

BERICHT DES LANDRATES



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

Berichtszeitraum: 1. Januar bis 31. Dezember 2017

Bericht des Landrates

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

Berichtszeitraum: 1. Januar 2017 – 31. Dezember 2017

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	12
2.3.	Zahl der neu begonnenen Altersteilzeiten	13
3.	Entwicklung auf den Grundlagen des Frauenförderplanes	14
3.1.	Stellenausschreibungen	14
3.2.	Aus- und Fortbildung	15
3.3.	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	17
3.4.	Auswahlverfahren und Stellenbesetzung	18
4.	Tätigkeiten der Gleichstellungsstelle	19
4.1.	Verwaltungsinterne Aufgaben	19
4.2.	Arbeit in externen Netzwerken	21
4.3.	Mitarbeit der Gleichstellungsstelle in weiteren Gremien	22
5.	audit berufundfamilie	25
6.	Bewertung	26

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 2017 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 dezernats- und amtsübergreifendes Tätigwerden der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Gleichstellungsbeauftragte Brigitta Lindemann wird in der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützt von der Kreisamtsfrau Katja Milde (Teilzeit) und der Verwaltungsangestellten Anja Ismay (Teilzeit).

Der Gleichstellungsstelle stand 2017 ein Etat in Höhe von 26.500 € zur Verfügung, davon entfielen 22.000 € auf die Finanzierung des audits berufundfamilie.

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 Katharina Gebauer (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. Schmitz, Matthias (CDU) 6. SkB`in Grüner, Lydia 7. SkB`in Manstein, Jutta (CDU) 8. SkB`in Diegeler-Mai, Anna (CDU) 9. SkB`in Neuber, Ludwig (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. Küpper, Christoph (FDP) 19. SKB Droste, Michael (DIE LINKE) 20. SKB Fuchs, Jürgen (AfD) 21. SKB Weinrich, Herwart (FUW-Piraten)
------------	---

Im Ausschuss für Soziales, Gleichstellung und Integration wurden in 2017 folgende Themen vorgestellt:

- 27.03.2017 Vorstellung der Täterberatungsstelle des Arbeiter-Samariter-Bund Bonn/Rhein-Sieg/Eifel e.V.
- 19.06.2017 Bericht des Landrates gemäß § 4 des Gleichstellungsplanes; Berichtszeitraum 01.01.2016 bis 31.12.2016
Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG)
- 07.09.2017 Sachstandsbericht zur Arbeit der Gleichstellungsstelle im Bereich Opfer-schutz
- 04.12.2017 Bericht über aktuelle Themen des Runden Tisches gegen häusliche Gewalt

Im Personalausschuss wurden in 2017 folgende Themen vorgestellt:

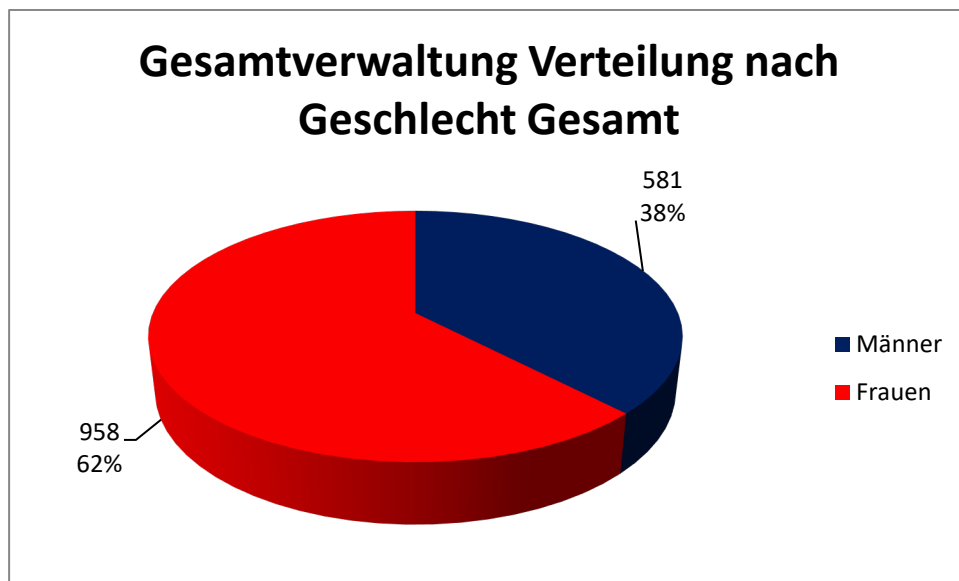
- 10.05.2017 Bericht des Landrates gemäß § 4 des Gleichstellungsplanes; Berichtszeitraum 01.01.2016 bis 31.12.2016.
- 21.11.2017 Sachstand zur Auditierung berufundfamilie

2. Situation der Beschäftigten der Kreisverwaltung

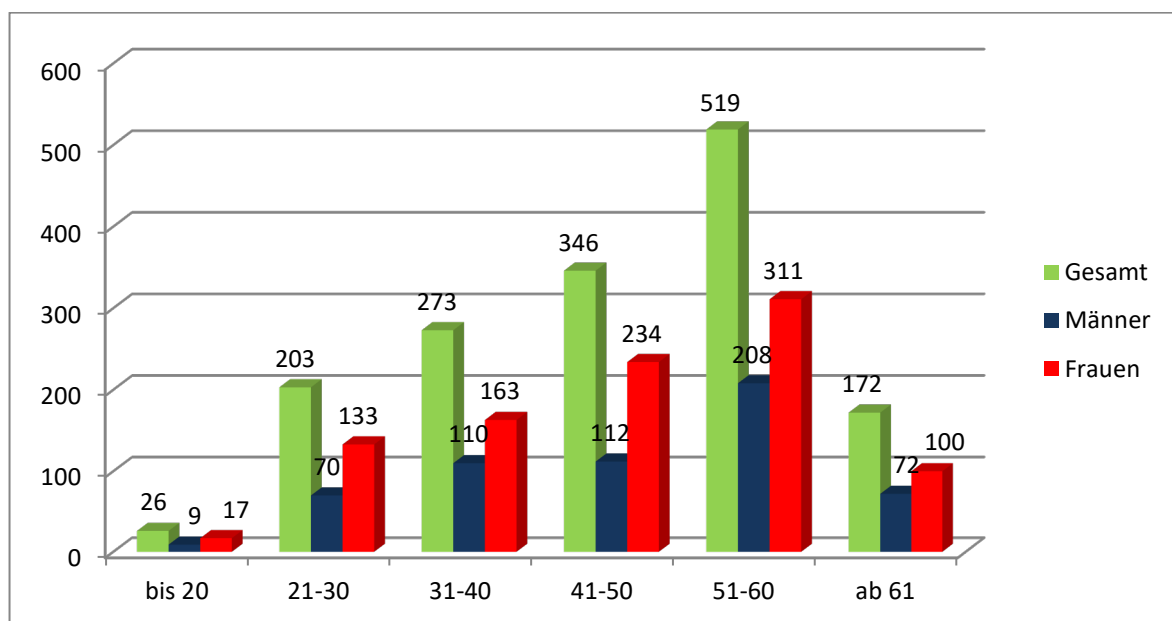
2.1. Gesamtbeschäftigte der Kreisverwaltung

2.1.1. Gesamtbeschäftigte getrennt nach Geschlecht

Im Dezember 2017 waren beim Rhein-Sieg-Kreis insgesamt 1.539 Mitarbeiter/innen beschäftigt, davon 581 Männer (38%) und 958 Frauen (62%).

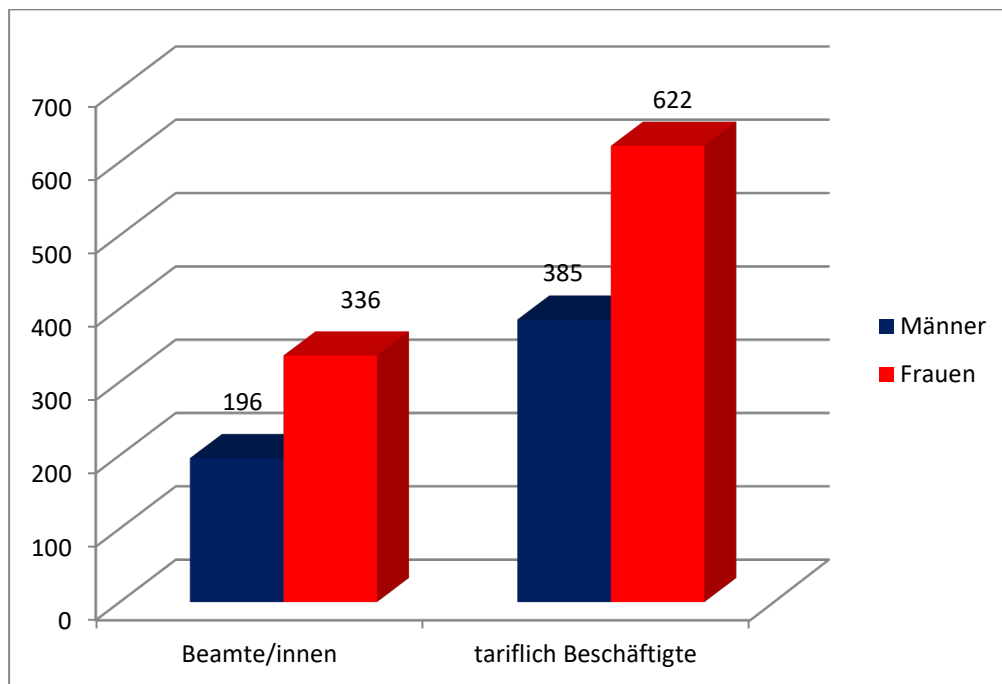


2.1.2. Gesamtbeschäftigte getrennt nach Altersstruktur

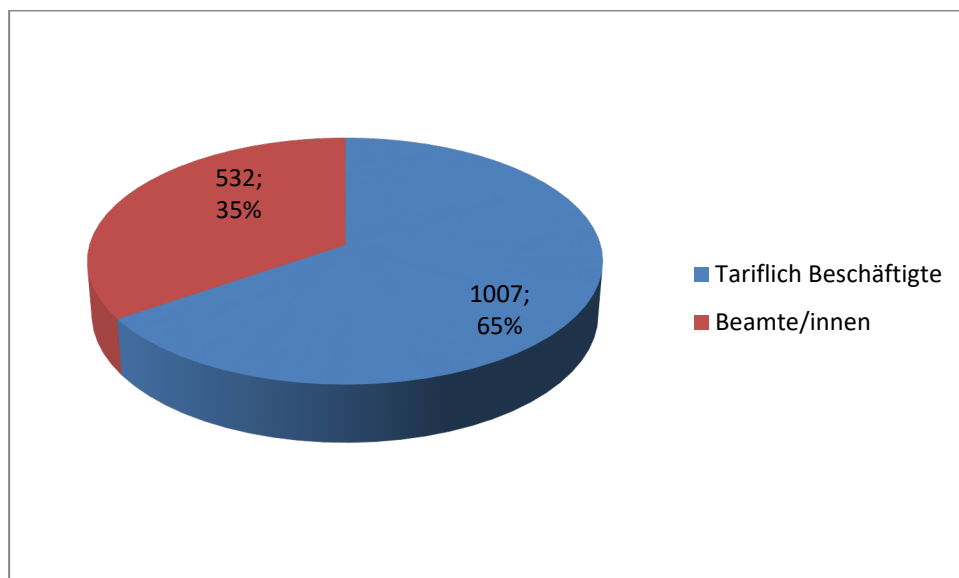


2.1.3. Gesamtbeschäftigte getrennt nach Beschäftigungsart

Die Mitarbeiter/innen verteilen sich auf Beamte/innen (532 Personen) und tariflich Beschäftigte (1.007 Personen) wie folgt:

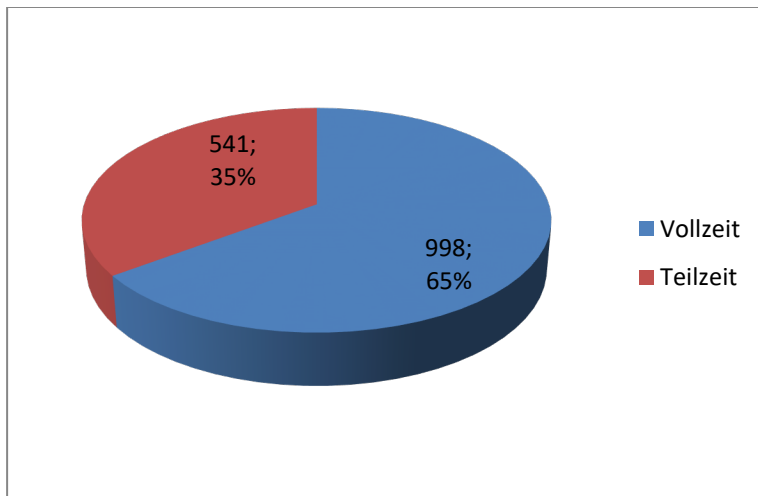


Verteilung nach Beschäftigungsart

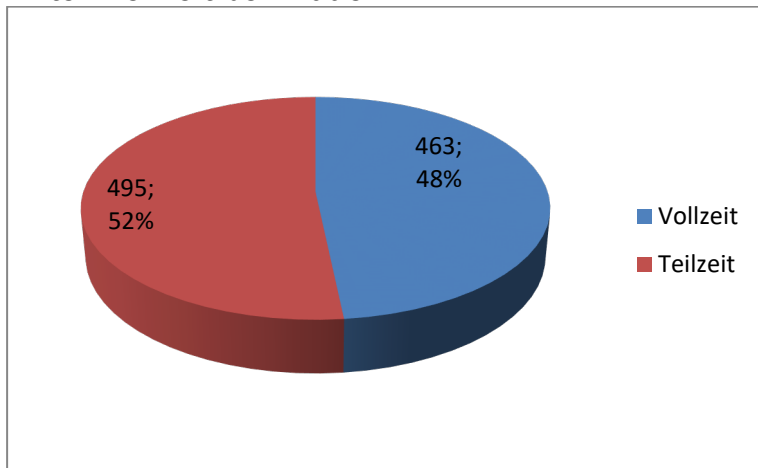


2.1.4. Gesamtbeschäftigte getrennt nach Vollzeit / Teilzeit

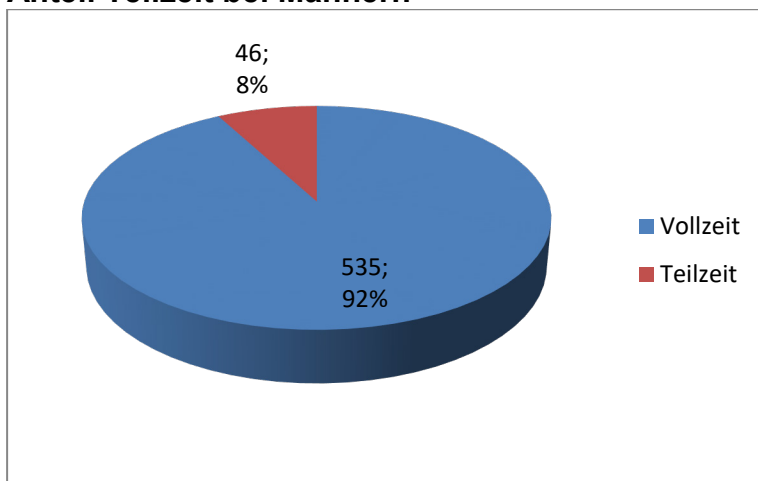
Teilzeitbeschäftigung wurde nach wie vor hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen. Von den 1.539 Beschäftigten der Kreisverwaltung waren 541 Mitarbeiter/innen teilzeitbeschäftigt, davon 495 Frauen. Die Teilzeitquote insgesamt lag somit bei 35% (im Vorjahr 36%), davon 91% Frauen.



Anteil Teilzeit bei Frauen



Anteil Teilzeit bei Männern



Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer ist im Vergleich zum Vorjahr gleichgeblieben.

2.1.5. Gesamtbeschäftigte getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Beamte – Gliederung nach Besoldungsgruppen

Besoldungsgruppe	gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Azubi Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (vormals m. D.)	14	7	7	50%
Azubi Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (vormals g. D.)	18	2	16	89%
mittlerer Dienst				
A6	30	8	22	73%
A7	20	6	14	70%
A8	46	13	33	72%
A9 Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (vormals m. D.)	49	20	29	59%
Gesamt:	145	47	98	68%
gehobener Dienst				
A9 Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (vormals g. D.)	53	20	33	62%
A10	50	17	33	66%
A11	78	25	53	68%
A12	70	26	44	63%
A13 Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (vormals g. D.)	20	15	5	25%
Gesamt:	271	103	168	62%
höherer Dienst				
A13 Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (vormals h. D.)	14	3	11	79%
A14	38	17	21	55%
A15	21	11	10	48%
A16	7	5	2	29%
B2	3	1	2	67%
B5	1	0	1	100%
Gesamt:	84	37	47	56%

Tariflich Beschäftigte – Gliederung nach Entgeltgruppen

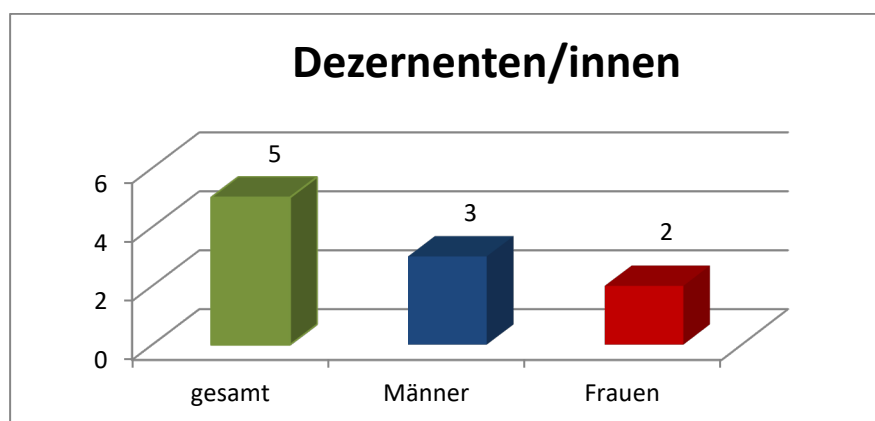
Entgeltgruppe	gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Azubis	3	2	1	33%
EG 1	0	0	0	0%
EG 2	7	0	7	100%
EG 3	10	4	6	60%
EG 4	8	1	7	88%
Gesamt:	28	7	21	75%
mittlerer Dienst				
EG 5	142	47	95	67%
EG 6	138	32	106	77%
EG 7	29	12	17	59%
EG 8	111	33	78	70%
EG 9a	133	69	64	48%
Gesamt:	553	193	360	65%

gehobener Dienst				
EG 9b	78	41	37	47%
EG 9c	4	2	2	50%
EG 10	55	23	32	58%
EG 11	64	25	39	61%
EG 12	65	47	18	28%
Gesamt:	266	138	128	48%
höherer Dienst				
EG 13	25	10	15	60%
EG 14	24	6	18	75%
EG 15	9	3	6	67%
AT	6	6	0	0%
Gesamt:	64	25	39	61%

Entgeltgruppe	gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
S-Gruppen (Sozial- und Erziehungsdienst)				
S 04	9	0	9	100%
S 12	48	11	37	77%
S 13	0	0	0	0%
S 14	38	11	27	71%
S 15	1	0	1	100%
Gesamt:	96	22	74	77%

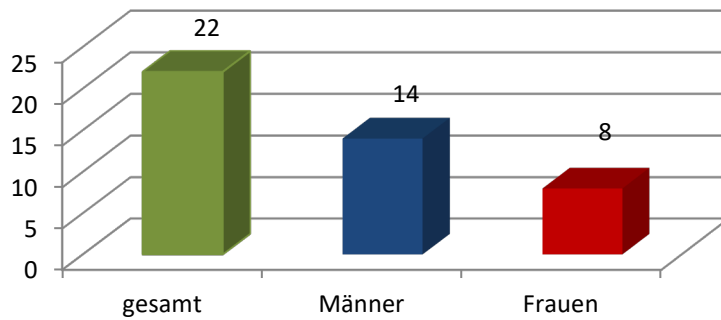
Im Jahr 2017 trat die neue Entgeltordnung des TVöD in Kraft. Im Zuge dessen wurden die Entgeltgruppen EG 4 und EG 7 auch im kommunalen Bereich eingeführt. Weiterhin wurde die Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppe 9a, 9b und 9c unterteilt. Die EG 5 unterliegt nun der Ausbildungs- und Prüfungspflicht. Bislang war dies erst ab der EG 6 der Fall. Die EG 5 ist nun dem mittleren Dienst zugeordnet

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



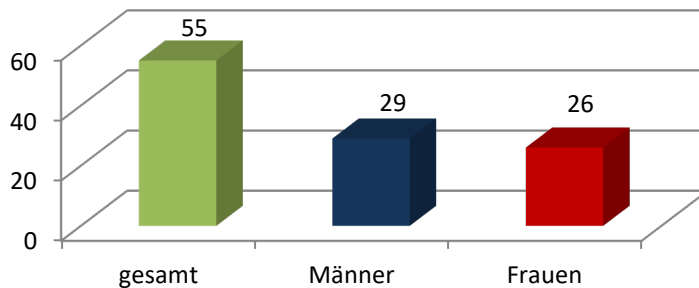
Frauenanteil 40%
(im Vorjahr 28,57%)

Amtsleiter/innen



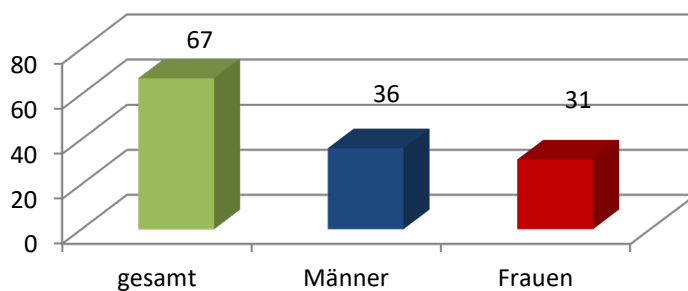
Frauenanteil 36,36%
(im Vorjahr 40,91%)

Abteilungsleiter/innen



Frauenanteil 47,27%
(im Vorjahr 46,30%)

Sachgebietsleiter/innen

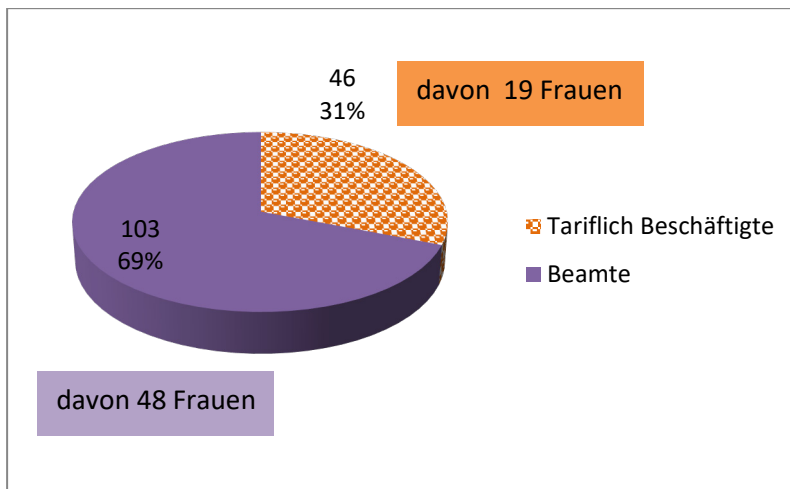


Frauenanteil 46,27%
(im Vorjahr 46,97%)

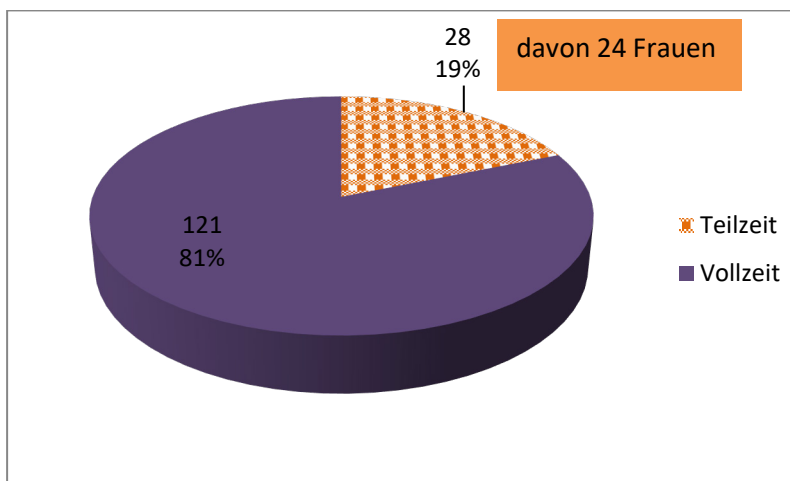
Der Frauenanteil bei den Führungsstellen betrug insgesamt 44,97%.

Zwei Führungsstellen (jeweils Abteilungsleiterstellen) werden von zwei Frauen bzw. einer Frau und einem Mann im Jobsharing wahrgenommen.

Die insgesamt 149 Führungskräfte unterteilten sich in 103 Beamte/innen und 46 tariflich Beschäftigte. Die Frauenanteile betrugen bei den Beamten/innen 46,60% und bei den tariflich Beschäftigten 41,30%.

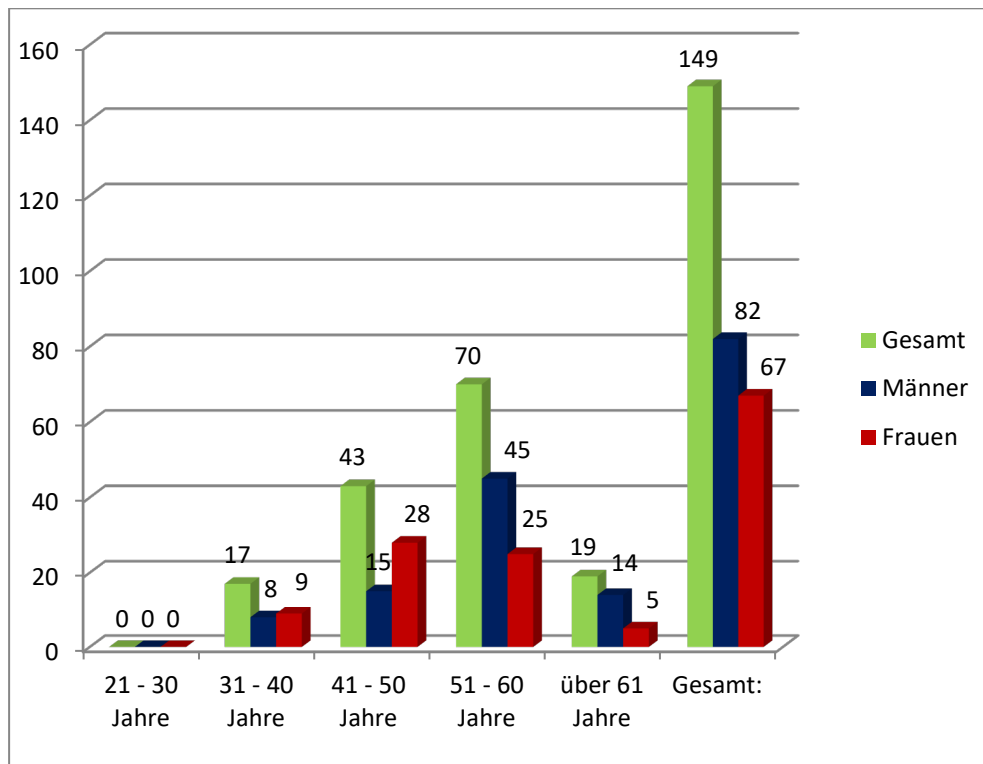


Von den 149 Führungskräften nahmen 28 Personen Teilzeit in Anspruch, davon 24 Frauen. Das entsprach einem Anteil von 86% (Vorjahr 93%).



Führungskräfte nach Altersstruktur

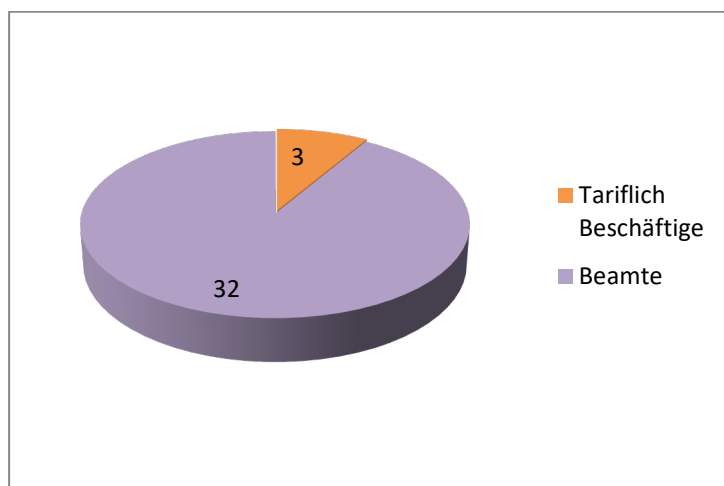
Alter	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
21 - 30 Jahre	0	0	0	0%
31 - 40 Jahre	17	8	9	53%
41 - 50 Jahre	43	15	28	65%
51 - 60 Jahre	70	45	25	36%
über 61 Jahre	19	14	5	26%
Gesamt:	149	82	67	45%



2.1.7 Auszubildende

Neben den „klassischen“ Ausbildungen im Verwaltungsbereich bietet der Rhein-Sieg-Kreis auch Ausbildungsplätze als Vermessungstechniker/in, Vermessungsoberinspektor/anwärter/in und als Lebensmittelkontrolleur/in oder Hygienekontrolleur/in an.

Im Berichtszeitraum befanden sich insgesamt 35 Personen in Ausbildung, davon 24 Frauen. Das entsprach einem Anteil von 69%



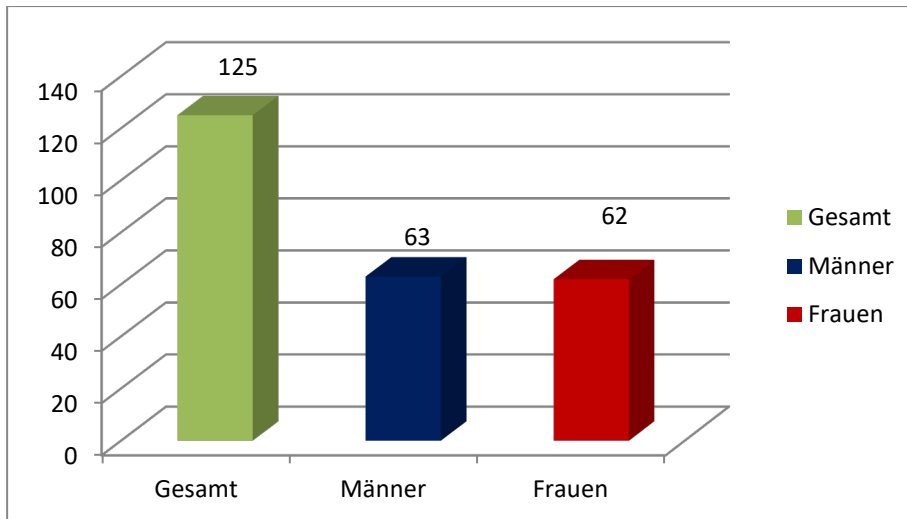
Auszubildende getrennt nach der Altersstruktur

Alter	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
bis 20 Jahre	17	4	13	76%
21-30 Jahre	16	5	11	69%
31-40 Jahre	2	2	0	0%
41-50 Jahre	0	0	0	0%
insgesamt:	35	11	24	69%

2.2. Höhergruppierungen / Beförderungen

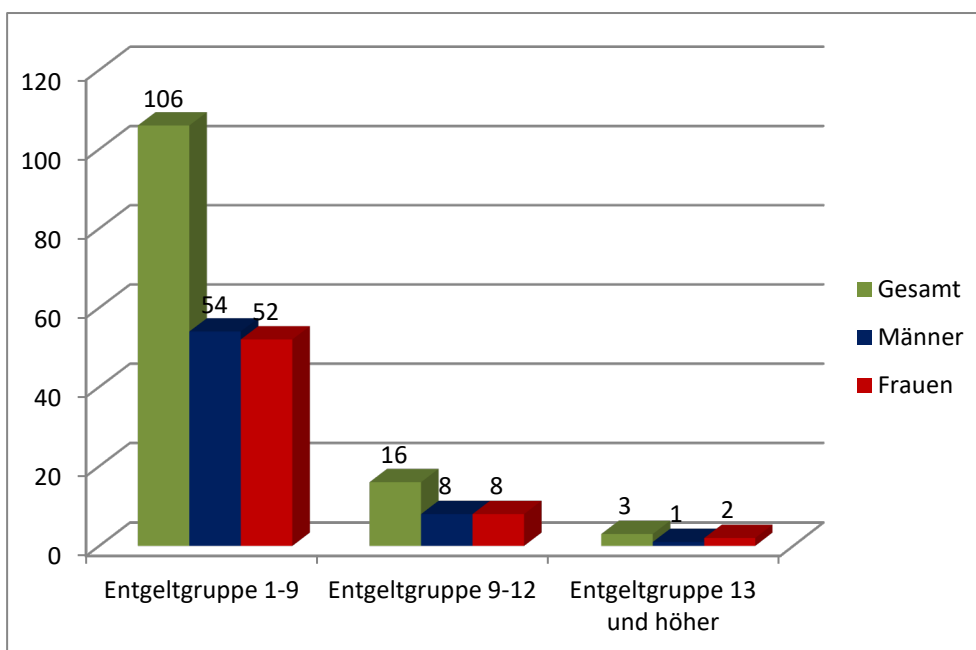
2.2.1. Höhergruppierungen

Im Berichtsjahr 2017 betrug der Anteil der Frauen an den Höhergruppierungen insgesamt 49,6% (Vorjahr 52%).



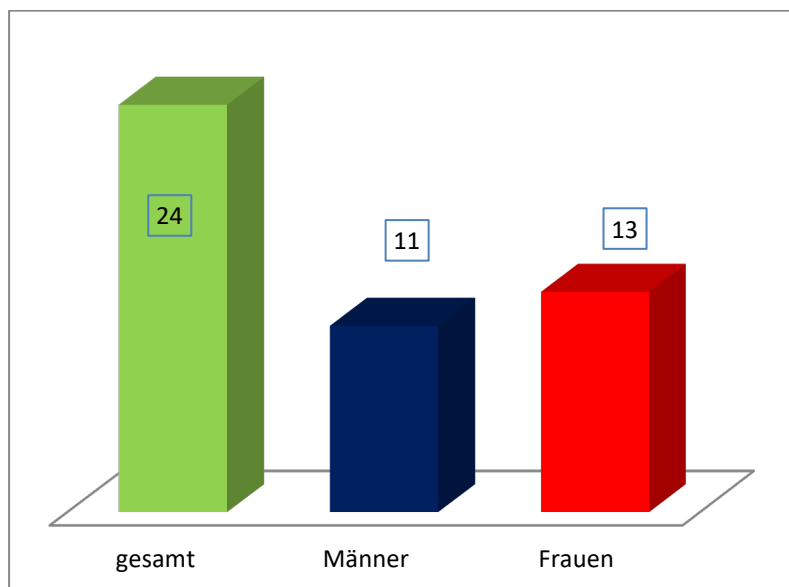
Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der Höhergruppierungen stark angestiegen (Vorjahr: 27 Höhergruppierungen). Dies ist jedoch auf die neue Entgeltordnung des TVöD zurückzuführen, welche im Jahr 2017 in Kraft getreten ist. Durch die neu eingeführten Entgeltgruppen EG 4 und EG 7 sowie die Aufteilung der Entgeltgruppe 9 in die EG 9a, 9b und 9c ist es zu vermehrten Höhergruppierungen gekommen. Insgesamt 82 Höhergruppierungen sind auf die neue Entgeltordnung zurückzuführen.

Bei den Höhergruppierungen betrug der Anteil der Frauen im mittleren Dienst 49%, im gehobenen Dienst 50% und im höheren Dienst 67%.

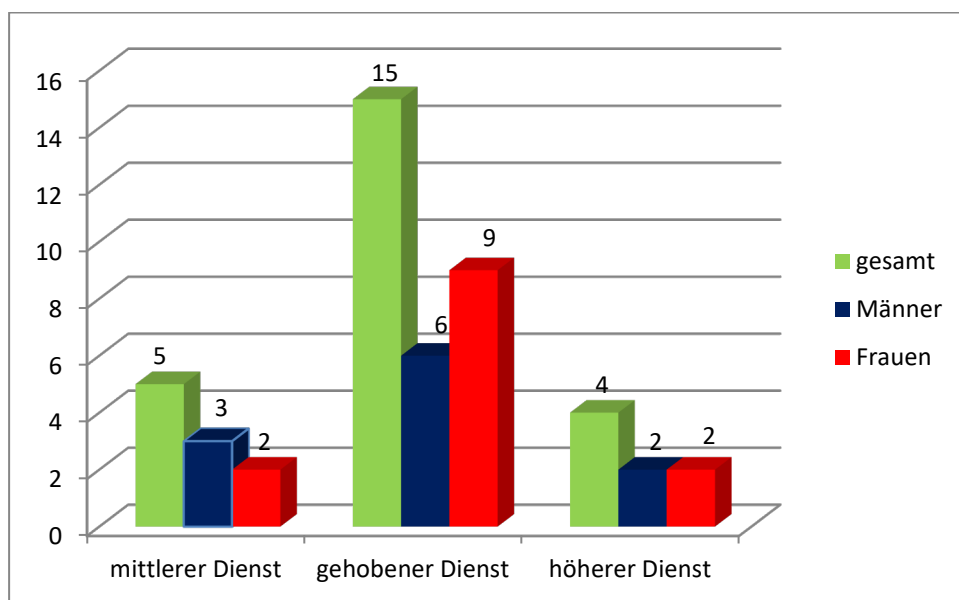


2.2.2. Beförderungen

Bei den Beförderungen des Jahres 2017 betrug der Anteil der Frauen 54% (im Vorjahr 51%).



Getrennt nach den einzelnen Laufbahnen betrug der Frauenanteil bei den Beförderungen im mittleren Dienst 40% (Vorjahr 82%), im gehobenen Dienst 60% (Vorjahr 42%) und im höheren Dienst 50% (Vorjahr 25%).



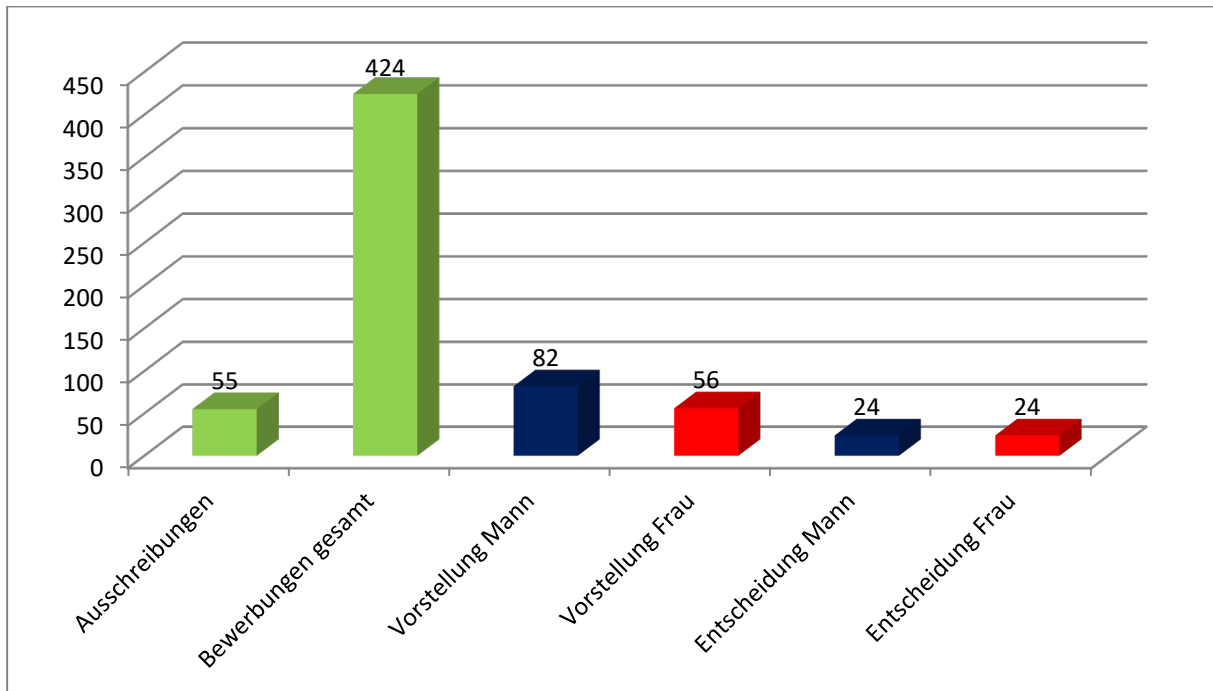
2.3. Zahl der neu begonnenen Altersteilzeiten

Im Jahr 2017 haben 6 Tarifbeschäftigte und 7 Beamte neu mit der Altersteilzeit begonnen.

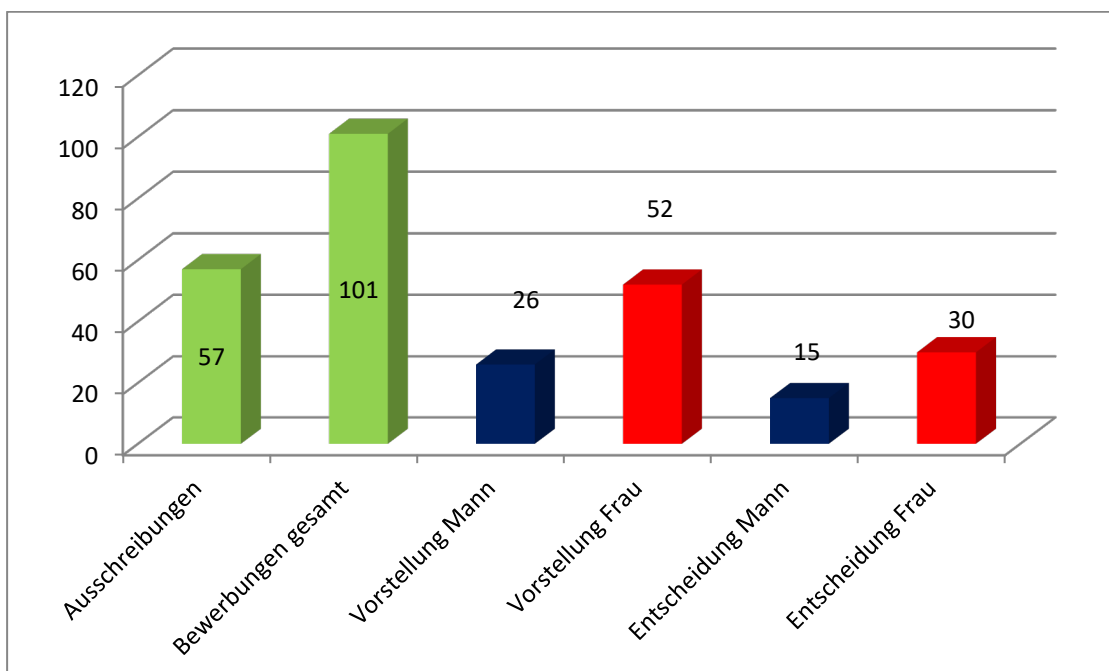
3. Entwicklung auf den Grundlagen des Gleichstellungsplanes

3.1. Stellenausschreibungen

Es wurden 2017 insgesamt 55 Stellen extern ausgeschrieben, worauf 424 Bewerbungen eingegangen sind. Zu Vorstellungen wurden insgesamt 138 Bewerber/innen eingeladen, der Frauenanteil betrug dabei 41%. Bei den Einstellungen lag der Frauenanteil bei 50%. 7 externe Stellenausschreibungen blieben in 2017 erfolglos bzw. wurden erneut ausgeschrieben.



Intern wurden 2017 insgesamt 57 Stellen ausgeschrieben. Auf die Ausschreibungen sind insgesamt 101 Bewerbungen eingegangen. Zu Vorstellungen wurden 78 Bewerber/innen eingeladen, der Frauenanteil betrug dabei 67%.



Von insgesamt 45 Stellen wurden 30 mit Frauen besetzt, 15 mit Männern, 12 Stellen konnten intern nicht besetzt werden. Die Erfolgsquote von Frauen lag somit bei 67%.

Übersicht interne Stellenausschreibungen nach Entgelt-/Besoldungsgruppen:

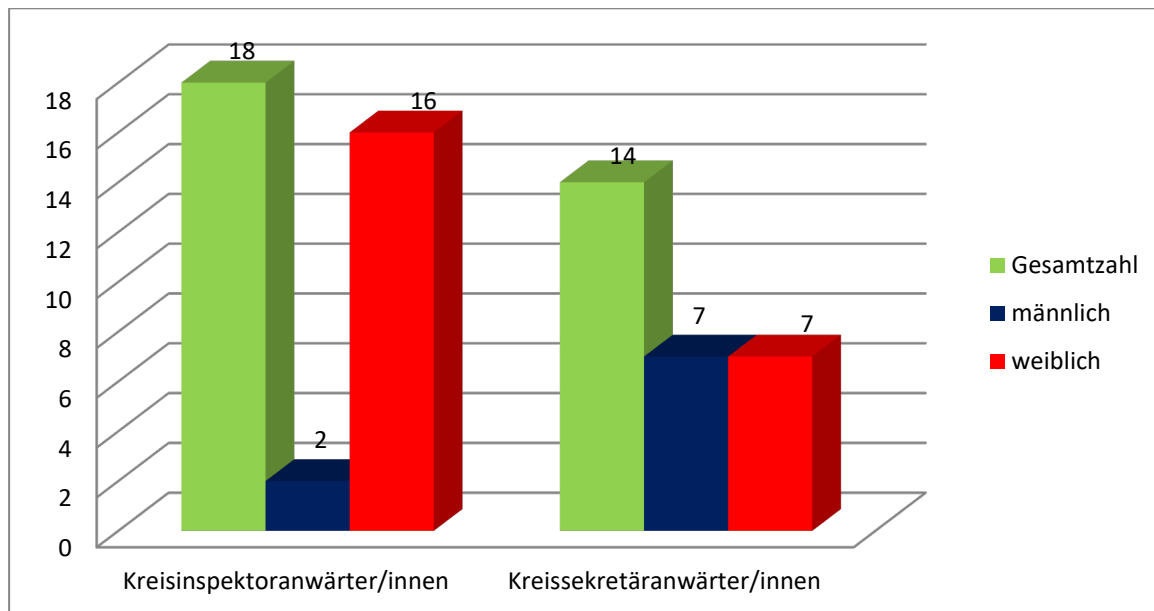
Stellenwert	ausgeschriebene Stellen	besetzte Stellen	davon besetzt mit Mann	davon besetzt mit Frau	Frauen
EG 5	1	1	0	1	100%
EG 6	3	2	0	2	100%
EG 7 / A 7	2	1	0	1	100%
EG8 / A 8	7	5	2	3	60%
EG 9a / A 9 Laufbahn- gruppe 1, 2. Einstiegsamt	15	15	5	10	67%
EG 9b / A 10	3	1	0	1	100%
S 12	2	1	0	1	100%
EG 9c / A 10	1	1	0	1	100%
EG 10 / A 11	12	9	4	5	56%
EG 11 / A 12	9	7	3	4	57%
EG 12 / A 13 Laufbahn- gruppe 2, 1. Einstiegsamt	1	1	1	0	0%
EG 13 / A 13 Laufbahn- gruppe 2, 2. Einstiegsamt	1	1	0	1	100%
EG 14/ A 14	0	0	0	0	
EG 15/ A 15	0	0	0	0	
Gesamt:	57	45	15	30	67%

3.2. Aus- und Fortbildung

3.2.1. Ausbildung

3.2.1.1. Ausbildung nach Laufbahngruppen

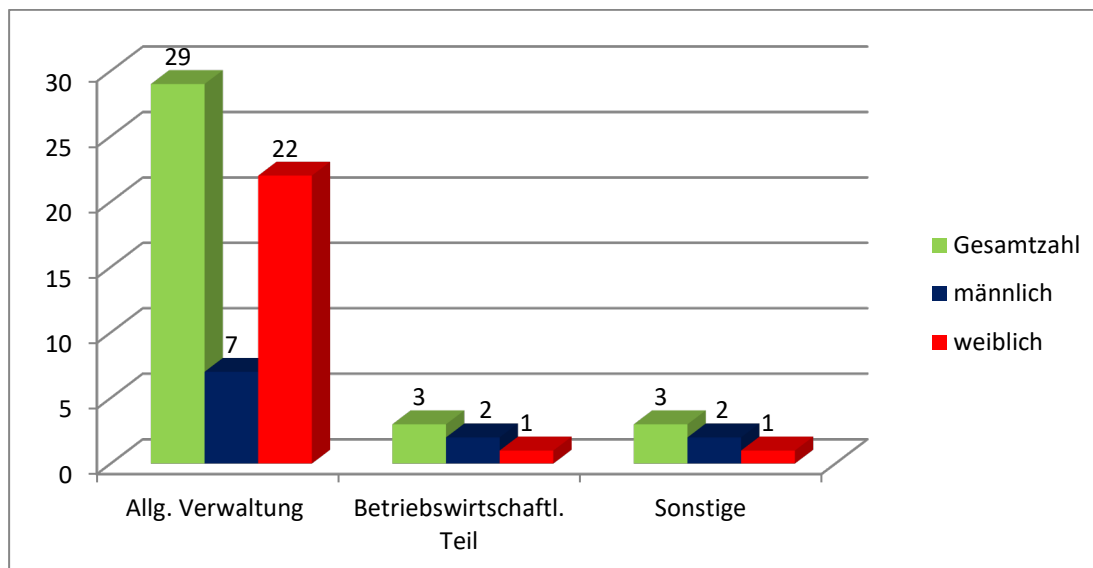
Im Berichtsjahr 2017 betrug der Frauenteil bei der Ausbildung im gehobenen nicht-technischen Verwaltungsdienst 89% und im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst 50% (ausschließlich Beamte/innen).



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".

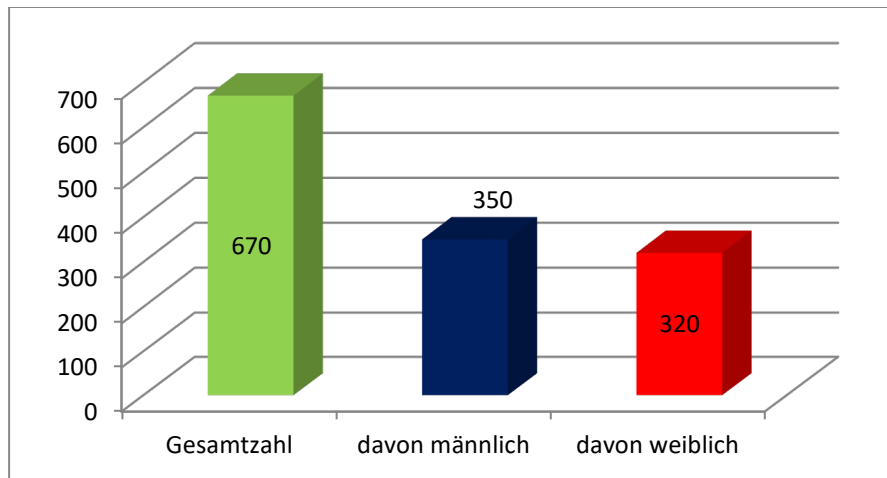
Zu den sonstigen Ausbildungsberufen zählen Vermessungstechniker/innen, Fachinformatiker/innen und Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste – Fachrichtung Archiv.



3.2.2. Fortbildung

3.2.2.1. Fortbildung allgemein

Der Anteil der Frauen an allgemeinen Fortbildungsveranstaltungen lag in 2017 bei 48%.



3.2.2.2. Hausinterne Fortbildung

Im Jahr 2017 fanden folgende hausinterne Fortbildungen statt:

- Anti-Korruption
- Beihilfe-Seminar
- Deeskalation am Arbeitsplatz
- Gelassen bleiben
- ITK
- Outlook
- Schwierige Gesprächssituationen meistern
- Vorbereiten auf den Ruhestand

Insgesamt nahmen daran 52 Männer und 119 (70%) 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.

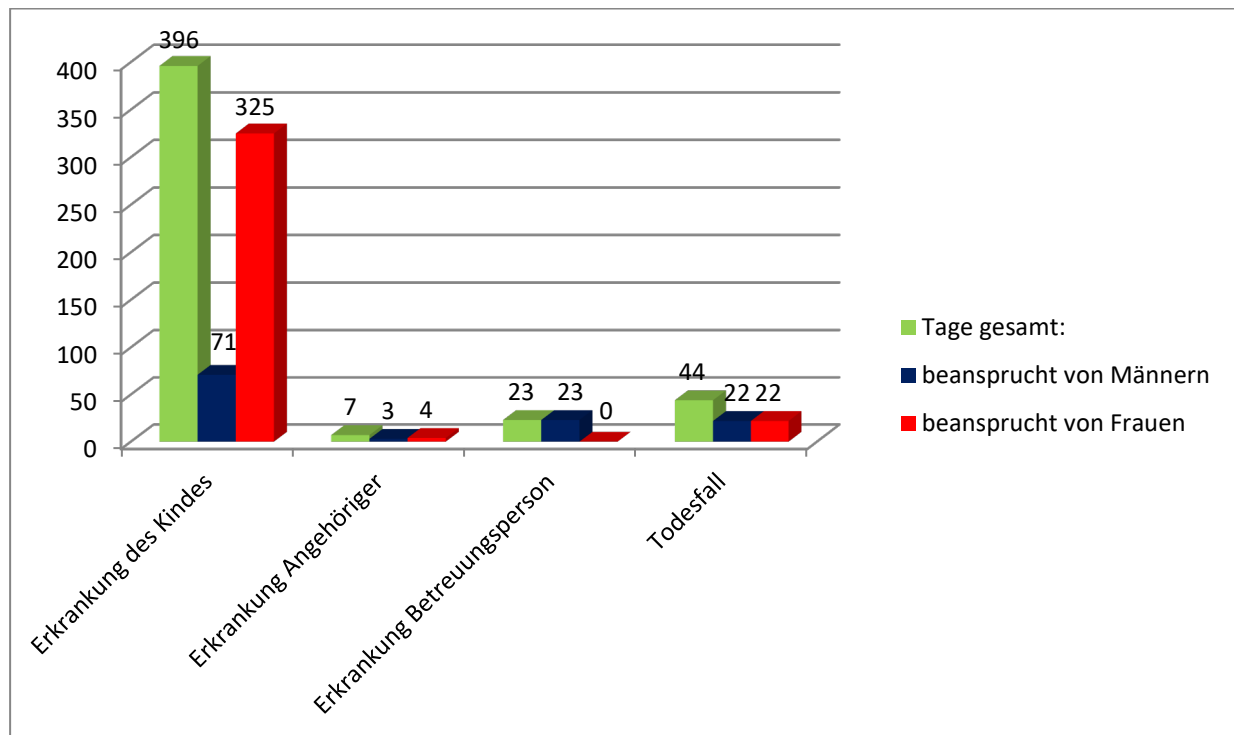
	Teilzeitbeschäftigung während der EZ				Beurlaubte aus familienpolitischen Gründen				Beurlaubte in Teilzeit (unter 20,5 Stunden; nur Beamte)			
	insg.	M	F	F in %	insg.	M	F	F in %	insg.	M	F	F in %
Beamte/innen	11	1	10	91%	7	0	7	100%	8	0	8	100%
Tarifbeschäftigte	4	0	4	100%	2	0	2	100%				
Gesamt	14 Frauen / 1 Mann				9 Frauen / 0 Männer				8 Frauen / 0 Männer			

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

In 2017 sind 7 Frauen aus der Beurlaubung oder Elternzeit zurückgekehrt.

3.3.3. Sonderurlaub

Sonderurlaub wurde 2017 an insgesamt 470 Tagen in Anspruch genommen, 351 Mal von Frauen, 119 Mal von Männern. Dies entsprach einem Anteil der Frauen von 75%. 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

Zum 01.11.2016 ist die neue Dienstvereinbarung zur Regelung der alternierenden Telearbeit beim Rhein-Sieg-Kreis in Kraft getreten. Die Telearbeit soll in erster Linie den im Leitbild festgelegten Verwaltungszielen „Mitarbeitermotivation“ und „Wirtschaftlichkeit der Verwaltungsarbeit“ dienen.

Im Berichtszeitraum 2017 waren insgesamt 47 Heim- und Telearbeitsplätze eingerichtet, hiervon 41 für Frauen. Die Tele- und Heimarbeit wurde somit zu 87% von Frauen wahrgenommen.

3.4. Auswahlverfahren und Stellenbesetzung

Die formalen Anforderungen an Stellenausschreibungen, die im Gleichstellungsplan festgelegt sind, wurden auch im Berichtszeitraum 2017 eingehalten. Die Ausschreibungen im Berichtszeitraum 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 Mobile Eltern-Kind-Ausstattung

Da die Beschäftigten der Kreisverwaltung den vorübergehenden Betreuungsengpass gerne 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, einen 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 2017 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.

2017 nahmen 2 Kinder der Beschäftigten an den Aktionen teil. Offensichtlich gibt es zunehmend Ferienprogramme an Schulen, so dass die Ferienspielaktionen nicht mehr so stark nachgefragt werden.

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 „Kreishausspiegel“

In 2017 gab es folgende Artikel der Gleichstellungsstelle:

Themen:

- Ein beurlaubter Vater in Teilzeit
- Boy's und Girl's Day in der Kreisverwaltung
- Sommerferienbericht über ein Ferienangebot
- Bericht über audit berufundfamilie
- Veranstaltungshinweise
- Begrüßung neugeborener Kinder von Eltern in der Kreisverwaltung

4.1.5 Frauen- Netzwerk

Die Gleichstellungsstelle bot in 2017 einen gemeinsamen Mittagstisch für neue Kolleginnen in der Kreisverwaltung an. Da dieses Angebot nicht angenommen wurde, wurde es gegen Ende des Jahres wieder eingestellt.

Die Veranstaltungen innerhalb der Veranstaltungsreihe „betrifft Frauen“ wurden innerhalb des Kreishauses beworben. Dieses Angebot wurde sehr gerne und häufig angenommen.

Diese Treffen fanden außerhalb der Dienstzeiten statt.

4.1.6 Aktivitäten zum Thema Gesundheit

Für interessierte Bürgerinnen und Mitarbeiterinnen der Kreisverwaltung wurde am 18.10.2017 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.

Zweimal jährlich geben die Gleichstellungsbeauftragten die Broschüre „betrifft Frauen“ heraus. Das Interesse an diesen Veranstaltungen ist in der Vergangenheit kontinuierlich gewachsen. Ziel der Veranstaltungen ist es Frauen beim Wiedereinstieg oder der Neuorientierung zu unterstützen. Hierbei spielen die Freude an beruflichen Aufgaben, die wirtschaftliche Notwendigkeit und sicher auch die Altersvorsorge eine große Rolle.

Für eine erste Orientierung bieten die Gleichstellungsbeauftragten im Rhein-Sieg-Kreis mit der Beauftragten für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit ungezwungene Workshops in Cafés an.

In Siegburg fand dieses Treffen am 08. Juni 2017 statt.

4.2.2 Bonner Frauenwoche

Die Bonner Frauenwoche fand vom 19.06.2017 bis zum 23.06.2017 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)
- Perspektivwechsel-das steckt in mir-Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Schätze heben: Ideenwerkstatt (Berufскоaching)
- Zu Jobbeginn die richtigen Signale senden
- Generation 50Plus - Individuell auf dem Arbeitsmarkt punkten
- Blackbox (mit Kenntnissen und Fähigkeiten überzeugen)
- Meine zweite Haut - Farb- und Stilberatung
- Berufskundlicher Vortrag: Gesundheitsberufe
- Phoenix aus der Asche (Krisen konstruktiv nutzen)
- Wiedereinstieg durch Existenzgründung

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

Die Veranstaltungen waren alle komplett ausgebucht.

Da einige Frauen mehrere Veranstaltungen in der Woche besuchten, kamen sie in einen intensiveren Kontakt und Austausch. Spontan entschied sich der Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten, für diesen Kreis ein weiterführendes Coaching anzubieten, was sie auf dem Weg in den Beruf begleitet. Das Angebot stieß auf große Resonanz, es fanden noch drei weitere Termine in der Kreisverwaltung 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 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 und das Kompetenzzentrum Frau und Beruf stehen im regelmäßigen Kontakt und tauschen sich über aktuelle Entwicklungen aus.

4.2.6 Lebensplanung und Berufswahlorientierung

4.2.6.1 Girls`Day, Boys`Day

Auch in 2017 hat die Gleichstellungsstelle wieder Angebote für Mädchen und Jungen, in Kooperation mit dem Kreisjugendamt, zum Girls`- und Boys` Day bereitgestellt. Insgesamt nahmen 20 Mädchen und 8 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

Diese Angebote zur Berufswahlorientierung konnten aus organisatorischen Gründen (Umbau der Jugendzentren) in 2017 nicht stattfinden.

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

Der „Runde Tisch gegen häusliche Gewalt im Rhein-Sieg-Kreis“ setzte auch 2017 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, die beiden Frauenhäuser, die Opferschutzbeauftragte der Kreispolizeibehörde Rhein-Sieg-Kreis, das Jugendamt und die Gleichstellungsstelle des Rhein-Sieg-Kreises an.

Der „Runde Tisch gegen häusliche Gewalt aus dem Rhein-Sieg-Kreis“ befasste sich 2017 u.a. --mit folgenden Themen:

- Wohnungsnot/Wohnungslosigkeit und häusliche Gewalt
- Entwicklungen im Bereich Täterarbeit
- Handlungsleitfaden für Mitarbeitende in Flüchtlingsunterkünften

Dank der Fördergelder des Landes Nordrhein Westfalen bot der „Runde Tisch“, für Fachkräfte Fachveranstaltungen zu folgenden Themen an:

- Formen und Folgen von häuslicher Gewalt – Trennungsbarrieren
- Beziehungstalking nach häuslicher Gewalt
- Interkulturelle Kompetenzen
- Digitale Gewalt
- Warnsignale häuslicher Gewalt
- Die Rolle der Frau in der nahöstlichen Gesellschaft
- Krisenintervention bei häuslicher Gewalt (wurde zweimal angeboten, einmal für Berufsbetreuende des Sozialamtes)

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.

In 2017 unterstützte u.a. die Rhein-Sieg-Verkehrsgesellschaft die Werbekampagne.

Auf den Monitoren in den Bussen wurden die Hinweise auf ASS eingespielt.

Im Herbst fanden zwei Pressetermine mit den neuen Landtagsabgeordneten statt, in denen diese sich über die Arbeitsweise des Arbeitskreises und insbesondere über die Aktivitäten in Bezug auf ASS informierten.

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:

- Ausstellung-Zwischen den Fronten
Frauen auf der Flucht von und nach Europa
- Trennung und Scheidung
- Wege zur inneren Balance
- Café mit „Sahne“, Frühstücksgespräch zur beruflichen Neuorientierung
- „Wenn nicht jetzt, wann dann?“ Workshop zum beruflichen Neustart
- „Sicher fühlen“ Seminar zur Selbstuntersuchung der Brust
- Meine zweite Haut - Farb- und Stilberatung
- Besichtigung der Stadtpfarrkirche und Schatzkammer von Sankt Servatius

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 den Aktivitäten zum 25. November, dem internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen.

In 2017 fand eine Pressekonferenz mit Frauenberatungsstellen im Rhein-Sieg-Kreis und der Kreispolizeibehörde statt. Kreisdirektorin Annerose Heinze und der Abteilungsleiter der Kreispolizei Günter Brodeßer betonten die wertvolle Zusammenarbeit mit den Frauenberatungsstellen zum Schutz der Frauen vor Gewalt. Seit Gründung des Runden Tisches vor 15 Jahren und der Implementierung der Interventionskette sei die vertrauensvolle Zusammenarbeit kontinuierlich gewachsen.

Die Positionierung gegen Gewalt, die der Landrat, die Kreisdirektorin, sowie die Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern alljährlich erneut betonen, unterstützt die Arbeit des Runden Tisches gegen häusliche Gewalt.

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“

5 audit berufundfamilie

Am 30.11.2016 hat der Personalausschuss die Durchführung des audits berufundfamilie beschlossen und die Gleichstellungsstelle mit der Begleitung des Projektes beauftragt.

Das audit berufundfamilie ist ein strategisches Managementinstrument, das Institutionen dazu nutzen, ihre Personalpolitik familien- und lebensphasenbewusst auszurichten. Institutionen, die sich dem audit stellen, erarbeiten gemeinsam mit Auditor_in an passgenauen und bedarfsgerechten Maßnahmen für eine gelungene Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Ein hoher Anteil der Beschäftigten hat Betreuungs- und Versorgungsverantwortung gegenüber Kindern und/oder Eltern. Rund ein Drittel der Beschäftigten arbeitet in Teilzeit und ist täglich in Betreuungsverpflichtungen eingebunden.

Fachkräftemangel und Verdichtung von Arbeit erfordern einen aktiven, planvollen und selbstbewussten Umgang der Verwaltung mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Ziel ist es die Potentiale der Beschäftigten zu fördern, Reibungsverluste bei den internen Abläufen zu verringern und die Attraktivität der Kreisverwaltung sowohl gegenüber intern ausgebildeten Fachkräften wie extern anzuwerbenden Fachkräften zu erhöhen.

Das Audit birgt die Chance sich zu den unterschiedlichen und mitunter gegensätzlichen Aspekten zu vereinbaren.

Das bedeutet auch, die vorhandenen familienbewussten Maßnahmen

- auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen, ggfs. anzupassen und zu ergänzen,
- innerhalb der Kreisverwaltung einzubinden,
- für die Außendarstellung zu nutzen.

Die Verwaltung hat im 28.04.2017 die Firma berufundfamilie Service GmbH mit der Durchführung des audits berufundfamilie beauftragt, welche bereits in zahlreichen Verwaltungen (u.a. Kreisverwaltung Paderborn) entsprechende Audits durchgeführt hat.

Das Audit hat Anfang des Jahres mit einer umfangreichen Datenabfrage zum Status quo begonnen.

Am 27.06.2017 fand ein Workshop mit der Verwaltungsspitze (Landrat, Dezernentinnen und Dezernenten, sowie Amtsleitungen des Personalamtes und des Amtes für Organisation) statt. Patrick Frede, der Auditor, führte durch den Workshop, in dem nach einer allgemeinen Einführung in das Auditierungsverfahren eine Definition des Familienbegriffs erfolgte. Zudem wurden mit der Benennung der vier Handlungsfelder Arbeitsorganisation, Personalentwicklung, Arbeitszeit sowie Führung Themenfelder identifiziert, in denen die Verwaltungsspitze Entwicklungspotential erkennt.

In der Dienstbesprechung der Amtsleitungen am 12.09.2017 erfolgte die Information und Einbeziehung der Führungskräfte. Im Termin am gleichen Tag mit den Beschäftigten im Jugendhilfezentrum Alfter, Wachtberg, Swisttal nahm der Auditor die Situation

in den Außenstellen der Verwaltung auf.

Am 08.11.2017 fand der Auditierungsworkshop mit 15 Beschäftigten, die einen repräsentativen Querschnitt durch die Kreisverwaltung abbildeten, statt. Ziel des ganztägigen Workshops war eine vorläufige Festlegung auf die Ziele, deren Umsetzung die Beschäftigten in nächsten drei Jahren priorisieren.

Die Zielvorstellungen der Beschäftigten wurden am 12.12.2017 im Managementgespräch mit der Verwaltungsspitze abgestimmt. In einem Ergebnispapier wurden die zukünftigen Aufgabenstellungen für die Verwaltung festgelegt. Die zu den Handlungsfeldern gehörenden Ziele und Maßnahmen werden in den nächsten drei Jahren auf ihre Machbarkeit hin geprüft und entsprechend der Ergebnisse umgesetzt.

Die Beteiligungsrechte des Personalrates bleiben unberührt.

6 Bewertung

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen hat sich im Berichtsjahr nicht verbessert. In den obersten Hierarchiestufen hat sich der Prozentsatz sogar leicht verschlechtert. Hier wird deutlich, dass die Entwicklung in Führungspositionen von der Bewerbungslage abhängig ist. Je höher die zu besetzende Position, je geringer ist in der Regel das Angebot an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern.

Die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt werden bei Betrachtung der externen Stellenausschreibungen deutlich.

Während in 2016 auf 53 Stellenausschreibungen 727 Bewerbungen eingingen, verringerte sich in 2017 bei fast gleichbleibender Ausschreibung (55 Stellen) der Bewerbungseingang auf 424.

In 2016 blieben allerdings 15 Ausschreibungen erfolglos, in 2017 waren es „nur“ 7.