



Mitteilungsvorlage	Vorlage-Nr: VO/2020/456	
- öffentlich -	Datum: 22.07.2020	
Fachdienst Kommunalaufsicht	Ansprechpartner/in: Behrens, Klaus	
	Bearbeiter/in: Behrens, Klaus	
Bericht des Kreises Rendsburg-Eckernförde gemäß § 1 Abs. 1a KrO		
vorgesehene Beratungsfolge:		
Datum	Gremium	Zuständigkeit
20.08.2020	Hauptausschuss	Kenntnisnahme

1. Begründung der Nichtöffentlichkeit:

Entfällt

2. Sachverhalt:

Mit dem Inkrafttreten des "Gesetzes zur Stärkung der Kommunalwirtschaft" im Juni 2016 wurde sowohl in der Gemeindeordnung als auch in der Kreisordnung in § 1 ein neuer Absatz 1a eingefügt, wonach der zuständigen Kommunalaufsichtsbehörde alle vier Jahre unter Einbindung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahmen zu berichten ist, die der Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienen.

In Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten des Kreises, Frau Kempe-Waedt, sind in dem dieser Vorlage beigefügten Bericht die Rückmeldungen der maßgeblichen Gesellschaften des Kreises über im Berichtszeitraum ergriffene Maßnahmen in dem oben beschriebenen Sinn tabellarisch (tlw. als Verweis auf eine beigefügte Anlage) dargestellt.

Relevanz für den Klimaschutz:

Entfällt

Anlage/n:

2020_07_Bericht Kreis Rendsburg-Eckernförde wg. § 1 Abs. 1a KrO



Kreis Rendsburg-Eckernförde

Der Landrat

Fachdienst Kommunalaufsicht mit Gleichstellungsstelle

Bericht

gemäß § 1 Abs. 1a KrO über die in maßgeblichen Beteiligungen des Kreises Rendsburg-Eckernförde ergriffenen Maßnahmen zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Unternehmen	Ergriffene Maßnahmen
Abfallwirtschaft Rendsburg-Eckernförde GmbH (AWR) / AWR BioEnergie GmbH (ABE)	Siehe Anlage „2020_06_30_Bericht AWR – ABE“
imland gGmbH	Siehe Anlage „2020_06_29_Gleichstellungsreport imland“
Nordkolleg Rendsburg GmbH	<p>Das Nordkolleg setzt kontinuierlich Maßnahmen zur Gleichstellung von Mann und Frau im Nordkolleg um.</p> <p>Hierzu gehören:</p> <p>Entgeltgleichheit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der im Nordkolleg geltende Haustarif gibt für alle Beschäftigten für ihre Arbeitsbereiche feststehende Entgelte vor. Entgeltbenachteiligungen sind dadurch ausgeschlossen. <p>Arbeitsbedingungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle neu zu besetzenden Stellen werden geschlechtsneutral formuliert, auf eine Teilbarkeit geprüft und grundsätzlich als teilbar ausgeschrieben. • Eine Teilzeitbeschäftigung in Elternzeit ist – auch zum Wiedereinstieg – bisher in jedem Falle möglich gemacht worden. • Ein Wiedereinstieg in Teilzeit nach der Elternzeit ist bisher in jedem Falle möglich gemacht worden. • Bei einem Wiedereinstieg nach Elternzeit sind Arbeitszeiten auf Wunsch angepasst worden. • Dort wo es die Familiensituation erforderte, ist auf Wunsch eine Freistellung gewährt worden. • Spezifisch erforderliche Arbeitshilfen werden auf Wunsch jederzeit gewährt. <p>Gremienbesetzung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Besetzung des Aufsichtsrates entzieht sich dem Einfluss der Geschäftsführung. Der Kreis Rendsburg-Eckernförde besetzt seine beiden Mandate paritätisch. • Die für die Besetzung von Betriebsräten geltenden Vorschriften sind beachtet. (Keine weiteren Gremien)

<p>WFG Infrastruktur GmbH/ WFG mbH & Co. KG</p>	<p>In den letzten Jahren wurden folgende Maßnahmen umgesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none">• Einführung der Gleitzeit (seit 2016) und somit die Möglichkeit auf flexible Arbeitszeiten• Ausschreibung von vakanten Stellen alternativ auch in Teilzeit (seit 2017)• Möglichkeit des Home Office (seit 2018) <p>Sämtliche Maßnahmen sind natürlich immer einzelfallbezogen und nicht für alle Positionen im Unternehmen anwendbar. Unter den 30 Beschäftigten bei der Gesamt-WFG befinden sich 15 weibliche Kolleginnen.</p>
<p>KielRegion GmbH</p>	<p>Siehe Anlage „2020_06_30_Bericht KielRegion GmbH“</p>
<p>Rendsburg Port Authority GmbH (RPA)</p>	<p>Die Rendsburg Port Authority GmbH hat keine eigenen Mitarbeiter, sondern lediglich drei nebenamtliche Geschäftsführer*innen, die jeweils von Ihren Gesellschaftern berufen werden. Daher sind auch keinerlei Maßnahmen umgesetzt bzw. erforderlich gewesen.</p>
<p>Rettungsdienst Kooperation in Schleswig-Holstein GmbH (RKiSH GmbH)</p>	<p>Siehe Anlage „Frauenförderplan RKiSH“</p>



ABFALL | WERTSTOFF | RESSOURCE

AWR GmbH • Borgstedtfelde 15 • 24794 Borgstedt
Kreis Rendsburg-Eckernförde
Der Landrat
2.5 - Kommunalaufsicht
Postfach 905
24758 Rendsburg

Unser Zeichen / Es schreibt Ihnen:
Betriebsrat
Bernd Zühlke
Durchwahl: 04331 345-118
Melanie Hinz
Durchwahl: 04331 345-165

Fax: 04331 345-111

E-Mail-Adresse:
awr-betriebsrat@awr.de

Borgstedt, 30.06.2020

Novellierung der Gemeindeordnung/Einführung eines § 1a
Ihr Schreiben vom 25.02.2019
Ihr Zeichen: FD 2.5 - BV

Sehr geehrte Damen und Herren,

Organisatorisch werden die Unternehmen mit 2 Führungsebenen gesteuert.

Ebene 1 :

Geschäftsleitung

Diese Ebene ist für beide Unternehmen gleich besetzt :

1 Geschäftsführer männlich

2 Handlungsbevollmächtigte und Prokuristin weiblich

Daraus ergibt sich eine prozentuale Verteilung :

33 % männlich

67 % weiblich

Ebene 2 :

TeamleiterEbene AWR :

Teamleiter Gesamt 11

6 männlich

5 weiblich

Entsorgungsfachbetrieb
gem. § 56 KrWG
Einsammeln und Befördern



Daraus ergibt sich eine prozentuale Verteilung :

55 % männlich
45 % weiblich

Da die ABE nur über eine Teamleiterstelle geführt wird, und die Mitarbeiter alle männlich sind, ist hier eine prozentuale Aufteilung nicht sinnvoll.

Aus Sicht des Betriebsrates ist eine Gleichberechtigung von Frauen und Männern gegeben. Dieser Mail ist das letzte Organigramm für beide Unternehmen beigefügt. Wesentliche Änderungen haben sich seit dem Jahr 2016 nicht ergeben. Im folgenden Absatz beschreibt meine Kollegin Frau Melanie Hinz, was seitens der Geschäftsführung darüber hinaus für junge Mütter/Väter ermöglicht wurde.

Unsere Geschäftsleitung stellt Eltern, dabei ist es egal ob es sich um Väter oder um Mütter handelt, einen Arbeitsplatz zu Hause zur Verfügung, wenn der Arbeitsbereich es ermöglicht. Wir haben viele Kolleginnen, die nach ihrer Elternzeit wieder in das Arbeitsleben einsteigen möchten, die meisten in einer Teilzeitbeschäftigung. Unsere Teilzeitkräfte dürfen sich nach Absprache mit der Geschäftsleitung ihre Arbeitstage und ihre Stundenverteilung aussuchen, so dass die Familie und der Beruf gut unter einen Hut zu bekommen sind. Individuelle Absprachen, z.B. in der Ferienzeit sind jederzeit möglich. Auch wenn die Kinder z.B. krank werden und eine längere Betreuung gewährleistet werden muss, wird immer auf die Wünsche und Bedürfnisse der Kollegen und Kolleginnen eingegangen.

In der derzeitigen Corona Krise ist das gute Verhältnis zwischen der Geschäftsleitung und der Belegschaft, insbesondere bei den Müttern und Vätern, wieder klar zum Vorschein gekommen.

Bernd Zühlke
1.Vorsitzender des Betriebsrates

Melanie Hinz

Entsorgungsbetrieb
gem. § 56 KrWG
Einsammeln und Befördern

Gleichstellungsbericht

imland gGmbH

Rendsburg, 29.06.2020

Personalabteilung

Leitung Maren Warnken und Kai Brühne

I. Förderung der Gleichstellung

Die imland gGmbH unterscheidet ihre Mitarbeiter grundsätzlich nicht nach ihrem Geschlecht. Dennoch nehmen wir die Besonderheiten in der Lebensplanung wahr und unterstützen Frauen sowohl passiv als auch aktiv.

Wir sorgen für die Chancengleichheit von Frauen, wirken Benachteiligungen aktiv entgegen und fördern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

1. Chancengleichheit

Jeder Frau steht im Unternehmen grundsätzlich jede Stelle offen. Eine Benachteiligung in Bewerbungsprozessen und Auswahlverfahren findet nicht statt.

2. Förderung von Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung wird bei uns nicht als verminderte Arbeitskraft, sondern als reduzierte Arbeitszeit verstanden, so dass jede vakante Position grundsätzlich auch in Teilzeit angeboten wird.

Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ist auch für Teilzeitbeschäftigte selbstverständlich möglich.

Zudem bieten wir auch Führungspositionen in Teilzeit an.

3. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Um Produktivität, Kreativität und Arbeitsfähigkeit zu sichern, ist es wichtig, geeignete und wirksame Rahmenbedingungen zu schaffen, die den erforderlichen Ausgleich zwischen Arbeitsleistung und Lebensqualität ermöglichen. Bei der Arbeitszeit handelt es sich hierbei um eine der Schlüsselressourcen. Über die Arbeitszeit können unterschiedliche Bedarfe gesteuert und positiv beeinflusst werden. Flexible Arbeitszeiten sind mittlerweile ein Erfolgsfaktor für ein Unternehmen.

Vor diesem Hintergrund ermöglicht auch die imland gGmbH neue und flexible Arbeitszeitmodelle. Hiermit wird den Mitarbeitern in unterschiedlichen Lebensphasen die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und privaten Interessen ermöglicht.

4. Förderung nach und während der Elternzeit sowie bei längerer Krankheit

Wir halten auch während einer längeren Abwesenheitsphase den Kontakt zu unseren Mitarbeiterinnen und bieten ein individuell angepasstes Wiedereinstiegsmanagement an.

Im Bereich der Pflege ist beispielsweise für ein optimales Wiedereinstiegsmanagement nach Elternzeit oder einer berufsfremden Tätigkeit ein individuelles Mentorenprogramm entwickelt worden und die Stelle des Einarbeitungsmanagers geschaffen worden. Diese Stelle weist eine enge Verzahnung mit neuen Mitarbeiterinnen auf, die längere Zeit von dem pflegerischen Beruf pausiert haben (z.B. wegen Elternzeit, Erkrankung, berufsfremder Tätigkeit).

Um eine bestmögliche Betreuung zu gewährleisten, erhält seit 2020 pro Jahr eine festgelegte Anzahl neuer Mitarbeiter/innen in der Pflege die Möglichkeit innerhalb des Expertenteams von einem individuellen Mentorenprogramm zu profitieren. Hierbei wird ein/e „Rückkehrer/in“ von einer erfahrenen Pflegekraft eng die ersten Wochen innerhalb des Unternehmens begleitet. Hierdurch soll eine Eintrittspforte und Orientierungsphase ermöglicht werden, damit die Interessen und Schwerpunkte festgestellt werden können, um dann für die Wiederkehrer eine berufliche Heimat innerhalb der Pflege zu finden.

Wir unterstützen Frauen bei der Suche nach Plätzen für die Kinderbetreuung. Hierfür wurde eine Kooperation mit dem Kindergarten in Rendsburg direkt gegenüber der Rendsburger Klinik geschlossen, damit die notwendigen Betreuungszeiten aufgrund von Schichten im ärztlichen oder pflegerischen Dienst abgebildet werden. Eine ähnliche Kooperation wurde in der Vergangenheit auch mit dem Waldorfkindergarten in Eckernförde geschlossen, damit die Kinder von imland Beschäftigten Mitarbeiterinnen dort ortsnahe betreut werden können.

5. Ausblick

Die imland gGmbH strebt weiterhin danach, die Arbeitsbedingungen noch familienfreundlicher zu gestalten. Aktuell wurde in der Pflege mit einer Arbeitszeitberatung ein

Workshop durchgeführt, um weitere mitarbeiterorientierte Elemente der Dienstplanung wie Dienstaustauschsysteme, durchlaufende Grunddienstpläne und die verbindliche 5-Tage-Woche zu etablieren.

Auch im Ärztlichen Dienst besteht das Ziel, die Arbeitszeitmodelle noch flexibler und verbindlicher zu gestalten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu fördern.

Insbesondere im Bereich der Verwaltung wird mobiles Arbeiten zukünftig eine größere Rolle spielen. Hier werden wir differenziert hinschauen, für welche Aufgabenstellungen mobiles Arbeiten tatsächlich sinnvoll in Frage kommt.

I. Statistische Angaben

imland GmbH	2016						2017					
	Köpfe weiblich		Köpfe männlich		Köpfe Gesamt		Köpfe weiblich		Köpfe männlich		Köpfe Gesamt	
	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit
Ärztlicher Dienst	64	94	20	132	84	226	71	106	25	140	96	246
Pflegedienst	427	260	14	50	441	310	439	249	17	51	456	300
Medizinisch-technischer Dienst	132	113	11	35	143	148	148	115	11	38	159	153
Funktionsdienst	135	82	11	49	146	131	144	90	10	49	154	139
Klinisches Hauspersonal	82	2			82	2	82	2	0	0	82	2
Wirtschafts- und Versorgungsdienst	48	16	4	18	52	34	48	13	6	14	54	27
Technischer Dienst	2	1	0	22	2	23	1	2	1	21	2	23
Verwaltungsdienst	46	46	3	32	49	78	53	46	3	33	56	79
Sonderdienste	0	1	2	2	2	3	0	2	2	3	2	5
Ausbildungspersonal	6	7	1	3	7	10	0	10	0	8	0	18
Sonstiges Personal	0	12	0	6	0	18	8	8	1	3	9	11
Summe Kliniken	942	634	66	349	1.008	983	994	643	76	360	1.070	1.003
Seniorenhaus Eckernförde	58	18	2	4	60	22						
Seniorenhaus Nortorf	61	27	4	3	65	30						
Seniorenhaus Jevenstedt	24	5	1	1	25	6						
Summe Seniorenhäuser	143	50	7	8	150	58						
Gesamtsumme	1.769		430		2.199		1.637		436		2.073	

Abbildung 1 imland gGmbH Controlling Auswertung (Stand 29.06.2020).

II. Aufstellung der Teilzeitkräfte nach Berufsgruppen und Leitungsfunktionen

Für die gesamtheitliche Betrachtung wurden die Mitarbeiter nach den jeweiligen Dienstarten und Bereichen getrennt (Ärztlicher Dienst, Pflegedienst, Funktionsdienst, Medizinisch-Technischer Dienst, Verwaltung, klinisches Hauspersonal, Ausbildungspersonal, Wirtschaftsabteilung, Technik, Sonderdienst und der Geschäftsführung).

Die Aufspaltung der Mitarbeiter erfolgte in das jeweilige Geschlecht, wobei die Geschlechtereinteilung „divers“ bisher keine Berücksichtigung gefunden hat.

Bei der Berechnung wurden die einzelnen Mitarbeiter aufaddiert. Es erfolgte eine prozentuale Darstellung der Mitarbeitersumme auf den jeweiligen Abteilungen. Die Leitungen sind gesondert dargestellt.

Der Wert „Teilzeit %“ stellt den prozentualen Anteil von Teilzeit- Kräften der Abteilung dar.

Berufsgruppe	Geschlecht	Anzahl	% von Gesamt	Teilzeit	Teilzeit %
Pflegedienst					
<i>PDL inbegriffen</i>	männlich	9	20%	1	2%
<i>Stationsleitungen</i>	weiblich	37	80%	10	22%
MTD					
	männlich	42	14%	10	3%
	weiblich	258	81%	74	25%
<i>Leitungen</i>	männlich	5	2%	1	0%
	weiblich	4	1%	1	0%
Funktionsdienst					
	männlich	45	23%	40	20%
	weiblich	154	77%	50	25%
<i>Leitungen</i>	männlich	4	2%	0	0%
	weiblich	9	5%	3	2%
Ärztlicher Dienst					
Oberärzte					
	männlich	73	90%	14	17%
	weiblich	8	10%	20	25%
Chefärzte					
	männlich	22	92%	3	13%
	weiblich	2	8%	0	0%
Fachärzte					
	männlich	28	38%	8	11%
	weiblich	45	62%	27	37%
Assistenzärzte					
	männlich	70	42%	6	4%
	weiblich	97	58%	34	20%

Abbildung 2 Auflistung von TZ in der Pflege, im Funktionsdienst, MTD und Ärzte (Stand 29.06.2020).

Berufsgruppe	Geschlecht	Anzahl	% von Gesamt	Teilzeit	Teilzeit %
Geschäftsführung	männlich	1	50%	0	0%
	weiblich	1	50%	0	0%
Verwaltungsdienst	männlich	38	25%	2	1%
	weiblich	116	75%	56	36%
<i>Leitung</i>	männlich	5	3%	0	0%
	weiblich	3	2%	1	1%
Wirtschaftsabteilung	männlich	7	47%	0	0%
	weiblich	8	60%	4	33%
<i>Leitung</i>	männlich	1	7%	0	0%
Sonderdienst (Betriebsrat)	männlich	5	71%	2	29%
	weiblich	2	29%	2	29%
Wirtschaft- und Versorgungsdienst (Küche)	männlich	18	11%	6	4%
	weiblich	54	61%	42	51%
<i>Leitung</i>	männlich	1	1%	1	1%
Technik	männlich	27	74%	1	0%
	weiblich	4	13%	2	6%
<i>Leitungen</i>	männlich	1	3%	0	0%
Ausbildungspersonal	männlich	3	12%	1	4%
	weiblich	22	88%	13	52%
<i>Leitung</i>	männlich	1	4%	0	0%
Klinisches Hauspersonal	männlich	5	7%	4	7%
	weiblich	67	93%	62	86%
<i>Leitungen</i>	weiblich	4	4%	2	3%

Abbildung 3 Personalcontrolling Aufspaltung weiterer Dienstarten in Teilzeit und Geschlecht (Stand 29.06.2020).

Bericht zu Maßnahmen, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung in der Kiel-Region GmbH dienen:

Neben der obligatorischen Einhaltung des deutschen **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)**, welches „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern und beseitigen soll“, werden die im Rahmen der **Strategie der Europäischen Union zum Gender Mainstreaming** beschriebenen Punkte zur Gleichstellung von Männern und Frauen und die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts von der KielRegion GmbH bei der Umsetzung der bei ihr ansässigen Projekte vollumfänglich beachtet und eingehalten
(https://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/gender_main_de.pdf).

Ein gutes Beispiel hierfür ist das Wissenschaftskommunikationsprojekt „**Nacht der Wissenschaft KielRegion**“. Seit seiner Initiierung in 2016 zielt das Projekt darauf ab, das Thema „Gleichberechtigung und Chancengleichheit in der Forschung“ voranzutreiben und sichtbar zu machen. Es wird immer noch angenommen, dass die Forschung ein männlich dominierter Beruf ist, was Mädchen oft davon abhält, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben, insbesondere in MINT-Fächern. Um die Stereotypen in Frage zu stellen und mehr Mädchen für die Forschung, insbesondere in technischen Fächern, zu gewinnen, wurde bereits bei der Planung und Durchführung der Nacht der Wissenschaft 2016 darauf geachtet, dass an allen Veranstaltungsorten Forscherinnen und Forscher präsent waren und im Vorfeld ein spezielles Kommunikationstraining erhielten, um im Gespräch mit der Öffentlichkeit auf geschlechtsspezifische Unterschiede und eine geschlechtsneutrale Sprache zu achten. Darüber hinaus wurden sowohl Forscherinnen als auch Forscher bei jedem Schritt der Projektplanung einbezogen, einschließlich der Konzeption des Projektantrags, der Besetzung des wissenschaftlichen Beirats und der Sensibilisierungskampagne für die Veranstaltung. Auch inhaltlich wurde die Geschlechterfrage direkt thematisiert, indem 2016 eine hochkarätige Reihe von vier Podiumsdiskussionen unter dem Titel "Forschung ist weiblich" zwischen den besten Kieler Wissenschaftlerinnen aller akademischen Disziplinen organisiert wurde. Die von dem prominenten TV-Moderator und Wissenschaftsjournalist Dennis Wilms durchgeführten Diskussionen beleuchteten Leben, Karrieren und Hintergründe von einheimischen und modernen Wissenschaftlerinnen.

Im Jahr 2018 wurde das Thema Gleichberechtigung inhaltlich um weitere Aspekte erweitert. Universitäten und Forschungsorganisationen sollen Orte der Vielfalt sein, an denen Ideen und Menschen ohne Diskriminierung gedeihen können. Alle Forschungsorganisationen, die sich an der Nacht der Wissenschaft beteiligen, sind bestrebt, ihren Mitgliedern ein integratives und inklusives Umfeld zu bieten, und zwar durch weit reichende Richtlinien zu Geschlecht, Behinderung, Alter, Sexualität oder Nationalität, die oft als Best-Practice-Beispiele für andere große öffentliche und private Organisationen dienen und dazu beitragen, gegen negative Stereotypen anzugehen. Infolgedessen ziehen die Universitäten Menschen aus allen Bereichen an, die die Lehr- und Forschungskultur bereichern und zu besseren Ergebnissen führen. Politische Entscheidungsträger sind auf diese forschungsbasierten Ergebnisse angewiesen, um die Integration benachteiligter Gruppen in unsere Gesellschaft zu verbessern. Forscherinnen und Forscher aus allen Lebensbereichen wurden in jeden Schritt von SCIENCE4FUTURE einbezogen, von der Ausgestaltung des Projektantrags bis zu den Aktivitäten während der Veranstaltung. Die Sensibilisierungskam-

pagne mit besonderen Merkmalen zur "Vielfalt in der Forschung" und engagierten Aktivitäten hob Aspekte der Vielfalt während der Nacht der Wissenschaft hervor. Ein besonderer Schwerpunkt wurde auf die Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen gelegt: Mitarbeiter mit Behinderungen des Instituts für Inklusion veranstalteten einen Workshop, Diversitätsbeauftragte von GEOMAR und FHK stellten ihre Aktionspläne für die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vor, und das Sportforschungsinstitut der CAU berichtete über Erfahrungen bei der Ausrichtung der Special Olympics für 4.600 Athleten mit geistiger Behinderung im Mai 2018.

Neben der inhaltlichen Auseinandersetzung mit der Thematik schafft die KielRegion GmbH seit ihrer Gründung wirkliche Gleichberechtigung im Arbeitsalltag: so ermöglicht sie Müttern und Vätern unterschiedslos Homeoffice und flexible Arbeitszeiten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Insbesondere gibt es bei der KielRegion GmbH keine geschlechtsspezifische Gehaltslücke: alle Projektmanager/-innen verdienen ihren Erfahrungsstufen entsprechend gleich. Die Gleichberechtigung mag auch daran erkennbar sein, dass die Geschäftsführung seit 2009 durch Frau Janet Sönnichsen wahrgenommen wird.

Dithmarschen | Pinneberg | Rendsburg-Eckernförde | Segeberg | Steinburg

Rettungsdienst Kooperation

In Schleswig-Holstein gGmbH 

Frauenförderplan

RKiSH | 2019

Rettungsdienst-Kooperation in Schleswig-Holstein gGmbH

Fachbereich Personalmanagement und Kommunikation

Fachbereichsleitung | Angela Hoyer

Moltkestraße 10
25421 Pinneberg

Tel.: 04101.516 80 42

E-Mail: a.hoyer@rkish.de

Stand: 01.03.2019

Leitbild zur Frauenförderung

Die RKISH unterscheidet ihre Mitarbeiter grundsätzlich nicht nach ihrem Geschlecht. Dennoch nehmen wir die Besonderheiten in der Lebensplanung wahr und unterstützen Frauen sowohl passiv als auch aktiv.

Wir sorgen für die Chancengleichheit von Frauen, wirken Benachteiligungen aktiv entgegen und fördern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Chancengleichheit

Jeder Frau steht im Unternehmen grundsätzlich jede Stelle offen. Eine Benachteiligung in Bewerbungsprozessen und Auswahlverfahren findet nicht statt.

Wir bieten Frauen im Unternehmen proaktiv Personalentwicklungsmaßnahmen an.

Förderung von Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung wird bei uns nicht als verminderte Arbeitskraft, sondern als reduzierte Arbeitszeit verstanden, so dass jede vakante Position grundsätzlich auch in Teilzeit angeboten wird.

Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ist auch für Teilzeitbeschäftigte selbstverständlich möglich.

Wir bieten auch Führungspositionen in Teilzeit an.

Förderung während der Elternzeit

Wir halten auch während einer längeren Abwesenheitsphase den Kontakt zu unseren Mitarbeiterinnen und bieten ein individuell angepasstes Wiedereinstiegsmanagement an.

Die Angebote des Teams Gesundheitsmanagement können auch während der Elternzeit von unseren Mitarbeiterinnen genutzt werden.

Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ist ebenso während der Elternzeit möglich.

Führungsverhalten

Allen Mitarbeiterinnen steht für persönliche Belange die Wahl ihres Ansprechpartners über alle Führungsebenen hinweg frei.

Im Personalmanagement wird auf geschlechterspezifische Ansprechpartner geachtet.

Durch umfassende psychologische Betreuungsangebote stehen wir unseren Mitarbeiterinnen auch bei familiären Problemen, Streit und Konflikten zur Seite.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Arbeitszeitveränderungen sind bei uns bei Bedarf auch kurzfristig möglich.

Wir bieten für Einsatzdienst-Mitarbeiter den individuellen Zuschnitt von Schichtlängen an und berücksichtigen so auch den zeitlichen Rahmen einer Kinderbetreuung.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird nicht nur im jährlichen Mitarbeitergespräch erfragt, wir suchen darüber hinaus in Workshops mit Mitarbeiterbeteiligung nach weiteren Lösungen für familienfreundliche Dienstpläne, wie zum Beispiel dem Wunschdienstplanmodell.

Wir unterstützen Frauen bei der Suche nach Plätzen für die Kinderbetreuung..

Die offene Unternehmenskultur spiegelt sich auch in situativen Ausnahmesituationen wider, so dass auch Kinder nach Möglichkeit mit ins Büro gebracht werden können.

Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit und Home-Office werden für alle passenden Positionen ermöglicht.

Die Möglichkeit des Sonderurlaubs und eine generelle Flexibilität durch Arbeitszeitkonten unterstützen unsere Mitarbeiterinnen während der verschiedenen Lebensphasen.

Frauenquote/Teilzeitquote | Stand: 01.12.2016

Mitarbeiter-Typ	Mitarbeiter				davon Frauen				Frauen- anteil ge- samt (%)
	Mitarbeiter gesamt	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Frauen gesamt	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		
			Anzahl	Prozent			Anzahl	Prozent	
Angestellte	4	2	2	50%	2	1	1	50%	50%
Tarifangestellte	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0%
Tarifangestellte	4	4	0	0%	1	1	0	0%	25%
Tarifangestellte	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0%
Tarifangestellte	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0%
Tarifangestellte	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0%
Tarifangestellte	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0%
Tarifangestellte	12	7	5	42%	2	1	1	50%	17%
Tarifangestellte	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0%
Tarifangestellte	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0%
Tarifangestellte	2	0	2	100%	2	0	2	100%	100%
Tarifangestellte	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0%
Tarifangestellte	72	33	39	54%	14	4	10	71%	19%
Tarifangestellte	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0%
Tarifangestellte	173	132	41	24%	21	15	6	29%	12%
Tarifangestellte	414	284	130	31%	126	79	47	37%	30%
Tarifangestellte	9	9	0	0%	0	0	0	0%	0%
Tarifangestellte	16	12	4	25%	2	1	1	50%	13%
Tarifangestellte	2	0	2	100%	2	0	2	100%	100%
Auszubildende	117	113	4	3%	44	44	0	0%	38%
Praktikanten	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0%
Gesamt	827	598	229	28%	216	146	70	32%	26%

Arbeitszeit | Stand: 01.12.2016

Mitarbeiter-Typ	Vollzeit		Teilzeit		TZ unter 50%		TZ zwischen 50% und 99%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
	Angestellte	1	1	1	1	1	1	0
Tarifangestellte TVöD Ä/MB	0	0	0	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 15	3	1	0	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 14	0	0	0	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 13	0	0	0	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 12	1	0	0	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 11	1	0	0	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 10	6	1	4	1	2	0	2	1
Tarifangestellte EGN	0	0	0	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 9c	0	0	0	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 9b	0	0	0	2	0	1	0	1
Tarifangestellte EG 9a	0	0	0	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 8	29	4	29	10	13	0	16	10
Tarifangestellte EG 7	0	0	0	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 6	117	15	35	6	10	0	25	6
Tarifangestellte EG 5	205	79	83	47	49	20	34	27
Tarifangestellte EG 4	9	0	0	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 3	11	1	3	1	3	1	0	0
Tarifangestellte EG 2	0	0	0	2	0	2	0	0
Auszubildende	69	44	4	0	0	0	4	0
Praktikanten	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	452	146	159	70	78	25	81	45

Beurlaubung | Stand: 01.12.2016

Geschlecht	Beurlaubte wg. Kindererziehung (Elternzeit)	Elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung (bis 30h je Woche)
männlich	-	-
weiblich	-	-
Gesamt	0	0

Führungskräfte | Stand: 01.12.2016

Bereich*	Führungskräfte		Prozent		Teilzeit		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Geschäftsführung	5	2	9,1%	3,6%	0	0	0,0%	0,0%
Fachbereich RuT	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%
Fachbereich UE	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%
Fachbereich PuK	11	0	20,0%	0,0%	4	0	0,0%	0,0%
Fachbereich ED	12	0	21,8%	0,0%	11	0	0,0%	0,0%
Fachbereich FuD	7	2	12,7%	3,6%	0	0	0,0%	0,0%
VB Dithmarschen	3	1	5,5%	1,8%	0	0	0,0%	0,0%
VB Pinneberg	5	0	9,1%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%
VB Rendsburg Eckernförde	3	0	5,5%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%
VB Segeberg	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%
VB Steinburg	4	0	7,3%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%
Gesamt	50	5	90,9%	9,1%	15	0	0,0%	0,0%

Frauenquote/Teilzeitquote | Stand: 01.12.2017

Mitarbeiter-Typ	Mitarbeiter			davon Frauen			Frauen-anteil gesamt (%)	
	Mitarbeiter gesamt	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte	Frauen gesamt	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		
						Anzahl		Prozent
Angestellte	3	1	2	1	0	1	33%	
Tarifangestellte	2	2	0	1	1	0	50%	
Tarifangestellte	5	5	0	2	2	0	40%	
Tarifangestellte	0	0	0	0	0	0	0%	
Tarifangestellte	4	4	0	0	0	0	0%	
Tarifangestellte	5	5	0	0	0	0	0%	
Tarifangestellte	9	6	3	0	0	0	0%	
Tarifangestellte	18	12	6	4	2	2	22%	
Tarifangestellte	261	208	53	68	53	15	26%	
Tarifangestellte	25	20	5	5	3	2	20%	
Tarifangestellte	44	38	6	9	6	3	20%	
Tarifangestellte	9	6	3	5	2	3	56%	
Tarifangestellte	20	16	4	4	3	1	20%	
Tarifangestellte	1	0	1	1	0	1	100%	
Tarifangestellte	257	169	88	58	34	24	23%	
Tarifangestellte	78	44	34	33	15	18	42%	
Tarifangestellte	23	19	4	5	5	0	22%	
Tarifangestellte	6	2	4	2	1	1	33%	
Tarifangestellte	2	0	2	2	0	2	100%	
Auszubildende	138	138	0	50	50	0	36%	
Praktikanten	1	1	0	0	0	0	0%	
Gesamt	911	696	215	250	177	73	27%	

Arbeitszeit | Stand: 01.12.2017

Mitarbeiter-Typ	Vollzeit		Teilzeit		TZ unter 50%		TZ zwischen 50% und 99%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
	Angestellte AT	1	0	1	1	1	1	0
Tarifangestellte TVöD Ä/MB	1	1	0	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 15	0	2	0	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 14	3	0	0	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 13	0	0	0	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 12	4	0	0	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 11	5	0	3	0	1	0	2	0
Tarifangestellte EG 10	6	2	4	2	1	1	3	1
Tarifangestellte EGN	10	53	38	15	13	5	25	10
Tarifangestellte EG 9c	155	3	3	2	1	0	2	2
Tarifangestellte EG 9b	17	6	3	3	0	1	3	2
Tarifangestellte EG 9a	32	2	0	3	0	0	0	3
Tarifangestellte EG 8	4	3	3	1	2	0	1	1
Tarifangestellte EG 7	13	0	0	1	0	0	0	1
Tarifangestellte EG 6	0	34	64	24	30	11	34	13
Tarifangestellte EG 5	135	15	16	18	10	8	6	10
Tarifangestellte EG 4	29	5	4	0	3	0	1	0
Tarifangestellte EG 3	14	1	3	1	3	1	0	0
Tarifangestellte EG 2	1	0	0	2	0	2	0	0
Auszubildende	88	50	0	0	0	0	0	0
Praktikanten	1	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	519	177	142	73	65	30	77	43

Beurlaubung | Stand: 01.12.2017

Geschlecht	Beurlaubte wg. Kindererziehung (Elternzeit)	Elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung (bis 30h je Woche)
männlich	7	1
weiblich	9	9
Gesamt	16	3

Führungskräfte | Stand: 01.12.2017

Bereich*	Führungskräfte		Prozent		Teilzeit		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Geschäftsführung	5	2	7,9%	3,2%	0	0	0,0%	0,0%
Fachbereich RuT	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%
Fachbereich UE	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%
Fachbereich PuK	11	0	17,5%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%
Fachbereich ED	19	1	30,2%	1,6%	0	0	0,0%	0,0%
Fachbereich FuD	7	2	11,1%	3,2%	0	0	0,0%	0,0%
VB Dithmarschen	3	1	4,8%	1,6%	0	0	0,0%	0,0%
VB Pinneberg	5	0	7,9%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%
VB Rendsburg Eckernförde	3	0	4,8%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%
VB Segeberg	0	0	0,0%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%
VB Steinburg	4	0	6,3%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%
Gesamt	57	6	90,5%	9,5%	0	0	0,0%	0,0%

Frauenquote/Teilzeitquote | Stand: 02.01.2019

Mitarbeiter-Typ	Mitarbeiter				davon Frauen				Frauenanteil gesamt (%)
	Mitarbeiter gesamt	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Frauen gesamt	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		
			Anzahl	Prozent			Anzahl	Prozent	
Angestellte	AT	6	1	5	83%	3	0	3	100%
Tarifangestellte	TVöD Á/MB	4	2	2	50%	1	0	1	100%
Tarifangestellte	EG 15	5	5	0	0%	2	2	0	0%
Tarifangestellte	EG 14	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Tarifangestellte	EG 13	5	4	1	20%	1	0	1	100%
Tarifangestellte	EG 12	8	8	0	0%	1	1	0	0%
Tarifangestellte	EG 11	15	10	5	33%	1	1	0	0%
Tarifangestellte	EG 10	26	20	6	23%	3	2	1	33%
Tarifangestellte	EG N	451	320	131	29%	125	81	44	35%
Tarifangestellte	EG 9c	44	37	7	16%	10	7	3	30%
Tarifangestellte	EG 9b	42	33	9	21%	9	7	2	22%
Tarifangestellte	EG 9a	18	14	4	22%	6	3	3	50%
Tarifangestellte	EG 8	8	7	1	13%	1	1	0	0%
Tarifangestellte	EG 7	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Tarifangestellte	EG 6	290	174	116	40%	74	35	39	53%
Tarifangestellte	EG 5	26	12	14	54%	10	3	7	70%
Tarifangestellte	EG 4	72	54	18	25%	22	13	9	41%
Tarifangestellte	EG 3	2	0	2	100%	1	0	1	100%
Tarifangestellte	EG 2	4	0	4	100%	4	0	4	100%
Auszubildende		168	168	0	0%	64	64	0	0%
Praktikanten		6	0	6	100%	4	0	4	100%
Gesamt		1.201	869	332	28%	343	220	123	36%

Arbeitszeit | Stand: 02.01.2019

Mitarbeiter-Typ	Vollzeit		Teilzeit		TZ unter 50%		TZ zwischen 50% und 99%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
	Angestellte	1	0	2	3	2	2	0
Tarifangestellte AT								
Tarifangestellte TV6D Ä/MB	2	0	1	1	0	0	1	1
Tarifangestellte EG 15	3	2	0	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 14	0	0	0	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 13	4	0	0	1	0	0	0	1
Tarifangestellte EG 12	7	1	0	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 11	9	1	5	0	1	0	4	0
Tarifangestellte EG 10	18	2	5	1	2	1	3	0
Tarifangestellte EGN	239	81	87	44	29	11	58	33
Tarifangestellte EG 9c	30	7	4	3	1	0	3	3
Tarifangestellte EG 9b	26	7	7	2	0	0	7	2
Tarifangestellte EG 9a	11	3	1	3	0	0	1	3
Tarifangestellte EG 8	6	1	1	0	1	0	0	0
Tarifangestellte EG 7	0	0	0	1	0	0	0	1
Tarifangestellte EG 6	139	35	77	39	30	11	47	28
Tarifangestellte EG 5	9	3	7	7	5	4	2	3
Tarifangestellte EG 4	41	13	9	9	6	4	3	5
Tarifangestellte EG 3	0	0	1	1	1	1	0	0
Tarifangestellte EG 2	0	0	0	4	0	3	0	1
Auszubildende	104	64	0	0	0	0	0	0
Praktikanten	0	0	2	4	0	0	2	4
Gesamt	649	220	209	123	78	37	131	86
	1.201							

Beurlaubung | Stand: 02.01.2019

Geschlecht	Beurlaubte wg. Kindererziehung (Elternzeit)	Elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung (bis 30h je Woche)
männlich	1	-
weiblich	14	-
Gesamt	15	0

Führungskräfte | Stand: 02.01.2019

Bereich*	Führungskräfte		Prozent		Teilzeit		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Geschäftsführung	5	0	7,2%	0,0%	2	0	25,0%	0,0%
Fachbereich RuT	1	0	1,4%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%
Fachbereich UE	1	0	1,4%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%
Fachbereich PuK	11	1	15,9%	1,4%	1	0	12,5%	0,0%
Fachbereich ED	10	1	14,5%	1,4%	1	0	12,5%	0,0%
Fachbereich FuD	7	3	10,1%	4,3%	0	0	0,0%	0,0%
VB Dithmarschen	5	1	7,2%	1,4%	0	0	0,0%	0,0%
VB Pinneberg	8	0	11,6%	0,0%	2	0	25,0%	0,0%
VB Rendsburg Eckernförde	5	0	7,2%	0,0%	0	0	0,0%	0,0%
VB Segeberg	6	1	8,7%	1,4%	1	0	12,5%	0,0%
VB Steinburg	3	0	4,3%	0,0%	1	0	12,5%	0,0%
Gesamt	62	7	89,9%	10,1%	8	0	100,0%	0,0%

* Bereiche

- RuT Recht und Tarif
- UE Unternehmensentwicklung
- PuK Personalmanagement und Kommunikation
- ED Einsatzdienst
- FuD Finanz- und Dienstleistungsmanagement
- VB Versorgungsbereich