



Chancengleichheit bei der Kreisverwaltung Siegen-Wittgenstein Gleichstellungsplan

Bericht für den Zeitraum 2016 bis 2019

Sechste Fortschreibung für den Zeitraum 2020 bis 2023



Siegen-Wittgenstein
in Südwestfalen

Impressum

Herausgeberin:

Kreisverwaltung Siegen-Wittgenstein
Koblenzer Straße 73, 57072 Siegen
www.siegen-wittgenstein.de

Ansprechpartnerinnen:

Martina Böttcher, Gleichstellungsbeauftragte,
Telefon: 0271-333-2212

Laura Spelz, stv. Gleichstellungsbeauftragte,
Telefon: 0271-333-2213

Alexandra Thienel, Leiterin Amt für Personal und Organisation
Telefon: 0271-333-2204

Unterstützt durch:

Carolin Becker, Amt für Personal und Organisation
Eugenia Kaliada, Amt für Personal und Organisation

Siegen, Mai 2020

Titelbild:

© pict rider - stock.adobe.com

Inhaltsverzeichnis

I. Vorwort	2
II. Einleitung	4
III. Der Gleichstellungsplan	5
Geltungsbereich, Geltungsdauer, und Inkrafttreten	6
IV. Die Gleichstellungsbeauftragte	6
V. Analyse und Entwicklung der Personalstruktur	9
VI. Bericht und Fortschreibung	19
1. Handlungsfeld Personalentwicklung	20
2. Handlungsfeld Personalwirtschaft	27
3. Handlungsfeld Aus- und Fortbildung	43
4. Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf.....	54
5. Handlungsfeld Arbeitsklima und Gesundheitsförderung	69
6. Handlungsfeld Geschlechtergerechte Unternehmenskultur	75
VII. Anhang	81



I. Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
(m/w/d),

die vergangenen Wochen haben das öffentliche und private Leben vieler von uns durcheinander gewirbelt. Manche befürchten, dass die Corona-Pandemie auch die Bemühungen um Gleichstellung zurückwirft. Denn die Aufgabe der Kinderbetreuung aufgrund geschlossener Kitas und Schulen wurde vor allem von Frauen getragen, was zu einer Rückkehr in eingefahrene Rollenmuster führen und die bestehenden Ungleichheiten verstärken könnte, so die Befürchtungen.

Wir als Kreisverwaltung Siegen-Wittgenstein bemühen uns nach Kräften, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Arbeitsbedingungen anzubieten, die ihren persönlichen Situationen gerecht werden und sie fördern, was unter den Bedingungen der Pandemie eine große Herausforderung bleibt.

In Zeiten rasanter gesellschaftlicher Veränderungen mit weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter, fehlenden Fachkräften, einer Digitalisierung der Arbeitswelt und immer mehr Kollegin-

nen und Kollegen, die sich nicht nur um die Betreuung ihrer Kinder sondern auch um die Pflege ihrer Angehörigen kümmern, ist es wichtig, die vielfältigen Chancen und Unterstützungsmaßnahmen, die die Kreisverwaltung bietet, herauszustellen.

Damit profilieren wir uns auch als moderne Arbeitgeberin im Wettbewerb um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Beispiele hierfür sind der Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Telearbeit, die vielen Möglichkeiten, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten, das Angebot der betrieblichen Kinderbetreuung, Teilzeitberufsausbildung, die Einrichtung einer Teilzeitbörse, ein Internetportal für die aus familiären Gründen Beurlaubten, ein geschlechtersensibles Ausbildungsmarketing und ein Nachwuchsführungskonzept mit zahlreichen Unterstützungsmöglichkeiten.

Bei allen Maßnahmen legt die Verwaltung ein besonderes Augenmerk auf die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Statistik macht deutlich, dass bereits erfolgreich Veränderungen stattgefunden haben. So ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen auf Amtsleitungs- wie auch auf Sachgebietsleitungsebene deutlich gestiegen. Auch wenn er noch



nicht dem Anteil von Frauen an der gesamten Mitarbeiterschaft entspricht. Seit Einführung der Telearbeit nutzen zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieses Instrument der Flexibilisierung der Arbeitszeit. Mit der Anmeldung von neun Kindern war die betriebliche Großtagespflegestelle im Januar dieses Jahres erstmals ausgebucht.

Das Angebot des Girls' und Boys' Day wurde weiter rege genutzt und die Möglichkeit der Teilzeitberufsausbildung hat sich fest etabliert. Trotz aller Erfolge ist es auch in Zukunft notwendig, gemeinsam bewährte Strategien beizubehalten und gleichzeitig neue innovative Wege zu finden, um dem Ziel einer geschlechtergerechten Verwaltung mit fairen Chancen für alle näher zu kommen. Dabei liegt es in der Verantwortung aller Beschäftigter – insbesondere der Führungskräfte – an dem Gelingen dieser Aufgaben mitzuwirken.

Mit freundlichen Grüßen



Landrat

Andreas Müller

Um das Thema Gleichstellung in Zukunft noch breiter aufzustellen und die Erfahrungen von Alt und Jung, Auszubildenden und Führungskräften, sowie Beschäftigten aus verschiedenen Bereichen zu nutzen, ist für den Fortschreibungszeitraum die Einrichtung einer innerdienstlichen Arbeitsgruppe geplant.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsmittel der Personalplanung und als Teil der Personalentwicklung ein wichtiges Instrument, um das Querschnittsthema „Gleichstellung“ weiter voran zu bringen. Wir freuen uns daher sehr, Ihnen die nunmehr sechste Fortschreibung für den Zeitraum von 2020 bis 2023 präsentieren zu können. Sowohl der Bericht über die Umsetzung der Zielvereinbarungen der letzten drei Jahre als auch die aktuellen Planungen zeigen deutlich, dass das Thema „Chancengleichheit“ beim Kreis Siegen-Wittgenstein einen hohen Stellenwert hat.



Gleichstellungsbeauftragte

Martina Böttcher



II. Einleitung

Gleichberechtigung ist Verfassungsauftrag

2018 und 2019 waren aus gleichstellungspolitischer Sicht ganz besondere Jahre. 100 Jahre Frauenwahlrecht, 70 Jahre Grundgesetz und 25 Jahre aktiver Gleichstellungsauftrag sind Meilensteine auf dem langen Weg zu einem gleichberechtigten demokratischen Miteinander.

Die Mütter und Väter des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland (GG) haben mit Artikel 3 GG dem Staat eine besondere Verantwortung für die Förderung der Durchsetzung der Gleichberechtigung übertragen.

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glau-

bens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Der öffentliche Dienst und damit auch die Kreisverwaltung Siegen-Wittgenstein ist daher in besonderem Maße aufgerufen, sich in allen Politikfeldern und gegenüber ihren Beschäftigten für die gesellschaftliche und berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern einzusetzen und noch vorhandene Benachteiligungen abzubauen.

**Landesgleichstellungsgesetz
Nordrhein Westfalen (LGG NW)**

Konkretisiert wird dies durch das Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG NW). Schwerpunkte des Gesetzes sind Maßnahmen zur Frauenförderung, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf sowie Rechte und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten. Mit der Reform des LGG NW wurden unter anderem die Ziele einer Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in den Fokus gerückt sowie effektive Regelungen für eine geschlechtergerechte paritätische Gremienbesetzung. **Die Position der Gleich-**



stellungsbeauftragten wurde durch das Klagerecht, das Recht auf Hinzuziehung externen Sachverständigen und die Erweiterung der Beteiligungsrechte erheblich gestärkt.

III. Der Gleichstellungsplan

Die Verpflichtung zur Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen ist ebenfalls im LGG NW geregelt. In § 5 Abs. 10 LGG wird die **Funktion des Gleichstellungsplans als wesentlichem Steuerungsinstrument der Personalplanung und wichtigem Teil der Personalentwicklung** explizit benannt und ist somit von hoher personalpolitischer Bedeutung.

Dienststellen mit mindestens 20 Beschäftigten müssen im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan erstellen, der kontinuierlich fortzuschreiben ist. In den Gemeinden und Gemeindeverbänden sind die Pläne durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frau-

en.

Grundlagen sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

Der Gleichstellungsplan enthält für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern.

Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen



und der Arbeitszeitgestaltung.

Geltungsbereich, Geltungsdauer, und Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan gilt verbindlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und alle Bereiche der Kreisverwaltung Siegen-Wittgenstein. Ein verpflichtendes Handeln nach dem Gender-Mainstreaming-Prinzip und parallel dazu eine gezielte Frauenförderung in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist eine Gemeinschaftsaufgabe.

Dies bedeutet, dass bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig berücksichtigt werden. Insbesondere Führungskräfte sind gefordert, sich dieser Querschnittsaufgabe zu stellen.

Bei der Gründung eines privatrechtlichen Unternehmens sind die kommunalen Vertreterinnen und Vertreter verpflichtet auf eine entsprechende Anwendung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetzes – LGG NW) in der Unternehmenssatzung hinzuwir-

ken. Zudem sollen die Ziele des Gleichstellungsplans der Kreisverwaltung mit einfließen. Gehört dem Kreis Siegen-Wittgenstein allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des LGG NW beachtet werden. Dieser Gleichstellungsplan tritt mit der Beschlussfassung durch den Kreistag in Kraft. Er gilt für die Dauer von drei Jahren, mindestens jedoch bis zur Verabschiedung seiner Fortschreibung.

IV. Die Gleichstellungsbeauftragte

Die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, an der Umsetzung des verfassungsmäßigen Gleichstellungsgebotes im Alltag mitzuwirken, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und bestehende Benachteiligungen abzubauen, ist eine sogenannte Querschnittsaufgabe.

Die Leistung Gleichstellung ist keine freiwillige sondern eine gesetzlich geregelte Pflichtaufgabe, sowohl für den internen Bereich der Kreisverwaltung als auch für den externen Bereich mit einer Zuständigkeit für die Bürgerinnen



und Bürger.

Nach dem **Landesgleichstellungsgesetz (LGG NW)** sind Dienststellen mit mindestens 20 Beschäftigten verpflichtet eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin zu bestellen.

Nach der **Kreisordnung (§ 3 KrO NW)** ergibt sich eine Zuständigkeit für die Bürgerinnen und Bürger im Kreis Siegen-Wittgenstein.

Das **Aufgabenspektrum** ist daher sehr vielfältig. Eine kleine Beispielsammlung für Schwerpunkte in verschiedenen Tätigkeitsfeldern während des Berichtszeitraumes ist als Anlage beigelegt.

Die Gleichstellungsbeauftragte:

berät, vermittelt und unterstützt in Gleichstellungsangelegenheiten und bei Vereinbarkeitsfragen, Problemen in Familie und Beruf, bei Gewalt

bündelt und bietet Informationen in Broschüren, Flyern, Vorträgen, Veranstaltungen, Seminaren

kooperiert und vernetzt in der Zusammenarbeit mit Vereinen, Verbänden,

Beratungsstellen, Institutionen und Behörden sowie intern in der Zusammenarbeit mit den Ämtern

macht publik durch Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit, Presseberichte, Informationsveranstaltungen

ist Interessenvertreterin durch die Mitarbeit in Entscheidungsgremien intern und extern

initiiert Veranstaltungen und Projekte, Seminare, Bildungsfahrten, Ausstellungen, themenbezogene und zielgruppenspezifische Projekte

fördert Bildung und Erziehung durch Bildungs-, Informations- und Aufklärungsveranstaltungen und Vermittlung partnerschaftlicher Werte

ist Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen innerhalb und außerhalb der Verwaltung

entwickelt Konzepte zur systematischen Weiterentwicklung von Gleichstellungsarbeit und Personalentwicklung, zu arbeitsmarktpolitischen Themen, zum Abbau bestehender Benachteiligungen, zur Gewaltprävention



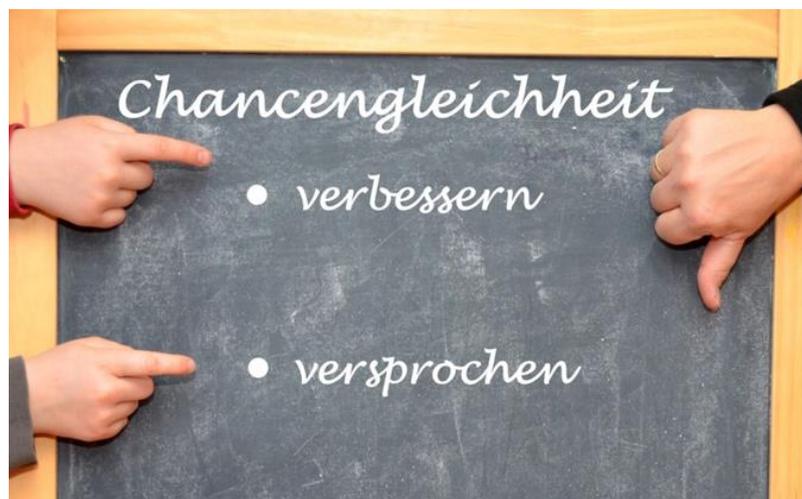
Rechtsposition der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle bei der Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben könnten.

Nach der Novellierung des LGG NW wurde die Position der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt.

Folgende Punkte wurden neu geregelt beziehungsweise konkretisiert:

- Maßnahmen, an denen die Gleichstellungsbeauftragte nicht ordnungsgemäß beteiligt wurde, sind rechtswidrig
- Resonanzpflicht der Dienststelle, also schriftliche Darlegungspflicht, wenn der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten nicht gefolgt werden soll
- Klagerecht, wenn sich die Gleichstellungsbeauftragte in ihren Rechten verletzt sieht oder ein nicht den Vorgaben des Gesetzes entsprechender Gleichstellungsplan aufgestellt wurde
- das Recht auf Hinzuziehung von externem Sachverstand bei strittigen Fragen



© bildergala - Fotolia_59841099_M



V. Analyse und Entwicklung der Personalstruktur

Die Kreisverwaltung Siegen-Wittgenstein ist mit rund 1000 Beschäftigten ein wichtiger öffentlicher Arbeitgeber in der Region. Qualifizierte und hoch motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Grundlage für die erfolgreiche Bewältigung der vielfältigen Aufgaben.

In Zeiten eines zunehmenden Fachkräftemangels wird die Gewinnung qualifizierter Frauen und Männer zu einer Herausforderung. Der Kreis Siegen-Wittgenstein konkurriert hier mit anderen öffentlichen und privaten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern um die besten Köpfe.

Wesentliche Ziele der jüngsten Novellierung des Gleichstellungsrechtes sind die Steigerung des Anteils weiblicher Beschäftigter in Führungspositionen des öffentlichen Dienstes und eine geschlechtergerechte Repräsentanz in Gremien im Einflussbereich der öffentlichen Hand.

Die geschlechterbezogene paritätische Besetzung von vakanten Positionen und insbesondere von Stellen mit Führungsverantwortung ist ein wichtiges

Ziel für die Kreisverwaltung Siegen-Wittgenstein.

Dies zeigt sich in der positiven Entwicklung der Quote von Mitarbeiterinnen bei Stellen, die der Laufbahngruppe 2, Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes bzw. den entsprechenden Entgeltgruppen zugeordnet werden.

Im Berichtszeitraum ist es darüber hinaus gelungen, zahlreiche Stellen mit Führungsfunktionen, sowohl auf Sachgebiets- als auch auf Amtsleitungsebene mit qualifizierten Frauen zu besetzen und die Quote zum Stichtag 30. Juni 2019 auf rund 37 % (Statistik aller weiblichen und männlichen Führungskräfte) zu erhöhen.

Auch in Zukunft gilt es, die Entwicklungsmöglichkeiten, die sich durch Nachbesetzungen bei meist durch altersbedingte Fluktuation frei werden den Stellen zu nutzen, um die Frauenquote in den Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Ziel ist eine geschlechterparitätische Besetzung.

Der Frauenanteil, gemessen an den Gesamtbeschäftigten liegt im Mittel bei



65,51 % (zum Stichtag 30.06.2019). Zu berücksichtigen ist dabei, dass viele Frauen, die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung nutzen.

Bezogen auf die Unterteilung in die verschiedenen Berufsgruppen gibt es bei den Technischen Berufen nach wie vor mehr Männer als Frauen und der Soziale Bereich ist weiter frauendominiert. Dies spiegelt die gesellschaftliche Situation mit einem immer noch geschlechtsstereotypischen Berufswahlverhalten wider. Der Kreis Siegen-Wittgenstein beteiligt sich an Fördermaßnahmen zur Berufsorientierung mit dem Ziel Vorurteile abzubauen und das Berufswahlspektrum zu erweitern.

Die Ausbildung von Nachwuchskräften stellt ein weiteres wichtiges Handlungsfeld dar. Die Ausbildungszahlen sind in der Vergangenheit und sollen auch zukünftig am Personalbedarf der Kreisverwaltung orientiert sein. Zudem werden die begonnenen Maßnahmen, wie beispielsweise ein geschlechtersensibles Ausbildungsmarketing, welches Schülerinnen und Schüler gleichermaßen anspricht oder die Durchführung des Boys' und Girls' Day sowie

das Angebot der Berufsfelderkundungstage weitergeführt werden, mit dem Ziel, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden weiter und dauerhaft zu realisieren.

In den folgenden tabellarischen Abbildungen werden zunächst die Personalstruktur der Beamtinnen und Beamten und anschließend die Personalstruktur der tariflich Beschäftigten dargestellt. Im Weiteren erfolgt - wie bereits in den vorherigen Gleichstellungsplänen – eine Darstellung nach Gruppen, in denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter je nach Zuordnung zu den Laufbahnen zusammengefasst werden.

Die Daten über den Personalstand zu den Stichtagen 30. Juni 2016 und 30. Juni 2019 beruhen auf Erhebungen des Landesbetriebes Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW). Sie umfassen auch die tariflich Beschäftigten des Kreises, die dem Jobcenter Kreis Siegen-Wittgenstein zugeordnet sind.



Beamtinnen und Beamte – auch Anwärterinnen und Anwärter

1. Beamtinnen und Beamte insgesamt (ohne Wahlbeamtinnen und -beamte)						
Tabelle 1	Personalstand: 30.06.2016		Personalstand: 30.06.2019		Veränderung	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
weiblich	85	45,2	91	46,2	+ 6	+ 7,1
männlich	103	54,8	106	53,8	+ 3	+ 2,9
Summe	188	100,0	197	100,0	+ 9	+ 4,8

1.1 Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt vormals höherer Dienst (Bes.-Gr. A 13 h. D. bis B 2 BBesG)						
Tabelle 2	Personalstand: 30.06.2016		Personalstand: 30.06.2019		Veränderung	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
weiblich	6	23,1	8	33,3	+ 2	+ 33,3
männlich	20	76,9	16	66,7	- 4	- 20,0
Summe	26	100,0	24	100,0	- 2	- 7,7

1.2 Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt vormals gehobener Dienst (Bes.-Gr. A 9 g. D. bis A 13 g. D.)						
Tabelle 3	Personalstand: 30.06.2016		Personalstand: 30.06.2019		Veränderung	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
weiblich	53	47,7	57	47,5	+ 4	+ 7,5
männlich	58	52,3	63	52,5	+ 5	+ 8,6
Summe	111	100,0	120	100,0	+ 9	+ 8,1



1.3 Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt vormals mittlerer Dienst (Bes.-Gr. A 6 - A 9 m. D.)						
Tabelle 4	Personalstand: 30.06.2016		Personalstand: 30.06.2019		Veränderung	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
weiblich	26	51,0	26	49,0	0	0
männlich	25	49,0	27	51,0	+ 2	+ 8,0
Summe	51	100,0	53	100,0	+ 2	+ 3,9

Tariflich Beschäftigte - auch Auszubildende –

2. Tariflich Beschäftigte insgesamt						
Tabelle 5	Personalstand: 30.06.2016		Personalstand: 30.06.2019		Veränderung	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
weiblich	528	68,3	572	70,2	+ 44	+ 8,3
männlich	245	31,7	243	29,8	- 2	- 0,8
Summe	773	100,0	815	100,0	+ 42	+ 5,4

2.1 Entgeltgruppen 13 - 15 TVöD vergleichbar vorm. höherer Dienst						
Tabelle 6	Personalstand: 30.06.2016		Personalstand: 30.06.2019		Veränderung	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
weiblich	25	67,6	24	64,9	- 1	- 4
männlich	12	32,4	13	35,1	+ 1	+ 8,3
Summe	37	100,0	37	100,0	0	0



2.2		Entgeltgruppen 9b - 12 und S 11 - S 17 TVöD vergleichbar vorm. gehobener Dienst					
Tabelle 7	Personalstand: 30.06.2016		Personalstand: 30.06.2019		Veränderung		
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
weiblich	212	61,1	227	67,6	+ 15	+ 7,1	
männlich	135	38,9	109	32,4	- 26	- 19,3	
Summe	347	100,0	336	100,0	- 11	- 3,2	

2.3		Entgeltgruppen 3 - 9a und S 3 - S 8 TVöD vergleichbar vorm. mittlerer Dienst					
Tabelle 8	Personalstand: 30.06.2016		Personalstand: 30.06.2019		Veränderung		
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
weiblich	282	74,4	317	72,4	+ 35	+ 12,4	
männlich	97	25,6	121	27,6	+ 24	+ 24,7	
Summe	379	100,0	438	100,0	+ 59	+ 15,6	

2.4		Entgeltgruppen 1 und 2 TVöD vergleichbar vorm. einfacher Dienst (ohne sozialpäd. Gruppenarbeit)					
Tabelle 9	Personalstand: 30.06.2016		Personalstand: 30.06.2019		Veränderung		
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
weiblich	9	90,0	4	100,0	- 5	- 55,6	
männlich	1	10,0	0	0	- 1	- 100	
Summe	10	100,0	4	100,0	- 6	- 60	



Tabellen nach Gruppen

3.1 Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt davon in Leitungsfunktionen						
Tabelle 10	Personalstand: 30.06.2016		Personalstand: 30.06.2019		Veränderung	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
weiblich	5	22,7	5	25,0	0	0
männlich	17	77,3	15	75,0	- 2	-11,8
Summe	22	100,0	20	100,0	- 2	- 9,1

3.2 Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt davon in übrigen Funktionen

→ 4 Mitarbeiter/innen (30. Juni 2016)

→ 4 Mitarbeiter/innen (30. Juni 2019)

3.3 Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt Allgemeiner Kegel						
Tabelle 11	Personalstand: 30.06.2016		Personalstand: 30.06.2019		Veränderung	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
weiblich	50	56,8	55	57,3	+ 5	+ 10
männlich	38	43,2	41	42,7	+ 3	+ 7,9
Summe	88	100,0	96	100,0	+ 8	+ 9,1

3.4 Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt Technischer Kegel						
Tabelle 12	Personalstand: 30.06.2016		Personalstand: 30.06.2019		Veränderung	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
weiblich	3	13,6	1	4,3	- 2	- 66,7
männlich	19	86,4	22	95,7	+ 3	+ 15,8
Summe	22	100,00	23	100,0	+ 1	+ 4,5



3.5 Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt

Sozialer Kegel

→ 1 Mitarbeiterin (30. Juni 2016)

→ 1 Mitarbeiterin (30. Juni 2019)

3.6 Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt Allgemeiner Kegel						
Tabelle 14	Personalstand: 30.06.2016		Personalstand: 30.06.2019		Veränderung	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
weiblich	26	78,8	24	77,4	- 2	- 7,7
männlich	7	21,2	7	22,6	0	0
Summe	33	100,0	31	100,0	- 2	- 6,1

3.7 Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt Technischer Kegel						
Tabelle 15	Personalstand: 30.06.2016		Personalstand: 30.06.2019		Veränderung	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
weiblich	0	0	2	9,1	+ 2	+ 200,0
männlich	18	100,0	20	90,9	+ 2	+ 11,1
Summe	18	100,0	22	100,0	+ 4	+ 22,2

3.8 Entgeltgruppen 13 - 15 TVöD davon in Leitungsfunktionen						
Tabelle 16	Personalstand: 30.06.2016		Personalstand: 30.06.2019		Veränderung	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
weiblich	2	20,0	2	18,2	0	0
männlich	8	80,0	9	81,8	+ 1	+ 12,5
Summe	10	100,0	11	100,0	+ 1	+ 10,0



3.9 Entgeltgruppen 13 - 15 TVöD davon in übrigen Funktionen						
Tabelle 17	Personalstand: 30.06.2016		Personalstand: 30.06.2019		Veränderung	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
weiblich	23	85,2	22	84,6	- 1	- 4,3
männlich	4	14,8	4	15,4	0	0
Summe	27	100,0	26	100,0	- 1	- 3,7

3.10 Entgeltgruppen 9b - 12 und S 11 - S 17 TVöD Verwaltungsberufe						
Tabelle 18	Personalstand: 30.06.2016		Personalstand: 30.06.2019		Veränderung	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
weiblich	126	64,9	122	71,3	- 4	- 3,17
männlich	68	35,1	49	28,7	- 19	- 27,9
Summe	194	100,0	171	100,0	- 23	- 11,9

3.11 Entgeltgruppen 9b - 12 und S 11 - S 17 TVöD Technische Berufe						
Tabelle 19	Personalstand: 30.06.2016		Personalstand: 30.06.2019		Veränderung	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
weiblich	13	22,0	12	24,5	- 1	- 7,7
männlich	46	78,0	37	75,5	- 9	- 19,6
Summe	59	100,0	49	100,0	- 10	- 16,9



3.12		Entgeltgruppen 9b - 12 und S 11 - S 17 TVöD					
		Soziale Berufe					
Tabelle 20	Personalstand: 30.06.2016		Personalstand: 30.06.2019		Veränderung		
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
weiblich	73	77,7	93	80,2	+ 20	+ 27,4	
männlich	21	22,3	23	19,8	+ 2	+ 9,5	
Summe	94	100,0	116	100,0	+ 22	+ 23,4	

3.13		Entgeltgruppen 3 - 9a und S 3 - S 8 TVöD					
		Verwaltungsberufe					
Tabelle 21	Personalstand: 30.06.2016		Personalstand: 30.06.2019		Veränderung		
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
weiblich	266	90,5	265	79,1	- 1	- 0,4	
männlich	28	9,5	70	20,9	+ 42	+ 150	
Summe	294	100,0	335	100,0	+ 41	+ 13,9	

3.14		Entgeltgruppen 3 - 9a und S 3 - S 8 TVöD					
		Technische Berufe					
Tabelle 22	Personalstand: 30.06.2016		Personalstand: 30.06.2019		Veränderung		
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
weiblich	16	25,4	14	38,9	- 2	- 12,5	
männlich	47	74,6	22	61,1	- 25	- 53,2	
Summe	63	100,0	36	100,0	- 27	- 42,9	

3.15 Entgeltgruppen 3 - 9a und S 3 - S 8 TVöD

Soziale Berufe, 30. Juni 2019

→ 38 Mitarbeiterinnen

→ 7 Mitarbeiter



3.16 Entgeltgruppen 3 - 9a und S 3 - S 8 TVöD						
Deponien						
Tabelle 23	Personalstand: 30.06.2016		Personalstand: 30.06.2019		Veränderung	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
weiblich	0	0	0	0	0	0
männlich	22	100,0	22	100,0	0	0
Summe	22	100,0	22	100,0	0	0

3.17 Entgeltgruppen 1 und 2 TVöD						
Tabelle 24	Personalstand: 30.06.2016		Personalstand: 30.06.2019		Veränderung	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
weiblich	9	90,0	4	100,0	- 5	- 55,6
männlich	1	10,0	0	0	- 1	- 100,0
Summe	10	100,0	4	100,0	- 6	- 60,0



VI. Bericht und Fortschreibung

Handlungsfelder/Themen

Zur besseren Lesbarkeit wird der Bericht über die vergangenen drei Jahre und die Fortschreibung des Gleichstellungsplans für die kommenden drei Jahre wieder thematisch nach Handlungsfeldern strukturiert in übersichtlicher Form vorgelegt.

Rückblick und Bewertung

Zunächst sind immer die zu Beginn des Berichtszeitraums gesteckten Ziele

zu jedem Themenbereich aufgeführt. Danach erfolgt ein Rückblick über die in der Vergangenheit definierten Maßnahmen und eine Bewertung im Hinblick auf deren Durchführung und Zielerreichung.

Ausblick

Dem folgen die für den Fortschreibungszeitraum neu gesteckten Ziele und Maßnahmen sowie ein Ausblick in die Zukunft.



© fizkes AdobeStock_303658605



1. Handlungsfeld Personalentwicklung

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau und damit eine zielgruppenspezifische Förderung sind wichtiger Bestandteil einer modernen Personalentwicklung.

Dieser Grundsatz ist insbesondere bei der Erarbeitung und Fortschreibung von Personalentwicklungs-, Aus- und Fortbildungskonzepten zu beachten. Eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Amt für Personal und Organisation/Personalentwicklung und der Gleichstellungsstelle unterstützt diesen Prozess.

Zur Qualitätssicherung hat die Gleichstellungsbeauftragte an einer berufsbegleitenden Qualifizierung teilgenommen und das Zertifikat Personalentwicklung erworben.

Regelmäßig nimmt sie an dem daraus entstandenen Arbeitskreis Personalentwicklung in Münster teil.



© S.Kobold AdobeStock_78604977

Personalentwicklung wird sowohl zentral als auch dezentral wahrgenommen. Die Verantwortung für die dezentrale Wahrnehmung obliegt den Führungskräften.



Handlungsfeld Personalentwicklung

Zielplanung 2017 bis 2020

Unterstützung der qualifizierten Mitarbeiterinnen bei der Übernahme von Fach- und Führungspositionen und Abbau vorhandener Hürden

Konkrete Maßnahmen:

- Nutzung des jährlichen Mitarbeitergesprächs zur individuellen Entwicklungsförderung
- Aktive Ansprache durch die Führungskräfte
- Umsetzung des Konzeptes zur Förderung von Nachwuchsführungskräften
- Berufliche Weiterentwicklung durch Modulare Qualifizierung und Masterstudium

Lebensphasenorientierte Beratung und Unterstützung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Konkrete Maßnahmen:

- Lebensphasenorientierte Beratung und Unterstützung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verschiedenen Themen

- Zielgruppenspezifische Seminar- und Unterstützungsangebote
- Sensibilisierung der Führungskräfte für die Bedarfe älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Rückblick und Bewertung

Jährliches Mitarbeitergespräch als Mittel zur individuellen Entwicklungsförderung

Aufgabe der Führungskräfte ist es, mit allen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein jährliches Mitarbeitergespräch zu führen. Die jährlichen Mitarbeitergespräche wurden flächendeckend geführt. Die Durchführung wurde vom Amt für Personal und Organisation nachgehalten.

In einem Leitfaden zur Führung der Gespräche, welcher sowohl für die Führungskräfte als auch für die Beschäftigten erstellt wurde, wird auf die wesentlichen Inhalte zur Ermittlung von Arbeitszufriedenheit, Ansatzpunkten zu Entwicklungsmöglichkeiten und zum Qualifizierungsbedarf hingewiesen. Die Ergebnisse des Qualifizierungsgesprächs zum individuellen Fortbildungsbedarf werden an das Amt für Personal



und Organisation weiter gegeben. Darüber hinaus können bei beiderseitigem Einverständnis auch weitere Gesprächsergebnisse, wie Verbesserungsvorschläge und vereinbarte Fortbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen an das Amt für Personal und Organisation - weiter gegeben werden.

Aktive Ansprache durch die Führungskräfte

Die Aufforderung der Führungskräfte, im Rahmen der dezentralen Personalentwicklung qualifizierte Mitarbeiterinnen aktiv anzusprechen und zu motivieren, sich auf verantwortungsvolle Positionen bei der Kreisverwaltung zu bewerben ist eine Daueraufgabe.

Umsetzung des Konzeptes zur Förderung von Nachwuchsführungskräften

Bei der erstmaligen Umsetzung 2017/2018 nahmen neun Mitarbeitende der Qualifikationsebene der Laufbahngruppe 2.1 nach erfolgreichem Durchlaufen eines internen Auswahlverfahrens an dem hausinternen Qualifizierungsprogramm teil. Dieses Programm beinhaltet verschiedene Module mit klassischen Themen im Bereich Mitarbeiterführung (z.B. Rollen-

klärung, Selbstverständnis als Führungskraft, Führung und Kommunikation, Führung und Arbeitsteam, Umgang mit Konflikten, Führung und Wandel). Die Module der Qualifizierungsmaßnahme wurden im November 2018 vollständig durchlaufen. Bereits während der Laufzeit der Qualifizierungsmaßnahme konnten erste Teilnehmende des Nachwuchsführungskräfteprogrammes auf einer Stelle mit Führungsverantwortung eingesetzt werden.

Die oben genannten Qualifizierungsangebote sollen orientiert an dem zukünftigen Bedarf in der Kreisverwaltung weiter etabliert werden.



© tinyakov AdobeStock_193150282

Berufliche Weiterentwicklung durch Modulare Qualifizierung

Für Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt, die seit mindestens zwei Jahren ein Amt



der Besoldungsgruppe A 12 oder ein Amt mit höherem Endgrundgehalt innehaben, besteht gemäß § 25 Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten in Nordrhein-Westfalen – Laufbahnverordnung (LVO NRW) die Möglichkeit, durch eine modulare Qualifizierung ein Amt der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, zu erreichen.

Das Konzept der Umsetzung der modularen Qualifizierung beim Kreis Siegen-Wittgenstein hat zwei Schwerpunkte. Zum einen ist ein Aufstieg durch modulare Qualifizierung in Verbindung mit konkreten Stellenbesetzungsverfahren in die Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt vorgesehen. Zum anderen wird eine Teilnahme an der modularen Qualifizierung für interessierte Beamtinnen und Beamte unter bestimmten Voraussetzungen ermöglicht. Das Angebot dient der Förderung der Motivation und unterstützt die Aufstiegschancen. Die „Förderstellen“ werden ausgeschrieben und eine Auswahl im Rahmen eines transparenten Bewerbungs- und Auswahlverfahrens unter Beachtung des § 11 LGG NW getroffen.

2017 wurden die Regelungen erstmals umgesetzt. **Im Jahre 2017 haben drei**

Personen mit der modularen Qualifizierung begonnen (1 männl./2 weibl.). Im Jahre 2018 haben ebenfalls drei Personen mit der modularen Qualifizierung begonnen (3 weibl.). Alle sechs Personen haben die MQ erfolgreich absolviert. In 2019 wurden keine MQ-Plätze ausgeschrieben, da zunächst kein weiterer Bedarf besteht.

Berufliche Weiterentwicklung durch Masterstudium

Ein Masterstudium stellt eine optimale Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung, insbesondere im Hinblick auf die Übernahme von Führungsaufgaben dar und bietet darüber hinaus die Chance für einen Aufstieg.

Um den zukünftig bestehenden Personalbedarf im Bereich der Führungskräfte durch eigenes qualifiziertes Personal zu decken und dieses langfristig zu binden, unterstützt die Kreisverwaltung unter bestimmten Voraussetzungen durch Freistellung für Präsenzphasen während der regulären Arbeitszeit und eine finanzielle Beteiligung ein Masterstudium. Nach erfolgreichem Abschluss des Studiums wird ein Abschlussbonus im Umfang von 20 % der Studiengebühren der Regelstudiendauer gewährt. Die Auswahl erfolgt nach hausinterner Ausschreibung im



Rahmen eines transparenten Auswahlverfahrens unter Berücksichtigung der Vorschriften des LGG NW.

2017 erfolgte erstmals eine solche Ausschreibung und eine Auswahl. In 2017 haben sich zwei Personen (1 weibl./1 männl.) für die zeitliche und finanzielle Förderung beworben. Die finanzielle Förderung wurde vor dem Hintergrund, dass die Studiengänge bereits ohne Auswahlverfahren begonnen wurden, abgelehnt. In 2018 haben sich erneut zwei Personen beworben (1 weibl./1 männl.). Beide wurden zur Förderung zugelassen. In 2019 gab es einen Bewerber, dieser wurde ebenfalls zur Förderung zugelassen.

Lebensphasenorientierte Beratung und Unterstützung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Kreisverwaltung Siegen-Wittgenstein unterstützt ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verschiedenen Themen, insbesondere durch individuelle Beratungsgespräche. Durch die Mitarbeitenden des Amtes für Personal und Organisation wurden zahlreiche Gespräche durchgeführt, insbesondere handelt es sich hier um Beratungsangebote hinsichtlich der Beantragung von Altersteilzeit oder die Unterstüt-

zung bei Vereinbarungen zur Pflegezeit.

Zielgruppenspezifische Seminar- u. Unterstützungsangebote

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten der Kreisverwaltung lag zum Stichtag 30.06.2019 bei 45,29 Jahren.

Entwicklung:

2016: 46,38 Jahre

2017: 45,72 Jahre

2018: 45,19 Jahre

2019: 45,29 Jahre

Der Kreisverwaltung als Arbeitgeber ist es wichtig, Rahmenbedingungen zu schaffen und Arbeitsplätze so zu gestalten, dass ihre Beschäftigten altersgerecht und möglichst gesundheitsförderlich arbeiten und ihre im Laufe des Berufslebens erworbene Erfahrung einbringen können.

Um darüber hinaus die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konkret zu unterstützen, jede Lebensphase so zu gestalten, dass sich eine gesunde Balance zwischen den Anforderungen des beruflichen Umfeldes, den eigenen Werten und Zielen sowie dem Privatleben entwickeln lässt, wurde im Berichtszeitraum ein hausinternes Semi-



nar „Älter werden im Beruf“ angeboten und auch genutzt.

Ziel des Seminars war es, die Teilnehmenden darin zu bestärken, den eigenen Bedürfnissen, Chancen und vielleicht auch Einschränkungen des Älterwerdens mit Achtsamkeit zu begegnen, um Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit im Beruf zu bewahren.



© Gajus Fotolia_137453000_M

Sensibilisierung der Führungskräfte für die Bedarfe älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Es liegt in der Verantwortung der Führungskräfte, das vorhandene Personal entsprechend der Fähigkeiten und Ressourcen einzusetzen und dabei die unterschiedlichen individuellen Bedarfe zu berücksichtigen.

Um die Führungskräfte für mögliche

Bedarfe älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sensibilisieren, ist es wichtig, sie dabei auch konkret zu unterstützen. Während des Berichtszeitraumes wurde im Rahmen einer **Impulsvortragsreihe** auch das Thema „Führen altersgemischter Teams“ angeboten und auch genutzt.

- Vortragsreihe für Führungskräfte „Führung im Wandel“
- Impulsvortrag am 28. März 2018: „Lebensphasenorientierte Führung – Wie der demografische Wandel die Führungsrolle verändert“

Handlungsfeld Personalentwicklung

Fortschreibung und Ausblick

Zielplanung 2020 bis 2023

Demografischer Wandel, geänderte Aufgaben, allgemeine Arbeitsverdichtung sowie besondere Herausforderungen und der damit einhergehende Wandel der verwaltungsspezifischen Rahmenbedingungen führen zu einer Veränderung der Aufgaben sowie der Anforderungen an das Personal der Kreisverwaltung.



Diese umfassenden neuen gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen können nicht ohne Unterstützung erfüllt werden. Die entsprechende Diskrepanz zwischen den erforderlichen und vorhandenen Kenntnissen, Fähigkeiten, Verhaltensweisen als auch Einstellungen des Personals bedürfen einer Anpassung durch Maßnahmen der Personalentwicklung.

Daher gilt für die Umsetzung einer erfolgreichen Personalentwicklung, diese als strategisch bedeutsames Handlungsfeld zu begreifen und die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren Kompetenzen zielgerichtet zu fördern. Hier kann man sowohl von Fachkompetenzen als auch außerfachlichen Kompetenzen wie Selbst- und Sozialkompetenzen oder auch Leitungskompetenzen ausgehen.



© imanols - Fotolia.com_46951971_L

Ziel ist es, die inhaltlichen Schnittstellen zu identifizieren und unter der Überschrift Personalentwicklung Synergien zu erschließen und daraus resultierende Handlungsnotwendigkeiten umzusetzen.

Konkrete Maßnahme:

- Die Themenspektren Aus-, Fort- und Weiterbildung, Arbeitsschutz, Wiedereingliederung und Gesundheitsförderung werden in einem Sachgebiet innerhalb des Amtes für Personal und Organisation zusammengeführt.

Ziel ist die Strukturierung von Personalentwicklung

Konkrete Maßnahme:

- Erstellung eines Personalentwicklungskonzepts unter Berücksichtigung von Gender Mainstreaming



2. Handlungsfeld Personalwirtschaft

- Stellenausschreibungen
- Einstellungen und Stellenbesetzung
- Beförderung und Höhergruppierung
- Stellenbewertungen
- Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

Grundgedanke Personalwirtschaft beim Kreis Siegen-Wittgenstein

Die Mitarbeitenden eines Unternehmens sind die wichtigste Ressource einer Organisation und aus diesem Grund ist die Personalwirtschaft von zentraler Bedeutung.

Mit der Personalwirtschaft wird in einem hohen Maße die Arbeitsleistung, Innovationsfähigkeit, Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden bestimmt.

Gegenwärtige Entwicklungen, insbesondere der demografische Wandel, die Digitalisierung, aber auch künftige Organisationsformen der Arbeit, verlaufen zunehmend dynamischer und rufen tief greifende Veränderungen hervor. Diese Entwicklungsprozesse haben zwischenzeitlich zu Veränderungen in der Arbeitsorganisation und bei bestehenden Vorgaben im Kontext

der Leistungserstellung geführt (z. B. Digitalisierungsstrategie, Telearbeit, Arbeitszeitmodelle, Großtagespflegestelle).

Insbesondere ist zunehmend festzustellen, dass die Kreisverwaltung als öffentlicher Arbeitgeber immer stärker in Konkurrenz mit anderen öffentlichen Arbeitgebern und allen Branchen der freien Wirtschaft hinsichtlich der Rekrutierung von Fachpersonal und Nachwuchskräften tritt. Eine verstärkte Personalfluktuationsverschärfung diese Handlungserfordernisse. Es ist offensichtlich, dass die Themenfelder Personalwerbung und -qualifizierung aufgrund strategischer Bedeutung signifikant an Priorität zunehmen und einer engen Verzahnung bedürfen, um Handlungserfordernisse ganzheitlich zu bearbeiten.

Daher besteht das dringende Erfordernis zur Entwicklung strategischer Herangehensweisen, um den Kreis Siegen-Wittgenstein als attraktiven Arbeitgeber für Nachwuchskräfte und spezielle Berufsgruppen (z. B. im technischen-, pädagogischen-, medizinischen-, sozialen und erzieherischen Bereich) zu präsentieren. Bereits zum



jetzigen Zeitpunkt ist spürbar festzustellen, dass der Personalbedarf nicht mehr gänzlich durch qualifiziertes Verwaltungspersonal gedeckt werden kann. Beispielsweise müssen Möglichkeiten der Werbung und Qualifizierung verwaltungsfremden Personals entwickelt werden, um entsprechende Potentiale auszuschöpfen und stetig zunehmenden Personalbedarf zu decken. Vor diesem Hintergrund ist es dringend erforderlich, dass die Aufgabenschwerpunkte im Amt für Personal und Organisation neu justiert und eng verzahnt werden.

Stellenausschreibungen

Zielplanung 2017 bis 2020

Klare Beschreibung des Anforderungsprofils in der Ausschreibung mit fachlichen und sozialen Kompetenzen

Die Stellenausschreibungen orientieren sich an den Anforderungen der jeweiligen Stelle oder des zu übertragenden Amtes. Grundsätzlich sind für personelle Auswahlentscheidungen die Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung maßgebend, das heißt es gilt das Prinzip der Bestenauslese.

Die Anforderungen der Stelle sind mit den Kompetenzen der Bewerberin bzw. des Bewerbers zu vergleichen. Dies ist nur möglich, wenn die genauen Anforderungen und die erforderlichen fachlichen und sozialen Kompetenzen bekannt sind.

Während des Berichtszeitraums wurden in der Regel alle zu besetzenden Stellen intern ausgeschrieben und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch eine Veröffentlichung im Intranet zugänglich gemacht.

Die sich in Elternzeit oder Sonderurlaub befindenden Beschäftigten konnten sich über das für diese Personengruppe eingerichtete Internetportal informieren. Die fachlichen und sozialen Kompetenzen, die für die Aufgabenerfüllung erforderlich sind wurden in den Stellenausschreibungen formuliert. Ziel ist es, die Anforderungsprofile in Zukunft noch mehr zu schärfen.

In einigen wenigen Fällen wurde im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat auf eine hausinterne Ausschreibung verzichtet, beziehungsweise es wurde zusätzlich extern ausgeschrieben.



Ausschreibung aller Stellen in Teilzeit, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen

Um auch den teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, sich beruflich weiterzuentwickeln und sich auf ausgeschriebene Stellen zu bewerben, ist jede Stelle vor der Stellenausschreibung auf ihre Teilbarkeit hin zu überprüfen. Bei der Prüfung ist grundsätzlich davon auszugehen, dass alle Stellen, unabhängig von der Funktion, teilbar sind.

Im § 8 Absatz 6 LGG NW heißt es: Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuscheiden. Teilzeitarbeit ist danach grundsätzlich auf allen Arbeitsplätzen in allen Dienststellen möglich. Dabei bedeutet Teilzeit nicht notwendig eine Halbtagsstelle.

Von dem Grundsatz darf nur abgewichen werden, wenn zwingende dienstliche Belange dem entgegenstehen. Diese müssen aktenkundig gemacht werden. Eine allgemein gehaltene Feststellung, dass eine Arbeitsplatztei-

lung dienstlich nicht vertretbar sei oder organisatorisch unbequem, genügt nicht.

Ein wesentliches Kriterium bei der Prüfung im Hinblick auf eine mögliche Arbeitsplatzteilung ist, ob durch zumutbare organisatorische Maßnahmen etwaige schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung behoben werden können.

Die zwingenden dienstlichen Belange, die einer Stellenteilung entgegenstehen, sind zu begründen und zu dokumentieren.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Berichtszeitraum bei mehreren ausgeschriebenen Führungsstellen bei den verschiedenen Fachämtern durch Stellungnahme dafür geworben, einer Teilbarkeit positiv gegenüber zu stehen, weil ansonsten qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wegen Familien- oder Pflegearbeit vielleicht befristet nur 35 statt 39 h/Woche arbeiten können, automatisch vom Bewerbungsverfahren ausgeschlossen werden.

Im Berichtszeitraum wurde die überwiegende Anzahl der Stellen als grundsätzlich teilbar ausgeschrieben.



Wenn die Stellen aus Sicht der Fachämter als nicht teilbar angesehen wurden, wurde dies begründet. Aus Gleichstellungssicht besteht hier jedoch noch erheblicher Handlungs-

bedarf, dass sich die Fachämter einer Teilbarkeit von Führungsstellen nicht verschließen. Gerade die Kombination mit Telearbeit bietet hier gute Möglichkeiten.



© Photographee.eu AdobeStock_257426966



Einstellungen und Stellenbesetzungen

Zielplanung 2017 bis 2020

Erhöhung des Frauenanteils

- in der Laufbahngruppe 2
- in Führungspositionen

Konkrete Maßnahmen:

- Transparentes Auswahlverfahren bei internen und externen Stellenausschreibungen unter
- Beteiligung des Personalrates, der Gleichstellungsbeauftragten und der Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen
- Fortführung der geschlechtsspezifischen Statistik „Einstellungen und Stellenbesetzungen“
- Weiterentwicklung einheitlicher Richtlinien für Auswahlgespräche
- Umsetzung des Konzeptes zur Förderung von Nachwuchsführungskräften
- Berufliche Weiterentwicklung durch Modulare Qualifizierung und Masterstudium

Rückblick und Bewertung

Um den Frauenanteil in der Laufbahngruppe 2 und in Führungspositionen zu

erhöhen ist ein transparentes Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren unter Einhaltung der Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes wichtig.

Für personelle Auswahlentscheidungen gilt grundsätzlich das Prinzip der Bestenauslese.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wurden diese sowohl bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses als auch bei internen Auswahlverfahren bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwogen. Diese Verfahrensweise war und ist insbesondere zum Abbau bestehender Benachteiligungen notwendig.

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die konkreten Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich (§ 10 LGG NW). Bei der Beurteilung der Qualifikation sollen auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe relevant sind. Diese Regelungen



gen wurden bei den Einstellungen und Stellenbesetzungen beachtet in einem transparenten Auswahlverfahren unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, des Personalrates und der Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen.

Während des Berichtszeitraumes konnte der Anteil der Frauen in Führungspositionen sowohl auf Sachgebietsleitungs- als auch auf Amtsleitungsebene erfreulicherweise erhöht werden. Die geschlechtsspezifische Statistik „Einstellungen und Stellenbesetzungen“ wurde im Berichtszeitraum fortgeführt.

Die Umsetzung des Konzeptes zur Förderung von Nachwuchsführungskräften und die berufliche Weiterentwicklung durch Modulare Qualifizierung und Förderung Masterstudium wird unter dem Handlungsfeld Personalentwicklung eingehend beschrieben.

Die nachstehende Darstellung der Entwicklung der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 30. Juni 2019 des jeweiligen Jahres zeigt, in welchen Bereichen Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind:

Beamtinnen und Beamte – Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (vormals gehobener Dienst) (Besoldungsgruppe A 9 g. D. bis A 13 g. D. LBesG)

	Personalstand 2016		Personalstand 2019		Veränderung	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Weiblich	53	47,7	57	47,5	+ 4	+ 7,5
Männlich	58	52,3	63	52,5	+ 5	+ 8,6
Summe	111	100,0	120	100,0	9	+ 8,1

Beamtinnen und Beamte – Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (vormals höherer Dienst) (Besoldungsgruppen A 13 h. D. bis B 2 LBesG)

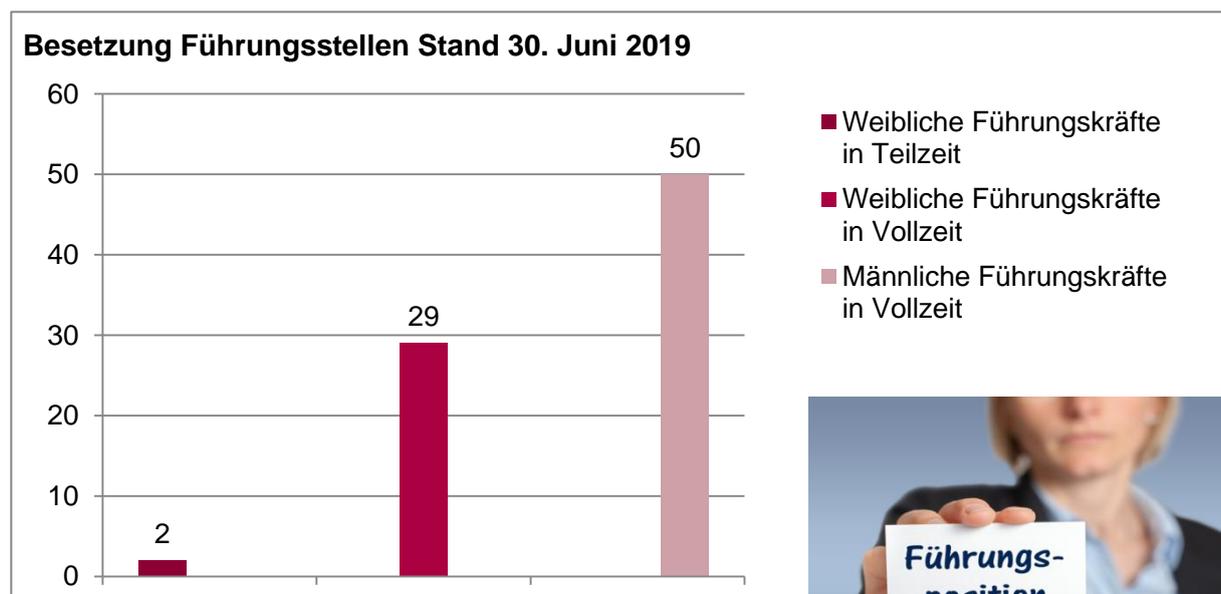
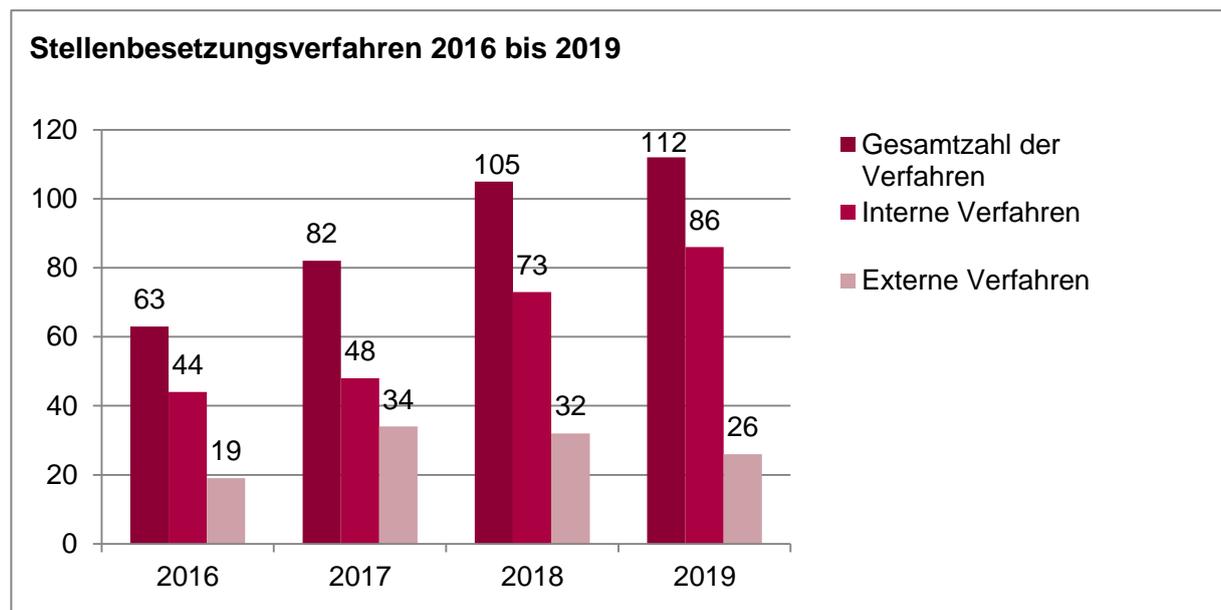
	Personalstand 2016		Personalstand 2019		Veränderung	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Weiblich	6	23,1	8	33,3	+ 2	+ 33,3
Männlich	20	76,9	16	66,7	- 4	- 20,0
Summe	26	100,0	24	100,0	- 2	- 7,7



Stellenbesetzungsverfahren

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Entwicklung der Stellenbesetzungsverfahren (interne und externe Stellenausschreibungen) im Berichtszeitraum. Es zeigt sich ein deutlicher Anstieg der durchgeführten Stellenbesetzungsver-

fahren. Die steigende Anzahl von Stellenbesetzungsverfahren ist im Wesentlichen durch die Nachbesetzung von durch Altersfluktuation frei gewordener Positionen begründet. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde an allen Stellenbesetzungsverfahren beteiligt.



41464986_M_© ferkelraggae - Fotolia.com



Beförderungen und Höhergruppierungen

Zielplanung 2017 bis 2020

Geschlechtergerechte Beförderungen und Höhergruppierungen

Fortführung der Statistik „Beförderungen und Höhergruppierungen“

Rückblick und Bewertung

Die geschlechtsspezifische statistische Auswertung „Beförderungen und Höhergruppierungen“ wurde auch während des Berichtszeitraumes weitergeführt.

Die unten aufgeführten Tabellen zeigen die jeweiligen Jahreswerte:

Entgeltgruppen 9 - 12 und S 11 - S 17 TVöD

- Höhergruppierungen –

Für das Jahr 2016

	Anzahl	%
Weiblich	6	75,00
Männlich	2	25,00
Summe	8	100,00

Für das Jahr 2017

	Anzahl	%
Weiblich	42	68,85
Männlich	19	31,15
Summe	61	100,00

Für das Jahr 2018

	Anzahl	%
Weiblich	37	75,51
Männlich	12	24,49
Summe	49	100,00



Für das Jahr 2019

	Anzahl	%
Weiblich	62	79,49
Männlich	16	20,51
Summe	78	100,00

Entgeltgruppen 13 - 15 TVöD

- Höhergruppierungen -

Für das Jahr 2016

	Anzahl	%
Weiblich	0	0,00
Männlich	1	100,00
Summe	1	100,00

Für das Jahr 2017

	Anzahl	%
Weiblich	4	100,00
Männlich	0	0,00
Summe	4	100,00

Für das Jahr 2018

	Anzahl	%
Weiblich	2	66,67
Männlich	1	33,33
Summe	3	100,00

Für das Jahr 2019

	Anzahl	%
Weiblich	0	0,00
Männlich	1	100,00
Summe	1	100,00



Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (A 9 g. D. bis A 13 g. D. LBesG)

- Beförderungen –

Für das Jahr 2016

	Anzahl	%
Weiblich	3	42,86
Männlich	4	57,14
Summe	7	100,00

Für das Jahr 2017

	Anzahl	%
Weiblich	1	12,50
Männlich	7	87,50
Summe	8	100,00

Für das Jahr 2018

	Anzahl	%
Weiblich	9	45,00
Männlich	11	55,00
Summe	20	100,00

Für das Jahr 2019

	Anzahl	%
Weiblich	8	44,44
Männlich	10	55,56
Summe	18	100,00



Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (A 13 h. D. bis B 2 LBesG)

- Beförderungen –

Für das Jahr 2016

	Anzahl	%
Weiblich	1	50,00
Männlich	1	50,00
Summe	2	100,00

Für das Jahr 2017

	Anzahl	%
Weiblich	0	0
Männlich	0	0
Summe	0	0

Für das Jahr 2018

	Anzahl	%
Weiblich	3	60,00
Männlich	2	40,00
Summe	5	100,00

Für das Jahr 2019

	Anzahl	%
Weiblich	4	57,14
Männlich	3	42,86
Summe	7	100,00



Stellenbewertungen

Zielplanung 2017 bis 2020

Fortsetzung der Transparenz im Bereich der Stellenbewertungsverfahren

Paritätische Besetzung der Bewertungskommission

Rückblick und Bewertung

Die gesetzliche Regelung für die Bewertung der Dienstposten der Beamtinnen und Beamten ergibt sich aus § 19 Landesbesoldungsgesetz NRW und erfolgt nach dem analytischen Bewertungsverfahren der KGSt.

Die Arbeitsplätze der tariflich Beschäftigten werden auf der Grundlage der Bestimmungen des TVöD und der mit dem Abschluss des Änderungstarifvertrags zum TVöD zum 1. Januar 2017 in Kraft getretenen Entgeltordnung zum TVöD bewertet.

Stellenbewertungen liefern wichtige Informationen für die Optimierung der Organisation und sind Grundlage für eine gerechte Bezahlung.

Eine Stellenbewertung kann durch die

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst oder durch die jeweilige Führungskraft formlos schriftlich beantragt sowie durch das Amt für Personal und Organisation veranlasst werden. Grundlage der Stellenbewertung ist eine individuelle Stellenbeschreibung auf der Grundlage der aktuellen Geschäftsverteilung.

Die Stellenbewertungen werden vom Amt für Personal und Organisation durchgeführt. Das Ergebnis wird als Vorschlag dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten zur Mitzeichnung vorgelegt.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach § 17 LGG NW gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen und in der Stellenbewertungskommission.

Die Bewertungskommission wird sich nach der Konstituierung des neu gewählten Personalrats zum 01.07.2020 neu zusammensetzen.

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 54 Anträge auf Stellenbewertung gestellt, 31 Anträge wurden von Frauen und 23 Anträge von Männern gestellt. Von den Gesamtanträgen sind 52 Stellenbewertungsverfahren positiv abge-



geschlossen worden, das heißt das Ergebnis hat zu einer höheren Bewertung der Stelle bzw. des Dienstpostens geführt (29 Frauen und 23 Männer).

Die Statistik ist nur eingeschränkt aussagefähig, denn die Bewertung hängt von den gesetzlichen bzw. tariflichen Grundlagen ab und erfolgt nicht geschlechtsspezifisch.

Bei insgesamt 2 Verfahren (nur Frauen) kam es zu keiner höheren Bewertung.

27 Bewertungsverfahren (15 Frauen, 12 Männer) sind im fraglichen Zeitraum begonnen worden, jedoch noch nicht abgeschlossen.

Im angesprochenen Zeitraum wurden außerdem 8 Verfahren (2 Frauen, 6 Männer) abgeschlossen, die bereits vorher begonnen worden waren.

Das Ziel der Transparenz im Bereich der Stellenbewertungsverfahren wurde erreicht.

Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

Rückblick

§ 18 TVöD enthält eine Regelung zur Einführung eines Leistungsentgelts. Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung, die zusätzlich zum Tabellenentgelt gezahlt wird. Die Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) soll dazu beitragen, die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern und Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz zu stärken.

In der im Jahre 2015 neu gefassten Dienstvereinbarung zu leistungsorientierten Entgelten ist das betriebliche System zur Einführung und Entwicklung der leistungsorientierten Bezahlung für die tariflich Beschäftigten der Kreisverwaltung gem. § 18 Abs. 6 Satz 1 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und für die Beamtinnen und Beamten der Kreisverwaltung nach § 6 Abs. 1 des Besoldungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesbesoldungsgesetz – LBesG -) geregelt.

Die Dienstvereinbarung soll insbesondere sicherstellen, dass die Verteilung



des Leistungsentgelts für alle zugänglich in einem transparenten Verfahren erfolgt. Die Dienstvereinbarung steht unter der Prämisse der Chancengleichheit und Stärkung der Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Beachtung der strategischen Ausrichtung der Kreisverwaltung. Dieser Dienstvereinbarung liegen die Werte und Grundsätze des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zugrunde.

Die folgenden Tabellen zeigen die Ergebnisse der LOB im Hinblick auf Teilzeitfaktor und Geschlecht (Jahreswerte).

Bewertung

Die Auswertungen zeigen keinen signifikanten Unterschied der Leistungsbewertung im Hinblick auf Teilzeitfaktor oder Geschlecht.

LOB

Für das Jahr 2016

Durchschnittlicher Zielerreichungsgrad:

Insgesamt in %	Weiblich in %	Männlich in %
104,63	105,05	103,92

Durchschnittlicher Zielerreichungsgrad nach Arbeitszeit:

Teilzeit in %	Vollzeit in %
104,28	104,76



Für das Jahr 2017

Durchschnittlicher Zielerreichungsgrad:

Insgesamt in %	Weiblich in %	Männlich in %
104,63	105,00	103,83

Durchschnittlicher Zielerreichungsgrad nach Arbeitszeit:

Teilzeit in %	Vollzeit in %
104,56	104,66

Für das Jahr 2018

Durchschnittlicher Zielerreichungsgrad:

Insgesamt in %	Weiblich in %	Männlich in %
104,92	105,20	104,40

Durchschnittlicher Zielerreichungsgrad nach Arbeitszeit:

Teilzeit in %	Vollzeit in %
104,81	104,96

Für das Jahr 2019

Durchschnittlicher Zielerreichungsgrad:

Insgesamt in %	Weiblich in %	Männlich in %
104,84	104,88	104,77

Durchschnittlicher Zielerreichungsgrad nach Arbeitszeit:

Teilzeit in %	Vollzeit in %
104,41	105,01



Handlungsfeld Personalwirtschaft

Zielplanung 2020 bis 2023

- Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, insbesondere im Bereich der Führungsfunktionen auf allen Führungsebenen mit dem Ziel der paritätischen Besetzung von Frauen und Männern in allen Bereichen
- Paritätische Gremienbesetzung
- Steigerung der Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung bei Leitungs- und Führungspositionen
- Ausschreibung aller Stellen in TZ, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen
- Geschlechtergerechte Beförderungen und Höhergruppierungen
- Teilzeitbeschäftigungen wirken sich nicht nachteilig auf die Beurteilungen und die Punktevergabe im Rahmen der leistungsorientierten Bezahlung (LOB) aus
- Familienphasen und Teilzeitbeschäftigungen wirken sich bei Stellenbesetzungsverfahren nicht nachteilig für die Bewerberinnen und Bewerber aus
- Transparentes Verfahren LOB sowie Auswertung im Hinblick auf Teilzeitfaktor und Geschlecht
- Führungskräfte nehmen die Querschnittsaufgabe „Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern“ wahr

Konkrete Maßnahmen:

- Fortführung der Statistik „Einstellungen und Stellenbesetzungen“, „Beförderungen und Höhergruppierungen“ sowie LOB
- Entwicklung von Richtlinien für strukturierte Auswahlgespräche unter Berücksichtigung des Landesgleichstellungsgesetzes und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes
- In Bereichen, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind, werden sie



bei Stellenbesetzungsverfahren bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt, bis eine paritätische Besetzung erreicht ist.

- Schulung von Führungskräften zum Landesgleichstellungsgesetz.

Bei der Besetzung von Führungspositionen wird darauf geachtet, dass die Bewerberinnen und Bewerber auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern, Frauenförderung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besitzen.

3. Handlungsfeld Aus- und Fortbildung

Ausbildung

Zielplanung 2017 bis 2020

Paritätische Besetzung der Ausbildungsstellen unter Berücksichtigung des Gedankens der Vielfältigkeit (Diversity)

Fortsetzung der Bemühungen zur Gewinnung männlicher Auszubildender und Initiierung von Maßnahmen zu Steigerung der Attraktivität einer Ausbildung beim Kreis Siegen-Wittgenstein

Förderung der Teilzeitberufsausbildung

Rückblick und Bewertung

Die Ausbildung von Nachwuchskräften hat bei der Kreisverwaltung nach wie vor einen hohen Stellenwert. Dies spiegelt sich unter anderem durch ein aktives Ausbildungsmarketing wider, unterstützt durch das Team der CaSper-Gruppe (Come and Stay – persönlich, erfolgreich, respektvoll).

Auch während des Berichtszeitraums wurde durch verschiedene Maßnahmen für eine Ausbildung bei der Kreisverwaltung geworben (z. B. Imagefilm von Auszubildenden für Auszubildende, Aktive persönliche Werbung an Schulen, Berichte von Auszubildenden im Internet).



Regelmäßig wurde die Teilnahme an Berufsfelderkundungstagen und dem Girls' und Boys' day angeboten und von vielen Jugendlichen angenommen. Am Mädchenzukunftstag erhielten die Schülerinnen die Möglichkeit, schwerpunktmäßig in technische und IT-Bereiche hinein zu schnuppern und am Jungen-Zukunftstag wurde den Schülern die Verwaltungsausbildungsgänge vorgestellt, um jeweils eine paritätische Besetzung der Ausbildungsstellen zu fördern.

Der Information und dem Ausbildungsmarketing kommen eine besondere Bedeutung zu, um gleichermaßen Frauen und Männer, Menschen mit und ohne Behinderung und Menschen mit und ohne Migrationshintergrund für eine Ausbildung bei der Kreisverwaltung zu interessieren und den gleichen Zugang zu ermöglichen.

Alle Ausbildungsstellen wurden öffentlich ausgeschrieben. Für die Personalauswahl galt und gilt das Prinzip der Bestenauslese. Das Auswahlgremium bestand aus dem Ausbildungsleiter, dem Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten, der Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen und der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Folgende Ausbildungsberufe wurden im Fortschreibungszeitraum bei der Kreisverwaltung bedarfsorientiert angeboten:

- Verwaltungsfachangestellte/
Verwaltungsfachangestellter
- Verwaltungsfachangestellte/
Verwaltungsfachangestellter
in Teilzeit
- Informatikkauffrau/ Informatik-
kaufmann
- Kauffrau/Kaufmann
für Tourismus und Freizeit
- Hauswirtschafterin/ Hauswirt-
schafter
- Geomatikerin/Geomatiker
- Veranstaltungskaufrau/ Veran-
staltungskaufmann
- Insepektoranwärterin/ Inspektor-
anwärter (Bachelor of laws/ Ba-
chelor of arts)

Die Ausbildungsstellen konnten während des Berichtszeitraums nicht immer paritätisch aber erfreulicherweise sowohl mit geeigneten Frauen als auch mit Männern besetzt werden.

Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten hat die Kreisverwaltung im Jahr 2012 erstmalig zwei Ausbildungsstellen in Teilzeit ausgeschrieben und besetzt. Diese Form der Ausbildung, in



der jungen Menschen die Chance gegeben wird, Familienarbeit zu leisten (Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen) und bei der Kreisverwaltung eine Ausbildung zur/zum

Verwaltungsfachangestellten zu absolvieren, ist inzwischen fest etabliertes Instrument. Auch während des Berichtszeitraumes nutzen fünf Frauen das Angebot der Teilzeitausbildung.

Besetzung der Ausbildungsstellen von 2016 bis 2019

Ausbildungsstellen in 2016

Ausbildungsberuf	Weiblich	Männlich
Geomatiker/in	0	2
Verwaltungsfachangestellte/r	1	2
Verwaltungsfachangestellte/r in Teilzeit	0	0
Informatikkauffrau/mann	0	1
Inspektorantwörter/in	3	1
Summe	4	6

Ausbildungsstellen in 2017

Ausbildungsberuf	Weiblich	Männlich
Verwaltungsfachangestellte/r	2	1
Verwaltungsfachangestellte/r in Teilzeit	1	0
Inspektorantwörter/in	2	2
Summe	5	3

Ausbildungsstellen in 2018

Ausbildungsberuf	Weiblich	Männlich
Verwaltungsfachangestellte/r	3	2
Verwaltungsfachangestellte/r in Teilzeit	2	0
Inspektorantwörter/in	5	2
Summe	10	4



Ausbildungsstellen in 2019

Ausbildungsberuf	Weiblich	Männlich
Geomatiker/in	0	2
Verwaltungsfachangestellte/r	5	1
Verwaltungsfachangestellte/r in Teilzeit	2	0
Inspektorantwörter/in	5	4
Summe	12	7

Besetzung von Stellen für das Berufseinmündungsjahr
(seit 2018 gibt es das Berufseinmündungsjahr nicht mehr):

	2016	2017
Weiblich	3	3
Männlich	1	1
Summe	4	4

Nachfolgend wird die voraussichtliche Besetzung der Ausbildungsstellen für das Jahr 2020 dargestellt:

Ausbildungsberuf	Weiblich	Männlich
Verwaltungsfachangestellte/r	3	2
Verwaltungsfachangestellte/r in Teilzeit	1	0
Kauffrau/mann für Tourismus und Freizeit	1	0
Vermessungstechniker/in	2	0
Inspektorantwörter/in	4	2
Summe	11	4





18472300_M_© Robert Kneschke - Fotolia.com

Unterstützung der Auszubildenden

Um die persönliche Entwicklung gezielt zu fördern, haben Auszubildende der Kreisverwaltung seit einigen Jahren die Möglichkeit, ihren Erfahrungshorizont durch Praktika in Unternehmen der Privatwirtschaft sowie durch Absolvierung von Ausbildungsabschnitten in anderen öffentlichen Verwaltungen, wie etwa in der Partnerstadt Berlin, zu erweitern.

Auch im Berichtszeitraum wurde dieses Angebot genutzt und konnte im Bereich der Partnerstadt Berlin in unterschiedlichen Bezirksverwaltungen ausgedehnt werden. Das Interesse der

Auszubildenden an diesen Praktika ist steigend, so dass diese Ausweitung notwendig wurde. Die Praktika in Berlin stellen zudem ein Alleinstellungsmerkmal dar, welches bei der Gewinnung von neuen Auszubildenden aktiv beworben wird.

Weiterbeschäftigung von Nachwuchskräften

In den Jahren 2016 bis 2019 wurden alle Nachwuchskräfte, die die Prüfung erfolgreich abgelegt und Interesse an einer Weiterbeschäftigung hatten, zunächst befristet übernommen. Eine



Nichtübernahme erfolgte lediglich auf eigenen Wunsch. In der Regel wurden die Arbeitsverträge nach einem Jahr entfristet, da entsprechende Stellen für die Nachwuchskräfte zur Verfügung standen. Die Inspektoranwärter/innen wurden in das Beamtenverhältnis auf Probe übernommen. Ab 2020 sollen tariflich Beschäftigte Nachwuchskräfte grundsätzlich unbefristet übernommen werden.



© Marc Dietrich_fotolia.de_5260485_M

Die Übernahmesituation stellte sich folgendermaßen dar:

Für das Jahr 2016

Ausbildungsberuf	Übernommen	Nicht übernommen
Kauffrau/mann für Bürokommunikation	1	0
Verwaltungsfachangestellte/r	3	0
Informatikkauffrau/mann	1	0
Veranstaltungskaufrau/mann	1	0
Inspektoranwärter/in	4	1*
Summe	10	1*

Für das Jahr 2017

Ausbildungsberuf	Übernommen	Nicht übernommen
Kauffrau/mann für Tourismus und Freizeit	1	0
Verwaltungsfachangestellte/r	5	0
Geomatiker/in	1	1*
Inspektoranwärter/in	2	1*
Summe	9	2*



Für das Jahr 2018

Ausbildungsberuf	Übernommen	Nicht übernommen
Verwaltungsfachangestellte/r	5	0
Inspektoranwärter/in	3	0
Summe	8	0

Für das Jahr 2019

Ausbildungsberuf	Übernommen	Nicht übernommen
Geomatiker/in	1	1*
Verwaltungsfachangestellte/r	2	1*
Informatikkauffrau/mann	1	0
Inspektoranwärter/in	3	1*
Summe	7	3*

* Nichtübernahme auf eigenen Wunsch

Fortbildung

Zielplanung 2017 bis 2020

Bedarfsorientierte Realisierung von Weiterbildungsmaßnahmen und Förderung des Aufstiegs von Beamtinnen und Beamten

Ausbau der zielgruppenspezifischen Fortbildungsangebote

Fortbildung ist ein wichtiger und zentraler Baustein der Personalentwicklung und bietet die Möglichkeit für eine gezielte individuelle und zielgruppenspezifische Förderung. Die bedarfsgerech-

te Qualifizierung von Mitarbeitenden ist der Kreisverwaltung ein wichtiges Anliegen.

Rückblick und Bewertung

Auch während des Berichtszeitraumes wurde unter Berücksichtigung der verschiedenen Bedarfe ein umfangreiches Fortbildungsangebot realisiert.



Qualifizierungslehrgang für verwaltungsfremde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zunehmende berufliche Herausforderungen, Arbeitsverdichtung und ein immer breiter werdendes Tätigkeitsfeld in der öffentlichen Verwaltung erfordern eine regelmäßige Weiterbildung am Arbeitsplatz. Gerade Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verwaltungsfremden Berufen sowie Wiedereinsteigerinnen und -einsteiger benötigen für die Aufgabenerledigung ein grundlegendes verwaltungsrechtliches und -organisatorisches Wissen.

Das Südwestfälische Studieninstitut für kommunale Verwaltung Hagen bietet dafür einen rechtlich und verwaltungsorganisatorisch ausgerichteten Qualifizierungslehrgang für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verwaltungsfremden Berufen an. Interessierte können ebenfalls Quer- oder Wiedereinsteigerinnen und -einsteiger in eine Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung sein.

Dafür bietet das Studieninstitut Westfalen-Lippe das Modul Verwaltungsrecht „Blackbox Verwaltungsrecht?“ an. Es werden alle notwendigen Grundkenntnisse im Verwaltungsrecht, die für die Arbeit in der Verwaltung wichtig sind,

vermittelt. So wird das notwendige Fundament erlangt, um die Aufgaben effektiv und rechtssicher zu erfüllen.

Verwaltungslehrgänge I und II

Die Verwaltungslehrgänge I und II bieten tariflich Beschäftigten die Möglichkeit, sich weiter zu qualifizieren.

Interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde im Berichtszeitraum die Möglichkeit gegeben, durch den Besuch der Verwaltungslehrgänge I und II die Abschlüsse Verwaltungswirtin/Verwaltungswirt bzw. Verwaltungsfachwirtin/Verwaltungsfachwirt zu erlangen. Das Lehrgangsangebot ist abhängig vom Bedarf im Einzugsgebiet des Südwestfälischen Studieninstitutes für kommunale Verwaltung in Hagen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden für den Besuch der Lehrgänge von der dienstlichen Tätigkeit freigestellt.



© Robert Kneschke – Fotolia



Zulassungen zu den Verwaltungslehrgängen I und II während des Berichtszeitraums:

Verwaltungslehrgang I

	2016	2017	2018	2019
Frauen	2	2	1	0
Männer	0	0	0	0
Summe	2	2	1	0

Verwaltungslehrgang II

	2016	2017	2018	2019
Frauen	6	5	1	4
Männer	4	0	0	0
Summe	10	5	1	4

Erfolgreiche Beendigung der Verwaltungslehrgänge I und II während des Berichtszeitraums:

Verwaltungslehrgang I

	2016	2017	2018	2019
Frauen	8	0	3	2
Männer	0	1	1	0
Summe	8	1	4	2

Verwaltungslehrgang II

	2016	2017	2018	2019
Frauen	5	1	2	5
Männer	0	0	0	3
Summe	5	1	2	8



Aufstiegsförderung von Beamtinnen und Beamten

Beamtinnen und Beamte haben beim Vorliegen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen und entsprechender dienstlicher Beurteilung die Möglichkeit, einen Aufstieg von der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt, in die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt, durchzuführen.

Im Berichtszeitraum hat niemand einen Antrag auf Aufstiegsförderung gestellt und somit wurden keine Beamtinnen und Beamte zum Aufstieg zugelassen. Aufstiegsprüfungen wurden ebenfalls nicht abgeschlossen. Der sogenannte Altersaufstieg wurde von einem Beamten im Jahre 2016 und einer Beamtin im Jahre 2017 erfolgreich abgeschlossen.

Ausbau der zielgruppenspezifischen Fortbildungsangebote

Manche Seminarthemen lassen sich in geschlechtshomogenen Gruppen bzw. Gruppen mit gleichen Voraussetzungen besser bearbeiten und reflektieren. Zielgruppenspezifische Fortbildungsangebote bieten somit die Möglichkeit, den individuellen Bedarfen der Ziel-

gruppen im Rahmen der Fortbildungsplanung Rechnung zu tragen.

Aufgrund des demografischen Wandels und den damit einhergehenden Auswirkungen, wie etwa einem steigenden Renteneintrittsalter, einer immer älter werdenden Mitarbeiterschaft und einem vorhersehbaren Nachwuchs- und Fachkräftemangel stellen ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine besondere Zielgruppe dar.

Im Berichtszeitraum wurde für folgende Zielgruppen spezifische Fortbildungsangebote konzipiert, hausintern ausgeschrieben und durchgeführt:

Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Tag der Entschleunigung, 9. und 30. Oktober 2018
- Energie durch Entschleunigung – Zeit- und Stressmanagement im beruflichen Alltag, 18. Juni und 9. Juli 2019

Führungskräfte

- Selbstmanagement für Führungskräfte – Die eigenen Ressourcen stärken und besser nutzen, 5. Ok-



tober 2017

- Seminarreihe „Neu in Führung“, jeweils 3 Module in 2017/2018/2019/2020
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 9. Juni 2017 sowie 27. August 2018
- Förderprogramm für potenzielle Nachwuchsführungskräfte, mehrere Module 2017/2018
- Diversität – Führen von Menschen mit behinderungsbedingten Einschränkungen, 27. September 2018
- Digitalisierung – „New Work“ – Arbeit 4.0: Neue Anforderungen an Führung, 21. November 2019

Spezielle Zielgruppen

- Professioneller u. gelassener Umgang mit schwierigen Menschen: Workshop für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in ihrem Berufsleben viele Kontakte zu den unterschiedlichsten Ansprechpersonen haben: Bürgerinnen und Bürgern, Kolleginnen und Kollegen, Ehrenamtlichen etc. (10 + 11. September 2018; 24. und 25. September 2019)
- Älter werden im Beruf: „Edelmetall“ oder „altes Eisen“? Was aus mir wird – liegt auch an mir, 5. Februar 2019

Ziel des letztgenannten Seminars war es, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer darin zu bestärken, den eigenen Bedürfnissen, Chancen und Einschränkungen des Älterwerdens mit Achtsamkeit zu begegnen, um Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit im Beruf zu bewahren.

- Andere Länder, andere Sitten – Interkulturelle Kompetenzen im beruflichen Alltag, 8. und 9. November 2017
- Deeskalationstraining mit verschiedenen Zielgruppen, mehrere Termine in 2017 bis 2019
- Beurteilungsrichtlinien des Kreises Siegen-Wittgenstein - Warum beurteile ich und wie beurteile ich richtig?, vier Termine Januar 2019
- „Blackbox Verwaltungsrecht – Eine Einführung“, 30. November und 1. Dezember 2016, 3. bis 5. April 2017 sowie 1. und 2. Oktober 2019

Zielplanung 2020 bis 2023

Paritätische Besetzung der Ausbildungsstellen unter Berücksichtigung des Gedankens der Vielfältigkeit

Förderung der Teilzeitausbildung



Fortsetzung der Bemühungen zur Gewinnung männlicher Auszubildender und Initiierung von Maßnahmen zu Steigerung der Attraktivität einer Ausbildung beim Kreis Siegen-Wittgenstein

Fortbildungsangebot ausweiten auf

Themen, die die Gleichstellung von Frau und Mann tangieren

Schulung von Führungskräften zum LGG NW

Bedarfsorientierte Realisierung von Weiterbildungsmaßnahmen

4. Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf

- Informationsveranstaltungen
- Informationsbroschüren
- Betriebliches Kinderbetreuungsangebot
- Flexible Arbeitszeit
- Telearbeit
- Teilzeitarbeit, Teilzeitausbildung Führung in Teilzeit
- Lebensphasenorientierte Beratung
- Familienarbeit/Pflegezeit
- Wiedereinstieg
- Internetportal für Beurlaubte
- Alleinerziehenden-Netzwerk

Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie sowie Pflege und Beruf gehören zu den übergeordneten Zielen der Kreisverwaltung

Zielplanung 2017 bis 2020

Förderung der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf von Frauen und Männern

Konkrete Maßnahmen:

- Informationsveranstaltungen, Seminare und Workshops zu aktuellen Themen beider Bereiche
- Aktualisierung der Informationsbroschüren
- Vorhalten des Angebotes zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung

Weiterentwicklung und Ausbau von flexiblen Arbeitszeitmodellen



Konkrete Maßnahmen:

- Neufassung der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Vorgaben der geltenden Gesetze
- Ausschreibung von Führungspositionen auch in Teilzeit
- Ausschreibung von Ausbildungsstellen auch in Teilzeit
- Lebensphasenorientierte Beratung

Förderung der Akzeptanz von Familienarbeit für Männer und Frauen

Konkrete Maßnahmen:

- Fortführung der im Berichtszeitraum genannten Maßnahmen

Kontakt und Begleitung während der Elternzeit, Pflegezeit, Beurlaubung sowie Unterstützung beim Wiedereinstieg

Konkrete Maßnahmen:

- Entwicklung strukturierter Ausstiegs- und Wiedereinstiegsgespräche auf der Grundlage des Mehrstufenkonzeptes Der Wiedereinstieg beginnt vor dem Ausstieg
- Fortführung der im Berichtszeitraum geschilderten Maßnahmen (Pflege Internetportal, Informations-

veranstaltungen, Beteiligung an Projekten, Aktivitäten und Fortbildungen, regelmäßige Bedarfsabfragen, individuelle Beratung und Unterstützung)

Beratung und Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten

Konkrete Maßnahmen:

- Aktualisierung der Informationsbroschüren
- Beratung und Unterstützung im Einzelfall in Kooperation mit dem Jugendamt

Rückblick und Bewertung

Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf gehören zu den übergeordneten Zielen der Kreisverwaltung.

Der Bericht zeigt, dass sich die Kreisverwaltung als familienfreundliche Arbeitgeberin mit der Durchführung zahlreicher Unterstützungsmaßnahmen und einem strukturierten Vorgehen aktiv dafür einsetzt, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gute Rahmenbedingungen für eine Vereinbarkeit zu bieten.



Während des Berichtszeitraums konnte das Unterstützungsangebot weiter ausgebaut und die in der Zielplanung vereinbarten konkreten Maßnahmen weitestgehend umgesetzt werden.

Informationsveranstaltungen, Seminare und Workshops zu aktuellen Themen beider Bereiche

Auch während des Berichtszeitraums fanden wieder Veranstaltungen, Seminare und Workshops zu verschiedenen Themen statt:

- Wenn die Eltern alt werden – Wie wir Ihnen helfen können, ohne uns selbst zu überfordern

Der Vortrag der Autorin Birgit Lambers zum Thema „Wenn die Eltern alt werden – Wie wir Ihnen helfen können, ohne uns selbst zu überfordern und krank zu werden“ fand so großes Interesse bei den Beschäftigten, dass er sowohl im August 2017 als auch im Oktober 2018 angeboten wurde.

Das macht deutlich, dass viele in der Situation sind, sich neben der beruflichen Arbeit um ihre älter werdenden Eltern kümmern zu wollen oder zu müssen und dass ein Vereinbarkeitsproblem nicht erst mit der Pflege von

Angehörigen im Sinne des Pflegezeitgesetzes beginnt.

Es zeigt auch, wie schnell aus der zunächst oft selbstverständlichen Unterstützung der alten Eltern mit der Zeit eine physische und emotionale Überforderung werden kann.

Alleinerziehenden-Netzwerk

Im Dezember 2016 fand die Auftaktveranstaltung zur Gründung eines Alleinerziehenden-Netzwerkes statt, zu dem die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Siegen-Wittgenstein gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Siegen, eingeladen hat.

Von Anfang an stieß das von der Gleichstellungsbeauftragten koordinierte Netzwerk auf großes Interesse und mittlerweile sind rund 140 alleinerziehende Mütter und Väter im Verteiler. Das kreisweite Netzwerk wird auch von alleinerziehenden Beschäftigten der Kreisverwaltung genutzt.

Neben Austausch und Gespräch und gegenseitigem Kennenlernen wurden im Berichtszeitraum auch zahlreiche Netzwerktreffen mit Impulsvorträgen



oder Workshops zu bestimmten Themen durchgeführt, z. B.

- Alleinerziehend und gesund bleiben
- Kinder allein erziehen, eine Herausforderung
- Lässig statt stressig, Neue Partnerschaft – neues Glück? Patchworkfamilien
- Wie kommen Kinder mit heiler Haut durch Trennung/Scheidung?
- Burn-Out Prophylaxe als präventive Selbstfürsorge für Alleinerziehend
- In NaturSein – InBalance im Waldland Hohenroth
- Bindungstraining für Alleinerziehende, Wir2
- Alleinerziehend mit pubertierenden Kindern



Alleinerziehend – aber nicht allein sein
Gelegenheit zum Austausch und Gespräch,
für Information und Unterstützung

 **Siegen-Wittgenstein**
in Südwestfalen

© Robert Kneschke – Fotolia



Aktualisierung der Informationsbroschüren

Die Beratung der Beschäftigten zu den gesetzlichen und betrieblichen Möglichkeiten der Freistellung zur Betreuung eines Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen erfolgt auf der Basis der aktuellen Gesetzeslage und der betrieblichen Möglichkeiten, die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter flexibel und grundsätzlich in ihrem Sinne ausgeschöpft werden.

Da es in beiden Bereichen innerhalb kürzester Zeit mehrfach zu gesetz-

lichen Änderungen kam, wurden die eigenen Broschüren zunächst nicht aktualisiert sondern es wurde auf kostenlose aktuelle Broschüren (in Printform und auch digital) von Bund und Land zurück gegriffen, mit Informationen beispielsweise zu Elterngeld, ElterngeldPlus, Elternzeit oder zum Mutterschutz.

Eine Aktualisierung der Informationsbroschüre „Pflege und Beruf“ ist derzeit in Arbeit und wird im Fortschreibungszeitraum fertig gestellt.



Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Informationen und Tipps für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung Siegen-Wittgenstein



Betriebliches

Kinderbetreuungsangebot

Eine wesentliche Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung.

Wie durch den Kreistag im März 2015 beschlossen, wurde das vorhandene kreisweite Kinderbetreuungsangebot ergänzt durch die Einrichtung einer Großtagespflegestelle als betriebliches Kinderbetreuungsangebot.



© Goran Bogicevic- Fotolia.com

2017 wurde die Großtagespflegestelle im November eröffnet und kontinuierlich ausgebaut. Das Angebot wird von den Beschäftigten mittlerweile rege nachgefragt.

Die Großtagespflegestelle ist aktuell mit 9 Kindern voll belegt. Dadurch, dass immer wieder ältere Kinder aus der Großtagespflegestelle in andere Betreuungseinrichtungen wechseln, ist ein Nachrücken der Kinder gesichert,

die auf der Warteliste stehen.

Die Entwicklung der Belegung der Großtagespflegestelle verlief wie folgt:

2017:	1 Kind
2018:	5 Kinder
2019:	9 Kinder

Weiterentwicklung und Ausbau von flexiblen Arbeitszeitmodellen

Neufassung der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Vorgaben der geltenden Gesetze.

Bei der Kreisverwaltung Siegen-Wittgenstein besteht die Möglichkeit individuelle Arbeitszeitregelungen hinsichtlich Umfang und Verteilung der vereinbarten Arbeitszeit zu treffen, so dass es die unterschiedlichsten Arbeitszeitmodelle gibt.

Die Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit regelt die Rahmenbedingungen und wurde im Berichtszeitraum neu gefasst. Zum 01.06.2018 ist die neue Dienstvereinbarung über die Gleitende Arbeitszeit in Kraft getreten und hat die bisher noch fortgeltende Vereinbarung vom 13.07.1999 ersetzt.



Neu aufgenommen wurden auch konkrete Arbeitszeitregelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. späterer Dienstbeginn).

Die Gleichstellungsbeauftragte wurde an der Neufassung aktiv beteiligt. Auch wenn Männer grundsätzlich die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeit nutzen, ist der überwiegende Anteil der Teilzeitbeschäftigten weiblich. Insgesamt ist die Teilzeitquote gestiegen:

2016:	23,8%
2017:	23,8%
2018:	25,6%
2019:	27%

Neufassung der Dienstvereinbarung über die Einrichtung und Nutzung von Telearbeit bei der Kreisverwaltung Siegen-Wittgenstein (seit 01.10.2019 in Kraft)

Alternierende Telearbeit ist ein modernes und flexibles Instrument der Arbeitsorganisations- und Arbeitszeitgestaltung. Sie ermöglicht es, Beiträge zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum Erhalt bzw. zur Wiederherstellung der Gesundheit und Arbeitskraft kranker oder schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu leisten.

Arbeitszufriedenheit, Motivation und Produktivität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können durch Telearbeit ebenso gesteigert werden wie die Attraktivität des Kreises als Arbeitgeber.

Die Ausweitung von Telearbeit sowie der Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung war darüber hinaus ein Handlungsfeld der vom Kreistag im Dezember 2018 beschlossenen Digitalisierungsstrategie. Die Gleichstellungsbeauftragte hat in der Arbeitsgruppe zur Neufassung der Dienstvereinbarung zur Telearbeit mitgewirkt. Seit 01.10.2019 in die Dienstvereinbarung in Kraft, so dass eine statistische Jahresauswertung erst für den Fortschreibungszeitraum dargestellt wird.

Schon jetzt kann jedoch festgestellt werden, dass bisher ein großes Interesse an dieser Form der flexiblen Arbeitszeitgestaltung besteht, sowohl bei Frauen als auch bei Männern, mit und ohne Familienaufgaben.

Ausschreibung von Führungspositionen auch in Teilzeit

Um auch den teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, sich beruflich



weiterzuentwickeln und sich auf ausgeschriebene Stellen zu bewerben, ist jede Stelle vor der Stellenausschreibung auf ihre Teilbarkeit hin zu überprüfen. Bei der Prüfung ist grundsätzlich davon auszugehen, dass alle Stellen, unabhängig von der Funktion, teilbar sind.

Im § 8 Absatz 6 LGG NW heißt es: Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuscheiden. Teilzeitarbeit ist danach grundsätzlich auf allen Arbeitsplätzen in allen Dienststellen möglich.

Dabei bedeutet Teilzeit nicht notwendig eine Halbtagsstelle.

Von dem Grundsatz darf nur abgewichen werden, wenn zwingende dienstliche Belange dem entgegenstehen. Diese müssen aktenkundig gemacht werden. Eine allgemein gehaltene Feststellung, dass eine Arbeitsplatzteilung dienstlich nicht vertretbar sei oder organisatorisch unbequem, genügt nicht.

Ein wesentliches Kriterium bei der Prüfung im Hinblick auf eine mögliche Ar-

beitsplatzteilung ist, ob durch zumutbare organisatorische Maßnahmen etwaige schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung behoben werden können.

Die zwingenden dienstlichen Belange, die einer Stellenteilung entgegenstehen, sind zu begründen und zu dokumentieren.

Im Berichtszeitraum wurde die überwiegende Anzahl der Stellen als grundsätzlich teilbar ausgeschrieben. Wenn die Stellen aus Sicht der Fachämter nicht als nicht teilbar angesehen wurden, wurde dies eingehend begründet.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Berichtszeitraum bei mehreren ausgeschriebenen Führungsstellen bei den verschiedenen Fachämtern durch Stellungnahme dafür geworben, einer Teilbarkeit nicht so kritisch gegenüber zu stehen, weil ansonsten qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wegen Familien- oder Pflegearbeit vielleicht befristet nur 35 statt 39 h/Woche arbeiten können, automatisch vom Bewerbungsverfahren ausgeschlossen werden.

Aus Gleichstellungssicht besteht hier



noch erheblicher Handlungsbedarf, dass sich die Fachämter dem Thema nicht verschließen.

Ausschreibung von Ausbildungsstellen auch in Teilzeit

Diese Form der Ausbildung, in der jungen Menschen die Chance gegeben wird, Familienarbeit zu leisten (Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen) und bei der Kreisverwaltung eine Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten zu absolvieren, ist inzwischen fest etabliertes Instrument. Auch während des Berichtszeitraumes wurden Ausbildungsstellen in Teilzeit ausgeschrieben und besetzt (5 Frauen)

Lebensphasenorientierte Beratung

Der Kreisverwaltung als Arbeitgeberin ist es wichtig, Rahmenbedingungen zu schaffen und Arbeitsplätze so zu gestalten, dass ihre Beschäftigten altersgerecht und möglichst gesundheitsförderlich arbeiten können. Gleichzeitig ist aber auch jede/jeder Einzelne angesprochen, sich selbstverantwortlich um die eigene Gesundheit sowie das körperliche und psychische Wohlergehen

zu kümmern.

Um diesen Prozess zu unterstützen wurde während des Berichtszeitraums von der Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit dem Personalamt ein Seminar „Älter werden im Beruf“ angeboten, an dem sowohl Frauen als auch Männer teilnahmen.

Ziel des Seminars war es, die Teilnehmenden darin zu bestärken, den eigenen Bedürfnissen, Chancen und vielleicht auch Einschränkungen des Älterwerdens mit Achtsamkeit zu begegnen, um Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit im Beruf zu bewahren (siehe auch unter Personalentwicklung)

Förderung der Akzeptanz von Familienarbeit für Männer und Frauen

Sowohl Frauen als auch Männer haben gleichermaßen die Möglichkeit Elternzeit zu beantragen oder flexible Arbeitszeitmodelle oder Telearbeit zu nutzen, um Familie/Pflege und Beruf miteinander vereinbaren zu können. Die Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern verteilte sich im Berichtszeitraum wie folgt:



2016:	92% weibl./ 8% männl
2017:	96% weibl./ 4% männl
2018:	95% weibl./ 5% männl.
2019:	94% weibl./ 6% männl.

Teilzeitbörse

Auch während des Berichtszeitraumes bestand für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung die Möglichkeit, das Angebot der Teilzeitbörse zu nutzen. Die Teilzeitbörse ist eine passwortgeschützte Datenbank, in der sich Interessierte eintragen lassen können und die für eingetragene Mitglieder einsehbar ist. Durch die Teilzeitbörse können Teilzeitbeschäftigte unterstützt werden, wenn sie z. B. für die Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle (auch auf Führungspositionen) eine mögliche Tandempartnerin/-partner suchen. Aber auch für Vollzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit reduzieren wollen oder für Berufsrückkehrende kann die Teilzeitbörse eine gute Unterstützung sein. Während des Berichtszeitraumes nutzen einige wenige Mitarbeiterinnen die Teilzeitbörse. Um weitere Hürden abzubauen, wurde die Nutzung der Börse noch anwendungsfreundlicher gestaltet.



© Africa Studio AdobeStock_133132354

Wiedereinstieg

Das von der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der Zertifizierung Personalentwicklung erarbeitete Konzept „Der Wiedereinstieg beginnt vor dem Ausstieg“ fließt mit in die für den Fortschreibungszeitraum geplante Erstellung des Personalentwicklungskonzeptes ein.

- Kontakt und Begleitung während der Elternzeit Pflegezeit Beurlaubung
- Internetportal für beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Auf der Internetseite des Kreises Siegen-Wittgenstein wurde ein Internetportal eingerichtet, damit die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich von zu Hause aus über aktuelles aus der Kreisverwaltung informieren können und den Kontakt nicht verlieren. Bei dem Portal handelt es sich um



einen geschützten Bereich der mit einfachem Internetanschluss unter Angabe eines Passwortes von den beurlaubten Kolleginnen und Kollegen ge-

nutzt werden kann. Es können Informationen zu Stellenausschreibungen, Hausmitteilungen, Fortbildungsangeboten etc. abgerufen werden.



© motorradcbr AdobeStock_72513490

Führungspositionen in Teilzeit

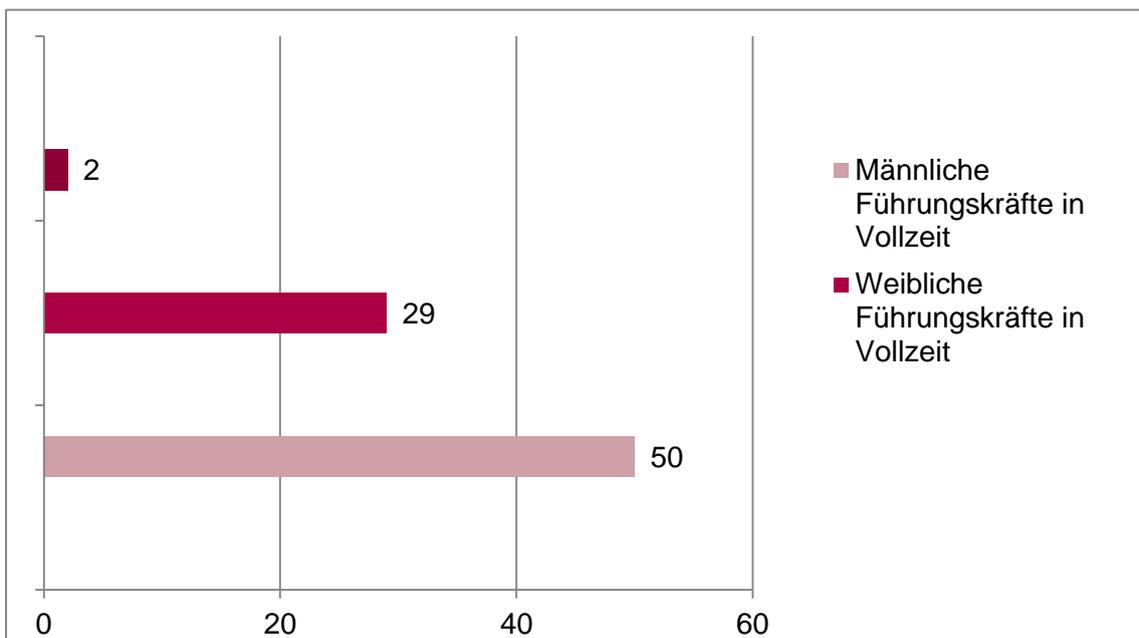


Abb. 1: Führungskräfte m/w – Vollzeit/Teilzeit – 30.06.2019

Im Sinne der Chancengleichheit und auch, um der noch bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen entgegenzuwirken, ist es auch in Zukunft wichtig, entsprechend frei werdende Stellen in Teilzeit anzu-

bieten, so dass eine Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf auch in diesem Bereich möglich ist. Während des Berichtszeitraumes nahmen zwei weibliche Führungskräfte ihre Aufgabe in Teilzeit wahr.



Inanspruchnahme von Elternzeit

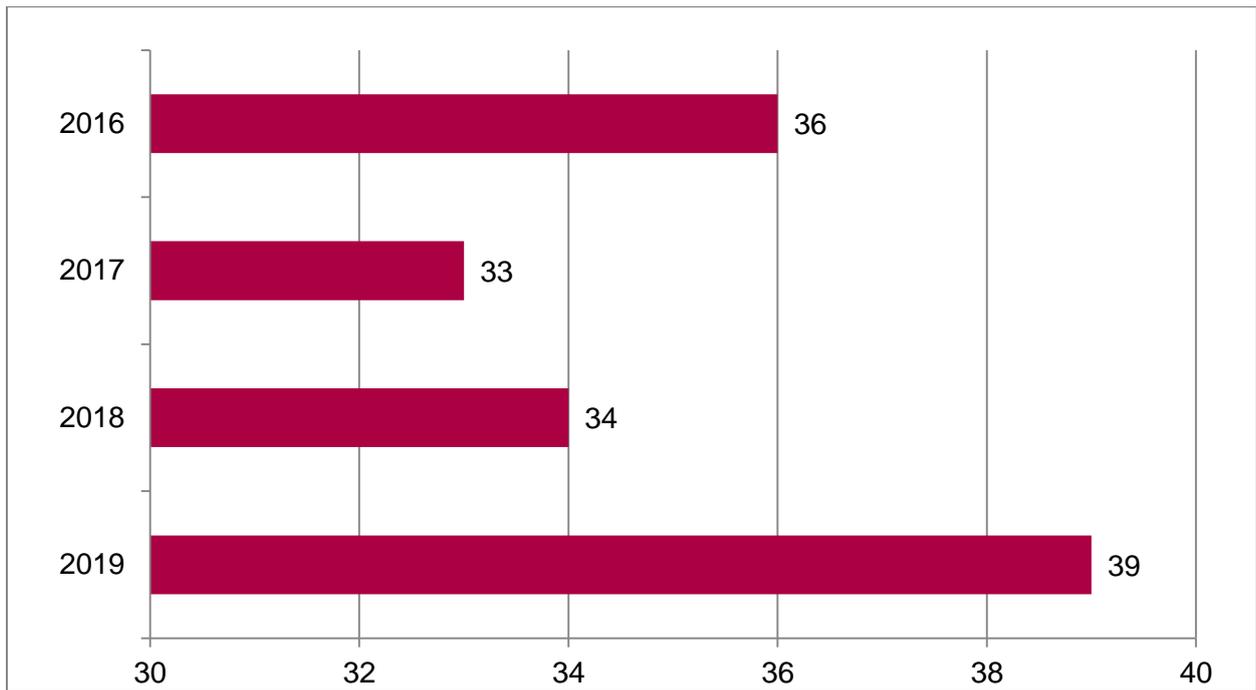


Abb. 2: Elternzeit 2016 bis 2019 jeweils zum Stichtag 30.06.

Inanspruchnahme von Partnermonaten

Im Betrachtungszeitraum haben insgesamt zehn Mitarbeiter die Möglichkeit der gesetzlichen Freistellung in Form der sogenannten Partnermonate genutzt:

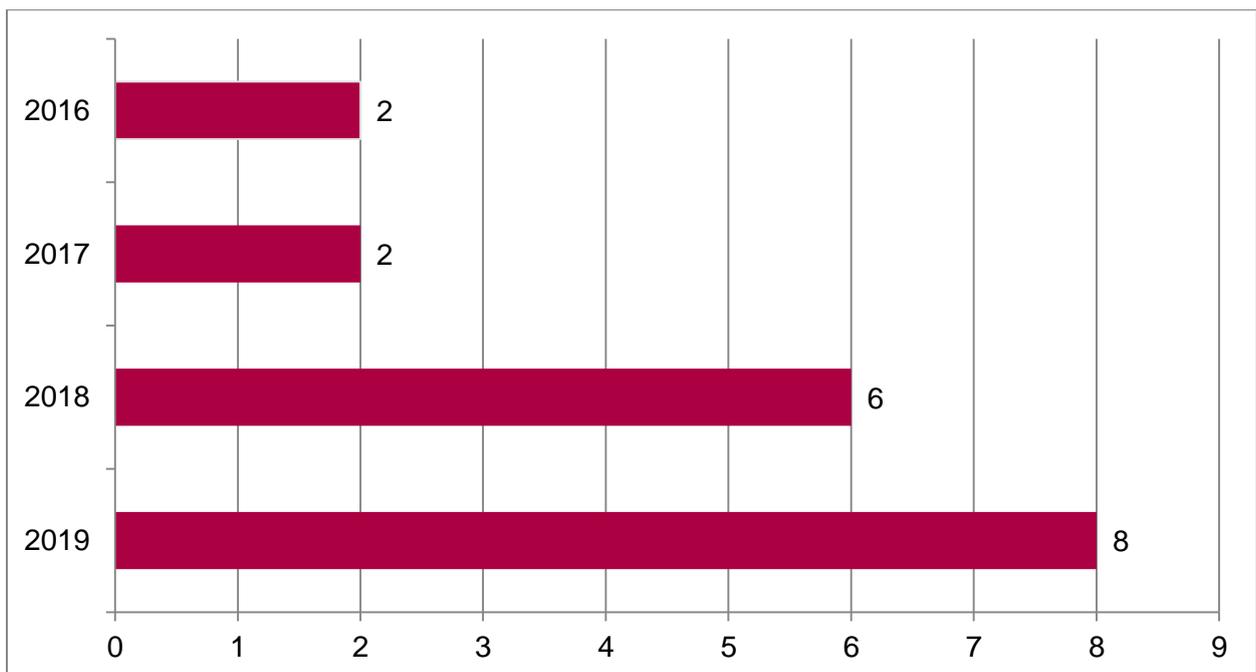


Abb. 3: Inanspruchnahme von Partnermonaten 2016 bis 2019



Beschäftigung während der Elternzeit

Von 2016 bis 2019 sind mehrere Mitarbeiterinnen einer elternzeitunschädlichen Beschäftigung bei der Kreisverwaltung nachgegangen. Die Verteilung stellt sich folgendermaßen dar:

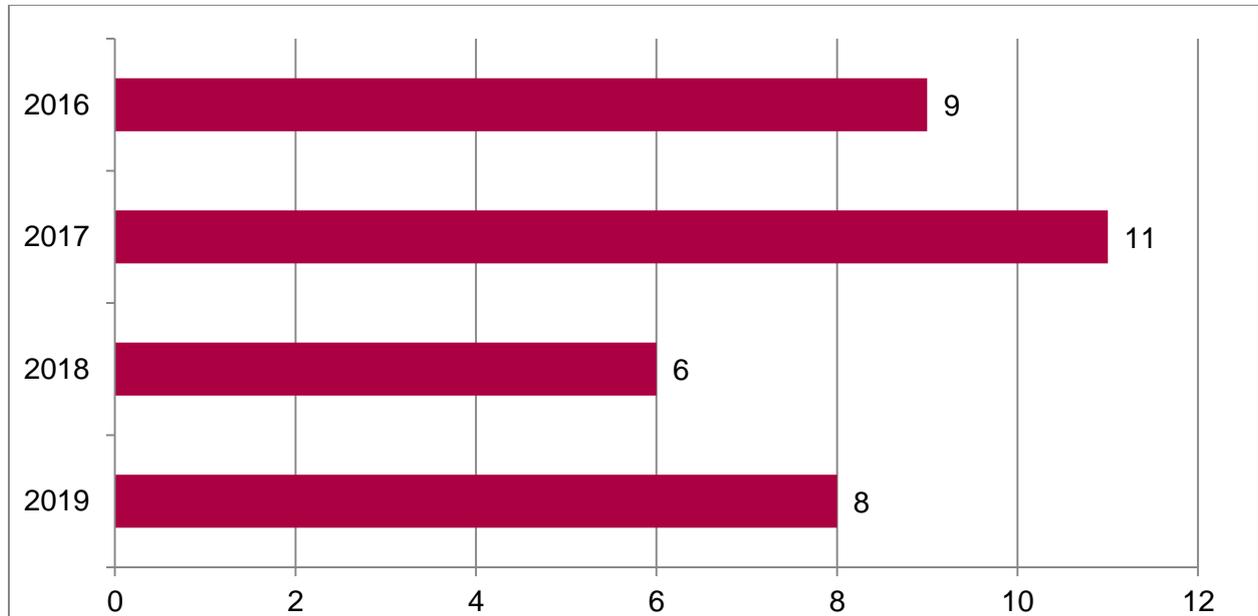


Abb. 4: Beschäftigung während der Elternzeit 2016 bis 2019

Wechsel von Elternzeit in Sonderurlaub

Im Berichtszeitraum sind mehrere Mitarbeiterinnen im Anschluss an eine dreijährige Elternzeit in einen Sonderurlaub gewechselt. Die Verteilung stellt sich folgendermaßen dar:



Fotolia_58903042_M_© Monkey Business - F

2016:	Kein Wechsel
2017:	4 Mitarbeiterinnen
2018:	1 Mitarbeiterin
2019:	1 Mitarbeiterin



Inanspruchnahme von Sonderurlaub

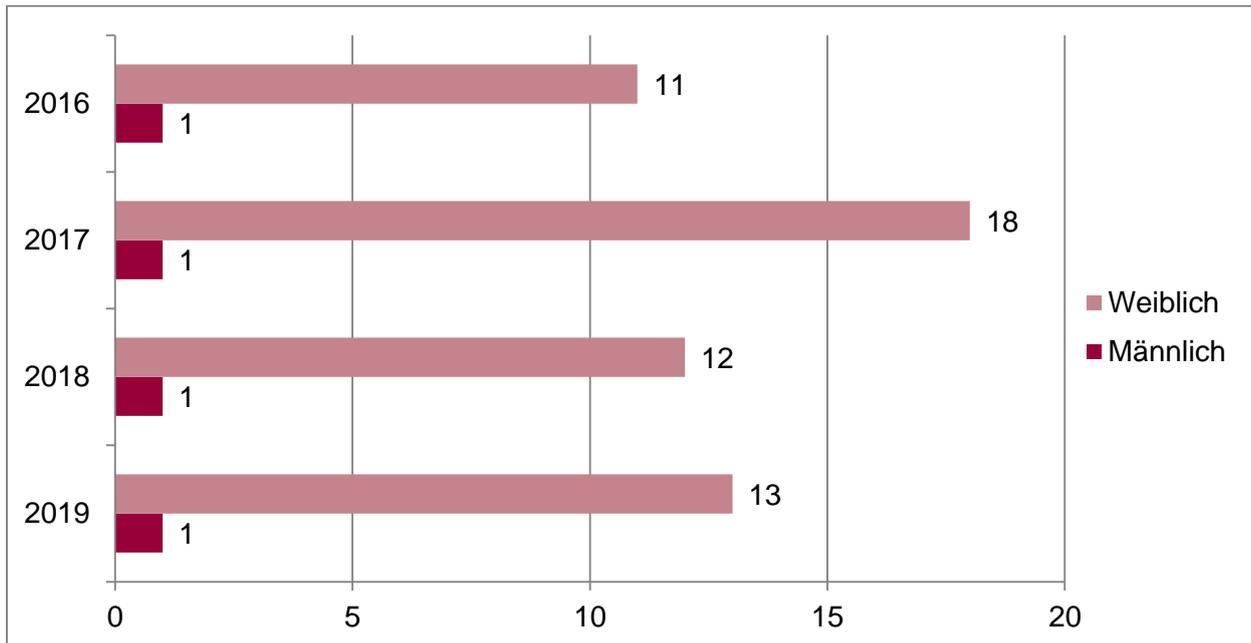


Abb. 5: Sonderurlaub 2016 bis 2019 jeweils zum Stichtag 30.06.

Berufsrückkehrende

Während des Berichtszeitraums haben insgesamt 69 Mitarbeitende ihre Tätigkeit nach Elternzeit oder Sonderurlaub wieder aufgenommen.

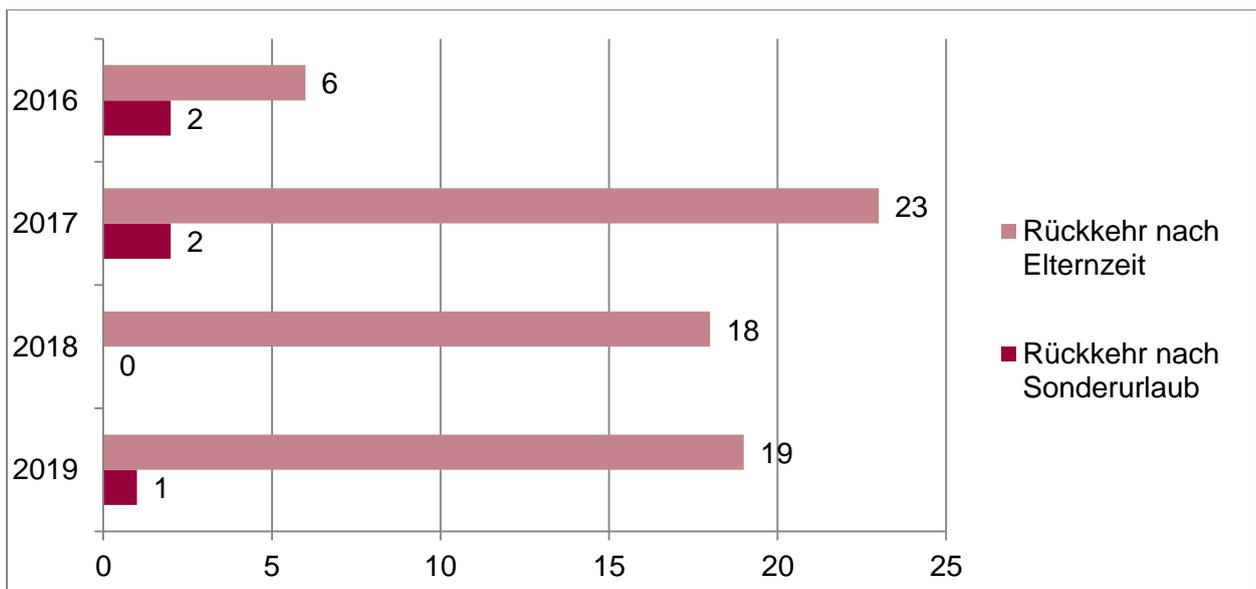


Abb. 6: Berufsrückkehrende 2016 bis 2019



Pflegezeit



© openlens - Fotolia

Das Instrument der Arbeitsbefreiung nach dem Pflegezeitgesetz wurde im Berichtszeitraum von drei Mitarbeiterinnen und zwei Mitarbeitern in Anspruch genommen.

Um die Pflege und Unterstützung von Angehörigen wahrnehmen zu können, wurden eher die Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung in Absprache mit der jeweiligen Führungskraft genutzt.

Zielplanung 2020 bis 2023

Förderung der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf von Frauen und Männern

Akzeptanz von Familienarbeit für Männer und Frauen

Konkrete Maßnahmen:

- Informationsveranstaltungen, Seminare und Workshops zu aktuellen Themen beider Bereiche
- Weiterentwicklung und Ausbau von flexiblen Arbeitszeitmodellen
- Ermöglichung von Telearbeit und mobilem Arbeiten
- Individuelle und lebensphasenorientierte Beratungen
- Weiterhin Ausschreibung von Führungspositionen und Ausbildungsstellen in Teilzeit
- Betrieblich unterstütztes Kinderbetreuungsangebot

Kontakt und Begleitung während der Elternzeit Pflegezeit Beurlaubung sowie Unterstützung beim Wiedereinstieg

Konkrete Maßnahmen:

- Individuelle und strukturierte Ausstiegs- und Wiedereinstiegsgespräche
- Fortführung der im Berichtszeitraum geschilderten Maßnahmen:
- Pflege Internetportal,
- Beteiligung an Projekten, Aktivitäten und Fortbildungen
regelmäßige Bedarfsabfragen, individuelle Beratung und Unterstützung



5. Handlungsfeld Arbeitsklima und Gesundheitsförderung

Für die Zufriedenheit der Beschäftigten spielt das Arbeitsklima eine entscheidende Rolle. Im Mittelpunkt stehen die sog. weichen Faktoren, wie Wertschätzung, Team- und Kommunikationsfähigkeit. Aber auch objektive Bedingungen, wie Sozialleistungen, angemessene Bezahlung und Leistungsdruck nehmen Einfluss darauf, ob das soziale Klima in der Verwaltung gut oder schlecht ist.

Während Teamarbeit und Kooperation immer wichtiger werden, schaffen Konkurrenzdruck, Personalabbau und höherer Leistungsanspruch ein vielerorts anstrengendes Arbeitsklima.

Gerade bei der Zusammenarbeit von Menschen treffen oft unterschiedliche Arbeitsstile aufeinander. Wenn den Mitarbeitenden mit Respekt und Toleranz begegnet wird, trägt das zu einer positiven Stimmung und einer produktiveren Arbeitsweise bei. Jede/r von uns freut sich über Lob – das muss nicht nur von der Führungskraft kommen, sondern auch Kolleginnen und Kollegen können sich für gute Arbeit

gegenseitig loben. Eine konstruktive Auseinandersetzung mit Fehlern und Kritik fördert die Motivation – ständiger Tadel hingegen erzeugt Frust. Kommen Beschäftigte gerne zur Arbeit und fühlen sich wohl, kann man davon ausgehen, dass das Arbeitsklima stimmt, was das Ziel eines jeden Arbeitgebers sein muss.

Gesundheitsförderung

Eine gesunde Verwaltung erfordert neben gesunden Mitarbeitenden insbesondere eine gesunde Führung mit Vorbild-Charakter. Deshalb werden wir allen Führungs- und Leitungskräften des Kreises Siegen-Wittgenstein ermöglichen, sich entsprechend weiterzubilden.

Die Kreisverwaltung erkennt in der Umsetzung die Chance, das Wohlbefinden und die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern. Dabei richtet sich die Gesundheitsförderung mit einem strukturierten Betrieblichen Gesundheitsmanagement nicht allein auf die Verbesserung der individuellen Gesundheitsressourcen,



sondern hat Entwicklungen betrieblicher Rahmenbedingungen, betrieblicher Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation und die Befähigung zum gesundheitsförderlichen Verhalten der Mitarbeitenden unterstützt, im Fokus.

- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Betriebliche Ansprechpersonen
- Externes Psychologisches Beratungsangebot
- Arbeitskreis Gesundheit
- Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Konzeption, Entwicklung und Etablierung eines nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in der Kreisverwaltung

Da es sich beim BGM um einen ressourcenorientierten Ansatz handelt, sollte vor Beginn der Implementierung eines Systems für eine Bestandsaufnahme in der Kreisverwaltung durchgeführt werden.

Vielfach unterschätzen die Protagonisten hierbei im Vorfeld, was sie bereits an gesundheitsförderlichen Regelungen, Strukturen und Prozessen in Ihrer

Organisation vorfinden.

Vorhandene Gesundheitsressourcen können zum Beispiel sein:

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), Sozialbetreuung, Arbeitspsychologische Betreuung, Betriebsärztin/Betriebsarzt, Betriebsärztlicher Dienst, Mitarbeitergespräche / Feedbackgespräche, Personalservice / Personalberatung, Betriebsfeste / Weihnachtsfeiern, Teamentwicklungsmaßnahmen, Mitarbeitendenbefragungen, Betriebssportgruppen, Kantine u.v.m.

Diese werden in allen Bereichen eines Unternehmens in irgendeiner Form zu finden sein. Oft ist es vielleicht auch gar nicht bewusst, dass diese Ressourcen bereits förderlich für die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden sind.

Entsprechend dieser Grundgedanken ist die Entwicklung eines nachhaltigen Betrieblichen Gesundheitsmanagements eine festverankerte Aufgabe der Personalentwicklung im Gesamtkontext der strukturellen Neuordnung im Amt für Personal und Organisation.

Start des Entwicklungsprozesses ist für das zweite Halbjahr 2020 vorgesehen unter Kooperation aller gesundheitspolitischen Akteurinnen und Akteure der



Kreisverwaltung und unter Beachtung von Gender Mainstreaming.

Betriebliche Ansprechpersonen - Beratung bei Konflikten, psychischen Belastungen und Suchtproblemen am Arbeitsplatz

Seit einigen Jahren stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kreisverwaltung speziell ausgebildete Ansprechpersonen als erste Anlaufstelle zur Verfügung, wenn es z. B. zu Konflikten auf der Arbeit kommt oder wenn die Beschäftigten Unterstützung und Beratung bei psychischen Belastungen oder bei Suchtproblemen benötigen.

Die betrieblichen Ansprechpersonen beraten und helfen als internes Unterstützungsnetzwerk. In Ihrer Arbeit sind sie neutral, weisungsfrei und unterliegen der Schweigepflicht. Das Angebot wird regelmäßig im Intranet und durch Informationsflyer beworben.

Externe Psychologische Mitarbeiterberatung durch das Arbeitsmedizinische Zentrum Siegerland-Wittgenstein e.V.

Seit dem Jahr 2017 wurde als Ergänzung des bestehenden Beratungsangebotes der Betrieblichen Ansprech-

personen eine externe psychologische Mitarbeiterberatung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Angehörige durch qualifiziertes Fachpersonal des Arbeitsmedizinischen Zentrums Siegerland-Wittgenstein e. V. eingeführt. Bei psychologischen Fragestellungen oder Belastungen wie Stressbewältigung, Burnout, Belastungen durch persönliche und familiäre Krisen, psychische akute und dauerhafte Belastungen oder psychische und andere chronische Erkrankungen wird Hilfestellung auf professioneller Basis angeboten. Ziel ist es, eine sinnvolle Ergänzung für das bereits bestehende innerbetriebliche Beratungsangebot zu bieten und langfristig die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten.

Arbeitskreis Gesundheit

Die Zielsetzung des Arbeitskreises Gesundheit besteht darin, die Arbeitsbedingungen so gesund wie möglich zu gestalten und das Bewusstsein aller Beschäftigten für die eigene Gesundheit zu fördern und zu sensibilisieren. In der Vergangenheit wurden unter dieser Zielsetzung verschiedene Aktionen, wie beispielsweise der AOK-Firmenlauf oder „Mit dem Rad zur Arbeit“ unterstützt und Informationsver-



anstaltungen, zum Beispiel zur Haut- und Brustkrebsvorbeugung, durchgeführt. Außerdem werden regelmäßig Gesundheits-, Ernährungs- und Bewegungskurse wie Gesundheitstage für alle Mitarbeitende der Kreisverwaltung zur aktiven Teilnahme angeboten.

Aber auch die Begleitung langfristig angelegter Projekte, wie die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, gehört zu den Aufgaben des Arbeitskreises Gesundheit. Ziel des Projektes ist es, negative Stressfaktoren zu identifizieren und zu vermeiden und positive Anti-Stressfaktoren zu fördern.

Die Geschäftsführung liegt beim Amt für Personal und Organisation. Das Tagungsintervall liegt bei 2-3 Monaten. Der Arbeitskreis setzt sich zusammen aus Vertreterinnen und Vertretern (12 w/ 4 m) des Gesundheitsamtes, des Amtes für Personal und Organisation, des Arbeitsmedizinischen Zentrums, der AOK NordWest, des Personalrates, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Schwerbehindertenvertretung, der betrieblichen Ansprechpersonen, der Betriebssportgemeinschaft, der Gleichstellungsbeauftragten und des BGM-Teams.

Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Die Kreisverwaltung Siegen-Wittgenstein ist verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um ein belästigungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen, Hinweisen nachzugehen und darauf hinzuwirken, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor sexueller Belästigung und Mobbing zu schützen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z. B.:

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe
- anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten
- das Zeigen pornographischer Darstellungen in den Diensträumen
- das Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornographischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen
- diskriminierende Sprache



Mobbing liegt dann vor, wenn eine Person gezielt, systematisch und/oder über einen längeren Zeitraum hinweg ausgegrenzt wird und lässt sich z. B. festmachen an:

- Intrigen
- übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit
- Vorenthalten wichtiger Informationen
- diskriminierenden Äußerungen über u. g. Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise von Kolleginnen und Kollegen

Der Schutz vor Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz dient der Wahrung der Würde von Frauen und Männern. Sie ist zugleich ein wichtiger Beitrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung, denn sexuelle Belästigung ist grundsätzlich Geschlechterdiskriminierung. Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, eine sexuelle Belästigung oder Mobbing nicht hinzunehmen. Ist eine persönliche Zurechtweisung erfolglos oder erscheint sie im Einzelfall unangebracht, so sollen sich die Betroffenen an eine selbst auszuwählende Vertrauensperson oder entsprechende Stelle wenden.

Von sexueller Belästigung oder Mobbing Betroffene oder Beschäftigte, die einen entsprechenden Vorfall bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt beispielsweise an

- das Amt für Personal und Organisation
- die Gleichstellungsbeauftragte
- die Führungskraft
- den Personalrat
- die Jugend- und Auszubildendenvertretung
- die Schwerbehindertenvertretung
- die betrieblichen Ansprechpersonen

zu wenden.

Die externe psychologische Mitarbeiterberatung durch das AMZ ist ebenfalls eine mögliche Anlaufstelle insbesondere bei Belastungen und Fragestellungen zum Thema Mobbing und sexuelle Belästigung. Im Rahmen der Beratung kann auch geprüft werden, ob weiterer Beratungs- oder Behandlungsbedarf besteht und wie dieser realisiert werden kann.

Den Führungskräften kommt eine besondere Bedeutung zu, da diese häufig als erste Kenntnis von möglichen Fällen erlangen. Sie sind aufgefordert, beim Bekanntwerden eines Falles von



sexueller Belästigung oder Mobbing unverzüglich zu reagieren und die notwendigen Schritte einzuleiten.

Dazu wurden die Führungskräfte obligatorisch im Seminar „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ (stattgefunden am 9. Juni 2017 sowie 27. August 2018) sensibilisiert. Ziel war es, die Führungskräfte über die wesentlichen Inhalte des AGG, die Rechtfertigungs- und Diskriminierungstatbestände, die Auswirkungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Arbeits- und Dienstrecht, die Pflichten des Arbeitgebers sowie die Rechtsfolgen verbotswidriger Benachteiligungen zu informieren.

Fälle sexueller Belästigung oder Mobbing sind dem Amt für Personal und Organisation im Berichtszeitraum nicht bekannt geworden.

Zielplanung 2020 bis 2023

Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen für ein gutes Arbeitsklima in Kooperation mit gesundheitsfördernden Angeboten

Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Konkrete Maßnahmen:

- Weiterführung der laufenden Maßnahmen aus dem Berichtszeitraum
- Angebot von Gesundheitskursen
- Unterstützung des Grundgedankens der Gesundheitsförderung durch Entwicklung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)
- Sensibilisierung zu den Themen Gender-Mainstreaming und Geschlechtergerechtigkeit durch geeignete Informationen
- Sensibilisierung und Schulung von Führungskräften zu den Themen sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz



6. Handlungsfeld Geschlechtergerechte Unternehmenskultur

Das Gemeinschaftsziel der Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist in der Präambel der strategischen Leitziele des Kreises verankert.

Darüber hinaus findet sich das strategische Ziel der Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern als Grundlage der für alle Führungskräfte verbindlich festgelegten Führungskraftstandards wieder. Insbesondere die Führungskräfte sind gefordert, sich dieser Querschnittsaufgabe aktiv zu stellen.

Alle Führungskräfte der Kreisverwaltung haben sich mit der Anerkennung der Führungskraftstandards zu einem Handeln nach dem Gender-Mainstreaming-Prinzip und parallel dazu zu einer gezielten Frauenförderung in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, verpflichtet.

Zielplanung 2017 bis 2020

Förderung einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur

- Gender Mainstreaming
- Geschlechtergerechte Sprache
- Geschlechtergerechte Gremienbesetzung
- Geschlechtsspezifische Erfassung von Zahlen und Daten

Rückblick und Bewertung

Gender Mainstreaming

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu gewährleisten, ist eine Querschnittsaufgabe und in jedem politischen Konzept, bei jeder Maßnahme/Projekt, bei jedem strategischen Entwicklungsschritt und jeder Zielformulierung obligatorisch zu berücksichtigen. Dabei sind die unterschiedlichen Lebenslagen, Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern, auf allen Ebenen und in allen Bereichen zu berücksichtigen.

Geschlechtergerechte Sprache

Die Sprache ist nicht nur unser wichtigstes Verständigungsmittel, sondern Spiegel unseres Denkens und Be-



wusstseins. Die Verwendung von männlichen Formen, bei denen Frauen „mitgemeint“ sind, ist weit verbreitet. Doch Sprache ist nicht neutral. Sie bildet gesellschaftliche Strukturen ab und prägt unsere Wahrnehmung. **Wenn von dem Chef und dem Amtsleiter die Rede ist, denken nur die wenigsten daran, dass es sich um eine Frau handeln könnte.**

Eine sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist daher im LGG NW verbindlich vorgegeben. Danach ist der gesamte dienstliche Schriftverkehr, einschließlich der Verfahren und Vordrucke, an diesen Grundsatz anzupassen. Außerdem sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

Seit Änderung des Personenstandsgesetzes in 2018 mit der Ergänzung des Personenstandfalles divers ergibt sich zudem die Pflicht zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung, die sich nicht nur auf das weibliche und männliche, sondern auch auf das dritte Geschlecht bezieht.

Um die Beschäftigten der Kreisverwal-

tung zu unterstützen, die Verwaltungssprache geschlechtergerecht anzupassen, wurde im Berichtszeitraum ein Leitfaden entwickelt, der allen Beschäftigten im Intranet zur Verfügung steht.

Geschlechtergerechte Repräsentanz in Gremien

Mit der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW im Dezember 2016 wurden auch die Regelungen zu einer geschlechtergerechten Gremienbesetzung in § 12 LGG NW neu gefasst. **Demnach ist als Grundsatz nunmehr bei der Besetzung von wesentlichen Gremien ein Mindestanteil von 40 Prozent mit dem Ziel einer paritätischen Besetzung verpflichtend vorgegeben.** Folgerichtig müssen alle Stellen, die berechtigt sind, Mitglieder zu entsenden, bei ihren Personalvorschlägen, Benennungen etc. eine entsprechende Quotierung vornehmen. Von den Vorgaben darf nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden. Für Gremien, die im Wege der Wahl besetzt werden, gilt die Quotierung in Bezug auf die Vorschlagslisten und Kandidaturen, nicht aber für die Wahl als solche.





© W. Heiber_fotolia.de_15085267_M

Die nachfolgende Auflistung zeigt die Besetzung von Gremien. Frauen sind in vielen Gremien gar nicht oder nicht paritätisch vertreten.

Interne Gremien

In den folgenden internen Gremien waren beide Geschlechter vertreten aber nicht immer paritätisch:

Personalrat (pflichtig - Landespersonalvertretungsgesetz) 7m, 4w

Einigungsstelle (pflichtig - Landespersonalvertretungsgesetz) Die Einigungsstelle besteht aus einer vorsitzenden und einer stellvertretenden vorsitzenden Person sowie aus 16 Beisitzerinnen und Beisitzern (zu 50 % arbeitgeberseitig, 50 % personalvertretungsseitig). Arbeitgeberseitig: 4 w, 4 m; Personalrat: Benennung anlassbe-

zogen.

Die Einigungsstelle musste im Berichtszeitraum nicht einberufen werden.

Arbeitsschutzausschuss (pflichtig - Arbeitsschutzgesetz) 7 m, 2 w

Bei den folgenden internen Gremien wurde das Ziel der paritätischen Besetzung erreicht:

Betriebliche Kommission zur leistungsorientierten Bezahlung (freiwillig)

Arbeitsgruppe „Dienstliches Beurteilungssystem“ (freiwillig)

Arbeitskreis Gesundheit (freiwillig)

Jugend- und Auszubildendenvertretung (pflichtig - Landespersonalvertretungsgesetz)



Integrationsteam (pflichtig – Sozialgesetzbuch IX)

Die Stellenbewertungskommission bestand arbeitgeberseitig aus einer Frau und zwei Männern und arbeitnehmerseitig aus drei Männern. **Eine paritätische Besetzung war damit nicht gegeben.**

Externe Gremien

In die folgenden Gremien wurden Frauen und Männer entsandt, jedoch nicht paritätisch:

Beirat Jobcenter Kreis Siegen-Wittgenstein

Gesellschafterversammlung Betriebs- und Beteiligungsgesellschaft Kreis Siegen-Wittgenstein mbH

Gesellschafterversammlung Kreisklinikum Siegen GmbH

Gesellschafterversammlung KM:SI GmbH, Kompetenzregion Mittelstand Siegen-Wittgenstein

Verbandsversammlung Zweckverband Personennahverkehr Westfalen-Süd

Mitgliederversammlung Naturpark Sau-

erland-Rothaargebirge e. V.

Beirat Verbraucherzentrale NRW, Beratungsstelle Siegen

Aufsichtsrat Kreisbahn Siegen-Wittgenstein GmbH

Aufsichtsrat Kreiswohnungsbau- und Siedlungsgesellschaft Siegen mbH

In die folgenden Gremien wurden beide Geschlechter paritätisch entsandt:

- Verbandsversammlung Wasserverband Oberes Lahnggebiet
- Veranstaltergemeinschaft gem. Landesmediengesetz

In die folgenden Gremien wurden keine Frauen entsandt:

- 14. Landschaftsversammlung des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe
- Regionalrat bei der Bezirksregierung Arnsberg
- Verbandsversammlung Wasserverband Siegen-Wittgenstein
- Aufsichtsrat Siegerland Flughafen GmbH
- Verbandsversammlung Zweckverband Verkehrsflughafen Siegerland



- **Verbandsversammlung Zweckverband Südwestfalen-IT SIT**
- **Mitgliederversammlung Philharmonie Südwestfalen e. V.**
- **Kuratorium Ev. Gymnasium**
- **Geschafterversammlung Telekommunikationsgesellschaft Südwestfalen mbH**
- **Aufsichtsrat Telekommunikationsgesellschaft Südwestfalen mbH**
- **Geschafterversammlung Südwestfalen Agentur GmbH**
- **Aufsichtsrat Südwestfalen Agentur GmbH**
- **Verbandsversammlung Zweckverband Südwestfälisches Studieninstitut für kommunale Verwaltung**

In die folgenden Gremien wurden aus-schließlich Frauen entsandt:

- **Mitgliederversammlung Touristikverband Siegerland-Wittgenstein e. V.**

Gender-Aspekt als roter Faden von Personalpolitik

Das "Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend" (BMFSFJ) erklärt, dass sich Gender

Mainstreaming am besten mit "Leitbild der Geschlechtergerechtigkeit" übersetzen lässt. Wie das BMFSFJ berichtet, basiert Gender Mainstreaming auf der Erkenntnis, dass keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit existiert. Nachdem 1994 der Artikel 3 im Grundgesetz geändert wurde, ist im zweiten Absatz (Männer und Frauen sind gleichberechtigt) die Pflicht hinzugefügt worden, die Gleichheit beider Geschlechter tatsächlich durchzusetzen. Somit wurde die Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit zu einem wesentlichen Bestandteil des politischen Handelns.

Diese Grundsätze sind für den Kreis Siegen-Wittgenstein handlungsführend.

Geschlechtsspezifisches Controlling

Ein geschlechtsspezifisches Controlling fand auch während des Berichtszeitraumes statt und ist eine Daueraufgabe.



Zielplanung 2020 bis 2023

Förderung einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur

Geschlechtsparitätische Gremienbesetzung nach § 12 LGG NW

Konkrete Maßnahmen:

- Fortführung der geschlechtsspezifischen Erfassung bei Statistiken, Erhebungen und Analysen
- Beachtung der Grundsätze der Geschlechtergerechtigkeit bei der Verwaltungssprache



VII. Anhang

Schwerpunkte der externen Arbeit nach der Kreisordnung
2016 bis 2019

Echt vielfältig.

 Siegen-Wittgenstein
in Südwestfalen

Beispiele für Netzwerkarbeit

- Alleinerziehenden-Netzwerk
- Runder Tisch gegen Gewalt
- Café Mayla
- Arbeitskreis Teilzeitausbildung
- Netzwerk Essstörungen
- Fahrgastbeirat
- Steuerungskreis Kommunales Konfliktmanagement
- Regionales Netzwerk Existenzgründung
- Arbeitsgemeinschaften Gleichstellung auf Kreis-, Landes- und Bundesebene
- Schul- und Kulturausschuss Landkreistag
- Frauenforum
- Arbeitskreis Personalentwicklung
- Kommunale Konferenz Gesundheit, Alter und Pflege
- Strategiekreis Global Nachhaltige Kommune ...

2 Kreis Siegen-Wittgenstein - ©
Martina Böttcher 18.05.2020  Siegen-Wittgenstein
in Südwestfalen



Alleinerziehenden Netzwerk



© Kreis Siegen-Wittgenstein



Auftaktveranstaltung 2016

Mittlerweile rund 140
Teilnehmende
Regelmäßige Netzwerktreffen
und Veranstaltungen,
Austausch und Gespräch



3

Kreis Siegen-Wittgenstein - © Martina Böttcher

18.05.2020

 Siegen-Wittgenstein
in Südwestfalen

Alleinerziehenden Netzwerk



Alleinerziehend – aber nicht allein sein!
Gemeinschaft durch Austausch und Gespräch
für Herausforderung und Unterstützung

 Siegen-Wittgenstein
in Südwestfalen



Mitgliedschaft – aber nicht allein sein!
Gemeinschaft durch Austausch und Gespräch
für Herausforderung und Unterstützung

Auch in Siegen-Wittgenstein gibt es viele Eltern und
Kinder, die für alleine stehen. Vielleicht sind die Herausforderungen
des Alltags etwas anstrengender und man sucht nach
neuen Wegen der Bewältigung.

Treffen anbieten sich viele neue Möglichkeiten und
Anregungen und die eigenen Herausforderungen werden
nicht so alleine bewältigt.

Wie alle Jahre das Alleinerziehenden Netzwerk in Siegen-
Wittgenstein über die Jahre über 1000 Alleinerziehende
erreichte. Neben dem Netzwerk sind weitere Angebote
möglich.

Wohin Sie bereits sind herzlich willkommen!

Einladung zum Alleinerziehenden Netzwerk
in Siegen-Wittgenstein

Themen:
- Austausch und Unterstützung
- Kontakt zu anderen Alleinerziehenden
- Hilfe bei der Bewältigung des Alltags
- Hilfe bei der Bewältigung des Alltags

Themen:
- Austausch und Unterstützung
- Kontakt zu anderen Alleinerziehenden
- Hilfe bei der Bewältigung des Alltags
- Hilfe bei der Bewältigung des Alltags

Themen:
- Austausch und Unterstützung
- Kontakt zu anderen Alleinerziehenden
- Hilfe bei der Bewältigung des Alltags
- Hilfe bei der Bewältigung des Alltags

Themen:
- Austausch und Unterstützung
- Kontakt zu anderen Alleinerziehenden
- Hilfe bei der Bewältigung des Alltags
- Hilfe bei der Bewältigung des Alltags

Netzwerktreffen mit Impulsvorträgen und Workshops zu bestimmten Themen, z. B.

- Alleinerziehend und gesund bleiben
- Kinder allein erziehen, eine Herausforderung
- Lässig statt stressig, Neue Partnerschaft – neues Glück? (Patchworkfamilien)
- Wie kommen Kinder mit heiler Haut durch Trennung/Scheidung?
- Burnout-Prophylaxe als präventive Selbstfürsorge für Alleinerziehende
- In NaturSein – InBalance im Waldland Hohenroth
- Bindungstraining für Alleinerziehende Wir2
- Alleinerziehend mit pubertierenden Kindern

4

Kreis Siegen-Wittgenstein - © Martina Böttcher

18.05.2020

 Siegen-Wittgenstein
in Südwestfalen



Runder Tisch gegen Gewalt

Moderation und Koordination Netzwerktreffen,
Veranstaltungen, Workshops, Ausstellungen,
Öffentlichkeitsarbeit, Informationsbroschüren ...



Hilfen bei häuslicher Gewalt



© Kreis Siegen-Wittgenstein



Fachtagung
„Kinder als Opfer und Zeugen
häuslicher Gewalt“
Dienstag, 14. November 2017,
9:00 - 12:00 Uhr
Aula im Kulturhaus Litz

 Siegen-Wittgenstein
in Südwestfalen

5

Kreis Siegen-Wittgenstein - © Martina Böttcher

18.05.2020

 Siegen-Wittgenstein
in Südwestfalen

Vernetzungsarbeit & Unterstützung von Frauenprojekten



© CafeTeam Mayla



© Kreis Siegen-Wittgenstein



© :anlauf/Veranstalter

6

Kreis Siegen-Wittgenstein - ©
Martina Böttcher

18.05.2020

 Siegen-Wittgenstein
in Südwestfalen



Poetry Slam Frauenpower

7 Kreis Siegen-Wittgenstein - © Martina Böttcher 18.05.2020

Frauen in der Politik sichtbar machen

Weibliche Kreistagsmitglieder Wahlperiode 2014-2020

© Kreis Siegen-Wittgenstein

8 Kreis Siegen-Wittgenstein - © Martina Böttcher 18.05.2020



Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Fachveranstaltungen zum Thema Pflege und Beruf, z.B. 2017 und 2018
„Wenn die Eltern älter werden,
Wie wir Ihnen helfen können,
ohne uns selbst zu überfordern“



© openlens - Fotolia



© Lisa F. Young - Fotolia



© Kreis Siegen-Wittgenstein



Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
Informationen und Tipps für die Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter der Kreisverwaltung Siegen-Wittgenstein
© Alexander Raths - Fotolia

9

Kreis Siegen-Wittgenstein - © Martina Böttcher

18.05.2020

 **Siegen-Wittgenstein**
in Südwestfalen

Politische Bildungsfahrten

Fahrt nach Bonn
„70 Jahre Grundgesetz, 100 Jahre Frauenwahlrecht,
25 Jahre aktiver Gleichstellungsauftrag“



© Kreis Siegen-Wittgenstein

Bildungsfahrt Sonderausstellung
„Damenwahl“
Historisches Museum Frankfurt



© Kreis Siegen-Wittgenstein

10

Kreis Siegen-Wittgenstein - © Martina Böttcher

18.05.2020

 **Siegen-Wittgenstein**
in Südwestfalen



Internationaler Frauentag

Zum Internationalen Frauentag 2014

Anka Zink
Do | 10.03.2014 | 20 Uhr

Leben in waffen Zügen

Der „Berlinerische Scherwägen“ Anka Zink war in den frühen 80ern Mitbegründerin der Bonner Spitzmagazin, wechselte später ins Elterndorfer Kommissariat, wurde Erste der VDA-Direktion an der Kolln-Siemens-Schule und copierte neben ihren Solo-Auftritten den deutschen Ciss-mechaniker wie Mira Boms, Mono Bortz oder Ralf Schmitz. In ihrem aktuellen Solo-Programm widmet sie sich der Frage, wie wohl was Mensch Geld ausgeben: um es ungenügend als Salzwasser zu haben. Über die Höhe der Deutschen verweist mehr als 14 Tage im Jahr, gehen dabei ein Monogonist aus und suchen: Deutung. Fast da halbe



Zum Internationalen Frauentag 2017

Barbara Ruscher
Mo | 03.03.2017 | 20 Uhr

Katzen ist nur eine Phase

Katzen sind Barock. Katzen, können aus sieben TV-Sendungen wie Fernsehspiel, Lesung, Night, Pop, Party, Happy Hour, Mittwachtgespräch oder Highlife, röhren an den letzten Tabak unserer Zeit. Sie sind die 1998 mit dem Großwunder 2002 in Kater oder die glückliche Enkelkinder „The Shocks of Gey“ („SM“ ist normal geworden, jeder der Partner hat leichte Schläge und ein Kater). Der russische Witzler von Pulkow im Erdbeere gelüftet. Er aber schon wie die Kunst, die Welt nicht zu ändern, aber wunderbar ist zu spielen. Etwas, findet. Katzen, in allen Bereichen im modernen Verhalten der Gesellschaft, aber auch bei Massenhaltung, beim Daten-



Donnerstag | 7.3.19 | 20 Uhr

KABARETT

Zum Internationalen Frauentag 2018

Anka Zink

Ende der Bescheidenheit

Anka Zink präsentiert mit ihrem neuen Bühnen-Solo-Programm eine kleine Anekdote zum Größenwahn. Ihre eigenen Solo-Programme haben die Enttäuschung im Laufe ihrer Karriere durch die ganze Republik und in die unterschiedlichsten TK-Formate wie zum Beispiel: *Blond am Freitag* (ZDF), *Genial doreben* (Sat 1), *Sieben Tage sieben Köpfe* (RTL), *Mittwachtgespräch* (WDR), *Lady's Night* (WDR) und *Spätschnitt* (SWR). Neben CD-Vorförderungen und Büchern unterstützt Anka Zink als Creative Coach hinter den Kulissen Comedians und Kabarettisten wie z.B. Mirja Boes, Sascha Korf, Ruth Moschner, Dave Davy, Eckart von Hirschhausen, Vince Ebert und einige andere...

Mit „Das Ende der Bescheidenheit“ eröffnet Anka Zink eine neue Ära der Humorprofessoren und wendet mit dem Generationspaar zum Größenwahn die Bescheidenheit samt Hallekja zum Teufel.
Veranstalter: AG der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Siegen-Wittgenstein

Donnerstag | 8.3.19 | 20 Uhr

KABARETT

Zum Internationalen Frauentag 2018

Carmela De Feo (La Signora)

Meine besten Knaller – Best of!

Ja, sie hat es einfach drauf: Sie ist anrührend, schlüpfend, böse, verrückt und vor allem komisch! Sie versetzt regelmäßig das Publikum in eine Massenhysterie und nicht wenige Männer und Frauen können sich ein Leben ohne *La Signora* nur schwer vorstellen. Diesen Menschen sei nun gesagt: Euer Flehen wurde erhört! *La Signora* kommt – und zwar mit all den wahnwitzigen, erfolgreichen, besten Nummern aus ihren verschiedenen Programmen! Es wird gespielt, gesungen, getanzt, gestakt, getakt und gelacht. *Meine besten Knaller* ist ein garantiert bunter Abend mit der kleinen, charmanten, schwarzen, italienischen „Ratte“ aus dem Ruhrpott!



© Kreis Siegen-Wittgenstein

11 Kreis Siegen-Wittgenstein - © Martina Böttcher 18.05.2020



100 Jahre Frauenwahlrecht

Ausstellung
„100 Jahre Frauenwahlrecht in Europa und in Siegen-Wittgenstein“



„Mit Macht zur Wahl! 100 Jahre Frauenwahlrecht in Europa und in Siegen-Wittgenstein“ vom 8. März bis 22. März 2019
Ausstellungseröffnung am Freitag, 8. März 2019, um 11 Uhr im Foyer des Kreishauses



© Stadtarchiv München



© Kreis Siegen-Wittgenstein

Begleitendes Schulprojekt mit dem Berufskolleg AHS

12 Kreis Siegen-Wittgenstein - © Martina Böttcher 18.05.2020



Geschlechtergerechte Sprache

Humorvoller Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache



© Titelgrafik des Leitfadens zur geschlechtergerechten Formulierung des Ministeriums für Justiz, Frauen, Jugend und Familie des Landes Schleswig-Holstein (Kiel 2000)



© Grafik aus dem Flyer – Geschlechtergerecht sprechen von der Evangelischen Kirche Westfalen





Echt vielfältig.