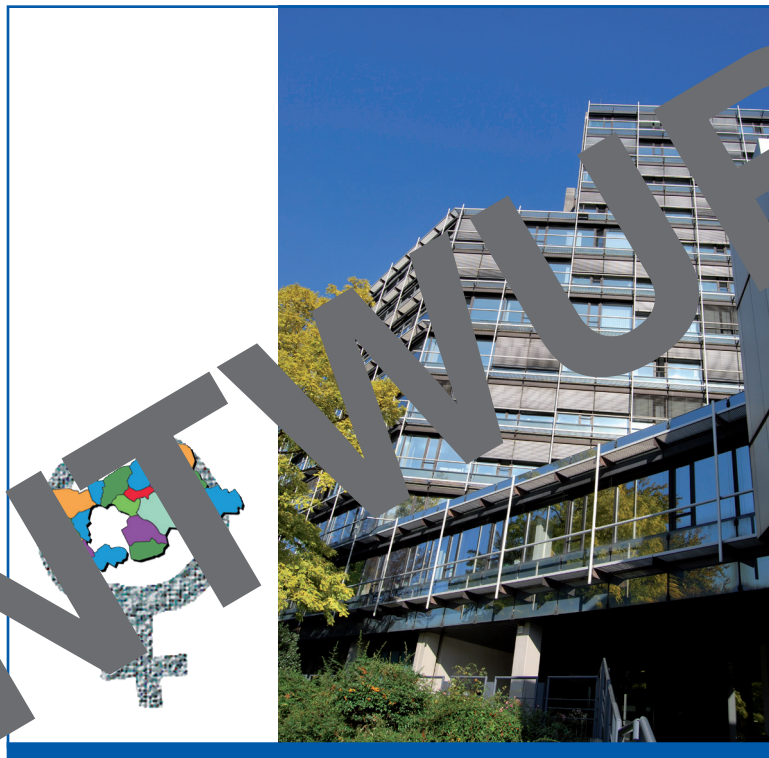


BERICHT DES LANDRATES



gemäß § 4 des

Gleichstellungsplanes

der Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises

Berichtszeitraum: 1. Januar bis 31. Dezember 2016

Bericht des Landrates

gemäß § 4 des **Gleichstellungsplanes** der Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises

Berichtszeitraum: 1. Januar 2016 – 31. Dezember 2016

1.	Allgemeines	2
1.1.	Organisation und Ausstattung der Gleichstellungsstelle	2
1.2.	Ausschuss für Soziales, Gleichstellung und Integration	2
2.	Situation der Beschäftigten der Kreisverwaltung	4
2.1.	Gesamtbeschäftigte der Kreisverwaltung	4
2.2.	Höhergruppierungen/Beförderungen	11
2.3.	Zahl der neu begonnenen Altersteilzeiten	12
3.	Entwicklung auf den Grundlagen des Frauenförderplanes	13
3.1.	Stellenausschreibungen	13
3.2.	Aus- und Fortbildung	14
3.3.	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	16
3.4.	Auswahlverfahren und Stellenbesetzung	17
4.	Tätigkeiten der Gleichstellungsstelle	18
4.1.	Verwaltungsinterne Aufgaben	18
4.2.	Arbeit in externen Netzwerken	20
4.3.	Mitarbeit der Gleichstellungsstelle in weiteren Gremien	24
5.	Bewertung	24

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 9. März 2016 wurde auf dieser Grundlage der fünfte Frauenförderplan der Kreisverwaltung für den Zeitraum 01.01.2016 bis 31.12.2018 verabschiedet.

Nach § 4 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 2016 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 Amtsfrau Heike Mylenbusch (Teilzeit) und der Verwaltungsangestellten Sandra Rondorf (Teilzeit).

Der Gleichstellungsstelle stand 2016 ein Etat in Höhe von 4.500,00 € zur Verfügung.

1.2. Ausschuss für Soziales, Gleichstellung und Integration

Die Arbeit der Gleichstellungsstelle wird vom Ausschuss für Soziales, Gleichstellung und Integration begleitet und unterstützt.

Der Ausschuss für Soziales, Gleichstellung und Integration setzt sich wie folgt zusammen:

21 Mitglieder	9 CDU 5 SPD 3 Bündnis 90 / DIE GRÜNEN 1 FDP 1 DIE LINKE 1 AfD 1 FUW-Piraten
---------------	---

Vorsitzende	Kreistagsabgeordnete	Sigrid Leitterstorf (CDU)
Stellvertreterin	Kreistagsabgeordnete	Cornelia Mazur-Flöer (SPD)
Mitglieder	1. Kreistags- Abg. Gebauer, Katharina (CDU) 2. Kreistags- Abg. Helmes, Hildegard (CDU) 3. Kreistags- Abg. Leitterstorf, Sigrid (CDU) 4. Kreistags- Abg. Schink, Raimund (CDU) 5. Kreistags- Abg. Hurnik, Ivo (CDU) 6. SkB`in Grüner, Lydia</li> <li>7. SkB`in Manstein, Jutta (CDU) 8. SkB`in Diegeler-Mai, Anna (CDU)</li> <li>9. SkB`in Rettig, Alexander (CDU) 10. Kreistags- Abg. Eichner, Harald (SPD) 11. Kreistags- Abg. große Deters, Folke (SPD) 12. Kreistags- Abg. Männig, Nicole (SPD) 13. Kreistags- Abg. Mazur-Flöer, Cornelia (SPD) 14. SkB Degenhardt, Ingo (SPD) 15. Kreistags- Abg. Deussen-Dopstadt, Gabi (Bündnis90 / DIE GRÜNEN) 16. Kreistags- Abg. Gauß, Alexandra (Bündnis90 / DIE GRÜNEN) 17. Kreistags- Abg. Bientreu, Johanna (Bündnis90 / DIE GRÜNEN) 18. Kreistags- Abg. Westig, Nicole (FDP) 19. SKB Droste, Michael (DIE LINKE) 20. SKB Gräbnitz, Karsten (AfD) 21. SKB Weinrich, Herwart (FUW-Piraten)	

Im Ausschuss für Soziales, Gleichstellung und Integration wurden in 2016 folgende Themen vorgestellt:

17.02.2016 Kompetenzzentrum Frau & Beruf Bonn/Rhein-Sieg
hier Meilensteinplanung 2015 – 2018

20.06.2016 Tätigkeiten der Gleichstellungsstelle
hier: Sachstandsbericht

21.09.2016 Fehlende Kinderbetreuung in Integrations- und Sprachkursen

17.11.2016 Regionale und überregionale Entwicklung zur Anonymen Spurensicherung
nach Sexualstraftat

Im Personalausschuss am 16.02.2016 wurden der Bericht des Landrates zum
Frauenförderplan und der Entwurf des Frauenförderplanes vorgestellt.

2. Situation der Beschäftigten der Kreisverwaltung

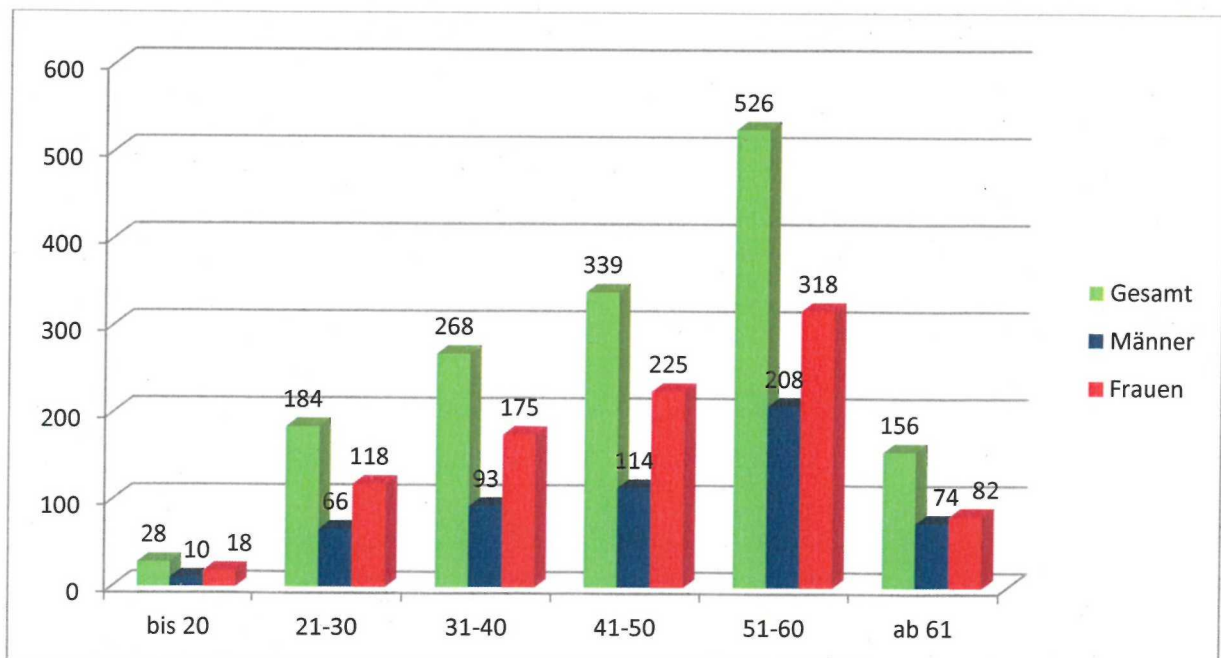
2.1. Gesamtbeschäftigte der Kreisverwaltung

2.1.1. Gesamtbeschäftigte getrennt nach Geschlecht

Im Dezember 2016 waren beim Rhein-Sieg-Kreis insgesamt 1.501 Mitarbeiter/innen beschäftigt, davon 565 Männer (38%) und 936 Frauen (62%).

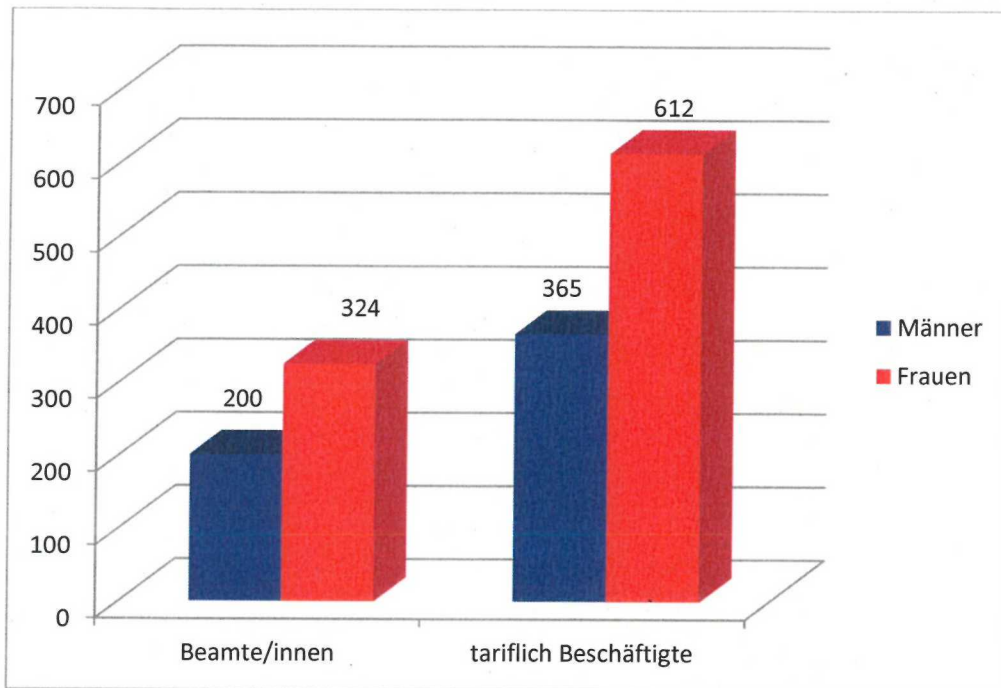


2.1.2. Gesamtbeschäftigte getrennt nach Altersstruktur

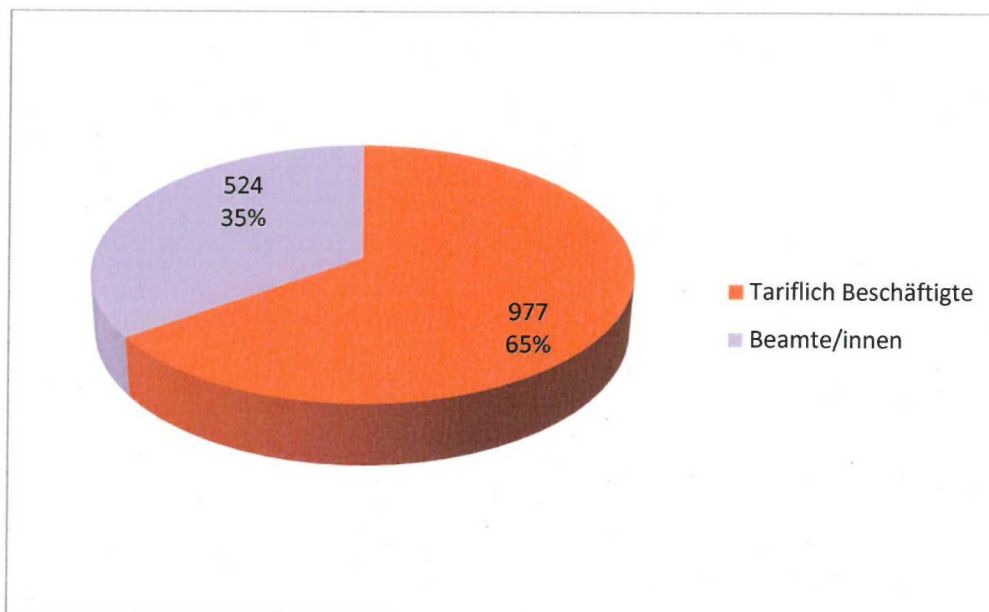


2.1.3. Gesamtbeschäftigte getrennt nach Beschäftigungsart

Die Beschäftigten verteilen sich auf Beamte/innen (524 Personen) und tariflich Beschäftigte (977 Personen) wie folgt:

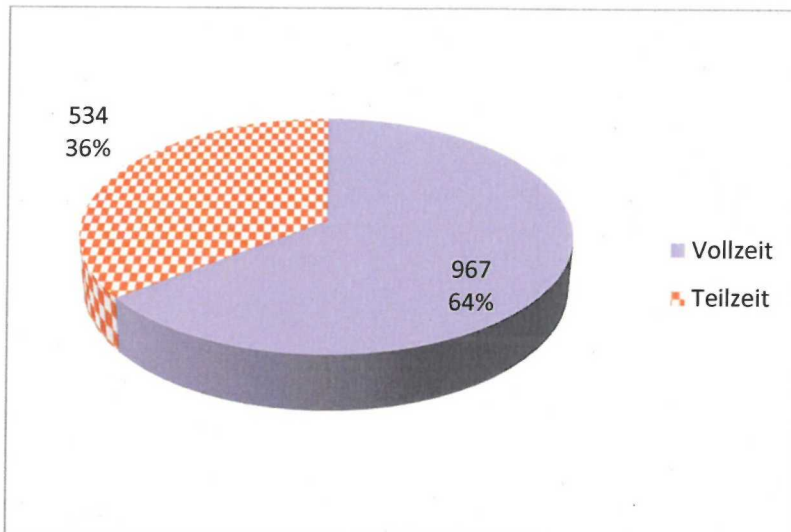


Verteilung nach Beschäftigungsart

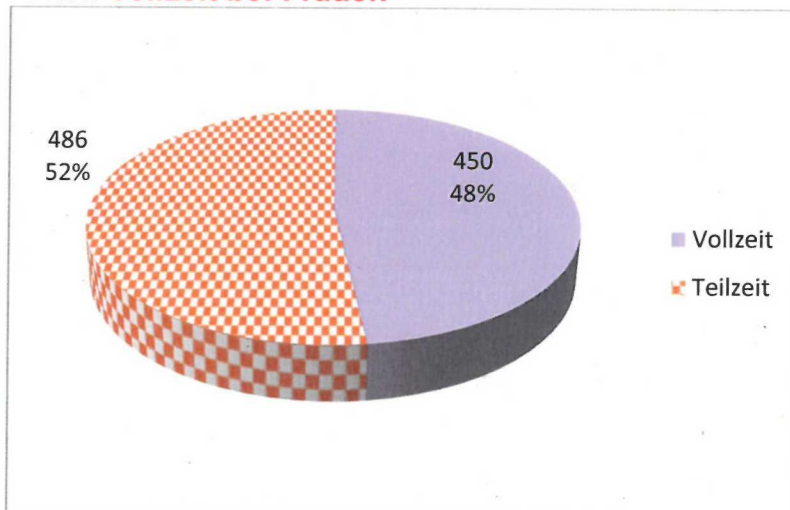


2.1.4. Gesamtbeschäftigte getrennt nach Vollzeit / Teilzeit

Teilzeitbeschäftigung wurde nach wie vor hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen. Von den 1.501 Beschäftigten der Kreisverwaltung waren 534 Mitarbeiter/innen teilzeitbeschäftigt, davon 486 Frauen. Die Teilzeitquote insgesamt lag somit bei 36% (im Vorjahr 34%), davon 91% Frauen.

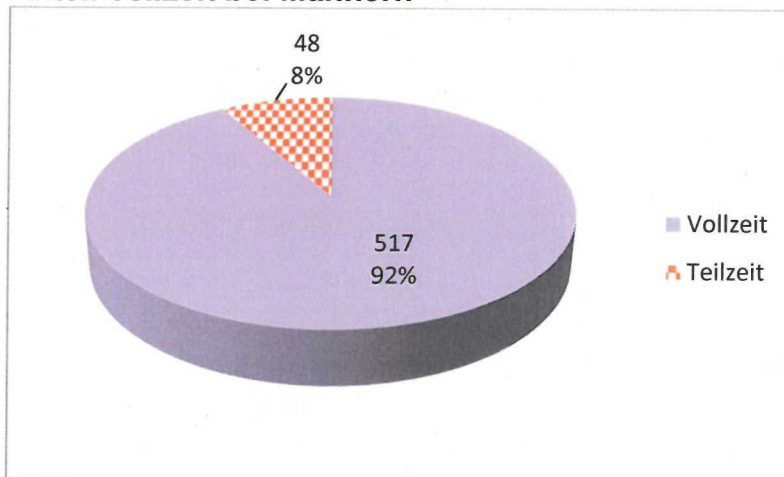


Anteil Teilzeit bei Frauen



Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen ist im Vergleich zum Vorjahr um 2% gestiegen.

Anteil Teilzeit bei Männern



Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer ist im Vergleich zum Vorjahr um 2% gestiegen.

2.1.5. Gesamtbeschäftigte getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

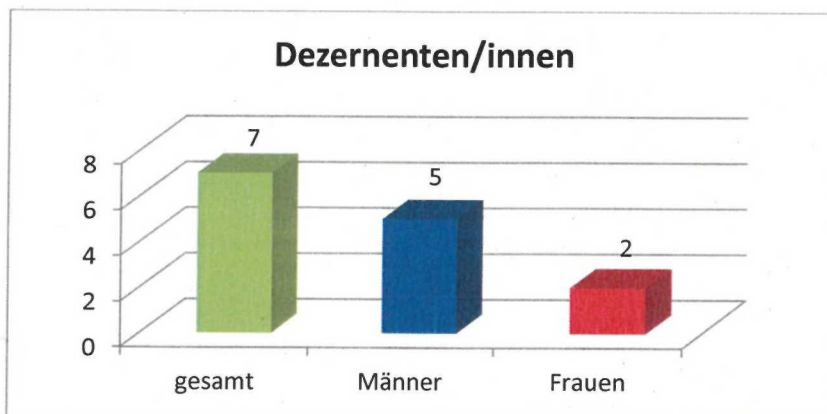
Besoldungsgruppe	gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Azubi mD	16	4	12	75%
Azubi gD	18	6	12	67%
mittlerer Dienst				
A6	27	7	20	74%
A7	18	5	13	72%
A8	48	13	35	73%
A9 mD	49	18	31	63%
Gesamt:	142	43	99	70%
gehobener Dienst				
A9 gD	45	17	28	62%
A10	53	19	34	64%
A11	77	27	50	65%
A12	66	25	41	62%
A13 gD	26	17	9	35%
Gesamt:	267	105	162	61%
höherer Dienst				
A13 hD	9	5	4	44%
A14	39	18	21	54%
A15	19	10	9	47%
A16	7	5	2	29%
B2	6	4	2	33%
B5	1	0	1	100%
Gesamt:	81	42	39	48%

Tariflich Beschäftigte – Gliederung nach Entgeltgruppen

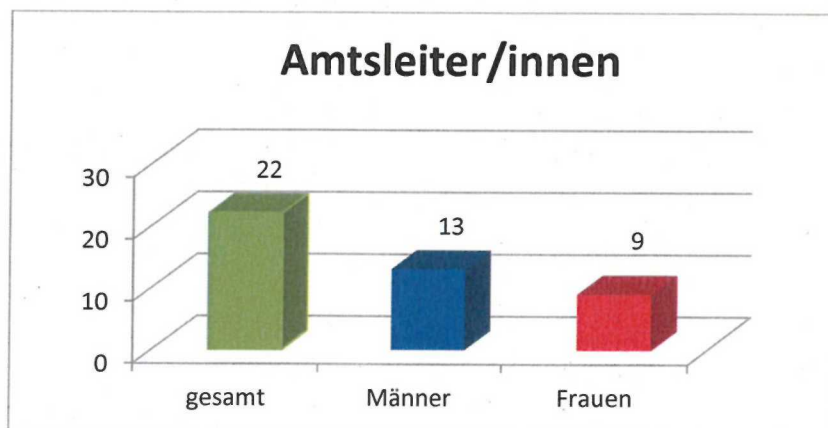
Entgeltgruppe	gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Azubis	6	2	4	67%
EG 1	0	0	0	0%
EG 2	7	0	7	100%
EG 3	10	6	4	40%
EG 5	145	43	102	70%
Gesamt:	168	51	117	70%
mittlerer Dienst				
EG 6	156	42	114	73%
EG 8	133	41	92	69%
Gesamt:	289	83	206	71%
gehobener Dienst				
EG 9	179	92	87	49%
EG 10	54	28	26	48%
EG 11	59	23	36	61%
EG 12	61	43	18	30%
Gesamt:	353	186	167	47%
höherer Dienst				
EG 13	27	9	18	67%
EG 14	27	4	23	85%
EG 15	9	2	7	78%
AT	6	6	0	0%
Gesamt:	69	21	48	70%

Entgeltgruppe	gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
S-Gruppen (Sozial- und Erziehungsdienst)				
S 04	9	0	9	100%
S 12	53	16	37	70%
S 13	1	0	1	100%
S 14	34	8	26	76%
S 15	1	0	1	100%
Gesamt:	98	24	74	76%

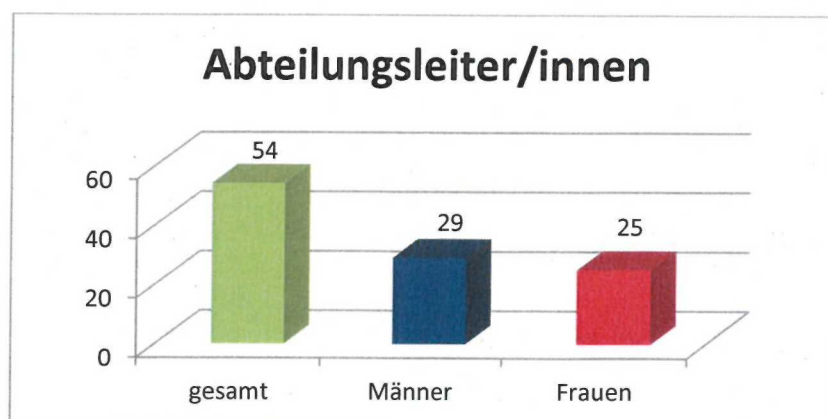
2.1.6. Gesamtbeschäftigte getrennt nach Leitungsfunktionen : Dezernate, Ämter, Abteilungen, Sachgebiete



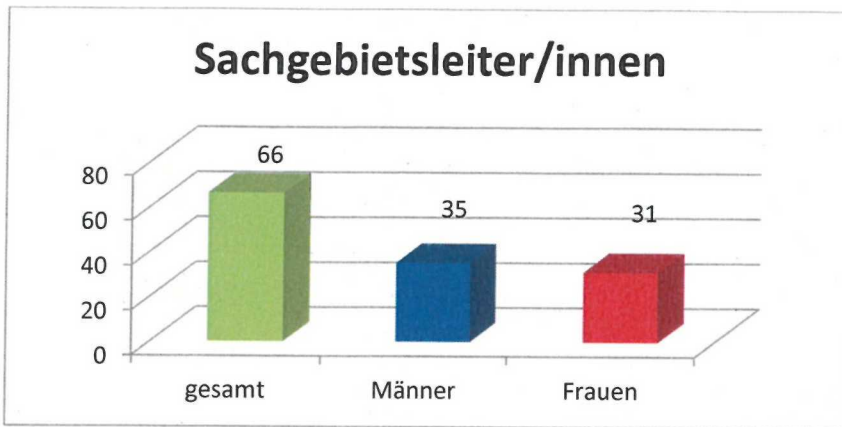
Frauenanteil 28,57%
(unverändert zum Vorjahr)



Frauenanteil 40,91%
(im Vorjahr 34,78%)



Frauenanteil 46,30%
(im Vorjahr 44,44%)

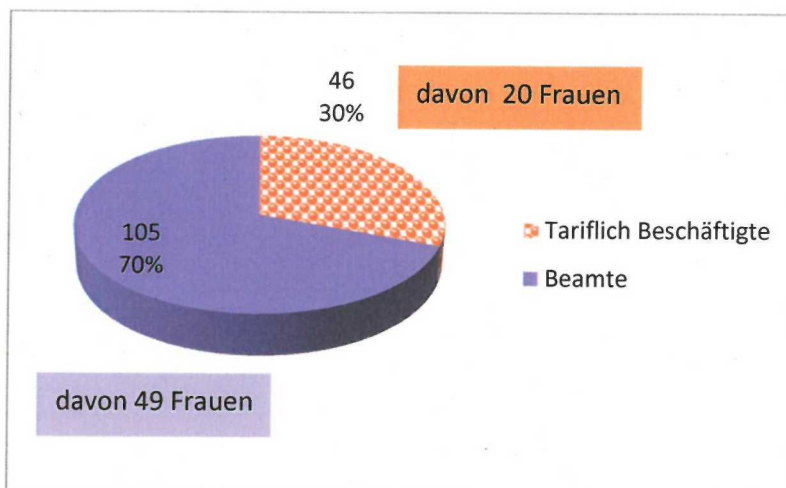


Frauenanteil 46,97%
(im Vorjahr 46,15%)

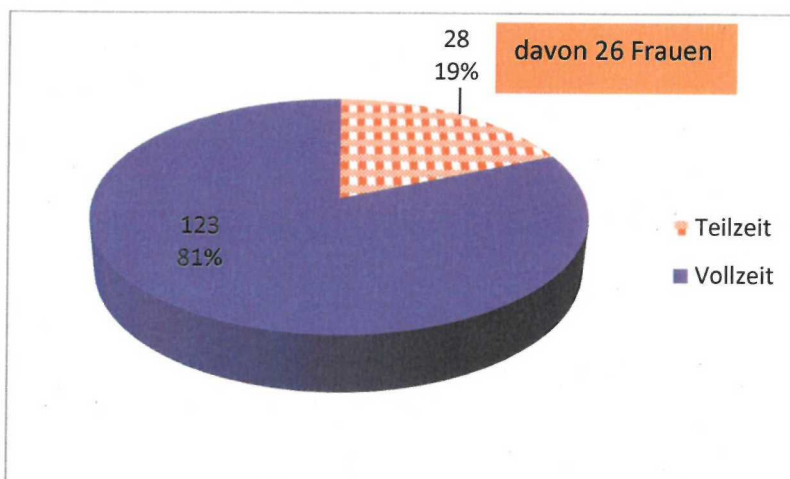
Der Frauenanteil bei den Führungsstellen betrug insgesamt 44,97%.

Zwei Führungsstellen (eine Abteilungsleiterstelle und eine Sachgebietsleiterstelle) werden von jeweils zwei Frauen im Jobsharing wahrgenommen.

Die insgesamt 151 Führungskräfte unterteilten sich in 105 Beamte/innen und 46 tariflich Beschäftigte. Die Frauenanteile betrugen bei den Beamten/innen 46,67% und bei den tariflich Beschäftigten 43,48%.

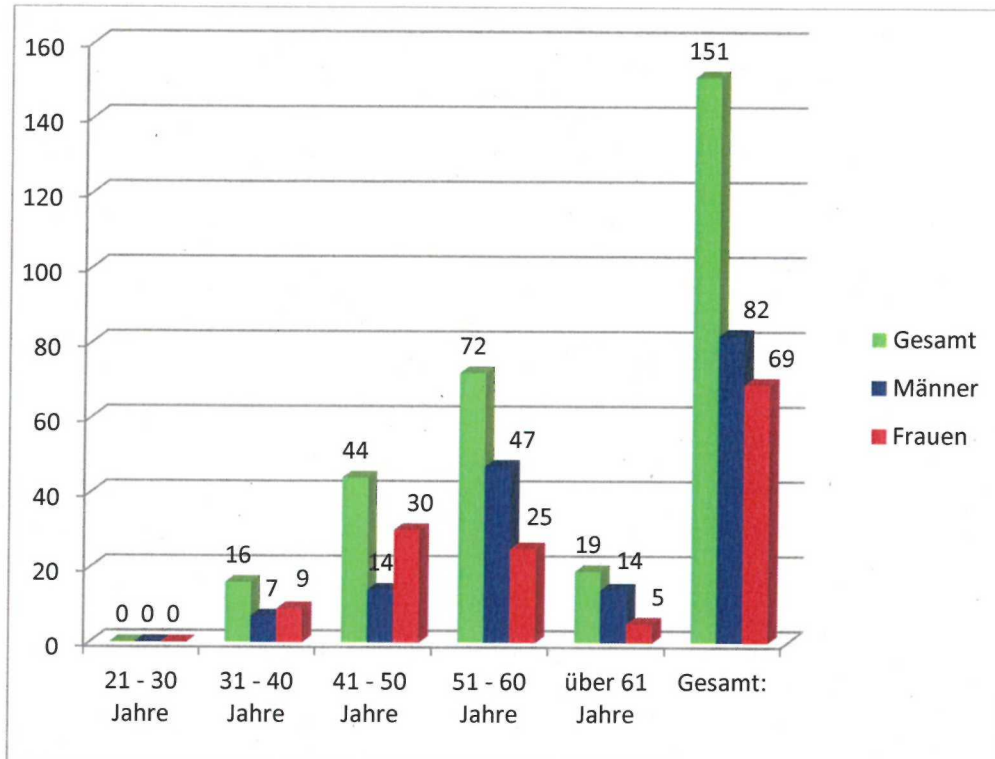


Von den 151 Führungskräften nahmen 28 Personen Teilzeit in Anspruch, davon 26 Frauen. Das entsprach einem Anteil von 93% (Vorjahr 88%).



Führungskräfte nach Altersstruktur

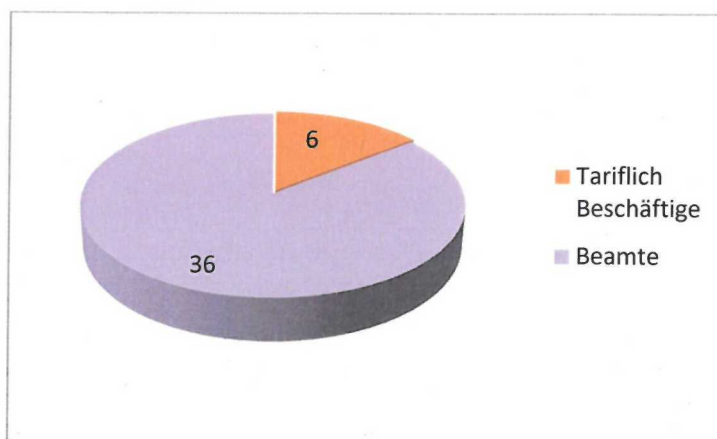
Alter	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
21 - 30 Jahre	0	0	0	0%
31 - 40 Jahre	16	7	9	56%
41 - 50 Jahre	44	14	30	68%
51 - 60 Jahre	72	47	25	35%
über 61 Jahre	19	14	5	26%
Gesamt:	151	82	69	46%



2.1.7 Auszubildende

Neben den „klassischen“ Ausbildungen im Verwaltungsbereich bietet der Rhein-Sieg-Kreis auch Ausbildungsplätze als Kauffrau/-mann für Büromanagement, als Vermessungstechniker/in, Vermessungsoberinspektoranwärter/in und als Lebensmittelkontrollleur/in, Hygienekontrollleur/in an.

Im Berichtszeitraum befanden sich insgesamt 42 Personen in Ausbildung, davon 29 Frauen. Das entsprach einem Anteil von 69%



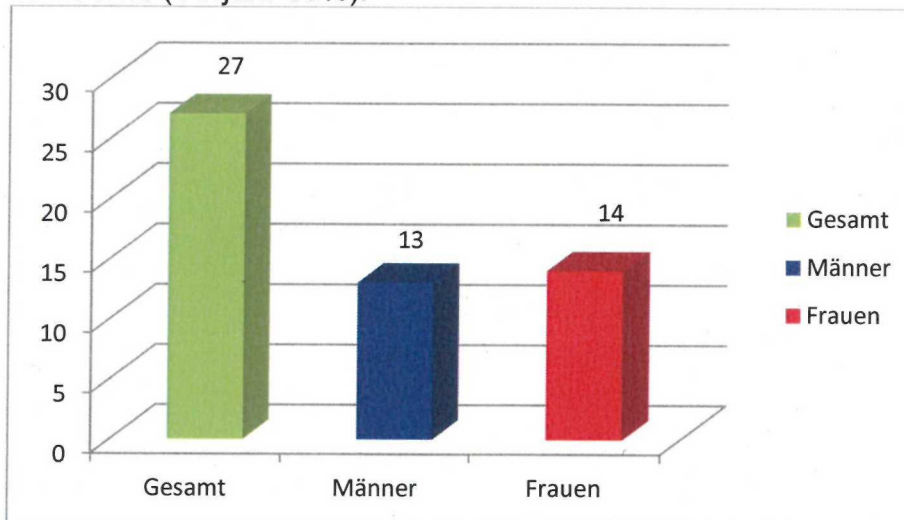
Auszubildende getrennt nach der Altersstruktur

Alter	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
bis 20 Jahre	24	9	15	63%
21-30 Jahre	13	1	12	92%
31-40 Jahre	5	3	2	40%
41-50 Jahre	0	0	0	0%
insgesamt:	42	13	29	69%

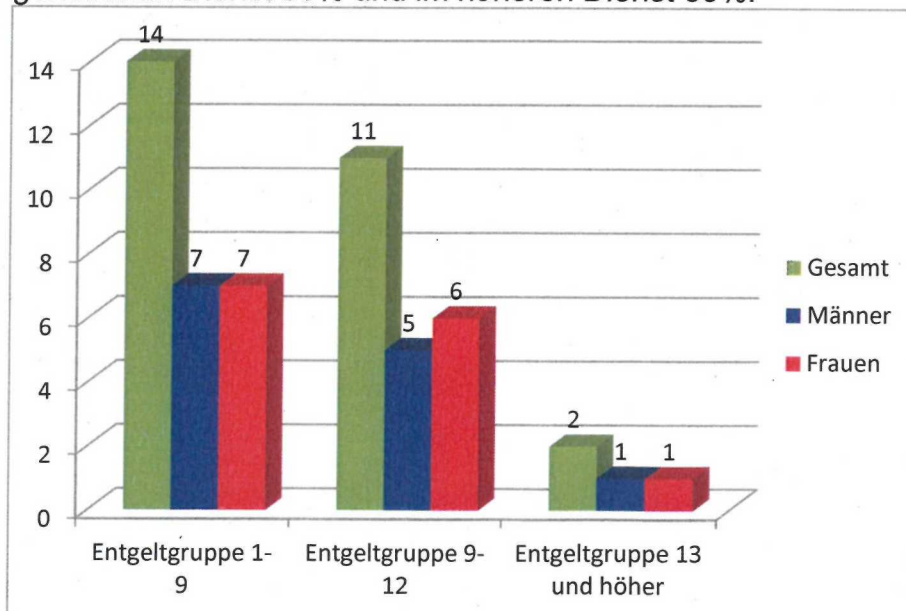
2.2. Höhergruppierungen / Beförderungen

2.2.1. Höhergruppierungen

Im Berichtsjahr 2016 betrug der Anteil der Frauen an den Höhergruppierungen insgesamt 52% (Vorjahr 69%).

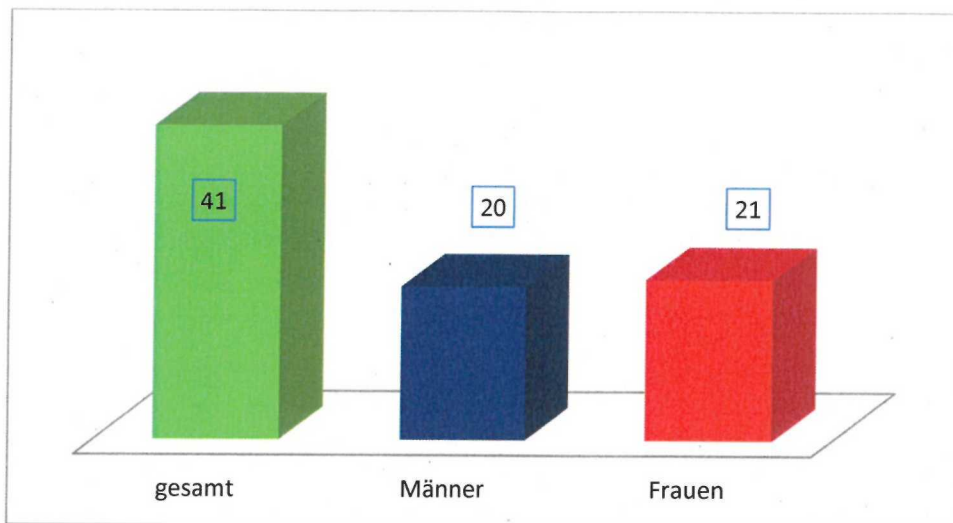


Bei den Höhergruppierungen betrug der Anteil der Frauen im mittleren Dienst 50%, im gehobenen Dienst 55% und im höheren Dienst 50%.

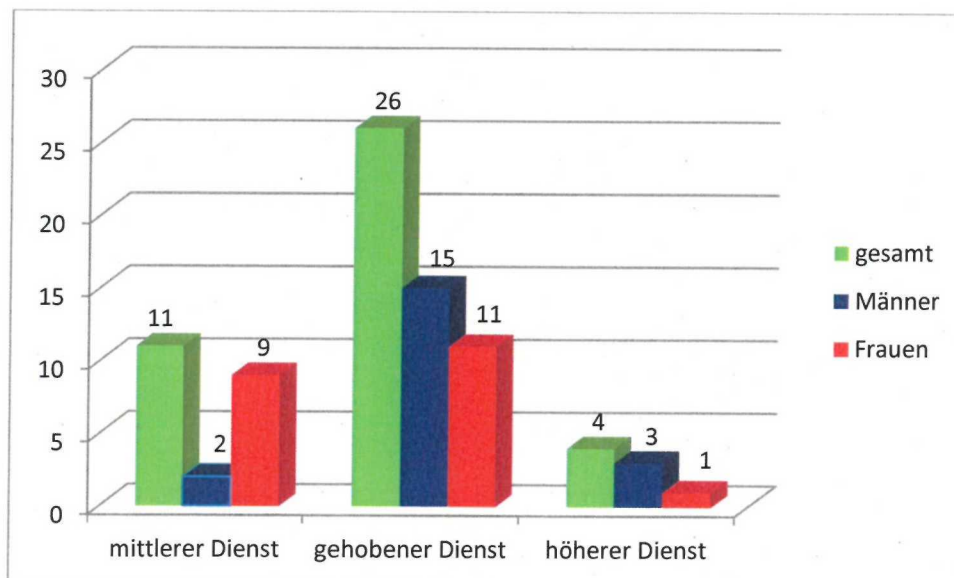


2.2.2. Beförderungen

Bei den Beförderungen des Jahres 2016 betrug der Anteil der Frauen 51% (im Vorjahr 46%).



Getrennt nach den einzelnen Laufbahnen betrug der Frauenanteil bei den Beförderungen im mittleren Dienst 82% (Vorjahr 75%), im gehobenen Dienst 42% (Vorjahr 50%) und im höheren Dienst 25% (Vorjahr 17%).



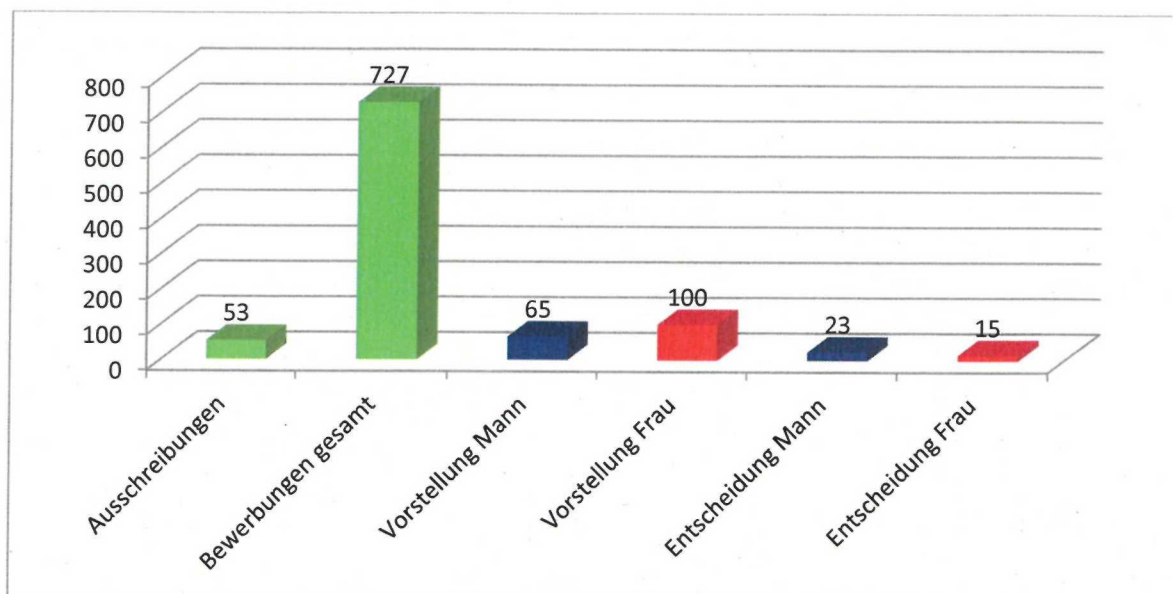
2.3. Zahl der neu begonnenen Altersteilzeiten

Im Jahr 2016 haben 7 Tarifbeschäftigte und 1 Beamter neu mit der Altersteilzeit begonnen.

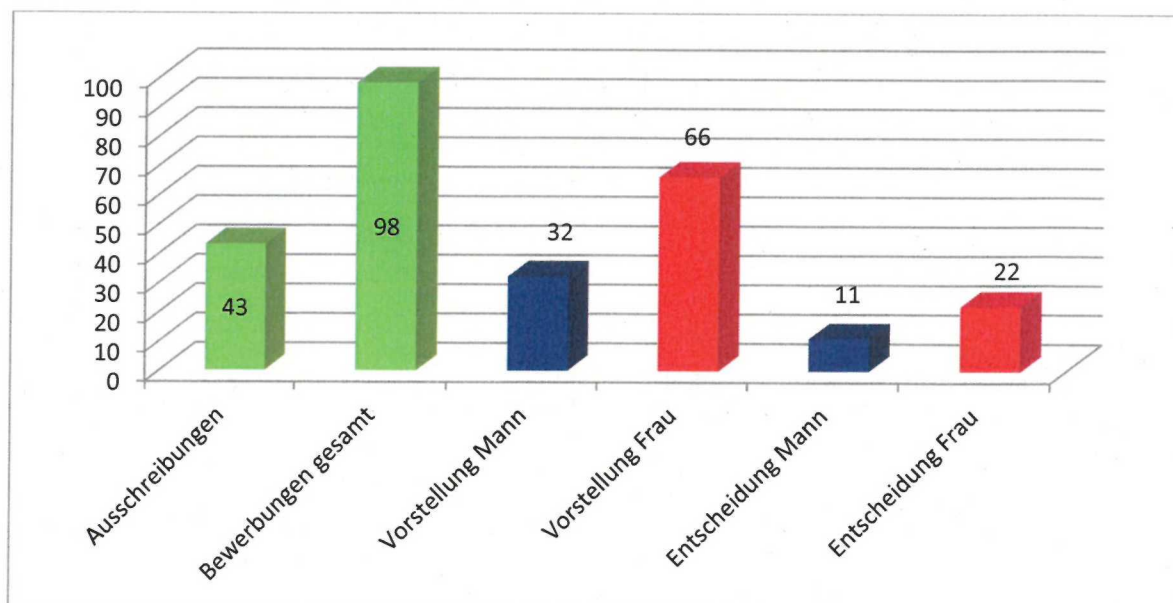
3. Entwicklung auf den Grundlagen des Frauenförderplanes

3.1. Stellenausschreibungen

Es wurden 2016 insgesamt 53 Stellen extern ausgeschrieben, worauf 727 Bewerbungen eingegangen sind. Zu Vorstellungen wurden insgesamt 165 Bewerber/innen eingeladen, der Frauenanteil betrug dabei 61%. Bei den Einstellungen lag der Frauenanteil bei 39%. 15 externe Stellenausschreibungen blieben in 2016 erfolglos bzw. wurden erneut ausgeschrieben.



Intern wurden 2016 insgesamt 43 Stellen ausgeschrieben. Auf die Ausschreibungen sind insgesamt 98 Bewerbungen eingegangen. Zu Vorstellungen wurden 98 Bewerber/innen eingeladen, der Frauenanteil betrug dabei 67%.



Von insgesamt 43 Stellen wurden 22 mit Frauen besetzt (davon 2 Stellen im Jobsharing), 11 mit Männern, 12 Stellen konnten intern nicht besetzt werden. Die Erfolgsquote von Frauen lag somit bei 51%.

Übersicht interne Stellenausschreibungen nach Entgelt-/Besoldungsgruppen:

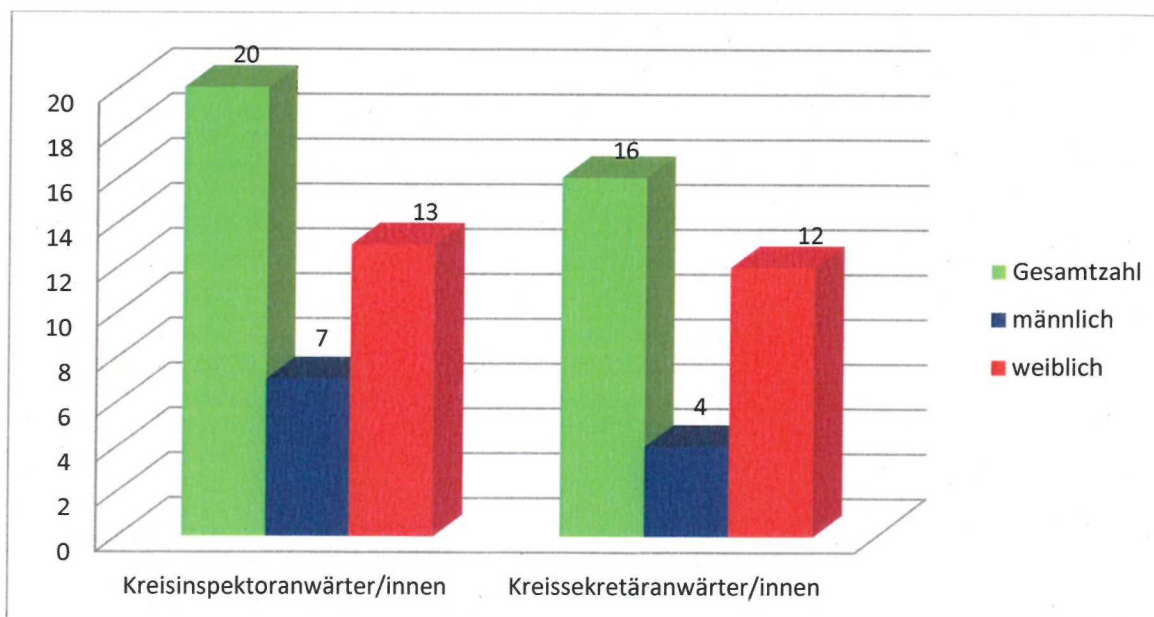
Stellenwert	ausgeschriebene Stellen	besetzte Stellen	davon besetzt mit Mann	davon besetzt mit Frau	Frauen
EG 5	2	1	0	1	50%
EG 6 / A7	2	2	0	2	100%
EG8 / A 8	6	4	2	2	33%
EG 9 / A 9mD	5	1	1	0	0%
EG 9 / A 10	3	2	0	2	67%
EG 10 / A 11	13	10	4	6	46%
EG 11 / A 12	8	8	1	9	113%
EG 12 / A 13gD	4	3	3	0	0%
EG 13 / A 13hD	0	0	0	0	/
EG 14/ A 14	0	0	0	0	/
EG 15/ A 15	0	0	0	0	/
Gesamt:	43	31	11	22	51%

3.2. Aus- und Fortbildung

3.2.1. Ausbildung

3.2.1.1. Ausbildung nach Laufbahngruppen

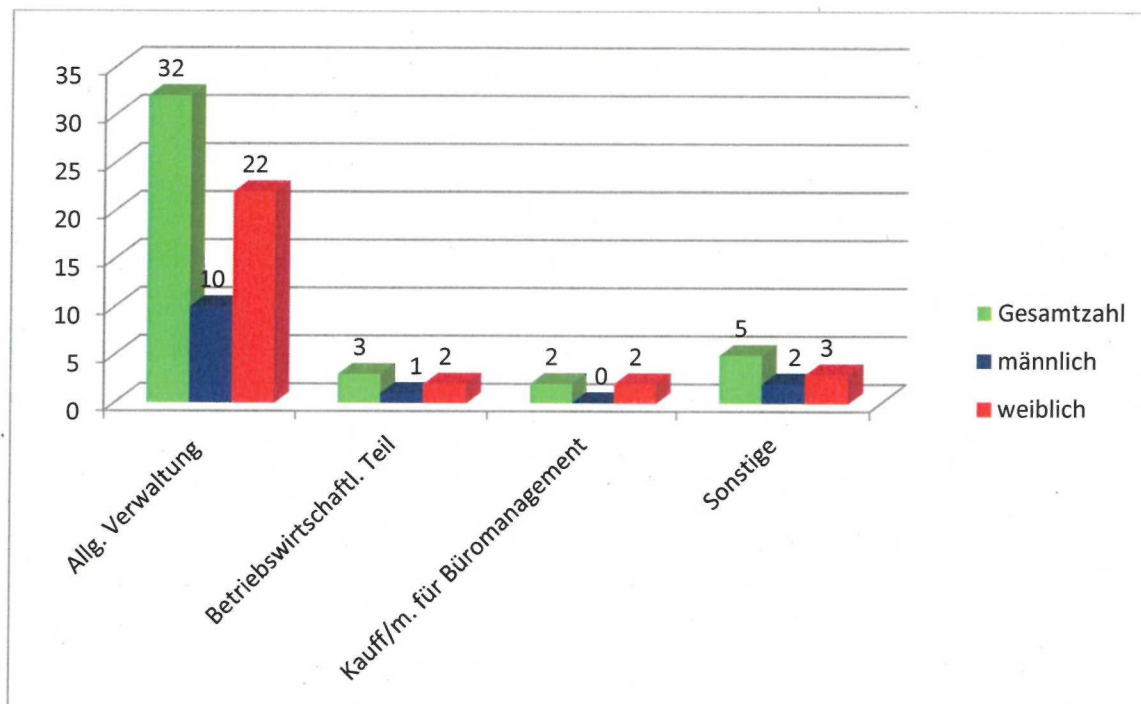
Im Berichtsjahr 2016 betrug der Frauenanteil bei der Ausbildung im gehobenen nicht-technischen Verwaltungsdienst 65% und im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst 75% (ausschließlich Beamte/innen).



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.

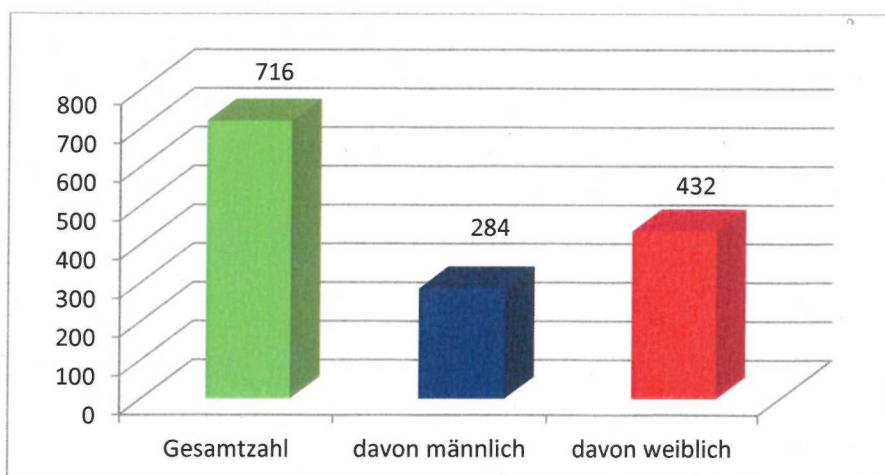
Die Ausbildung des gehobenen Dienstes ermöglicht zudem den Schwerpunkt "Betriebswirtschaft".



3.2.2. Fortbildung

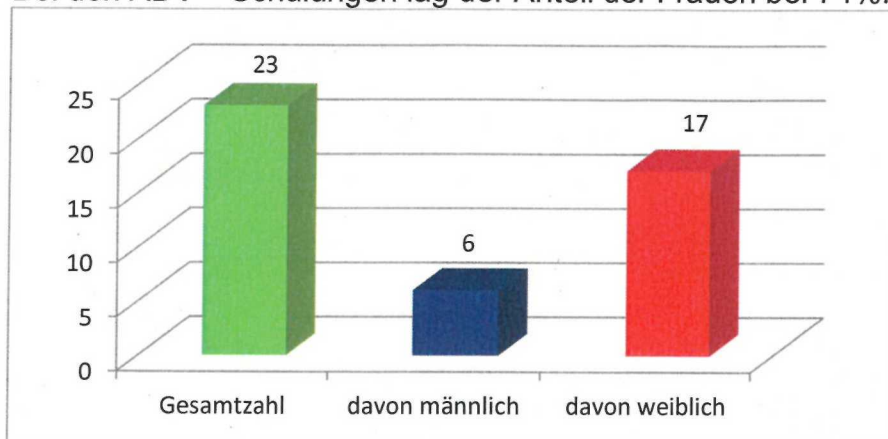
3.2.2.1. Fortbildung allgemein

Der Anteil der Frauen an allgemeinen Fortbildungsveranstaltungen lag in 2016 bei 60%.



3.2.2.2. ADV – Fortbildung

Bei den ADV – Schulungen lag der Anteil der Frauen bei 74%.



3.2.2.3. Hausinterne Fortbildung

Im Jahr 2016 fanden folgende hausinterne Fortbildungen statt:

Datenschutz
Beihilfe-Seminar
Rhetorik
Erfolgsstrategien
Interkulturelle Trainingsreihe
Umgang mit Suchtproblemen
Resilienz
Anti-Korruption
Verständliche Sprache
Führungskräfteschulung
Psychische Auffälligkeiten
Führungskräfteschulung
Ordnungswidrigkeiten
Fit für Perspektiven
Ordnungswidrigkeiten

Insgesamt nahmen daran 132 Männer und 243 (65%) Frauen teil.

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	11	0	11	100%	4	0	4	100%	11	0	11	100%
Tarifbeschäftigte	8	0	8	100%	4	0	4	100%				
Gesamt	19 Frauen / 0 Männer				8 Frauen / 0 Männer				11 Frauen / 0 Männer			

- 11 Väter haben jeweils 2 Monate Elternzeit in Anspruch genommen,
- 3 Väter = 3 Monate
- 2 Väter = 6 Monate
- 1 Vater = 1 Monat

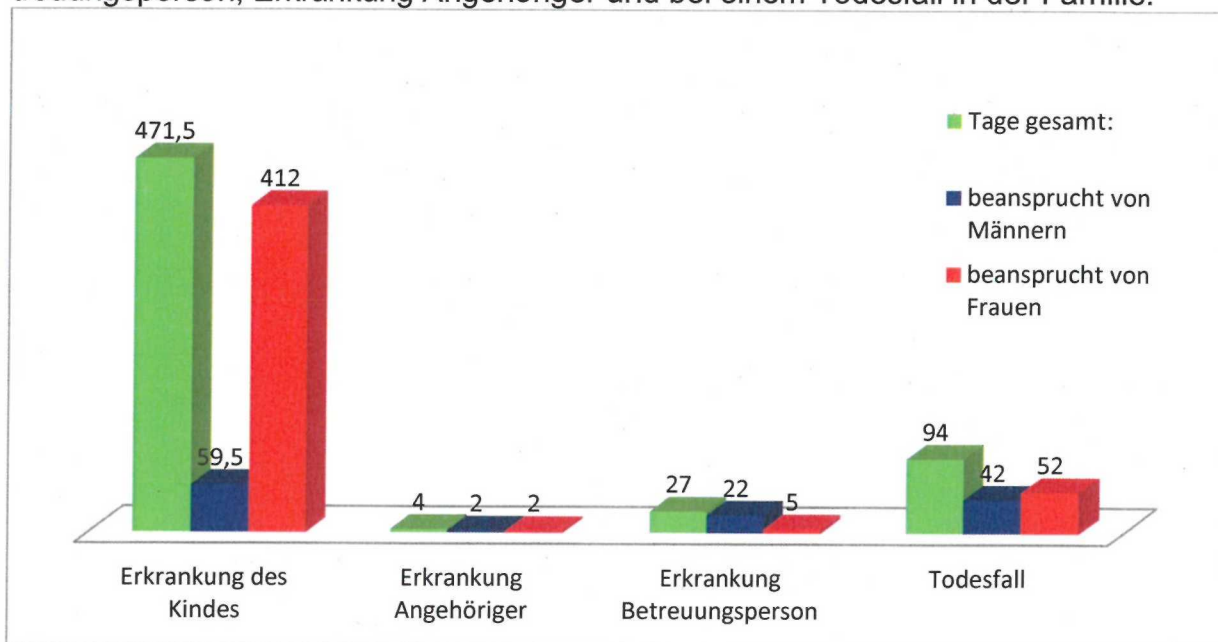
32 Frauen bzw. Mütter hatten in 2016 (ganz oder teilweise) Elternzeit, ohne dabei eine Teilzeitbeschäftigung auszuüben.

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

In 2016 sind 14 Frauen aus der Beurlaubung oder Elternzeit zurückgekehrt.

3.3.3. Sonderurlaub

Sonderurlaub wurde 2016 an insgesamt 471,5 Tagen in Anspruch genommen, 412 Mal von Frauen, 59,5 Mal von Männern. Dies entsprach einem Anteil der Frauen von 79%. 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 2016 waren insgesamt 46 Heim- und Telearbeitsplätze eingerichtet, hiervon 39 für Frauen. Die Tele- und Heimarbeit wurde somit zu 85% von Frauen wahrgenommen.

3.4. Auswahlverfahren und Stellenbesetzung

Die formalen Anforderungen an Stellenausschreibungen, die im Frauenförderplan festgelegt sind, wurden auch im Berichtszeitraum 2016 eingehalten. Die Ausschreibungen enthielten, sofern es sich um Vollzeitstellen handelte, einen Hinweis darauf, dass die vakante Stelle auch im Rahmen des Jobsharing besetzt werden kann.

4. Tätigkeiten der Gleichstellungsstelle

4.1 Verwaltungsinterne Aufgaben:

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. In vielen Familien gehen beide Partner einer Erwerbstätigkeit nach, gleichzeitig steigt die Anzahl der Alleinerziehenden. Die Kombination aus Berufstätigkeit, die auch Anforderungen an Flexibilität stellt, und verantwortlicher Familienzeit mit begrenzten Betreuungsmöglichkeiten stellen 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

Da die Beschäftigten der Kreisverwaltung den vorübergehenden Betreuungsengpass am Arbeitsplatz managen, hat sich die Gleichstellungsstelle in 2015 dazu entschlossen, das Eltern-Kind-Arbeitszimmer mit bürotechnischer Ausstattung und kindgerechten Spielecke in ein mobiles Eltern-Kind-Zimmer umzuwandeln. Das hierfür zusammengestellte mobile Set, enthält ein Reisebettchen mit Bettwaren, ein Hochstuhl, ein Türgitter und diverse Spielsachen. Das Set kann mit Hilfe eines Transportwagens schnell und flexibel überall dort zum Einsatz kommen, wo es akut gebraucht wird. Die Außenstellen verfügen ebenfalls über diese Ausstattung.

4.1.3.2 Ferienspielaktionen in den Oster – Sommer - und Herbstferien

Auch 2016 wurde eine Kooperationsvereinbarung zwischen der Stadt Siegburg (Amt für 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 50 Euro pro Woche.

2016 nahmen 10 Kinder der Beschäftigten an den Aktionen teil. Auch in diesem Jahr erhielt die Gleichstellungsstelle wieder von Kindern und Eltern ausnahmslos 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 ein entsprechendes Formblatt zum Patenvertrag sind im Intranet eingestellt.

4.1.4 Veröffentlichungen der Gleichstellungsstelle in der hausinternen Informationszeitschrift „Kreishauspiegel“

In 2016 gab es folgende Artikel der Gleichstellungsstelle:

Themen:

- Häusliche Gewalt – auch ein Thema in unserer Kreisverwaltung
- 30 Jahre Gleichstellungsarbeit in der Kreisverwaltung
- Berufliche Machtspiele zwischen Männern und Frauen
- Boys' Day und Girls' Day am 28.04.2016 in der Kreisverwaltung
- Familienleben in Chicago
Unsere Kollegin Josi Kollmann, die für ein halbes Jahr mit ihrer Familie in Chicago lebt, berichtet: Alltag auf Zeit am Lake Michigan
- Alles an einem Platz: Das mobile Eltern-Kind-Zimmer für den Arbeitsplatz
- Nein zu Gewalt gegen Frauen!
- Väter in der Kreisverwaltung

- Veranstaltungshinweise
- Begrüßung neugeborener Kinder von Eltern in der Kreisverwaltung

4.1.5 Frauen- Netzwerk

Die Gleichstellungsstelle organisierte folgende Treffen für die Mitarbeiterinnen der Kreisverwaltung:

- Führung über den jüdischen Friedhof in Siegburg
- Interaktiver Workshop: „Starke Stimme und stark im beruflichen Gespräch. So sprechen Sie klar, kompetent und positiv.“

Diese Treffen fanden außerhalb der Dienstzeiten statt.

4.1.6 Aktivitäten zum Thema Gesundheit

Für interessierte Bürgerinnen und Mitarbeiterinnen der Kreisverwaltung wurde am 07.09.2016 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 Arbeit in externen Netzwerken

4.2.1 Rückkehr in den Beruf

Den Gleichstellungsbeauftragten der Städte, der Gemeinden und der Kreisverwaltung ist die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen besonders wichtig.

Der Grund hierfür liegt darin, dass das Interesse an der Veranstaltungsreihe, deren Fokus auf dem beruflichen Wiedereinstieg liegt, in der Vergangenheit kontinuierlich gewachsen ist. 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 ausgestiegen sind, sowie für jene Frauen, die über mehrere Jahre hinweg Familienaufgaben wahr genommen haben.

Für diese Frauen bieten die Gleichstellungsbeauftragten im Rhein-Sieg-Kreis mit der Beauftragten für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit ungezwungene Workshops in Cafés an. Ziel ist es, den Frauen eine erste Information zu geben.

In Siegburg fanden die Treffen am 14. April und am 27. Oktober 2016 statt.

4.2.2 Bonner Frauenwoche

Die Bonner Frauenwoche fand vom 27.06.2016 bis zum 01.07.2016 in den Räumlichkeiten der Agentur für Arbeit in Bonn statt.

In halb - bzw. ganztägigen Workshop-Angeboten wurden folgende Themen bearbeitet:

- Eintrittskarte zum neuen Job (Bewerbungsunterlagen)
- Studiert für nix – das kann nicht sein! (Beratung Akademikerinnen)
- Wiedereinstieg durch Existenzgründung
- Starke Stimme – stark im Job! (Stimmtraining)

- Aus Rückschlägen lernen!
- Zu Jobbeginn die richtigen Signale senden
- Blackbox (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 Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bonn / Rhein-Sieg

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bonn / Rhein-Sieg startete zum 01.01.2012 und erhielt am 01.09.2015 bis zum 31.08.2018 bereits eine zweite Landesförderung. 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 Informationen können der Internetseite

[www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Bonn Rhein-Sieg](http://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 in 2016 hat die Gleichstellungsstelle wieder Angebote für Mädchen und Jungen, in Kooperation mit dem Kreisjugendamt, zum Girls`- und Boys` Day bereitgestellt. Insgesamt nahmen 8 Mädchen und 11 Jungen an einem gruppenpädagogischen Angebot zum Thema Berufswahlorientierung teil und erhielten Einblick in verschiedene Bereiche der Kreisverwaltung, in denen das jeweils andere Geschlecht üblicherweise seltener vertreten ist.

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 in 2016 zwei Mädchenberufsbörsen zur Berufswahlorientierung und Lebensplanung statt. Am 09.11.2016 eine im Jugendzentrum Matchboxx in Sankt Augustin und am 16.11.2016 im Jugendzentrum Sankt Martin in Rheinbach. Die Gesamtschulen, 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 2015 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, das Jugendamt und die Gleichstellungsstelle des Rhein-Sieg-Kreises an.

Dank der Fördergelder des Landes Nordrhein-Westfalen wurde in 2016 folgendes Projekt realisiert:

Internationale Broschüre „Häusliche Gewalt“

— Neugestaltung, inhaltliche Aktualisierung und Erweiterung der 2003 vom Runden Tisch gegen häusliche Gewalt im Rhein-Sieg-Kreis herausgegebenen mehrsprachigen Informationsbroschüre für Betroffene „Information – Häusliche Gewalt“

Die Broschüre wurde für die Information und Beratung von Flüchtlingsfrauen um die Übersetzung in Arabisch und in Französisch ergänzt. Um auf den seit 2003 gesunkenen Bedarf an der russischen Übersetzung zu reagieren und somit die Broschüre übersichtlicher, dünner und kostengünstiger zu gestalten, wurde bei der Neugestaltung auf eine Übersetzung in Russisch verzichtet.

„Der Runde Tisch gegen häusliche Gewalt aus dem Rhein-Sieg-Kreis“ befasste sich 2016 u.a. --mit folgenden Themen:

- Werdegang und Entwicklung des Runden Tisches seit der Verabschiedung des Gewaltschutzgesetzes im Jahr 2002
- Die Arbeit mit Flüchtlingsfrauen
Vorstellung des Kommunalen Integrationszentrums
- Vorstellung der Sozialberatung SOLWODI
- Vorstellung des Projektes „Beratung und Begleitung für Frauen mit Fluchterfahrung“ vom SkF
- Vorstellung der psycho-sozialen Prozessbegleitung
- Landesantrag 2017

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 Therapeutinnen und Therapeuten, Beratungsstellen, Kliniken und Gleichstellungsstellen, Polizei, Justiz, Gesundheitsämtern, Jugendämtern,

Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten, Opferhilfeorganisationen und Krankenkassen, Versorgungsverwaltungen, Staatsanwaltschaften, Gerichten 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.

Seit 2015 erhalten örtliche Kooperationen zu ASS eine befristete landesweite Unterstützung. Davon konnten im Raum Bonn/Rhein-Sieg u.a. die Neuerarbeitung von Untersuchungsleitfäden und Musterdokumentationen, die Fortbildung für Pflegekräfte, die Öffentlichkeitsarbeit und anteilige Lagerungskosten finanziert werden.

Conny Schulte vom Arbeitskreis Opferschutz Bonn/Rhein-Sieg gehört einer temporären landesweiten Koordinierungsstelle zum Thema ASS an, die örtliche Kooperationen berät und bei der Entwicklung von Modellen unterstützt. Bis März 2017 sollen landesweite Standards zum Thema ASS im Land NRW entwickelt werden, eine flächendeckende Umsetzung erfolgt im Laufe des nächsten Jahres.

Aufgrund der langjährigen Erfahrungen, der intensiven Arbeit und der guten Zusammenarbeit in der Region sind wesentliche Impulse für die landesweite Etablierung der Anonymen Spurensicherung aus der Region Bonn/Rhein hervorgegangen. Das vom AK Opferschutz erarbeitete Verfahren hat Vorbildfunktion und dient als Modell für das Land NRW.

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 lagen in Rathäusern und im Kreishaus aus und konnten im Internet eingesehen werden.

Innerhalb dieser Veranstaltungsreihen organisierte die Gleichstellungsstelle mit anderen Gleichstellungsbeauftragten folgende Veranstaltungen:

- **Dr. Peter Modler** – Berufliche Machtspiele zwischen Männern und Frauen
300 BesucherInnen in der Hochschule Sankt Augustin
- Die Rolle der Frau im Märchen
- Café mit „Sahne“, Frühstücksgespräch zum Wiedereinstieg (2 x)
- „Sicher fühlen“ Seminar zur Selbstuntersuchung der Brust
- **Melanie Vogel**- New Work- Veränderungen in der Arbeitswelt. Wie kann es gelingen?
- Bewerben mit Facebook, Xing und Co – Wirkungsvolles Selbstmarketing mit sozialen Netzwerken

4.2.10 Veranstaltungen zum internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen

Der Runde Tisch gegen häusliche Gewalt im Rhein-Sieg-Kreis und der Arbeitskreis der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten kooperieren jährlich bei einer Veranstaltung zum 25. November, dem internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen.

In diesem Jahr fand eine Straßenaktion statt. Die Gleichstellungsbeauftragten im Rhein-Sieg-Kreis verteilten in ihren Kommunen mit ihren NetzwerkpartnerInnen vor Ort bedruckte faltbare Stofftaschen mit Informationsmaterial.

Ziel der jährlichen Aktion ist die Ächtung von Gewalt, die Verbesserung des Schutzes bei häuslicher Gewalt, die Etablierung verlässlicher Hilfestrukturen im gesamten Rhein-Sieg-Kreis und die Entwicklung von Standards für die Zusammenarbeit zum Abbau häuslicher Gewalt.

Die Veranstaltungen in Siegburg und in den Kommunen wurden vom Landrat, der Kreisdirektorin, sowie den Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern unterstützt.

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“

Bewertung

Wie in den Vorjahren nimmt der Anteil der Frauen in Führungspositionen bei gleichbleibendem Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten langsam zu. Mit einer Erhöhung um 2 % liegt der Frauenanteil bei 45 %. Der Prozentanteil verringert sich mit zunehmender Hierarchiestufe.

Bei den Führungskräften unter 50 Jahre liegt der Anteil der Frauen in Führungsposition (65%) sogar schon 3% über dem Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl.

Für die Entwicklung insgesamt wird entscheidend sein, wie es den jungen weiblichen Führungskräfte gelingt auch in die höheren Hierarchiestufen zu gelangen.

Erwähnenswert ist die Entwicklung bei den Stellenausschreibungen.

In 2016 wurden 53 Stellen extern ausgeschrieben, wovon 15 Ausschreibungen erfolglos blieben bzw. neu ausgeschrieben werden mussten.

Offensichtlich hat der öffentliche Dienst an Attraktivität verloren und der Fachkräftemangel schlägt durch.