:rhein-sieg-kreis

Ü b e r s i c h t

über die gefassten Beschlüsse in der 14. Sitzung des Personalausschusses des Rhein-Sieg-Kreises am 06.05.2019:

TO.-Punkt	Beratungsgegenstand	Beschluss-Nr./ Ergebnis	Abstimmungs-ergebnis
	Öffentlicher Teil		
1.	Niederschrift über die 13. Sitzung des Personalausschusses am 05.12.2018		
2.	Entwurf des Gleichstellungsplanes 2019 bis 2024	28/19	einstimmig
3.	Antrag der FDP-Kreistagsfraktion vom 07.02.2019: Hausmeisterpool/Techniker und Teilhabechancengesetz	29/19	einstimmig
4.	Mitteilungen und Anfragen		
4.1.	Organisationsuntersuchung Gebäudewirtschaft - Sachstand -		
4.2.	Sachstandsbericht zur Führungskräfte-Qualifizierung in der Kreisverwaltung		
4.3.	Sachstand zur Auditierung berufundfamilie		
4.4.	Sachstandsbericht zur Einführung eines Dokumentenmanagementsystems -DMS- (elektronische Akte) in der Kreisverwaltung		
	Nichtöffentlicher Teil		
5.	Mitteilungen und Anfragen		

N i e d e r s c h r i f t

über die gefassten Beschlüsse in der 14. Sitzung des Personalausschusses des Rhein-Sieg-Kreises am 06.05.2019:

Sitzungsbeginn:	**16:00 Uhr**
Sitzungsende:	**16:45 Uhr**
Ort der Sitzung:	**Raum Rhein**
Datum der Einladung:	**24.04.2019**

Anwesende Mitglieder:

Kreistagsabgeordnete CDU
Herr Jürgen Becker
Herr Franz Gasper
Herr Jörg Erich Haselier
Frau Silke Josten-Schneider
Frau Gabriele Kretschmer
Herr Oliver Roth
Herr Michael Söllheim
Herr Helmut Weber

Kreistagsabgeordnete SPD
Herr Volker Heinsch
Frau Ute Krupp
Herr Björn Seelbach

Kreistagsabgeordnete GRÜNE
Herr Burkhard Hoffmeister

Kreistagsabgeordnete AfD
Herr Norbert Klein

Kreistagsabgeordneter DIE LINKE
Herr Michael Lehmann

Sachkundige/r Bürger/innen CDU
Frau Nadja Gräfrath Vertretung für Herrn Joachim Kühlwetter

Sachkundige/r Bürger/innen SPD
Herr Ömer Kirli Vertretung für Frau Barbara Heymann
Herr Nils Suchetzki

Sachkundige/r Bürger/innen GRÜNE
Frau Gerlinde Neuhoff

Sachkundige/r Bürger/innen FDP
Herr Rudolf Wickel Vertretung für Herrn Hans-Joachim Pagels

Sachkundige/r Bürger/innen FUW/Piraten
Herr Martin Zieroth

Entschuldigt fehlten:

Kreistagsabgeordnete CDU
Herr Joachim Kühlwetter

Kreistagsabgeordnete GRÜNE
Herr Ingo Steiner

Sachkundige/r Bürger/innen FDP
Herr Hans-Joachim Pagels

VertreterInnen der Verwaltung:

Herr Sebastian Schuster, Landrat
Frau Svenja Udelhoven, Allgemeine Vertreterin des Landrates und Kreiskämmerin
Herr Dieter Schmitz, Dezernent
Herr Thomas Nitschke, Leiter des Amtes für Personal und Allgemeine Dienste
Herr Tim Hahlen, Leiter des Amtes für Beteiligungen, Gebäudewirtschaft, Kreisstraßenbau
Herr Frank Römer, Leiter der Abteilung Zentrale Steuerungsunterstützung und Organisation
Herr Ingo Freier, Personalratsvorsitzender
Frau Brigitta Lindemann, Gleichstellungsbeauftragte
Herr Andreas Grünhage, Referent Landrat
Herr Marcel Boddenberg, stellvertretender Abteilungsleiter der Abteilung Gebäudewirtschaft
Frau Christina Gansäuer, Mitarbeiterin der Abteilung Zentrale Steuerungsunterstützung und Organisation

Frau Simone Hupe, Schriftführerin

14. Sitzung des Personalausschusses am 06.05.2019		
TOP	Beratungsgegenstand	Vorlagen-/Antrags-Nr.

Öffentlicher Teil

	Geschäftsordnungsangelegenheiten	

Der Vorsitzende begrüßte die Anwesenden zur 14. Sitzung des Personalausschusses und stellte die form- und fristgerechte Einladung fest.

1	Niederschrift über die 13. Sitzung des Personalausschusses am 05.12.2018	

Einwendungen gegen die Niederschrift des Personalausschusses vom 05.12.2018 lagen nicht vor. Die Niederschrift gilt damit als genehmigt.

2	Entwurf des Gleichstellungsplanes 2019 bis 2024	

Der Vorsitzende verlas den Tagesordnungspunkt und übergab das Wort an Frau Lindemann, Gleichstellungsbeauftragte des Rhein-Sieg-Kreises.

Frau Lindemann berichtete von einigen Neuerungen im Gleichstellungsplan, u.a. die Umbenennung von Frauenförderplan in Gleichstellungsplan. Weiterhin habe sich die Laufzeit von 3 auf 5 Jahre verlängert, wobei nach 2 Jahren ein Bericht verlangt werde, in dem dargestellt werden müsse, ob die Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit gegriffen hätten und der Maßnahmenkatalog aufgegangen sei. Die Laufbahngruppen seien nun in den Bereichen einzeln dargestellt worden, in den allgemeinen Verwaltungsdienst, den technischen Dienst, den feuerwehrtechnischen Dienst, den medizinischen Dienst und den Sozial- und Erziehungsdienst. Dadurch könne man schneller erkennen, wo Frauen bzw. Männer über- oder unterrepräsentiert seien. Bei der Formulierung der Ziele sei man sehr pragmatisch vorgegangen. Man werde jedoch weiter daran arbeiten, dass noch mehr Frauen in Führungspositionen kämen. Insgesamt passe der Gleichstellungsplan sehr gut zum Audit beruf und familie, da einige Überschneidungen vorlägen und die Zielrichtungen sehr ähnlich seien.

Abg. Josten-Schneider dankte den Mitarbeitern der Verwaltung und Frau Lindemann für den Gleichstellungsplan und für die geleistete Arbeit, die sich hier widerspiegeln würde. Bei der „Entwicklung der Beschäftigtenstruktur“ unter Punkt 1.1 zeige sich, dass die typischen Felder (allgemeine Verwaltung, medizinischer Dienst und der Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes) immer noch überwiegend von Frauen besetzt wären. Unter Punkt 1.2 „Zusammensetzung der Aufsichts- und Verwaltungsräte“ würden nach wie vor die Männer dominieren. Hier müssten aus ihrer Sicht noch mehr Posten von Frauen besetzt werden und da sei auch die Politik gefragt. Sie ging noch auf das Thema „Führen in Teilzeit“ ein, das aus ihrer Sicht kein reines Frauenthema mehr sei, da sich auch immer mehr Männer um die Betreuung der Kinder kümmern möchten. In einem weiteren Bereich, der Ausbildung, läge eine Ausgewo-

genheit in der Besetzung zwischen Frauen und Männern vor. Hier sei man auf einem guten Weg.

Abg. Krupp bestätigte, dass Ihr der Punkt 1.2 ebenfalls besonders wichtig sei und ihrer Meinung nach u.a. die Politik dafür sorgen und Vorbild sein müsse, dass die Posten in den Gremien paritätisch besetzt würden. In der Verwaltung gebe es auch bereits einige positive Beispiele von Frauen in Führungsfunktionen. Es sei jedoch nicht mehr nur ein reines Frauenthema, sondern zunehmend ein Familienthema. Sowohl Frauen als auch Männer müssten das Gefühl haben, dass sie in den verschiedenen Lebensphasen unterstützt würden (z.B. durch Homeoffice u.ä.). Die Verwaltung müsse da weiter vorangehen. Auch bei dem Thema der Kinderbetreuung sei sehr wichtig, dass die Beschäftigten Unterstützung erführen. In vielen Feldern sei die Verwaltung bereits gut aufgestellt. Man müsse weiter in diese Richtung denken und arbeiten, um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben.

SkB´in Neuhoff dankte ebenfalls der Verwaltung und Frau Lindemann für den informativen Bericht. Sie sehe, dass in der Kreisverwaltung viel zur Unterstützung der Beschäftigten und jungen Familien passiere. Darüber hinaus sei das Thema der Frauen in Führungspositionen weiter wichtig. In den nächsten Jahren werde aus ihrer Sicht noch ein weiteres Thema zum Tragen kommen, nämlich hinsichtlich der Unterstützung der Beschäftigten bei der Betreuung von zu pflegenden Angehörigen.

Abg. Seelbach nahm wohlwollend zur Kenntnis, dass auch Männer von dem Gleichstellungsplan erfasst würden. Die Verwaltung müsse für alle Beschäftigten gleichermaßen interessant sein. Man müsse durch Vorbilder den jungen Frauen die (Berührungs-)Ängste und Sorgen nehmen und ihnen vermitteln, dass man das „überleben“ könne. Weiterhin äußerte er noch drei kleine Bitten in Richtung von Frau Lindemann. Auf den Seiten 8 und 9 bei den beiden Tabellen (Frauen in den Laufbahngruppen und in Teilzeit) seien im Unterschied zu anderen Tabellen im Gleichstellungsplan keine Prozentangaben enthalten. Hier bat er darum, diese noch zu ergänzen. Weiterhin bat er darum, dass an der ein oder anderen Stelle auch Vergleichszahlen aus den Vorjahren mit aufgenommen werden, so dass man die Entwicklung erkennen könne. In Stellenausschreibungen würden mittlerweile auch, wie im Personenstandsrecht vorgesehen, die drei Geschlechter weiblich, männlich und divers aufgenommen. Hier bat er darum, dass auch die Zahlen für „divers“ zukünftig im Gleichstellungsplan bei den Stellenausschreibungen dargestellt würden. Auf diese Weise sei sichtbar, dass dies in der Verwaltung selbstverständlich sei. Eine weitere Anregung habe er noch zu Seite 31 zu dem Aspekt der fairen Sprache, wo speziell im Sinne von Gleichstellung auch noch die unterschiedlichen sexuellen Orientierungen aufgenommen und Erwähnung finden sollten.

Hinweis: *Ein um die Prozentangaben ergänzter Gleichstellungsplan wird im Kreistagsinformationssystem zum TOP 2 hochgeladen und als „NEU“ gekennzeichnet.*

SkB Wickel konnte Teile der Rede des Vorredners nicht nachvollziehen. Seiner Wahrnehmung nach trauten sich die Frauen sehr wohl, sie würden jedoch nicht in dem Maße gefördert, wie es erforderlich wäre. Hier müsse im Bereich der Verwaltung noch mehr getan werden. Er hätte gerne mal eine Statistik mit einer Darstel-

lung, wie die bisher getroffenen Maßnahmen greifen würden. Weiterhin wollte er wissen, ob sich die Verwaltung an dem Frauentag, der jedes Jahr am 08.03. stattfände, beteiligen würde und mit welchen Maßnahmen.

Frau Lindemann führte aus, dass in diesem Jahr die Frauen zu einem Vortrag in der Mittagspause eingeladen wurden zu dem Thema „Working Mums“. Hier ging es darum, wie die Frauen mit der Mehrfachbelastung umgehen könnten.

Herr Nitschke wies noch hinsichtlich der gewünschten Vergleichszahlen darauf hin, dass es sich hier um den Gleichstellungsplan für die Zukunft handele. Dem Personalausschuss und dem Kreistag würden jährlich ein Bericht zum Frauenförderplan bzw. nunmehr Gleichstellungsplan zur Verfügung gestellt, aus dem man jeweils die Entwicklungen entnehmen und diese nachvollziehen könne.

B.-Nr. 28/19

Der Personalausschuss fasste folgenden Beschluss:

Der Personalausschuss empfiehlt dem Kreisausschuss, dem Kreistag zu empfehlen, den Gleichstellungsplan für den Zeitraum 01.07.2019 bis 30.06.2024 zu verabschieden.

Abst.-Erg.: einstimmig

3	Antrag der FDP-Kreistagsfraktion vom 07.02.2019: Hausmeisterpool/Techniker und Teilhabechancengesetz	

Der Vorsitzende verlas den Tagesordnungspunkt und fragte bei der antragstellenden Fraktion nach einem Wortbeitrag.

SkB Wickel äußerte sich für die antragstellende Fraktion. Demnach sei die Verwaltung offenbar der Meinung, dass man eine Weiterqualifikation zu Technikern im Bereich der Hausmeister nicht benötige. Weiterhin sehe er auf Seite 9 unter Punkt 5 der Vorlage einen Widerspruch dahingehend, dass bei zukünftigen Stellenbesetzungen im Bereich der Hausmeisterdienste empfohlen werde, bevorzugte Qualifikationen der Gewerke Elektrotechnik, Heizung, Luft und Sanitär zu berücksichtigen. Er lese daraus, dass man dies bei den bestehenden Hausmeistern nicht brauche, aber zukünftig solle es Berücksichtigung finden. Auch der Punkt 6, die Stellen in der Bauunterhaltung sukzessive mit Technikern zu besetzen, würde in die gleiche Richtung gehen.

Frau Udelhoven wies darauf hin, dass es sich hier um keinen Widerspruch handele, sondern es sei das Antragsziel mit dem Beschlussvorschlag aufgegriffen worden. Man müsse natürlich immer sehen, wie der aktuelle Bedarf sei. Sofern ein Veränderungsbedarf im Bereich der Hausmeister bestünde, dann würde dies auch entsprechend berücksichtigt werden. Für das aktuelle Personal sehe sie diesen Bedarf im

Moment nicht.

Der Vorsitzende ließ über den Antrag der FDP-Kreistagsfraktion vom 07.02.2019 abstimmen.

B.-Nr. 29/19 **Der Personalausschuss empfiehlt der Verwaltung, bei Bedarf die Möglichkeiten der Weiterqualifikation zur/zum Techniker*in HWK sowie den Einsatz von Personen im Rahmen des Teilhabechancengesetzes zu prüfen.**

Abst.-Erg.: einstimmig

4	Mitteilungen und Anfragen	

Frau Udelhoven wies darauf hin, dass die Anfrage des Einzelabgeordneten des Kreistages Dr. Fleck vom 18.03.2019 zu den Nebentätigkeiten von Beamten und Angestellten in der Verwaltung des Rhein-Sieg-Kreises und die Antwort der Verwaltung vom 26.03.2019 der Niederschrift beigefügt würde. Weiterhin werde die Anfrage der SPD-Kreistagsfraktion vom 08.02.2019 zum Carsharing-System für den Rhein-Sieg-Kreis und die Antwort der Verwaltung vom 29.04.2019 der Niederschrift beigefügt.

Anmerkung der Verwaltung: Die beantworteten Anfragen sind der Niederschrift als Anlage 1 und 2 beigefügt.

Im öffentlichen Teil lagen keine weiteren Mitteilungen und Anfragen vor.

4.1	Organisationsuntersuchung Gebäudewirtschaft - Sachstand -	

Der Vorsitzende verlas den Tagesordnungspunkt und bat um Wortbeiträge.

Abg. Hoffmeister erwähnte lobend, dass hier qualifizierte Aussagen getroffen worden seien.

Da keine weiteren Wortmeldungen vorlagen beendete der Vorsitzende diesen Tagesordnungspunkt und der Ausschuss nahm diesen so zur Kenntnis.

4.2	Sachstandsbericht zur Führungskräfte-Qualifizierung in der Kreisverwaltung	

Der Vorsitzende verlas den Tagesordnungspunkt und erkundigte sich nach Wortbeiträgen.

Abg. Seelbach führte an, dass diese Qualifizierung sehr zu begrüßen sei. Die Führungskräfte-Qualifizierung sei ja eine Konsequenz aus der Mitarbeiterbefragung aus 2013. Hier würde ihn interessieren, was die Hinweise aus der Befragung gewesen seien, die dazu geführt hätten. Zum anderen interessiere ihn, wie die Umsetzung der zu ermittelnden Maßnahmenpläne und Verbesserungsbedarfe auf Seite 2 geplant sei. Er fände gut, dass es mit einem weiteren Tool, dem Führungskräftefeedback weitergehen solle.

Frau Udelhoven wies darauf hin, dass aus den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung der Punkt Führungsverhalten als wesentliche Aussage aufgegriffen worden sei. In diesem Bereich wolle man sich gezielt weiterentwickeln. Der Maßnahmenplan bilde sich aus verschiedenen Stufen. In der 1. Stufe auf der Ebene der Verwaltungskonferenz habe man sich auf wesentliche Grundsätze geeinigt. Wesentlicher Inhalt der ganzen Fortbildung sei ein Führungskräftekompetenzmodell, in dem verschiedene Felder abgebildet würden, wie z.B. die Sachkompetenz, Methodenkompetenz, Führungskompetenz. In der zweiten Stufe sei gemeinsam mit den Amtsleitungen definiert worden, was man sich konkret unter den einzelnen Feldern vorstelle und welche Werte damit verbunden würden. Jetzt befinde man sich in der 3. Stufe, in der eine zweitägige Fortbildungseinheit ämterweise durchgeführt werde. Hier erarbeite man sich Felder, in denen man Entwicklungsbedarf sehe. Am Ende dieser 2-tägigen Veranstaltung stehe ein Maßnahmenplan fest mit konkreten Maßnahmen, wie und wo man sich konkret weiterentwickeln wolle und müsse. Diese 3. Stufe sei nunmehr ämterweise bis zum Ende des Jahres vorgesehen. Hinsichtlich des Führungsfeedbacks sei man bereits jetzt in Abstimmungsgesprächen mit dem Personalrat, wie man das Thema im Einzelnen angehen möchte.

Abg. Krupp fragte nach, ob dies für die Führungskräfte freiwillig oder ob es eine Pflichtveranstaltung für alle sei. Weiterhin interessiere sie, wie neue Führungskräfte darauf vorbereitet würden, ob sie Handwerkszeug an die Hand bekämen und wie sich die Verwaltung dies praktisch vorstelle.

Frau Udelhoven teilte mit, dass es sich um eine Pflichtveranstaltung handele.

Herr Nitschke ergänzte, dass bereits jetzt regelmäßig Schulungen für Nachwuchsführungskräfte angeboten würden in denen genau diese Inhalte vermittelt werden.

Abg. Becker wies noch einmal auf das Führungskräftefeedback hin. Dies sei aus seiner Sicht das wichtigste Instrument, da man dadurch erkenne, wo Verbesserungsbedarf bestehen würden.

Abg. Hoffmeister empfand die Prozessorientierung als sehr wichtig und die fände er hier wieder. Er habe großes Vertrauen in das Verfahren, so wie Frau Udelhoven es

geschildert habe. Eine Mitarbeiterbefragung sei jedoch nur eine Momentaufnahme. Hier wären eigentlich weitere Befragungen für Vergleichswerte erforderlich.

SkB´in Neuhoff dankte für die Darstellung und wies darauf hin, dass dies ein sehr gutes Instrument für eine nachhaltige, qualitative Verbesserung in der Verwaltung sei.

Der Vorsitzende beendete diesen Tagesordnungspunkt und der Ausschuss nahm diesen zur Kenntnis.

4.3	Sachstand zur Auditierung berufundfamilie	

Der Vorsitzende verlas den Tagesordnungspunkt und übergab das Wort an Frau Lindemann.

Frau Lindemann wies darauf hin, dass sie die wesentlichen und wichtigsten Punkte in der Einladung beschrieben habe. Man arbeite nun an einer Zusammenfassung aller Maßnahmen, die dann sowohl intern als auch extern vermarktet werden solle. Der Fachkräftemangel habe die Kreisverwaltung erfasst und man wolle sich gut positionieren und darstellen. Die Frauen seien schließlich eine große Ressource, wenn es um den Fachkräftemangel gehe.

Da keine weiteren Wortbeiträge vorlagen nahm der Ausschuss diesen Tagesordnungspunkt zur Kenntnis.

4.4	Sachstandsbericht zur Einführung eines Dokumentenmanagementsystems -DMS- (elektronische Akte) in der Kreisverwaltung	

Der Vorsitzende bat um Wortbeiträge zu diesem Tagesordnungspunkt.

Abg. Hoffmeister begrüßte, dass die Hardware noch in diesem Quartal zur Verfügung gestellt werde. Wie die Einweisung und Anpassung dann bei den Anwendern von statten ginge, müsse man abwarten.

Abg. Lehmann erkundigte sich, ob es sich hier um eine Insellösung, also um eine Lösung intern für das Kreishaus, handeln würde oder ob dies kompatibel zu den anderen Kommunen sei und eine Vernetzung stattfinden könne.

Frau Udelhoven äußerte, dass Schnittstellen zu anderen Verwaltungen möglich sein würden.

Da keine weiteren Wortmeldungen vorlagen beendete der Vorsitzende diesen Tagesordnungspunkt.

Ende des öffentlichen Teils

14. Sitzung des Personalausschusses am 06.05.2019		
TOP	Beratungsgegenstand	Vorlagen-/Antrags-Nr.

Nichtöffentlicher Teil

5	Mitteilungen und Anfragen	

Im nichtöffentlichen Teil lagen keine Mitteilungen und Anfragen vor.

Helmut Weber
Vorsitzende/r

Simone Hupe
Schriftführer/in