

(Es gilt das gesprochene Wort)

Berichtszeitraum: 1. Januar 2001 – 31. Dezember 2001

Am 14. Dezember 2000 hat der Kreistag den Frauenförderplan der Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises, der erstmals auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes NRW erarbeitet wurde, verabschiedet.

Gemäß Ziffer 8 des Frauenförderplanes der Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises berichte ich jährlich in der ersten Sitzung des Kreistages über die Entwicklung der Frauenförderung in der Kreisverwaltung.

Die aktuelle Situation der Beschäftigten der Kreisverwaltung

Im Dezember 2001 waren in der Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises insgesamt 1.391 MitarbeiterInnen beschäftigt, davon 562 Männer und 829 Frauen.

Im Vergleich zu den Daten der zurückliegenden Berichterstattung über die Umsetzung des Frauenförderkonzeptes ist der Frauenanteil bei 59 % gleich geblieben.

(Schaubild 1 Gesamtbeschäftigte getrennt nach Altersstruktur)

Es zeigt sich, dass der prozentuale Anteil der Frauen in den jüngeren Altersgruppen erheblich zunimmt, so macht der Anteil der Frauen in der Altersgruppe der 21- bis 30-jährigen 72,9 % aus, wobei er in der Gruppe der 51- bis 60-jährigen 52,1 % beträgt.

(Schaubild 2: Gesamtbeschäftigte getrennt nach Laufbahngruppen)

Der Anteil der Frauen im mittleren Dienst beträgt in der Kreisverwaltung 72,2 %, im gehobenen Dienst 53,3 % und im höheren Dienst 37 %. Somit besteht noch eine Unterrepräsentanz der Frauen im höheren Dienst.

(Schaubild 4: Teilzeitbeschäftigte getrennt nach Altersstruktur)

Immer noch ist festzustellen, dass die Teilzeitbeschäftigung eine Domäne der Frauen ist, sie nehmen zum größten Teil die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung in Anspruch. Hierbei ist zu beachten, dass Teilzeitbeschäftigung nicht nur in der Kindererziehungsphase zwischen dem 21. und 40. Lebensjahr in Anspruch genommen wird, sondern auch darüber hinaus. So arbeiteten z.B. vom 41. bis 50. Lebensjahr 189 Beschäftigte in Teilzeit.

Von den 1.391 Gesamtbeschäftigten des Rhein-Sieg-Kreises sind 411 Teilzeitbeschäftigte, dies macht eine Quote von 29,5 % aus. Von den 411 Teilzeitbeschäftigten sind 381 Frauen und 30 Männer. Der Frauenanteil beträgt somit 92,7%.

(Schaubild 5: Höhergruppierungen)

Bei den Höhergruppierungen im Berichtsjahr betrug der Anteil der Frauen im mittleren Dienst 78,6 %, im gehobenen Dienst 41 % und im höheren Dienst 50 %.

(Schaubild 6: Beförderungen)

Bei den Beförderungen im Jahr 2001 betrug der prozentuale Anteil der Frauen an den Gesamtbeförderungen 56 %. Der Anteil der Frauen an den Beförderungen im mittleren Dienst betrug 58,8 %, im gehobenen Dienst 60,7 % und im höheren Dienst 20 %. Somit sind die

Frauen im Bereich der Beförderung im höheren Dienst unterrepräsentiert, was sich aber auch aus der Unterrepräsentanz der Frauen in der Laufbahn des höheren Dienstes ergibt.

Wie zeigt sich die Entwicklung auf den Grundlagen des Frauenförderplanes?

Die formalen Anforderungen an Stellenausschreibungen, die im Frauenförderplan festgelegt sind, wurden im Berichtszeitraum durchgängig eingehalten.

Stellenausschreibungen

2001 wurden insgesamt 72 Stellen ausgeschrieben; 30 externe und 42 interne Ausschreibungen.

Auf die 30 extern ausgeschriebenen Stellen gingen 282 Bewerbungen ein, davon wurden 90 Männer und 49 Frauen zu Vorstellungsgesprächen geladen. Trotz des hohen Männeranteils bei den Vorstellungsgesprächen wurden im Verhältnis mehr Frauen eingestellt, da sie häufig deutlich besser qualifiziert waren als die männlichen Mitbewerber. Ihr Anteil an den Einstellungen betrug 60 %.

Intern wurden 42 Stellen ausgeschrieben. Auf diese Ausschreibungen gingen insgesamt 181 Bewerbungen ein, davon stellten sich 104 Frauen und 58 Männer vor. Der Anteil der Besetzung mit Frauen betrug 90 %. Es ist hier also festzustellen, dass die Frauen bei den internen Ausschreibungen eindeutig im Vorteil waren.

Im Bereich **Personalplanung, Entwicklung und Organisation** war die Gleichstellungsstelle sowohl in alle personalpolitischen Entscheidungsprozesse eingebunden, als auch an den Umstrukturierungsmaßnahmen beteiligt. So wurde im Berichtszeitraum der Umstrukturierungsprozess im Jugendamt weitgehend abgeschlossen. Hier wurde die Verwaltungshierarchie abgeflacht, nach der Amtsleitung gibt es nunmehr nur noch eine Hierarchieebene, die Abteilungsleitung. Von den 9 Abteilungen werden 4 von Frauen, davon eine im Jobsharing und 5 von Männern geleitet.

Auch im Fachbereich Planung, Verkehr und Statistik fand eine Neuorganisation statt. Hier wurden aus 2 Fachbereichen und 6 Abteilungen ein Amt und 4 Abteilungen gebildet. Auch an dieser Umorganisation war die Gleichstellungsstelle beteiligt.

Ausbildung

2001 bildete der Rhein-Sieg-Kreis 39 Nachwuchskräfte aus.

Der Frauenanteil bei den Auszubildenden im gehobenen Dienst beträgt 70,8 %, im mittleren Dienst 80 % und bei den Aufsteigern/-innen 80 %.

(Schaubild 7: Ausbildung nach Berufsgruppen)

Im Bereich der allgemeinen Verwaltung, im betriebswirtschaftlichen Teil und im Bereich der Vermessungstechniker/-innen sind die Frauen dominierend. Lediglich im Bereich der Fachinformatiker sind nur männliche Auszubildende beschäftigt.

Fortbildung

Im Berichtszeitraum haben wieder zahlreiche fachspezifische und fachübergreifende Fortbildungen stattgefunden.

(Schaubild 8: Fortbildung allgemein)

Wie die Aufstellung zeigt, sind die Frauen in allen Bereichen der Fortbildung sehr aktiv und ihr Anteil liegt zum Teil erheblich über dem der männlichen Teilnehmer.

(Schaubild 9: Führungfortbildungen)

Ebenso zeigt sich das Bild bei Führungfortbildungen. 20 Kolleginnen und Kollegen

besuchten 2001 spezifische Führungsfortbildungen, davon 11 Frauen und 9 Männer

Frauenspezifische Fortbildung

Im letzten Jahr haben insgesamt 29 Frauen an dem Seminar „Gesprächsführung für Frauen“ und 37 Frauen an den Seminaren „Selbstmotivation als Krisenmanagement“ teilgenommen.

Beurlaubungen / Erziehungsurlaub

Im Bereich der Beurlaubungen und der Inanspruchnahme der Elternzeit zeigt sich die immer noch traditionelle Rollenverteilung. 2001 nutzten nur Frauen diese Möglichkeit.

Die veränderten Rahmenbedingungen des Gesetzes zur Elternzeit werden nicht ausgeschöpft. So können bei unveränderter Dauer der Elternzeit von bis zu drei Jahren Mütter und Väter gemeinsam Elternzeit nehmen und während dieser bis zu 30 Stunden (bisher 19 Stunden) in der Woche der Erwerbstätigkeit nachgehen. Diese Ausgangssituation erleichtert es auch Vätern eher ihren Wunsch nach Elternzeit zu realisieren und sich so aktiver an der Erziehungsarbeit beteiligen.

Sonderurlaub

Im schriftlichen Bericht haben sich leider durch ein Versehen bedingt falsche Zahlen eingeschlichen. Hier nun die richtigen Daten:

Im Bereich des kurzfristigen Sonderurlaubs aus familiären Gründen stellt sich dies ähnlich dar. Hier wurde der Sonderurlaub zu 78 % von Frauen wahrgenommen.

Von 153 Fällen nahmen 35 Fällen Männer Sonderurlaub aus familiären Gründen in Anspruch.

Heim- und Telearbeit

Mitte 2001 wurde das Pilotprojekt Telearbeit mit der Vorlage des Erfahrungsberichtes abgeschlossen. Einhelliger Tenor war, dass das Projekt ein voller Erfolg war und von allen Beteiligten positiv beurteilt wurde. Auf dieser Grundlage beabsichtigt der Rhein-Sieg-Kreis, Telearbeit weiter auszubauen. Im Berichtszeitraum waren weiterhin vier Mitarbeiter (drei weibliche, ein männlicher) mit Telearbeitsplätzen ausgestattet. Diese Arbeitsplätze werden über die Pilotarbeitsphase hinaus beibehalten. In 2002 ist der Ausbau der Telearbeit um mindestens zwei weitere Arbeitsplätze vorgesehen. Ebenso wird eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat zur Telearbeit erstellt werden.

Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten

Interne Aktivitäten

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Mitarbeiterinnen haben im Berichtszeitraum Beratungsgespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geführt. Inhalt waren: Beratung in Bewerbungssituationen, Berufliche Weiterbildung / Karriereplanung, Fragen zur Teilzeitbeschäftigung, Informationen zu Beurlaubung und Freistellung, Mutterschutz / Elternzeit usw..

Mit Führungskräften wurden Informationsgespräche geführt unter anderem über Möglichkeiten von Job-Sharing und Teilzeitbeschäftigung, über Probleme mit Teilzeitregelungen oder auch allgemeine Beratung zu Frauenfördermaßnahmen im Sinne des Frauenförderplanes.

An alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung wurde eine Information über die Aufgaben der Gleichstellung mit dem Titel „Gleichberechtigung ist eine gemeinsame Angelegenheit von Frauen und Männern. Für Beide ein Gewinn!“ verteilt.

Die hausinterne Informationszeitschrift „Der Kreishaus – Spiegel“ nutzte die Gleichstellungsstelle um über Aufgaben und Inhalte der Arbeit zu berichten oder hinzuweisen.

Das hausinterne Frauen – Netzwerk, der „Frauentreff“ ist zu einem festen Bestandteil geworden. Die Gleichstellungsstelle organisierte vier Treffen im Jahr für die Mitarbeiterinnen der Kreisverwaltung; u.a. wurden die Themen „Lob und Anerkennung“ und „Persönliche Altersvorsorge“ behandelt. Die Treffen fanden außerhalb der Dienstzeit statt.

Externe Aktivitäten

Bei den externen Aktivitäten weise ich auf den ausführlichen schriftlichen Bericht, der ihnen allen vorliegt, hin.

Kurz möchte ich die wichtigsten Schwerpunktthemen nennen.

Neben den Aktivitäten zur **Berufswahlorientierung und Lebensplanung** (als Beispiel nenne ich die Aktionstage für Mädchen mit dem Motto „**Ich werde was ich will! Berufe mit Zukunft!**“) sind die Veranstaltungen, die aktuelle Themen behandeln, wichtig. So z.B. Workshops für Fachkräfte zum Thema „**nicht schweigen – nicht weghören – nicht wegschauen bei sexuellem Missbrauch**“ oder auch die Veranstaltungen bei den landesweiten **Aktionswochen „Frauen und Gesundheit“**

Natürlich fanden die kreisweiten **Frauen-Kultur-Tage** statt.

Sonstige Aktivitäten der Gleichstellungsstelle

Die Gleichstellungsbeauftragten der Städte und Gemeinden und des Rhein-Sieg-Kreises treffen sich turnusmäßig zu Arbeitstreffen. Bedarfsorientiert nehmen die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Bonn, des Arbeitsamtes und die Mitarbeiterinnen der Regionalstelle Frau & Beruf Bonn / Rhein-Sieg daran teil. Im Berichtszeitraum standen u.a. der Frauenförderplan, Sachstand und Umsetzung; die Frauen-Kultur-Tage, ein Fachvortrag zum Thema „Arbeitsrecht für Gleichstellungsbeauftragte“, Planung der Aktionstage „Frau Zukunft Beruf“ am 27. + 28.09.2001 im Arbeitsamt Bonn auf der Tagesordnung.

In der Region arbeitet die Gleichstellung sowohl im Arbeitskreis „Frauen gegen Gewalt“ als auch im Arbeitskreis „Opferschutz“ mit.

Erfüllung von Aufgaben, die der Gleichstellungsbeauftragten nach § 17 der Hauptsatzung besonders obliegen.

Bezüglich der Aufgabenerfüllung i.S.d. § 17 der Hauptsatzung kann im wesentlichen auf die Ausführungen zu den Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten verwiesen werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte nahm an den Sitzungen der Verwaltungskonferenz teil. Sie wurde frühzeitig an den Stellenplanberatungen beteiligt. Sie initiierte Fortbildungsveranstaltungen speziell für Mitarbeiterinnen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird über alle Planungs- und Fachausschüsse im Hause informiert, so dass sie die Möglichkeit hat, sich jederzeit auch an das jeweilige Fachamt zu wenden, um frauenspezifische Aspekte einzubringen.

So war sie auch, gemeinsam mit dem Sozialamt unterstützend, an der Suche des Frauenhauses Troisdorf, neue Räumlichkeiten zu finden und einzurichten, beteiligt.

Sie ist Mitglied des Regionalbeirats für Arbeitsmarktpolitik und als solche auch an der Beratung und Konsensentscheidung über Maßnahmen und Projekte, die seitens der EU und des Landes NRW gefördert werden, beteiligt. Gemeinsam mit der Regionalstelle Frau & Beruf Bonn / Rhein-Sieg und der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Bonn achtet sie darauf, dass in ausgewogenem Maße auch Projekte für Berufsrückkehrerinnen und Aussiedlerinnen berücksichtigt werden und insgesamt der Anteil der geförderten Frauen bei mindestens 50 % liegt und zwar auch hinsichtlich der Höhe der Fördermittel.

Geplante Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Auch im Jahr 2002 sind Aktivitäten und Maßnahmen geplant, von denen ich Ihnen beispielhaft einige nennen möchte.

Die Gleichstellungsstelle organisierte gemeinsam mit dem Opferschutzbeauftragten der Kreispolizeibehörde Siegburg und den Frauenzentren Bad Honnef / Königswinter und Troisdorf das Fachforum Gewaltschutz, das die Initiierung eines „Runden Tisches häusliche Gewalt“ zum Ziel hatte.

Auch 2002 werden mehrere Aktionstage für Frauen und Mädchen zur Berufswahlorientierung und Lebensplanung in der Region stattfinden. So fanden mit Unterstützung der Regionalstellen Frau & Beruf und der Gleichstellungsbeauftragten mehrere Aktivitäten zum „Girls day“ am 25. April 2002 im Rhein-Sieg-Kreis statt.

Außerdem habe ich dieses Jahr zwei Amtsleiterinnen und zwei Abteilungsleiterinnen ernannt, was sich erfreulich auf die dargelegte Situation der Führungsebene auswirken wird.

Mit diesen Informationen möchte ich meinen Kurzbericht schließen und auf den ausführlichen schriftlichen Bericht, der Ihnen vorliegt, verweisen.