Bericht des Landrates
gemäß § 4 des **Planes zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern** -**Frauenförderplan-** der Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises

Berichtszeitraum: 1. Januar 2014 – 31. Dezember 2014

1.	Allgemeines	2
1.1.	Organisation und Ausstattung der Gleichstellungsstelle	2
1.2.	Gleichstellungsausschuss	2
2.	Situation der Beschäftigten der Kreisverwaltung	3
2.1.	Gesamtbeschäftigte der Kreisverwaltung	3
2.2.	Höhergruppierungen/Beförderungen	10
2.3.	Zahl der neu begonnenen Altersteilzeiten	12
3.	Entwicklung auf den Grundlagen des Frauenförderplanes	12
3.1.	Stellenausschreibungen	11
3.2.	Aus- und Fortbildung	13
3.3.	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	16
3.4.	Auswahlverfahren und Stellenbesetzung	17
3.5.	Personalplanung, Entwicklung und Organisation, Stellenbewertung	17
4.	Aktivitäten der Gleichstellungsstelle	17
4.1.	Verwaltungsinterne Aktivitäten	17
4.2.	Externe Aktivitäten	19
4.3.	Mitarbeit der Gleichstellungsstelle in weiteren Gremien	23

1. Allgemeines

Der Kreistag hat am 14. Dezember 2000 den Frauenförderplan der Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises, der erstmals auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes NRW erarbeitet wurde, verabschiedet. Die Zielvorgaben werden jeweils für den Zeitraum von drei Jahren festgelegt.

Am 14. März 2013 wurde auf dieser Grundlage der fünfte Frauenförderplan der Kreisverwaltung für den Zeitraum 01.01.2013 bis 31.12.2015 verabschiedet.

Nach § 3 des Frauenförderplanes der Kreisverwaltung berichtet der Landrat dem Kreistag jährlich über den Stand der Frauenförderung, der Entwicklungen zur Vereinbarkeit Beruf und Familie und die der Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten.

Nachfolgend wird über den Zeitraum von Januar bis Dezember 2014 berichtet.

1.1. Organisation und Ausstattung der Gleichstellungsstelle

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Kreisverwaltung Siegburg wahr; dabei ist sie dem Landrat unmittelbar unterstellt und von fachlichen Weisungen frei.
Diese organisatorische Zuordnung ist Voraussetzung für ein dezernat- und amtübergreifendes Tätigwerden der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Gleichstellungsbeauftragte Brigitta Lindemann wird in der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützt von der Oberinspekteurin Heike Mylenbusch (Teilzeit) und der Verwaltungsangestellten Sandra Rondorf (Teilzeit).

Der Gleichstellungsstelle stand 2014 ein Etat in Höhe von 4.500,00 € zur Verfügung.

Der Gleichstellungsausschuss bzw. Sozialausschuss befasste hat sich im Berichtszeitraum mit folgenden Themenschwerpunkten:

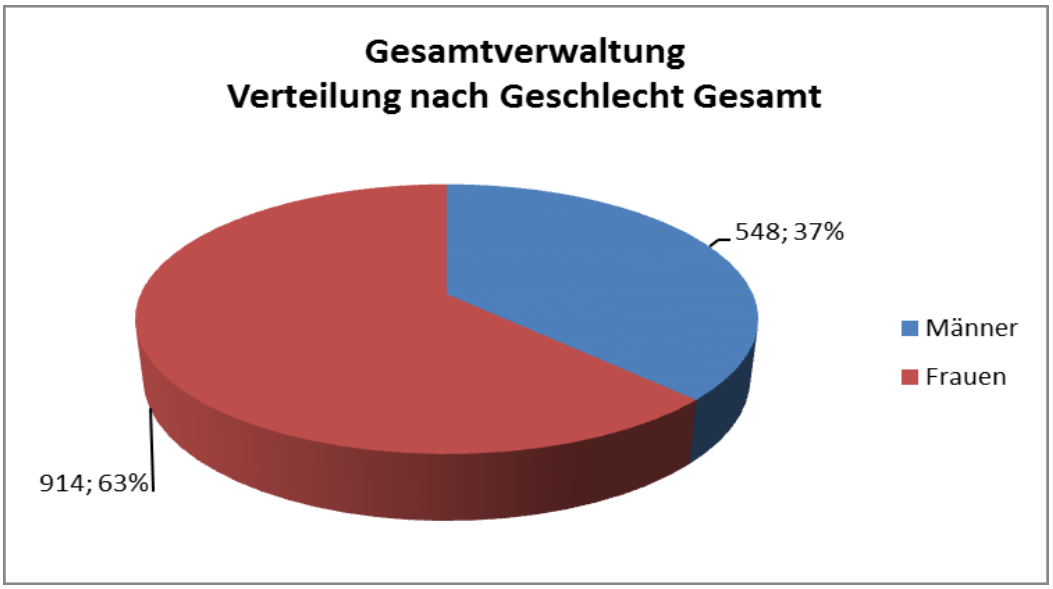
- Berichtsentwurf des Landrates gemäß § 3 des Planes zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern „Frauenförderplan“,
  Berichtszeitraum 01. Januar 2013 bis 31. Dezember 2013
- Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten
- Kooperation von Polizei und Frauenberatung in Fällen häuslicher Gewalt

2. Situation der Beschäftigten der Kreisverwaltung

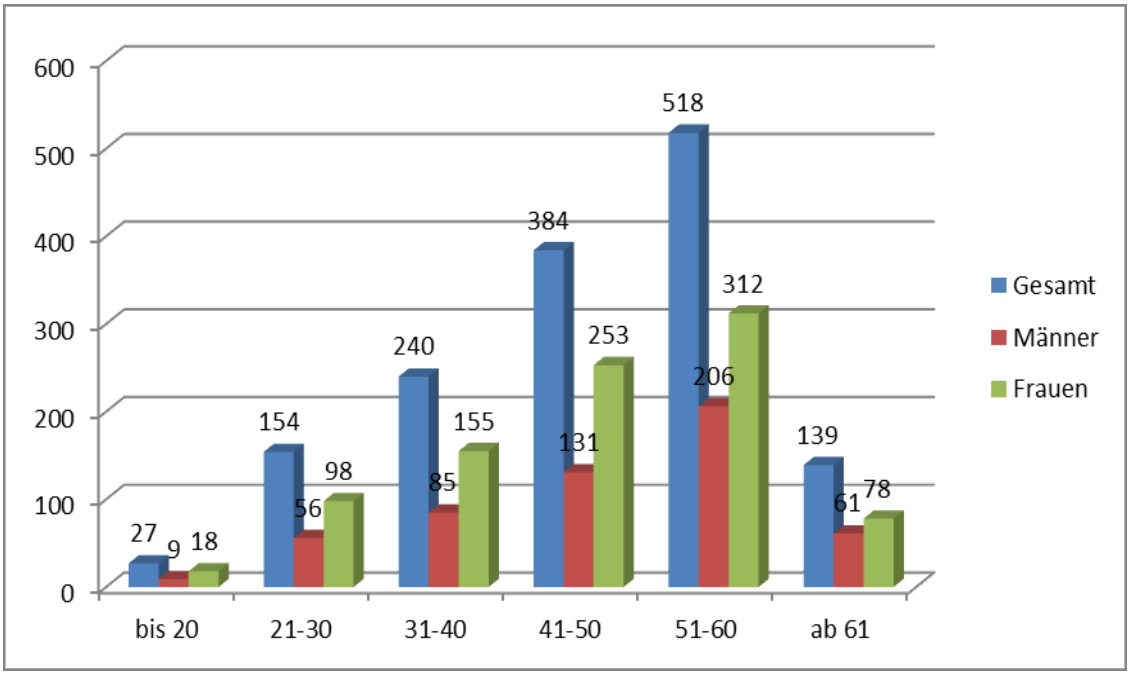
2.1. Gesamtbeschäftigte der Kreisverwaltung

2.1.1. Gesamtbeschäftigte getrennt nach Geschlecht

Im Dezember 2014 waren beim Rhein-Sieg-Kreis insgesamt 1.462 Mitarbeiter/innen beschäftigt, davon 548 Männer (37,48%) und 914 Frauen (62,52%).

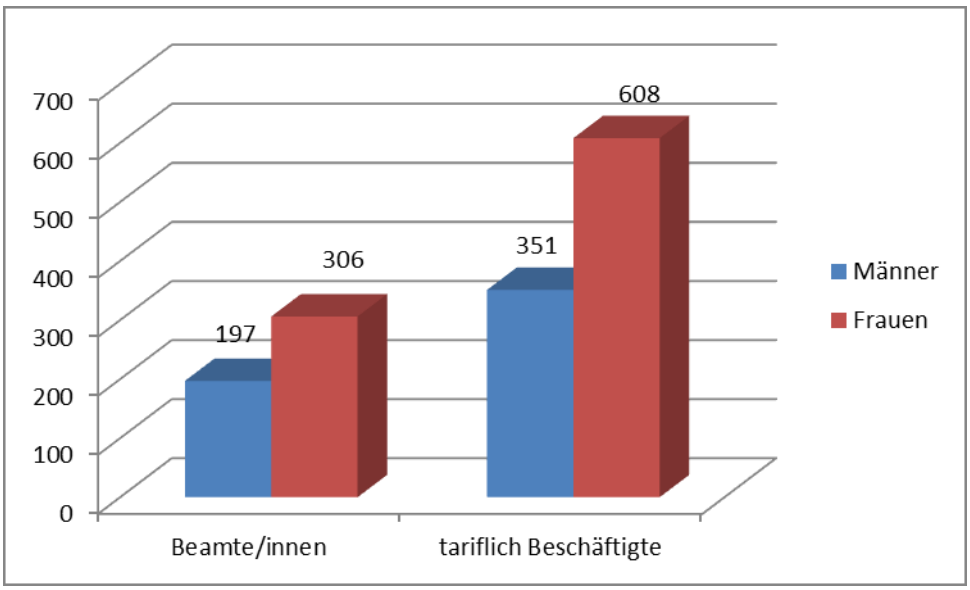


2.1.2. Gesamtbeschäftigte getrennt nach Altersstruktur

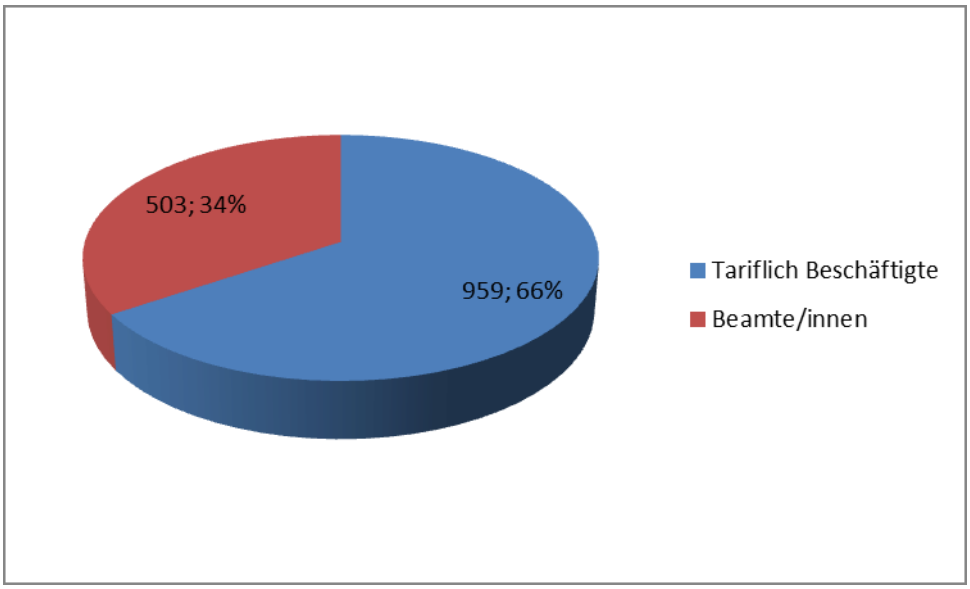


2.1.3. Gesamtbeschäftigte getrennt nach Beschäftigungsart

Die Beschäftigten verteilten sich auf Beamte/innen und tariflich Beschäftigte wie folgt:

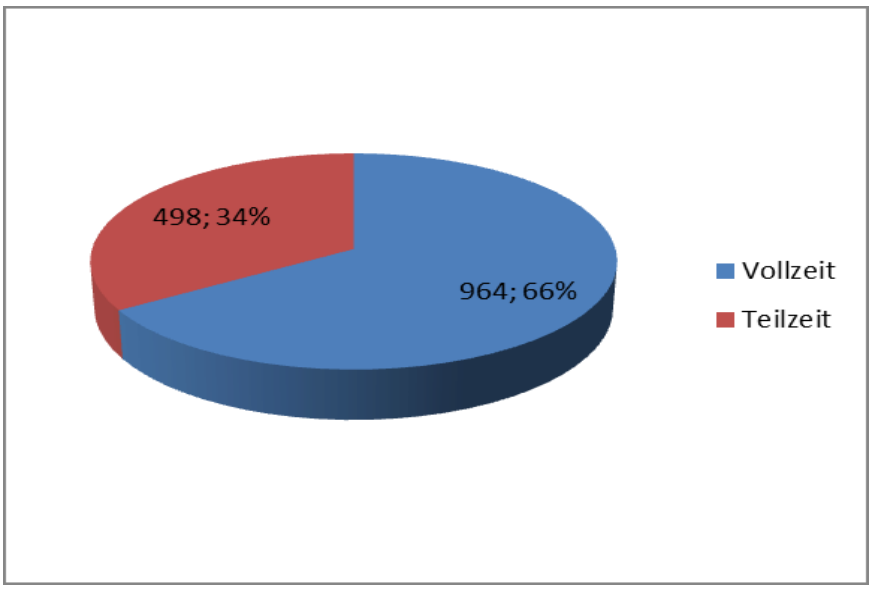


Verteilung nach Beschäftigungsart

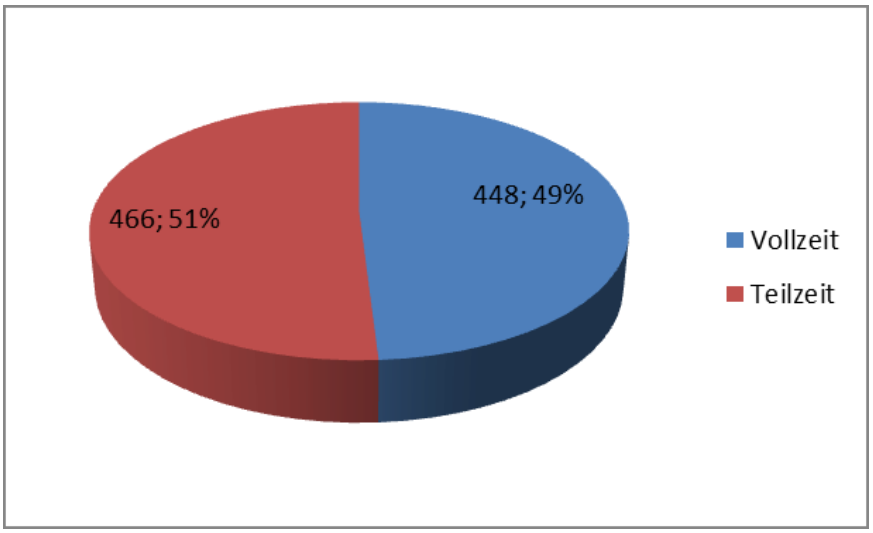


2.1.4. Gesamtbeschäftigte getrennt nach Vollzeit / Teilzeit

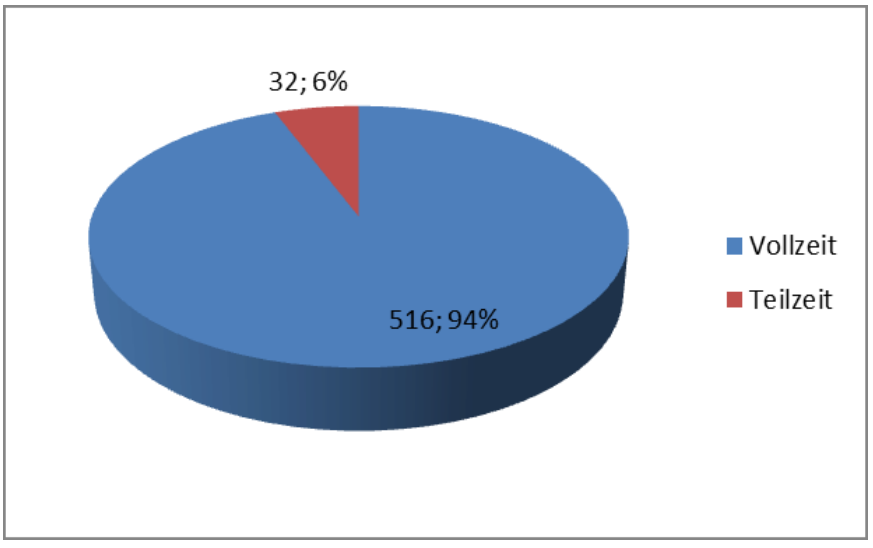
Teilzeitbeschäftigung wurde nach wie vor hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen. Von den 1.462 Beschäftigten der Kreisverwaltung waren 498 Mitarbeiter/innen teilzeitbeschäftigt, davon 466 Frauen. Die Teilzeitquote insgesamt lag somit bei 34,06% (im Vorjahr 34,04%), davon 93,57% Frauen.



Anteil Teilzeit bei Frauen



Anteil Teilzeit bei Männern



2.1.5. Gesamtbeschäftigte getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

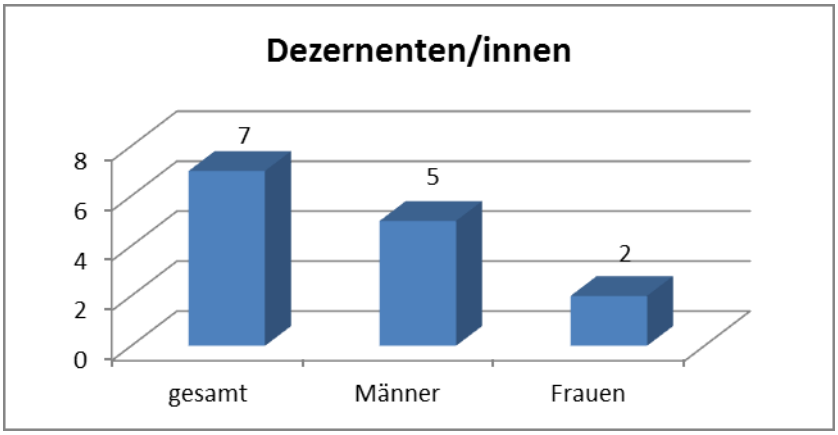
Besoldungsgruppe	gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Azubi mD	11	4	7	63,64%
Azubi gD	14	7	7	50,00%
mittlerer Dienst				
A6	27	9	18	66,67%
A7	18	3	15	83,33%
A8	52	13	39	75,00%
A9 mD	48	20	28	58,33%
Gesamt:	145	45	100	68,97%
gehobener Dienst				
A9 gD	31	13	18	58,06%
A10	61	16	45	73,77%
A11	74	26	48	64,86%
A12	70	27	43	61,43%
A13 gD	15	12	3	20,00%
Gesamt:	251	94	157	62,55%
höherer Dienst				
A13 hD	11	7	4	36,36%
A14	35	17	18	51,43%
A15	21	12	9	42,86%
A16	9	7	2	22,22%
B2	5	4	1	20,00%
B5	1	0	1	100,00%
Gesamt:	82	47	35	42,68%

Tariflich Beschäftigte – Gliederung nach Entgeltgruppen

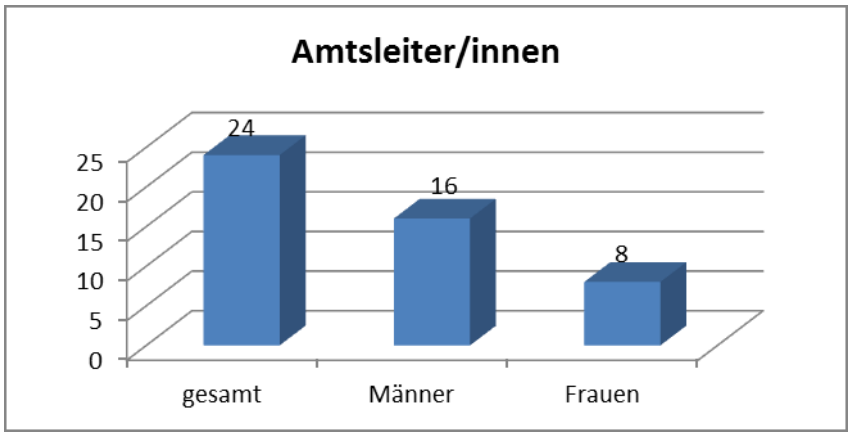
Entgeltgruppe	gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Azubis	16	9	7	43,75%
EG 1	0	0	0	0,00%
EG 2	9	0	9	100,00%
EG 3	8	3	5	62,50%
EG 5	132	34	98	74,24%
Gesamt:	165	46	119	72,12%
mittlerer Dienst				
EG 6	168	44	124	73,81%
EG 8	119	38	81	68,07%
Gesamt:	287	82	205	71,43%
gehobener Dienst				
EG 9	172	86	86	50,00%
EG 10	56	26	30	53,57%
EG 11	72	34	38	52,78%
EG 12	45	32	13	28,89%
Gesamt:	345	178	167	48,41%
höherer Dienst				
EG 13	23	9	14	60,87%
EG 14	24	6	18	75,00%
EG 15	8	3	5	62,50%
EG 15Ü	2	2	0	0,00%
AT	5	5	0	0,00%
Gesamt:	62	25	37	59,68%

Entgeltgruppe	gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
S-Gruppen (Sozial- und Erziehungsdienst)				
S 04	10	0	10	100,00%
S 08	1	0	1	100,00%
S 11	1	0	1	100,00%
S 12	27	6	21	77,78%
S 12a	29	8	21	72,41%
S 13	2	0	2	100,00%
S 14	30	6	24	80,00%
Gesamt:	100	20	80	80,00%

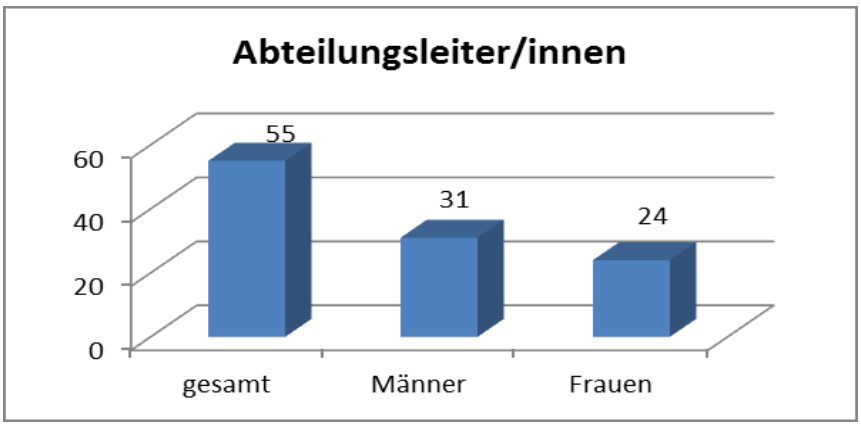
2.1.6. Gesamtbeschäftigte getrennt nach Leitungsfunktionen : Dezernate, Ämter, Abteilungen, Sachgebiete



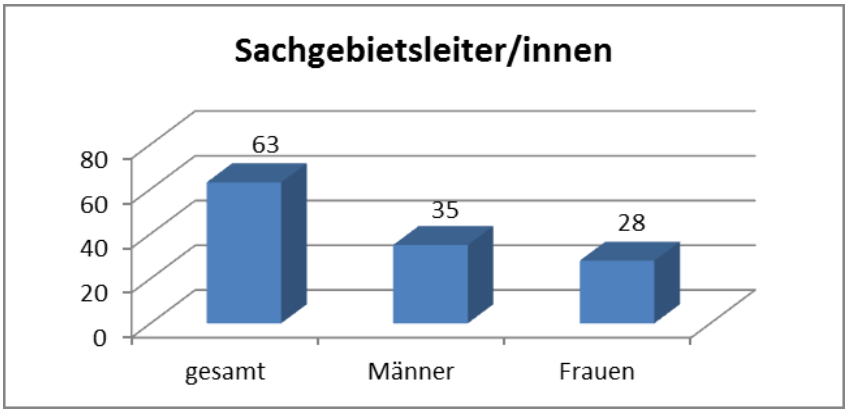
Frauenanteil 28,57%
(im Vorjahr 14,29%).



Frauenanteil 33,33%
(im Vorjahr 39,13%).



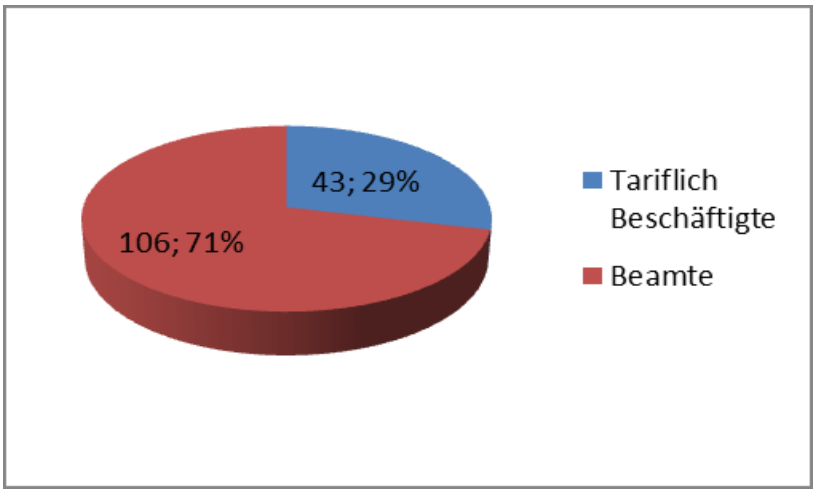
Frauenanteil 43,64%
(im Vorjahr 41,51%).



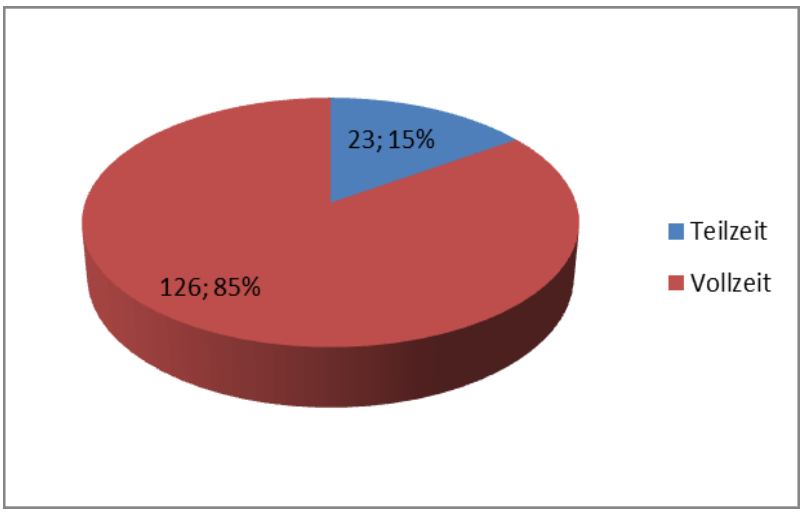
Frauenanteil 44,44%
(im Vorjahr 44,07%).

Der Frauenanteil bei den Führungsstellen betrug insgesamt 41,61%.

Zwei Führungsstellen (eine Abteilungsleiterstelle und eine Sachgebietsleiterstelle) werden von jeweils zwei Frauen im Jobsharing wahrgenommen.
Die insgesamt 149 Führungskräfte unterteilten sich in 106 Beamte/innen und 43 tariflich Beschäftigte. Die Frauenanteile betrugen bei den Beamten/innen 42,45% und bei den tariflich Beschäftigten 39,53%.



Von den 149 Führungskräften nahmen 23 Personen Teilzeit in Anspruch, davon 21 Frauen. Das entsprach einem Anteil von 91,3% (Vorjahr 90%).



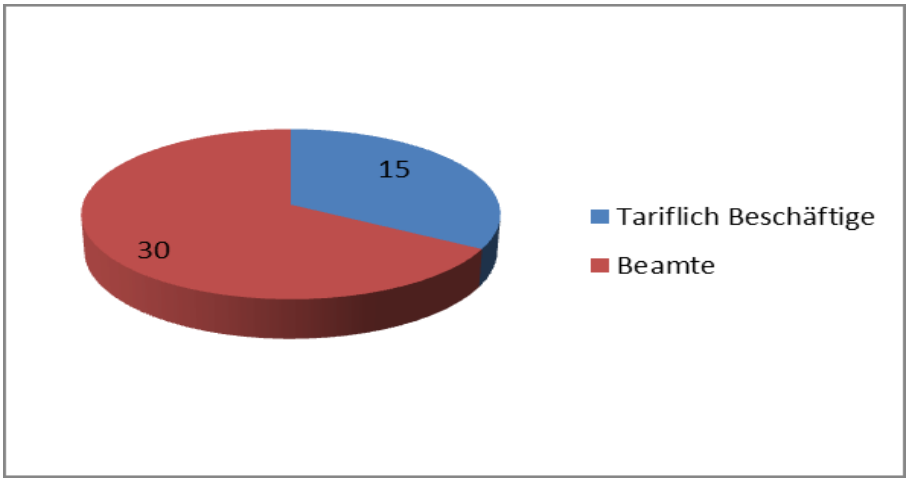
Führungskräfte nach Altersstruktur

Alter	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
21 - 30 Jahre	0	0	0	0,00%
31 - 40 Jahre	18	7	11	61,11%
41 - 50 Jahre	43	17	26	60,47%
51 - 60 Jahre	71	48	23	32,39%
über 61 Jahre	17	15	2	11,76%
Gesamt:	149	**87**	**62**	41,61%

2.1.7 Auszubildende

Neben den „klassischen“ Ausbildungen im Verwaltungsbereich bietet der Rhein-Sieg-Kreis auch Ausbildungsplätze als Kauffrau/-mann für Bürokommunikation, als Fachangestellter/ Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste – Fachrichtung Archiv, als Fachinformatiker/ -in – Systemintegration, als Vermessungstechniker/in und als Hygienekontrolleur/in an.

Im Berichtszeitraum befanden sich insgesamt 45 Personen in Ausbildung, davon 21 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 46,67%.



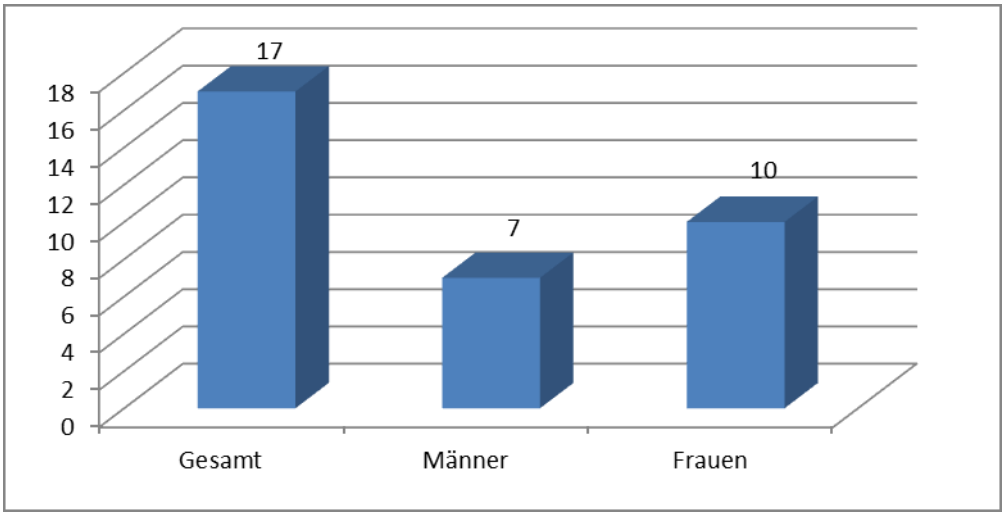
Auszubildende getrennt nach der Alterstruktur

Alter	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
bis 20 Jahre	20	8	12	60,00%
21-30 Jahre	20	13	7	35,00%
31-40 Jahre	5	3	2	40,00%
41-50 Jahre	0	0	0	0,00%
insgesamt:	**45**	**24**	**21**	46,67%

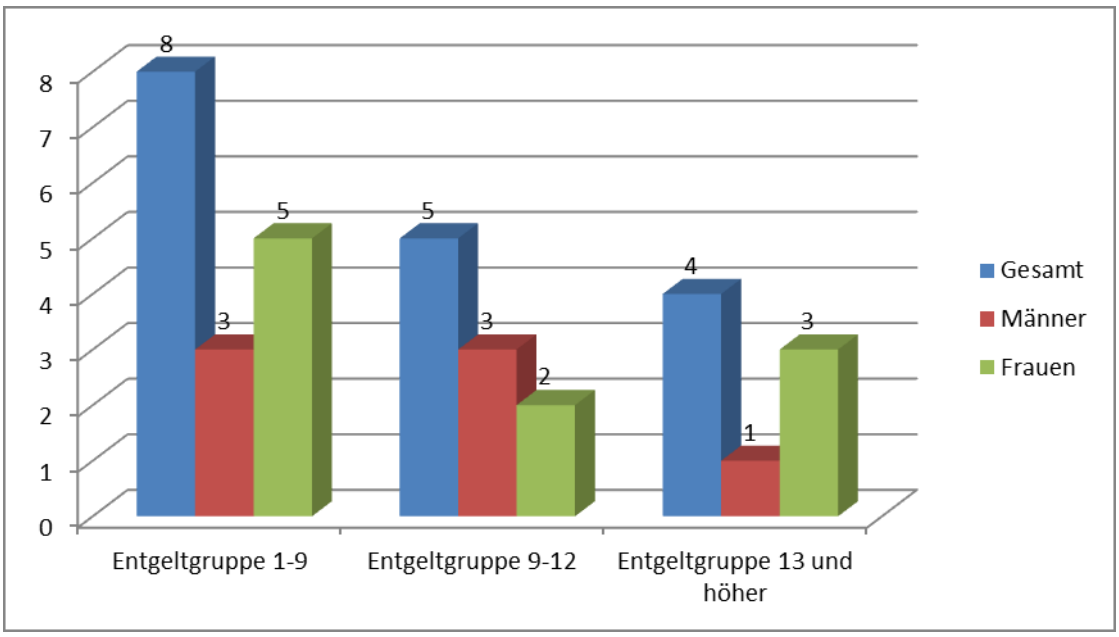
2.2. Höhergruppierungen / Beförderungen

2.2.1. Höhergruppierungen

Im Berichtsjahr 2014 betrug der Anteil der Frauen an den Höhergruppierungen insgesamt 58,82% (Vorjahr 56,67%).

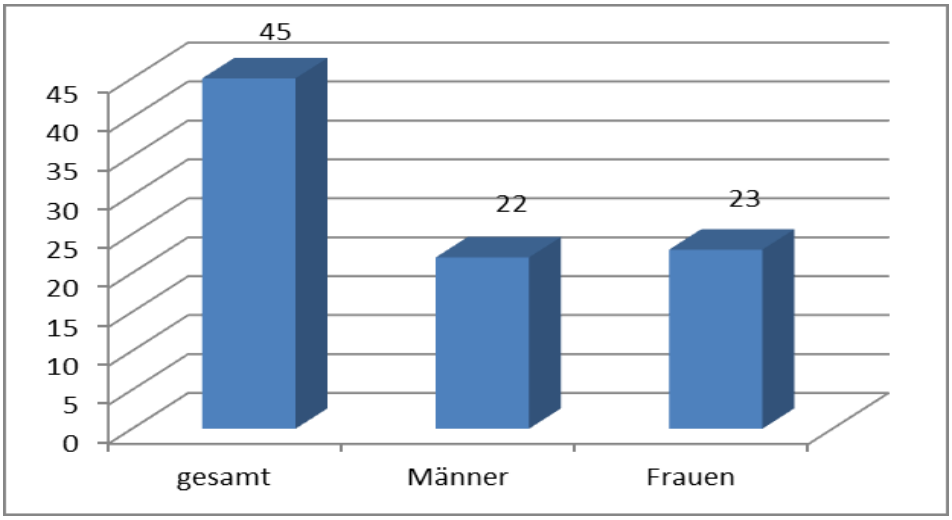


Bei den Höhergruppierungen betrug der Anteil der Frauen im mittleren Dienst 62,5%, im gehobenen Dienst 40% und im höheren Dienst 75%.

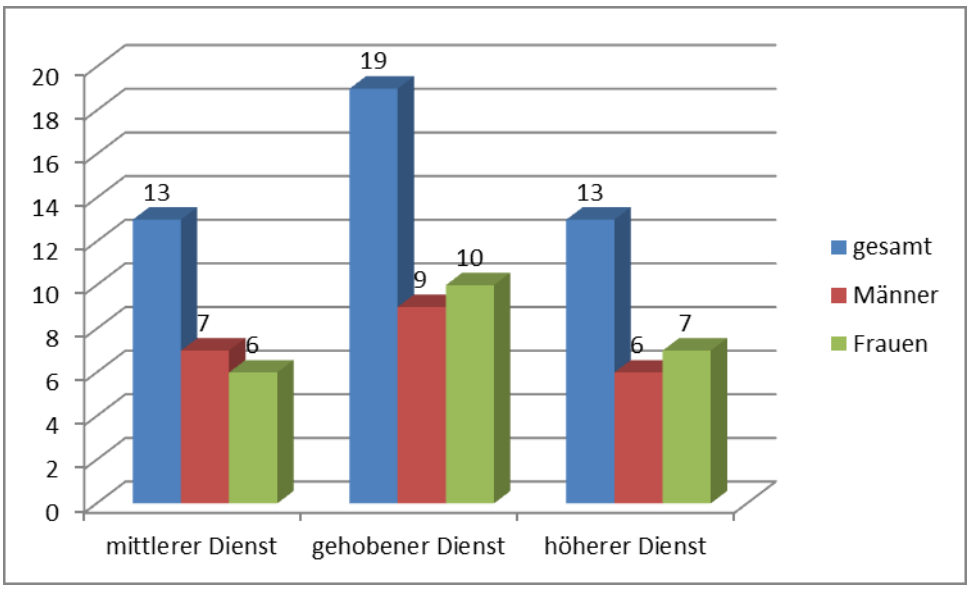


2.2.2. Beförderungen

Bei den Beförderungen des Jahres 2014 betrug der Anteil der Frauen 51,11% (im Vorjahr 60,61%).



Getrennt nach den einzelnen Laufbahnen betrug der Frauenanteil bei den Beförderungen im mittleren Dienst 46,15% (Vorjahr 53,85%), im gehobenen Dienst 52,63% (Vorjahr 68,18%) und im höheren Dienst 53,85% (Vorjahr 33,33%).



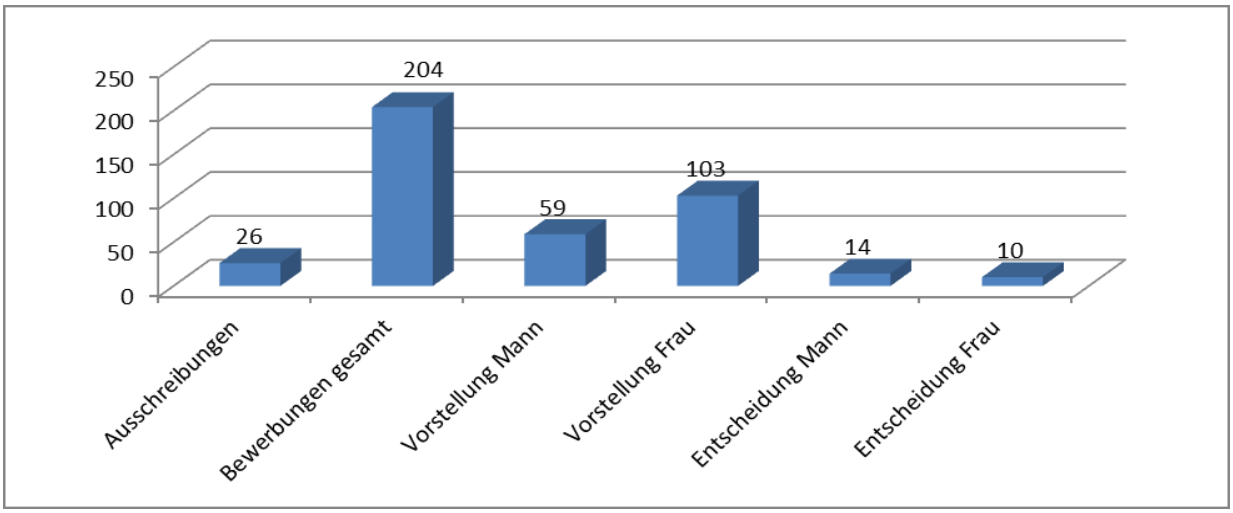
2.3. Zahl der neu begonnenen Altersteilzeiten

Im Jahr 2014 haben ein Tarifbeschäftigter und zwei Beamte neu mit der Altersteilzeit begonnen.

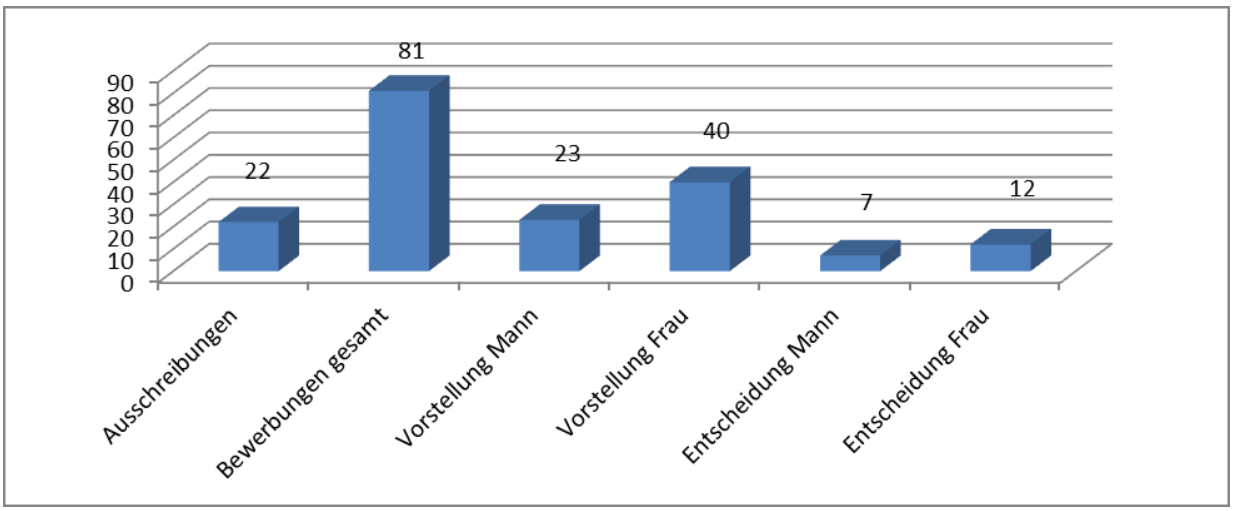
3. Entwicklung auf den Grundlagen des Frauenförderplanes

3.1. Stellenausschreibungen

Es wurden 2014 insgesamt 26 Stellen extern ausgeschrieben, worauf 204 Bewerbungen eingegangen sind. Zu Vorstellungen wurden insgesamt 162 Bewerber/innen eingeladen, der Frauenanteil betrug dabei 63,58%. Bei den Einstellungen lag der Frauenanteil bei 41,67%. Zwei externe Stellenausschreibungen blieben in 2014 erfolglos.



Intern wurden 2014 insgesamt 22 Stellen ausgeschrieben. Auf die Ausschreibungen sind insgesamt 81 Bewerbungen eingegangen. Zu Vorstellungen wurden 63 Bewerber/innen eingeladen, der Frauenanteil betrug dabei 63,49%.



Von insgesamt 22 Stellen wurden 12 mit Frauen besetzt, 7 mit Männern, drei konnten intern nicht besetzt werden. Die Erfolgsquote von Frauen lag somit bei 63,16%.

Übersicht interne Stellenausschreibungen nach Entgelt-/Besoldungsgruppen:

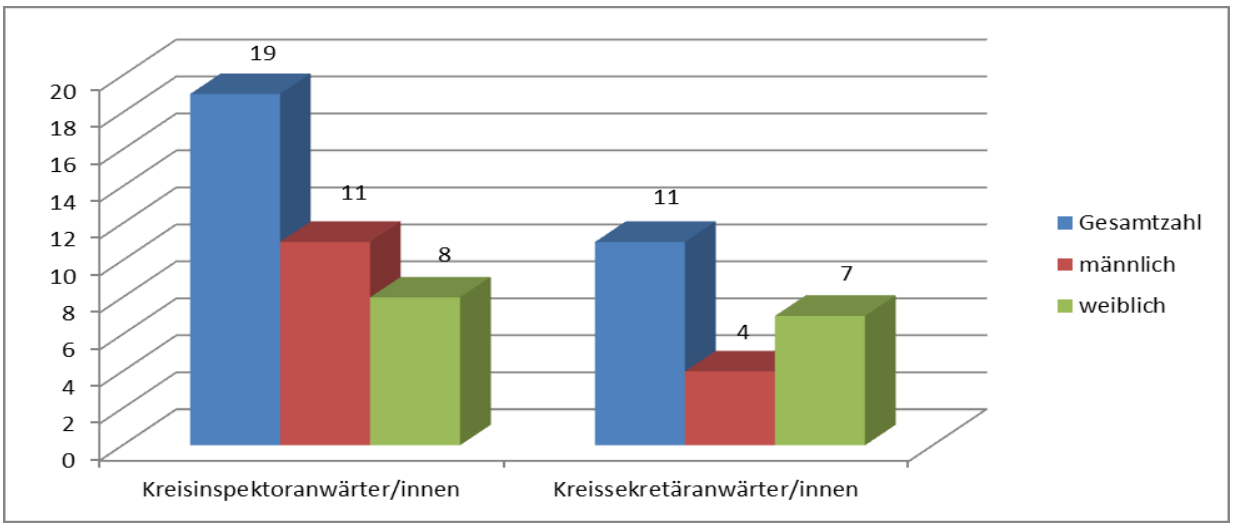
Stellenwert	Gesamt besetzte Stellen	besetzt mit Mann	besetzt mit Frau	Frauen
EG 6 / A7	3	0	3	100,00%
EG8 / A 8	3	2	1	33,33%
EG 9 / A 9mD	1	1	0	0,00%
EG 9 / A 10	0	0	0	0,00%
EG 10 / A 11	6	1	5	83,33%
EG 11 / A 12	3	1	2	66,67%
EG 12 / A 13gD	3	2	1	33,33%
EG 13 / A 13hD	0	0	0	0,00%
Gesamt:	**19**	**7**	**12**	**63,16%**

3.2. Aus- und Fortbildung

3.2.1. Ausbildung

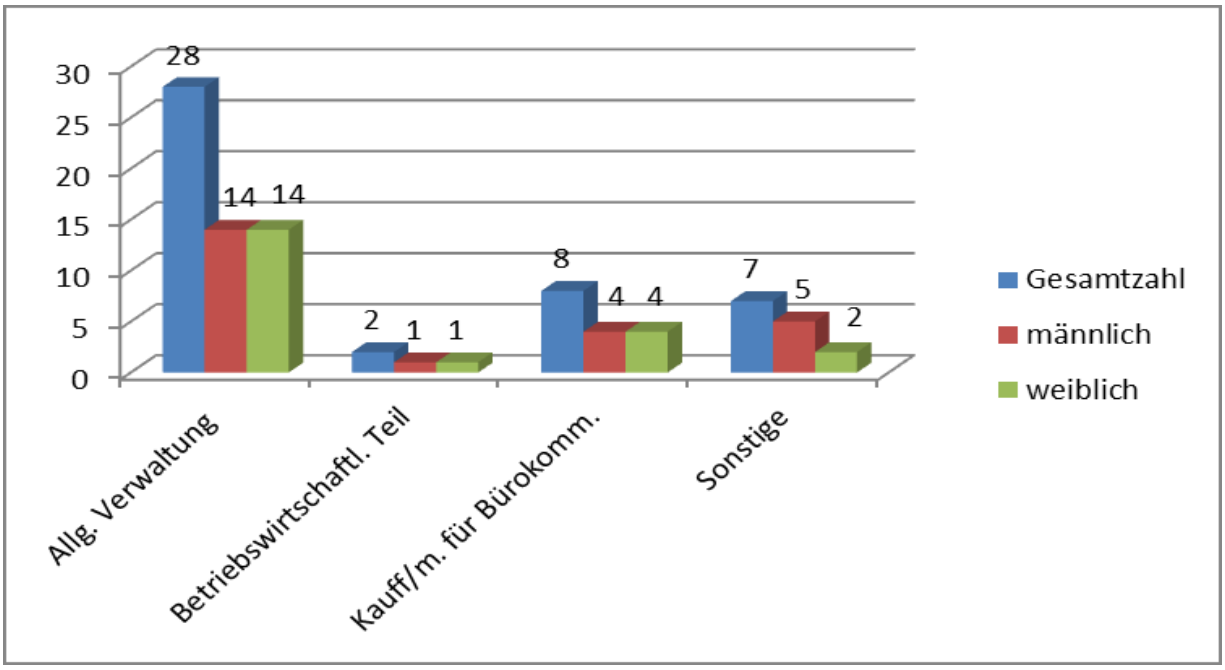
3.2.1.1. Ausbildung nach Laufbahngruppen

Im Berichtsjahr 2014 betrug der Frauenteil bei der Ausbildung im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst 42,11% und im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst 63,64% (ausschließlich Beamte/innen).



3.2.1.2. Ausbildung nach Berufsgruppen

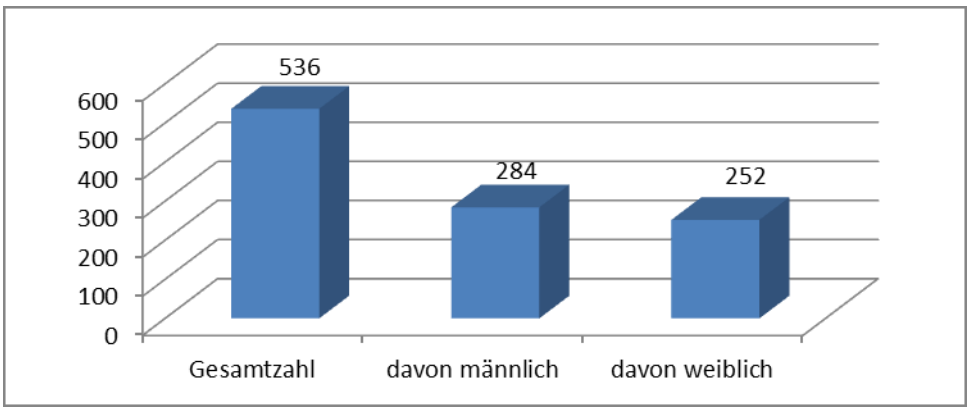
Für den Bereich „allgemeine Verwaltung“ erfolgt die Ausbildung der Nachwuchskräfte durch die Ausbildungsgänge des mittleren und gehobenen nichttechnischen Dienstes. Die Ausbildung des gehobenen Dienstes ermöglicht zudem den Schwerpunkt "Betriebswirtschaft“.



3.2.2. Fortbildung

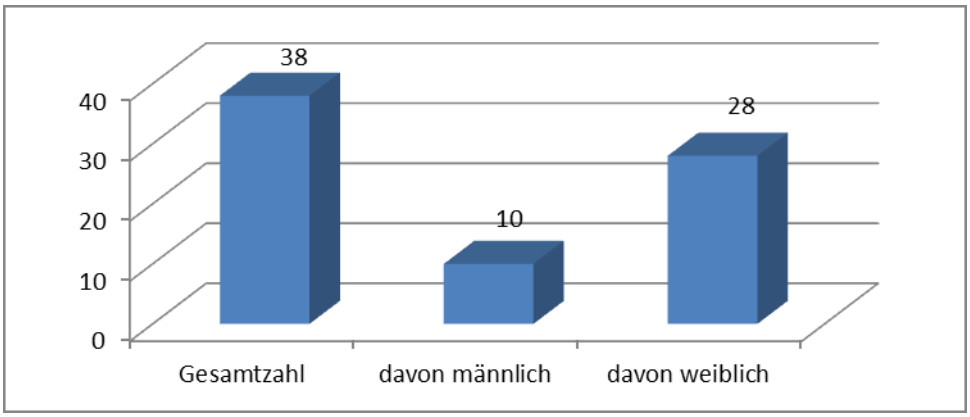
3.2.2.1. Fortbildung allgemein

Der Anteil der Frauen an allgemeinen Fortbildungsveranstaltungen lag in 2014 bei 47,01%.



3.2.2.2. ADV – Fortbildung

Bei den ADV – Schulungen lag der Anteil der Frauen bei 73,68%.



3.2.2.3. Hausinterne Fortbildung

Im Jahr 2014 fanden folgende hausinterne Fortbildungen statt:

Anti-Korruption
Beihilfe
Konflikte und Gewalt am Arbeitsplatz
Deeskalation bei Aggressivität am Arbeitsplatz
NKF
Selbstsicherheit und Achtsamkeit im beruflichen Alltag
SVA Bürger- und Konfliktgespräche
Telefontraining
Umgang bei Suchtproblemen am Arbeitsplatz
Führungskräftetraining

Insgesamt nahmen daran 65 Männer und 139 Frauen teil.
Im Jahr 2014 begann zudem das neue Förderprogramm für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Führungspotential bei der Kreisverwaltung.

3.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

3.3.1. Beurlaubungen/ Elternzeit

Übersicht über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die während der Elternzeit oder der Beurlaubung eine Teilzeitbeschäftigung ausüben oder aus familienpolitischen Gründen beurlaubt sind.

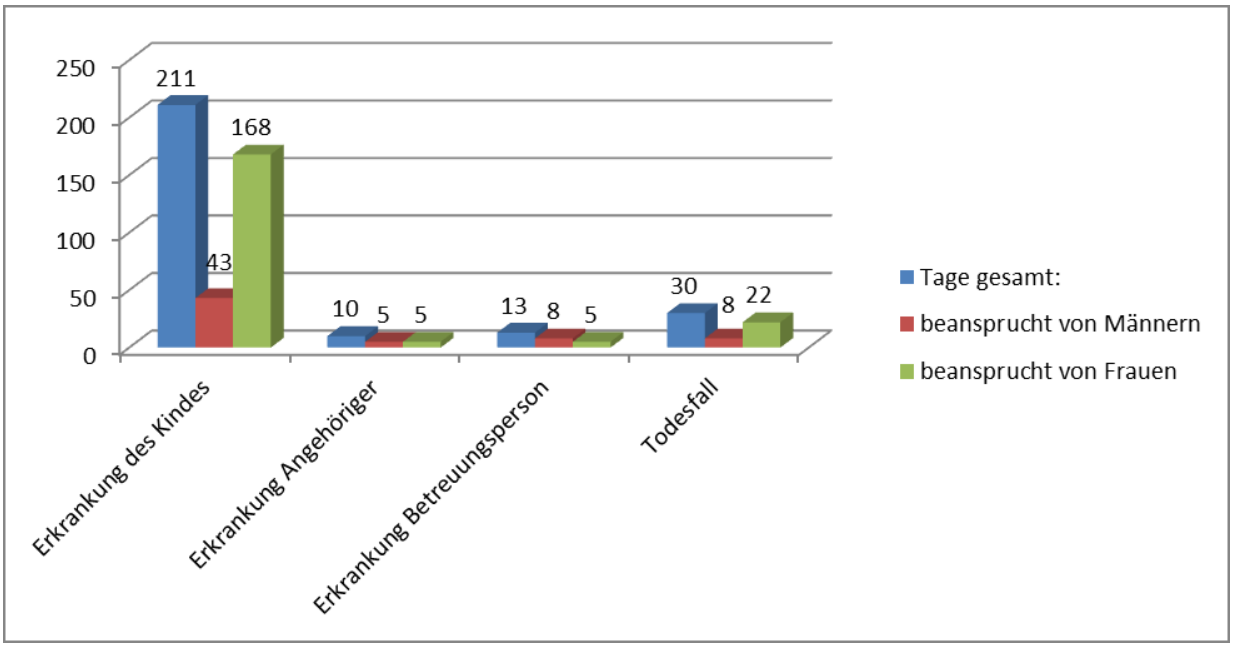
	Teilzeitbeschäftigung während der EZ				**Beurlaubte aus familienpolitischen Gründen**				**Beurlaubte in Teilzeit (unter 20,5 Stunden; nur Beamte)**			
	insg.	M	F	F in %	insg.	M	F	F in %	insg.	M	F	F in %
Beamte/innen	16	3	13	81,25%	7	0	7	100%	9	0	9	100%
Tarifbeschäftigte	9	1	8	88,89%	5	0	5	100%				
Gesamt	21 Frauen / 4 Männer				12 Frauen / 0 Männer				9 Frauen / 0 Männer			

3.3.2. Rückkehrer/ -innen aus Beurlaubungen, Elternzeit und Sonderurlaub.

In 2014 sind 3 Frauen aus der Beurlaubung oder Elternzeit zurückgekehrt.

3.3.3. Sonderurlaub

Sonderurlaub wurde 2014 an insgesamt 264 Tagen in Anspruch genommen, 200 Mal von Frauen, 64 Mal von Männern. Dies entspricht einem Anteil der Frauen von 75,76%. Sonderurlaub wurde gewährt bei Erkrankung des Kindes, Erkrankung der Betreuungsperson, Erkrankung Angehöriger und bei einem Todesfall in der Familie.



3.3.4. Heim- und Telearbeit

Seit dem 01.November 2003 gilt die Dienstvereinbarung zur Regelung der Telearbeit beim Rhein-Sieg-Kreis. Die Telearbeit soll in erster Linie den im Leitbild festgelegten

Verwaltungszielen „Mitarbeitermotivation“ und „Wirtschaftlichkeit der Verwaltungsarbeit“ dienen.
Im Berichtszeitraum 2014 waren insgesamt 43 Heim- und Telearbeitsplätze eingerichtet, hiervon 38 für Frauen. Die Tele- und Heimarbeit wird somit zu 88,37% von Frauen wahrgenommen.

3.4. Auswahlverfahren und Stellenbesetzung

Die formalen Anforderungen an Stellenausschreibungen, die im Frauenförderplan festgelegt sind, wurden auch im Berichtszeitraum 2014 eingehalten. Die Ausschreibungen im Berichtszeitraum enthielten, sofern es sich um Vollzeitstellen handelte, einen Hinweis darauf, dass die vakante Stelle auch im Rahmen des Job-Sharing besetzt werden kann.

3.5 Personalplanung, Entwicklung und Organisation, Stellenbewertung

Die Gleichstellungsstelle wirkt bei allen personalpolitischen Entscheidungsprozessen und strukturellen Veränderungen in der Kreisverwaltung mit. Sie ist Mitglied der Bewertungskommission und beratendes Mitglied der betrieblichen Kommission.
Sie arbeitet in der Lenkungsgruppe des betrieblichen Gesundheitsmanagement mit. Die von der Lenkungsgruppe initiierte Befragung der Beschäftigten ist beendet. Die Ergebnisse liegen den Ämtern vor und auf Wunsch beteiligt sich die Gleichstellungsstelle bei den daraus entstehenden Aufgaben.

4. Aktivitäten der Gleichstellungsstelle

4.1 Verwaltungsinterne Aktivitäten

Aufgaben innerhalb der Kreisverwaltung:

4.1.1 Beratungsgespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit folgenden Themenschwerpunkten:

- berufliche Weiterbildung / Karriereplanung
- Informationen zur Beurlaubung / Freistellung
- Konfliktsituationen am Arbeitsplatz (z.B. Mobbing, Überlastung, sexuelle Belästigung, Belastung am Arbeitsplatz)
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
    - Mutterschutz
    - Elternzeit / Rückkehr
    - Teilzeitbeschäftigung
    - Kinderbetreuung
    - Karriereplanung in Teilzeit

4.1.2 Gespräche mit Führungskräften

- Führen in Teilzeit; Führen im Jobsharing
- Beratung zu Umsetzung von Jobsharing und Teilzeitbeschäftigung

- Beratung zu Frauenfördermaßnahmen gemäß des Frauenförderplanes der Kreisverwaltung
- Informationen und Beratungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie

4.1.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Anforderungen an die Beschäftigten bezüglich der Vereinbarkeit von familiärer Verantwortung für Kinder und Ältere und beruflichen Verpflichtungen nehmen weiter zu. Während im beruflichen Alltag ein hohes Maß an Engagement, Flexibilität und Leistungsbereitschaft gefordert wird, benötigen Kinder, wie pflegebedürftige Angehörige, insbesondere Verlässlichkeit und Zeit. Hinzu kommt, dass in vielen Familien aus unterschiedlichsten Gründen beide Partner einer Erwerbstätigkeit nachgehen; gleichzeitig steigt auch die Anzahl der Alleinerziehenden. „Störungen im Versorgungsplan“ von Kindern und Pflegebedürftigen stellen von daher eine besondere Herausforderung dar.
Vor diesem Hintergrund ist familienbewusste Personalpolitik ein Thema von hoher gesellschaftspolitischer Relevanz, was sich konkret in der Personalpolitik der Kreisverwaltung widerspiegelt. Hier ist die in der Kreisverwaltung hohe Anzahl von unterschiedlichen familiengerechten Arbeitszeitmodellen hervorzuheben.

4.1.3.1 Eltern-Kind-Arbeitszimmer

Das Eltern-Kind-Arbeitszimmer wird von Eltern mit Kindern bis zum Ende des Grundschulalters genutzt. Es bietet Eltern die Möglichkeit, kurzfristige Betreuungsnotfälle abzudecken, ohne Urlaub nehmen zu müssen. Die bürotechnische Ausstattung und die kindgerechte Spielecke entsprechen den Bedürfnissen der Eltern, der Kinder und den Anforderungen an einen Arbeitsplatz. Eltern und Vorgesetzte begrüßen, dass im „Betreuungsnotfall“ diese Einrichtung zur Verfügung steht. Alternativ werden insbesondere ältere Kinder ausnahmsweise an den üblichen Arbeitsplatz mitgenommen.

4.1.3.2 Ferienspielaktionen in den Oster – Sommer - und Herbstferien

Auch 2014 wurde eine Kooperationsvereinbarung zwischen der Stadt Siegburg (Amt für Amt Jugend, Schule und Sport) und der Kreisverwaltung für die Ferienspielaktionen in den Oster – Sommer - und Herbstferien geschlossen.
Die Beschäftigten der Kreisverwaltung konnten, vor der öffentlichen Bewerbung der Ferienwochen ihr Kind/ ihre Kinder im Alter von 6 – 12 Jahren anmelden.
Für Kinder, die nicht in Siegburg wohnen, übernahm die Kreisverwaltung den Förderbetrag der Stadt Siegburg in Höhe von 40 Euro pro Woche.
Die Teilnahmegebühr für die Kinder betrug 25 Euro pro Woche.

2014 nahmen in den Osterferien 9 Kinder, in den Sommerferien 13 Kinder und in den Herbstferien 8 Kinder der Beschäftigten an den Aktionen teil. Auch in diesem Jahr erhielten wir von Kindern und Eltern sehr positive Rückmeldungen zu den Spielaktionen.

4.1.3.3 Patenprojekt

Das Patenprojekt ist ein weiteres Angebot an die Beschäftigten, die aus familiären Gründen die Arbeitszeit unterbrechen. Bereits bei der Bedarfsanmeldung informiert die Personalabteilung über das Patenprojekt.

In einem Patenvertrag wird der Kontakt zwischen der Kreisverwaltung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während der Zeit der familienbedingten Unterbrechung geregelt. Dies erleichtert den späteren Wiedereinstieg.

Die Umsetzung des Patenvertrages birgt folgende Vorteile:

- Erhalt von Wissen und Erfahrungen
- Erhöhung der Bindung an den Arbeitgeber
- erhöhte Flexibilität durch Einsatz von Beschäftigten in Elternzeit als Vertretung oder bei Engpässen
- bessere Planbarkeit durch frühzeitige Abstimmung des Rückkehrzeitpunktes und der Teilzeitwünsche
- schnellere Rückkehr aus der Elternzeit
- bessere Integration der aus der Elternzeit zurückkehrenden Mütter/Väter
- Verstärkung des familienfreundlichen Images

Informationen über das Patenprojekt und Vordruck zum Patenvertrag sind im Intranet eingestellt.

4.1.4 Veröffentlichungen der Gleichstellungsstelle in der hausinternen Informationszeitschrift „Kreishausspiegel“

In 2014 wurde die hausinterne Zeitung vorübergehend eingestellt.
Daher gab es nur zwei Artikel der Gleichstellungsstelle:
Themen:

- Führen im Jobsharing
- Nachwuchs in der Kreisverwaltung

4.1.5 Frauen- Netzwerk

Die Gleichstellungsstelle organisierte folgendes Treffen für die Mitarbeiterinnen der Kreisverwaltung:

- Sag JA zu dir! Das Geheimnis eines gesunden Selbstwertgefühls

Dieses Treffen fand außerhalb der Dienstzeiten statt.

4.1.6 Aktivitäten zum Thema Gesundheit

Für interessierte Bürgerinnen und Mitarbeiterinnen der Kreisverwaltung wurde am 25.09.2014 eine Informationsveranstaltung der Kampagne „Sicher fühlen - Selbstuntersuchung der Brust“ für Frauen in Zusammenarbeit mit der Engelbert-Humperdinck-Apotheke und der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Siegburg durchgeführt.

4.2 Externe Aktivitäten

4.2.1 Rückkehr in den Beruf

Den Gleichstellungsbeauftragten der Städte, der Gemeinden und der Kreisverwaltung ist die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen besonders wichtig.
Warum?
Das Interesse an der Veranstaltungsreihe, deren Fokus auf dem beruflichen Wiedereinstieg liegt, ist in der Vergangenheit kontinuierlich gewachsen. Überwiegend Frauen suchen nach Jahren, in denen die Betreuung der Kinder im Vordergrund stand, eine Neuorientierung. Hierbei spielen die Freude an beruflichen Aufgaben, eigene Interessen, die wirtschaftliche Notwendigkeit und sicher auch die Altersvorsorge eine große Rolle.

Die Gleichstellungsbeauftragten engagieren sich für die Wiedereinsteigerinnen, die nur kurz aus dem Beruf sind, so wie für jene Frauen, die mehrere Jahre Familienaufgaben wahr genommen haben.
Für diese Frauen bieten die Gleichstellungsbeauftragten im Rhein-Sieg-Kreis mit der Beauftragten für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit niederschwellige Workshops in Cafes an. Ziel ist es den Frauen eine erste „informelle“ Information zu geben.
In Siegburg fanden die Treffs am 5.Juni und am 28.Oktober statt.

4.2.2 Infotag – Wiedereinstieg

Der Infotag Wiedereinstieg hat in der Kreisverwaltung mittlerweile eine lange Tradition und fand zum 8. Mal in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Bonn / Rhein-Sieg und den Beauftragten für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit Bonn/Rhein-Sieg und der Jobcenter Bonn und Rhein-Sieg am
11. November 2014 statt.
Die Angebote zeigen den Besucherinnen Wege und Möglichkeiten auf, wie sie ihre Fähigkeiten und Neigungen beruflich einsetzen können. Dies eröffnet ihnen Perspektiven bei der Umsetzung ihrer beruflichen Ziele.
Alle Workshops wurden durch Gleichstellungsbeauftragte begleitet. Dies ermöglichte es den Gleichstellungsbeauftragten sich und ihre Arbeit vorzustellen und den Frauen erste Kontakt zu den Gleichstellungsbeauftragten aufzunehmen.
.
Die Auswertung der Veranstaltung ergab eine sehr hohe Zufriedenheit der Besucherinnen, der Aktiven, sowie der Veranstaltenden, so dass eine Fortsetzung des Informationstages gewünscht wird.

4.2.3 Bonner Frauenwoche

Die Bonner Frauenwoche fand vom 23.06.2014 bis zum 27.06.2014 in den Räumlichkeiten der Agentur für Arbeit in Bonn statt.
In halb - bzw. ganztägigen Workshop-Angeboten wurden folgende Themen bearbeitet:

- Bewerbungsunterlagen und Vorstellungsgespräch
- Kommunikation zwischen Frau und Mann im Beruf
- Alles was Recht ist (Minijob)
- Wiedereinstieg durch Existenzgründung
- Die richtige Betreuungsform für mein Kind
- Mit Kenntnissen und Fähigkeiten überzeugen

Auch diese Veranstaltungen fanden in Kooperation mit der Beauftragten für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit Bonn/Rhein-Sieg und dem Arbeitskreis der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Bonn / Rhein-Sieg statt.

4.2.4 Zusammenarbeit mit dem jobcenter rhein-sieg

In Zusammenarbeit mit dem jobcenter rhein-sieg und den Gleichstellungsbeauftragten aus dem Rhein-Sieg-Kreis wurde für Kundinnen des Jobcenters mit Kindern, die noch nicht schulpflichtig sind, ein Workshop konzipiert. Ziel des Workshops war und ist es, die Kundinnen zu motivieren, sich frühzeitig mit der zukünftigen Berufs- und Lebensplanung auseinanderzusetzen. Eine wesentliche Voraussetzung für das Gelingen des beruflichen Wiedereinstiegs ist eine gesicherte Kinderbetreuung, daher sind Fachkräfte der örtlichen Jugendhilfeträger ins Projekt miteinbezogen.

2014 wurden an den verschiedenen Jobcenterstandorten die Workshops durchgeführt.

4.2.5 Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bonn / Rhein-Sieg

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bonn / Rhein-Sieg startete zum 01.01.2012 und erhält eine Landesförderung bis zum 30.06.2015.
Das Kompetenzzentrum arbeitet an zwei Standorten: Bonn und Siegburg.
Die Aufgaben des Kompetenzzentrums Frau und Beruf sind:

- Verbesserung der Frauenerwerbstätigkeit
- Veränderung der Unternehmenskultur
- Aufbau eines Unternehmensnetzwerkes lebensphasenorientierter Personalpolitik
- Beratung von Arbeitgebern in Vereinbarkeitsfragen

Inhaltliches Ziel ist die qualitative und quantitative Verbesserung der Erwerbssituation von Frauen. Die Arbeit des Kompetenzzentrums ist darauf ausgerichtet, die Erwerbstätigkeit von Frauen zu steigern, strukturell zu verbessern und die berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen voran zu treiben.
Weitere Internetseite Informationen können der Internetseite www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Bonn_Rhein-Sieg entnommen werden.
Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeit der Kompetenzzentren ist eine konstruktive und engagierte Kooperation aller Akteurinnen und Akteure in der Region. Der Arbeitskreis der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Bonn / Rhein-Sieg unterstützt aktiv die Arbeit des Kompetenzzentrums Frau und Beruf.

4.2.6 Lebensplanung und Berufswahlorientierung

4.2.6.1 Girls`Day, Boys`Day

Auch 2014 gab es Angebote für Mädchen und Jungen zum Girls`- und Boys`Day in der Kreisverwaltung.
8 Mädchen lernten technische Arbeitsplätze in der Kreisverwaltung kennen.
3 Jungen nahmen an einem gruppenpädagogischen Angebot zum Thema Berufswahlorientierung teil.
Ein Junge nutzte die Gelegenheit an diesem Tag die Arbeit einer Erzieherin in einer Kindertagesstätte kennenzulernen.

4.2.6.2 Mädchenberufsbörsen und dezentrale Jungenangebote zur Berufswahlorientierung und Lebensplanung

In Zusammenarbeit mit der Koordinationsstelle der Jugendberufshilfe des Kreisjugendamtes und den jeweiligen Jugendfreizeiteinrichtungen fanden zentral im November zwei Mädchenberufsbörsen zur Berufswahlorientierung und Lebensplanung statt. Wie immer im „linksrheinischen“ in der Bürger- und Jugendfreizeitstätte Meckenheim und im „rechtsrheinischen“ im Jugendzentrum Matchboxx in Sankt Augustin. Beide waren ein voller Erfolg. Fast alle Haupt- und Förderschulen (mit Förderschwerpunkt „Lernen“) im Rhein-Sieg-Kreis nahmen mit den Mädchen der achten Klassen an den Berufsbörsen teil.
Parallel zum Mädchenangebot wurden dezentral Angebote zur Berufswahl- und Lebensplanung für Jungen organisiert. Auf Nachfrage betonten die Lehrkräfte, dass das Angebot das Schulkonzept sinnvoll ergänzt.

4.2.7 „Runder Tisch gegen häusliche Gewalt im Rhein-Sieg-Kreis“

Der „Runde Tisch gegen häusliche Gewalt im Rhein-Sieg-Kreis“ setzte auch 2014 die erfolgreiche Arbeit fort. Die Vernetzung des „Runden Tisches“ hat sich bestens bewährt. Als Beispiel sei angeführt, dass es einen kontinuierlichen Anstieg der Anzahl der Wohnungsverweise, der Rückkehrverbote, wie auch der Vermittlung der Opfer durch die Polizei an die Frauenberatungsstellen gibt.

Die Arbeit des „Runden Tisches“ wird organisiert und strukturiert durch das Organisationsteam. Diesem gehören die Frauenzentren Bad Honnef und Troisdorf, das Frauenhaus Troisdorf, der Opferschutzbeauftragte der Kreispolizeibehörde Rhein-Sieg-Kreis und die Gleichstellungsstelle des Rhein-Sieg-Kreises an.

Dank der Fördergelder des Landes Nordrhein Westfalen fanden für die Mitglieder des „Runden Tisches“, für Fachkräfte der Jugendhilfe, der Justiz und weiteren Interessierten folgende Veranstaltungen statt:

- Workshop: „und plötzlich fachlich handeln müssen - Krisenintervention bei häuslicher Gewalt. Das Gespräch mit einer hilfesuchenden Frau für Helferinnen und Helfer“; Referentinnen: Andrea Sommer und Veronika Kendzia
- „Einführung in die leichte Sprache“
  Eine Schulung für Fachkräfte aus Einrichtungen, die Menschen mit sprachlichen Defiziten erreichen möchten

- „Partizipation von Mädchen und Jungen im Kontext häuslicher Gewalt“
  Ein Workshop für Fachkräfte aus der Jugendhilfe und aus Beratungsstellen, die im Kontext häuslicher Gewalt mit Familien arbeiten,

„Der Runde Tisch gegen häusliche Gewalt aus dem Rhein-Sieg-Kreis“ befasste sich u.a. 2014 mit folgenden Themen:

- Kooperation in akuten Fällen häuslicher Gewalt – Zusammenarbeit zwischen Polizei, Jugendhilfe und Justiz
- Austausch über den Vortrag von Frau Viktoria Nicole Przytulla „Wahrnehmen, verstehen, unterstützen – Lebenssituation von und häusliche Gewalt gegen Mädchen und Frauen mit Behinderung und chronischer Erkrankung“
  - Konsequenzen für die Arbeit des Runden Tisches im Rhein-Sieg-Kreis
- Kooperationswege bei häuslicher Gewalt im Rhein-Sieg-Kreis
  -Diskussion über Strukturen und Lücken im Hilfesystem
- Vorstellung von“ Paula e.V. Frauenberatungsstelle für Frauen ab 60“
- Kinder im Kontext häuslicher Gewalt

4.2.8 Arbeitskreis Opferschutz Bonn/Rhein-Sieg

Der Arbeitskreis Opferschutz Bonn/Rhein-Sieg ist ein interdisziplinäres Netzwerk aus rd. 50 Institutionen und Fachkräften aus verschiedenen Praxisbereichen, wie Therapeuten und Therapeutinnen, Beratungsstellen, Kliniken und Gleichstellungsstellen, Polizei, Justiz, Gesundheitsämter, Jugendämter, Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, Opferhilfeorganisationen und Krankenkassen, Versorgungsverwaltungen, Staatsanwaltschaften, Gerichte etc..

Zentrale Themen des Arbeitskreises Opferschutz Bonn/Rhein-Sieg sind und waren häusliche und sexualisierte Gewalt, Stalking, Opferschutz bei Gewalttaten, Mobbing,

Unfälle oder sonstige traumatisierende Ereignisse, Kinderschutz, Kriminalprävention, Strafverfolgung, Zeugenbegleitung und anonyme Spurensicherung.
Besonders hervorzuheben ist der Erfolg des Modells der anonymen Spurensicherung nach Sexualstraftaten (ASS). Opfer von sexueller Gewalt erhalten in den mitarbeitenden Krankenhäusern medizinische Hilfe und können gleichzeitig auch die Spuren der Sexualstraftat sichern lassen. Diese werden anonym für 10 Jahre im Rechtsmedizinischen Institut in Bonn gelagert. Damit können, wenn das Opfer sich in diesem Zeitraum für eine Strafanzeige entscheidet, die Spuren der Sexualstraftat in das Verfahren einbezogen werden.
Zurzeit gibt es Bestrebungen das Verfahren der Anonymen Spurensicherung landesweit einzuführen. Erstrebt wird auch eine öffentliche Finanzierung.
Bis September 2014 wurde in 133 Fällen anonyme Spurensicherungspakete beim Rechtsmedizinischen Institut eingelagert. Davon sind mittlerweile 14 Spurensicherungen angefordert worden.

4.2.9 Veranstaltungen des Arbeitskreises Gleichstellung im Rhein-Sieg-Kreis

Die Gleichstellungsbeauftragten der Städte, Gemeinden und des Kreises führten jeweils im Frühjahr und im Herbst eine Veranstaltungsreihe „Betrifft Frauen“ durch. Die Veranstaltungshefte liegen in Rathäusern und im Kreishaus aus und können im Internet eingesehen werden.
Innerhalb dieser Veranstaltungsreihen organisierte die Gleichstellungsstelle mit anderen Gleichstellungsbeauftragten folgende Veranstaltungen:

- Equal Pay Day
  …und raus bist Du? Minijobs und Teilzeit – „fünf vor zwölf“!
- Sag JA zu dir, das Geheimnis eines gesunden Selbstwertgefühls
- Minijob, alles was Recht ist“
  Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht bei geringfügigen Beschäftigten
- Cafe mit „Sahne“, Frühstücksgespräch zum Wiedereinstieg (2 x)
- „Sicher fühlen“ Seminar zur Selbstuntersuchung der Brust

4.2.10 Veranstaltungen zum internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen

Anlässlich des Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen fand am 23.11.2014 eine Gemeinschaftsveranstaltung des Runden Tisches gegen häusliche Gewalt im Rhein-Sieg-Kreis und dem Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten im Rhein-Sieg-Kreis statt. Gezeigt wurde der **Dokumentarfilm „Shortcut to Justice“**
Weitere Programmpunkte waren:
Einführung in den Film durch den Regisseur Daniel Burkholz
Moderierte Gesprächsrunde zum Thema:
„Solidarität von Frauen“
–Möglichkeiten und Grenzen- mit:
Martina Lörsch, Opferschutzanwältin Bonn
Veronika Kendzia, Mitgründerin des Frauenzentrums Troisdorf e.V.
Elisabeth Winkelmeier-Becker, Bundestagsabgeordnete und ehemalige Richterin

4.3 Mitarbeit der Gleichstellungsstelle in weiteren Gremien

- Arbeitskreis der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Bonn/Rhein-Sieg
- Arbeitskreis der Kreisgleichstellungsbeauftragten des Landes NRW

- Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten der Gleichstellungsstellen in NRW
- Facharbeitskreis „Zukunft mit Frauen gestalten“