zuordnung zum mittleren und gehobenen Dienst wird durch diese Aufteilung nunmehr im Regelfall sichtbar. Beschäftigte der EG 9a sind dem mittleren Dienst, Beschäftigte der EG 9b sind ausschließlich dem gehobenen Dienst zugeordnet. Bis zum 31.12.2016 war an der Entgeltgruppe keine direkte Zuordnung der nach EG 9 eingruppierten Beschäftigten zum mittleren oder gehobenen Dienst erkennbar. Eine Darstellung im gehobenen Dienst war Grundlage des Frauenförderplans. Unter Hinzuziehung der nunmehr geltenden Eingruppierungsvorschriften können daher im Vergleich der Jahre 2016 und 2017 Verschiebungen zwischen dem mittleren und gehobenen Dienst auftreten.

3.1 Beamtinnen und Beamte

Laufbahngruppe	Beamtinnen			Beamte			gesamt	davon Frauen	
	Vollzeit	Teilzeit	ATZ Block	Vollzeit	Teilzeit	ATZ Block		2018	2015
höherer Dienst	11	10	1	21	2	4	49	45%	47%
gehobener Dienst	74	51	4	86	2	2	219	59%	57%
mittlerer Dienst	16	17	0	50	0	1	84	39%	40%

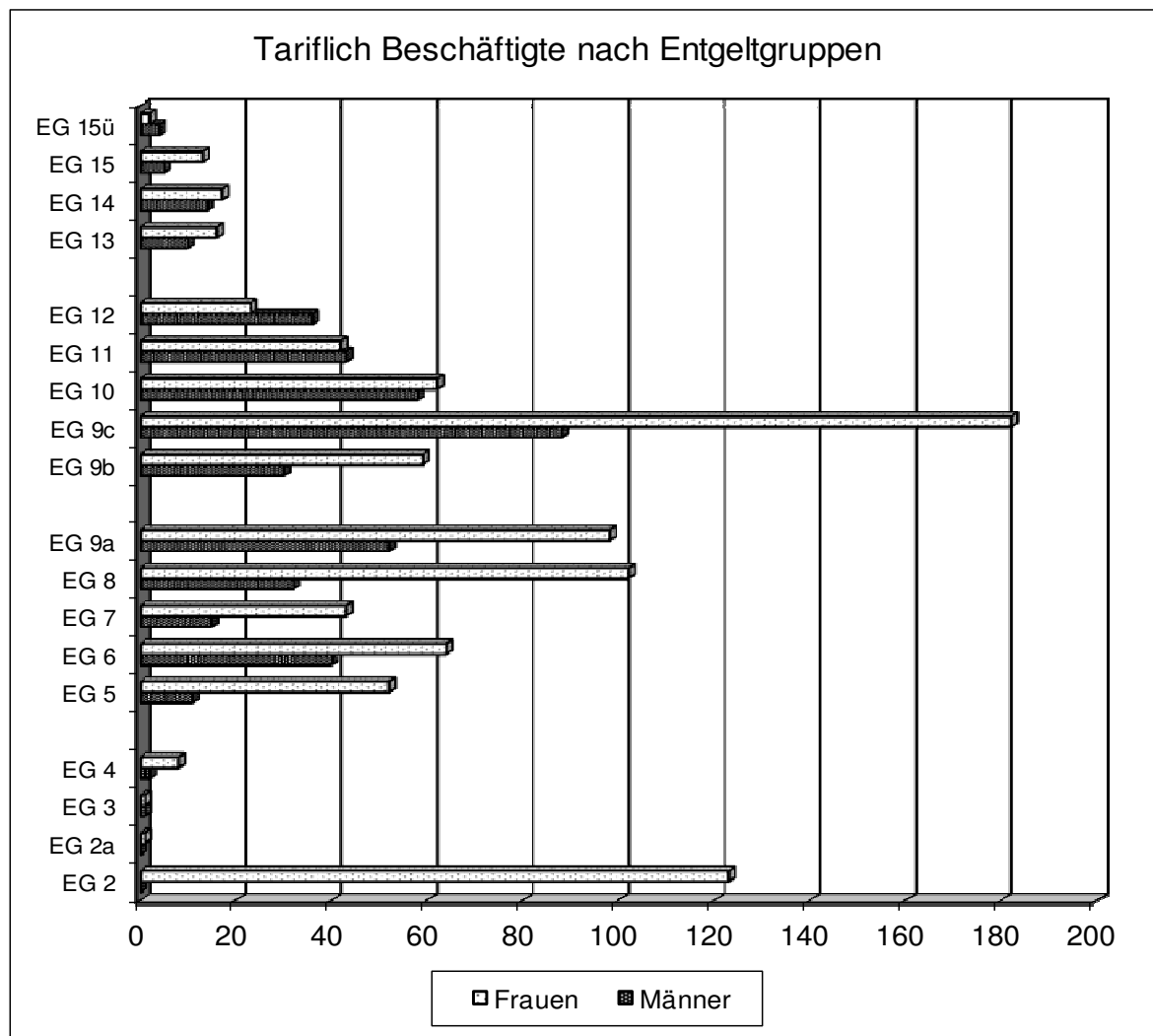
Frauen sind im höheren Dienst und im mittleren Dienst weiterhin unterrepräsentiert. Im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil zwischen 2015 und 2018 um 2% gestiegen.



3.2 Tariflich Beschäftigte

Qualifikationsebene	Frauen			Männer			gesamt	davon Frauen	
	Vollzeit	Teilzeit	ATZ Block	Vollzeit	Teilzeit	ATZ Block		2018	2015
höherer Dienst	25	23	0	30	3	0	81	59%	59%
gehobener Dienst	232	176	3	243	25	2	681	60%	58%
mittlerer Dienst	191	166	2	139	11	0	509	71%	72%
einfacher Dienst	1	132	0	3	0	0	136	98%	95%

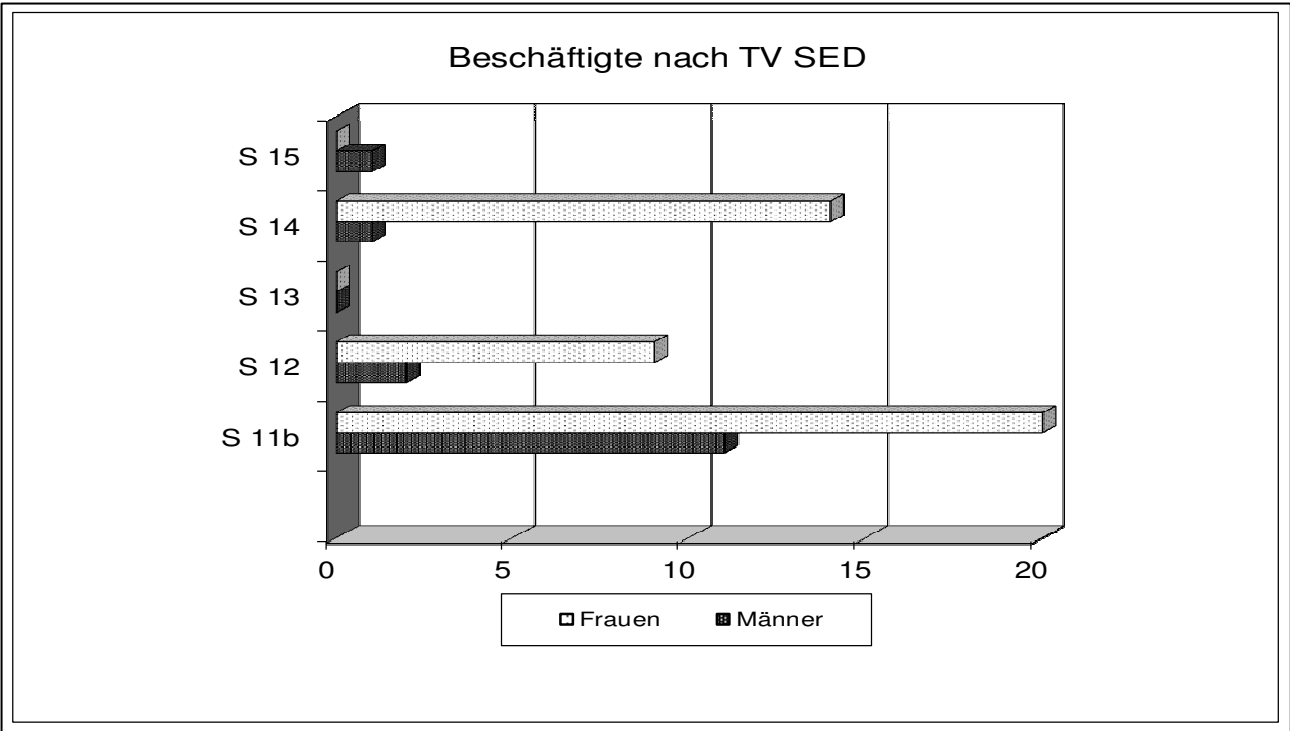
Der hohe Anteil im höheren Dienst beinhaltet die große Anzahl an Ärztinnen aus dem Ärztlichen Dienst und dem Bereich des Veterinärwesens.



Bei den Beschäftigten nach Entgeltgruppen (EG) des TVöD waren Frauen in der EG 11 und 12 und der EG 15ü unterrepräsentiert.

In den Entgeltgruppen 13 bis 15 des höheren Dienstes befanden sich überwiegend Frauen des ärztlichen und tierärztlichen Dienstes. Von 46 Frauen sind nur 8 der allgemeinen Verwaltung zugeordnet.

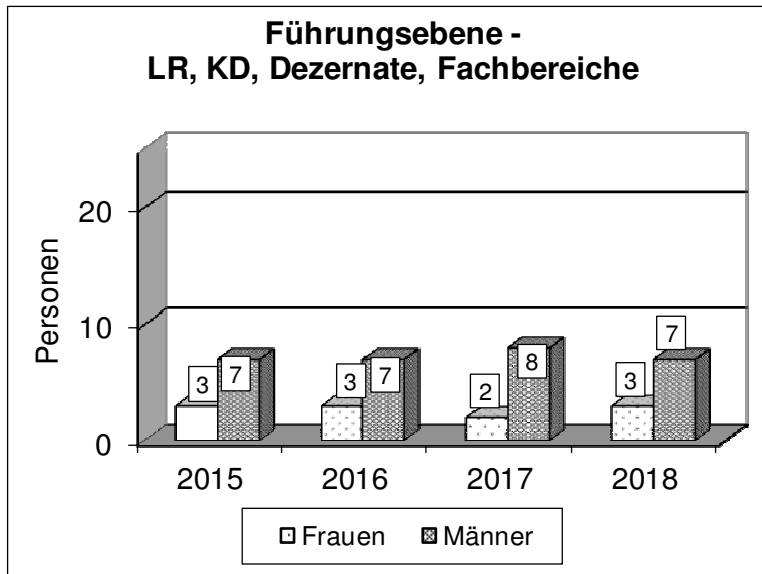
Grafische Darstellung für die Beschäftigten nach dem Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst.



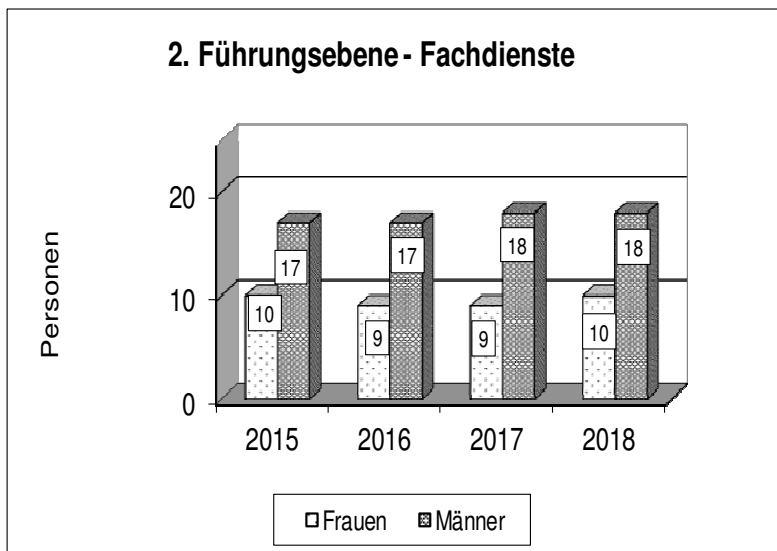
3.3 Führungskräfte

Die Führungskräfte wurden in drei Ebenen eingeteilt. Übt eine Person Führungsfunktionen in Personalunion aus, wird nur die höhere Funktion ausgewiesen.

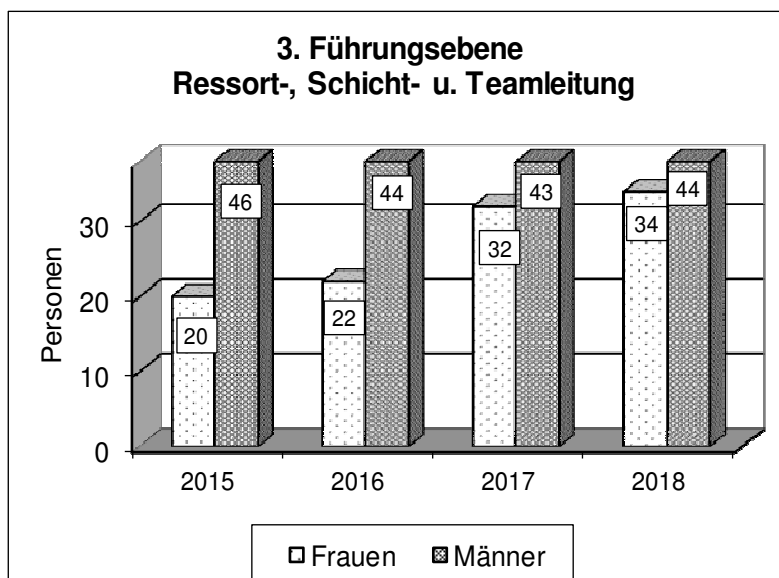
Von 116 Führungsfunktionen sind 47 mit Frauen besetzt, das entspricht einem Anteil von 41 % über alle Führungsebenen hinweg.



Der Frauenanteil in der ersten Führungsebene betrug bei drei Frauen und 7 Männern 30 %.



Hier betrug der Frauenanteil bei 10 Frauen und 18 Männern 33 %.



Der Frauenanteil lag hier bei 34 Frauen und 44 Männern bei 44 %.

4. Bericht über die durchgeführten Maßnahmen

Die Beschäftigten der Kreisverwaltung Recklinghausen werden im Frauenförderplan den einzelnen Fachrichtungen und Berufsgruppen zugeordnet.

Die Fachrichtungen und Berufsgruppen enthalten jeweils ausschließlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über eine besondere fachliche Berufsausbildung verfügen.

Eine Ausnahme bildet die Fachrichtung „Allgemeine Verwaltung“, der folgende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeordnet wurden:

- alle, die über eine verwaltungstypische Ausbildung verfügen, unabhängig welcher Organisationseinheit sie angehören;
- die über eine besondere fachliche Berufsausbildung verfügen, deren Darstellung in einer eigenen Fachrichtung aufgrund zu geringer Anzahl an Beschäftigten aber nicht sinnvoll ist.

Hintergrund dieser Zuordnung war es ursprünglich, bereichsspezifische Maßnahmen und Ziele mit den jeweiligen Vorgesetzten zu vereinbaren, die geeignet sind, den Frauenanteil zu erhöhen und Frauenförderung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie voranzutreiben. Aufgrund der Haushaltssituation der letzten Jahre und des Fluktuationskonzeptes konnten konkrete Zielquoten nicht vereinbart werden. Die bisherige Systematik hat sich jedoch bewährt und wurde daher beibehalten.

Nachfolgend wird die Entwicklung des Frauenanteils in den einzelnen Fachrichtungen und Berufsgruppen während der 3 Jahre Laufzeit des Frauenförderplans 2016 - 2018 dargestellt.

Mit den Fachrichtungen und Berufsgruppen, in denen bei Aufstellung des Frauenförderplans 2016 - 2018 Unterrepräsentanzen von Frauen festgestellt wurden, erfolgte die Vereinbarung von Zielen und Maßnahmen. Die Fachdienste konnten so ihre fachspezifischen Erfordernisse, die zu einer positiven Entwicklung des Frauenanteils geeignet waren, einbringen.

4.1 Allgemeine Verwaltung

Entwicklung der Frauenquote

Frauen

Jahr	e.D.	%	m.D.	%	g.D.	%	h.D.	%	w	ges.	davon w
2015	0	0%	317	76%	497	61%	21	46%	835	1271	66%
2016	0	0%	307	75%	490	62%	19	42%	816	1246	65%
2017	0	0%	320	74%	473	63%	23	46%	816	1231	66%
2018	0	0%	317	78%	450	62%	24	45%	791	1186	67%

Männer

Jahr	e.D.	%	m.D.	%	g.D.	%	h.D.	%	m	ges.	davon m
2015	0	0%	99	24%	312	39%	25	54%	436	1271	34%
2016	0	0%	102	25%	302	38%	26	58%	430	1246	35%
2017	0	0%	110	26%	278	37%	27	54%	415	1231	34%
2018	0	0%	91	22%	275	38%	29	55%	395	1186	33%

In der Allgemeinen Verwaltung bestand zu allen Stichtagen insgesamt keine Unterrepräsentanz von Frauen.

Auf die einzelnen Laufbahnen bezogen stellt sich die Quote wie folgt dar:

- Im mittleren Dienst ist der Frauenanteil von 2015 bis 2018 um 2% gestiegen.
- Im gehobenen Dienst ist der Anteil der Frauen auf 62% leicht angestiegen.
- Im höheren Dienst ist die Frauenquote um 1 % gegenüber dem Jahr 2015 gestiegen.

Die Beschäftigtenzahl hat sich in der Allgemeinen Verwaltung zwischen dem 01.07.15 und 30.06.2018 um 85 Beschäftigte verringert.

Erläuterung siehe unter Punkt 2. Beschäftigtenstruktur.

Die nachstehende Tabelle zeigt die Abgänge durch Rente, Ruhestand und Altersteilzeit bis Juni 2023. Berücksichtigt wurde jeweils das gesetzlich gültige Renten- bzw. Pensionseintrittsalter. Nicht beinhaltet sind die Beschäftigten, die zu 100% auf einer Stelle im Stellepool geführt werden oder einen KW (kann künftig wegfallen) Vermerk im Stellenplan haben und deren Stellen voraussichtlich nicht wieder besetzt werden.

Rente, Ruhestand, Altersteilzeit									
bis	Einfacher Dienst		Mittlerer Dienst		Gehobener Dienst		Höherer Dienst		Gesamt
	w	m	w	m	w	m	w	m	
06/2020	0	0	5	3	13	11	1	2	35
06/2023	0	0	22	11	24	21	1	6	85
Gesamt	0	0	27	14	37	32	2	8	120

Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen

- **Projektleitungen und Sonderaufgaben werden vorrangig an motivierte Frauen vergeben. So kann Führungserfahrung gewonnen und Führungsqualität unter Beweis gestellt werden.**

Neue Arbeits- und Projektgruppen wurden im Berichtszeitraum nicht gestartet oder vergeben.

- **Um die Unterrepräsentanz in Führungspositionen abzubauen, werden weibliche Beschäftigte zur Teilnahme an Fortbildungen für die Vorbereitung zur Übernahme von Führungsaufgaben motiviert.**

2 Mitarbeiterinnen haben die Möglichkeit erhalten, am Cross-Mentoring für Frauen in Kommunalverwaltungen in der Emscher-Lippe-Region teilzunehmen. Gleichzeitig hat sich eine weibliche Führungskraft als Mentorin zur Verfügung gestellt.

- **Stellenausschreibungen erhalten gegebenenfalls den Zusatz „erwünscht sind Verhandlungsgeschick, Organisationstalent, Kompromissfähigkeit, Konfliktfähigkeit“ oder ähnliche so genannte weiche Faktoren. Darüber hinaus wird in der Ausschreibung vermerkt, dass diese Fähigkeiten zum Beispiel auch im Rahmen der Familienarbeit oder einer ehrenamtlichen Tätigkeit erworben werden können.**

Der vereinbarte Zusatz wird bei entsprechenden Stellenausschreibungen berücksichtigt.

Entwicklung und Ausblick

In den Verwaltungsberufen wurde grundsätzlich eine bedarfsgerechte Ausbildung geplant. Da bei den Prognosen jedoch unvorhergesehenes Ausscheiden von Beschäftigten nicht hinlänglich berücksichtigt werden konnte, waren vermehrt auch externe Einstellungen mit Verwaltungsausbildung erforderlich.

Den Beschäftigten aus dem mittleren Dienst wird sowohl im Beamtenbereich als auch im Tarifbereich regelmäßig zur Weiterentwicklung der Aufstieg in den gehobenen Dienst ermöglicht.

Beschäftigte erhalten die Möglichkeit, sich im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel durch Fortbildungen auf Führungspositionen vorzubereiten.

4.2 Ärztlicher Dienst

Frauen

Jahr	e.D.	%	m.D.	%	g.D.	%	h.D.	%	w	ges.	davon w
2015	3	43%	46	90%	28	76%	34	71%	111	143	78%
2018	0	0%	45	88%	28	85%	36	72%	109	134	81%

Männer

Jahr	e.D.	%	m.D.	%	g.D.	%	h.D.	%	m	ges.	davon m
2015	4	57%	5	10%	9	24%	14	29%	32	143	22%
2018	0	0%	6	12%	5	15%	14	28%	25	134	19%

In der Fachrichtung „Ärztlicher Dienst“ bestand und besteht keine Unterrepräsentanz von Frauen. Zielvereinbarungen waren daher nicht erforderlich.

bis	w	m	gesamt
6 / 2020	6	3	9
6 / 2023	11	3	14
gesamt	17	6	23

Die nebenstehende Tabelle zeigt die Abgänge durch Rente, Ruhestand und Altersteilzeit bis Juni 2023 in der **Fachrichtung** Ärztlicher Dienst.

4.3 Immobilienangelegenheiten

Frauen

Jahr	e.D.	%	m.D.	%	g.D.	%	h.D.	%	w	ges.	davon w
2015	127	100%	0	0%	3	33%	0	0%	130	153	85%
2018	130	100%	0	0%	2	22%	0	0%	132	158	84%

Männer

Jahr	e.D.	%	m.D.	%	g.D.	%	h.D.	%	m	ges.	davon m
2015	0	0%	17	100%	6	67%	0	0%	23	153	15%
2018	0	0%	19	100%	7	78%	0	0%	26	158	16%

Im Bereich Immobilienangelegenheiten stieg die Beschäftigtenzahl um 5 Personen dabei sind die Gesamtstundenanteile nicht erhöht worden. Es sind ausschließlich Verträge mit sehr geringer Stundenzahl abgeschlossen worden um flexibel auf die gesteigerten Anforderungen reagieren zu können.

Im gesamten Bereich der Immobilienangelegenheiten beträgt der Frauenanteil 84 %. Der hohe Prozentsatz resultiert maßgeblich aus dem mit 130 Frauen besetzten

Reinigungsdienst.

Im mittleren Dienst sind nur Männer beschäftigt. Der Hauptgrund liegt darin, dass Frauen in gewerblich technischen Berufen immer noch selten sind. Auch beim Kreis Recklinghausen arbeiten ausschließlich Männer im Bereich der Haustechnik.

Im gehobenen Dienst waren zum Stichtag 30.06.2018 insgesamt 2 Frauen beschäftigt. Dies entspricht einer Quote von 22 %.

Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen

- **Den im Reinigungsbereich eingesetzten Frauen werden vorrangig frei werdende Stellen in dem besser vergüteten Hausmeisterhilfskraftbereich angeboten. Geeignete Mitarbeiterinnen sollen hier eine Aufstiegsmöglichkeit erhalten. Als Ziel wird vereinbart, vor der Besetzung von Hausmeisterhilfskraftstellen diese im Reinigungsdienst auszuschreiben.**

Im Berichtszeitraum wurde keine entsprechende Stelle ausgeschrieben.

- **Reinigungskräften wird gezielt die Vertretung von Hausmeisterhilfskräften und Hausmeistern angeboten. Auf Fortbildungsangebote, die derartige Vertretungen unterstützen könnten, wird gegebenenfalls hingewiesen.**

Der Punkt wurde berücksichtigt.

- **Im Geltungszeitraum wird für die Reinigungskräfte im Vorfeld einer zu erwartenden Stellenbesetzung eine intern organisierte Fortbildung zu den Aufgaben einer Hausmeisterhilfskraft angeboten.**

Angeborene Fortbildungen konnten in der Vergangenheit aus unterschiedlichen Gründen nicht durchgeführt werden. Sollte der Wunsch aus der Belegschaft zu einer gemeinsamen Fortbildung zu einem späteren Zeitpunkt geäußert werden, wird versucht eine bedarfsgerechte Fortbildung zu organisieren.

- **Stellenausschreibungen für Bereiche, die in der Vergangenheit ausschließlich mit Männern besetzt wurden, werden so formuliert, dass Frauen sich konkret angesprochen fühlen. Die Vorteile des öffentlichen Dienstes (z.B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Teilbarkeit der Stelle) werden herausgestellt. Für den Hausmeisterbereich wird jeweils geprüft, ob Stellen vorrangig geteilt ausgeschrieben werden können. Dies gilt insbesondere, wenn zwei verschiedene Objekte betreut werden müssen.**

Die Maßnahme wurde beachtet. Die Bewerbungszahlen von qualifizierten Frauen sind sehr gering.

- **Am Girls' Day wird das Berufsfeld „Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Lüftungs- und Klimatechnik“ mit dem Schwerpunkt Sanitär- und Wassertechnik interessierten Mädchen vorgestellt, um das mögliche Berufsspektrum speziell für Mädchen zu erweitern.**

2018 wurde von der Gleichstellungsstelle der Boy's Day durchgeführt und im

Rahmen des KaoA-Projektes wurden Berufsfelderkundungstage angeboten.

Entwicklung und Ausblick

Die mit dem Bereich Immobilienangelegenheiten vereinbarten Maßnahmen für den Reinigungs- und Hausmeisterhilfskraftbereich sollten zu einem höherwertigen Einsatz von Reinigungskräften führen. In Zukunft soll bei der Besetzung von Hausmeisterhilfskraftstellen weiterhin möglichst das Interesse eigener Reinigungskräfte gewonnen werden.

Die aktuelle Arbeitsmarktlage und die bisherigen eigenen Erfahrungen zeigen, dass sich eine Vielzahl von hoch qualifizierten Männern auf Hausmeisterstellen bewirbt. Bisher konnte sich keine der wenigen qualifizierten Frauen in Auswahlverfahren durchsetzen. Es wird in Stellenausschreibungen weiter darauf abgestellt, Frauen gezielt zur Bewerbung zu motivieren.

Als zusätzliche Maßnahme wurde vereinbart, dass künftig bei jeder externen Besetzung im handwerklichen Bereich die Ausschreibungen neben dem Internet mindestens auch über die Bundesagentur für Arbeit vorzunehmen sind, mit dem Hinweis, dass Frauen besonders erwünscht sind. Dies gilt auch für kurze Befristungszeiträume und Stellen für kleinere Projekte.

Die Erfahrung der letzten Jahre hat gezeigt, dass es nicht möglich war eine ganztägige Fortbildung für Reinigungskräfte aus organisatorischen Gründen anzubieten. Es wird vereinbart neue Organisationsformen für Fortbildungen zu suchen und sie zukünftig z. B. nach Standorten aufgeteilt und/oder in Teilzeit anzubieten.

bis	w	m	gesamt
6 / 2020	6	0	6
6 / 2023	11	2	13
gesamt	17	2	19

Die nebenstehende Tabelle zeigt die Abgänge durch Rente, Ruhestand und Altersteilzeit bis Juni 2023 in der **Fachrichtung** Immobilienangelegenheiten.

4.4 Kreisleitstelle

Frauen

Jahr	e.D.	%	m.D.	%	g.D.	%	h.D.	%	w	ges.	davon w
2015	0	0%	2	6%	1	25%	0	0%	3	39	8%
2018	0	0%	3	7%	1	17%	0	0%	4	49	8%

Männer

Jahr	e.D.	%	m.D.	%	g.D.	%	h.D.	%	m	ges.	davon m
2015	0	0%	33	94%	3	75%	0	0%	36	39	92%
2018	0	0%	40	93%	5	83%	0	0%	45	49	92%

Die Kreisleitstelle ist organisatorisch in den FD 38 – Bevölkerungsschutz- integriert. Sie bildet keine eigenen Feuerwehrbeamtinnen und -beamten aus.

Während der Laufzeit des Frauenförderplans wurde eine Feuerwehrbeamtin eingestellt. Bei der letzten Bewerbungsrunde lagen keine Bewerbungen von Frauen vor. Da nur wenige Frauen die Anforderungen in diesem Bereich erfüllen, ist es nicht die Regel, dass Bewerbungen von Frauen überhaupt eingehen.

Es ist anzumerken, dass der Frauenanteil in der Kreisleitstelle mit 8% bereits über dem Bundesdurchschnitt liegt.

Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen

- **Falls Einstellungen vorgenommen werden, wird bei der Ausschreibung besonders auf Frauenförderaspekte hingewiesen, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren.**

Die externen Ausschreibungen im Berichtszeitraum sind entsprechend gefertigt worden.

- **Beim Girl's Day wird jährlich einer Gruppe von Mädchen die Möglichkeit gegeben, das Berufsfeld dargestellt durch eine Feuerwehrbeamtin bei der Kreisleitstelle näher kennen zu lernen und ihr Berufswahlverhalten frühzeitig zu hinterfragen.**

Die Gleichstellungsstelle hat in Kooperation mit dem KaoA-Team den Girls's Day als Berufserkundungstag angeboten. Aus diesem Grunde fand ein Girl's Day in der Leitstelle in diesem Jahr nicht statt.

- **Es wird vereinbart, dass die Anzahl der beschäftigten Frauen möglichst nicht unter 2 sinken soll.**

Die Anzahl der Frauen konnte bisher vereinbarungsgemäß konstant gehalten werden.

Entwicklung und Ausblick

Es wurde vereinbart, dass die Anzahl der beschäftigten Frauen nicht unter zwei sinken soll. Die Anzahl der Frauen konnte bisher vereinbarungsgemäß konstant gehalten werden.

bis	w	m	gesamt
6 / 2020	1	3	4
6 / 2023	1	5	6
gesamt	2	8	10

Die nebenstehende Tabelle zeigt die Abgänge durch Rente mit 60 Jahren, Ruhestand, sowie wegen Eintritt in die Freizeitphase der Altersteilzeit bis 2023

4.5 Tiefbau und Kreisgartenbaulehrbetrieb

Frauen

Jahr	e.D.	%	m.D.	%	g.D.	%	h.D.	%	w	Ges.	davon w
2015	0	0%	4	17%	4	40%	0	0%	8	35	23%
2018	0	0%	4	18%	4	40%	1	50%	9	35	26%

Männer

Jahr	e.D.	%	m.D.	%	g.D.	%	h.D.	%	m	ges.	davon m
2015	1	100%	19	83%	6	60%	1	100%	27	35	77%
2018	1	100%	18	82%	6	60%	1	50%	26	35	74%

Im Bereich Tiefbau und Kreisgartenbaulehrbetrieb ist der Frauenanteil konstant geblieben. Die bestehenden Unterrepräsentanzen – vorwiegend im mittleren Dienst – sind bedingt durch den hohen Anteil an technischen Arbeitsplätzen im Bereich des Bauhofes. Der Bereich stimmt organisatorisch mit dem entsprechenden Fachdienst 66 der Kreisverwaltung überein.

Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen

- **Beim Girls' Day stellt eine Straßenwärterin einer Mädchengruppe ihr Berufsfeld vor. Den Mädchen wird hierbei zusätzlich ein Praktikum am Bauhof angeboten.**

Die Gleichstellungsstelle hat in Kooperation mit dem KaoA-Team den Girls' Day als Berufserkundungstag angeboten.

- **Der Kreisgartenbaulehrbetrieb stellt beim Girls' Day das Berufsbild der Gärtnerin in den Bereichen Garten- und Landschafts- sowie Zierpflanzenbau vor.**

Der Kreisgartenbaulehrbetrieb beteiligte sich am Girls' Day. Auch hier wurden die Berufsfelder ausführlich dargestellt. Ebenfalls erfolgte der Hinweis auf die Möglichkeit eines Praktikums oder einer Ausbildung. Darüber hinaus bietet der Kreisgartenbaulehrbetrieb Schnuppertage in diesen Berufsfeldern an. Auch Kindergärten und Schulen werden die Arbeiten in diesem Aufgabenfeld vorgestellt. Der Bereich setzt sich aktiv für diese Kooperationen ein.

- **Sollten Stellen trotz negativer Prognose auszuschreiben sein, werden diese Ausschreibungen um die sozialen Faktoren des Öffentlichen Dienstes ergänzt, um die Stellen für Frauen attraktiver darzustellen.**

Bei entsprechenden Ausschreibungen wurde dieser Zusatz mit aufgenommen.

Entwicklung und Ausblick

Eine Verbesserung der Frauenquote gestaltet sich in diesem Fachdienst schwierig.

Im mittleren Dienst ist eine Erhöhung der Frauenquote praktisch nur über die Ausbildung einer Straßenwärterin möglich, die nach der Ausbildung übernommen werden könnte. Die Übernahme qualifizierter Auszubildender hat Vorrang gegenüber einer externen Stellenbesetzung.

Aufgrund der momentanen Haushaltssituation und der Ergebnisse der Finanzkommission ist eine Prognose von zu besetzenden Stellen für diesen Bereich zurzeit nicht möglich.

bis	w	m	gesamt
6 / 2020	1	0	1
6 / 2023	0	0	0
gesamt	1	0	1

Die nebenstehende Tabelle zeigt die Abgänge durch Rente, Ruhestand und Altersteilzeit bis Juni 2023 in der **Fachrichtung** Tiefbau und Kreisgartenbaulehrbetrieb

4.6 Umweltangelegenheiten

Frauen

Jahr	e.D.	%	m.D.	%	g.D.	%	h.D.	%	w	ges.	davon w
2015	0	0%	1	50%	17	37%	4	40%	22	58	38%
2018	0	0%	1	100%	20	43%	3	30%	24	58	41%

Männer

Jahr	e.D.	%	m.D.	%	g.D.	%	h.D.	%	m	ges.	Davon m
2015	0	0%	1	50%	29	63%	6	60%	36	58	62%
2018	0	0%	0	0%	27	57%	7	70%	34	58	59%

Im Bereich Umweltangelegenheiten waren und sind Frauen im gehobenen und höheren Dienst unterrepräsentiert.

Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen

- **Das Schülerpraktikum soll bevorzugt Mädchen ermöglicht werden, soweit mehr Bewerbungen als freie Plätze vorliegen.**

Im Berichtszeitraum konnte ein Praktikum für zwei Referendarinnen von der Bezirksregierung angeboten werden. Gerne würde sich der Fachdienst Umwelt intensiver für die Praktika einsetzen, aufgrund von personellen und räumlichen Kapazitäten ist das zurzeit nicht umsetzbar.

- **Zu beurlaubten Frauen wird der Kontakt aufrechterhalten. Unter Abwägung der dienstlichen und persönlichen Belange wird ihnen der stufenweise Wiedereinstieg ermöglicht.**

Der Kontakt zur beurlaubten Mitarbeiterin wird aufrechterhalten und im Ressort intensiv gepflegt.

- **Stellenausschreibungen werden so formuliert, dass Frauen sich konkret angesprochen fühlen. Die Vorteile des öffentlichen Dienstes (z.B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die mögliche Teilbarkeit der Stelle) werden herausgestellt.**

Bei allen Stellenausschreibungen wurde die vereinbarte Formulierung übernommen.

- **Beim Girls´Day wird jährlich einer Gruppe von Mädchen die Möglichkeit gegeben, die Berufsfelder im Bereich der Umweltangelegenheiten näher kennen zu lernen.**

Viel Engagement zeigte der Fachdienst bei der Bereitstellung von Kapazitäten bei der Durchführung des Boys´Days für das Berufsfeld der „allgemeinen Verwaltung“ sowie der Beteiligung an KAOA.

Entwicklung und Ausblick

Der Frauenanteil im gehobenen Dienst konnte von 37 % auf 43 % gesteigert werden. Die Anzahl der Frauen ist um zwei gestiegen und die Anzahl der Männer um zwei Personen gesunken.

Insgesamt wird den Bedürfnissen der Beschäftigten mit Familienpflichten entgegengekommen.

Die Frauenquote hat sich, insgesamt gesehen, von 38 % in 2015 auf 41% in 2018 positiv entwickelt.

bis	w	M	gesamt
6 / 2020	0	4	4
6 / 2023	1	2	3
gesamt	1	6	7

Die nebenstehende Tabelle zeigt die Abgänge durch Rente, Ruhestand und Altersteilzeit bis Juni 2023 in der **Fachrichtung** Umweltangelegenheiten.

4.7 Vermessungstechnischer Dienst

Frauen

Jahr	e.D.	%	m.D.	%	g.D.	%	h.D.	%	w	ges.	davon w
2015	0	0%	3	23%	25	33%	0	0%	28	93	30%
2018	0	0%	16	52%	14	29%	0	0%	30	85	35%

Männer

Jahr	e.D.	%	m.D.	%	g.D.	%	h.D.	%	m	ges.	davon m
2015	2	100%	10	79%	50	67%	3	100%	65	93	70%
2018	2	100%	15	48%	34	71%	4	100%	55	85	65%

Der Vermessungstechnische Dienst umfasst organisatorisch den Fachdienst Kataster und Geoinformation. Berücksichtigt werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über eine besondere fachliche Ausbildung verfügen. Die Frauenquote ist um 5% gestiegen, sie beträgt in diesem Bereich 35%.

Im Vermessungstechnischen Dienst sind weiterhin Frauen in allen Bereichen unterrepräsentiert.

Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen

- **Der Kontakt mit der Berufsberatung der Arbeitsagentur wird mit dem Ziel aufrechterhalten, den Ausbildungsberuf der/des Vermessungstechniker*in sowie der/des Geomatiker*in insbesondere auch weiblichen Ausbildungsplatzsuchenden nahe zu bringen.**

Die Ausbildungszahlen sind rückläufig. Die Zusammenarbeit mit der Berufsberatung bzw. den Berufsinformationstagen wird daher nur in geringerem Umfang stattfinden können. Es gibt eine Zusammenarbeit mit der Ausbildungscoordination der Kreisverwaltung.

- **Bei der Berufsberatung an Schulen und bei den Berufsinformationstagen wird möglichst eine Vermessungstechnikerin und/bzw. Geomatikerin präsent sein.**

Zwischen dem Max-Born-Berufskolleg und dem Kreis Recklinghausen gibt es eine Zusammenarbeit, die dem Ziel dient, einen Technologietransfer zwischen Lehre und dem Fachdienst Kataster und Geoinformation aufzubauen und dem Unterricht sowie der Ausbildung zusätzlich einen stärkeren Praxisbezug zu geben. Die Kooperation trägt zur Steigerung des Berufsbildes des/der Geomatiker*in bei, steigert die Attraktivität und ist ein Beitrag, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

- **Das Katasteramt beteiligt sich am Girls' Day.**

Die Gleichstellungsstelle hat einen Boy's Day durchgeführt. Der Fachdienst wurde im Rahmen von KaoA den Jungen sowie auch den Mädchen vorgestellt.

- **Mitarbeiterinnen werden in persönlichen Gesprächen für eine geeignete Weiterbildung motiviert.**

Das Ziel wurde bereits umgesetzt und wird weiterhin aufrecht erhalten.

- **Mit beurlaubten Frauen wird der Kontakt auch während der Beurlaubung aufrechterhalten. Soweit möglich, wird ihnen der stufenweise Wiedereinstieg ermöglicht.**

Die mit dem Fachdienst Kataster und Geoinformation vereinbarten Maßnahmen werden durchgeführt.

- **Soweit trotz negativer Prognosen Stellen neu zu besetzen sind, werden die Ausschreibungen so formuliert, dass Frauen sich konkret angesprochen fühlen. Die Vorteile des öffentlichen Dienstes (z.B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit Teilbarkeit von Stellen) werden herausgestellt.**

Im Berichtszeitraum wurde bei allen Stellenausschreibungen im Fachdienst Kataster und Geoinformation die vereinbarte Formulierung übernommen.

Entwicklung und Ausblick

Seit Aufstellung des ersten Frauenförderplanes der Kreisverwaltung Recklinghausen (2003) hat der Fachdienst den Frauenanteil verdoppelt. Diese Entwicklung soll zukünftig auch so weiterverfolgt werden. Die Tendenz der Attraktivität der MINT Fächer (Mathematik, Ingenieur-, Naturwissenschaften, Technik) für weibliche Berufseinsteigerinnen ist steigend. Hierzu zählen vor allem auch die Berufsfelder der Vermessung und Geomatik.

Der prozentuale Frauenanteil ist im Geltungszeitraum des Frauenförderplanes um 5 % gestiegen.

Es zeichnet sich ab, dass zukünftig auch in anderen Fachdiensten, die zur Aufgabenwahrnehmung vermehrt Geodaten nutzen, vermessungstechnisches Fachpersonal eingesetzt werden könnte. Dies ist bereits vereinzelt mit jungen Nachwuchskräften umgesetzt worden.

In dem seit 2014 bestehenden Netzwerk für Geomatikerinnen und Geomatikern der Metropole Ruhr, soll verstärkt für Geomatikerinnen geworben werden.

Die Metropole Ruhr digital verbinden, das ist erklärtes Ziel des Geonetzwerk.metropoleRuhr. Aus dem Kreis Recklinghausen haben sich Schüler*innen des Berufskolleg OstVest und des Max-Born-Berufskollegs an dem Wettbewerb beteiligt. Der Fachdienst hat beide Teams als Projektpate unterstützt.

Aufgrund der momentanen Haushaltssituation ist eine Prognose von zu besetzenden Stellen für diesen Bereich zurzeit nicht möglich. Soweit Stellen neu zu besetzen sind, wird bei Stellenausschreibungen besonders auf Frauenförderaspekte hingewiesen.

bis	w	m	gesamt
6 / 2018	0	2	2
6 / 2023	0	5	5
gesamt	0	7	7

Die nebenstehende Tabelle zeigt die Abgänge durch Rente, Ruhestand und Altersteilzeit bis Juni 2023 in der **Fachrichtung Vermessungstechnischer Dienst**

4.8 Veterinärdienst und Lebensmittelüberwachung

Für den Bereich Veterinärdienst und Lebensmittelüberwachung wurden getrennte Vereinbarungen für Beschäftigte in der Kreisverwaltung und Beschäftigte an Schlachthöfen getroffen.

Frauen

Jahr	e.D.	%	m.D.	%	g.D.	%	h.D.	%	w	ges.	davon w
2015	0	0%	3	43%	0	0%	7	54%	10	26	38%
2018	0	0%	3	21%	0	0%	11	73%	14	31	45%

Männer

Jahr	e.D.	%	m.D.	%	g.D.	%	h.D.	%	m	ges.	davon m
2015	0	0%	4	57%	6	100%	6	46%	16	26	62%
2018	0	0%	11	79%	0	0%	6	35%	17	31	55%

Diese Fachrichtung betrifft die Mitarbeiter*innen des Fachdienstes Veterinärwesen und Lebensmittelüberwachung, die nach dem TVöD beschäftigt sind. Die an den Schlachthöfen beschäftigten nicht vollbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auf S. 12 gesondert betrachtet.

Bei der Neueinstellung von Beschäftigten in der Lebensmittelüberwachung nach neuem Tarifrecht wird die gleiche Tätigkeit zukünftig in der Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1 zugeordnet (ehemals m.D.). Daher ist der Bereich Lebensmittelüberwachung über beide Laufbahngruppen hinweg zu betrachten.

Die Frauenquote betrug bei Aufstellung des Frauenförderplans 38 %. Diese ist um 10 %-Punkte auf 48 % gestiegen.

Im tierärztlichen Bereich (höherer Dienst) ist die Frauenquote von 54% auf 73% gestiegen.

Die Frauenquote des gesamten Bereiches ist im Geltungszeitraum um 10%-Punkte gestiegen.

Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen

- **Falls Einstellungen vorgenommen werden, wird bei der Ausschreibung besonders auf Frauenförderaspekte hingewiesen, um Frauen zur Bewerbung zu motivieren.**

Im Berichtszeitraum hat eine Frau das Auswahlverfahren für die ausgeschriebene Stelle zur Lebensmittelkontrollleurin für sich entschieden.

- **Beim Girls' Day wird künftig einer kleinen Gruppe Mädchen die Möglichkeit**

gegeben, den Bereich der Lebensmittelüberwachung näher kennen zu lernen.

Aufgrund datenschutzrechtlicher Aspekte wurde in 2018 vom Fachbereich kein Girl's Day mehr durchgeführt. Im Rahmen des KaoA-Projektes wurden Berufsfelderkundungstage angeboten. In 2017 und 2018 hat die Gleichstellungsstelle den Boy's Day durchgeführt.

Entwicklung und Ausblick

Die Stadt Herne und der Kreis Recklinghausen haben wegen der besonderen Bedeutung von Verbraucherschutz und Tiergesundheit die Zusammenlegung der Aufgabenbereiche Veterinärwesen und Lebensmittelüberwachung der beiden Verwaltungen in eine gemeinsame Organisationseinheit angestrebt. Durch die Zusammenlegung sollen Synergieeffekte genutzt, Qualitätsstandards gesichert, Kostenreduzierung erzielt und der Verbraucherschutz verbessert werden.

Zum 01.07.2012 hat der Kreis Recklinghausen die in einer öffentlich –rechtlichen Vereinbarung beschriebenen Aufgaben des Veterinärwesens und der Lebensmittelüberwachung der Stadt Herne im Rahmen einer delegierten Aufgabenübertragung in eigener Zuständigkeit übernommen.

Die voraussichtlich für diese Aufgabenübernahme benötigten Stellen werden teilweise von der Stadt Herne durch einen Personalgestellungsvertrag geregelt. Weitere Stellen für dieses Aufgabengebiet werden durch die Kreisverwaltung Recklinghausen ausgewählt und besetzt.

bis	w	m	gesamt
6 / 2020	0	0	0
6 / 2023	1	1	2
gesamt	1	1	2

Die nebenstehende Tabelle zeigt die Abgänge durch Rente, Ruhestand und Altersteilzeit bis Juni 2023 in der **Fachrichtung** Veterinärwesen und Lebensmittelüberwachung:

Schlachthofpersonal

Bei Aufstellung des Frauenförderplans in 2015 betrug die Frauenquote in der Fleischhygieneüberwachung 30 % und im tierärztlichen Bereich 40 %. Zum Stichtag 30.06.2018 betrug die Frauenquote in der Fleischhygieneüberwachung 28 % und im tierärztlichen Bereich 43 %.

Der Frauenanteil ist seit dem 30.06.2015 um 2 %-Punkte in der Fleischkontrolle gesunken und um 3 %-Punkte im tierärztlichen Bereich gestiegen. Gleichzeitig ist die Personenzahl von 70 Beschäftigten auf 76 Beschäftigte gestiegen.

5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege

Die Kreisverwaltung Recklinghausen erleichtert seit langem den Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder sonstigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben.

Um klarzustellen, dass mit Familie nicht nur das reine Verwandtschaftsverhältnis gemeint ist, hat der Kreis Recklinghausen den Familienbegriff wie folgt definiert:

Zum familiären Umfeld von Beschäftigten zählen alle Lebensgemeinschaften, in denen eine langfristige soziale Verantwortung für andere Menschen wahrgenommen wird. Dazu gehören Personen mit Betreuungspflichten für Kinder und andere Angehörige, z.B. Ehepartner, Eltern, Geschwister, Enkel, Großeltern wie auch Partnerinnen und Partner in einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft, gleich welchem Geschlecht. Ausdrücklich zählen zum familiären Umfeld auch diejenigen, für die regelmäßig die Betreuung sichergestellt wird, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt besteht.“

Nachfolgend werden einige besondere Themenfelder erläutert:

Projekt zur „Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“

2009 beteiligt sich die Kreisverwaltung Recklinghausen an dem Projekt „Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“. Von einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird ein großer Nutzen für die Verwaltung erwartet. So können beispielsweise krankheitsbedingte Ausfälle vermieden und Stress durch Doppelbelastung reduziert werden. Motivation und Gesundheit der Beschäftigten in dieser besonders belastenden Situation bleiben erhalten.

Das Projekt hat sich unabhängig von der finanziellen Förderung innerhalb der Verwaltung etabliert.

Der aus dem Projekt heraus entstandene Gesprächskreis unter Leitung der „Betrieblichen Ansprechperson“ aus der Gleichstellungsstelle trifft sich regelmäßig alle 2-3 Monate. Informationsveranstaltungen finden regelmäßig statt. Im Berichtszeitraum wurden zwei zweitägige Pflegekurse zur Unterstützung und Stressbewältigung der pflegenden und kümmernden Beschäftigten durch die Gleichstellungsstelle angeboten, der von 24 Personen besucht wurde. Der im Rahmen des Projektes erstellte Pflegeratgeber wird regelmäßig aktualisiert und nach gesetzlichen Änderungen und Pflegereformen angepasst.

Telearbeit

Bereits im Jahr 2001 wurde bei der Kreisverwaltung Recklinghausen erstmals ein Pilotprojekt zum Thema „Telearbeit“ durchgeführt.

Bisher wurden insgesamt 63 Telearbeitsplätze unter Berücksichtigung des Wirtschaftlichkeitsaspektes eingerichtet.

Telearbeit ist weiterhin dauerhaft in den Arbeitsbereichen, in denen die dienstlichen Aspekte nicht entgegenstehen, zur Unterstützung der Beschäftigten möglich. Aufgrund der positiven Entwicklung ist die Dienstvereinbarung über alternierende Telearbeit überarbeitet worden.

6. Resümee

Die vereinbarten Ziele und Maßnahmen aus dem Frauenförderplan 2016 bis 2018 wurden weitestgehend eingehalten bzw. umgesetzt.

Um dem drohenden personellen Engpässen durch den demografischen Wandel entgegenzutreten, sollten künftig die Potenziale der beurlaubten Beschäftigten noch stärker berücksichtigt werden. Eine gezielte Ansprache der Beurlaubten und der sich in Elternzeit befindenden Personen mit gleichzeitigen Hinweisen auf die möglichen verschiedenen Varianten der Teilzeitbeschäftigung sollte im Bedarfsfall stärker genutzt werden.

Darüber hinaus kann das Potenzial bei den bereits in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten geprüft werden. Hier könnte über Stundenaufstockungen einem Engpass entgegengetreten werden.

Ziel soll es künftig sein, in den Frauenförderplänen stärker auf Entwicklungspotenziale im Bereich Vereinbarkeit einzugehen. Die Vorhaben müssen auf die Rahmenbedingungen in unserer Verwaltung zugeschnitten werden. Da der Frauenförderplan vom Kreistag beschlossen wird, haben die Ziele an dieser Stelle besondere Verbindlichkeit. Eine strukturierte Herangehensweise an das Thema Vereinbarkeit von Beruf/ Pflege und Familie sollte sichergestellt werden.

Bis Juni 2018 wurden 63 Telearbeitsplätze eingerichtet. Damit ist die Anzahl der Telearbeitsplätze in den letzten drei Jahren um 24 Plätze gestiegen. Weitere Anträge liegen bereits vor und müssen noch geprüft werden. Zwingende Voraussetzung für die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes ist die Einhaltung der Dienstvereinbarung (Stand 07/2016). Es wurden neben den Anforderungen der Dienststelle bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen vorrangig diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt, deren persönliche Situationen einer besonderen Unterstützung bedürfen. Auswahlkriterien sind hierbei:

- Kinderbetreuung
- Pflege naher Angehöriger
- Entfernung des Wohnortes von der Dienststelle
- eigene Schwerbehinderung, die ein Erreichen der Dienststelle nur unter erschwerten Bedingungen zulässt.