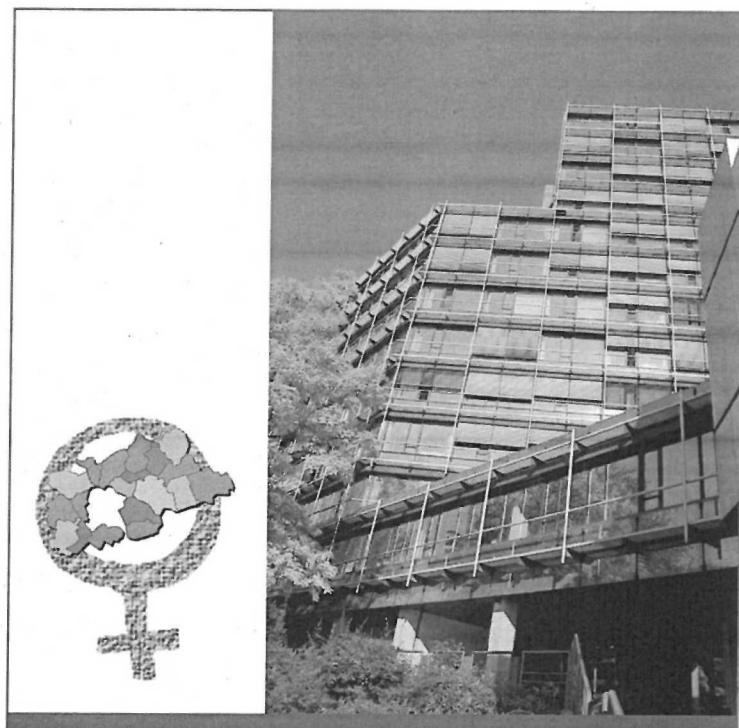


BERICHT DES LANDRATES



gemäß § 4 des
**Planes zur beruflichen Gleichstellung
von Frauen und Männern**

– Frauenförderplan –

der Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises

Berichtszeitraum: 1. Januar bis 31. Dezember 2015

Bericht des Landrates

gemäß § 4 des **Planes zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern**

-Frauenförderplan- der Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises

Berichtszeitraum: 1. Januar 2015 – 31. Dezember 2015

1.	Allgemeines	2
1.1.	Organisation und Ausstattung der Gleichstellungsstelle	2
1.2.	Gleichstellungsausschuss	3
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	13
3.	Entwicklung auf den Grundlagen des Frauenförderplanes	13
3.1.	Stellenausschreibungen	13
3.2.	Aus- und Fortbildung	15
3.3.	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	17
3.4.	Auswahlverfahren und Stellenbesetzung	18
3.5.	Personalplanung, Entwicklung und Organisation,	18
4.	Aktivitäten und Gleichstellungsstelle	18
4.1.	Verwaltungsinterne Aktivitäten	18
4.2.	Externe Aktivitäten	20
4.3.	Mitarbeit der Gleichstellungsstelle in weiteren Gremien	24
4.4.	Abordnung in den Flüchtlingsstab der Kreisverwaltung	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 14. März 2013 wurde auf dieser Grundlage der fünfte Frauenförderplan der Kreisverwaltung für den Zeitraum 01.01.2013 bis 31.12.2015 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 Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten.

Nachfolgend wird über den Zeitraum von Januar bis Dezember 2015 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 2015 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 7. SkB`in Manstein, Jutta (CDU) 8. SkB`in Diegeler-Mai, Anna (CDU) 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. Bientreau, Johanna (Bündnis90 / DIE GRÜNEN) 18. Kreistags- Abg. Westig-Keune, Nicole (FDP) 19. SKB Danne, Andreas (DIE LINKE) 20. SKB Gross, Johann Georg (AfD) 21. SKB Weinrich, Herwart

2. Situation der Beschäftigten der Kreisverwaltung

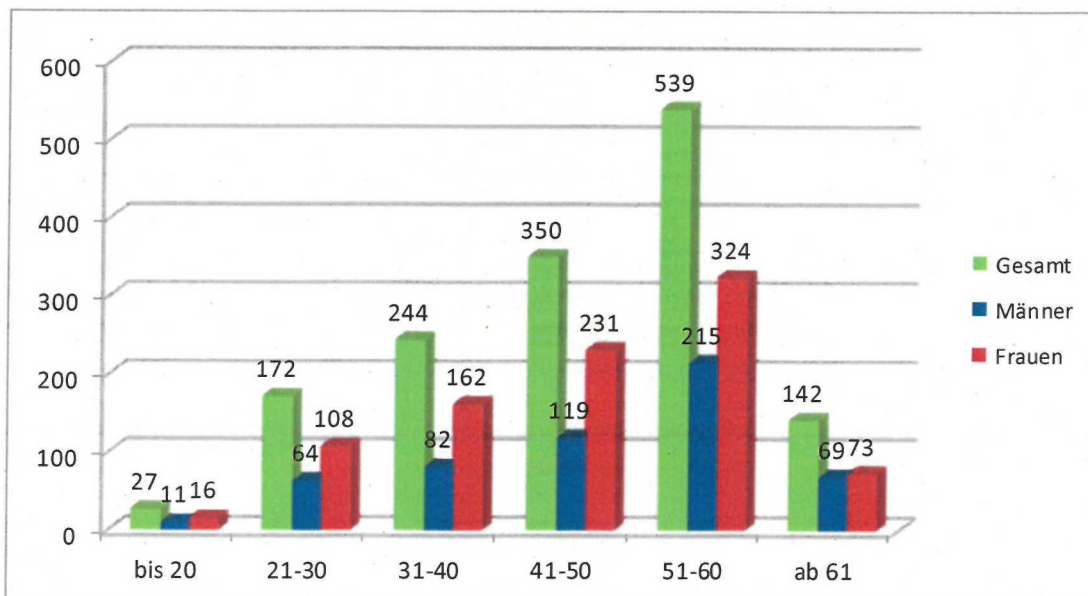
2.1. Gesamtbeschäftigte der Kreisverwaltung

2.1.1. Gesamtbeschäftigte getrennt nach Geschlecht

Im Dezember 2015 waren beim Rhein-Sieg-Kreis insgesamt 1.474 Mitarbeiter/innen beschäftigt, davon 560 Männer (38%) und 914 Frauen (62%).

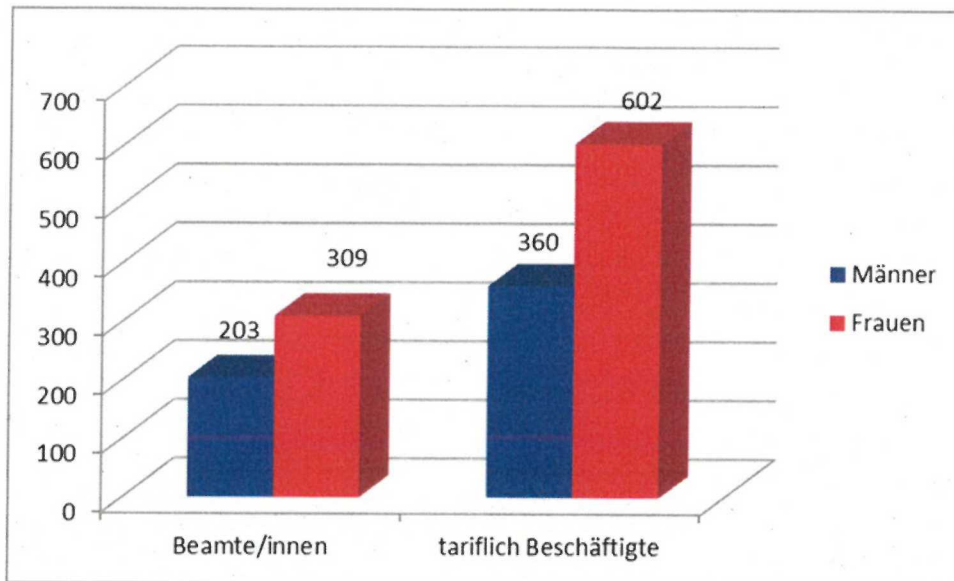


2.1.2. Gesamtbeschäftigte getrennt nach Altersstruktur

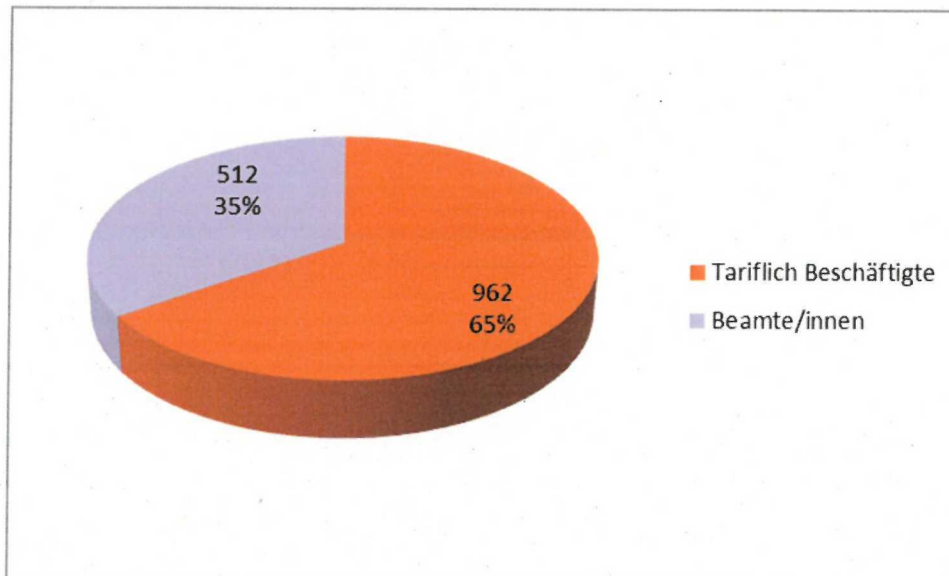


2.1.3. Gesamtbeschäftigte getrennt nach Beschäftigungsart

Die Beschäftigten verteilen sich auf Beamte/innen (512 Personen) und tariflich Beschäftigte (962 Personen) wie folgt:

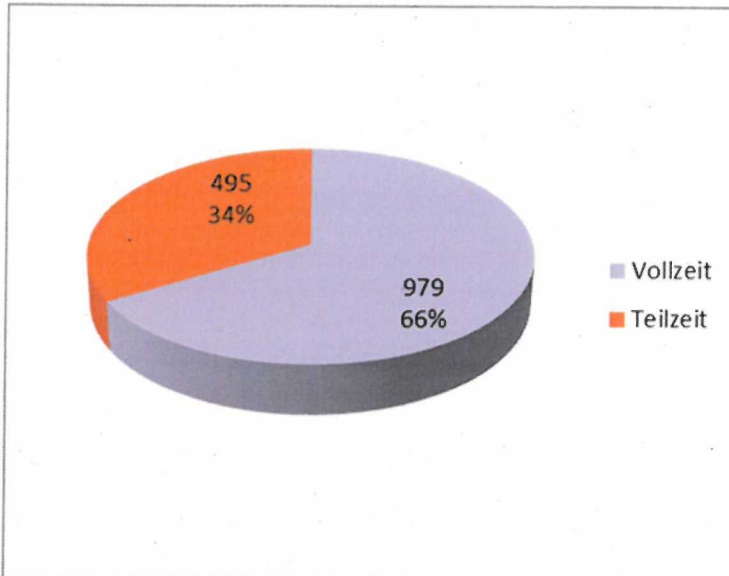


Verteilung nach Beschäftigungsart

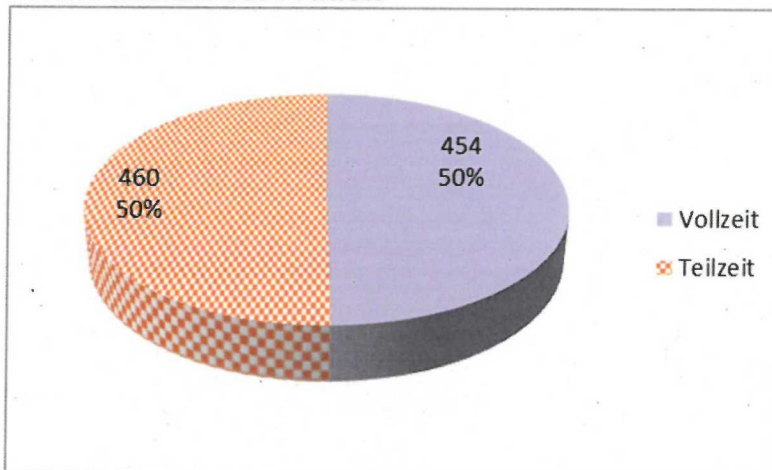


2.1.4. Gesamtbeschäftigte getrennt nach Vollzeit / Teilzeit

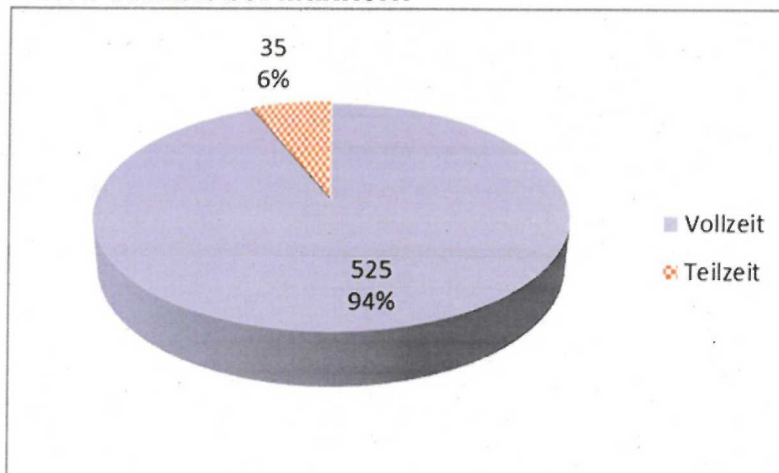
Teilzeitbeschäftigung wurde nach wie vor hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen. Von den 1.474 Beschäftigten der Kreisverwaltung waren 495 Mitarbeiter/innen teilzeitbeschäftigt, davon 460 Frauen. Die Teilzeitquote insgesamt lag somit bei 34% (im Vorjahr 34%), davon 93% Frauen.



Anteil Teilzeit bei Frauen



Anteil Teilzeit bei Männern



2.1.5. Gesamtbeschäftigte getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

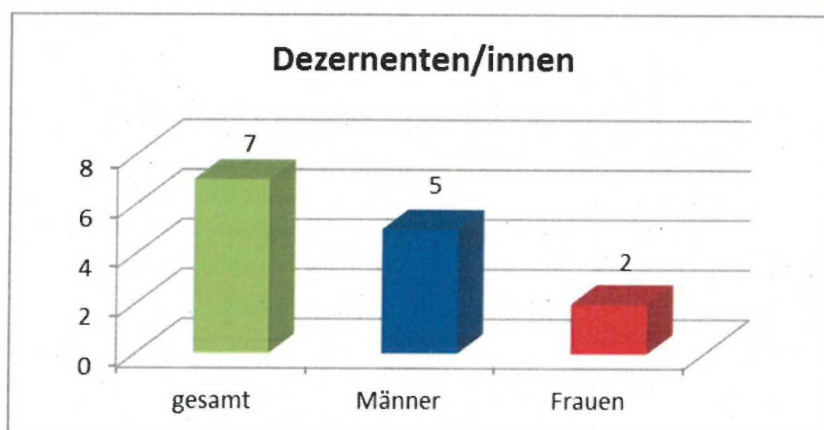
Besoldungsgruppe	gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Azubi mD	14	5	9	64%
Azubi gD	16	6	10	63%
mittlerer Dienst				
A6	28	7	21	75%
A7	16	3	13	81%
A8	53	13	40	75%
A9 mD	49	20	29	59%
Gesamt:	146	43	103	71%
gehobener Dienst				
A9 gD	38	17	21	55%
A10	53	17	36	68%
A11	72	23	49	68%
A12	68	29	39	57%
A13 gD	19	12	7	37%
Gesamt:	250	98	152	61%
höherer Dienst				
A13 hD	13	9	4	31%
A14	37	20	17	46%
A15	20	11	9	45%
A16	9	7	2	22%
B2	6	4	2	33%
B5	1	0	1	100%
Gesamt:	86	51	35	41%

Tariflich Beschäftigte – Gliederung nach Entgeltgruppen

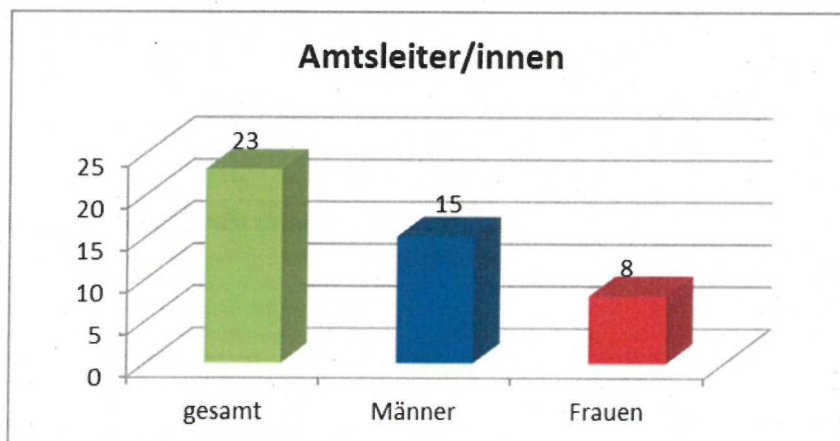
Entgeltgruppe	gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
Azubis	13	7	6	46%
EG 1	0	0	0	0%
EG 2	7	0	7	100%
EG 3	8	4	4	50%
EG 5	140	41	99	71%
Gesamt:	168	52	116	69%
mittlerer Dienst				
EG 6	164	41	123	75%
EG 8	123	42	81	66%
Gesamt:	287	83	204	71%
gehobener Dienst				
EG 9	175	87	88	50%
EG 10	51	26	25	49%
EG 11	65	28	37	57%
EG 12	55	39	16	29%
Gesamt:	346	180	166	48%
höherer Dienst				
EG 13	24	10	14	58%
EG 14	22	4	18	82%
EG 15	8	2	6	75%
EG 15Ü	2	2	0	0%
AT	5	5	0	0%
Gesamt:	61	23	38	62%

Entgeltgruppe	gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
S-Gruppen (Sozial- und Erziehungsdienst)				
S 04	10	0	10	100%
S 08	1	0	1	100%
S 11	1	0	1	100%
S 12	26	6	20	77%
S 12a	25	8	17	68%
S 13	2	0	2	100%
S 14	35	8	27	77%
Gesamt:	100	22	78	78%

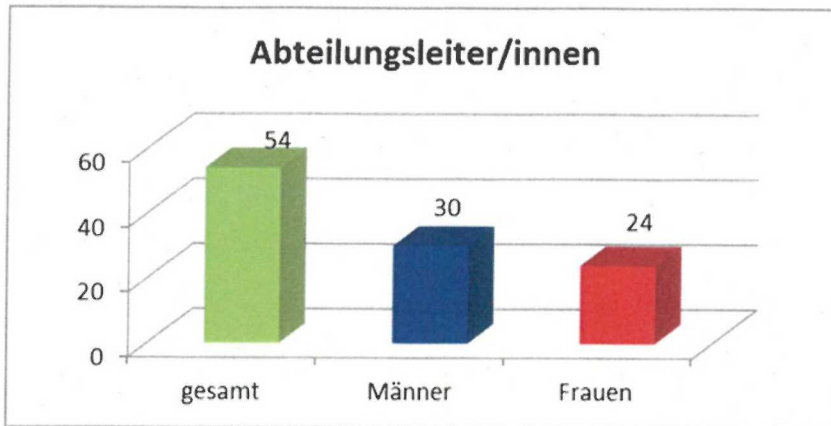
2.1.6. Gesamtbeschäftigte getrennt nach Leitungsfunktionen : Dezernate, Ämter, Abteilungen, Sachgebiete



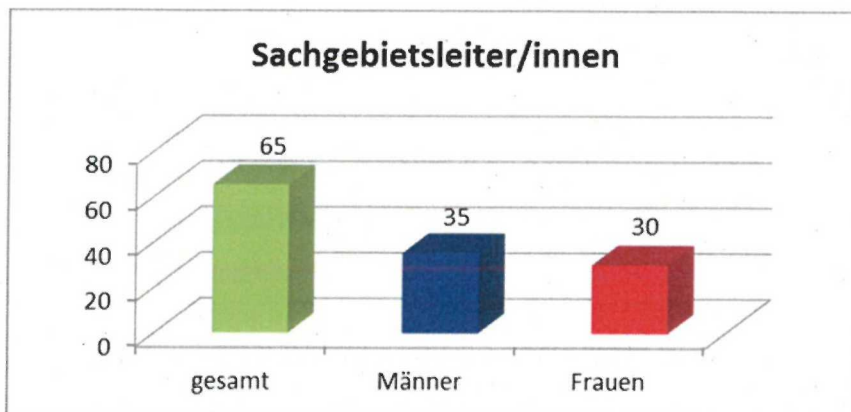
Frauenanteil 28,57%
(unverändert zum Vorjahr)



Frauenanteil 34,78%
(im Vorjahr 33,33%)



Frauenanteil 44,44%
(im Vorjahr 43,64%)

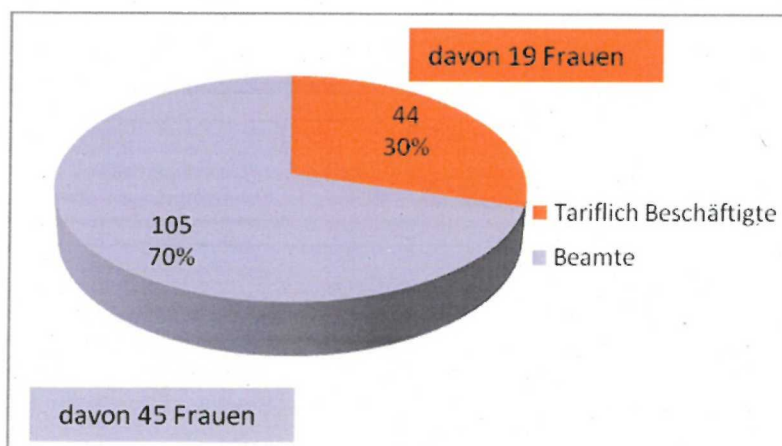


Frauenanteil 46,15%
(im Vorjahr 44,44%)

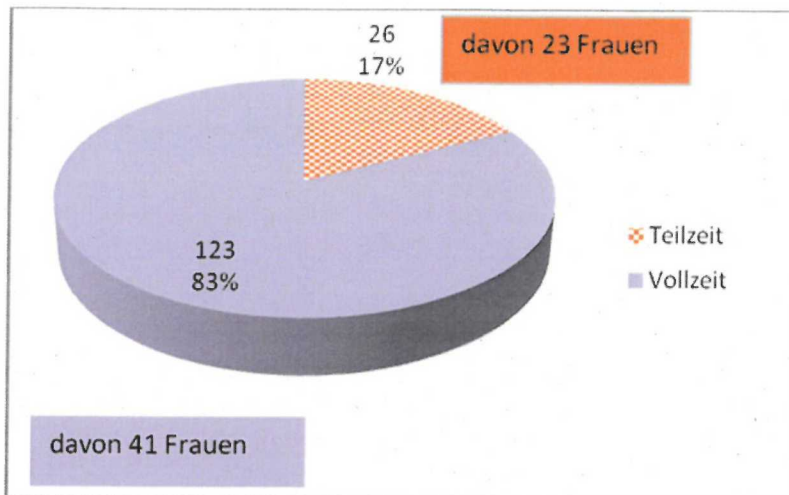
Der Frauenanteil bei den Führungsstellen betrug insgesamt 42,95%.

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

Die insgesamt 149 Führungskräfte unterteilen sich in 105 Beamte/innen und 44 tariflich Beschäftigte. Die Frauenanteile betrugen bei den Beamten/innen 42,86% und bei den tariflich Beschäftigten 43,18%.

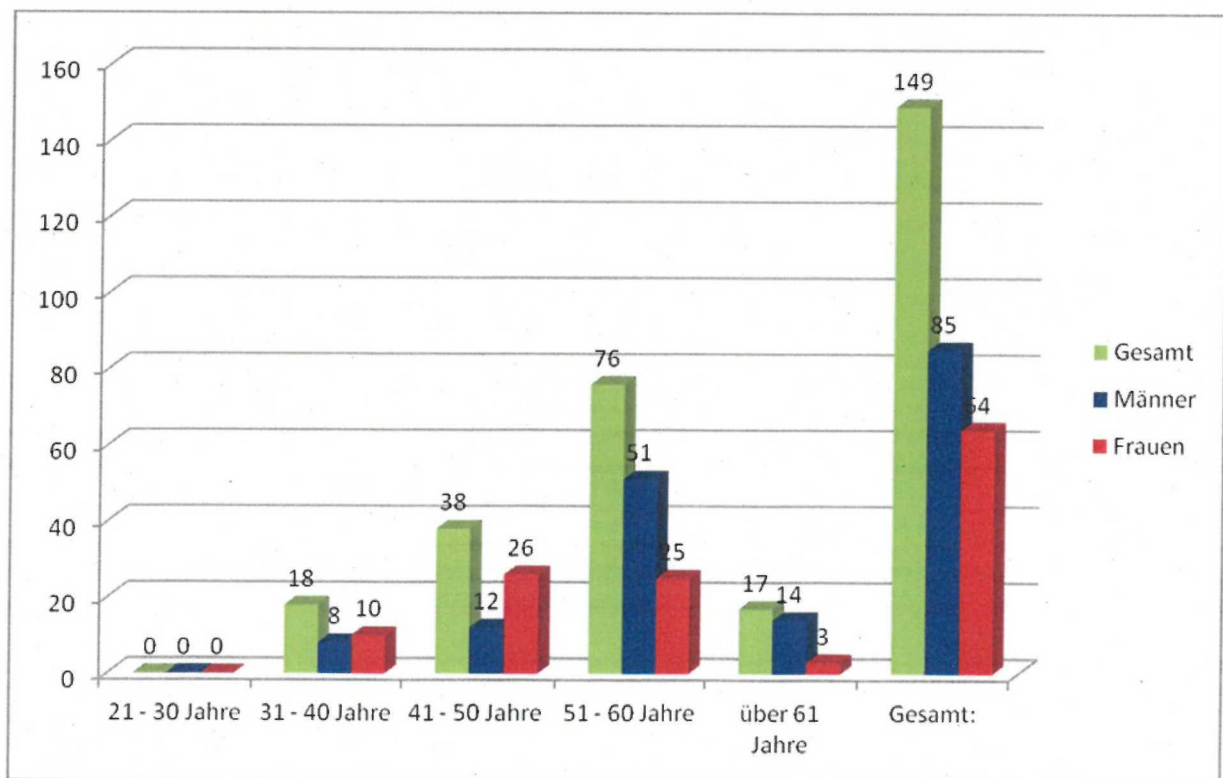


Von den 149 Führungskräften nahmen 26 Personen Teilzeit in Anspruch, davon 23 Frauen. Das entsprach einem Anteil von 88% (Vorjahr 91%).



Führungskräfte nach Altersstruktur

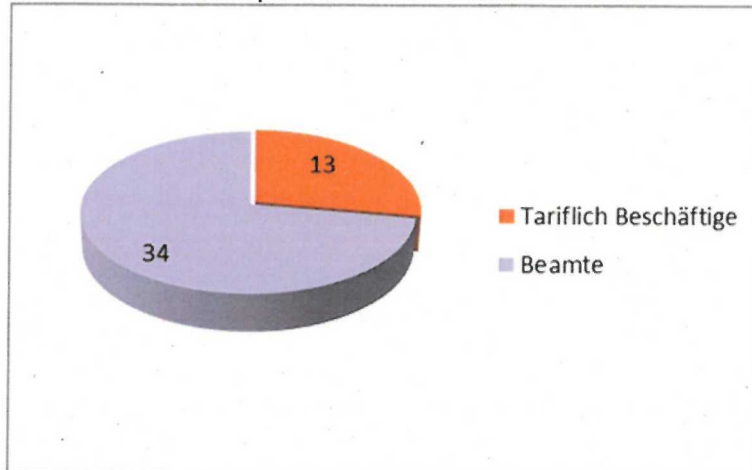
Alter	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
21 - 30 Jahre	0	0	0	0%
31 - 40 Jahre	18	8	10	56%
41 - 50 Jahre	38	12	26	68%
51 - 60 Jahre	76	51	25	33%
über 61 Jahre	17	14	3	18%
Gesamt:	149	85	64	43%



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 47 Personen in Ausbildung, davon 26 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 55%.



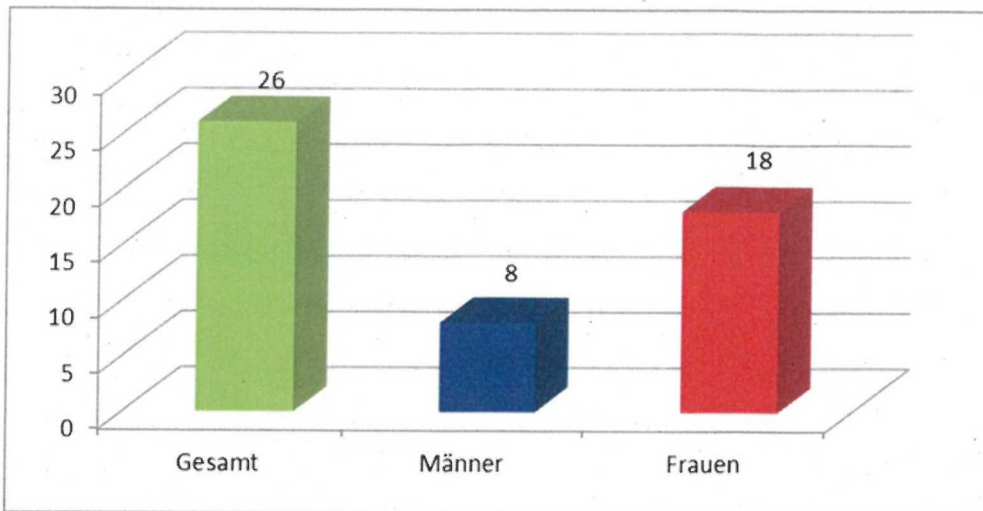
Auszubildende getrennt nach der Altersstruktur

Alter	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
bis 20 Jahre	23	9	14	61%
21-30 Jahre	20	10	10	50%
31-40 Jahre	4	2	2	50%
41-50 Jahre	0	0	0	0%
insgesamt:	47	21	26	55%

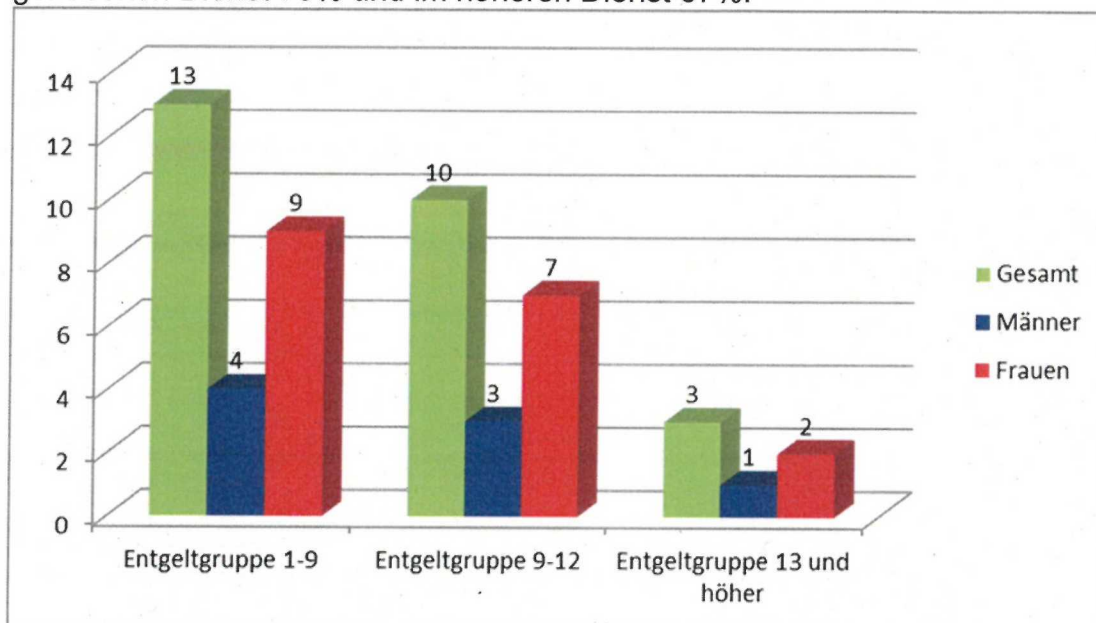
2.2. Höhergruppierungen / Beförderungen

2.2.1. Höhergruppierungen

Im Berichtsjahr 2015 betrug der Anteil der Frauen an den Höhergruppierungen insgesamt 69% (Vorjahr 59%).

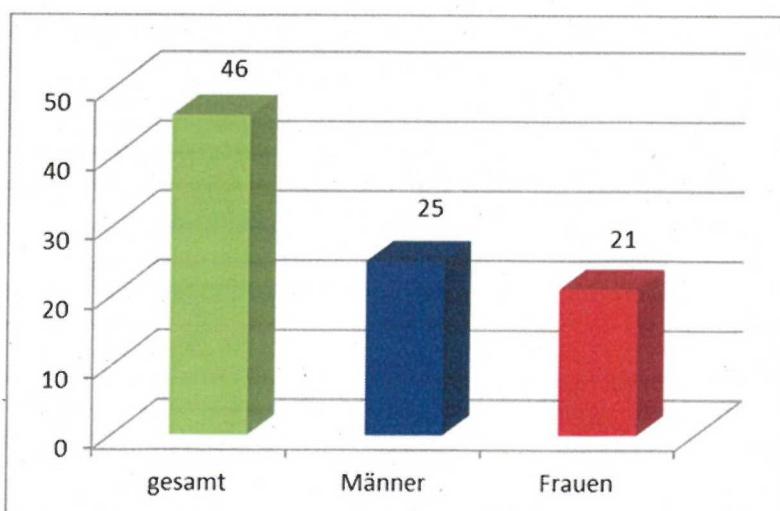


Bei den Höhergruppierungen betrug der Anteil der Frauen im mittleren Dienst 69%, im gehobenen Dienst 70% und im höheren Dienst 67%.

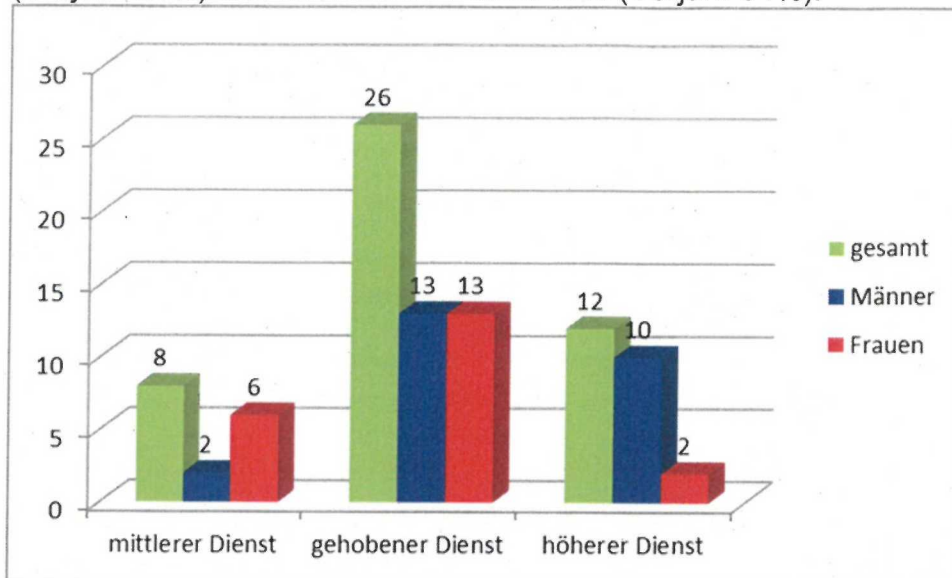


2.2.2. Beförderungen

Bei den Beförderungen des Jahres 2015 betrug der Anteil der Frauen 46% (im Vorjahr 51%).



Getrennt nach den einzelnen Laufbahnen betrug der Frauenanteil bei den Beförderungen im mittleren Dienst 75% (Vorjahr 46%), im gehobenen Dienst 50% (Vorjahr 53%) und im höheren Dienst 17% (Vorjahr 54%).



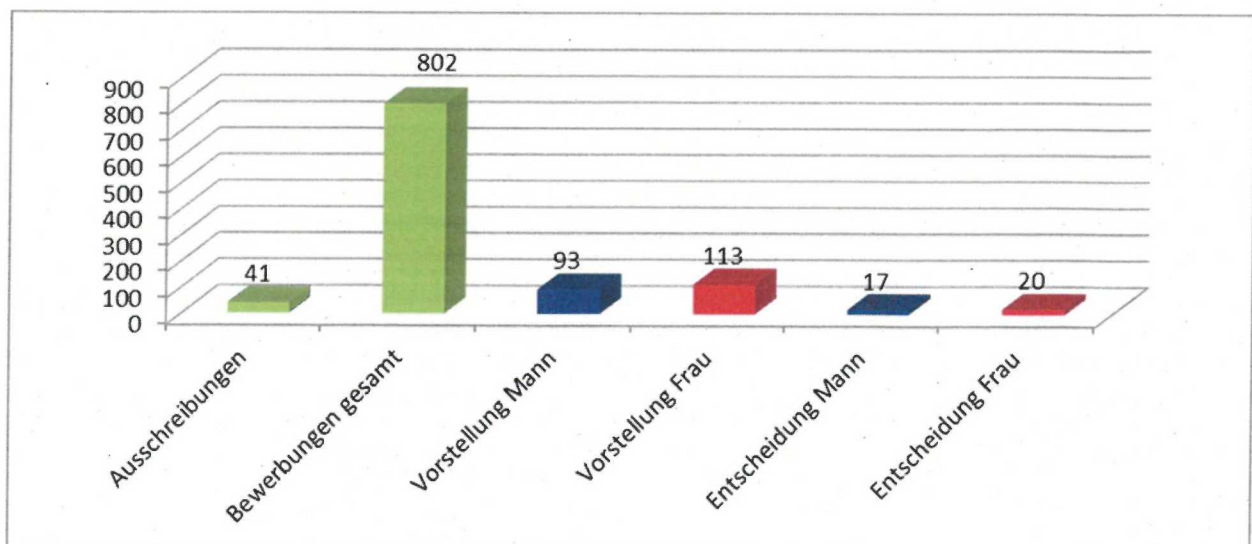
2.3. Zahl der neu begonnenen Altersteilzeiten

Im Jahr 2015 haben 5 Tarifbeschäftigte und 14 Beamte neu mit der Altersteilzeit begonnen.

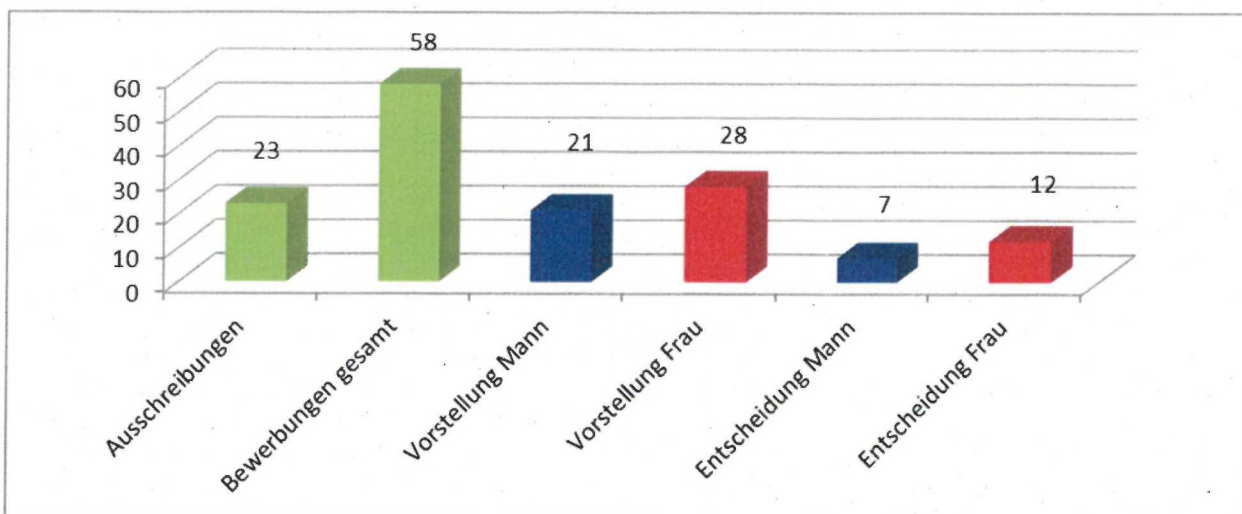
3. Entwicklung auf den Grundlagen des Frauenförderplanes

3.1. Stellenausschreibungen

Es wurden 2015 insgesamt 41 Stellen extern ausgeschrieben, worauf 802 Bewerbungen eingegangen sind. Zu Vorstellungen wurden insgesamt 206 Bewerber/innen eingeladen, der Frauenanteil betrug dabei 54%. Bei den Einstellungen lag der Frauenanteil bei 54%. Vier externe Stellenausschreibungen blieben in 2015 erfolglos.



Intern wurden 2015 insgesamt 23 Stellen ausgeschrieben. Auf die Ausschreibungen sind insgesamt 58 Bewerbungen eingegangen. Zu Vorstellungen wurden 49 Bewerber/innen eingeladen, der Frauenanteil betrug dabei 57%.



Von insgesamt 23 Stellen wurden 12 mit Frauen besetzt, 7 mit Männern, vier konnten intern nicht besetzt werden. Die Erfolgsquote von Frauen lag somit bei 63%.

Übersicht interne Stellenausschreibungen nach Entgelt-/Besoldungsgruppen:

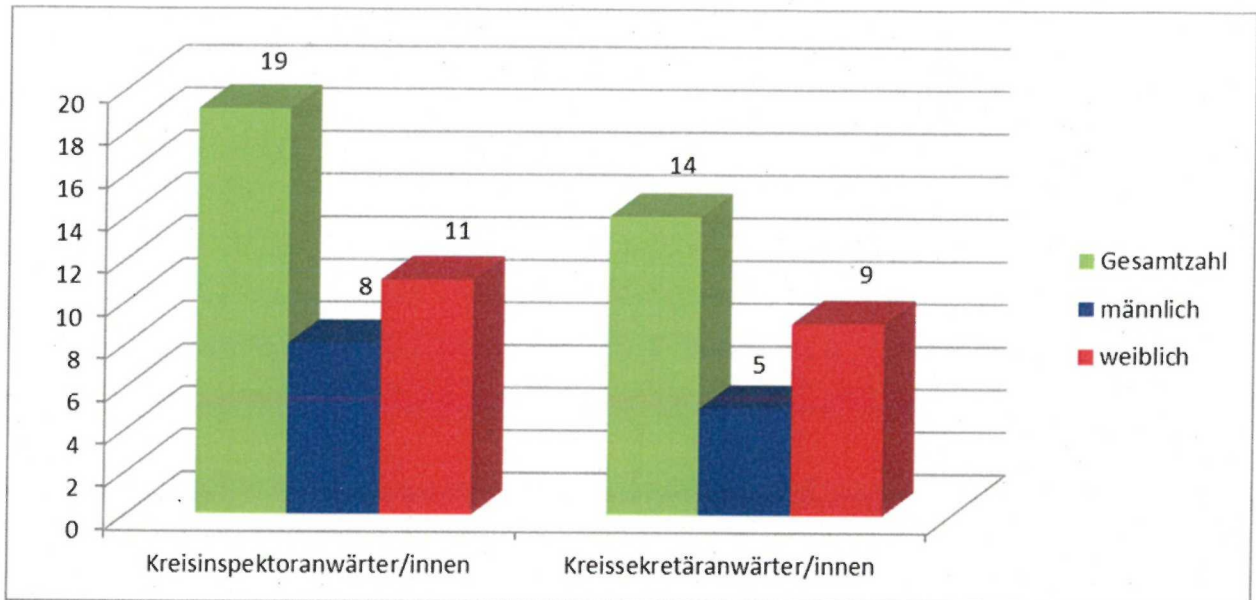
Stellenwert	ausgeschriebene Stellen	besetzte Stellen	davon besetzt mit Mann	davon besetzt mit Frau	Frauen
EG 5	5	3	0	3	60%
EG 6 / A7	0	0	0	0	0%
EG8 / A 8	4	4	1	3	75%
EG 9 / A 9mD	3	2	1	1	0%
EG 9 / A 10	3	2	1	1	0%
EG 10 / A 11	1	1	0	1	100%
EG 11 / A 12	3	3	1	2	67%
EG 12 / A 13gD	1	1	1	0	0%
EG 13 / A 13hD	1	1	0	1	100%
EG 14/ A 14	2	2	2	0	0%
Gesamt:	23	19	7	12	63%

3.2. Aus- und Fortbildung

3.2.1. Ausbildung

3.2.1.1. Ausbildung nach Laufbahngruppen

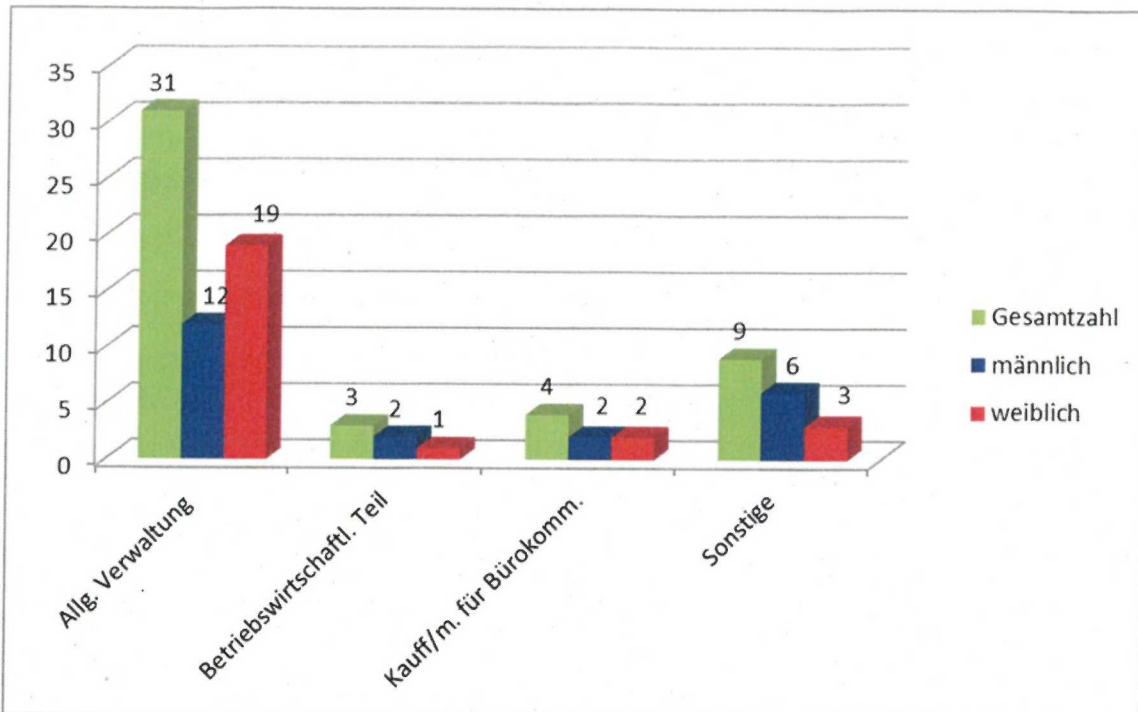
Im Berichtsjahr 2015 betrug der Frauenteil bei der Ausbildung im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst 58% und im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst 64% (ausschließlich Beamte/innen).



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.

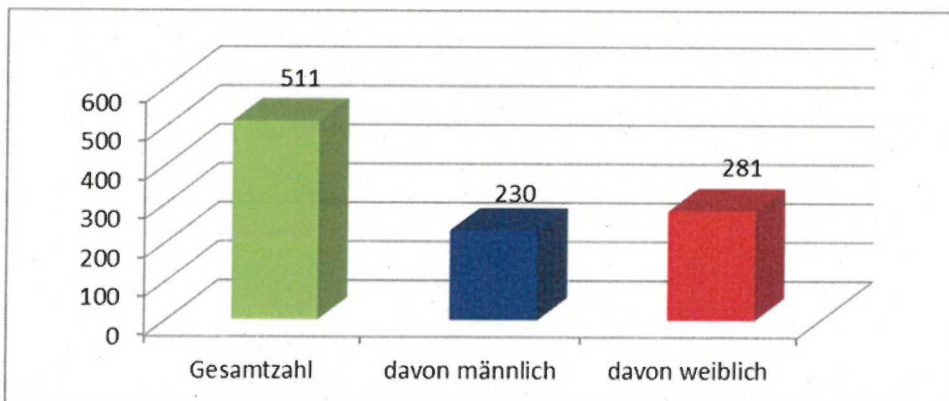
Die Ausbildung des gehobenen Dienstes ermöglicht zudem den Schwerpunkt "Betriebswirtschaft".



3.2.2. Fortbildung

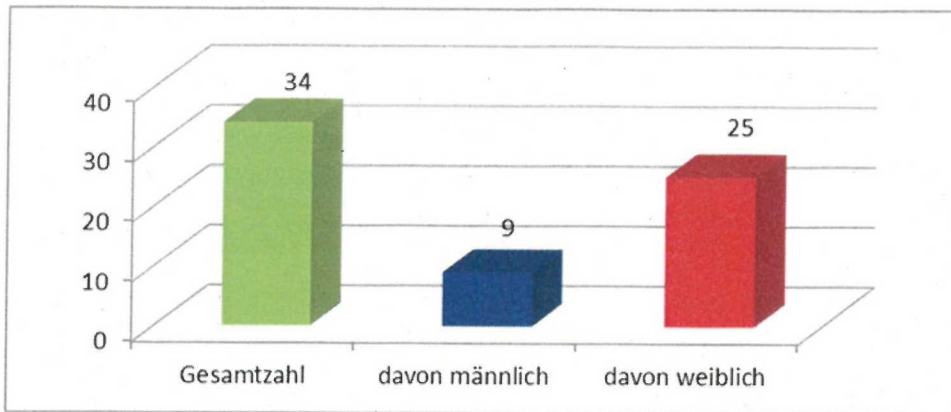
3.2.2.1. Fortbildung allgemein

Der Anteil der Frauen an allgemeinen Fortbildungsveranstaltungen lag in 2015 bei 55%.



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 2015 fanden folgende hausinterne Fortbildungen statt:

Anti-Korruption
Bachelor-Praxisprüfer/in
Deeskalation bei Aggressivität am Arbeitsplatz
SVA
Diplomatisch formulieren
Erfolgreich verhandeln
Erfolgsstrategien für mentale Fitness
Kommunikation unter Kollegen
Konstruktive Kommunikation
Ordnungswidrigkeitenrecht

Insgesamt nahmen daran 53 Männer und 138 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.

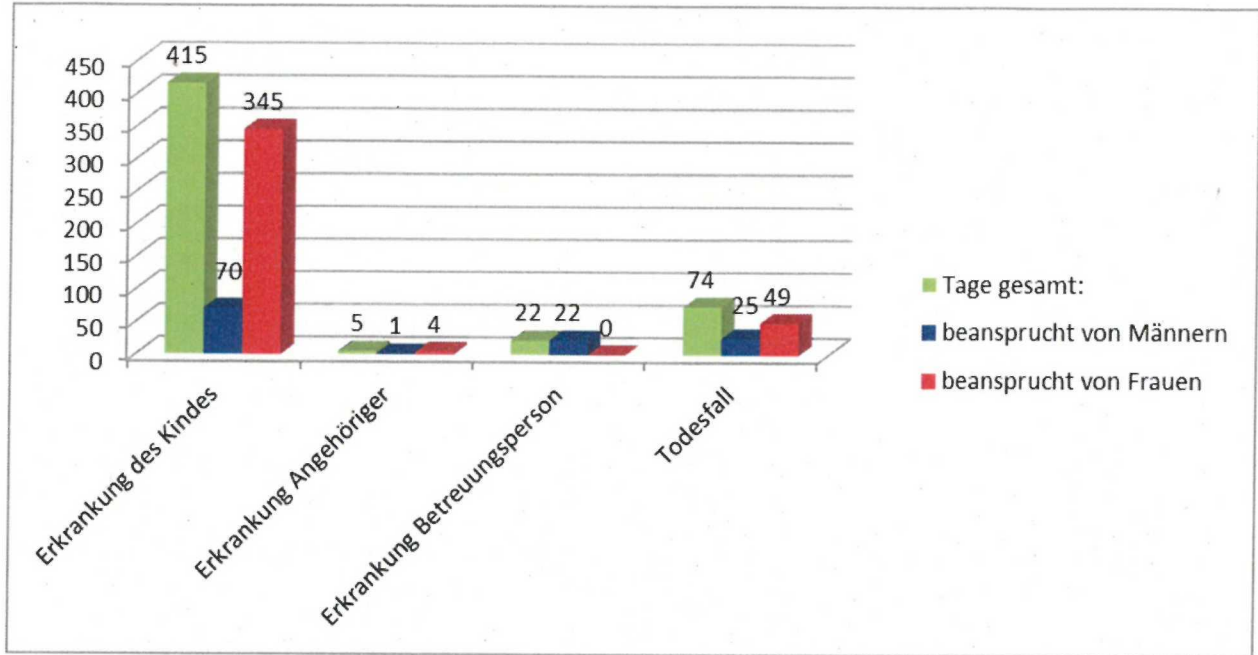
	Teilzeitbeschäftigung während der EZ				Beurlaubte aus familienpolitischen Gründen				Beurlaubte in Teilzeit (unter 20,5 Stunden; nur Beamte)			
	insg.	M	F	F in %	insg.	M	F	F in %	insg.	M	F	F in %
Beamte/innen	14	0	14	100,00%	6	0	6	100%	10	0	10	100%
Tarifbeschäftigte	9	1	8	89%	5	0	5	100%				
Gesamt	22 Frauen / 1 Männer				11 Frauen / 0 Männer				10 Frauen / 0 Männer			

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

In 2015 sind 2 Frauen aus der Beurlaubung oder Elternzeit zurückgekehrt.

3.3.3. Sonderurlaub

Sonderurlaub wurde 2015 an insgesamt 516 Tagen in Anspruch genommen, 398 Mal von Frauen, 118 Mal von Männern. Dies entspricht einem Anteil der Frauen von 77%. 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 2015 waren insgesamt 44 Heim- und Telearbeitsplätze eingerichtet, hiervon 36 für Frauen. Die Tele- und Heimarbeit wird somit zu 82% von Frauen wahrgenommen.

3.4. Auswahlverfahren und Stellenbesetzung

Die formalen Anforderungen an Stellenausschreibungen, die im Frauenförderplan festgelegt sind, wurden auch im Berichtszeitraum 2015 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

Die Gleichstellungsstelle wirkt bei allen personalpolitischen Entscheidungsprozessen und strukturellen Veränderungen in der Kreisverwaltung mit. Sie arbeitet in der Lenkungsgruppe des betrieblichen Gesundheitsmanagement mit.

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

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.

4.1.3.2 Ferienspielaktionen in den Oster – Sommer - und Herbstferien

Auch 2015 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 25 Euro pro Woche.

2015 nahmen in den Sommerferien 11 Kinder und in den Herbstferien 4 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 2015 gab es 12 Artikel der Gleichstellungsstelle:

Themen:

- Equal Pay Day – auch für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst ein Thema!
- Veränderungen beim Eltern-Kind-Arbeitszimmer
- Elterngeld und immer wieder Elterngeld - Jetzt kommt noch Elterngeld Plus
- Neue Gesichter der Gleichstellungsstelle
- Sorge um ältere Angehörige
- Das mobile Eltern-Kind-Zimmer
- Der Girls` & Boys` Day im Kreishaus
- Rabenmütter? – Rabenmütter!
- Ein Vater in Elternzeit
- Ankündigung Frauentreff
- Ankündigung Mütter/Vätertreff

4.1.5 Frauen- Netzwerk

Die Gleichstellungsstelle organisierte folgende Treffen für die Mitarbeiterinnen der Kreisverwaltung:

- Vortrag: „Das ist mein Weg! Frauen zwischen Mut und Wahnsinn“
- 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 10.09.2015 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.

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 28. April und am 29. Oktober statt.

4.2.2 Infotag – Wiedereinstieg

Der Infotag Wiedereinstieg hat in der Kreisverwaltung mittlerweile eine lange Tradition und fand zum 9. 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 05. November 2015 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 den Gleichstellungsbeauftragten, sich und ihre Arbeit vorzustellen und den Frauen, ersten Kontakt zu den Gleichstellungsbeauftragten aufzunehmen.

Anhand der Auswertung einer schriftlichen Meinungsabfrage war erkennbar, dass auch weiterhin Bedarf an der Fortsetzung des Informationstages besteht.

4.2.3 Bonner Frauenwoche

Die Bonner Frauenwoche fand vom 15.06.2015 bis zum 19.06.2015 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 in das Projekt miteinbezogen.

2015 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 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 2015 hat die Gleichstellungsstelle wieder Angebote für Mädchen und Jungen, in Kooperation mit dem Kreisjugendamt, zum Girls`- und Boys` Day bereitgestellt. Insgesamt nahmen 9 Mädchen und 6 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 fand am 11.11.2015 eine Mädchenberufsbörse zur Berufswahlorientierung und Lebensplanung im Jugendzentrum Matchboxx in Sankt Augustin statt. 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 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 fanden für die Mitglieder des „Runden Tisches“, für Fachkräfte der Jugendhilfe, der Justiz und weiteren Interessierten, folgende Fortbildungen statt:

- „Formen und Folgen von häuslicher Gewalt – Trennungsbarrieren“
- „Häusliche Gewalt – Hinter den Kulissen; Möglichkeiten und Grenzen in der Täterarbeit“
- „Informationen zur rechtlichen Situation von Flüchtlingsfrauen und Migrantinnen“
- Fortbildung „Trauma und Traumafolgestörungen nach häuslicher Gewalt“
- Workshop: „... und plötzlich fachlich handeln müssen - Krisenintervention bei häuslicher Gewalt. Das Gespräch mit einer hilfesuchenden Frau“

„Der Runde Tisch gegen häusliche Gewalt aus dem Rhein-Sieg-Kreis“ befasste sich 2015 u.a. --mit folgenden Themen:

- Kooperation und Intervention in akuten Fällen häuslicher Gewalt – Zusammenarbeit und Ineinandergreifen von Polizei, Jugendhilfe, Justiz und Frauenzentren
- Austausch über den Vortrag von Polizeihauptkommissar Herrn Michael Martin „Arbeitsabläufe der Polizei bei häuslicher Gewalt“

- Vorstellung des Modells der Anonymen Spurensicherung nach Sexualstraftaten (ASS) im Raum Bonn/ Rhein-Sieg
- Darstellung der Arbeit des Runden Tisches in der Öffentlichkeit durch eine gemeinsame Aktion zum 25.11.2015, dem internationalen Tag der Gewalt gegen Frauen
- Austausch zum Vortrag der Rechtsanwältin Frau Martina Lörsch zur rechtlichen Situation von Flüchtlingsfrauen und Migrantinnen unter dem Aspekt, welche Auswirkungen sich hierdurch auf die Arbeit des Runden Tisches ergeben.

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.

Zurzeit gibt es Bestrebungen das Verfahren der Anonymen Spurensicherung landesweit einzuführen. Erstrebt wird auch eine öffentliche Finanzierung.

Bis Juni 2015 wurde in 151 Fällen anonyme Spurensicherungspakete beim Rechtsmedizinischen Institut eingelagert. Davon sind mittlerweile 16 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 lagen in Rathäusern und im Kreishaus aus und konnten im Internet eingesehen werden.

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

- Vortrag „Das ist mein Weg“, Frauen zwischen Mut und Wahnsinn
- Vortrag mit Diskussion „Was aus Pippi Langstrumpf hätte werden können“
- Café 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 25.11.2015, dem Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen, zeigten die Kinos im Rhein-Sieg-Kreis und der Stadt Bonn/in der Region im Monat November den Spot „Stairs“.

Der Arbeitskreis der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Bonn/Rhein-Sieg, der Runde Tisch gegen häusliche Gewalt im Rhein-Sieg-Kreis und der Arbeitskreis Opferschutz Bonn/Rhein-Sieg hat mit dem Spot, das tabuisierte Thema der häuslichen Gewalt in die Öffentlichkeit gebracht und den Zugang zu Hilfsangeboten publik gemacht.

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“

4.4 Abordnung in den Flüchtlingsstab der Kreisverwaltung

Die Gleichstellungsbeauftragte des Rhein-Sieg-Kreises wurde im Herbst in den speziell für die Flüchtlingskrise eingerichteten Flüchtlingsstab abgeordnet. Sie war für eine Dauer von zwei Monaten, bis die Notunterkunft in Hennef an einen Betreiber abgegeben werden konnte, ausschließlich in der Flüchtlingsarbeit tätig.