

N I E D E R S C H R I F T

über die 8. Sitzung des Ausschusses für Personal, Organisation und Frauengleichstellung

vom:	04.07.2002
von:	16:00 Uhr
bis:	19:20 Uhr
Ort:	Rathaus Geisweid, Großer Sitzungssaal

Anwesend waren:

I. Vom Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung:

Prof. Dr. Holzäpfel, Heinz - als Vorsitzender -
Bialowons-Sting, Eva-Marie - ab 16.20, während TOP 5 -
Dittrich, Karl-Heinz
Gerlach, Heinrich
Gierlich, Michael
Löwenberg, Horst
Mues, Steffen
Müller, Heinz - für Stv Gelber, Gunther -
Schneider, Manfred
Schwarz-Schumann, Helga
Walter, Klaus-Volker - für Stv Nauck, Gerda; bis 18.50 Uhr, während TOP 9 -
Zips, Joachim

II. Beratende Mitglieder:

III. Als Zuhörer:

IV. Von der Verwaltung:

Nicht anwesend waren:

A. ÖFFENTLICHE SITZUNG

1. Bestimmung eines Ausschussmitgliedes zur Mitunterzeichnung der Niederschrift

Zur Mitunterzeichnung der Niederschrift wird Herr Löwenberg bestimmt.

8. AfPOF 04.07.2002

2. Genehmigung der Niederschrift über die Sitzung vom

Die Niederschrift wird bei Stimmenthaltungen (wegen Nichtanwesenheit) genehmigt.

8. AfPOF 04.07.2002

3. Fragestunde

Es liegen keine Anfragen vor.

8. AfPOF 04.07.2002

4. Anträge gem. § 9 der Geschäftsordnung

Es liegen keine Anträge vor.

8. AfPOF 04.07.2002

**5. Technikunterstützte Informationsverarbeitung bei der Stadtverwaltung Siegen;
Sachstandsbericht**

Vorlagennr. 2023/2002

Die Herren Wagner, Twardella und Becher stellen anhand Bildschirmpräsentation die Vorlage vor.

Die Möglichkeit der Fehlerbehebung durch einen Fernzugriff kann Herr Schneider aus eigener Erfahrung nur loben. Er hält es für sinnvoll, das Sitzungsdienstverfahren weiter auszubauen, um den Schriftverkehr zu minimieren.

Herr Schnell geht auf die Frage von Herrn Schneider bezüglich des virtuellen Rathauses Hagen ein und erklärt, dass die Stadtverwaltung bereits mit der Stadt Hagen kooperiert. Zudem verweist er auf ähnliche Projekte in Bremen, Esslingen und Nürnberg.

►►► Der Ausschuss nimmt Kenntnis.

8. AfPOF 04.07.2002

**6. Internet-Angebot der Stadt Siegen „www.siegen.de“;
Sachstandsbericht**

Vorlagenr. 2039/2002

Herr Lehmann gibt eine kurze Einführung in das Thema Internet. Besonderen Dank spricht er dem Fachbereich Geschichte der Universität Siegen aus. Prof. Brunn, Herr Aspelmeier und weitere Mitarbeiter des Fachbereiches haben unter dem Punkt „Historisches“ ein für kommunale Internetauftritte sicherlich einmaliges Angebot erarbeitet.

Herr Müller gibt Einblicke in das Internetangebot der Stadt Siegen.

Die Herren Schneider und Walter loben die großen Fortschritte.

Herr Walter regt zudem an, die Kooperation von Sozialamt und Arbeitsamt durch das Internet zu fördern. Bei einer Veranstaltung des Deutschen Städtetags in Köln wurde ein Projekt vorgestellt, durch das Arbeitsplatzangebote via Internet bekannt gemacht wurden.

Die Entwicklung des Internetangebotes der Stadt Siegen ist der guten Zusammenarbeit zwischen der Universität Siegen, der KDZ und der Firma pml netdesign zu verdanken, so Herr Bürgermeister Stötzel. Trotz anfänglicher Schwierigkeiten ist die Stadt nun in der Lage, sich in geeigneter Weise zu repräsentieren.

►►► Der Ausschuss nimmt Kenntnis.

8. AfPOF 04.07.2002

**7. Arbeitsplanung Gleichstellungsstelle 2002; Ergebnisse Stand
31.05.2002**

Vorlagenr. 2056/2002

Frau Schwarz-Schumann erkundigt sich nach dem Sachstand der Bewertung der Stellen im Bereich Schulsekretariate. Die Verwaltung hat zugesagt, in der heutigen Sitzung einen abschließenden Bericht vorzulegen.

Herr Lehmann informiert, dass viele Gespräche mit dem Personalrat unter Beteiligung der I/G und den betroffenen Mitarbeiterinnen geführt worden sind. Ein

Abschlussgespräch steht noch aus. Die Verwaltung hat bestimmte Vorstellungen über die Stellenbewertungen und wird spätestens zu den Stellenplanberatungen 2003 weitere Ausführungen machen können. Bezüglich der Rückgruppierung einer Schulsekretärin führt er aus, dass vorerst keine endgültige Eingruppierung seitens der Verwaltung vorgenommen werden soll.

Herr Schneider kann sich mit dieser Aussage nicht abfinden, da das Problem seit 1998 besteht. Er fordert die Verwaltung auf, Vorbereitungen zu treffen, die eine abschließende Beratung im Herbst 2002 möglich machen.

Es war der Wille des Ausschusses, eine Einigung in der Verwaltung zu schaffen und ein einstimmiges Konzept vorzubereiten, so Herr Prof. Dr. Holzäpfel. Eine stimmige Vorlage in der nächsten Sitzung sollte ausreichend sein.

Herr Löwenberg spricht sich für interne Gerechtigkeit bei der Eingruppierung aus. Zudem möchte er über den aktuellsten Sachstand informiert werden.

Herr Gierlich ist der Meinung, dass erst abgewartet werden sollte, wie sich die weiteren Untersuchungen entwickeln. Die Verwaltung trägt keine Schuld, dass die Tarifpartner sich bisher nicht bemüht haben eine Änderung herbeizuführen.

Der Eingruppierung liegen Tarifverträge und Eingruppierungsvorschriften zu Grunde, so Herr Bürgermeister Stötzel. Es gibt Gerichtsurteile, die eine Höhergruppierung nicht zulassen. Die Verwaltung wird für die nächste Sitzung einen Vorschlag unterbreiten oder zumindest das Ergebnis mitteilen.

►►► Der Ausschuss nimmt Kenntnis.

8. AfPOF 04.07.2002

**8. Praxisbeispiel Umsetzung Gender Mainstream im Bereich kommunaler Beschäftigungsförderung - regionaler Arbeitsmarktpolitik mit EU- und Landesförderung
- Qualifizierung Verkäuferin in Teilzeit für Frauen im Sozialhilfebezug**

Vorlagenr. 2025/2002

Herr Mues begrüßt die Vorlage, da sie den Teilnehmerinnen eine Qualifizierung und Ausbildung für den Arbeitsmarkt bietet. Dennoch interessiert es ihn, ob Erfolge *nach* der Ausbildung festgehalten werden.

Auch Frau Schwarz-Schumann unterstützt das den städtischen Haushalt entlastende Projekt.

►►► Der Ausschuss nimmt Kenntnis.

8. AfPOF 04.07.2002

**9. Erster Zwischenbericht zum Frauenförderplan der Stadtverwaltung
Siegen
(Stand: Februar 2002)**

Vorlagennr. 2040/2002

Herr Bernshausen greift die Frage von Herrn Löwenberg bezüglich interner Stellenausschreibungen auf und erklärt, dass bei einer Stellenneubesetzung vorrangig Umsetzungen mit dem Ziel von Stelleneinsparungen geprüft werden und auf eine erneute Ausschreibung verzichtet wird. Weiterhin erläutert er, dass eine Vielzahl der aufgeführten Projekte noch nicht in Angriff genommen werden kann, da die Personalkapazität sehr eingeschränkt ist.

Frau Schwarz-Schumann bemängelt die Verzögerung bei der Abwicklung des Frauenförderplans.

Auf Frage von Herrn Schneider teilt Herr Lehmann mit, dass sich keine Frauen für den Bereich Feuerwehr bewerben. Sollten wie vorgeschlagen Rettungssanitäterinnen eingesetzt werden, reduziert sich die Zahl der Feuerwehrbediensteten, was eine Erhöhung der Personalausfallzeiten nach sich zieht.

►►► Der Ausschuss nimmt Kenntnis.

8. AfPOF 04.07.2002

**10. Zwischenbericht über den Stand der Umsetzungsmaßnahmen im
Bereich der Gebäudereinigung
Entscheidung bezüglich der Fremdvergabe von Reinigungsarbeiten bei
kleineren Objekten
Bericht über Sparmaßnahmen im Fachbereich 2, Abteilung 2/1 Service**

Vorlagennr. 1913/2002

Frau Dellori erklärt ihr Veto gegenüber dem Beschlussvorschlag.

Auf Frage von Frau Schwarz-Schumann zeigt Herr Xandry auf, dass nicht von der grundsätzlichen Sozialversicherungspflicht abgewichen werden soll. Betroffen sind lediglich kleine Objekte, für deren Reinigungskräfte die Stadt ohnehin keine Sozialversicherungsbeiträge zahlt.

Dennoch hat Frau Schwarz-Schumann grundsätzliche Bedenken. Gerade weil es nur kleine Reinigungsaufträge sind, ist zu überlegen, diese eher im Rahmen „Arbeit statt Sozialhilfe“ zu vergeben.

Herr Mues stellt fest, dass es sich um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse handelt. Er kann die Bedenken seiner Vorrednerin verstehen, da der Beschlussvorschlag nicht eindeutig formuliert ist.

Herr Schneider schlägt der Verwaltung vor, bis zur nächsten Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses den Beschlussvorschlag noch einmal zu überdenken.

Zusätzlich sollte eine Stellungnahme der Gleichstellungsstelle eingeholt werden, so Herr Prof. Dr. Holzäpfel.

- Der Ausschuss leitet die Vorlage ohne Beschlussempfehlung weiter und nimmt lediglich von deren Inhalt Kenntnis.

8. AfPOF 04.07.2002

**11. Stellenplan 2002;
Umwandlung von 4 Stellen des mittleren nichttechnischen
Verwaltungsdienstes**

Vorlagennr. 2011/2002

Beschlussvorschlag:

Der Rat der Stadt Siegen beschließt, im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst eine Stelle von Besoldungsgruppe A 8 nach Besoldungsgruppe A 9 mD und drei Stellen von Besoldungsgruppe A 7 nach Besoldungsgruppe A 8 umzuwandeln.

Beratungsergebnis: Einstimmig dafür, 0 Enthaltungen

12. Entwicklung der Personalkosten 2002

Vorlagennr. 2038/2002

Herr Schneider weist darauf hin, dass durch die Wiederbesetzungssperre einige Bereiche der Verwaltung unnötig belastet werden und dadurch erhöhte Fremdvergaben auf die Stadt zukommen werden. Der Fachbereich 9 hätte seines Erachtens nicht geschaffen werden sollen, da dies nur unnötige Kosten aufgeworfen hat.

Herr Löwenberg bedauert, dass der Bürgermeister nicht mehr anwesend ist, obgleich insbesondere er die Verantwortung zu tragen hat. Ihm entsteht der Eindruck, dass die Verwaltung diesen Punkt absichtlich ans Ende der Tagesordnung gesetzt hat, um die Diskussionsverlauf zu beeinflussen.

Er äußert den Wunsch, dass dem Protokoll eine Liste der N. N. - Stellen beigefügt wird.

Zu Beginn der Sitzung wird jedem die Gelegenheit gegeben, Einwände zur Tagesordnung hervorzubringen, so Herr Prof. Dr. Holzäpfel. Die vorliegende Tagesordnung wurde seitens der Verwaltung mit ihm als Vorsitzenden abgestimmt.

Herr Löwenberg weist darauf hin, dass näher geregelt werden sollte, in welchen Fällen der Bürgermeister über Ausnahmen entscheiden darf und welchen Gremien dies zur Kenntnis zu geben ist.

▶▶▶ Der Ausschuss nimmt Kenntnis.

8. AfPOF 04.07.2002

VERWALTUNGSVORLAGE

Geschäftsbereich I
Fachbereich 2 / Personal und Organisation
Bearbeitet von: Herrn Wagner

Datum
12.06.2002

Beratungsfolge Ausschüsse – Rat

☒ öffentlich

☐ nicht öffentlich

1.

Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung **04.07.2002**

Betreff:

**Technikunterstützte Informationsverarbeitung bei der Stadtverwaltung
Siegen;**
Sachstandsbericht

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung nimmt Kenntnis.

Sachverhalt / Begründung:

1. Aktueller Stand

1.1 Hardware

Mit Stand vom 01.05.2002 werden bei der Stadt Siegen rund 1.390 Datenendgeräte betreut (15.04.2001 = 1.290 Datenendgeräte).

Diese Gesamtzahl teilt sich auf in

- < ca. 690 Personalcomputer
- < 598 Drucker
- < 35 Netzwerkrechner
- < 4 CD-Rom-Server
- < 3 Grafische Interaktive Arbeitsplätze
- < 12 Richtfunkeinheiten
- < 45 sonstige Geräte (Scanner, Mobile Datenerfassungsgeräte etc.)

Mittlerweile ist ein sehr hoher Ausstattungsgrad der Büroarbeitsplätze erreicht worden. Auf vielen Arbeitsplätzen sind zwischenzeitlich - entsprechend den sachlichen Anforderungen - die Geräte gegen PC der neuesten Generation ausgetauscht worden. Die „Altgeräte“ sind zum Teil in die Schulen und

Jugendtreffs abgegeben worden, um auch dort den Technikeinsatz zu unterstützen.

Dieser hohe Qualitätsstandard im Bereich der TUIV ist in den letzten Jahren mit einem hohen finanziellen und organisatorischen Aufwand erreicht worden. Nun gilt es, diese Qualität zu „sichern“. Das bedeutet zum einen, die vorhandene Hard- und Software optimal einzusetzen und zu betreuen (beispielhaft sei hier erwähnt, dass in dem Zeitraum vom 01.01.2001 bis 31.03.2002 von den Servicetechnikern ca. 1.900 Aufträge von der Reparatur, Austausch, Neuinstallation von Rechnern bis zur Hard- und Software-Optimierung im Netz und am einzelnen Arbeitsplatz geleistet wurden). Auch das ist ein wesentliches Element zur Erreichung der Mitarbeiterzufriedenheit und damit zur Erhöhung der Effektivität der Verwaltung. Zum anderen muss natürlich die Entwicklung dieses Bereiches sehr sorgfältig beobachtet werden - Stillstand bedeutet Rückschritt -, wobei jedoch sehr stark differenziert werden muss zwischen möglich, wünschenswert und erforderlich.

Dieses ist auch bei der diesjährigen TUIV-Planung gemeinsam mit den Fachbereichen umgesetzt worden.

Im Zuge der mit den Fachbereichen/Instituten/Sondereinrichtungen abgesprochenen „TUIV-Projekte 2002“ werden im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel weitere Datenendgeräte installiert.

1.2 Software

Nach der Umstellung der Rechner auf ein einheitliches Betriebssystem und einheitliche Bürokommunikations-Software wurde auf den Arbeitsplätzen, bei denen ein dienstlicher Bedarf besteht, ein Internetzugang geschaffen. Darüber hinaus wird nach wie vor (Tendenz steigend) eine Vielzahl von PC-Verfahren (Einzelplatz/Netz) und Großrechnerverfahren eingesetzt. Zur Unterstützung des Servicebereiches wurde auf allen Arbeitsplätzen die Fernwartungssoftware „VNC“ installiert. Mit dieser Software können sich die Techniker auf jeden PC aufschalten, Fehlersituationen erkennen und in sehr vielen Fällen auch schon beheben. Dadurch werden hohe Wegzeiten eingespart.

2. **Rückblick auf 2001**

Das Jahr 2001 war u.a. geprägt durch die bevorstehende Euro-Umstellung zum 01.01.2002. Fast alle Verfahren mussten entsprechend angepasst werden. Dies ist jedoch problemlos vonstatten gegangen.

Die geplanten Maßnahmen sind im Wesentlichen alle realisiert worden, wie z. B.

- < Internet/Intranet (eigener TOP)
- < Verbesserung der Netzstabilität im Gebäude Weidenau
- < Einbindung VHS-Gebäude Oranienstrasse in das städtische Netz
- < Einbindung Bürgerbüro und Bauhof Weidenau in das Netz u. a.

(Die Einbindung des Museums erfolgt, wenn der Server Rathaus Geisweid frei wird - in 2002.)

Neben diesen zentralen Projekten ist die Technikunterstützte Informationsverarbeitung gemäß Planung auch in den Fachbereichen ausgebaut worden, u.a. durch :

- < Fortführung des graphischen Informationssystems (MapInfo)
- < Gebührenabrechnungsprogramm
- < Sportstättenverwaltung
- < Entsorgungssoftware
- < Bibliotheksverfahren
- < Sitzungsdienstverfahren u.a.

Zu den Punkten „Graphisches Infosystem“ und „Bibliotheksverfahren“ folgen detaillierte Ausführungen unter Ziffer 3.2.

3. TUIV 2002

Die geplanten bzw. bereits realisierten TUIV-Projekte für 2002 lassen sich in die zwei Blöcke

- < zentrale Maßnahmen zur Verbesserung der Infrastruktur und
- < dezentrale TUIV-Projekte

unterteilen.

3.1 Maßnahmen zur Verbesserung der Infrastruktur

Sowohl bei den Serversystemen als auch bei den Netzstrukturen gewinnt die Ausfallsicherheit immer größere Bedeutung. Da die TUIV ein zentraler „Nerv“ der Verwaltung geworden ist, bedeutet der Ausfall von Systemen einen hohen Arbeitsausfall und damit verbunden auch hohe Kosten.

Das Richtfunknetz der Stadt Siegen läuft sehr stabil. Aufgrund der guten Erfahrungen und der immensen Bandbreite des Richtfunks laufen derzeit sehr konkrete Untersuchungen im Rahmen eines Projektes mit der KDZ, bei dem die Stadt Siegen auch beteiligt ist, das gesamte Netz der KDZ auf Richtfunk umzustellen (bisher: angemietete Leitungen der Telekom).

Der bevorstehende Einsatz neuer Verfahren, die auf einem zentralen Server bei der KDZ laufen (z. B. neue Finanzsoftware, Bibliothek, Internet) erfordert eine drastische Erhöhung der Bandbreite, da ansonsten die Verfahren nicht performant, das heißt mit einem angemessenen Antwort-Zeitverhalten laufen. Entsprechende Telekomleitungen mit dieser geforderten Bandbreite von 155 MB/S (bisher 64kb/S) stehen nicht oder nur zu unverhältnismäßig hohen Kosten zur Verfügung.

Die sehr umfangreiche Untersuchung hat ergeben, dass trotz der schwierigen Topographie des Sieger- und Sauerlandes (Voraussetzung für Richtfunk ist die Sichtverbindung der einzelnen Stationen) mit Hilfe von Umleitungen, entsprechenden Masten etc. die Errichtung eines Richtfunknetzes möglich ist.

Bei Realisierung dieses Netzes würde die Stadt Siegen ebenfalls in dieses Gesamtnetz eingebunden mit dem Vorteil, dass im Falle eines Ausfalls einer Richtfunkstrecke zwischen zwei Rathäusern alternative Strecken genutzt werden können (sog. Mashing - Aufbau vermaschter Netzstrukturen -).

Zentrale Server werden hardwaremäßig möglichst ausfallsicher ausgelegt (z. B. RAID-Plattensysteme - Spiegelung der Platten -, unterbrechungsfreie Stromversorgung etc.).

Im letzten Jahr wurde damit begonnen, die bisher in den Verwaltungsgebäuden dezentral aufgestellten Server zu zentralisieren. In diesem Jahr wird diese Maßnahme abgeschlossen, so dass dann die Server zentral im Rathaus Siegen stehen. Hierauf greifen dann alle PC-Nutzer zentral zu. Dies geht natürlich nur, wenn entsprechende Sicherheitsvorkehrungen getroffen sind.

Der Begriff „E-Government“ erweitert den bisher üblichen TUIV-Begriff insbesondere im elektronischen Verhältnis zum Bürger. „Electronic Government“ bezieht sich dabei sowohl auf den behördlichen Bereich als auch auf die Schnittstellen Verwaltung - Bürger und Verwaltung - Wirtschaft. Das Internetangebot der Stadt Siegen (siehe gesonderter Tagesordnungspunkt) beinhaltet ebenfalls Komponenten des E-Governments.

Die digitale Revolution, insbesondere die Schnittstelle zum Bürger wird jedoch erst dann richtig starten, wenn die digitale Signatur hohe Verbreitung findet und damit rechtsgültige Beziehungen über den elektronischen Weg abgewickelt werden können. Dies ist die Voraussetzung, um die elektronische Kommunikation mit der Verwaltung verbindlich zu machen. Das größte Hindernis sind die noch unzureichenden Rahmenbedingungen sowie die geringe Verbreitung der digitalen Signatur. Man geht jedoch davon aus, dass sich die neuen technischen Möglichkeiten der digitalen Signaturen zukünftig am Markt durchsetzen werden, insbesondere wenn die Banken dem Bürger die Bankgeschäfte über entsprechende Chipkarten anbieten werden und damit eine weite Verbreitung gewährleistet ist.

Der interne Support stellt auch weiterhin einen wichtigen Baustein innerhalb des TUIV-Konzeptes dar.

Festzustellen ist, dass die Komplexität der Anfragen und Probleme größer wird, da fast alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durch die kontinuierlich über bereits jetzt mehrere Jahre durchgeführte Schulungen weniger Fragen zum Basiswissen haben, sondern komplizierte Fragestellungen aufwerfen und die Bearbeitung immer zeitaufwendiger wird.

Hilfreich zur Senkung des Supportaufwandes hat sich die Strategie des sogenannten „gemanagten“ Netzes herausgestellt. Dies bedeutet, dass konsequent auf Standards im Netz gesetzt (einheitliche Betriebssysteme, Software-Versionen und Hardware) und Fernbetreuungssoftware / Verteilungssoftware (VNC, NetInstall) eingesetzt wird.

Dies ermöglicht kurze Reaktionszeiten, z. B. auch bei dem Tausch von Hardware und der Installation neuer Software-Pakete.

3.2 Dezentrale TUIV-Projekte

Diese Weiterentwicklung der TUIV wird konsequent fortgeführt. Jede einzelne Maßnahme hier aufzuführen, würde den Rahmen dieser Vorlage sprengen. Beispielhaft sind hier die großen Fachanwendungen, deren Implementierung auch jeweils entsprechende Ressourcen bindet, erwähnt:

- < Fortführung des Grafischen Informationssystems (MAPInfo/Grappa)
- < Untersuchung (gemeinsam mit der KDZ) über die Einführung neuer kommunaler Finanzsoftware (Ablösung der teilweise 25 Jahre alten Verfahren)
- < Ausbau Internet/Intranet
- < Bibliotheksverfahren (Hard- und Software, verwaltungsgebäudeübergreifend)
- < CAD im Bereich Stadtentwicklung/Stadtplanung
- < Entsorgungs-Software (Auswahl und ggf. Implementierung einer geeigneten Software zur Unterstützung der Aufgabe „Entsorgung“ im Fachbereich 8. Die ersten Module werden in Kürze beschafft.)
- < CAD-Software Hallenbelegung Siegerlandhalle
- < Bundestagswahlen u. a.

Aus der Vielzahl der geplanten oder bereits laufenden Projekte sind zwei besonders erwähnenswert:

Bibliotheksverfahren

Seit geraumer Zeit werden in der Bibliothek alle Medien elektronisch erfasst. Ziel ist es, einen gemeinsamen Datenbestand zu schaffen, auf den insbesondere aus den Gebäuden Siegen und Weidenau zugegriffen werden kann (Recherche, Ausleihverfahren, Internetpräsentation).

Auf den Besucher-Arbeitsplätzen können die Medien nach unterschiedlichen Kriterien auf dem PC gesucht werden.

In einem gemeinsamen Projekt mit der KDZ und weiteren Städten und Gemeinden mit Bibliotheken soll im III. Quartal nun ein Bibliotheksverbund geschaffen werden. Die Daten werden auf einem zentralen Server bei der KDZ vorgehalten und alle angeschlossenen Städte und Gemeinden können dann in dem Gesamtbestand recherchieren. Die Besonderheit ist, dass die Daten der städtischen Bibliothek nicht mehr auf dem Server der Stadt Siegen liegen (und auch dort gepflegt, gesichert etc. werden müssen), sondern bei der KDZ. Auch das ist erst möglich geworden durch die schnelle Richtfunkverbindung. Für das Gesamtprojekt ist unter der Federführung der Stadt Siegen ein Zuschussantrag bei der Bezirksregierung Arnsberg gestellt worden. Die Gesamtkosten belaufen sich für alle 7 angeschlossenen Bibliotheken auf 105.000 €. Zwischenzeitlich liegt der Bewilligungsbescheid über rd. 60.000 € vor.

Graphisches Informationssystem - MapInfo / Grappa - *

Da dieses Verfahren Auswirkungen auf die gesamte Verwaltung im Hinblick auf Qualität und Wirtschaftlichkeit der Arbeitsergebnisse hat, wird eine etwas ausführlichere Darstellung vorgenommen.

Im Jahr 1999 wurde durch die Abteilung 7/2 *Vermessung* eine Umfrage innerhalb der Stadtverwaltung durchgeführt, um den Bedarf für ein Kommunales Geographisches Informationssystem (GIS) zu ermitteln, da etwa 80 % aller städtischen Aufgaben einen sogenannten Geobezug haben, d.h. auf der Grundlage von Karten und Plänen erledigt werden.

Die aufgrund des Verwaltungsvorstand-Beschlusses vom 22.12.1999 eingerichtete „Projektgruppe Kommunales Graphisches Informationssystem“ erstellte in ihrer 1. Sitzung am 19.01.2000 ein Konzept zur Einführung eines solchen GIS.

Parallel dazu wurde durch die Kommunale Datenzentrale Westfalen-Süd (KDZ) eine Marktanalyse für ein solches System durchgeführt mit dem Ergebnis, dass den Kreisen, Städten und Gemeinden im Bereich der KDZ das Produkt MapInfo in Verbindung mit dem Produkt GRAPPA als Standard-Auskunftssystem vorgeschlagen wurde.

Verschiedene konkrete Anlässe erfordern nun die kurzfristige Umsetzung der Empfehlungen bzw. des vorgenannten Beschlusses. Es sind dies im Einzelnen in der Abteilung:

1/1 Stadtentwicklung, Wirtschafts- und Strukturförderung

Ständiges Erfordernis aktueller digitaler Kartengrundlagen, insbesondere zur Erstellung des Gewerbeflächenkonzeptes und des Wohnbauflächenkonzeptes nebst zentraler Verwaltung und Auswertung von Daten in angebundenen Datenbanken durch alle Sachbearbeiter.

7/2 Vermessung

Umstellung des Hausnummernverzeichnisses und des Hausnummernplanes in eine digitale Form, da durch Wegfall analoger Zeichenträger und Zeichenmittel die Erledigung dieser städtischen Pflichtaufgabe nicht mehr gewährleistet ist.

7/4 Umwelt

Zur Durchführung der kommunalen Umweltverträglichkeitsprüfung und für die Abgabe von Stellungnahmen zu Bau- und Planungsprojekten werden ständig aktuelle digitale Kartengrundlagen verschiedener Maßstäbe benötigt. Daten aus über 80 umweltrelevanten Datenbeständen, die derzeit arbeitsplatzbezogen geführt werden, müssen für alle Sachbearbeiter und Sachbearbeiterinnen zentral zur Verfügung gestellt werden, um eine optimale und jederzeit mögliche Datenauswertung zu gewährleisten.

Für alle diese vorgenannten Einsatzgebiete liefert das Produkt MapInfo / GRAPPA die notwendigen Werkzeuge und ist bei den beiden Katasterämtern der Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe bereits im Echtbetrieb. Der weitere Vorteil bei diesem Produkt ist die Verfügbarkeit der sogenannten Viewer-Lizenzen. Die Voll-Lizenzen sind kostenpflichtig und kommen dort zum Einsatz, wo interaktiv in das Informationssystem eingegriffen wird, d.h.

Daten nicht nur ausgelesen werden, sondern auch bearbeitet und in das System eingegeben werden sollen bzw. für die Bearbeitung von angeschlossenen Datenbanken. Die kostenlosen Viewer-Lizenzen, die in unbegrenzter Anzahl beim Kauf von Voll-Lizenzen genutzt werden können, sind für solche Arbeitsplätze vorgesehen, die zur Beurteilung von Sachverhalten Daten nur ansehen müssen oder denen ein Ausdruck eines Planes auf einem Drucker oder Plotter ausreicht.

Ein weitere alte Forderung ist die Realisierung der gemeinsamen Auskunft aus der Liegenschaftskarte und dem Liegenschaftsbuch, die nach Auskunft der KDZ mit MapInfo / GRAPPA realisiert wird und damit dem Sachbearbeiter / der Sachbearbeiterin die sogenannte „schnelle Auskunft“ bietet.

Das System MapInfo / GRAPPA ist ein sehr offenes System für die Anbindung von vorhandenen digitalen Daten über eine Vielzahl von Schnittstellen und Datenbankformaten. Es ist somit kompatibel zu bereits bei der Stadtverwaltung eingesetzten Software-Produkten.

Für die Nutzung digitaler Geobasis-Daten der Landesvermessung, die durch das Katasteramt zur Verfügung gestellt werden, ist die Stadt Siegen nach den Bestimmungen des GeoInfoErlasses vom 05.12.2001 als kreisangehörige Gemeinde von den Gebühren befreit.

Eine wesentliche Kosteneinsparung, die zu einer Amortisation der Anschaffungskosten innerhalb eines Jahres führt ist zum einen der Wegfall der Kosten für die Mikroverfilmung von Katasterkarten (jährliche Kosten bisher etwa 5.400 DM, zukünftig wären es etwa 20.000 €) und zum anderen durch den Wegfall der Kosten für das Einscannen von Plänen und Karten, um diese in digitaler Form aktuell zu halten.

(* Die Ausführungen zum Thema MAPInfo / Grappa sind im Wesentlichen durch die Abteilung 7/2 - Vermessung - zur Verfügung gestellt worden)

4. Zusammenarbeit mit dem Zweckverband „Kommunale Datenzentrale Westfalen-Süd - KDZ -“

Seit dem 01.01.2001 wird die KDZ als Zweckverband geführt. Die bisherigen Erfahrungen sind durchweg positiv. Die zeitgleich eingeführte verursachungsgerechte(re) Kostenabrechnung hat auch zu einer Kostenreduzierung für die Stadt Siegen geführt.

Durch die alleinige Änderung der Rechtsform werden jedoch keine Mängel oder Kritikpunkte, was den Betrieb und den Service der KDZ angeht, abgestellt.

Zurzeit laufen intensive Bemühungen, die strategische Ausrichtung und die Geschäftsfelder der KDZ neu zu definieren. Die Stadt Siegen ist an dem Projekt „Strukturreform der KDZ“ als Projektgruppenmitglied beteiligt.

Finanzielle Auswirkungen

☐ ja☒ nein

Gesamtkosten der Maßnahme	jährliche Folgekosten	Finanzierung Eigenanteil	Finanzierung objekt bezogene Einnahmen	Abstimmung mit dem Kämmerer
				<input type="checkbox"/> ist erfolgt <input type="checkbox"/> ist nicht erforderlich, da Haushaltsmit- tel im Haus- haltsjahr zur Verfügung stehen

Veranschlagung

<input type="checkbox"/> im VermH	<input type="checkbox"/> im VerwH	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja, mit	Haushaltsstelle
-----------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	----------------------------------	-----------------

I. A.

Gesehen:

Wolf-Rüdiger Lehmann
Leiter Personal und Organisation

Ulf Stötzel

2. _____

VERWALTUNGSVORLAGE

Geschäftsbereich I
Fachbereich 2 / Personal und Organisation
Bearbeitet von: Herrn Kaiser / Herrn Schneider

Datum
14.06.2002

Beratungsfolge Ausschüsse – Rat

☒ öffentlich

☐ nicht öffentlich

Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung **04.07.2002**

Betreff:

**Internet-Angebot der Stadt Siegen „www.siegen.de“;
Sachstandsbericht**

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung nimmt Kenntnis.

Sachverhalt / Begründung:

Rahmenbedingungen

Die Stadt Siegen war eine der ersten Kommunen im Kreisgebiet, die **1998** mit einem eigenen Angebot im Internet vertreten war. Diese Internet-Präsentation war als Einstieg in ein - damals - neues Medium gedacht. Neben allgemeinen Angaben zu Siegen und zur Institution Stadt Siegen wurden in diesem Pilotprojekt lediglich der Aufgabenbereich des Fachbereiches 1 - Stadtentwicklung, Strukturförderung, Liegenschaften, Statistik - detailliert dargestellt.

Die Entwicklung des Internets und die steigende Akzeptanz dieses Mediums war Veranlassung, das Konzept des städtischen Internet-Auftritts neu zu überarbeiten. Der Haupt- und Finanzausschuss des Rates der Stadt Siegen hat in seiner Sitzung am 09.01.**2001** der vom Bürgermeister vorgelegten Konzeption zur Präsentation von „www.siegen.de“ im Internet zugestimmt.

Relaunch von www.siegen.de

Mit dem Neustart des städtischen Internet-Auftritts hat sich die Stadt Siegen auf den Weg zum „Virtuellen Rathaus“ begeben. Einzelne Abschnitte auf dem Weg zur Zielerreichung sind bereits realisiert worden, so unter anderem

- < Vorhalten von Informationen als Basis-Angebot, der Behördenwegweiser
- < Erste Interaktionen durch Bereitstellung elektronischer Formulare, Möglichkeit des Downloads von Formularen.

Der Zeitpunkt der Zielerreichung ist jedoch im Wesentlichen abhängig von Rahmenbedingungen, wie z. B. Standard-Definierung der Digitalen Signatur, um dann letztlich den Bürgerinnen und Bürgerinnen zu ermöglichen, bestimmte Verwaltungsvorgänge unmittelbar von ihrem/seinem PC zu Hause mit der Verwaltung zu erledigen.

Die Konzeption zur Gestaltung des städtischen Internet-Auftrittes beinhaltet folgende Eckpfeiler:

< **Präsentation der Stadt Siegen als „Dienstleister und Serviceanbieter“**

Das Internet ermöglicht Kommunikation-, Interaktion- und Transaktions-Beziehungen zwischen Einzelbürgern, Behörden, der Wirtschaft und einer Vielzahl weiterer Beteiligter. Wirtschaftlich gesehen lassen sich damit Verwaltungsabläufe unter Einbezug aller Beteiligten mit einem hohen Automatisierungsgrad gestalten, bei konsequenter Umsetzung Medienbrüche vermeiden und damit die Effizienz und Effektivität verwaltungsintern wie extern nachhaltig steigern. Damit werden die Kundenorientierung und die Rolle als Dienstleister realisierbar. So lassen sich kommunale Dienste auf elektronischem Weg

- kunden- und nachfrageorientiert
- nach der Bedarfssituation oder
- nach Lebenslage gebündelt

abwickeln. Für die Kunden bedeutet dies eine schnelle, Öffnungszeiten unabhängige und transparente Erledigung ihrer Bedürfnisse.

< **Präsentation des städtischen Internet-Auftrittes im Sinne der „Cooperate Identity“**

Zwecks klarer Trennung von Inhaltsproduktion und technischer Aufbereitung für das Internet im Hinblick auf vorhandene Kompetenz und Ressourcen sollte das WEB-Design (Entwicklung von Design und Layout) einem professionellen Anbieter übertragen werden. Hiermit sollte sichergestellt werden, dass ein einheitliches Gesamtbild des städtischen Internet-Auftritts erreicht wird und somit dem Besucher jederzeit vermittelt wird, dass er sich innerhalb der Internet-Präsenz von „www.siegen.de“ bewegt.

< **Wirtschaftliche Umsetzung des Relaunch**

In der Konzeption wurde dargelegt, dass die Überarbeitung des vorhandenen Auftritts verwaltungsintern im Hinblick auf die Aufarbeitung der Inhalte und mittels Kooperationspartner hinsichtlich der programmtechnischen Umsetzung erfolgen sollte.

Nach Durchführung des „Teilnahmewettbewerbs Internet Stadt Siegen“ hat der Haupt- und Finanzausschuss des Rates der Stadt Siegen in seiner Sitzung am 16.05.2001 der Kooperation mit der Firma PML-Netdesign, Freudenberg, zugestimmt.

Unter den gegebenen Möglichkeiten wurde der Weg gewählt, die Öffentlichkeit möglichst früh und somit zu Beginn des Relaunchs von den ersten Ergebnissen zu informieren. So wurden bereits am **11.07.2001** „die ersten Ergebnisse“ der Öffentlichkeit vorgestellt. Damals standen mehr als 200 Seiten und 2.100 Links, die die einzelnen Themen logisch miteinander verbinden, zur Verfügung.

Mittlerweile stehen rund 1.100 Seiten mit über 8.000 Links im WEB !

< **Inhalte des städtischen Internet-Auftritts**

- Das verwaltungsinterne Angebot wird primär über den Behördenwegweiser und darüber hinaus über sogenannte „Imagetragende Informationen“ zu den einzelnen Fachbereichen und Instituten präsentiert. Im Behördenwegweiser hat der Internetuser die Möglichkeit, nach einzelnen Dienstleistungen, nach Fachbereichen oder über eine Volltextrecherche nach bestimmten Informationen zu suchen. Neben den Dienstleistungen stehen hier auch Formulare im PDF-Format zum Download oder zum direkten interaktiven Kontakt zur Verwaltung zur Verfügung. Die wesentlichen Leistungen und Bereiche von A - Z sind hier bereits erfasst; es wird jedoch ständig versucht, das Angebot weiter auszubauen. Zurzeit sind rund 200 Dienstleistungen, 59 Bereiche und 215 Ansprechpartner im Behördenwegweiser enthalten.

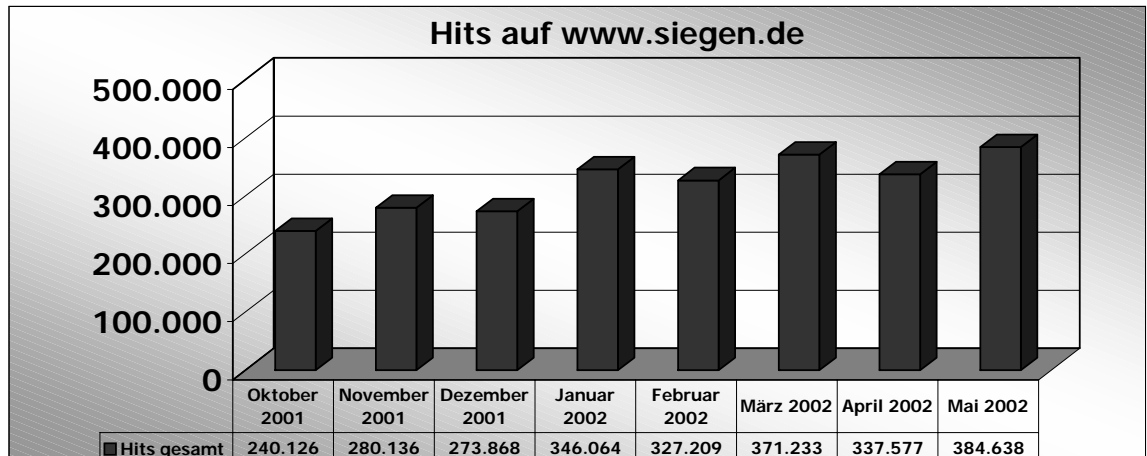
Der imagetragende Teil umfasst bereits Informationen zum Rat der Stadt Siegen (z.B. Ratsmitglieder, Sitzverteilung, Ausschüsse, Tagesordnung Rat, Tagesordnung HFA), den Organisationsplan und Basisinformationen zu einzelnen Fachbereichen und Instituten.

- Neben den Informationen zur „Behörde Stadt Siegen“ umfasst das Angebot von „www.siegen.de“ weitere interessante Offerten zum Thema „Siegen“. Angefangen vom Wetterbericht über Routenplaner, Stadtplan, Restaurants, Luftbilder, Parkhäuser etc. bis hin zu interaktiven Datenbanken und Hinweisen zu kulturellen Veranstaltungen. Gerade die interaktiven Datenbanken wie Veranstaltungskalender, Vereins- und Schulverzeichnis finden bei den Internetusern großen Anklang, da hier die Daten nebst Link und Bildmaterial direkt vom User ins Internet eingestellt werden können. In den Veranstaltungskalender unter „www.siegen.de“ werden seit einiger Zeit auch die Veranstaltungsdaten des KulturBüros des Kreises Siegen-Wittgenstein integriert, so dass der User hier einen möglichst umfassenden Überblick des Siegener Kulturangebotes erhält. Herausragende Veranstaltungen werden darüber hinaus auf der Einstiegsseite von „www.siegen.de“ besonders avisiert.

Im Bereich „Aktuelles“ wird das Internet zum „Sprachrohr“ der Stadt Siegen, da hier dem Bürger zeitnah und ohne redaktionelle Kürzungen Pressemitteilungen, Bekanntmachungen und sonstige aktuelle Informationen präsentiert werden.

- Das Angebot „www.siegen.de“ wird von den Internetusern sehr gut angenommen. Die Besucherzahlen steigen zurzeit noch stetig und lagen im Monat Mai 2002 bei über 384.000 Hits (Hits = Zugriff auf Webobjekte wie

Seiten, Bilder etc.).



In der Statistik nicht enthalten sind die Zugriffe auf den Behördenwegweiser, da diese Daten auf einem anderen Server platziert sind. Die Gesamtzugriffszahlen dürften daher noch wesentlich höher liegen.

Die Resonanz im Form von Mails, Anfragen etc. an die Anlaufadresse „info@siegen.de“ ist ebenfalls überwiegend positiv. Täglich gehen hier durchschnittlich 10 Mails aus dem Internet ein.

Die einzelnen AnsprechpartnerInnen in den Bereichen sind natürlich direkt per Email über das Kommunikationssystem „GroupWise“ erreichbar.

- Parallel zur Erstellung der „Neuen Seiten“ arbeitet die Firma PML an der Einführung eines sogenannten „Content Managementsystems“ - in der Praxis „CM“ genannt.

Bisher werden die Seiteninhalte manuell gepflegt, d.h., ändern sich Inhalte einer Webseite, so müssen die Änderungen über einen sogenannten HTML-Editor eingepflegt werden.

Dies setzt entsprechendes Know-how voraus, so dass diese Änderungen an zentraler Stelle vorgenommen werden. Mit steigendem Seitenumfang wird es immer schwieriger, dem Anspruch nach Aktualität gerecht zu werden. CM ermöglicht es, unter anderem Personen ohne spezielle HTML-Kenntnisse Seiteninhalte bestehender Webseiten zu aktualisieren.

Damit ist es möglich, die Pflege einmal erstellter Seiten zu dezentralisieren und zwar an der Stelle, die generell für diese Daten verantwortlich ist, ohne dass Ziele, wie Cooperate Identity, gefährdet werden.

Die Implementierung dieses Systems erfolgt für die Stadt Siegen kostenlos im Rahmen der bestehenden Kooperation. Die Beschaffung eines CM-Systems würde auf dem freien Markt je nach Umfang mit 10.000 bis 70.000 € zu Buche schlagen.

Finanzielle Auswirkungen

☐ ja☐ nein

Gesamtkosten der Maßnahme	jährliche Folgekosten	Finanzierung Eigenanteil	Finanzierung objekt bezogene Einnahmen	Abstimmung mit dem Kämmerer
				<input type="checkbox"/> ist erfolgt <input type="checkbox"/> ist nicht erforderlich, da Haushaltsmit- tel im Haus- haltsjahr zur Verfügung stehen

Veranschlagung

<input type="checkbox"/> im VermH	<input type="checkbox"/> im VerwH	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja, mit	Haushaltsstelle
-----------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	----------------------------------	-----------------

I. A.

Wolf-Rüdiger Lehmann

Anlagen: -

VERWALTUNGSVORLAGE

Geschäftsbereich 1
Gleichstellung von Frau und Mann
Bearbeitet von: Helga Dellori, Dameria Ehling

Datum
24.06.2002

Beratungsfolge Ausschüsse – Rat

☒ öffentlich

☐ nicht öffentlich

Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung 04.07.2002

Betreff:

Arbeitsplanung Gleichstellungsstelle 2002; Ergebnisse Stand 31.05.2002

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung nimmt als Fachausschuss die Arbeitsplanung der Gleichstellungsstelle – mit Ergebnisbericht Stand 31.05.2002 zur Kenntnis.

Der Ergebnisbericht gliedert sich wie folgt:

- Anlage 1 Berichtsraster Arbeitsplanung für 2002 – Ergebnisse Stand 31.05.02
- Anlage 2 Kurzübersicht Umsetzung Landesgleichstellungsgesetz NRW
und Frauenförderplan der Stadtverwaltung Siegen, erstes Jahr

Sachverhalt / Begründung:

Die bisherige Form der Berichterstattung zur Arbeit der Gleichstellungsstelle in Form eines Berichtsrasters soll fortgesetzt werden, um ergänzend zum neu festgelegten Berichtswesen und Controlling dem Fachausschuss für diesen Bereich weiterhin auch einen inhaltlichen Überblick zu ermöglichen. Darüber hinaus sollen aktuelle Informationen zu Finanzen, Projekten und Öffentlichkeitsarbeit transparent gemacht werden.

Auf der Grundlage des seit November 1999 geltenden Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) wurde mit Ratsbeschluss vom 28.02.2001 (Vorlage 947/01) der Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Siegen verabschiedet mit einer jährlichen Berichterstattung im Fachausschuss.

Die jährliche Berichterstattung während der insgesamt 3-jährigen Laufzeit soll eine Überprüfung ermöglichen, ob und inwieweit die Zielvorgaben des Frauenförderplans eingehalten werden, um nach Maßgabe des § 6 (5) LGG ergänzende Maßnahmen ergreifen zu können.

Die Gleichstellungsstelle hat dazu ebenfalls ein Raster mit "Ampelsymbolen" entwickelt, um einen schnellen Überblick zu ermöglichen, welchen Umsetzungsstand die einzelnen Maßnahmen haben.

Dazu liegt dem Fachausschuss eine gesonderte gemeinsame Verwaltungsvorlage von FB 2 und Gleichstellungsstelle vor.

Zur Umsetzung LGG bestehen aus fachlicher Sicht der Gleichstellungsstelle nach wie vor „Knackpunkte“ (vgl. auch Vorlage-Nr. 946/01, AfPOF 13.02.2001). Beispielhaft werden in einem Raster personalwirtschaftliche Verfahren genannt, die nicht konform mit den entsprechenden Bestimmungen des LGG praktiziert werden. Dabei wird der Fokus nicht auf den Einzelfall gelegt, sondern auf die Abweichungen von der gesetzlichen Norm.

Die Umsetzung des Frauenförderplanes war im ersten Jahr im wesentlichen geprägt von der Umsetzung der auf gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Grundlagen basierenden Ansprüche für Berufsrückkehrerinnen in der personalwirtschaftlichen Praxis der Stadtverwaltung Siegen.

(vgl. Ziff. 3.2 FFP – Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie)

Es geht darum, dass familiär bedingte befristete Unterbrechung der Erwerbsarbeit und Teilzeitarbeit nicht zu beruflichen Nachteilen führen dürfen. In jedem Fall ist die Rückkehr nach familiärer Beurlaubung auf einen gleichqualifizierten und mit gleicher Vergütungsgruppe versehenen Arbeitsplatz sicher zu stellen.

Dies erfordert auch aus Sicht des KAV - Kommunalen Arbeitgeberverbandes generell die befristete Besetzung einer vorübergehend frei werdenden Stelle.

Vor dem Hintergrund von Wiederbesetzungssperre und Aufgabenkritik, nach der alle frei werdenden Stellen auf den Prüfstand kommen und eher die Tendenz - Wegfall - haben, kommt dieser Rechtsauffassung besondere Bedeutung zu, da Stellen nicht beliebig vermehrbar sind. Wenn also der Rechtsanspruch auf adäquate Rückkehr besteht, muss dieser auch sicher gestellt werden.

Als Ergebnis langer Verhandlungen wurde befristet für die Laufzeit des Frauenförderplanes ein pragmatische Verfahrensregelung vereinbart. Dabei hat die Gleichstellungsstelle – mangels anderer eigener Durchsetzungsinstrumentarien – darauf vertraut, dass die gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Ansprüche der Betroffenen, dies sind in erster Linie Frauen, ab sofort gewahrt werden.

Der Beweis in der personalwirtschaftlichen Praxis steht noch aus. 8 Altfälle sind noch nicht gelöst, in einem Fall wurde aktuell ein neues Problem geschaffen.

(Die befristete Verfahrensregelung für die personalwirtschaftliche Praxis ist der Verwaltungsvorlage – Erster Zwischenbericht zum Frauenförderplan der Stadtverwaltung Siegen sowie dem INSIDER – 06/07 2002 zu entnehmen.)

Einen weiteren Schwerpunkt bildete **Ziff. 3.3 Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Aufwertung von Frauenarbeitsplätzen.**

Hier ging es um die weitere Umsetzung der Konzeption FB-/Abteilungssekretariate in den Bereichen, die in der ersten Phase noch keine strukturellen Veränderungen umgesetzt hatten.

Außerdem wurde für den Bereich der Schulsekretärinnen weiter an der Aktualisierung der Stellenbeschreibungen und Neubewertung der Stellen in den Schulsekretariaten gearbeitet. Ausgangslage waren die erheblich veränderten Aufgaben und Anforderungen. Der Stellenplan der Stadt Siegen weist nachvollziehbar und unstrittig seit 1976 die sogenannten Erstkräfte (8 Frauen) in Gymnasien/Gesamtschulen mit BAT VI b aus, alle anderen Stellen (27 Frauen, 1 Mann) in Schulsekretariaten mit BAT VII. Die ausführliche Darstellung des Sachverhaltes ist dem von der Gleichstellungsstelle im Mai 2001 vorgelegten Sachstandsbericht zur Beschäftigungssituation von Schulsekretärinnen zu entnehmen. Das Bewertungsverfahren ist noch nicht abgeschlossen.

2. Finanzen – Schlussverwendungsnachweisprüfung Kommunalstelle Frau und Beruf – Förderzeitraum 01/1998 bis 12/2001

Die Bezirksregierung Arnsberg hat nach einer "Vor Ort-Prüfung" und Durchführung einer Anhörung nach § 28 Verwaltungsverfahrensgesetz für das Land NRW nunmehr die Widerrufs- und Rückforderungsbescheide für die o.g. Förderzeiträume erteilt.

Danach ist für den Zeitraum 01/1998 bis 06/2002 die Summe von 6.911,39 € zu erstatten. Dies entspricht 2 % des Projektvolumens in Höhe von 830.867 DM bei 80 % Landesförderung von 678.294 DM.

Für den Zeitraum 07/2001 bis 12/2001 ist die Summe von 2.258,12 € zu erstatten. Dies entspricht 3 % des Projektvolumens in Höhe von 150.635 DM bei 80 % Landesförderung von 120.508 DM.

Im wesentlichen resultiert diese Rückforderung von insgesamt 9.169,51 € aus der Nichtanerkennung von Gleitzeitguthaben, die aufgrund von Stellenvakanzen entstanden, jedoch nicht als zuschussfähige Ausgaben anerkannt worden sind.

Insgesamt sind während des gesamten Förderzeitraums die Personalausgaben durch Einnahmen aus Landeszuweisungen gedeckt worden, da zusätzlich zu den Personalkosten 10 % Verwaltungsgemeinkosten erstattet werden. Danach stehen den Personalausgaben in Höhe von 744.053,22 DM Einnahmen aus Landesförderung von 837.432,45 DM, also plus 93.379,23 DM = 47.744,04 € gegenüber.

Nach Abstimmung mit dem GB 3 erfolgt die Deckung der Rückerstattung in Höhe von 9.169,51 €, als außerplanmäßige Ausgabe, aus voraussichtlichen Mehreinnahmen bei HHSt. 1.570.2100.1 – Gewinnabführung SVB.

3. Veröffentlichungen – Projektinformationen – Broschüren

Dem Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung werden folgende aktuelle Publikationen zur Kenntnis gegeben:

- 3.1 Qualifizierung – Medizinische Dokumentarin
Dokumentation eines Pilotprojektes für Frauen in NRW
- 3.2 Flyer Mädchenprojekt "IT – wir sind drin!" – 2002/2003
Kooperation mit Siegener Schulen, IHK Siegen, bbz Berufsbildungszentrum der IHK, Siegen und Förderung des Landes NRW
- 3.3 Broschüre - Kinderbetreuung in Siegen
Neue Auflage, erstmals mit türkischer Übersetzung
- 3.4 Broschüre – Verwaltungsmodernisierung und Gleichstellungspolitik in den Kommunen – Best-practice-Beispiele aus NRW
 - 3.1.3 Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung – Das Beispiel der Stadt Siegen

Diese Broschüren werden in der Sitzung als Tischvorlage übergeben.

Finanzielle Auswirkungen

☐ ja☒ nein

Gesamtkosten der Maßnahme	jährliche Folgekosten	Finanzierung Eigenanteil	Finanzierung objekt bezogene Einnahmen	Abstimmung mit dem Kämmerer
				<input type="checkbox"/> ist erfolgt <input type="checkbox"/> ist nicht erforderlich, da Haushaltsmit- tel im Haus- haltsjahr zur Verfügung stehen

Veranschlagung

<input type="checkbox"/> im VermH	<input type="checkbox"/> im VerwH	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja, mit	Haushaltsstelle
-----------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	----------------------------------	-----------------

Ulf Stötzel

Anlagen: 1

Anlage 1 Vorlage AfPOF, 04.07.2002 - Arbeitsplanung Gleichstellungsstelle, Haushaltsjahr 2002 - Ergebnisse Stand: 31.05.02

Legende: ✓ erledigt ○ in Arbeit ➔ fortlfd. Tagesgeschäft ☐ geplant ✎ nicht realisiert

	Ziel / Maßnahmen / Arbeitsplanung	Planung	Stand der Bearbeitung
1.	Verbesserung der Frauenerwerbstätigkeit		
1.1	Arbeitsmarktprojekte		
	☒ Projekt Kommunalstelle Frau und Beruf	lfd.	✓ Zuwendungsbescheid liegt vor, Datum 20.03.02 (Ratsbeschluss 27.06.00) ✓ Bericht zum Förderzeitraum 2001 ✓ Schlussverwendungsnachweis Förderzeitraum 01/1998 bis 12/2001 ☐ Antrag Weiterförderung 2003, Bericht Förderzeitraum 2002
	Weiterförderungsantrag ab 01.01.2002 bis 31.12.2002 Projektvolumen € 159.396 Landesförderung € 127.517 (80%); Eigenanteil € 31.879 (20%) ☒ Umschulung Medizinische Dokumentarin / Vollzeit Projektvolumen DM 788.900 Landes-/EU-Förderung DM 581.950, Wiedereinsteigerinnen-Programm	Sept- - Dez 31.01.02 bis 25.02.02 bis 15.03.02	✓ Projektabschluss, Verwendungsnachweis und Begleitbogen ✓ Erstellen der Dokumentation ✓ Veröffentlichung Dokumentation
	☒ Orientierungsmaßnahme „Fit for job – Siegerner Frauen steigen ein“ Projektvolumen DM 20.832, EU-Förderung, Politikfeld E	30.03.02	✓ Abschlussarbeiten, Begleitbogen
	☒ Sozialpädagogischer Dienst Weiterförderungsantrag ab 01.01.bis 31.12.2002 EU-Förderung über Arbeitsamt Siegen € 28.224	lfd. bis 12/2002 April September	➔ Beratung zum berufl. Wiedereinstieg (Qualifizierungsangebote etc.) ✓ Neuer Vertrag mit Arbeitsamt Siegen ✓ Bericht für das Jahr 2001 ☐ Antrag Weiterförderung

	<p><input checked="" type="checkbox"/> Service-Stelle-Kinderbetreuung</p> <p>Weiterförderungsantrag ab 01.12.2001 bis 31.12.2002 Projektvolumen DM 129.120 / € 66.018 Landes-/EU-Förderung DM 103.295 / € 52.814; Eigenanteil (20 %) DM 25.825 / € 13.204 Politikfeld E</p>	<p>lfd.</p> <p>11.02.02</p> <p>Sep - Dez</p>	<p>➔ Mitarbeit in Begleit-AG, Mittelbewirtschaftung, Verwendungsnachweis, Öffentlichkeitsarbeit, Antragsstellung auf Weiterförderung</p> <p>✓ Kooperationsvereinbarung für neuen Förderzeitraum 2002</p> <p>○ Umsetzung neues Angebot „Spielgruppe“</p> <p>➔ Mittelbewirtschaftung, Verwendungsnachweis 2001/2002</p> <p>□ Antrag Weiterförderung 2003, Bericht 2002</p>
	<p><input checked="" type="checkbox"/> IT-Kompetenz – Qualifizierung für Frauen</p> <p>Neue EU-Förderkulisse 2000-2006 / Umsetzung Gender Mainstreaming Laufzeit: 02.01. - 31.12.2002</p> <p>Projektvolumen € 379.742 Landes-/EU-Förderung € 236.294; Arbeitsamtsförderung SGB III € 129.229 Politikfeld E</p>	<p>lfd. bis 31.12.02</p>	<p>✓ Konzeptentwicklung, Entscheidung im regionalen Beirat, Akquise der Teilnehmerinnen (20 Plätze)</p> <p>✓ Zuwendungsbescheid vom 13.11.2001</p> <p>✓ Kooperationsvereinbarung; Abstimmungen mit Kooperationspartnern</p> <p>➔ Mittelbewirtschaftung, Projektbegleitung, Öffentlichkeitsarbeit</p> <p>○ Begleitbogen</p> <p>□ Verwendungsnachweis, Dokumentation</p>
	<p><input checked="" type="checkbox"/> Orientierung mit Umschulung Verkäuferin in Teilzeit für Frauen im Sozialhilfebezug</p> <p>(Teil kommunaler Beschäftigungsförderung / Praxisbeitrag Gender Mainstreaming)</p> <p>Laufzeit: 06 -07.02 (Orientierung), 02.09.02 - 30.06.04 (Umschulung)</p> <p>Projektvolumen € 638.385 Landes-/EU-Förderung € 152.874; Arbeitsamt € 146.834; Sozialhilfeträger € 338.678 Politikfeld E</p>	<p>18.04. und 07.05.02</p> <p>24.06.-05.07. 08.07.-19.07. 02.09.02</p>	<p>✓ Konzeptentwicklung, Abstimmung mit Beteiligten, Entscheidung im regionalen Beirat, Akquise der Teilnehmerinnen (48 TN Orientierung / 24 TN Umschulung)</p> <p>✓ Infoveranstaltungen für Interessentinnen</p> <p>○ Einzelberatung, Koordination i.V. mit Service-Stelle-Kinderbetreuung</p> <p>□ Kooperationsvereinbarung; Abstimmung mit Kooperationspartner</p> <p>○ Beginn Orientierungskurse, Auswahl für Umschulung</p> <p>○ Beginn Umschulung</p> <p>➔ Mittelbewirtschaftung, Projektbegleitung, Öffentlichkeitsarbeit</p>
1.2	<p>Neue EU-Förderkulisse 2000 – 2006</p> <p>Entwicklung von neuen Konzepten / Projektanträgen zur Frauenförderung</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Aktualisierung von Daten zur Frauenbeschäftigung in der Region</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Orientierungskurs für Wiedereinsteigerinnen „Fit for Job“ (Ziel: Kontinuierliches Angebot für Frauen der Region schaffen)</p>	<p>bis April</p> <p>2. Hj. 2002</p>	<p>✓ Mitarbeit an der Neuen Studie zur Frauenerwerbstätigkeit in der Region Siegen-Wittgenstein, Auswertung d. Ergebnisse der SIC-Befragung</p> <p>✓ Entwicklung von Umsetzungsvorschlägen i.R. Arbeitsmarktmonitoring</p> <p>○ Entwicklung modif. Konzeption, Kooperationsgespräche, Finanzierung, Projektskizze, Förderantrag</p>

	Regionale und überregionale Vernetzung / Umsetzung Gender Mainstreaming in der Region		→ Träger-AK/Regionalsekretariat, Netzwerk-Weiterbildung, Arbeitsmarktmontoring, Beratungsservice Weiterbildung, Kooperation TZSI Bildungsvilla / IT-Brigitte-Akademie, LAG-AK etc.
	☒ Mitarbeit in verschiedenen Gremien zur Umsetzung von Frauenförderung und Gender Mainstreaming als Teil regionalisierter Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik / EU-Förderkulisse 2000 – 2006	14.01.02	✓ Fachbeitrag zu Gender Mainstream / Frauenförderung in der Region
	☒ Arbeitsmarktpolitisches Fachgespräch des DGB	05.02.02	✓ Präsentation Kommunalstelle Frau und Beruf
	☒ Regionaler Weiterbildungstag Siegen-Wittgenstein	22.04.02	✓ Fachbeitrag zum Projekt Service-Stelle-Kinderbetreuung als arbeitsmarktpolitischer Beitrag zur Verbesserung der Rahmendbedingungen der Frauenerwerbsarbeit
	☒ G.I.B.-Expertinnenworkshop zur Umsetzung in NRW im Politikfeld E		
1.3	Förderung Existenzgründerinnen ☒ Durchführung Jahresprogramm 2002 - Meine Chefin bin ich selbst - ☒ Planung Jahresprogramm 2003 ☒ RENEX Regionales Netzwerk Existenzgründung ☒ Messe "Woman"	lfd November lfd. 1x im Quartal 23./24.03.	✓ inhaltl. und organsiat. Vorbereitung Veranstaltungen, Seminare 2002 ✓ Stammtisch für Existenzgründerinnen bisher 2 x stattgefunden (ges. 17 TN) → Seminarreihe „Meine Chefin bin ich selbst“: ➤ Workshop „Der Tanz der Prioritäten und Zeit! Beruf und Familie im Einklang...?“ 4. u. 5. März: ausgefallen, mangels Teilnehmerinnen ✓ Seminar „Buchführung für kleine Unternehmen und Freiberuflerinnen“ 2. - 5. Mai erfolgreich stattgefunden, 14 TN → Informationen und Erstberatungsgespräche (5 x) → Teilnahme am Arbeitskreis ✓ Unterstützung regionaler Existenzgründerinnen, Organisation, Mitfinanzierung, Öffentlichkeitsarbeit, Standbesetzung
1.4	Verbesserung d. Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie / betriebliche Frauenförderung ☒ Neuauflage d. Broschüre „Kinderbetreuung in Siegen“ ☒ Mitarbeit Begleit-AG Service-Stelle-Kinderbetreuung / AG Schule von 8 - 13	Juni 01 - 12/2002	○ Neufassung, erstmals mit türkischer Übersetzung, erscheint im Rahmen der Aktionswochen „Kinder brauchen Kinder“ ✓ Ferienangebote finden statt in Siegen Süd, Mitte, Nord ✓ Service-Stelle setzt Qualifizierungsreihe für Betreuungsfachkräfte fort

	<input checked="" type="checkbox"/> Initiierung einer AG nach § 78 KJHG, Umsetzung Fachplanung KiBe, Entwicklung alternative/bedarfsdeckender Angebote als Kooperation Jugendhilfe/Sport/Schulen/freie Träger <input checked="" type="checkbox"/> Neuauflage Broschüre „Beruflicher Wiedereinstieg von Frauen“ <input checked="" type="checkbox"/> Beratungs-/Infoscheckheft für Frauen in der IG Metall <input checked="" type="checkbox"/> Transfer von Gender-Mainstream-Aspekten und Rahmenbedingungen Vereinbarkeit Beruf/Familien an Unternehmen in der Region	Juni/Juli 2002 Mai April	<input type="checkbox"/> Einrichtung AG § 78 KiBe-Angebote durch FB 5 noch offen ➔ lfd. Mitarbeit zur Fortentwicklung FB-übergreifende AG ↔ AG nach 78 noch nicht existent <input checked="" type="checkbox"/> Stellungnahme zur Bedarfsplanung für Tageseinrichtungen für Kinder im Verwaltungsvorstand und in den kommunalpolitischen Gremien <input type="checkbox"/> Überarbeitung, Aktualisierung aufgrund neuer Gesetze (JOB-AQTIV) <input checked="" type="checkbox"/> Mitarbeit bei Inhalt und Konzeption; ➔ Beratung und Information zu Themen des Aufgabenspektrums Frau und Beruf und Gleichstellungsstelle <input checked="" type="checkbox"/> Kooperationsanfrage der Firma SYKES-Enterprises, Weitergabe Infos zu Stellenangeboten, speziell Teilzeit für IT, an Absolventinnen aus Qualifizierungsprojekten
	<input checked="" type="checkbox"/> Fachtagung Kinderbetreuung in Europa (Arbeitstitel)	Frühjahr 2003	<input type="checkbox"/> thematische Konzeption, Organisation, Durchführung

1.5	Mehr Mädchen und junge Frauen in IT-Berufe <input checked="" type="checkbox"/> Mädchenprojekt „IT - Wir sind drin!“ in Kooperation mit der IHK Siegen an Schulen (Ziel: Verstetigung und Ausbau des Angebotes in Siegener Schulen) <input checked="" type="checkbox"/> PC-Kurse für Mädchen / Kooperation mit VHS	05.07.01 bis 27.04.02 April Oster-/Herbstferien	<input checked="" type="checkbox"/> Durchführung mit 20 Schülerinnen von 4 Siegener Schulen <input checked="" type="checkbox"/> Förderantrag MASQT <input type="checkbox"/> Durchführung Schuljahr 2002/2003 <input checked="" type="checkbox"/> Kurs in den Osterferien wg. zu geringer TN-Zahl nicht realisiert, Potenzial Mädchen für IT offensichtlich noch zu gering
	Umsetzung Gender Mainstreaming am Beispiel Mädchen in der Jugendhilfe <input checked="" type="checkbox"/> Initiierung und Mitarbeit in der AG nach § 78 KJHG „Mädchenförderung“ <input checked="" type="checkbox"/> Einbindung der Siegener Richtlinien zur geschlechterorientierten Kinder- und Jugendhilfe in aktuelle jugendpolitische Entscheidungen	4 - 6x im Jahr April 2002	➔ Arbeit zu konkreten Themen, fachlicher Austausch etc. <input type="checkbox"/> Stellungnahme zur Konzeption Bertramsplatz
	Mädchen stark machen / Multiplikatorinnenarbeit <input checked="" type="checkbox"/> Umsetzung Landesprogramm Selbstbehauptung in Schulen	2. HJ lfd	<input checked="" type="checkbox"/> Neuauflage evtl. ab Juni 2002, abhängig vom Landeszuschuss ➔ Beratungsangebote f. Mädchen (2 indiv. Beratungspläne erstellt, auf Zuweisung des -Runden-Tisches)- sowie Teilnahme an den Sitzungen

	<input checked="" type="checkbox"/> Mitarbeit örtliche Umsetzung „Jugend in Arbeit“ <input checked="" type="checkbox"/> Fortbildung für Lehrerinnen / Lehrer zur Berufswahlorientierung <input checked="" type="checkbox"/> Mädchenmerker, Kalender zur Berufswahl für Schülerinnen ab Klasse 9 <input checked="" type="checkbox"/> Broschüre Aktionstage Breitensport/Mädchenfußball	1 x /Hj. 09/02	<input checked="" type="checkbox"/> 19.04.02 mit 8 TN stattgefunden <input type="checkbox"/> 08.11.02 <input type="checkbox"/> in Kooperation mit anderen Kommunal- und Regionalstellen, Gestaltung der regionalen Seiten, Auflage 2.500 Ex. für 17 Siegener Schulen. <input checked="" type="checkbox"/> Veröffentlichung bisher nicht realisiert
2.	Gemeinschaftsaufgabe Frauenförderung (GAFF), verwaltungsintern (Umsetzung von Gender Mainstreaming) <input checked="" type="checkbox"/> Mitarbeit Umsetzung FFP bei personalwirtschaftlichen Grundsatzangelegenheiten (Grundlage LGG / FFP i.V. mit Personalentwicklungskonzept) → 1. Bericht zum FFP → Maßnahmen zur Umsetzung FFP (Ziff. 3 Zielvorgaben und Maßnahmeplanung) § 6 (4) LGG Verbesserung/Aufwertung Frauenarbeitsplätze, Ziff. 3.3 FFP	Juni/Juli lfd. April, lfd.	<input checked="" type="checkbox"/> Controlling / Berichtsraster zum Frauenförderplan → Ausschreibungen und Stellenbesetzung in TZ; Formulierungen Stellenausschreibungen gem. FFP → regelmäßige Berichterstattung im „Insider“ <input checked="" type="checkbox"/> Ansprechpersonen / Multiplikatorinnen FFP: 2. Infoveranstaltung zum Thema Elternzeit erfolgreich stattgefunden, reges Interesse; <input type="checkbox"/> Benennung aus 2 Fachbereichen noch offen <input checked="" type="checkbox"/> diverse Stellungnahmen zur Beschäftigungssituation und Stellenbewertung Schulsekretariate (vgl. u.a. Sachstandsbericht 05/2001) <input type="checkbox"/> weitere Umsetzung Konzept FB-/Abteilungssekretariate
	§ 6 (1) LGG Verbesserung Vereinbarkeit Beruf/Familie, Ziff. 3.2 FFP § 5 GO NRW - Stellungnahmen zu frauenrelevanten Themen (Beiträge zur praktischen Umsetzung von Gender Mainstreaming) <input checked="" type="checkbox"/> Kommunale Beschäftigungsförderung	März - Mai und lfd. lfd.	<input type="checkbox"/> Berufsrückkehrerinnen: Eingruppierung, AZ-Änderung, Vertragsänderung Sicherung von qual. Einsatz und Vergütungsgruppe, → Ausbau Info und Beratung vor Rückkehr, Checkliste <input checked="" type="checkbox"/> Stellungnahme zum Stellenplan 2002 im zust. Fachausschuss; Stellungnahme zur Bedarfsplanung Tageseinrichtungen für Kinder 2000-2002 zur Beratung im Verwaltungsvorstand und den kommunalpol. Gremien; Stellungnahme zur Plakatierung Erotikmesse <input checked="" type="checkbox"/> Stellungnahme zur Neukonzeption sowie Projektentwicklung für Frauen im Sozialhilfebezug (Verkäuferin in Teilzeit, s. 1.1)

	<input checked="" type="checkbox"/> Spezifische Fortbildungsangebot in der Verwaltung <input checked="" type="checkbox"/> Berichtswesen/Controlling Frauenförderung	1 x / HJ April lfd.	<input checked="" type="checkbox"/> Workshop für Schulsekretärinnen, Workshop Projektmanagement für Frauen <input checked="" type="checkbox"/> Obligatorisches Seminar f. Führungskräfte zu Gender Mainstreaming <input type="checkbox"/> Seminar f. Beschäftigte zu Gender Mainstreaming <input checked="" type="checkbox"/> lfd. Berichterstattung im AfPOF entspr. Regelungen Stadtverwaltung <input checked="" type="checkbox"/> Bericht zum Stichtag 31.05.02
3.	Frauen in der Stadt / Öffentlichkeitsarbeit <input checked="" type="checkbox"/> Veranstaltung 8. März Internationaler Frauentag 2002 Angebot für Frauen als Beschäftigte Stadtverwaltung Siegen und Frauen als Bürgerinnen <input checked="" type="checkbox"/> Kulturveranstaltung SCHIFFER/BECKMANN zum Internationalen Frauentag <input checked="" type="checkbox"/> Stadtrundgang „Frauen in der Geschichte Siegens“	08.03.02 10.03.02 09.03.02 lfd	<input checked="" type="checkbox"/> Führung im Museum für Gegenwartskunst „Der weibliche Blick? Frauen in der Kunst“ für Frauen als Beschäftigte der Stadtverwaltung und für Frauen als Bürgerinnen der Stadt Siegen <input checked="" type="checkbox"/> erfolgreich stattgefunden, positive Publikumsresonanz, mehr als 100 Teilnehmerinnen <input checked="" type="checkbox"/> Koop. Frauenbeauftragte der Region / DGB / ÖTV / IGM <input checked="" type="checkbox"/> erfolgreich stattgefunden, positive Publikumsresonanz mit mehr als 280 Besucherinnen ausverkaufte Veranstaltung <input checked="" type="checkbox"/> 11,5 % (262) aller Gäste 2001 wählten diesen Stadtrundgang, 18 Gruppen
	<input checked="" type="checkbox"/> Migrantinnen in Siegen Aktionen zum Freundschaftsfest des Ausländerbeirats	25.06.02	<input checked="" type="checkbox"/> Übersetzung der Kinderbetreuungsbroschüre ins Türkische <input type="checkbox"/> Podiumsdiskussion / Infoveranstaltung zum neuen Zuwanderungsgesetz unter frauenspezifischen Gesichtspunkten und der konkreten Bedeutung für Menschen in Siegen

	<input checked="" type="checkbox"/> Frauen und Kommunalpolitik Seminar „Mehr Frauen für unsere Stadt“ in Kooperation mit der VHS	März 09.04.02	<input checked="" type="checkbox"/> Vorarbeiten und Organisation Seminar "Lebenssituationen von Frauen in Siegen; Teilnehmerinnen-Akquise, Öffentlichkeitsarbeit <input checked="" type="checkbox"/> Informationsveranstaltung (20 Interessentinnen) <input checked="" type="checkbox"/> Beginn Seminar 18.04.02, 16 Teilnehmerinnen <input checked="" type="checkbox"/> Vorbereitung Gesprächsrunde mit Ratsfrauen; Vorbereitung Zertifikate,
		23.05.02	

		2. HJ	Abschulssrunde: ggf. Fortsetzung ○ Herbst/Winter 2002
	<input checked="" type="checkbox"/> Folgekurs Internet für Kommunalpolitikerinnen		
	<input checked="" type="checkbox"/> Frauen in besonderen Lebenssituationen Teilnahme am „Runden Tisch gegen Gewalt an Frauen und Kindern“ <input checked="" type="checkbox"/> Aktualisiertes Faltblatt zum Thema Trennung/Scheidung	4 - 5 x im Jahr 26.06.02	○ erweiterter Runder Tisch zum Thema „Gewalt ist nicht privat - Umsetzung neues Gewaltschutzgesetz in der Region“ ○ Juni 2002
	Öffentlichkeitsarbeit <input checked="" type="checkbox"/> Bericht Kommunalstelle Frau und Beruf für 2001 <input checked="" type="checkbox"/> Internetpräsentation regional / überregional <input checked="" type="checkbox"/> Bericht Sozialpädagogischer Dienst <input checked="" type="checkbox"/> Zwischenbericht Service-Stelle-Kinderbetreuung <input checked="" type="checkbox"/> Dokumentation Medizinische Dokumentarin <input checked="" type="checkbox"/> Service für Bürgerinnen und Bürger - Informationen zu neuen Gesetzen und Angeboten der Gleichstellungsstelle	1. HJ und lfd. lfd.	✓ regionale Präsentation auf d. Internet-Seiten d. Stadt Siegen ✓ überregionale Präsentation auf d. Internet-Seiten des MFJFG NRW ✓ Broschüre Bericht 2001 ✓ Broschüre ✓ Broschüre ✓ Veranstaltungsprogramm für Existenzgründerinnen, Broschüre Kinderbetreuung in Siegen, Erstinfo Trennung / Scheidung Faltblätter: Info zur Arbeit der Gleichstellungsstelle, der Kommunalstelle Frau und Beruf, Service-Stelle-Kinderbetreuung, Sozialpädagogischer Dienst
4.	Tagesgeschäft / Allgemeine lfd. Arbeiten / Gremien <input checked="" type="checkbox"/> Personalangelegenheiten <input checked="" type="checkbox"/> Haushaltsanmeldungen/Budgetüberwachung/Mittelbewirtschaftung	lfd.	➔ Mitwirkung bei personalwirtschaftlichen Einzelmaßnahmen inkl. Auswahl der Auszubildenden im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens nach LPVG und LGG ➔ alle lfd. Arbeits-marktprojekte u. Kommunalstelle Frau und Beruf / Verwen

			<p>dungsnachweise / Fortentw. Berichtswesen/Controlling f. die Gleichstellungsstelle (vgl. Controllingbericht / Übersicht Budget zum Stand 31.10.01)</p>
	<p><input checked="" type="checkbox"/> Bearbeitung v. internen/externen Anfragen</p> <p>➔ Interne und externe Fachvertretung u. Lobbyarbeit</p> <p>➔ regionale und überregionale Gremienarbeit: LAG NRW, BAG, AG FB Region Siegen-Wittgenstein FB Städtetag NRW, Städtenetz Lahn-Sieg-Dill, Schwerpunkttreffen /Landesplenum Frau u. Beruf NRW, Regionale Akteure, Kommunalpolitik/Ratsfrauen, Arbeitsmarktakteure etc.</p>		<p>➔ Themen: Arbeitszeiten, Eingruppierung, Kinderbetreuung, Trennung / Scheidung, Gewalt, Sozialhilfe/Hilfen z. Arbeit, Leistungen SGB III, Mobbing, beruflicher Wiedereinstieg, Mutterschutz, Elternzeit, geschlechtergerechte Sprache, Berufswahlorientierung, Soziale Dienste etc</p> <p>➔ Verwaltungsführung, Rat, Ausschüsse, regionale Institutionen etc.; Information Ratsfrauen zu aktuellen Themen der Gleichstellungsstelle</p> <p>➔ Mitarbeit z.B. neue EU-Förderung, Gender Mainstreaming, IT-Qualifizierung für Frauen, Fachtagung Mobilisierung Sozialhilfeempf., Aufbau Controlling Frau u. Beruf, Frauenbelange Arbeitsmarkt</p> <p>✓ Broschüre "best-practice"-Beisp. Verwaltungsreform/Frauenförderung des MFJFG des Landes NRW (Beispiel: Reform FB-/Abteilungssekretariate)</p>

GB 1 / Gleichstellungsstelle

Anlage 2

Umsetzung LGG NRW / Frauenförderplan Stadtverwaltung Siegen –
„Knackpunkte“ in der Praxis aus Sicht der Gleichstellungsstelle im Zeitraum März 2001 - Februar 2002

Beispielhaft personalwirtschaftliche Verfahren, die relevant waren für Zielerreichung Frauenförderplans und/oder bei denen die gesetzlichen Vorgaben des LGG nicht umgesetzt wurden. Bei den Beispielen treffen zum Teil mehrere „Knackpunkte“ zu.

Fachliche Stellungnahme der Gleichstellungsstelle in den dargestellten Fällen: 10 x Stellungnahme nach § 18 LGG bzw § 19 LGG, 4 x Abhilfe; 6 x keine Abhilfe; davon 4 x Stellenbesetzung nach Entscheidung Verwaltungsführung.

„Knackpunkt“ - Verfahren nicht gem. FFP / LGG	FFP-Ziffer / LGG	fachliche Stellungnahme GB 1 / G	
		wird berücksichtigt / Verfahren gem FFP/LGG abgeschlossen	Wird nicht berücksichtigt / Verfahren nicht gem. FFP/LGG abgeschlossen
Stellenbesetzung ohne Ausschreibung	3.1		5 x 2 x offen
Berufsrückkehrerinnen: adäquater Einsatz in und nach Elternzeit	3.2	1 x	5 x 3 x offen
Nichtberücksichtigung von Kolleginnen bei Vergabe von höherwertigeren Stellen / unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen	3.1	2 x	1 x
Beteiligung Gleichstellungsstelle unzureichend, da bei Erörterung nach LPVG keine Information und Abstimmung zu neuen Sachverhalten	3.1 i.V. mit § 17, 18 LGG NRW	1 x	9 x
keine Ausschreibung in Teilzeit	3.2		1 x
Paritätische Besetzung von Projektgruppen	§ 12 LGG		1 x bekannt Anmerkung: es gibt diverse Projekt- und Arbeitsgruppen ohne Beteiligung von Frauen bzw. paritätische Besetzung, allerdings keine chronolog. Erfassung
keine externe Ausschreibung, in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Kostenargument, Rückgriff auf vorhandene externe männliche Bewerber	§ 8 LGG		1 x

Fazit:

Der Bereich „Ausschreibung in Teilzeit“, der im Berichtszeitraum 1 Jahr Landesgleichstellungsgesetz noch der größte Knackpunkt war, macht für die bisherige Laufzeit des Frauenförderplans, zumindest was die Aufnahme in die Stellenausschreibung angeht, so gut wie kein Umsetzungsproblem mehr. Allerdings lässt sich keine Aussage darüber treffen, inwieweit eine Besetzung mit Teilzeitkräften tatsächlich realisiert wurde, weil keine systematische Datenerhebung stattfindet. Eine qualifizierte und systematische Datenerfassung und -analyse ist Grundlage und somit unabdingbar und unverzichtbar für fundierte Aussagen, inwieweit die Ziele des Frauenförderplanes eingehalten werden.

Beispiel: Beförderungen/Höhergruppierungen im Rahmen des Stellenplanes

Daten und Aussagen dazu, inwieweit Einzelmaßnahmen die Ziele des Frauenförderplanes beeinflussen, positiv wie negativ, werden derzeit nicht erfasst.

Beispiel: Arbeitszeitänderungen – Vereinbarkeit Beruf und Familie

Daten und Aussagen wieviele Anträge auf Arbeitszeiterhöhung bzw. –reduzierung sind von Frauen und Männern gestellt worden, antragskonform realisiert worden bzw. noch in Arbeit sind, fehlen.

„Knackpunkte“ könnten auch beseitigt werden, wäre die Gleichstellungsstelle kontinuierlich und mit allen Informationen am Verfahren beteiligt. Leider ist die frühzeitige Beteiligung und vollständige Information zu personellen Einzelmaßnahmen einer der größten Knackpunkte.

Die Besetzung von Stellen ohne Ausschreibung, die für die Zielerreichung des Frauenförderplanes bedeutsam sind, hat steigende Tendenz (bei allen 7 Beispiel-Verfahren wurden Männer auf die Stellen versetzt bzw. eingestellt, 2 kommissarisch). 3 der Stellen sind Leitungs- oder Funktionsstellen, die für eine Strukturverbesserung der Frauenbeschäftigung geeignet waren.

Für den Bereich „Rückkehrerinnen“ besteht nach zunächst unterschiedlicher Rechtsauffassung nunmehr Einvernehmen zwischen FB 2, Gleichstellungsstelle und Personalrat zu den arbeitsrechtlichen Ansprüchen nach Rückkehr aus familiär bedingter Beurlaubung (s. gemeinsame Vorlage GB 1 / G und FB 2/2 „Erster Zwischenbericht zum Frauenförderplan der Stadtverwaltung Siegen“). Entscheidend dafür war u.a. die Stellungnahme des KAV – Kommunalen Arbeitgeberverbandes vom 17.08.2001: *„Ihre Vorgehensweise, vorübergehend freiwerdende Stellen (z.B. für die Inanspruchnahme der Elternzeit, des Sonderurlaubs oder der befristeten Reduzierung der Arbeitszeit) unbefristet nachzubeseetzen ist unserer Auffassung nach unzulässig.“*

Es geht darum, die seit Jahren klaren gesetzlichen Regelungen hier in die personalwirtschaftliche Praxis umzusetzen. Alle gesetzlichen Regelungen zielen darauf ab: Berufliche Nachteile wegen familiärer Beurlaubung und/oder Teilzeit dürfen nicht sein. Alle diese Arbeitsvertragsänderungen sind zu befristen, damit die arbeitsrechtlichen Ansprüche der Betroffenen aus dem Arbeitsvertrag genauso wie vorher erhalten bleiben.

Die jetzt abgestimmte befristete „pragmatische Vereinbarung“ soll Verbesserungen gegenüber der bisher geübten Praxis bringen.

VERWALTUNGSVORLAGE

Geschäftsbereich	1	Datum
Fachbereich	Gleichstellung von Frau und Mann	23.05.2002
Bearbeitet von:	Helga Dellori	

Beratungsfolge Ausschüsse – Rat ☒ öffentlich ☐ nicht öffentlich

Ausschuss für Soziales, Familien- u. Seniorenfragen	26.06.2002
Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung	04.07.2002
Haupt- und Finanzausschuss	11.09.2002
Rat	25.09.2002

Betreff:

Praxisbeispiel Umsetzung Gender Mainstream im Bereich kommunaler Beschäftigungsförderung - regionaler Arbeitsmarktpolitik mit EU- und Landesförderung
- Qualifizierung Verkäuferin in Teilzeit für Frauen im Sozialhilfebezug

Beschlussvorschlag:

Der Rat der Stadt Siegen nimmt die Berichterstattung zum Qualifizierungsprojekt für Frauen im Sozialhilfebezug - Verkäuferin in Teilzeit - zur Kenntnis. Die Kooperations- und Finanzierungsstruktur - Sozialhilfeträger - Arbeitsamt und EU-Förderung über das Regionalsekretariat für Beschäftigungs- und Qualifizierungsförderung der Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe, Gleichstellungsstelle und DAA Deutsche Angestellten Akademie wird aufgrund der gebündelten fachlichen und finanziellen Ressourcen begrüßt.

Die Weiterförderung des für arbeitslose Frauen sehr wichtigen sozialpädagogischen Dienstes zum beruflichen Wiedereinstieg und die Berichterstattung zur Arbeit in 2001 nimmt der Rat der Stadt zur Kenntnis.

Beide Maßnahmen sind praktische Bausteine zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im Bereich kommunaler Beschäftigungsförderung zur Förderung der Frauenerwerbsarbeit innerhalb der regionalen Arbeitsmarktpolitik .

Sachverhalt / Begründung:

Die aktuellen Beschlüsse des Verwaltungsvorstandes zum Bereich kommunaler Beschäftigungsförderung im April und Juli 2001 beinhalteten auch einen klaren Auftrag an die Gleichstellungsstelle die Arbeiten für zwei bereits begonnene Projekte fortzusetzen; um gezielt für Frauen, als größte Gruppe im Sozialhilfebezug, Qualifizierungskonzepte, möglichst mit Berufsabschluss zu entwickeln und vorhandene Beratungsstrukturen zu sichern.

Seit Jahren ist die gemeinsame Entwicklung von Qualifizierungskonzepten für Frauen mit unterschiedlichen Eingangsqualifikationen mit den verschiedenen regionalen Arbeitsmarktakteuren ein Arbeitsschwerpunkt der Gleichstellungsstelle und spezifische Aufgabe des Projektes Kommunalstelle Frau und Beruf.

Die Qualifizierung Verkäuferin in Teilzeit sollte sich ausschließlich an Frauen im Sozialhilfebezug aus der Stadt Siegen und dem Kreis Siegen-Wittgenstein richten. Dadurch war bereits in der Planungsphase, insbesondere wegen der gemeinsamen Finanzierung, eine enge Kooperation mit dem örtlichen Sozialhilfeträger und dem FB 5 der Stadt Siegen, der Arbeitsverwaltung und dem Regionalsekretariat für Beschäftigungs- und Qualifizierungsförderung der Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe sowie dem örtlichen Bildungsträger DAA Deutsche Angestellten-Akademie selbstverständlich gegeben.

2. Ausgangssituation:

Aus der aktuellen Sozialberichterstattung des Kreises Siegen-Wittgenstein geht hervor, dass der Anteil Frauen im Sozialhilfebezug trotz sinkender Sozialhilfezahlen insgesamt weiterhin bei 58,7 % liegt. Die Stadt Siegen liegt mit einem Anteil von 58,2 % geringfügig unter dem Durchschnittswert.

42 % der Sozialhilfebeziehenden sind getrennt lebend oder geschieden. Daraus wird deutlich, dass für Frauen Trennung/Scheidung eine Hauptursache für Sozialhilfebedürftigkeit ist. Die Auswirkungen für Frauen mit Kindern sind ungleich negativer, da Frauen in der Region Siegen-Wittgenstein überproportional ihre Berufstätigkeit und damit die eigenständige Existenzsicherung wegen der Kinderbetreuung aufgeben oder längere Zeit unterbrechen. Damit steigt im Falle von Trennung und Scheidung das Risiko des Sozialhilfebezugs; nach dem aktuellen Sozialbericht + 2,1 %.

Alleinerziehende sind kreisweit mit 17,3 % als Sozialhilfebeziehende vertreten, dies sind fast ausschließlich Frauen. In Ein-Eltern-Familien mit mehreren Kindern steigt das Armutsrisiko überproportional. Vielfach können Alleinerziehende wegen der unzureichenden oder nicht an den Arbeitsmarkterfordernissen angepassten Kinderbetreuungsangebote nur Teilzeit arbeiten, vielfach mit niedrigem Einkommen.

Diese Ausgangssituation macht vor dem Hintergrund des Gender Mainstreaming die strukturellen Benachteiligungen von Frauen aufgrund der Übernahme von Familienaufgaben und Kinderbetreuung deutlich.

Zum Ausgleich sollen, ganz im Sinne der Zielformulierungen des Amsterdamer Vertrages, die Mitgliedsstaaten Maßnahmen zum Ausgleich voran bringen, die dem Ziel der gesellschaftlichen Geschlechtergerechtigkeit dienen.

3. Konzeption:

Angesichts der regionalen Struktur mit ausgeprägter Beschäftigungsdomäne für Frauen im Handel, insbesondere auch mit einem hohen Anteil Teilzeitarbeitsplätzen und vergleichsweise konstantem Bedarf an ausgebildetem Fachpersonal erscheint die Umschulung zur Verkäuferin mit anerkanntem Berufsabschluss als Teilzeitangebot für die Zielgruppe sehr geeignet.

Bisherige Überlegungen, gezielt für Sozialhilfebeziehende Qualifizierungen anzubieten, scheiterten an der Finanzierungsproblematik.

Insofern ist die jetzt realisierte Kooperation verschiedener Träger und Finanzierungsquellen eine Lösung, die es ermöglicht, dass die Beteiligten jeweils die Leistungen einbringen, die der Kernaufgabe entsprechen. Es ist übereinstimmendes Interesse der beteiligten Arbeitsmarktakteure, fachliche und finanzielle Ressourcen in der Region zu bündeln, um gezielt für Frauen im Sozialhilfebezug eine Auswegperspektive zu eröffnen.

- ✓ Der Sozialhilfeträger stellt während der Qualifizierungszeit den Lebensunterhalt durch Fortzahlung der Hilfe zum Lebensunterhalt (HzL) nach BSHG sicher.
- ✓ Das Arbeitsamt finanziert die Maßnahmekosten sowie Fahrtkosten- und Kinderbetreuungszuschüsse nach SGB III / bzw. JOB-AQTIV-Gesetz.
- ✓ Das Regionalsekretariat für Beschäftigungs- und Qualifizierungsförderung der Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe finanziert die sozialpädagogische Begleitung und ein Qualifizierungsgeld für die Zeit der Umschulung aus dem regionalen Budget (Politikfeld E) aus Fördermitteln des ESF der Europäischen Union und des Landes NRW.
- ✓ Die Stadt Siegen leistet über die verfügbaren Personal- und Sachressourcen der Gleichstellungsstelle – im Rahmen des Schwerpunktes Frau und Beruf – die Vorarbeiten zur Projektentwicklung, Antragstellung, Teilnehmerinnenakquise und Einzelberatung, Umsetzung des Projektes, Projektmanagement, Mittelbewirtschaftung und Öffentlichkeitsarbeit.

Die Arbeitsgruppe Arbeit statt Sozialhilfe des Kreises Siegen-Wittgenstein und die Abt. 5/1 Allgemeine Sozialhilfe stellten Daten potenzieller Interessentinnen zur Verfügung und sind an der Teilnehmerinnenauswahl beteiligt.

- ✓ Die DAA Deutsche Angestellten-Akademie ist für die Fachvermittlung der Lehrgangsinhalte zuständig. Die Konkretisierung erfolgt über eine Kooperationsvereinbarung, die die fachlichen und organisatorischen Zuständigkeiten regelt.

4. Orientierungskurse und Umschulung in Teilzeit:

Erstmals wird in der Region eine Umschulung zur Verkäuferin mit anerkanntem IHK-Abschluss in Teilzeit angeboten. Dies erfordert eine vergleichsweise lange Lehrgangsdauer von 22 Monaten.

Für die Klärung von Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Motivation und erfolgreiche Teilnahme ohne größere Abbruchquoten sind vorgeschaltete Orientierungskurse sinnvoll.

Deshalb finden zwei Orientierungskurse mit je 40 Lehrgangsstunden für insgesamt 48 Teilnehmerinnen statt. Für die ab 02.09.2002 startende Umschulung mit 1.828 Stunden, davon 25 % betriebliche Praxis, stehen 24 Plätze zur Verfügung. Die Lehrgangszeiten sind jeweils Mo – Fr von 8.15 – 11.30 Uhr.

Gesamtlaufzeit 24.06.2002 – 30.06.2004.

Orientierungskurse: 24.06. – 05.07.2002 und 08.07. – 19.07.2002.

Umschulung: 02.09.2002 bis 30.06.2004 (22 Monate).

5. Rahmenbedingungen:**5.1 Sozialpädagogische Begleitung**

Aus der Erfahrung verschiedener Qualifizierungsprojekte ist die Notwendigkeit und der nachweisliche Zusammenhang von pädagogischer Begleitung und erfolgreicher Teilnahme der Zielgruppe Frauen mit Kindern sehr deutlich.

Auch für die geplante Qualifizierung zur Verkäuferin benötigen die Teilnehmerinnen große Motivation, ein erhebliches Maß an Lernkompetenzen und Selbstbewusstsein, damit sie sich den realen Schritt aus der Sozialhilfe in den ersten Arbeitsmarkt sicher zutrauen.

Hinzu kommen die alltagspraktischen organisatorischen Probleme im Hinblick auf Kinderbetreuung, Erkrankung von Kindern, Ferienbetreuung, Umorganisation des gesamten familiären Ablaufs und der Arbeitsteilung für den Haushalt, sofern es eine solche gibt.

Diese Rahmenbedingungen haben Männer zeitgleich mit der Teilnahme an einer Qualifizierung in der Regel nicht. Insofern ist die Bereitstellung einer pädagogischen Fachkraft ein klassischer Baustein im Sinne des Gender-Mainstreaming. Mit diesem Instrumentarium, genauso wie mit dem des Kinderbetreuungszuschusses kann ein Beitrag geleistet werden, um strukturelle Ungleichgewichte beim Zugang von Frauen zu Qualifizierungen abzubauen. Gleichzeitig ist dies eine wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche Teilnahme von Frauen, eine niedrige Abbruchquote und eine erfolgreiche Praktikumsphase.

5.2 Begründung zur Ausstattung der Maßnahme mit Qualifizierungsgeld:

Das Qualifizierungsgeld soll Mehraufwendungen, die durch die Teilnahme an der Umschulung entstehen ausgleichen. Dies gilt insbesondere für Fahrtkosten und Unterrichtsmaterialien, PC-Ausstattung und sonstige Aufwendungen, die durch die Teilnahme an der Qualifizierung entstehen.

Hier ist die Lebenssituation von Frauen, insbesondere der Zielgruppe – Frauen im Sozialhilfebezug - unter Gender-Aspekten zu berücksichtigen. Wenn Frauen nach familienbedingter Berufsunterbrechung an einer längeren Qualifizierung teilnehmen und diese Teilnahme zusätzlich zu den organisatorischen und psychischen Belastungen auch noch das Familienbudget belastet, stellt dies ein spezifisches Hemmnis bei der Verbesserung der Erwerbschancen von Frauen und deren gleichberechtigter Partizipation an den regionalen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung dar.

Dies gilt insbesondere für Frauen im Sozialhilfebezug, die mit der Hilfe zum Lebensunterhalt lediglich die Grundversorgung abdecken können und für zusätzliche Aufwendungen keine finanziellen Ressourcen haben.

Besonders für Frauen mit Kindern, die nach längerer Berufspause die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zusätzlich die Lernsituation neu organisieren und bewältigen müssen, ist professionelle Unterstützung erforderlich.

Insgesamt wird der Förderung der Motivation sowie der Erweiterung von Lernkompetenzen und der Förderung des Selbstbewusstseins erhebliche Bedeutung zukommen, damit die Teilnehmerinnen sich den realen Schritt in den ersten Arbeitsmarkt zutrauen. Aus Sicht der Arbeitsverwaltung besteht das Erfordernis, die Teilnehmerinnen frühzeitig auf die Anforderungen im Handel bezüglich flexibler Arbeitszeiten vorzubereiten, um den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt so gut wie möglich vorzubereiten.

Dies erfordert eine gute Organisation der alltagspraktischen Probleme im Hinblick auf Kinderbetreuung, Erkrankung von Kindern, Ferienbetreuung, Umorganisation des gesamten familiären Ablaufs.

5.3 Kinderbetreuung

Immer noch steht und fällt die Berufstätigkeit von Frauen mit einem wohnortnahen, verlässlichen und finanzierbaren Kinderbetreuungsangebot. Dies gilt insbesondere für alleinerziehende Frauen. Wegen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie arbeiten überwiegend Frauen in Teilzeit. Dies führt vielfach dazu, dass trotz Erwerbstätigkeit kein existenzsicherndes Einkommen erzielt werden kann, da insbesondere in den traditionellen Frauendomänen Handel und Dienstleistungen, die Einkommen insgesamt erheblich niedriger sind als im Handwerk und in der Industrie. Demgegenüber stehen ungünstige Arbeitszeiten z.B. am Wochenende und an langen Dienstleistungsabenden. Dafür gibt es in der Stadt Siegen aber auch im Kreisgebiet keine institutionellen Kinderbetreuungsangebote. Frauen, die in diesen Bereichen arbeiten oder eine Arbeit aufnehmen wollen, sind entweder auf familiäre und / oder freundschaftlich- nachbarschaftliche Unterstützung für die Kinderbetreuung angewiesen oder auf eine Tagesmutter. Diese Form der Kinderbetreuung ist für Frauen mit niedrigen Einkommen nur realisierbar, wenn Anspruch auf wirtschaftliche Jugendhilfe nach KJHG besteht; eine private Finanzierung ist meistens ausgeschlossen.

Finanzierungsmöglichkeiten nach BSHG werden derzeit mit dem Sozialhilfeträger ausgelotet. Für die Zeit der Umschulung stehen bei Bedarf Zuschüsse der Arbeitsverwaltung nach den neuen Bestimmungen des Job-Aktiv-Gesetzes zur Verfügung.

Die Service-Stelle-Kinderbetreuung leistet bereits jetzt im Vorfeld wesentliche Unterstützung in Form von Beratung und konkreten Schritten zur Lösung von anstehenden Engpässen für die Kinderbetreuung der Teilnehmerinnen.

Die 48 Teilnehmerinnen der Orientierungskurse zur Vorbereitung auf die Umschulung zur Verkäuferin in Teilzeit haben 74 Kinder zu betreuen, davon jeweils rund ein Drittel bis 6 Jahre, bis 12 Jahre und über 12 Jahre.

6. Projektvolumen – Finanzierung:

Institution	Leistung	Grundlage	Summe / %-Anteil
Sozialhilfeträger	Lebensunterhalt:	BSHG	338.679 € 53 %
Arbeitsamt	Maßnahmekosten Fahrtk./Orientierungsk. Kibe-zuschüsse	SGB III JOB-AQTIV- Gesetz	146.834 € 23 %
Regionalsekretariat Landes-/EU-Förd.	Personalkosten für Soz.päd. Begleitung Qualifizierungsgeld Während Umschulung	Regionales Budget EU-Förderphase 2000-2002	153.602 € 24 %
Stadt Siegen Gleichstellungsstelle	Eigenanteil: Projektvorbereitung, Finanzierung, Antrag und Umsetzung Teiln.-Akquise, Einzelberatung, Projektmanagement Mittelbewirtschaftung Öffentlichkeitsarbeit	§ 5 GO NRW i.V. mit § 4 Hauptsatzung Arbeitsschwer- Punkt Frau und Beruf	Gegenwert nicht beziffert. Finanzierung aus Personal- und Sach- ressourcen der lfd. bewil- ligten Haushaltsmitteln UA 1.025
Abt. 5/1 Allgemeine Sozialhilfe	Daten Interessentinnen TN-Auswahl	BSHG §§ 18-20	Personalressource aus lfd. bewilligten Haushaltsmitteln
Kreis Si-Wi AG Arbeit statt Sozialhilfe	Daten Interessentinnen TN-Auswahl	BSHG §§ 18-20	Personalressource aus Lfd. bewilligten Haushalts- mitteln
Kalkuliertes Projektvolumen			639.115 € 100 %

7. Sachstand zur Umsetzung des Qualifizierungsprojektes:

Der Projektantrag der Stadt Siegen, Gleichstellungsstelle, beim Regionalsekretariat für Beschäftigungs- und Qualifizierungsförderung der Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe erhielt in der Sitzung des Beirates des Regionalsekretariates, am 12.04.2002, die Zustimmung, d. h. den Regionalen Konsens.

Auf dieser Grundlage wurde die Bewilligung der EU-/Landesförderung beim zuständigen Versorgungsamt Köln beantragt. Die Zuwendungsbescheide für die Orientierungsmaßnahmen liegen mit Datum vom 07.05.02 vor. Der Zuwendungsbescheid für die Umschulung wird in Kürze erwartet.

Vorausgegangen waren ausführliche Abstimmungsgespräche mit allen beteiligten Arbeitsmarktakteuren, um insbesondere die Finanzierungskonzeption BSHG / SGB III und EU-Förderung zu realisieren. Im Gesprächstermin am 19.02.02 wurde Einvernehmen zur inhaltlichen und finanziellen Konzeption des Projektes im Vorfeld mit allen Beteiligten erzielt; als Voraussetzung für den Projektantrag. Parallel wurden während des Antragsverfahrens bereits alle Vorarbeiten erledigt, um direkt im Anschluss an die Beiratsentscheidung die Interessentinnen zu Infoveranstaltung und Einzelberatung einladen zu können.

7.1 Teilnehmerinnen-Akquise:

Aufgrund der Empfehlungen der Arbeitsgruppe Arbeit statt Sozialhilfe des Kreises Siegen-Wittgenstein und der Abt. 5/1 Allgemeine Sozialhilfe der Stadt Siegen wurden 140 Frauen im Sozialhilfebezug als potenzielle Interessentinnen am 12.04.02 angeschrieben und zu einer Informationsveranstaltung und anschließenden Einzelberatung, am 18.04.02 eingeladen.

Angesichts der knappen Frist war einkalkuliert, dass ggf. eine zweite Informationsveranstaltung erforderlich sein würde.

Vor dem ersten Info-Termin meldeten sich allein 45 Frauen telefonisch bei der Gleichstellungsstelle und nannten ihre aktuelle Lebenssituation und die Gründe für die Nichtteilnahme.

Von diesen 45 Frauen waren 18 bereits ausgebildete Verkäuferinnen, 23 in Arbeit, teils jedoch nicht mit existenzsicherndem Einkommen, so dass weiter Anspruch auf Wohngeld bzw. ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt besteht.

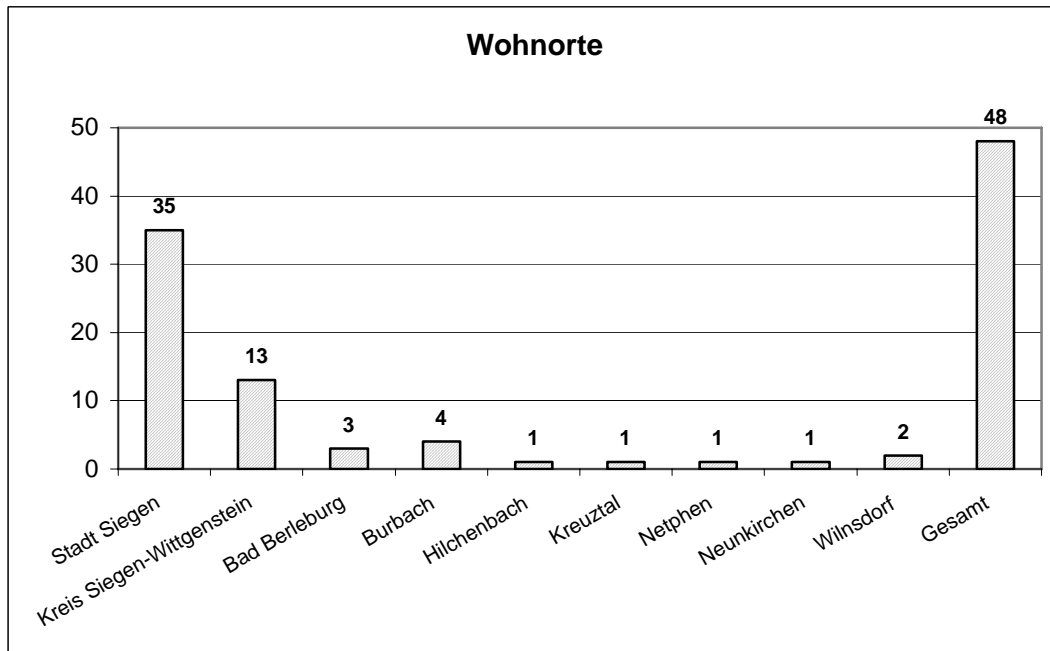
Zur ersten Info-Veranstaltung am 18.04.02 wurden 139 Frauen angeschrieben, 45 waren anwesend, 48 nahmen nicht teil mit Angabe von Gründen, 46 Frauen reagierten nicht.

Zur zweiten Info-Veranstaltung am 07.05.02 wurden 114 Frauen angeschrieben (incl. der 46, die auf die erste Einladung nicht geantwortet hatten), 32 waren anwesend, 27 nahmen nicht teil mit Angabe von Gründen, 55 Frauen reagierten nicht.

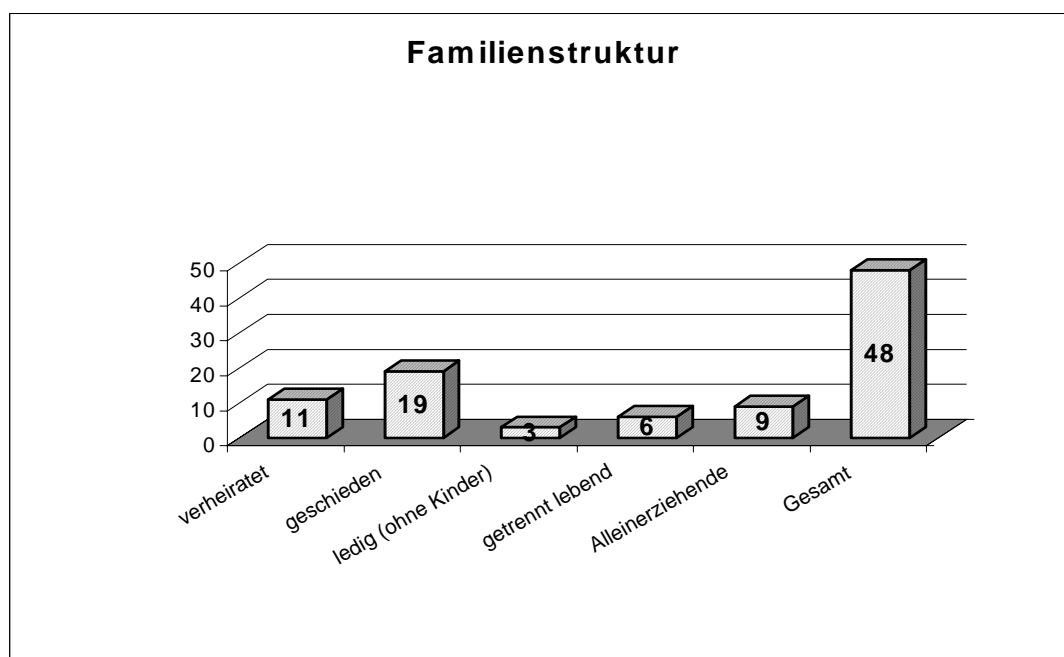
Nach einem abgestimmten Kriterienraster erfolgte die Auswahl der Teilnehmerinnen für die beiden Orientierungskurse, einschließlich einer Nachrückliste. Es bestand Einvernehmen aller Beteiligten, der Eigenmotivation zur Teilnahme einen besonderen Stellenwert einzuräumen, da dies erfahrungsgemäß die erfolgreiche Teilnahme fördert und die Abbruchquote gering gestaltet. Evtl. erforderliche Sanktionen im Rahmen des BSHG wegen fehlender Mitwirkung werden nach individueller Beurteilung des Sachverhaltes vom Sozialhilfeträger entschieden.

7.2 Statistische Auswertungen:

Von 48 Teilnehmerinnen der für die Orientierungskurse ausgewählten Teilnehmerinnen kommen 35 aus der Stadt Siegen (73 %), 13 aus dem Kreis Siegen-Wittgenstein (27 %); davon 3 aus Bad Berleburg, 4 aus Burbach, 1 aus Hilchenbach, 1 aus Kreuztal, 1 aus Netphen, 1 aus Neunkirchen, 1 aus Netphen und 2 aus Wilnsdorf.



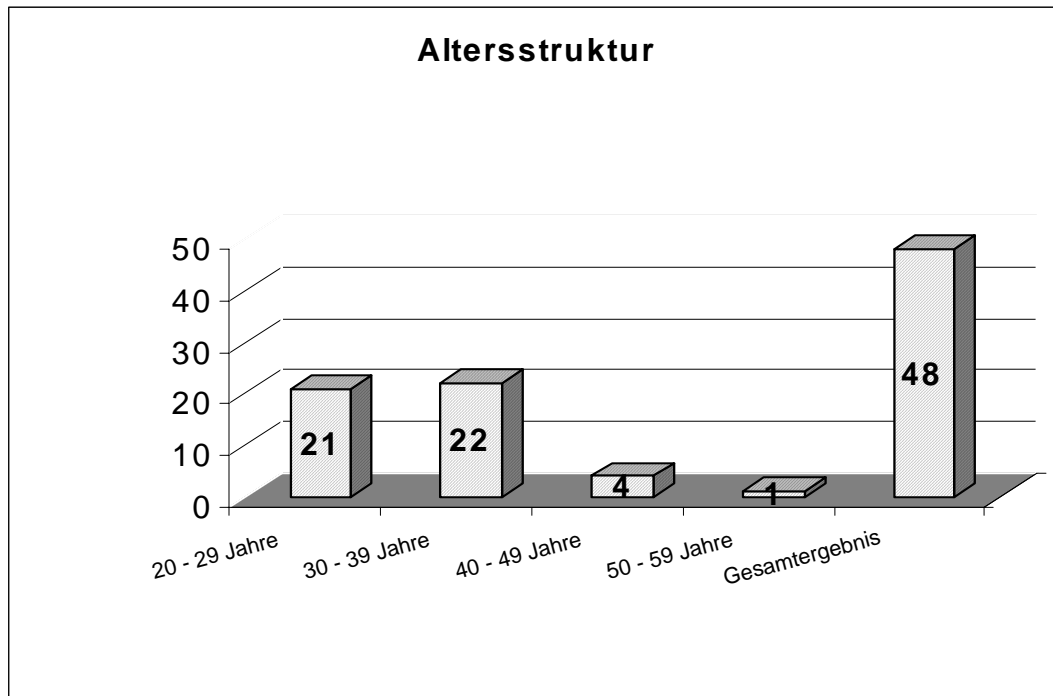
34 Frauen sind alleinerziehend, getrennt lebend, geschieden.



Das Durchschnittsalter der Teilnehmerinnen ist 30 Jahre.

Von 48 Teilnehmerinnen sind im Alter:

- von 20 bis 29 Jahren - 21 Frauen
- von 30 bis 39 Jahren - 22 Frauen
- von 40 bis 49 Jahren - 4 Frauen
- über 50 Jahre - 1 Frau

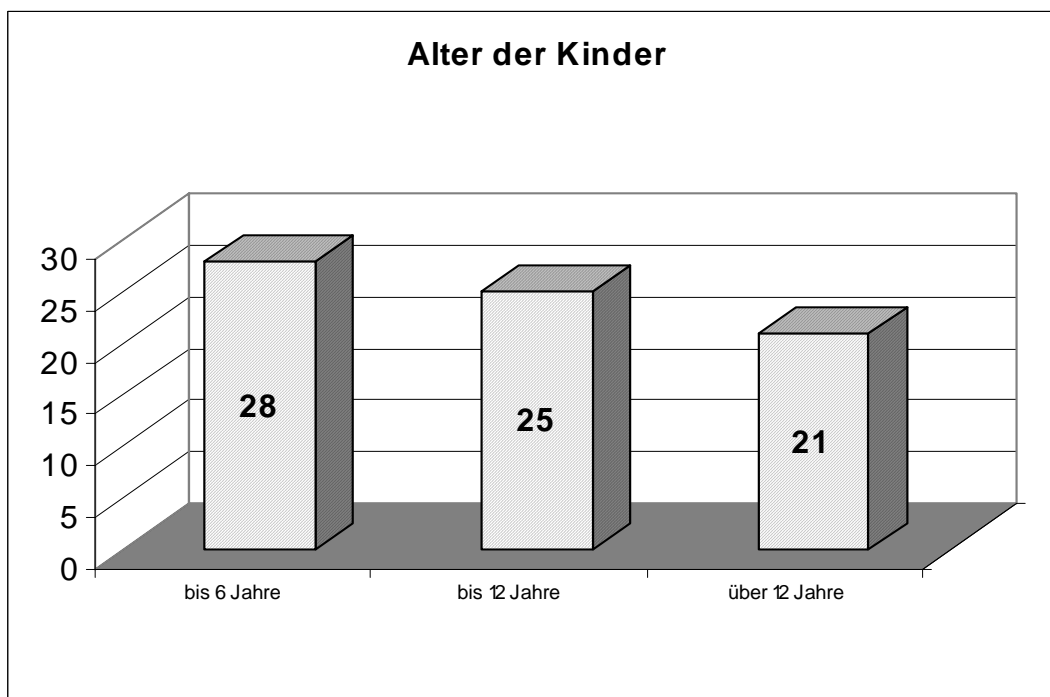


Alle Frauen zusammen haben 74 Kinder zu betreuen, davon

28 Kinder bis 6 Jahre

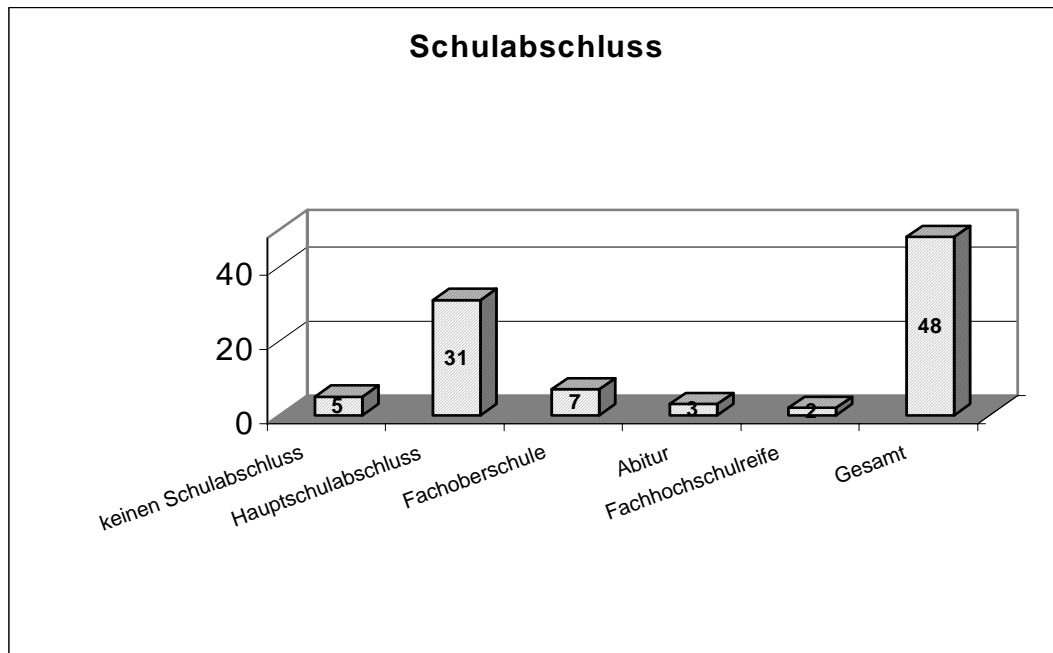
25 Kinder bis 12 Jahre

21 Kinder über 12 Jahre

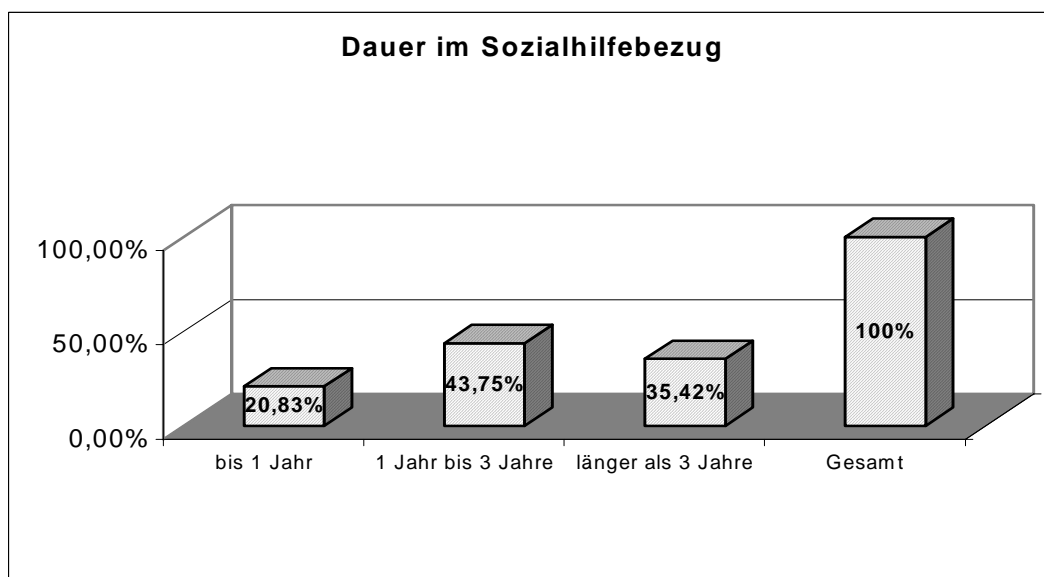


43 Frauen haben einen Schulabschluss, davon haben:
 31 Hauptschulabschluss, 7 Fachoberschulreife, 3 Abitur und 2 Fachhochschulreife
 5 Frauen haben keinen Schulabschluss

12 Frauen haben eine abgeschlossene Berufsausbildung
 36 Frauen haben keine abgeschlossene Berufsausbildung



21 % der Teilnehmerinnen sind bis 1 Jahr im Sozialhilfebezug
 44 % der Teilnehmerinnen sind bis 3 Jahre im Sozialhilfebezug
 35 % der Teilnehmerinnen sind länger als 3 Jahre im Sozialhilfebezug



Die 18 Frauen im Sozialhilfebezug, die bereits eine abgeschlossene Ausbildung als Verkäuferin haben, wurden erneut angeschrieben und auf eine Info-Veranstaltung und Trainingsmaßnahme des Arbeitsamtes und der DAA Deutschen Angestellten-Akademie für Verkäuferinnen aufmerksam gemacht.

Für Interessentinnen, die in diese Qualifizierung – Verkäuferin in Teilzeit - nicht einbezogen werden können, sollen andere abgestimmte Auswegkonzepte erarbeitet werden. Dies erfordert weitere ausführliche Individualberatung. Dazu gibt es derzeit bei der Stadt Siegen keine ausreichende Personalressource.

Die mit EU-Förderung über das Arbeitsamt bestehende Teilzeitstelle - sozialpädagogischer Dienst zum beruflichen Wiedereinstieg für Frauen – bei der Gleichstellungsstelle ist bis zum 31.12.2002 befristet. Die seinerzeit vorgeschlagene Einbindung in das Konzept kommunaler Beschäftigungsförderung bei der Stadt Siegen wurde bislang nicht realisiert. Aus dem aktuellen Bericht für das Jahr 2001 geht hervor, dass von den 157 Frauen, die diese Beratung in Anspruch genommen haben, 15 % Sozialhilfe beziehen.

Bei fiskalischer Betrachtung der rund 2.350 € Personalkosten pro Monat für diese Teilzeitstelle wäre bereits angesichts einer kalkulatorisch üblich angenommenen Summe von 614 € pro Sozialhilfebeziehenden eine lohnende Investition für die Stadt Siegen gegeben, wenn es gelingt eine 4 Monate dauernde Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt zu realisieren anstelle des Sozialhilfebezugs.

Der Bericht für das abgelaufene Jahr 2001 weist aus, dass 11 % der Ratsuchenden ein sozialversichertes Arbeitsverhältnis aufgenommen haben und weitere 34 % im Berichtszeitraum eine Qualifizierung begonnen haben.

Finanzielle Auswirkungen

☒ ja

☐ nein

Gesamtkosten der Maßnahme	jährliche Folgekosten	Finanzierung Eigenanteil	Finanzierung objekt bezogene Einnahmen	Abstimmung mit dem Kämmerer
				<input type="checkbox"/> ist erfolgt <input checked="" type="checkbox"/> ist nicht erforderlich, da Haushaltsmittel im Haushaltsjahr zur Verfügung stehen

Veranschlagung

<input type="checkbox"/> im VermH	<input type="checkbox"/> im VerwH	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja, mit	Haushaltsstelle UA 025
-----------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	----------------------------------	---------------------------

Ulf Stötzel

Anlagen: 1

VERWALTUNGSVORLAGE

Geschäftsbereich	I	Datum
Fachbereich	2 / Personal und Organisation	17.06.2002
Bearbeitet von:	Ulrich Bernshausen, Susanne Born, Helga Dellori, Dameria Ehling	

Beratungsfolge Ausschüsse – Rat

☒ öffentlich

☐ nicht öffentlich

Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung	04.07.2002
--	-------------------

Betreff:

**Erster Zwischenbericht zum Frauenförderplan der Stadtverwaltung Siegen
(Stand: Februar 2002)**

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung nimmt den ersten Zwischenbericht zum Frauenförderplan der Stadtverwaltung Siegen zustimmend zur Kenntnis.

Sachverhalt / Begründung:

Der Rat der Stadt Siegen hat in seiner Sitzung am 28.02.2001 den ersten Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Siegen auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) beschlossen und die Verwaltung beauftragt, die aufgelisteten und beschriebenen Maßnahmen umzusetzen. Zugleich ist seitens der Verwaltung zugesagt worden, jährlich über die Zielerreichung im Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung zu berichten. Die Berichterstattung über die Gesamtlaufzeit erfolgt zugleich mit der Vorlage eines neuen Frauenförderplanes im Rat der Stadt.

Nach einem Jahr Bilanz zu ziehen, fällt naturgemäß nicht leicht. Für einen Teil der beschlossenen Maßnahmen ist die Umsetzung in Arbeit, andere sind noch nicht begonnen worden. Einige Maßnahmen konnten im ersten Jahr umgesetzt werden.

Dieser Vorlage ist als Anlage 1 ein Berichtsraster mit „Ampelsymbolen“ beigefügt, das die Gleichstellungsstelle entwickelt hat, um einen schnellen Überblick zu ermöglichen, welchen Umsetzungsstand die einzelnen Maßnahmen haben. Der aktuelle Stand der Maßnahme bzw. die Zielerreichung wird in Stichworten erläutert und mit dem „Ampelsymbol“ auf einen Blick sichtbar gemacht:

Die Ampel steht auf ROT, wenn mit einer Maßnahme noch nicht begonnen oder die Chance zur Umsetzung nicht genutzt wurde. Sie steht auf GELB, wenn eine Bearbeitung zur Zeit erfolgt und auf GRÜN, wenn eine Maßnahme entsprechend der Zielsetzung des Frauenförderplanes abgeschlossen ist. Mit einem Verweis auf die Fundstelle im Frauenförderplan 2001 wird zusätzlich die Möglichkeit eröffnet, eine ausführlichere Information zur angesprochenen Thematik zu erhalten.

Mehr als die Hälfte der Ampeln stehen auf GELB. Dies signalisiert Bewegung. An der Umsetzung von Maßnahmen wird gearbeitet. Dabei werden Zielvorgaben, z.B. die Beschäftigtenquote im gewerblichen Bereich deutlich zu erhöhen, über die Laufzeit des ersten Frauenförderplanes hinausgehen, was unter anderem mit der Altersstruktur im Zusammenhang steht.

Einige Ampeln leuchten ROT. Wenn Haushaltskonsolidierung und Frauenförderung aufeinandertreffen hat in der jetzigen Situation die Frauenförderung einen schweren Stand. Ein Beispiel hierfür ist, dass die nach § 8 LGG vorgesehene externe Ausschreibung von Stellen zumeist aus haushaltsrechtlichen Gründen nicht erfolgt.

Die Einrichtung einer Wiederbesetzungssperre wirkt sich ebenfalls kontraproduktiv auf die Frauenförderung aus. So hat die Gleichstellungsstelle am 31.01.2001 zur Vorlage zum Personalkostenkonsolidierungskonzept 2001 festgestellt: „Auch ist die nachteilige Wirkung auf Fachbereiche mit derzeit hohem Frauenanteil nicht zu unterschätzen. Sie kommen wegen des besseren Anteils an Frauenbeschäftigung logischerweise häufiger in die Lage, dass ein Arbeitsplatz durch familienbedingte Beurlaubung frei wird, der dann wegen der Haushalts- und Personalkostenkonsolidierung auf den Prüfstand kommt.“

Dass nur wenige Ampeln auf GRÜN geschaltet sind, hat verschiedene Gründe. Veränderungen bisheriger Verfahren erfordern vielfach Verhandlungen bis die Akzeptanz aller Beteiligten erreicht ist. Andere Prioritäten durch das „Tagesgeschäft“, „alte Gewohnheiten“ aber auch begrenzte personelle Ressourcen beeinflussen den Umsetzungsstand.

Hingewiesen werden soll an dieser Stelle nochmals darauf, dass die Prognosezahlen für das Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewusst vorsichtig ermittelt wurden. Nur diejenigen wurden in die Prognose aufgenommen, die mit Vollendung des 65. Lebensjahres ausscheiden bzw. die Personen, von denen ein Ausscheiden, z.B. durch die Inanspruchnahme von Altersteilzeit, bekannt war. Das einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unvorhersehbar früher aufhören, z.B. wegen Kündigung oder Erwerbsunfähigkeit, konnte nicht in die Prognose einfließen, weil nicht vorhersehbar war, wann und in welchem Bereich diese stattfinden. Ebenso sei auf die Schwierigkeiten der Datenerfassung hingewiesen. Um die absoluten Zahlen, z.B. von Arbeitszeitveränderungen, qualitativ gewichten zu können, muss im Prinzip jeder Einzelfall nach verschiedenen Kriterien erfasst und bewertet werden. Eine weitere Optimierung der Datenerfassung wird vom Fachbereich 2 angestrebt.

Die aus gegebenen Anlässen erforderliche Veränderung der personalwirtschaftlichen Praxis bei Rückkehr aus familienbedingter Berufsunterbrechung steht, wenn auch mit einer langen Anlaufzeit, jetzt an. Für die zunächst unterschiedliche Sichtweise der Rechtslage und der daraus resultierenden arbeitsrechtlichen Ansprüche der Betroffenen (bisher ausschließlich Frauen) besteht nunmehr Einvernehmen zwischen Personalverwaltung, Gleichstellungsstelle und Personalrat.

Es geht darum, dass bei familiär bedingter zeitweiser Berufsunterbrechung oder Arbeitszeitreduzierung keine beruflichen Nachteile entstehen dürfen. Solche Veränderungen sind zu befristen. Es besteht bei Rückkehr ein Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz mit gleicher Vergütungsgruppe. Zwischenzeitlich besteht auch Einvernehmen, dass das Volumen der Wochenarbeitszeit keinen Einfluss auf diesen arbeitsrechtlichen Anspruch hat.

Aus der bisherigen Rechtsauffassung resultierte, dass Kolleginnen, die in Teilzeit zurückkehrten, zum Teil auf einem Arbeitsplatz eingesetzt wurden, der nicht ihrer bisherigen Eingruppierung entsprach. Folge war die niedrigere Eingruppierung dieser Kolleginnen, was in einem unbefristeten Änderungs-Arbeitsvertrag festgeschrieben wurde.

Damit eine zeitweise familienbedingte Berufsunterbrechung künftig nicht mehr zu Nachteilen führt, wurde eine neue pragmatische Verfahrensweise einvernehmlich zwischen Personalverwaltung, Gleichstellungsstelle und Personalrat befristet für die Laufzeit des Frauenförderplanes verabredet, um Verbesserungen gegenüber der bisherigen Praxis zu erreichen.

Zentrales personalwirtschaftliches Problem dabei ist die Frage, sollen solche befristet frei werdenden Stellen oder Arbeitszeitkontingente unbefristet oder nur befristet besetzt werden. Der KAV (Kommunale Arbeitgeberverband) rät eindeutig generell zur Befristung. Die aktuelle Wiederbesetzungssperre als auch die Haushaltslage sprechen ebenso dafür, da insbesondere Stellen mit Wertigkeit V c / V b BAT und höher nicht so zahlreich sind und damit die adäquate Rückkehr gefährden.

Dennoch erfolgte, wegen der allseitig erforderlichen Akzeptanz, eine andere Vereinbarung, die eine unbefristete Besetzung solcher vorübergehend frei werdender Stellen vorsieht, wenn dies länger als 1 Jahr der Fall ist; Ausnahmen bilden Funktionsstellen, für die die Befristung 3 Jahre gelten soll, analog zur gesetzlichen Elternzeit.

Diese Verabredung erscheint in der aktuellen „Insider“-Ausgabe und ist als Anlage 2 zu dieser Vorlage beigelegt und gilt befristet für die Laufzeit des Frauenförderplanes.

Finanzielle Auswirkungen

☐ ja☒ nein

Gesamtkosten der Maßnahme	jährliche Folgekosten	Finanzierung Eigenanteil	Finanzierung objekt bezogene Einnahmen	Abstimmung mit dem Kämmerer
				<input type="checkbox"/> ist erfolgt <input type="checkbox"/> ist nicht erforderlich, da Haushaltsmit- tel im Haus- haltsjahr zur Verfügung stehen

Veranschlagung

<input type="checkbox"/> im VermH	<input type="checkbox"/> im VerwH	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja, mit	Haushaltsstelle
-----------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	----------------------------------	-----------------

I. A.

Wolf-Rüdiger Lehmann

Anlagen: 2

VERWALTUNGSVORLAGE

Geschäftsbereich 1
Fachbereich Service
Bearbeitet von: Herrn Xandry

Datum
28.05.2002

Beratungsfolge Ausschüsse – Rat

☒ öffentlich

☐ nicht öffentlich

Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung	04.07.2002
Haupt- und Finanzausschuss	11.09.2002

Betreff:

Zwischenbericht über den Stand der Umsetzungsmaßnahmen im Bereich der Gebäudereinigung
Entscheidung bezüglich der Fremdvergabe von Reinigungsarbeiten bei kleineren Objekten
Bericht über Sparmaßnahmen im Fachbereich 2, Abteilung 2/1 Service

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung und der Haupt- und Finanzausschuss nehmen von den Berichten zum Stand der Umsetzungsmaßnahmen im Bereich der Gebäudereinigung sowie zu den im Fachbereich 2/1 weiterhin getroffenen Sparmaßnahmen Kenntnis.

Bezüglich der Vergabe von Reinigungsarbeiten an Firmen bei kleineren Objekten stimmt der Haupt- und Finanzausschuss, unter den genannten Bedingungen, dem Vorschlag der Verwaltung zu, auf die Forderung von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen zu verzichten.

Sachverhalt / Begründung:

I. Ausgangslage:

Nach dem Beschluss des Haupt- und Finanzausschusses vom 19.01.1994 sind folgende Maßnahmen zur Kostenreduzierung im Bereich der Gebäudereinigung durchzuführen, die innerhalb eines Zeitraumes von fünf Jahren zu einer Ersparnis von

1.553.898 € (= 3.043.000 DM)

führen sollten:

- Umstellung der bisher täglich durchgeführten Gebäudereinigung auf das Intervallreinigungsverfahren im Bereich der Eigenreinigung.
- Umstellung der bisher täglich durchgeführten Gebäudereinigung auf das Intervallreinigungsverfahren im Bereich der Fremdreinigung.
- Erhöhung der stündlichen Reinigungsleistung.
- Erhöhung des Fremdvergabeanteiles an Schulen und Turnhallen.
- Schaffung von Rahmenbedingungen für die Umsetzung der v.g. Maßnahmen.
- Prüfung der übrigen Reinigungsobjekte (außer Verwaltungsgebäuden), ob eine Fremdvergabe wirtschaftlicher ist.

Bezüglich der Umsetzung des Intervallreinigungsverfahrens ist festzustellen, dass im Bereich der **Fremdreinigung die Umsetzung zu 100 %** erfolgt ist. Im Bereich der **Eigenreinigung ist mittlerweile eine Umsetzungsquote von über 98 % zu verzeichnen.**

Durch Abschluss der Dienstvereinbarung „Gebäudereinigung“ am 01.12.1994 konnte zudem eine Erhöhung der Reinigungsleistung pro Stunde sowie entsprechende Rahmenbedingungen abgeschlossen werden. Wie bereits berichtet wurde, ist in diesem Zusammenhang zunächst auf die weitere Privatisierung von Objekten bis zum 31.12.1999 verzichtet worden.

Die bisher durchgeführten und bzw. bis zum 15.04.2002 eingeleiteten Maßnahmen haben zu einer Kostenreduzierung im Reinigungsbereich in Höhe von insgesamt

2.308.714 € (= 4.515.453 DM)

geführt. Es ist festzustellen, dass somit gegenüber der ursprünglichen Kalkulation aus 1994 über **752.853 € (= 1.472.453 DM)** mehr eingespart worden sind.

Den bisher erzielten Einsparungen sind folgende Maßnahmen zuzuordnen:

- | | |
|---|-------------|
| <ul style="list-style-type: none"> - Umsetzung des Intervallreinigungsverfahrens
im Bereich der Eigenreinigung sowie Erhöhung
der Reinigungsleistung | 1.221.987 € |
| <ul style="list-style-type: none"> - Umsetzung des Intervallreinigungsverfahrens
und Neuvergabe im Bereich der Fremdreinigung | 554.751 € |
| <ul style="list-style-type: none"> - Neuvergabe der Fensterreinigung | 79.250 € |
| <ul style="list-style-type: none"> - Organisationsuntersuchungen/sonstige Maßnahmen des FB 2/1 | 156.966 € |

- Privatisierungsmaßnahmen, insbesondere ab
01.01.2000 295.526 €

Die seit 1994 umgesetzten Einzelmaßnahmen sind in der **Anlage 1** aufgeführt.

II. Kostenrechnung

Mit den Zwischenberichten vom 24.07.1997, 28.09.1998 sowie vom 27.01.2000 hatte ich dargestellt, dass zum 01.01.1996 für den Bereich der Gebäudereinigung die Kostenrechnung eingeführt worden ist. Hierdurch ist es nunmehr möglich, die tatsächlichen Kosten, die für die Reinigung der städtischen Objekte entstehen, zu ermitteln.

Die Kostenentwicklung der Jahre 1997 bis 2001 für die Gebäudereinigung insgesamt entnehmen Sie bitte aus der beigefügten **Anlage 2**.

Im Jahr 2001 betrugen die Gesamtkosten für die Unterhaltsreinigung **3.414.199 €** (= 6.677.438 DM), so dass gegenüber dem Rechnungsjahr 1996 eine Kostenreduzierung in Höhe von 184.175 € (= 361.273 DM) zu verzeichnen ist.

Zu berücksichtigen ist, dass bereits vor Einführung der Kostenrechnung in den Jahren 1994/1995 erhebliche Kosteneinsparungen erzielt werden konnten. Im genannten Zeitraum wurden bereits im Bereich Personalkosten 771.305 € und im Sachkostenbereich 659.167 €, insgesamt somit 1.430.472 € (= 2.801.293 DM), eingespart. Dies entspricht einem Anteil von 62 % der gesamten erzielten Einsparungen in der Gebäudereinigung.

Nur durch die erreichten Sparmaßnahmen in den Jahren 1996 - 2001 konnten die erfolgten Lohn- bzw. Tarifierhöhungen, Höhergruppierungen, Alterstufensteigerungen, Erhöhung der Sozialversicherungsanteile im Personalkostenbereich von 14 %, die jährlichen Tarifierhöhungen im Bereich der Fremdvergabe von rd. 10 % sowie die Preiserhöhung der Kosten für Reinigungsmittel und Geräte kostenmäßig aufgefangen und sogar noch die Gesamtkosten der Unterhaltsreinigung reduziert werden.

Darüber hinaus wurden der zentralen Gebäudereinigung weitere Objekte zur Reinigung durch Neubau-, Umbau bzw. Erweiterungsbauten zugewiesen, wie

- Neubau / Anbau Gesamtschule Eiserfeld,
- Neubau der Dreifachturnhalle Giersberg,
- Erweiterungsbau an der Pestalozzischule,
- Anbau / Erweiterungsbau Grundschule Birlenbach
- Hammerhütter Schule
- sowie diverse An- bzw. Umbauten (Nutzung von ehem. Hausmeisterwohnungen, Kellerräumen, zusätzliche Reinigung wegen erhöhter PCB-Werte usw.).

Die hierfür in den letzten Jahren zusätzlich angefallenen Personal- und Sachkosten sind mit rd. 175.000 € p.a. zu veranschlagen und konnten ebenfalls **nur durch die** vorgenommenen Einsparungen kompensiert werden.

III. Bericht über die vorgesehenen Fortbildungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen der Mitarbeiterinnen im Bereich der Unterhaltsreinigung

In meinen Zwischenberichten zum Stand der Gebäudereinigung vom 28.09.1998 und 27.01.2000 hatte ich mitgeteilt, dass, um mögliche weitere Privatisierungen zu forcieren - und um somit weitere Einsparungen zu erzielen - beabsichtigt ist, dem städtischen Reinigungspersonal Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten, um ggf. künftig andere Tätigkeiten im Bereich der Stadtverwaltung übernehmen zu können.

Im Rahmen dieser Maßnahme wurden im Januar 1999 insgesamt 73 Mitarbeiterinnen angeschrieben, wobei auf evtl. freiwerdende Stellen (Sekretariate, Aufsicht Museum, Überwachung ruhender Verkehr) hingewiesen wurde. Darüber hinaus hatten die Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, eigene Wünsche für eine zukünftige Tätigkeit anzugeben.

Von den 73 angeschriebenen Mitarbeiterinnen haben zunächst 15 Mitarbeiterinnen ihr Interesse an einer anderen Tätigkeit bzw. ihre Bereitschaft an der Teilnahme an Fortbildungs- / Qualifizierungsmaßnahmen erklärt, 2 weitere Mitarbeiterinnen haben sich Mitte 2000 zu Fortbildungsmaßnahmen bzw. Umsetzung beworben.

Die Mitarbeiterinnen haben von der Möglichkeit, an einer 1-wöchigen Software-Schulung (Grundlagenvermittlung), durchgeführt durch VHS, sowie an einem 1-tägigen Seminar über die Grundzüge der Kommunalverwaltung überwiegend Gebrauch gemacht.

Die Maßnahme „Fortbildung und Qualifizierung der Mitarbeiterinnen im Reinigungsbereich“ ist als abgeschlossen anzusehen.

Seit 1999 wurden insgesamt 12 Mitarbeiterinnen in andere Beschäftigungsbereiche umgesetzt (Telefonzentrale, Verwaltungsbereich, Bücherei, Museumsaufsicht, Kantinen), eine Mitarbeiterin hat zwischenzeitlich ihr Arbeitsverhältnis bei der Stadt gekündigt, eine Mitarbeiterin ist in Erziehungsurlaub, zwei Mitarbeiterinnen haben aus familiären Gründen von der Übernahme einer anderen Tätigkeit Abstand genommen. In Absprache mit der Personalabteilung werden weiterhin bei freien adäquaten Stellen mögliche Umsetzungen von Reinigungskräften in Betracht gezogen. Somit bestehen weiterhin für interessierte Mitarbeiterinnen Perspektiven für die Übernahme in andere Tätigkeiten.

IV. Weitere Entwicklung im Bereich der Gebäudereinigung

In meinem letzten Bericht vom 27.01.2000 erwähnte ich bereits, dass ab dem 01.01.2000 weitere Privatisierungsmaßnahmen im Bereich der Gebäudereinigung vorgesehen waren.

Unter Ziffer I des Berichtes hatte ich bereits erläutert, dass die Befristung zum Verzicht auf weitere Privatisierungsmaßnahmen in der Dienstvereinbarung Gebäudereinigung zum 31.12.1999 ausläuft und darauf hingewiesen, dass mit dem Personalarat eine weitere bzw. ergänzende Regelung hinsichtlich der weiteren Fremdvergabe von Reinigungsaufgaben in städtischen Objekten getroffen werden soll.

In der am 18.01.2000 abgeschlossenen Ergänzung zur Dienstvereinbarung „Gebäudereinigung“ konnte nunmehr erreicht werden, dass der Privatisierungsanteil auf rd. 80 % der Gesamtreinigungsfläche (= 262.000 m², 80 % = 209.600 m²)) gesteigert werden kann. Die Objekte, bei denen auch zukünftig auf eine Privatisierung der Reinigungsarbeiten verzichtet wird, habe ich detailliert in meinen Bericht vom 27.01.2000 aufgeführt.

Durch Abschluss der neuen Dienstvereinbarung konnte seit dem 01.01.2000 bis 15.03.2002 die Privatisierung der Unterhaltsreinigung in weiteren 18 städtischen Objekten bzw. Teilbereichen umgesetzt werden (siehe hierzu auch Auflistung in Anlage 1). Die Ersparnis allein durch diese Maßnahmen, bei Gegenrechnung der Sachkosten, beläuft sich auf 295.000 €.

In diesem Zusammenhang möchte ich es nicht versäumen, auch dem Personalrat für die konstruktive Zusammenarbeit Dank auszusprechen, der sich den unter Berücksichtigung der städtischen Haushaltslage zu treffenden Sparmaßnahmen nicht entzogen hat.

V. Fazit über die Einführung der Intervallreinigung in städtischen Objekten

Nachdem nunmehr das Intervallreinigungsverfahren kontinuierlich seit 1994 in nahezu allen städtischen Objekten umgesetzt worden ist, liegen somit Erfahrungswerte von über 8 Jahren vor. Mit der Einführung der Intervallreinigung war selbstverständlich eine Minderung des Reinigungsstandards verbunden. Die in 1994 geäußerten Befürchtungen, dass die in der Intervallreinigung stehenden städtischen Objekte dadurch „verschmutzen“, haben sich nicht bewahrheitet. Insbesondere unter Berücksichtigung der bisher erzielten Einsparungen ist insgesamt festzustellen, dass die sicherlich mit dem Intervallreinigung verbundenen Unzulänglichkeiten noch als vertretbar anzusehen sind.

VI. Problematik weiterer Privatisierungsmaßnahmen bei kleineren Objekten

Zu den zu treffenden Maßnahmen im Bereich der Gebäudereinigung hat der Haupt- und Finanzausschuss am 19.12.1994 bezüglich der Vorgehensweise bei den weiteren beabsichtigten Privatisierungsmaßnahmen unter Ziffer 5 folgende Vorgabe entschieden:

„Während die in der Eigenreinigung beschäftigten Arbeitskräfte weitgehend sozialversicherungspflichtig sind und Beiträge zur Arbeitslosen-, Kranken- und Rentenversicherung zahlen, stehen die im privaten Reinigungsgewerbe tätigen Beschäftigten vielfach in einem versicherungsfreien Arbeitsverhältnis. Um auch hier eine soziale Absicherung zu erreichen, sind die Reinigungsfirmen vertraglich zu verpflichten, ihre in städtischen Objekten beschäftigten Bediensteten sozialzuversichern. Diese Regelung ist bei Einrichtungen des Landes Nordrhein-Westfalen und einem Großteil der übrigen Behörden obligatorisch. Der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung ist von den Reinigungsfirmen zu tragen. Dies führt ggf. zu höheren Kosten. Die Personalgewinnung für Reinigungsunternehmen wird erschwert.“

Die Beschlussfassung in 1995 erfolgte allerdings unter dem Aspekt, dass zunächst nur die Privatisierung der Unterhaltsreinigung in Schulen und Turnhallen, somit in flächenmäßig großen Objekten mit mehreren Mitarbeiterinnen im Reinigungsbereich, vorgesehen war. Die Prüfung, ob weitere Privatisierungsmaßnahmen in anderen Objekten durchgeführt werden können, sollte zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen.

Aufgrund der am 18.01.2000 neu abgeschlossenen Dienstvereinbarung „Gebäudereinigung“ ist nunmehr die Privatisierung weiterer, auch kleinerer Objekte ermöglicht worden (z.B. Jugendtreffs, Umkleidegebäude, ggf. auch Friedhofshallen usw.). In diesen Objekten werden teilweise auch jetzt bereits städtischen Mitarbeiter eingesetzt, die nicht im vollem Umfang der Sozialversicherung unterliegen. Hier werden lediglich, aufgrund der in 1999 erfolgten gesetzliche Änderungen zu den „geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen“ Beiträge zur Renten- und Krankenversicherung abgeführt, jedoch keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung entrichtet.

Unter Berücksichtigung der oben genannten. Beschlusslage müssten demnach Reinigungsfirmen bei Übernahme der Reinigungsarbeiten, entgegen der bei der Stadt teilweise selbst ausgeübten Praxis, ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis darstellen. Nicht nur, dass dies zu einer nicht relevanten Kostensteigerung führen würde, ist festzustellen, dass die Reinigungsfirmen aufgrund von Personalschwierigkeiten hierzu kaum noch in der Lage sind. Personal zu gewinnen, das beispielsweise morgens früh ein Umkleidegebäude mit 1 ½ Stunden reinigt und nachmittags für 1 - 2 Stunden noch eine weitere Tätigkeit ausübt, ist auch aufgrund der hier vorliegenden Erfahrungen kaum noch möglich.

Auch unter Berücksichtigung der in 1999 eingetretenen gesetzlichen Änderungen sowie der bei der Stadt Siegen selbst geübten Praxis wird vorgeschlagen, bei der Fremdvergabe von Reinigungsarbeiten bei kleineren Objekten, d.h. bei solchen Objekten, **bei denen sich aufgrund der Reinigungsfläche und des monatlichen Stundenkontingentes bezogen auf den Einsatz eines Mitarbeiters kein umfassendes sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis darstellen lässt**, auf diese Forderung zukünftig zu verzichten.

VII. Weitere im Fachbereich 2/1 umgesetzte Sparmaßnahmen

Neben den erreichten Sparmaßnahmen im Bereich der Gebäudereinigung sind im Fachbereich 2/1 weitere Maßnahmen zur Kostenreduzierung vorgenommen worden. Ich nehme die Berichterstattung zu den Maßnahmen im Bereich der Gebäudereinigung zum Anlass, auch hierüber erstmals insgesamt zu informieren.

Der Gesamtbetrag dieser Maßnahmen beläuft sich auf insgesamt 203.859 € (= 398.714 DM). Die Einzelmaßnahmen sind ebenfalls in der Anlage 1 detailliert aufgeführt.

Demnach stelle ich fest, dass seit 1994 im Fachbereich 2/1 insgesamt Kostenreduzierungen in einer Gesamthöhe von

2.512.573 € (= 4.914.167 DM)

erreicht worden sind.

Über die weitere Entwicklung der Umsetzung von Maßnahmen im Bereich der Gebäudereinigung sowie im Servicebereich werde ich turnusmäßig in 2 Jahren berichten.

Finanzielle Auswirkungen

☒ ja

☐ nein

Gesamtkosten der Maßnahme	jährliche Folgekosten	Finanzierung Eigenanteil	Finanzierung objekt bezogene Einnahmen	Abstimmung mit dem Kämmerer
				<input checked="" type="checkbox"/> ist erfolgt <input type="checkbox"/> ist nicht erforderlich, da Haushaltsmittel im Haushaltsjahr zur Verfügung stehen

Veranschlagung

<input type="checkbox"/> im VermH	<input type="checkbox"/> im VerwH	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja, mit	Haushaltsstelle
-----------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	----------------------------------	-----------------

Ulf Stötzel

Anlagen: 2

VERWALTUNGSVORLAGE

Geschäftsbereich I
Fachbereich 2 / Personal und Organisation
Bearbeitet von: Herrn Claudi

Datum
12.06.2002

Beratungsfolge Ausschüsse – Rat

☒ öffentlich

☐ nicht öffentlich

1.

Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung	04.07.2002
Rat	17.07.2002

Betreff:

Stellenplan 2002;

Umwandlung von 4 Stellen des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes

Beschlussvorschlag:

Der Rat der Stadt Siegen beschließt, im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst eine Stelle von Besoldungsgruppe A 8 nach Besoldungsgruppe A 9 mD und drei Stellen von Besoldungsgruppe A 7 nach Besoldungsgruppe A 8 umzuwandeln.

Sachverhalt / Begründung:

Mit Schreiben des I. Beigeordneten vom 10.10.2001 an den Landrat des Kreises Siegen-Wittgenstein wurde die Zulassung einer flexibleren Regelung der Stellenobergrenzen für den mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst beantragt. Hintergrund hierfür war, dass nach der Stellenobergrenzenverordnung Beförderungsmöglichkeiten im mittleren Dienst für mehrere Jahre nicht bestehen und auch die versuchsweise zulässige Einbeziehung der Angestelltenstellen in die Stellenkegelberechnung keine zusätzlichen Beförderungsmöglichkeiten eröffnet hat.

Da das Land von seiner Regelungskompetenz, kraft Rechtsverordnung Sonderregelungen für Gemeinden mit weniger als 150.000 Einwohnern zu erlassen, bisher keinen Gebrauch gemacht hat, wurde seitens der Verwaltung beantragt, die Sonderregelungen für Gemeinden mit weniger als 100.000 Einwohnern anwenden zu dürfen, bis das Land von seiner Regelungskompetenz Gebrauch macht.

Der Landrat des Kreises Siegen-Wittgenstein hat mit Schreiben vom 26.03.2002 dem Antrag entsprochen und ausnahmsweise ausschließlich für den mittleren Dienst die für Städte unterhalb von 100.000 Einwohnern günstigeren Stellenanteile nach den §§ 6 und 7 Stellenobergrenzenverordnung (StOV) zugelassen.

Bei Anwendung der Sonderregelungen nach § 6 und § 7 StOV ergeben sich derzeit im mittleren nichttechnischen Dienst eine Beförderungsmöglichkeit nach BesGr. A 9 und drei Beförderungsmöglichkeiten nach BesGr. A 8.

Das Anhörungsverfahren gemäß § 75 LPVG NW wurde am 05.06.2002 durchgeführt.

Finanzielle Auswirkungen

☒ ja

☐ nein

Gesamtkosten der Maßnahme	jährliche Folgekosten	Finanzierung Eigenanteil	Finanzierung objekt bezogene Einnahmen	Abstimmung mit dem Kämmerer
				<input type="checkbox"/> ist erfolgt <input checked="" type="checkbox"/> ist nicht erforderlich, da Haushaltsmittel im Haushaltsjahr zur Verfügung stehen

Veranschlagung

<input type="checkbox"/> im VermH	<input checked="" type="checkbox"/> im VerwH 2002	<input type="checkbox"/> Nein	<input checked="" type="checkbox"/> Ja, mit	Haushaltsstelle SN A Persönliche Ausgaben
-----------------------------------	--	-------------------------------	---	--

Ulf Stötzel

Anlagen: 0

VERWALTUNGSVORLAGE

Geschäftsbereich I
Fachbereich 2 / Personal und Organisation
Bearbeitet von: Ulrich Bernshausen

Datum
14.06.2002

Beratungsfolge Ausschüsse – Rat

☒ öffentlich

☐ nicht öffentlich

Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung 04.07.2002

Betreff:

Entwicklung der Personalkosten 2002

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss für Personal, Organisation und Frauengleichstellung nimmt den Bericht der Verwaltung über die voraussichtliche Personalkostenentwicklung 2002 zur Kenntnis.

Sachverhalt / Begründung:

Der Rat der Stadt Siegen hat im Rahmen der Haushaltsplanberatungen in seiner Sitzung am 27.02.2002 die Personalkosten auf 55.561.060 € festgeschrieben. Damit sollte den Vorgaben des Landesinnenministers Rechnung getragen werden, der mit seinen Orientierungsdaten bei den Kommunen eine Personalkostensteigerung von maximal 1 % pro Jahr einfordert.

Die Tarifsteigerungen in den letzten 3 Jahren einerseits und die deutlich dahinter zurückgebliebenen Personalkostensteigerungen seit 1999 andererseits (dargestellt mit meiner Vorlage vom 05.12.2001 anlässlich der Einbringung des Haushaltsplanes 2002) ließen bereits erkennen, dass es in diesem Jahr schwierig werden würde, den festgelegten Ansatz zu erreichen. Zur Verdeutlichung deshalb nochmals die Zahlen für die letzten 3 Jahre. Diesen Zahlen ist zu entnehmen, welche Personalkostensteigerungen in den jeweiligen Jahren nach einem Tarifabschluss zu verzeichnen waren bzw. im Jahre 2002 vorgegeben sind:

Personalkosten	Personalkostensteigerung	Orientierungsdaten IM NRW	Tariferhöhung
2000: 54.227.361 €	2000: 1,07 %	1 %	1999: 3,1 %

2001: 55.010.006 €	2001: 1,44 %	1 %	2000: 2,0 %
2002: 55.561.060 €	2002: 1,00 %	1 %	2001: 2,4 %

Eine erste interne Kalkulation im Sommer 2001 für das Haushaltsjahr 2002 deutete daraufhin, dass es schwierig werden würde, die vom Landesinnenminister vorgegebene niedrige Steigerungsrate einzuhalten. In einer Kalkulation aller Stellen wurde die Summe von 56.388.280 € für den Personalkostenetat 2002 ermittelt. Eine eigene kritische Durchsicht aller Stellen, mit der Sparpotenziale erschlossen werden sollten, führte zu einer Reduzierung der Personalkosten um 527.220 € auf die mit Vorlage vom 05.12.2001 eingebrachte Summe der Personalkosten von 55.861.060 €. Im Rahmen der Haushaltsplanberatungen wurde eine Deckelung von 300.000 € vorgenommen, die schließlich zu dem eingangs beschriebenen Personalkostenetat von 55.561.060 € führte.

Die erste Hochrechnung für 2002 (30.04.2002) bestätigte die Befürchtung, dass ohne einschneidende Maßnahmen keine maßvolle Personalkostensteigerung zu erreichen ist. So konnte bereits der Vorlage des Stadtkämmerers zum Haushaltsvollzug per 30.04.2002 (vorgelegt im HFA am 05.06. und im Rat am 19.06.2002) entnommen werden, dass nach dieser Hochrechnung der Haushaltsansatz um ca. **700.000 €** überschritten wird. Die Überschreitung des Personalkostenansatzes hat unter anderem folgende Ursachen:

Deckelung:	300.000 €
Überdurchschnittliche Ausgaben für Winterdienst:	250.000 €
Steigerung der Sozialversicherungsausgaben:	50.000 €
Steigerung der Ausgaben für Beihilfen:	100.000 €
Überschreitung Personalnebenausgaben:	<u>60.000 €</u>
Summe:	<u>760.000 €</u>

Um die Einhaltung des Personalkostenansatzes zu erreichen bzw. diesem Ziel möglichst nahe zu kommen, hat der Bürgermeister mit Schreiben vom 28.05.2002 eine Wiederbesetzungssperre von 6 Monaten ausgesprochen. Dies bedeutet, dass alle frei werdenden Stellen grundsätzlich erst nach 6 Monaten wiederbesetzt werden sollen. Über Ausnahmen hiervon entscheidet der Bürgermeister im Einzelfall. Ferner werden von 6 Auszubildenden, die im vergangenen Sommer einen befristeten Jahresvertrag erhalten haben, nur 3 Auszubildende in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen.

Eine Wiederbesetzungssperre löst dauerhaft nicht die fiskalischen Probleme, mit denen die Verwaltung zurzeit zu kämpfen hat. Der Einsatz dieses Instrumentes ist deshalb nur für einen begrenzten Zeitraum sinnvoll. Eine Reduzierung der Personalkosten ist dauerhaft nur möglich, wenn freiwillige Aufgaben eingeschränkt oder eingestellt bzw. praktizierte Standards gesenkt werden. Eine Reduzierung des derzeitigen Personalkörpers bei Beibehaltung der zurzeit wahrgenommenen Aufgaben ist jedoch kaum noch möglich. Hinzu kommt, dass die Auswirkungen auf den Personalkostenetat relativ gering sind.

Finanzielle Auswirkungen

☒ ja☐ nein

Gesamtkosten der Maßnahme	jährliche Folgekosten	Finanzierung Eigenanteil	Finanzierung objekt bezogene Einnahmen	Abstimmung mit dem Kämmerer
				<input type="checkbox"/> ist erfolgt <input type="checkbox"/> ist nicht erforderlich, da Haushaltsmit- tel im Haus- haltsjahr zur Verfügung stehen

Veranschlagung

<input type="checkbox"/> im VermH	<input type="checkbox"/> im VerwH	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja, mit	Haushaltsstelle
-----------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------	----------------------------------	-----------------

I. A.

Wolf-Rüdiger Lehmann

Anlagen: -