

# 1. JAHRESBERICHT ZUM FRAUENFÖRDERPLAN 2016 – 2018

für die Kreisverwaltung Recklinghausen



**KREIS  
RECKLINGHAUSEN**  
DER VESTISCHE KREIS

## Inhaltsverzeichnis

1.	Allgemeine Grundsätze, Rechtsgrundlagen .....	3
2.	Bestandsaufnahme .....	3
2.1	Beschäftigungsstruktur.....	4
2.2	Beschäftigungsarten.....	5
2.3	Beurlaubte.....	5
2.4	Umfang der Beschäftigung.....	6
2.5	Altersstruktur .....	7
2.6	Ausscheidende Beschäftigte .....	7
2.7	Altersteilzeit.....	8
2.8	Ausbildung und Aufstiegsqualifizierung.....	9
2.9	Nicht Vollbeschäftigte an Schlachthöfen .....	10
3.	Analyse der Struktur.....	11
3.1	Beschäftigte nach Laufbahngruppen.....	12
3.2	Beamtinnen und Beamte.....	12
3.3	Tariflich Beschäftigte .....	14
3.4	Führungsebenen .....	16
4.	Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Fachrichtungen und Berufen.....	18
5.	Entwicklung in Fachrichtungen und Berufen .....	18
5.1	Allgemeine Verwaltung.....	19
5.2	Ärztlicher Dienst .....	21
5.3	Immobilienangelegenheiten .....	21
5.4	Kreisleitstelle .....	23
5.5	Tiefbau und Kreisgartenbaulehrbetrieb .....	25
5.6	Umweltangelegenheiten .....	26
5.7	Vermessungstechnischer Dienst.....	28
5.8	Veterinärwesen und Lebensmittelüberwachung.....	30
6.	Gesamtentwicklung und Ausblick.....	32
7.	Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	33

## 1. Allgemeine Grundsätze, Rechtsgrundlagen

Der gemäß § 5a Landesgleichstellungsgesetz (LGG) aufzustellende Frauenförderplan für die Kreisverwaltung Recklinghausen wurde am 22.02.2016 vom Kreistag beschlossen und gilt für die Dauer von drei Jahren. Der Frauenförderplan wurde mit dem Datenstand zum 30.06.2015 erarbeitet. Die Erstellung der Jahresberichte mit der Entwicklung bezieht sich daher auch jeweils auf den 30.06. eines Jahres. Dieser 1. Jahresbericht bezieht sich daher im Wesentlichen auf den 30.06.2016.

Ziel des Frauenförderplans ist es, Frauen und Männern in allen Arbeitsbereichen gleiche Chancen einzuräumen und zu eröffnen. Neben der formalrechtlichen Gleichstellung soll mittels Frauenförderplan vor allem die soziale und faktische Gleichstellung erzielt werden.

Gegenstand des Frauenförderplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 Abs. 1 LGG).

Die Erfüllung der Ziele des LGG und des Frauenförderplanes ist eine Gemeinschaftsaufgabe der gesamten Dienststelle, insbesondere der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

Jährlich erfolgt eine Überprüfung, ob die Vorgaben des Frauenförderplans voraussichtlich eingehalten werden können oder ob flankierende Maßnahmen hierzu getroffen werden müssen. Im Rahmen ihrer Verantwortungsbereiche haben die Fachdienste oder Bereiche eine Berichtspflicht. Diese Berichte sind im Jahresbericht zum Frauenförderplan berücksichtigt worden.

In diesem Jahr wird der Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes aufgrund des Personalwechsels im Personalbereich maßgeblich von der Gleichstellungsstelle erstellt. Der Personalrat wurde ständig begleitend in alle Arbeitsschritte eingebunden.

## 2. Bestandsaufnahme

Dieser 1. Jahresbericht zum Frauenförderplan 2016 - 2018 vergleicht die Datenbasen 30.06.2015 und 30.06.2016 und bezieht sich auf die Berichterstattung der Fachdienste. Es erfolgte eine Kontrolle der vereinbarten Maßnahmen des Frauenförderplans.

Die Daten wurden jeweils auf der Grundlage des Stellenplanes unter Berücksichtigung der tatsächlich besetzten Stellen zu den Stichtagen 30.06.15 bzw. 30.06.16 ermittelt.

Bei der Berechnung der Datenbasis wurden folgende Personengruppen nicht berücksichtigt:

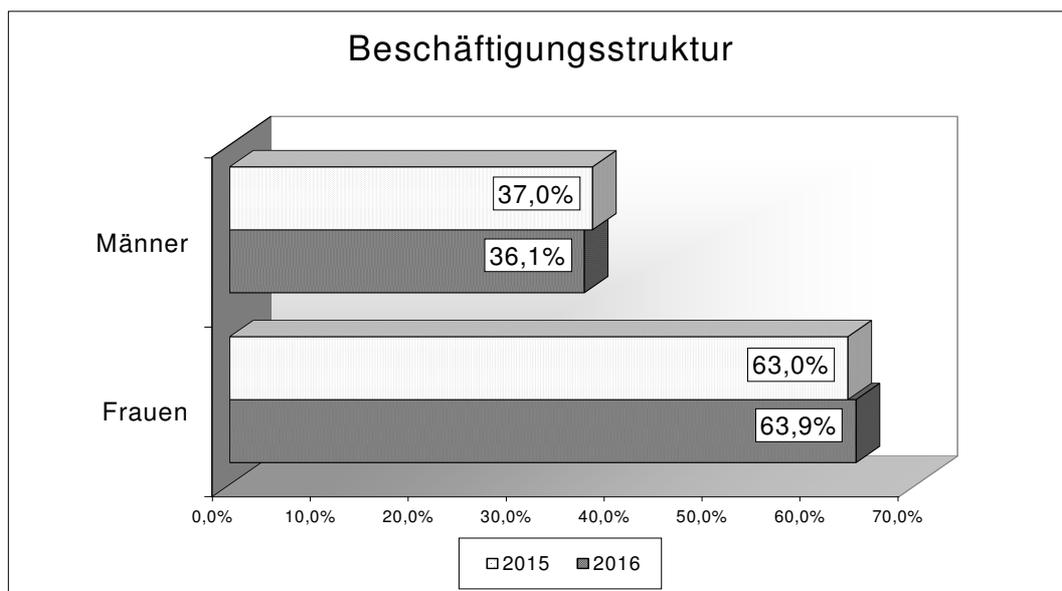
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in Beurlaubung, Elternzeit, der Freizeitphase der Altersteilzeit befanden oder aus gesundheitlichen Gründen langfristig nicht zur Verfügung standen;

- Beamtenanwärterinnen/ –anwärter, Aufstiegsbeamtinnen/ -beamte, Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten;
- die an öffentlichen Schlachthöfen als Honorarkräfte und mit Stundenvergütung beschäftigten Personen;
- Beschäftigte ohne Stellenzuweisung, z.B. mit einem kurzen Zeitvertrag oder Rente auf Zeit.

## 2.1 Beschäftigungsstruktur

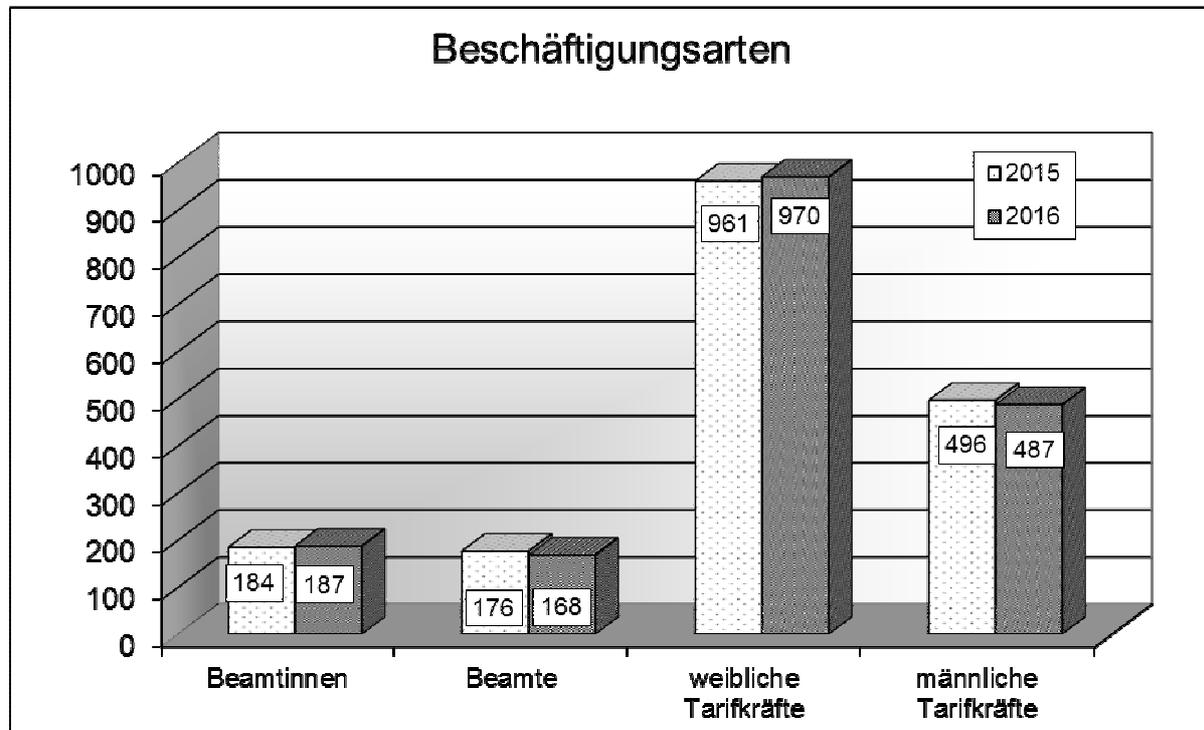
Beim Kreis Recklinghausen waren zum Stichtag 30.06.2016 insgesamt 1.812 Personen beschäftigt. Die Beschäftigtenzahl setzte sich aus 1.157 Frauen und 655 Männern einschließlich der Beschäftigten des Jobcenters zusammen.

Die prozentuale Verteilung auf die Geschlechter hat sich um 0,9 % verändert.



## 2.2 Beschäftigungsarten

Der Kreis Recklinghausen beschäftigte zum Stichtag 30.06.2016 insgesamt 355 Beamtinnen und Beamte sowie 1.457 Tarifkräfte. Es gab keine signifikanten Veränderungen zum Vorjahr.



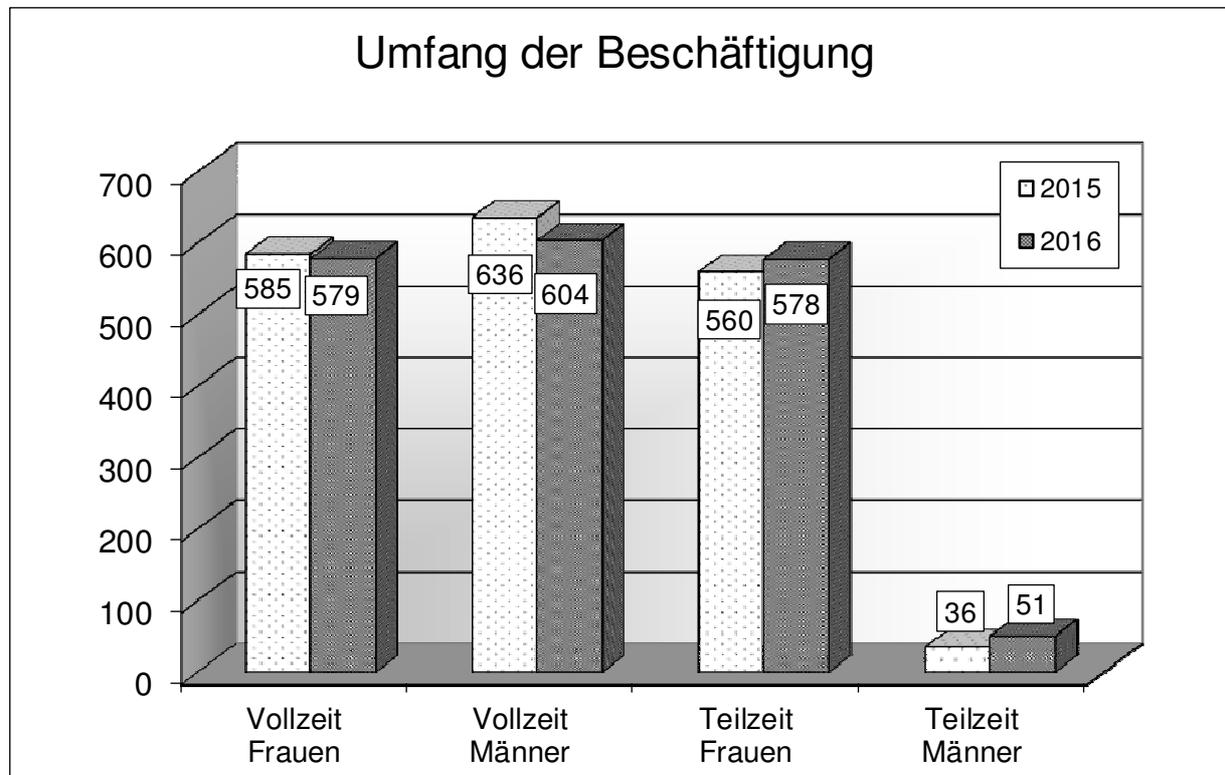
## 2.3 Beurlaubte

Zum 30.06.2016 waren 61 Frauen und 4 Männer beurlaubt bzw. befanden sich in Elternzeit.

Zusätzlich nutzten während der Beurlaubung 11 Frauen die Möglichkeit der Beschäftigung in geringem Stundenumfang ab 10 Stunden pro Woche.

## 2.4 Umfang der Beschäftigung

Zum 30.06.2016 waren insgesamt 629 Personen in Teilzeit und 1.183 in Vollzeit bei der Kreisverwaltung Recklinghausen beschäftigt.

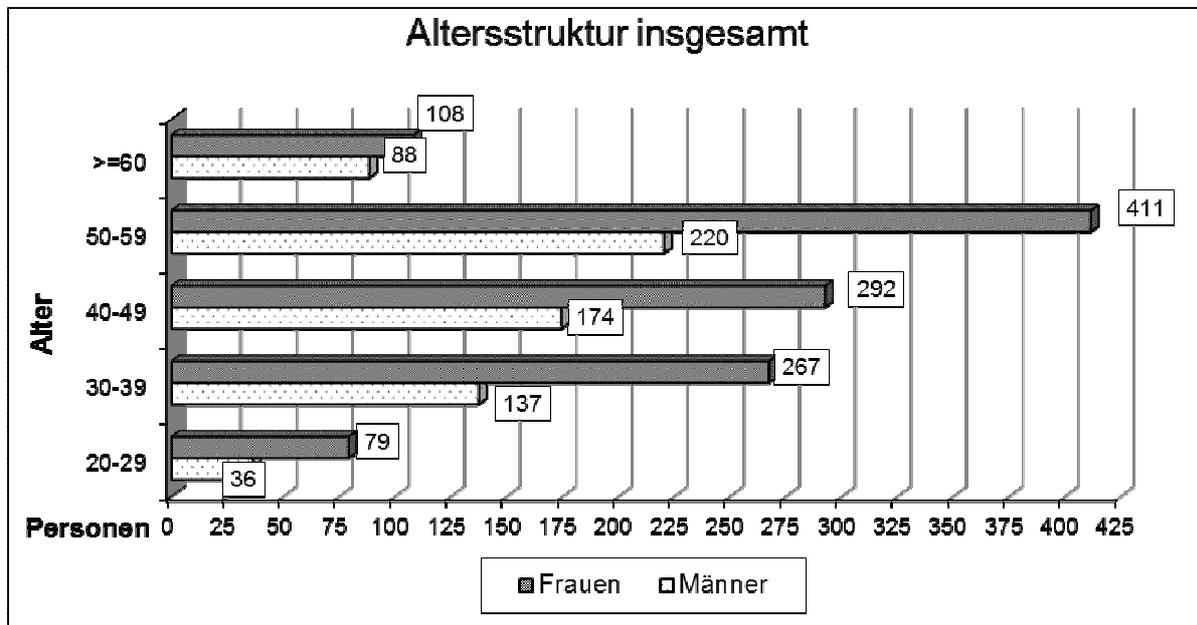


Der Teilzeitanteil beträgt 34,7 %. Insgesamt waren 33 Beschäftigte mehr in Teilzeit beschäftigt.

Von den Beschäftigten befanden sich 28 Personen in der aktiven Phase (Arbeitsphase) der Altersteilzeit. 7 Beschäftigte nahmen von der Möglichkeit Gebrauch, ihre Altersteilzeit in Teilzeitform wahrzunehmen.

## 2.5 Altersstruktur

Die Abbildung stellt die Anteile von Frauen und Männern innerhalb ihrer Altersgruppe zum 30.06.2016 dar.



Betrachtet man die Altersstruktur der Beschäftigten, werden die Auswirkungen der demographischen Entwicklung deutlich. 827 Personen sind über 50 Jahre. Das sind 45,6 % der Beschäftigten. Der Altersdurchschnitt zum 30.06.2016 lag bei 46,6 Jahren.

502 bzw. 27,7 % der Beschäftigten waren zwischen 55 und 64 Jahre alt. Im Vorjahr waren 464 Beschäftigte zwischen 55 und 64 Jahre alt.

## 2.6 Ausscheidende Beschäftigte

Die nachstehende Tabelle zeigt die Abgänge durch Rente, Ruhestand und Altersteilzeit bis Juni 2020.

<b>Rente, Ruhestand, Altersteilzeit</b>									
<b>bis</b>	<b>Einfacher Dienst</b>		<b>Mittlerer Dienst</b>		<b>Gehobener Dienst</b>		<b>Höherer Dienst</b>		<b>Gesamt</b>
	<b>w</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>m</b>	
<b>06/2018</b>	5	1	6	7	5	9	2	5	<b>40</b>
<b>06/2020</b>	5	2	14	8	16	24	4	6	<b>79</b>
<b>Gesamt</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>33</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>119</b>

Berücksichtigt wurde jeweils das gesetzlich gültige Renten- bzw. Pensionseintrittsalter. Nicht enthalten sind die Beschäftigten, die zu 100% auf einer Stelle im Stellenpool geführt werden und deren Stellen voraussichtlich nicht wieder besetzt werden.

## 2.7 Altersteilzeit

Zum Stichtag bestanden noch zwei Altersteilzeitmodelle:

- Das erste Modell (Teilzeitmodell) sieht eine gleichmäßige Reduzierung der Arbeitszeit um 50 % vor. Dieses Modell ist für Arbeitnehmende 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).

<b>Altersteilzeit Gesamtdarstellung</b>									
	<b>Einfacher Dienst</b>		<b>Mittlerer Dienst</b>		<b>Gehobener Dienst</b>		<b>Höherer Dienst</b>		<b>Ge- sam</b>
	<b>w</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>m</b>	
<b>ATZ Blockmodell aktiv</b>	0	0	0	1	3	4	2	5	<b>15</b>
<b>ATZ Teilzeitmodell</b>	1	0	1	0	3	0	0	1	<b>6</b>
<b>ATZ Blockmodell in der Freizeitphase</b>	3	0	7	1	5	11	1	5	<b>33</b>
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>54</b>

Zum 30.06.2016 befanden sich 54 Personen in der Altersteilzeit. Das waren 4 Personen weniger als zum 30.06.2015.

15 Personen waren in der Arbeitsphase, 33 befanden sich zum 30.06.2016 in der Freizeitphase. Von den Aktiven haben 6 Personen von der Möglichkeit, Altersteilzeit in realer Teilzeit abzuleisten, Gebrauch gemacht. In allen Laufbahngruppen wird das Angebot der Altersteilzeit genutzt.

## 2.8 Ausbildung und Aufstiegsqualifizierung

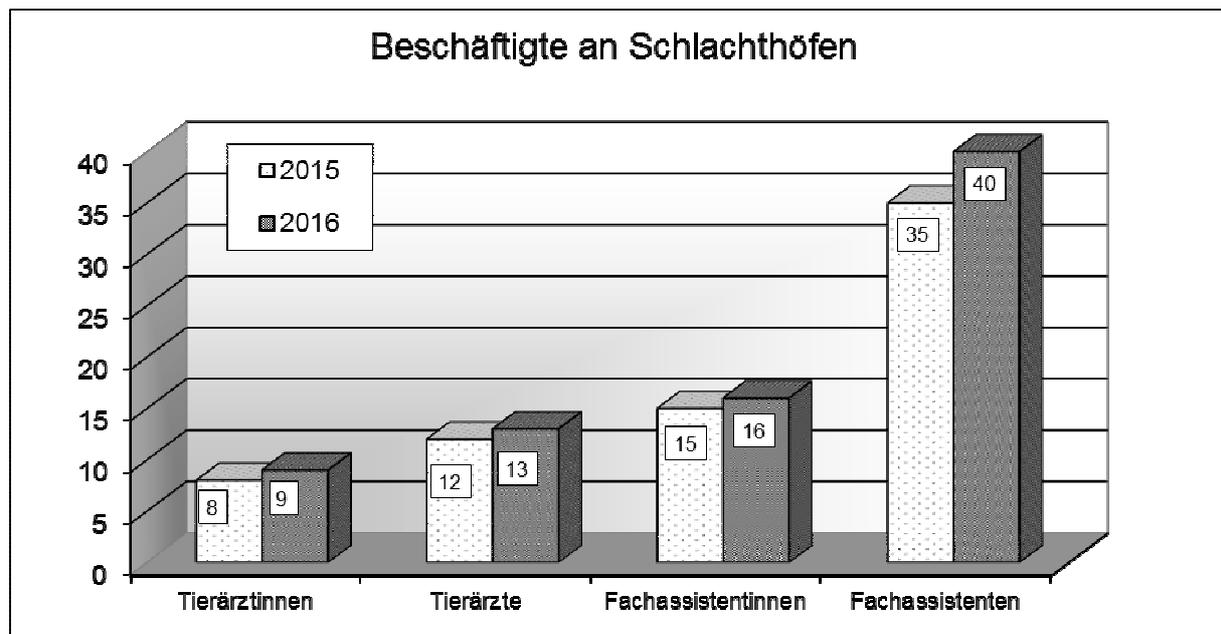
Der Kreis Recklinghausen beschäftigte zum 01.09.2016 insgesamt 103 Auszubildende, Inspektoranwärterinnen und -anwärter und Aufstiegsbeamtinnen und -beamte sowie Personen, die sich beruflich weiterentwickelten z. B. in Angestelltenlehrgängen.

Berufsbild	am 01.09.2015 in Ausbildung		am 01.09.2016 in Ausbildung	
	w	m	w	m
Gärtner/in	9	12	6	14
Straßenwärter/in	0	0	0	0
Chemielaborant/in	1	1	1	2
Lebensmittelkontrolleur/in	0	1	1	1
Vermessungstechniker/in	3	0	1	0
Vermessungsoberinspektoranwärter/in	0	0	0	0
Umweltoberinspektoranwärter/in	0	0	0	0
Geomatiker	1	1	1	1
Fachinformatiker/in	0	8	0	8
Kauffrau/Kaufmann Bürokommunikation	2	0	0	0
Verwaltungsfachangestellte/r	20	4	28	5
Sekretäranwärter/in	3	1	1	0
Inspektoranwärter/in	14	7	20	9
Aufstiegsbeamtin/-beamter gehobener Verwaltungsdienst	0	3	0	3
Volontär/in	1	0	1	0
<b>Gesamt</b>	<b>54</b>	<b>38</b>	<b>60</b>	<b>43</b>

Unter den 103 Auszubildenden sind Frauen mit 58 % vertreten.

## 2.9 Nicht Vollbeschäftigte an Schlachthöfen

Die an den Schlachthöfen in Oer-Erkenschwick und Recklinghausen beschäftigten Tierärztinnen und Tierärzte sowie Fachassistenten und Fachassistentinnen in der Fleischuntersuchung werden im Stellenplan nicht ausgewiesen sondern nur nachrichtlich aufgeführt. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten Stundenvergütungen, sind kraft Tarifvertrag nicht vollbeschäftigt und werden nach Arbeitsanfall eingesetzt und bezahlt. Sie lassen sich aufgrund des besonderen Tarifrechts nicht den Laufbahngruppen zuordnen und werden daher gesondert dargestellt.



Am 30.06.2016 waren an den Schlachthöfen 78 Personen beschäftigt.

Der Frauenanteil ist um 0,8 % auf 32,1 % gesunken.

Im Schlachthof Oer-Erkenschwick sind 61 Personen beschäftigt, davon 24 Frauen.

In Recklinghausen sind 17 Personen beschäftigt, davon nur eine Frau.

### 3. Analyse der Struktur

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

„Der Entwurf des Stellenplanes 2017 setzt die Änderungen der Neufassung der Laufbahnverordnung NRW vom 21.06.2016 hinsichtlich der neuen Laufbahngruppenstruktur noch nicht um.“

Es sind Unterrepräsentanzen in folgenden Bereichen zu prüfen:

- Besoldungsgruppe / Entgeltgruppe
- Führungsfunktion
- Fachrichtung / Beruf

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

Besoldungs- und Entgeltgruppen werden wie folgt den Laufbahngruppen (Beamtinnen / Beamte) bzw. Qualifikationsebenen (tariflich Beschäftigte) zugeordnet:

<b>Laufbahngruppe / Qualifikationsebene</b>	<b>Beamtinnen und Beamte Besoldungsgruppe</b>	<b>Tariflich Beschäftigte Entgeltgruppe</b>
<b>höherer Dienst</b>	A 13 h.D. – B 7	EG 13 – EG 15
<b>gehobener Dienst</b>	A 9 g.D. – A 13 g.D.	EG 9 – EG 12 + <b>S 11 – S 17</b>
<b>mittlerer Dienst</b>	A 6 – A 9 m.D.	EG 5 – EG 8 + <b>S 8</b>
<b>einfacher Dienst</b>	A 1 – A 5	EG 1 – EG 4

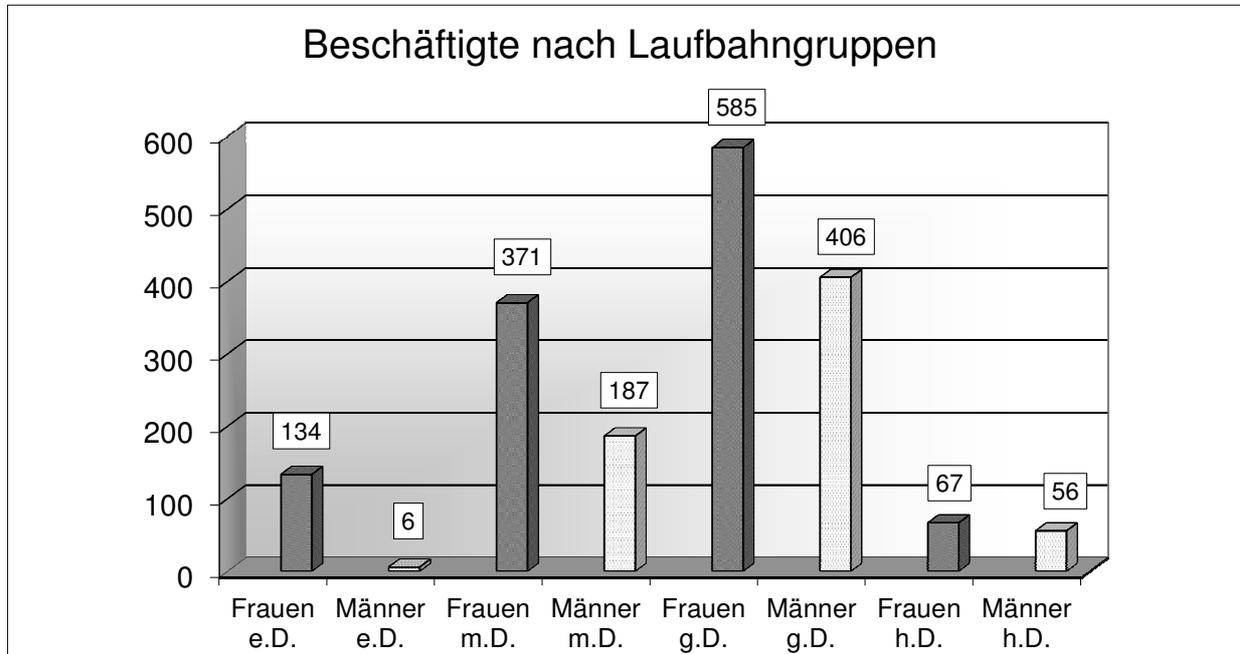
Für den Sozial- und Erziehungsdienst gilt seit dem 27.07.2009 ein neuer Tarifvertrag. Die betroffenen Beschäftigten haben neue Eingruppierungen im S-Bereich erhalten.

Die Zuordnung der tariflich Beschäftigten erfolgte nach dem Überleitungstarifvertrag. Dadurch befinden sich einige Beschäftigte in höheren Entgeltgruppen bzw. Qualifikationsebenen als vergleichbar neu eingestellte Beschäftigte.

Der Entwurf des Stellenplanes 2017 setzt die Änderung der Neufassung der Laufbahnverordnung NRW vom 21.6.2016 hinsichtlich der neuen Laufbahngruppenstruktur noch nicht um.

### 3.1 Beschäftigte nach Laufbahngruppen

Alle Beamtinnen, Beamte und Tarifkräfte wurden nachfolgend in vier Laufbahngruppen zusammengefasst.



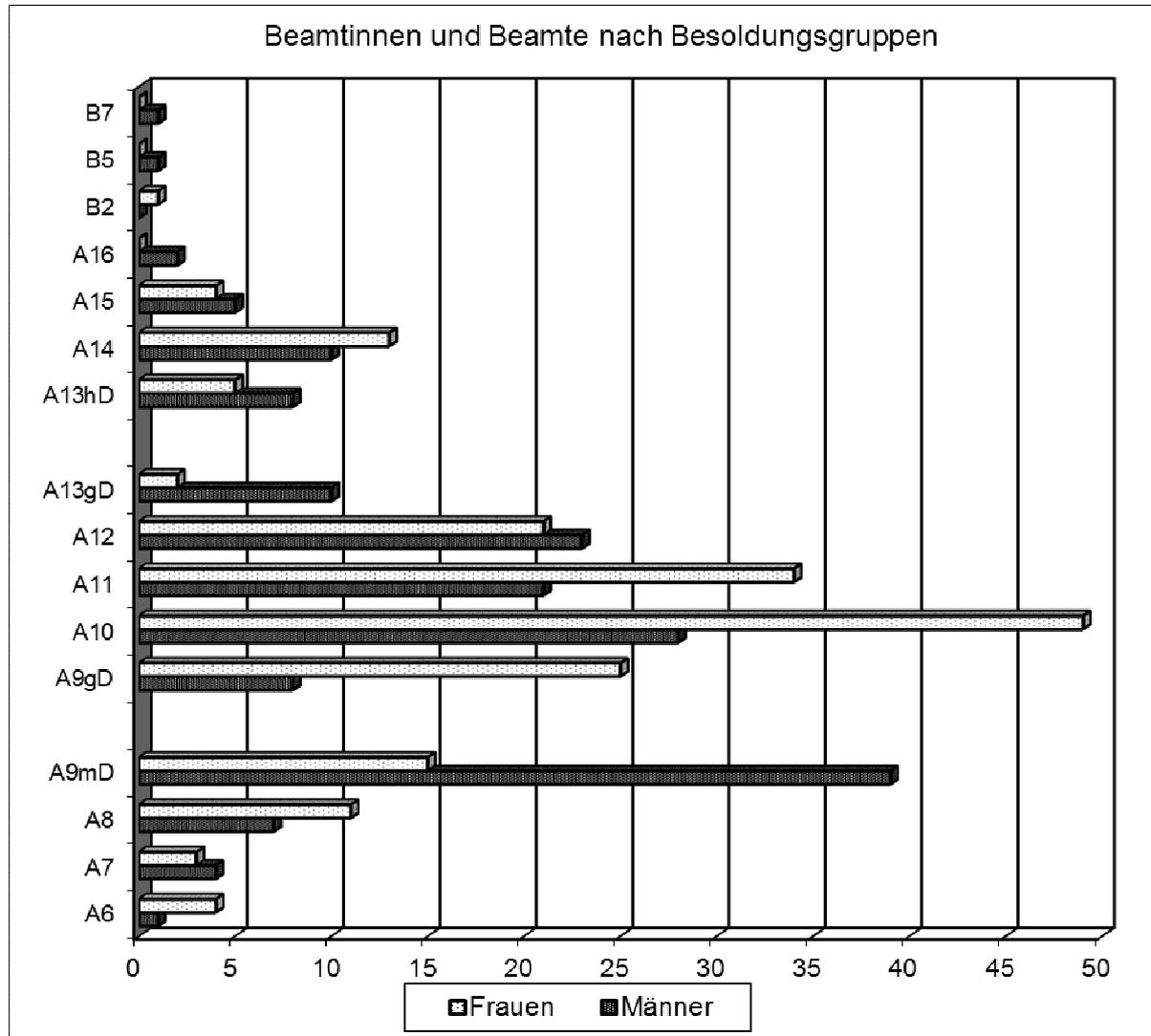
Der Frauenanteil hat sich in allen Laufbahngruppen positiv entwickelt. Erstmals waren im einfachen, im mittleren und im gehobenen und höheren Dienst mehr Frauen als Männer beschäftigt. Die Unterschiede werden erst in den Endstufen der Laufbahngruppen deutlich.

### 3.2 Beamtinnen und Beamte

Laufbahngruppe	Beamtinnen				Beamte				gesamt	davon Frauen
	Vollzeit	Teilzeit	ATZ Block		Vollzeit	Teilzeit	ATZ Block			
<b>höherer Dienst</b>	9	13	1	<b>23</b>	20	1	6	<b>27</b>	<b>50</b>	46%
<b>gehobener Dienst</b>	72	54	5	<b>131</b>	83	3	4	<b>90</b>	<b>221</b>	59%
<b>mittlerer Dienst</b>	14	18	1	<b>33</b>	49	0	2	<b>51</b>	<b>84</b>	39%
<b>Gesamt:</b>	<b>95</b>	<b>85</b>	<b>7</b>	<b>187</b>	<b>152</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>168</b>	<b>355</b>	53%

Die Tabelle zeigt, dass Beamtinnen im mittleren und höheren Dienst unterrepräsentiert waren.

Die nachstehende Grafik erläutert die Verteilung in den einzelnen Besoldungsgruppen. Eine Unterrepräsentanz der Frauen besteht besonders in der Endstufe A9. Im gehobenen Dienst gibt es Unterrepräsentanzen ab A12 und im höheren Dienst liegt die Frauenquote nur in A14 über 50 %. In allen anderen Endstufen sind Frauen unterrepräsentiert.



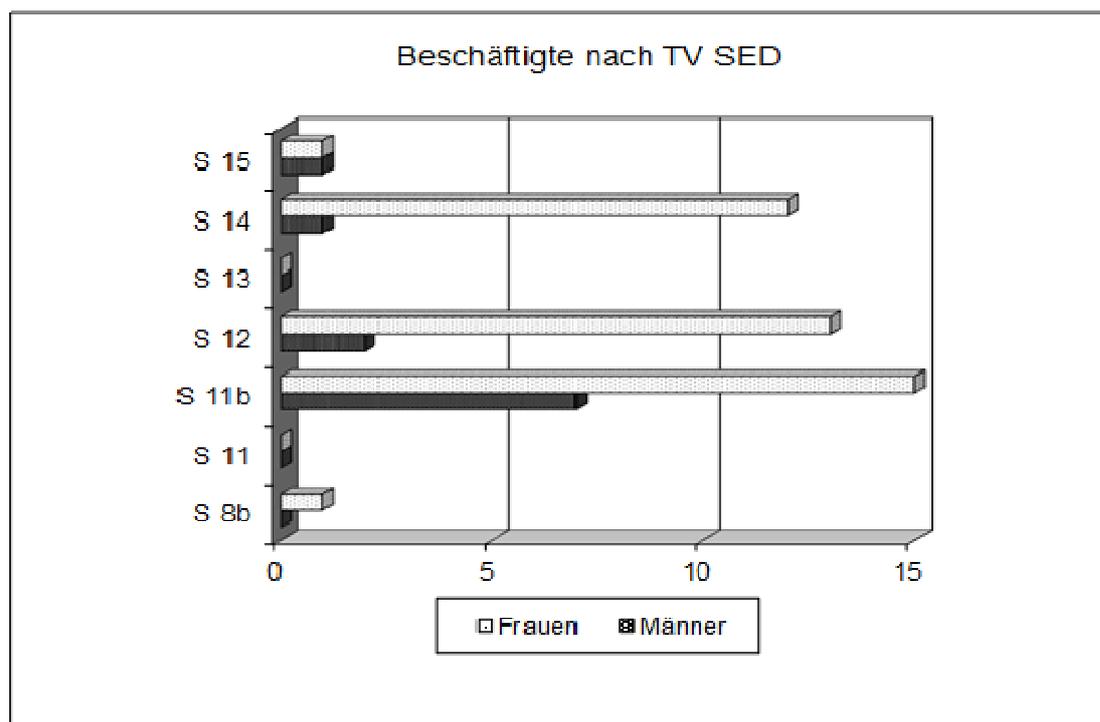
In den Endstufen der drei Laufbahngruppen besteht jeweils ein Überhang an Männern.

### 3.3 Tariflich Beschäftigte

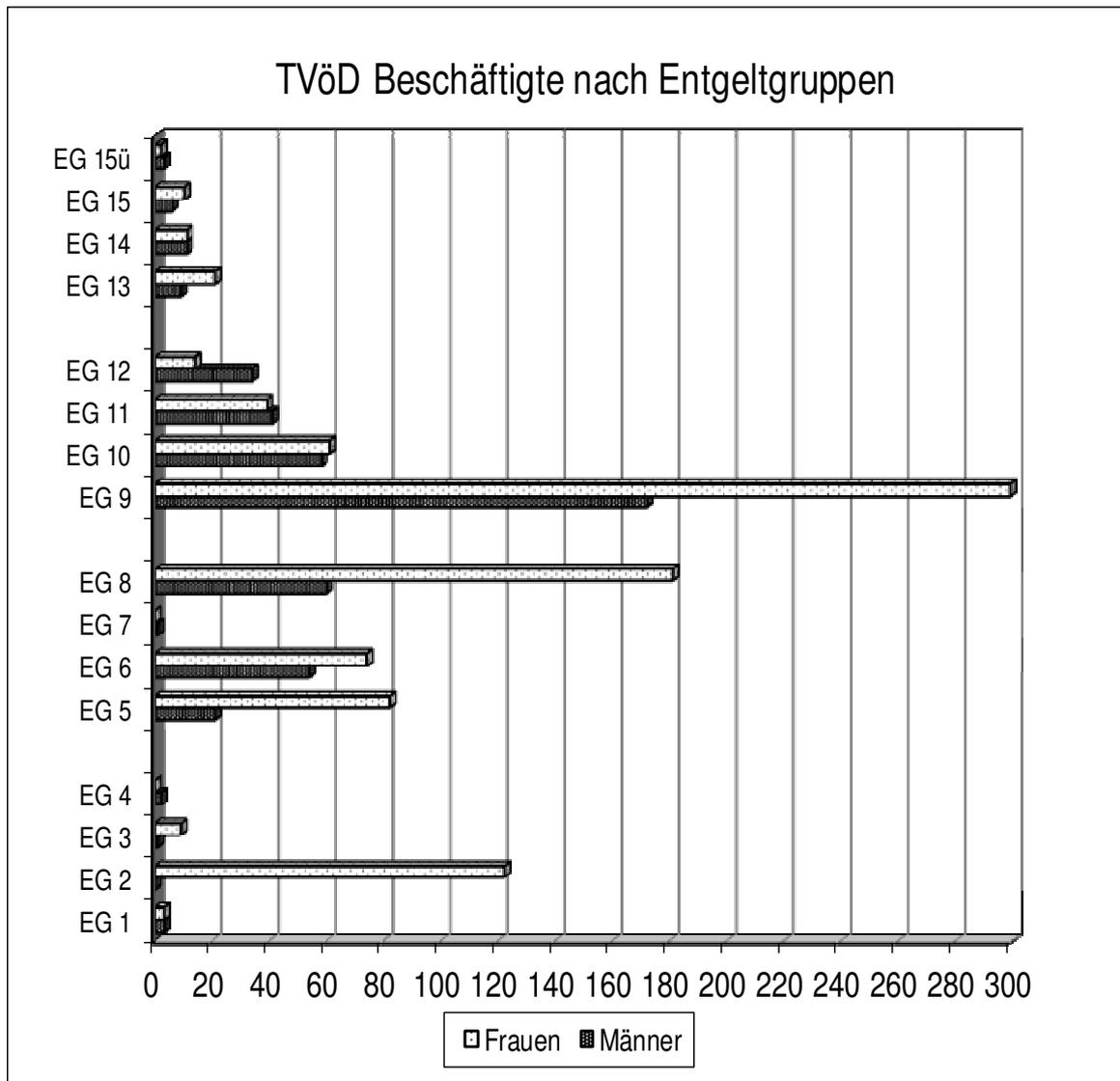
Tabelle der Laufbahngruppen nach TVöD und Tarif für den Sozial- und Erziehungsdienst (TV SED)

Qualifikations- ebene	Frauen				Männer				ge- sam	davon Frauen
	Voll- zeit	Teil- zeit	ATZ Block		Voll- zeit	Teil- zeit	ATZ Block			
<b>höherer Dienst</b>	24	19	1	<b>44</b>	27	2	0	<b>29</b>	<b>73</b>	60%
<b>gehobener Dienst</b>	266	187	1	<b>454</b>	291	25	0	<b>316</b>	<b>770</b>	59%
<b>mittlerer Dienst</b>	189	148	1	<b>338</b>	128	8	0	<b>136</b>	<b>474</b>	71%
<b>einfacher Dienst</b>	5	128	1	<b>134</b>	6	0	0	<b>6</b>	<b>140</b>	96%
<b>gesamt:</b>	<b>484</b>	<b>482</b>	<b>4</b>	<b>970</b>	<b>452</b>	<b>35</b>	<b>0</b>	<b>487</b>	<b>1457</b>	67%

Bei dieser Art der Darstellung besteht keine Unterrepräsentanz der Frauen.



Die 53 Personen teilten sich zum 30.06.2016 in 42 Frauen und 11 Männer auf. Der Teilzeitanteil lag in diesen Berufsfeldern bei 47 %.



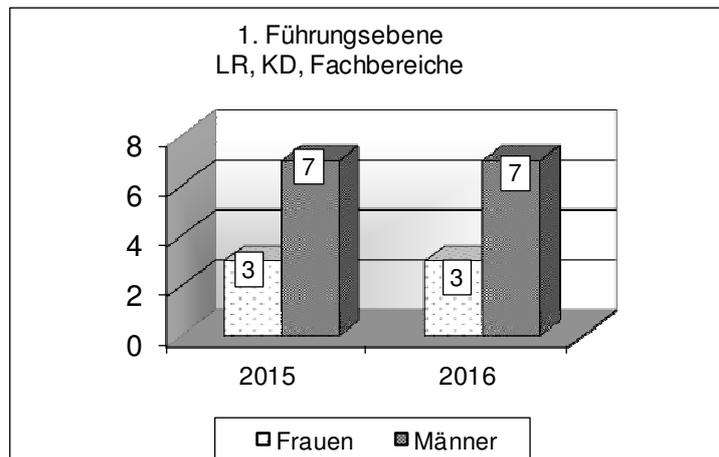
Bei den Beschäftigten nach Entgeltgruppen (EG) des TVöD waren Frauen in der EG 11 und 12 und der EG 15ü unterrepräsentiert.

In den Entgeltgruppe 14 und 15 des höheren Dienstes befanden überwiegend Frauen des ärztlichen und tierärztlichen Dienstes. Von 44 Frauen sind nur 8 der allgemeinen Verwaltung zugeordnet.

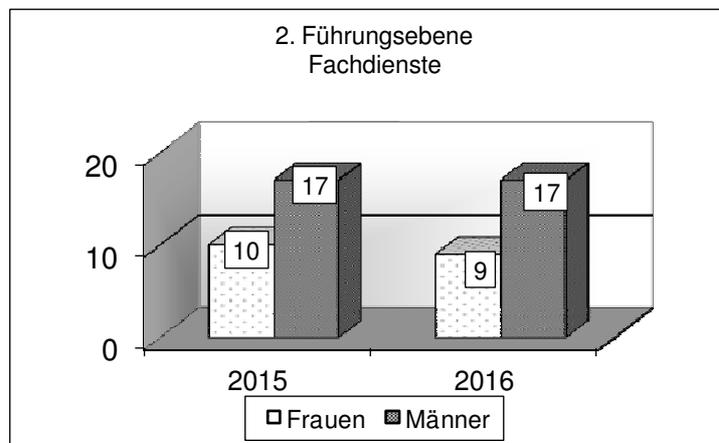
### 3.4 Führungsebenen

Von 102 Führungsfunktionen sind 34 mit Frauen besetzt, das entspricht einem Anteil von 33 % über alle Führungsebenen hinweg.

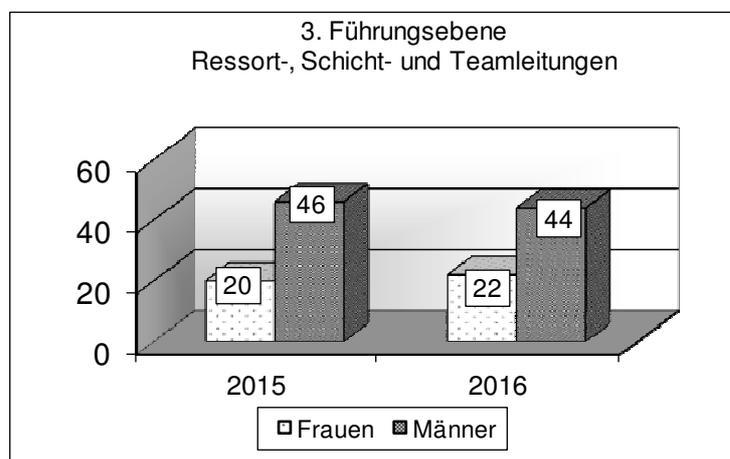
Übt eine Person zwei Führungsfunktionen in Personalunion aus, wird nur die höhere Funktion ausgewiesen.



Der Frauenanteil in der ersten Führungsebene ist gleich geblieben. Er beträgt bei drei Frauen und sieben Männern 30 %.



In dieser Ebene beträgt der Frauenanteil bei neun Frauen 34,6 %



Der Frauenanteil liegt hier bei 22 Frauen und 44 Männern, bei 33,3 %.

Die nachfolgende Tabelle stellt die Entwicklung in den Führungsebenen durch das zurzeit kalkulierbare Ausscheiden von Führungskräften vom 01.07.16 bis zum 30.06.2020 dar.

<b>Rente, Ruhestand, Altersteilzeit</b>							
<b>in</b>	<b>1. Führungsebene</b>		<b>2. Führungsebene</b>		<b>3. Führungsebene</b>		<b>gesamt</b>
	<b>w</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>m</b>	
<b>2016</b>	0	1	1	0	0	0	<b>2</b>
<b>2017</b>	0	2	0	0	0	1	<b>3</b>
<b>2018</b>	0	0	0	2	0	2	<b>4</b>
<b>2019</b>	0	1	2	0	0	0	<b>3</b>
<b>2020</b>	0	1	0	1	0	1	<b>3</b>
<b>gesamt</b>	0	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>15</b>

Es werden auf der 1. Führungsebene 5 Männer, auf der 2. Führungsebene 3 Frauen und 3 Männer und auf der 3. Führungsebene 4 Männer ausscheiden.

Insgesamt scheidet bis 2020 12 Männer und 3 Frauen in Führungsfunktionen aus. Über die Neubesetzung dieser Stellen könnte die Unterrepräsentanz der Frauen auf allen Führungsebenen verringert werden.

#### **4. Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Fachrichtungen und Berufen**

Bei der Aufteilung auf Fachrichtungen und Berufe wurden gemäß § 7 Landesgleichstellungsgesetz Gruppen mit artverwandten und aufeinander aufbauenden Tätigkeitsbereichen gebildet, deren Tätigkeiten üblicherweise eine gleiche Vorbildung, Ausbildung oder Berufserfahrung voraussetzen.

Die im Frauenförderplan der Kreisverwaltung aufgeführten Fachrichtungen und Berufsgruppen enthalten jeweils ausschließlich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über eine besondere fachliche Berufsausbildung verfügen.

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

- die über eine verwaltungstypische Ausbildung verfügen, unabhängig davon, 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 unter besonderer Abstimmung mit den betroffenen Vorgesetzten zu entwickeln, die geeignet sind, den Frauenanteil zu erhöhen und Frauenförderung zu betreiben.

Aufgrund des am 12.3.2012 vom Kreistag beschlossenen Haushaltssicherungskonzeptes 2012 – 2022 und dem Regionalen HSK - Masterplan 2012 – 2022 konnten im Frauenförderplan 2016-2018 keine Prognosen zur Wiederbesetzung von Stellen abgegeben werden.

Wesentlicher Bestandteil des Sanierungskonzeptes sind personelle Einsparmaßnahmen, auf der Grundlage eines abgestimmten Personalfluktuationskonzeptes. Zum Zeitpunkt der Aufstellung des Frauenförderplanes konnten keine Angaben über die genauen personellen Auswirkungen in den einzelnen Fachbereichen getätigt werden.

Im Frauenförderplan 2016-2018 wurden lediglich Ziele vereinbart, die sich in der Regel auf die Gesamtfrauenquote in der Fachrichtung, da die Anzahl der Personen in den Laufbahnen und Qualifikationsebenen oder in der Besoldungs- oder Entgeltgruppe zu gering ist, um auf dieser Basis realistische Ziele zu formulieren.

#### **5. Entwicklung in Fachrichtungen und Berufen**

Nachstehend werden die Entwicklung der Daten sowie Ziele und Maßnahmen während des ersten Jahres der Laufzeit des Frauenförderplans 2016, die von den Fachrichtungen in ihren Berichten abgegebene Einschätzung zur Entwicklung der mit ihnen getroffenen Maßnahmen zur Erreichung der Zielvereinbarungen und die Ergebnisse zusätzlich geführter Gespräche mit einzelnen Fachrichtungen dargestellt.

Für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, waren unter Beachtung des vom Kreistag am 12.03.2012 beschlossenen Haushaltssicherungskonzeptes 2012 – 2022 und des Regionalen HSK - Masterplans 2012 – 2022 zum Zeitpunkt der Aufstellung des Frauenförderplanes keine Prognosen für die Nachbesetzung von Stellen und Stellenanteilen ausscheidender Beschäftigter in den einzelnen Fachbereichen und darauf aufbauende Zielvereinbarungen zur Verbesserung der Frauenquote möglich.

Das Sanierungskonzept beinhaltet als wesentlichen Bestandteil personelle Einsparmaßnahmen auf der Grundlage des vereinbarten Fluktuationskonzeptes.

## 5.1 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%

#### 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%

In der Allgemeinen Verwaltung bestand bei der Betrachtung der Laufbahngruppen zu den Stichtagen keine Unterrepräsentanz von Frauen. Der Frauenanteil hat sich im Berichtszeitraum nicht wesentlich geändert.

Eine Unterrepräsentanz von Frauen ist in der allgemeinen Verwaltung im höheren Dienst ersichtlich. Hier sind 26 Männer und 19 Frauen vertreten.

### Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen

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

Im Berichtszeitraum wurden keine entsprechend gestalteten neuen Projekte gestartet bzw. Sonderaufgaben vergeben.

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

3 Mitarbeiterinnen haben die Möglichkeit erhalten, am Cross-Mentoring für Frauen in Kommunalverwaltungen in der Emscher-Lippe-Region teilzunehmen. Gleichzeitig haben sich drei weibliche Führungskräfte als Mentorinnen zur Verfügung gestellt.

Aus dem abgeschlossenen Fortbildungskonzept „Führen will gelernt sein“, an dem 10 Frauen und 5 Männer teilgenommen haben, hat bereits eine Frau Führungstätigkeiten übernommen.

- **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 der Fachrichtung „Allgemeine Verwaltung“ sind bis zum 30.06.2020 die in der nachstehenden Tabelle aufgezeigten Abgänge durch Rente / Ruhestand und den Beginn der Freizeitphase der Altersteilzeit absehbar. Zu berücksichtigen ist, dass es sich hier **nicht** ausschließlich um Beschäftigte mit Verwaltungsausbildung handelt.

<b>Rente, Ruhestand, Altersteilzeit</b>									
<b>bis</b>	<b>Einfacher Dienst</b>		<b>Mittlerer Dienst</b>		<b>Gehobener Dienst</b>		<b>Höherer Dienst</b>		<b>Gesamt</b>
	<b>w</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>M</b>	
<b>06/2018</b>	0	0	5	5	4	6	0	2	<b>22</b>
<b>06/2020</b>	0	0	11	4	13	19	2	2	<b>51</b>
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>73</b>

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

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

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

Im Berichtszeitraum wurde das Fortbildungskonzept „Führen will gelernt sein“ abgeschlossen. An dieser Fortbildung für zukünftige Führungskräfte haben 10 Frauen und 5 Männer erfolgreich teilgenommen. Es ist beabsichtigt das Konzept fortzusetzen.

## 5.2 Ärztlicher Dienst

### Entwicklung der Frauenquote

#### 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%
2016	3	50%	45	90%	30	81%	33	70%	111	140	79%

#### Männer

Jahr	e.D.	%	m.D.	%	g.D.	%	h.D.	%	m	ges.	davon m
2015	4	57%	5	10%	9	24%	14	29%	29	143	22%
2016	3	50%	5	10%	7	19%	14	30%	29	140	21%

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

## 5.3 Immobilienangelegenheiten

### Entwicklung der Frauenquote

#### 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%
2016	130	100%	0	0%	3	33%	0	0%	133	155	86%

#### 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%
2016	0	0%	16	100%	6	67%	0	0%	22	155	14%

Im Bereich Immobilienangelegenheiten stieg die Beschäftigtenzahl um 2 Personen. Es sind insgesamt 3 Frauen mehr beschäftigt als im Jahr zuvor. Bei den Männern verringerte sich die Beschäftigtenzahl um einen Mitarbeiter. Damit ist der Frauenanteil um 1% auf 86% gestiegen. Der hohe Prozentsatz resultiert maßgeblich aus dem mit 130 Frauen besetzten Reinigungsdienst. Im mittleren Dienst sind ausschließlich 16 Männer aus dem haustechnischen Dienst beschäftigt. Der Hauptgrund ist, dass Frauen in gewerblich technischen Berufen immer noch selten sind und so beim Kreis Recklinghausen überwiegend Männer im haustechnischen Dienst arbeiten. Im gehobenen Dienst sind zum Stichtag 30.06.2016 insgesamt 3 Frauen beschäftigt. Dies entspricht einer Quote von 33 %.

### 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.**

Im Geltungszeitraum gab es keine Stellenbesetzung.

- **Im Geltungszeitraum wird zusammen mit der betrieblichen Gesundheitsförderung ein Workshop zur Gesundheitsförderung konzipiert.**

Im Berichtszeitraum wurde eine Abfrage, durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement, im Reinigungsbereich durchgeführt, um bedarfsgerechte Fortbildungen zu konzipieren. Eine Rücklaufquote von 10% wurde als nicht repräsentativ gewertet. Es konnten keine Rückschlüsse auf gewünschte Fortbildungen gemacht werden. Es wurde vereinbart, keine spezielle Fortbildung anzubieten. 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 wird beachtet.

- **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.**

Am Girls`Day hat sich der Bereich aktiv eingebracht. 2 Mädchen sahen sich im vergangenen Jahr das Berufsfeld an.

## Entwicklung und Ausblick

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

Darüber hinaus 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. Bei Stellenausschreibungen wird besonders auf Frauenförderaspekte hingewiesen.

Dies gilt auch für kurze Befristungszeiträume und Stellen für kleinere Projekte.

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

Die nachstehende Tabelle zeigt die Abgänge durch Rente, Ruhestand und Altersteilzeit bis Juni 2020 in der Fachrichtung Immobilienwirtschaft.

bis	w	m	gesamt
6 / 2018	9	0	9
6 / 2020	5	0	5
gesamt	14	0	14

## 5.4 Kreisleitstelle

### Entwicklung der Frauenquote

#### Frauen

Jahr	e.D.	%	m.D.	%	g.D.	%	h.D.	%	w	ges.	davon w
2018	0	0%	2	6%	1	25%	0	0%	3	39	8%
2020	0	0%	2	6%	1	20%	0	0%	3	38	8%

#### Männer

Jahr	e.D.	%	m.D.	%	g.D.	%	h.D.	%	m	ges.	davon m
2018	0	0%	33	94%	3	75%	0	0%	36	39	92%
2020	0	0%	31	94%	4	80%	0	0%	35	38	92%

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

Die Frauenquote beträgt unverändert 8%.

### 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 Girls' 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.**

Aufgrund der Umbauarbeiten in der Kreisleitstelle konnte sich der Bereich im Jahr 2016 ausnahmsweise nicht am Girls'Day beteiligen. Im Jahr 2017 wird es wieder ein Angebot geben.

- **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

Für die Kreisleitstelle wurde ein externes Gutachten zur Personalbemessung für die Kreisleitstelle erstellt. In diesem Gutachten wurde ein Mehrbedarf für die Einsatzdisposition sowie für den IT-Bereich festgestellt. Im Vorgriff auf die Anerkennung eines entsprechenden Mehrbedarfs zum Stellenplan 2017 hat der Kreistag am 26.09.2016 beschlossen, 3 Disponentenstellen sofort zu besetzen. Bei den durchgeführten Auswahlverfahren haben sich zwei Männer und eine Frau durchgesetzt. Statistisch wird das erst Auswirkungen im nächsten Bericht haben.

Die nachstehende Tabelle zeigt die Abgänge durch Rente mit 60 Jahren, Ruhestand sowie wegen Eintritt in die Freizeitphase der Altersteilzeit bis 2020.

bis	w	m	gesamt
6 / 2018	0	1	1
6 / 2020	0	4	4
gesamt	0	5	5

## 5.5 Tiefbau und Kreisgartenbaulehrbetrieb

### Entwicklung der Frauenquote

#### 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%
2016	0	0%	4	17%	4	40%	0	0%	8	35	23%

#### 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%
2016	1	100%	19	83%	6	60%	1	100%	27	35	77%

Der Fachbereich Tiefbau und Kreisgartenbaulehrbetrieb stimmt organisatorisch mit dem entsprechenden Fachdienst der Kreisverwaltung überein.

Die Frauenquote ist unverändert.

### 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.**

Der Bauhof beteiligt sich jährlich am Girls' Day. Interessierten Mädchen wurde der Beruf der Straßenwärterin mit ihren Aufgaben am Bauhof und an den Kreisstraßen unter Hinweis auf die Möglichkeit eines Praktikums oder der Ausbildung vorgestellt. Die Rückmeldungen der Mädchen waren durchgehend positiv.

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

Der Kreisgartenbaulehrbetrieb beteiligte sich ebenfalls am Girls' Day. Auch hier wurden die Berufsfelder ausführlich dargestellt. Ebenfalls erfolgte der Hinweis auf die Möglichkeit eines Praktikums oder einer Ausbildung. Die Rückmeldungen der Mädchen waren auch hier durchgehend positiv.

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

Es wurden im Berichtszeitraum zwei zusätzliche Stellen genehmigt. Das Auswahlverfahren ist noch nicht abgeschlossen.

## Entwicklung und Ausblick

Eine Verbesserung der Frauenquote gestaltet sich in diesem Bereich schwierig.

Es gab keine Änderungen seit Aufstellung des Frauenförderplans.

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.

bis	w	m	gesamt
6 / 2018	0	1	1
6 / 2020	0	0	0
gesamt	0	1	1

## 5.6 Umweltangelegenheiten

### Entwicklung der Frauenquote

#### 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%
2016	0	0%	1	50%	18	40%	4	40%	23	57	40%

#### 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%
2016	0	0%	1	50%	27	60%	6	60%	34	57	60%

Der Bereich Umweltangelegenheiten berücksichtigt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachdienstes Umwelt, die über eine besondere fachliche Ausbildung verfügen.

Zum Stichtag 30.06.16 stieg die Frauenquote um 2% auf 40 %.

Im gehobenen Dienst stieg der Frauenanteil um 3 % auf 40 %. Im höheren Dienst blieb die Frauenquote ebenfalls konstant bei 40%. Es besteht weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen im gehobenen und höheren Dienst.

### Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen

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

2 Praktikantinnen konnte während des Berichtszeitraumes ein Schülerpraktikum ermöglicht werden.

- **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. Es sind im Fachdienst zurzeit zwei Frauen mit weniger als der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt.

- **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.

### Entwicklung und Ausblick

Die Frauenquote stieg um 2% auf 40 %.

Auf die im Berichtszeitraum insgesamt 5 zu besetzenden Stellen, haben sich im Auswahlverfahren 2 externe Bewerberinnen sowie 2 interne und 1 externer Bewerber durchgesetzt.

Insgesamt wird den Bedürfnissen der Beschäftigten mit Familienpflichten entgegengekommen.

Die nachstehende Tabelle zeigt die Abgänge durch Rente, Ruhestand und Altersteilzeit bis Juni 2020 in der Fachrichtung Umweltangelegenheiten.

bis	w	m	gesamt
6 / 2018	0	1	1
6 / 2020	0	0	0
gesamt	0	1	1

## 5.7 Vermessungstechnischer Dienst

### Entwicklung der Frauenquote

#### 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%
2016	0	0%	3	25%	25	35%	0	0%	28	88	32%

#### Männer

Jahr	e.D.	%	m.D.	%	g.D.	%	h.D.	%	m	ges.	davon m
2015	2	100%	10	77%	50	67%	3	100%	65	93	70%
2016	2	100%	9	75%	46	65%	3	100%	60	88	68%

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 2% gestiegen, sie beträgt in diesem Bereich 32 %.

### Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen

- **Der Kontakt mit der Berufsberatung der Arbeitsagentur wird mit dem Ziel aufrecht erhalten, den Ausbildungsberuf der Vermessungstechnikerin / des Vermessungstechnikers sowie der Geomatikerin / des Geomatikers insbesondere auch weiblichen Ausbildungsplatzsuchenden nahe zu bringen.**

Durch die bedarfsgerechte Ausbildung im Fachdienst sind die Ausbildungszahlen hier rückläufig. Die Zusammenarbeit mit der Berufsberatung bzw. den Berufsinformationstagen wird daher nur in geringerem Umfang stattfinden können. Es wird eine Zusammenarbeit mit der Ausbildungscoordination der Kreisverwaltung angestrebt.

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

Siehe Begründung zur ersten Maßnahme.

- **Der Fachdienst Kataster und Geoinformation beteiligt sich am Girls' Day.**

Am Girls' Day wurde jeweils einer Gruppe von Mädchen das Berufsfeld der Vermessungstechnikerin und der Geomatikerin vorgestellt.

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

Das Ziel wurde bereits umgesetzt und wird weiterhin aufrechterhalten.

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

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

- **Soweit trotz negativer Prognosen Stellen im Einzelfall 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

Der prozentuale Frauenanteil ist im Geltungszeitraum des Frauenförderplans um 2 % gestiegen. Von den 5 Männern, die weniger ausgewiesen wurden, sind 4 durch Rente, und einer durch den Wechsel in einen anderen Bereich ausgeschieden.

Es zeichnet sich ab, dass zukünftig auch in anderen Fachdiensten, die zur Aufgabenwahrnehmung vermehrt Geodaten nutzen, vermessungstechnisches Fachpersonal eingesetzt werden könnte.

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

Es wurde angemerkt, dass im nächsten Jahr aufgrund von Personalknappheit keine Plätze für den Girls' Day zur Verfügung gestellt werden.

Soweit Stellen neu zu besetzen sind, wird bei Stellenausschreibungen besonders auf Frauenförderaspekte hingewiesen.

Die nachstehende Tabelle zeigt die Abgänge durch Rente, Ruhestand und Altersteilzeit bis Juni 2020 in der Fachrichtung Vermessungstechnischer Dienst.

bis	w	m	gesamt
6 / 2018	0	3	3
6 / 2020	0	6	6
gesamt	0	9	9

## 5.8 Veterinärwesen und Lebensmittelüberwachung

### Entwicklung der Frauenquote

#### 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%
2016	0	0%	3	43%	0	0%	7	58%	10	25	40%

#### 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%
2016	0	0%	4	57%	6	100%	5	42%	15	25	60%

Dieser Bereich betrifft die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachdienstes Veterinärwesen und Lebensmittelüberwachung, die über eine besondere fachliche Ausbildung verfügen und in eine Stelle des Stellenplanes eingewiesen wurden. Die an den Schlachthöfen Beschäftigten des tierärztlichen Dienstes sowie Fachassistentinnen und Fachassistenten, die nur nachrichtlich im Stellenplan aufgeführt sind, werden nachfolgend gesondert betrachtet.

Die Frauenquote ist um 2% auf 40 % gestiegen.

Bei der Neueinstellung von Beschäftigten in der Lebensmittelüberwachung nach neuem Tarifrecht wird die gleiche Tätigkeit zukünftig dem mittleren Dienst zugeordnet. Daher ist der Bereich Lebensmittelüberwachung über beide Laufbahngruppen hinweg zu betrachten.

### Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen

- **Ausbildungsstellen in der Lebensmittelüberwachung werden im Hinblick auf die Motivierung von weiblichen Interessentinnen ausgeschrieben.**

Im Berichtszeitraum ist keine Ausschreibung erfolgt.

- **Beim Girls' Day wird künftig einer kleinen Gruppe Mädchen die Möglichkeit gegeben, den Bereich der Lebensmittelüberwachung näher kennen zu lernen.**  
Das Angebot wurde durchgeführt.

### Entwicklung und Ausblick

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

Die nachstehende Tabelle zeigt die Abgänge durch Rente, Ruhestand und Altersteilzeit bis Juni 2020 in der Fachrichtung.

bis	w	m	gesamt
6 / 2018	0	2	2
6 / 2020	0	0	0
gesamt	0	2	2

### Schlachthofpersonal

Bei Aufstellung des Frauenförderplanes zum 01.07.2015 betrug die Frauenquote 30% in der Fleischhygieneüberwachung und 40% im tierärztlichen Bereich. Zum Stichtag 30.06.2016 hat sich die Frauenquote im tierärztlichen Bereich nicht geändert.

Durch geplante Veränderungen im Untersuchungsbereich wurde für die Zukunft ein geringerer Personalbedarf prognostiziert. Es wurde vereinbart, sollte es dennoch zu Stellenbesetzungen kommen, dass diese gemäß den geltenden Regeln des Landesgleichstellungsgesetzes ausgeschrieben werden.

## 6. Gesamtentwicklung und Ausblick

Die Zielvorgaben aus dem Frauenförderplan können insgesamt eingehalten werden. Die vereinbarten Maßnahmen werden größtenteils umgesetzt. Ergänzende Maßnahmen müssen nicht vereinbart werden.

Im Frauenförderplan wäre für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, unter anderen haushaltsrechtlichen Voraussetzungen eine Prognose für die in den nächsten drei Jahren zu besetzenden Stellen erstellt worden.

Eine Prognose von zu besetzenden Stellen war aufgrund der momentanen Haushaltssituation und der Ergebnisse der Finanzkommission für diesen Bereich zurzeit nicht möglich.

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.

Die Gleichstellungsstelle hat im vergangenen Jahr Beschäftigte in Elternzeit unter Hinzuziehung des Personalservices zu einem Elterncafe eingeladen. Bei diesem Treffen konnten konkrete Fragen zur Wiedereingliederung besprochen werden. Dieses Angebot wird intensiv für erste Personalgespräche genutzt.

Darüber hinaus wird das Potenzial bei den bereits in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten geprüft.

Um den Belangen und Bedürfnissen der Beschäftigten entgegenzukommen, wurde von der Gleichstellungsstelle eine aktive Mittagspause zum Pflegestärkungsgesetz durchgeführt. Geplant ist darüber hinaus ein weiterer Pflegekurs für pflegende Beschäftigte geplant. Schwerpunkt dieses Pflegekurses ist die psychische Belastung der Pflegenden.

Eine Ausstellung mit Kunstwerken zum Thema Frauenpower wurde am internationalen Frauentag im Kreishaus eröffnet.

Zudem wurde ein Workshop zum Thema „Achtsamkeit“ für die weiblichen Beschäftigten angeboten.

Zurzeit werden die Evaluationsbeschlüsse im Jobcenter Kreis Recklinghausen umgesetzt. Es sind strukturelle Veränderungen geplant. Die personellen Auswirkungen sind noch nicht komplett absehbar, werden aber in Zukunft gesondert in die Berichterstattung mit einfließen.

Die Begleitung des Prozesses erfordert von allen Beteiligten ein hohes Engagement. In 2016 wurden Rahmenbedingungen mit den kreisangehörigen Städten erarbeitet, die den Arbeitgeberwechsel für Beschäftigte im Jobcenter vereinfachen sollen. Ab Januar 2017 werden 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. Neben dem Nach-

besetzungsrecht fällt auch die bedarfsgerechte Ausbildung in die Zuständigkeit der Städte. Das Studieninstitut legt daher in 2017 einen besonderen All (Angestelltenlehrgang 2) für die Leistungssachbearbeiter und Leistungssachbearbeiterinnen aus den Städten auf, der über das Jobcenter finanziert wird.

Derzeit bewirtschaftet der Kreis ca. 500 Vollzeitäquivalente (VZÄ) in den örtlichen Einheiten des Jobcenters. Das bietet dem Kreis Recklinghausen entsprechende Handlungsspielräume und Flexibilität bei personalwirtschaftlichen Entscheidungen, insbesondere bei der Verfügbarkeit von Stellenanteilen, die nur temporär zur Verfügung stehen.

Wenn die personalwirtschaftlichen Zuständigkeiten auf die kreisangehörigen Städte übergehen, entstehen Risiken, in der Flexibilität des personellen Einsatzes.

## **7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

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“**

Seit 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.

Im Rahmen eines umfassenden Abstimmungsprozesses wurden Handlungsempfehlungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege formuliert und die betrieblichen Rahmenbedingungen angepasst.

Das Projekt, das damals extern durch Projektmitarbeiterinnen vom Verbund für Unternehmen & Familie begleitet wurde und intern durch eine Projektgruppe unter Leitung der Gleichstellungsstelle koordiniert wurde, hat sich unabhängig von der finanziellen Förderung innerhalb der Verwaltung etabliert.

Damit das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege dauerhaft einen hohen Stellenwert bei der Kreisverwaltung Recklinghausen behält, wurde eine zentrale Ansprechperson in der Gleichstellungsstelle benannt.

Aus dem Projekt heraus hat sich ein Gesprächskreis unter Leitung der Gleichstellungsstelle gebildet, der sich alle 2 Monate zum Austausch trifft.

Informationsveranstaltungen finden regelmäßig statt. Im letzten Jahr gab es eine aktive Mittagspause zum Thema „Pflegestärkungsgesetz“.

### **Telearbeit**

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

Es wurden insgesamt 38 Telearbeitsplätze unter Berücksichtigung des Wirtschaftlichkeitsaspektes eingerichtet. Davon waren 32 Frauen und 6 Männer.

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.

Im Rahmen der anstehenden Kreishaussanierung wird das flexible und mobile arbeiten eine immer größere Beachtung finden.

### **Kinderbetreuung**

Regelmäßige Kinderbetreuungsmöglichkeiten stehen den Familien vermehrt zur Verfügung. Die Notfallbetreuung und die Betreuung von Kindern während der Ferienzeiten ist bei berufstätigen Eltern, unabhängig von der regelmäßigen Betreuung, immer wieder ein großes Problem.

Daher soll das Thema Kinderbetreuung in der Planungsphase der Kreishaussanierung mit bedacht werden.

### **Gesetzliche Veränderungen**

Das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz ist ein Artikelgesetz, womit eine Neufassung des Landesbeamtengesetzes, des Landesbesoldungsgesetzes und des Landesbeamtenversorgungsgesetzes einhergeht.

Die neue Entgeltverordnung, wie auch die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sowie die Auswirkungen dieser Gesetze und Verordnungen werden in den nächsten Berichten Berücksichtigung finden.