



Öffentliche Bekanntmachung

Es findet eine Sitzung des Hauptausschusses am Donnerstag, 10.10.2024 um 17:00 Uhr, im Kreis Rendsburg-Eckernförde, Kaiserstraße 8, 24768 Rendsburg, Kreistagssitzungssaal statt.

Einwohnerinnen und Einwohner können persönlich an der Sitzung teilnehmen (Anschrift siehe oben). Der öffentliche Teil der Sitzung wird für die Öffentlichkeit gestreamt. Über das Streamen kann die Sitzung des Ausschusses lediglich angesehen und -gehört werden. Wortmeldungen sind nicht möglich.

Der Link dafür lautet:

<https://www.kreis-rendsborg-eckernfoerde.de/politik-verwaltung/politik-und-verwaltung-des-kreises/politik/digitale-sitzungen>

Tagesordnung:

Öffentlicher Teil

1. Eröffnung, Begrüßung und Anträge zur Tagesordnung
2. Fragestunde für Einwohnerinnen und Einwohner
3. Anfragen nach § 26 Geschäftsordnung des Kreistages
- 3.1. Anfrage nach § 26 GO-KT - Allgemeine Anfragen des Abg. Chilla VO/2024/266
4. Niederschrift über die Sitzung vom 08.08.2024
5. Bekanntgabe der in nichtöffentlicher Sitzung gefassten Beschlüsse
6. Bericht des Kreises Rendsburg-Eckernförde gemäß § 1 Absatz 1a KrO VO/2024/206
7. Antrag der Regenbogengruppe Rendsburg zu einem Zuschuss für Veranstaltungen gemäß Leitlinien über die Vergabe von Fördermitteln vom Runden Tisch für Akzeptanz und Respekt VO/2024/182-01
8. Zuwanderung

- 8.1. Zuwanderung: Vergabe von Integrationsmitteln - Antrag der Wüstenblumen e.V. und UTS e.V. zur Förderung des Integrationsprojekts "PODCAST - Brückenschlag" vom 01.12.2024 bis zum 30.11.2025 VO/2024/249
- 9. Vorschlag für die Umsetzung von Zeitvorgaben und Redezeiten für den Sitzungsablauf in Kreistagssitzungen VO/2024/273
- 10. Verwaltungsangelegenheiten
- . Herstellung der Nichtöffentlichkeit

Die folgenden Tagesordnungspunkte werden voraussichtlich nicht öffentlich beraten:

- 11. Beteiligungsverwaltung
- 11.1. Rettungsdienst-Kooperation in Schleswig-Holstein (RKiSH) GmbH – Herr Reis
17:30 Uhr
- 11.2. Familienhorizonte gGmbH – Frau Rullmann
18:00 Uhr
- 11.3. Schleswig-Holsteinisches Landestheater und Sinfonieorchester GmbH – Frau Dr. Lemm
18:55 Uhr
- 11.4. Klimaschutzagentur im Kreis Rendsburg-Eckernförde gGmbH – Herr Hetzel
19:15 Uhr
- 11.5. nordkolleg rendsburg GmbH – Herr Froese
19:35 Uhr
- 12. Personalangelegenheiten



Anfrage nach § 26 GO-KT - Allgemeine Anfragen des Abg. Chilla

VO/2024/266	Anfragen
öffentlich	Datum: 13.08.2024
<i>FD 1.3 Gremien und Recht</i>	Ansprechpartner/in:
	Bearbeiter/in: Christiane Ostermeyer

Datum	Gremium (Zuständigkeit)	Ö / N
05.09.2024	Hauptausschuss (Kenntnisnahme)	Ö

Begründung der Nichtöffentlichkeit

Beschlussvorschlag

Sachverhalt

Die Anfrage ist der Anlage zu entnehmen.

Relevanz für den Klimaschutz

Finanzielle Auswirkungen

Anlage/n:

1	AfD-RD-ECK-Anfrage-Ankommende Sven Chilla - August 2024
---	---

Sven Chilla
Kronwerker Moor 35

24768 Rendsburg

Herr Landrat
Ingo Sander
Kaiserstraße 8

24768 Rendsburg

Allgemeine Anfragen

Rendsburg, 13.08.24

Sehr geehrter Herr Landrat,

hiermit stelle ich folgende allgemeine Anfragen:

- Wie viele Asylanten, Flüchtlinge und Ankommende ohne (geklärten) Status sind im vergangenen Monat im Kreise RD-ECK aufgenommen worden?
- Wie viele der o.g. im vergangenen Monat Registrierten haben keinen Anspruch auf Leistungen nach AsylbLG oder SGB XII?
- Wie viele Abschiebungen derer, die keinen Anspruch auf o.g. Leistungen haben, wurden im vergangenen Monat vollzogen?
- Wie hoch ist die Anzahl derer, die gesetzestgemäß abgeschoben werden müssten?
- Wie viele der grundsätzlich kurz- bis mittelfristig für aufenthaltsbeendende Maßnahmen zur Verfügung stehenden Personen wurden tatsächlich im vergangenen Monat abgeschoben?

Ich bitte Sie, diese Fragen in den künftigen HA- und/oder KT-Sitzungen im TOP Verwaltungsangelegenheiten / Bericht des Landrats (im öffentlichen Teil) jedes Mal kundzutun.

Mit freundlichen Grüßen,

Sven Chilla MdK



Bericht des Kreises Rendsburg-Eckernförde gemäß § 1 Absatz 1a KrO

VO/2024/206 öffentlich <i>FD 1.5 Kommunalaufsicht</i>	Mitteilungsvorlage öffentlich Datum: 19.06.2024 Ansprechpartner/in: Nina Fiedler Bearbeiter/in: Katrin Abendroth

Datum	Gremium (Zuständigkeit)	Ö / N
-------	-------------------------	-------

Begründung der Nichtöffentlichkeit

Sachverhalt

Gemäß § 1 Abs. 1a KrO ist der zuständigen Kommunalaufsichtsbehörde alle vier Jahre unter Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahmen, die der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung dienen, zu berichten. Nach Einbeziehung 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 dargestellt. Ergänzend hierzu sind die Einzelberichte ebenso als Anlage beigefügt.

Relevanz für den Klimaschutz

Finanzielle Auswirkungen

Anlage/n:

1	Bericht Kreis Rendsburg-Eckernförde § 1 Abs. 1a KrO
2	2024_03_12_Bericht AWR - ABE
3	2024_05_06_Bericht Familienhorizonte

4	2024_04_06_Bericht_Klilmaschutzagentur
5	2024_02_27_Bericht Nordkolleg
6	2024_01_17_Bericht WFG
7	2024_03_28_Bericht KielRegion
8	2024_01_17_Bericht RPA
9	2024_02_21_Bericht RKiSH



Kreis Rendsburg-Eckernförde
Der Landrat
Fachdienst Kommunalaufsicht

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)	<ul style="list-style-type: none">• Aus Sicht des Betriebsrates ist die Gleichstellung gegeben.• Arbeitsplätze im Homeoffice werden zur Verfügung gestellt, wenn es der Arbeitsbereich ermöglicht.• Teilzeitregelung nach der Elternzeit können individuell unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange vereinbart werden.• Individuelle Regelungen zur Vereinbarung von Familie und Beruf sind möglich. <p>Ausführlicher Bericht siehe Anlage „2024_03_12_Bericht AWR – ABE“</p>
Familienhorizonte gGmbH	<p>Nähere Ausführungen siehe Anlage „2024_05_06_Bericht Familienhorizonte“</p>
Klimaschutzagentur im Kreis Rendsburg-Eckernförde gGmbH (KSA)	<p>Personalrekrutierung:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ausschreibungen werden grundsätzlich neutral formuliert und stehen allen Geschlechtern offen.• Vollzeitstellen werden als teilzeitgeeignet ausgeschrieben. <p>Arbeitsbedingungen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Es werden individuelle Lösungen gefunden um auf die jeweiligen Bedürfnisse einzugehen.• Arbeiten im Homeoffice ist möglich.• Der Zugang zu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen steht allen offen. <p>Arbeitsentgelt:</p> <ul style="list-style-type: none">• Das Entgelt unterscheidet nicht zwischen den Geschlechtern. <p>Seit der Gründung im Jahr 2020 ist dies der erste Bericht der KSA. Der erhobene Sachstand kann der Anlage entnommen werden:</p> <p>„2024_04_06_Bericht_Klimaschutzagentur“</p>

<p>Nordkolleg Rendsburg GmbH</p>	<p>Das Nordkolleg setzt kontinuierlich Maßnahmen zur Gleichstellung von Mann und Frau um, unter anderem durch:</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, sodass Entgeltbenachteiligungen ausgeschlossen sind. <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 der Elternzeit ist – auch zum Wiedereinstieg – bisher in jedem Fall möglich gemacht worden.• Ein Wiedereinstieg in Teilzeit nach der Elternzeit ist bisher in jedem Falle möglich gemacht worden.• Individuelle Arbeitszeitbedürfnisse werden berücksichtigt, sofern es betriebliche Abläufe zulassen.• Familienbedingte Freistellungen und Arbeitshilfen können gewährt werden.• Insgesamt 6 Führungspositionen sind paritätisch besetzt. <p>Gremienbesetzung:</p> <ul style="list-style-type: none">• Der Kreis Rendsburg-Eckernförde besetzt seine beiden Mandate paritätisch• Die für die Besetzung von Betriebsräten geltenden Vorschriften sind beachtet. <p>Nähere Ausführungen siehe Anlage „2024_02_27_Bericht Nordkolleg“</p>
<p>WFG Infrastruktur GmbH</p>	<p>Stellenbesetzung:</p> <ul style="list-style-type: none">• Vakante Stellen werden geschlechtsneutral ausgeschrieben.• Einstellungen werden unabhängig von Geschlecht und Alter nur nach Qualifikation entschieden.• Neu zu besetzende Stellen werden in Voll- und Teilzeit angeboten.

	<p>Vereinbarkeit von Beruf und Familie:</p> <ul style="list-style-type: none">• 41 % der Mitarbeitenden arbeiten in Teilzeit, alle mit betreuungspflichtigen Kindern.• Elternzeit für Väter wird von der Geschäftsführung unterstützt.• Bei Terminfindung werden die Arbeitszeiten der Teilzeitkräfte berücksichtigt.• Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit sowie Homeoffice können nach Rücksprache in Anspruch genommen werden.• Die Urlaubsplanung nimmt Rücksicht auf Mitarbeitende mit betreuungspflichtigen bzw. schulpflichtigen Kindern.• 2023 gab es erstmalig das WFG-Tannenbaum-Event. <p>Karrierechancen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Jährliche Entwicklungsgespräche• Mitarbeiter erhalten jährlich ein Weiterbildungsbudget.• Frauen haben die gleichen Karrierechancen wie Männer.• Aktive Beteiligung von Frauen bei der internen Weiterentwicklung der WFG. <p>Gerechte Gehaltskultur:</p> <ul style="list-style-type: none">• Die Entlohnung erfolgt geschlechtsunabhängig. <p>Unternehmenskultur:</p> <ul style="list-style-type: none">• Jede/r hat die gleichen Chancen sich einzubringen und zu verwirklichen.• Es wird ein standortübergreifend wertschätzender Umgang unabhängig von Geschlecht, Alter, Rolle oder Herkunft gepflegt.• <p>Nähere Ausführungen siehe Anlage „2024_01_17_Bericht WFG“</p>
KielRegion GmbH	<p>Arbeitszeitgestaltung:</p> <ul style="list-style-type: none">• 67% der Mitarbeitenden sind Frauen, ebenso die Geschäftsführung.• Es gibt flexible Arbeitszeitmodelle• Unterschiedliche Elternzeitmodelle orientieren sich an den Bedürfnissen der Familien.

	<ul style="list-style-type: none">• Führung in Teilzeit wird geschlechtsunabhängig bereits gelebt. <p>Unternehmenskultur:</p> <ul style="list-style-type: none">• Es wird eine Kultur aus Toleranz, Respekt und Dialog gelebt. <p>Gerechte Gehaltskultur:</p> <ul style="list-style-type: none">• Die Orientierung erfolgt geschlechtsunabhängig an Tätigkeit, Kompetenzprofil und Erfahrung• <p>Nähere Ausführungen siehe Anlage „2024_03_28_Bericht KielRegion“</p>
Rendsburg Port Authority GmbH (RPA)	<p>Stellenbesetzung und Arbeitsbedingungen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Es herrschen die gleichen Arbeitsbedingungen, Rechte und Werte wie bei der WFG Infrastruktur GmbH.• Vakante Stellen werden geschlechtsneutral ausgeschrieben• Einstellungen werden unabhängig von Geschlecht und Alter nur nach Qualifikation entschieden.• Neu zu besetzende Stellen werden in Voll- und Teilzeit angeboten. <p>Nähere Ausführungen siehe Anlage „2024_01_17_Bericht RPA“</p>
Rettungsdienst Kooperation in Schleswig-Holstein GmbH (RKiSH GmbH)	<p>Stellenbesetzung und Arbeitsbedingungen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Stellenbewertungen erfolgen geschlechtsneutral.• Es ist eine betriebliche Kommission Stellenbewertung eingerichtet worden.• Jedem Mitarbeitenden steht grundsätzlich jede Stelle offen.• Es werden proaktiv Personalentwicklungsmaßnahmen angeboten.• Jede vakante (Führungs-)Position wird grundsätzlich auch in Teilzeit angeboten.• Teilnahme an Fortbildungen steht auch Teilzeitbeschäftigten offen.• Es ist ein individuell angepasstes Wiedereinstiegsmanagement nach längerer Abwesenheit (z. B: Elternzeit) implementiert.

	<p>Führungsverhalten:</p> <ul style="list-style-type: none">• Es wird auf geschlechterspezifische Ansprache geachtet.• Umfassende psychologische Beratungsangebote stehend zur Verfügung. <p>Vereinbarkeit von Beruf und Familie:</p> <ul style="list-style-type: none">• Arbeitszeitveränderungen sind auch kurzfristig möglich.• Eine Betriebsvereinbarung zum Thema Arbeitszeit gewährt maximale Planbarkeit bei größtmöglicher Flexibilität.• Schichtlängen können individuelle zugeschnitten werden.• Die Suche nach Kinderbetreuungsplätzen wird unterstützt.• Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit und Homeoffice werden bei betrieblicher Vereinbarkeit ermöglicht.• Den Bedürfnissen von Mitarbeitenden in verschiedenen Lebensphasen wird mit der Möglichkeit von Sonderurlaub und flexiblen Arbeitszeitkonten begegnet. <p>Nähere Ausführungen siehe Anlage „2024_02_21_Bericht RKiSH“</p>
--	---



AWR GmbH • Borgstedtfelde 15 • 24794 Borgstedt
Kreis Rendsburg-Eckernförde
Herrn Oliver Nehls
Fachdienst Kommunalaufsicht
Postfach 905
24758 Rendsburg

Unser Zeichen / Es schreibt Ihnen:
Ralph Hohenschurz-Schmidt
Jochen Kybelka
Tel. 0 43 31/3 45 - 1 51
Fax 0 43 31/3 45 - 1 11
hoschmi@awr.de
j.kybelka@awr.de
Ihr Zeichen / Ihre Nachricht vom:

Borgstedt, 12.03.2024

**Bericht gem. § 1 Abs. 1a Kreisordnung
Ihr Schreiben vom 12.01.2024**

Sehr geehrter Herr Nehls,

organisatorisch werden die Unternehmen mit 2 Führungsebenen gesteuert.

Ebene 1:

Geschäftsleitung AWR:

2 Geschäftsführer männlich

1 Handlungsbevollmächtigte und Prokuristin weiblich

67 % männlich

33 % weiblich

Geschäftsleitung ABE:

1 Geschäftsführer u. 1 Handlungsbevollmächtigter und Prokurist männlich

1 Handlungsbevollmächtigte und Prokuristin weiblich

67 % männlich

33 % weiblich

Ebene 2:

Teamleiter AWR:

5 männlich

6 weiblich

45 % männlich

55 % weiblich

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

Entsorgungsfachbetrieb
gem. § 56 KrWG
Einsammeln und Befördern

Borgstedt, 14.03.2024

Sehr geehrte Damen und Herren,

aus Sicht des Betriebsrates ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Unternehmen gegeben. Unsere Geschäftsleitung stellt Eltern, egal ob es sich um Väter oder Mütter handelt, einen Arbeitsplatz im Homeoffice zur Verfügung, wenn es der Arbeitsbereich ermöglicht.

Es gibt im Unternehmen AWR inzwischen viele Kolleg*innen, die nach der Elternzeit gerne in Teilzeit Ihren Arbeitsbereich wieder aufnehmen. Meist ist es möglich, nach Absprache mit der Geschäftsleitung und den zuständigen Teamleitungen, die Arbeitstage und Arbeitsstunden individuell auf die persönlichen Belange abzustimmen. Individuelle Absprachen, z. B. für die Urlaubsplanungen, werden in den entsprechenden Teams durchgeführt und berücksichtigt.

Auch auf die unterschiedlichen Wünsche der Mitarbeiter*innen, wird nach Absprache und Möglichkeit Rücksicht genommen und auf die Bedürfnisse der Kolleg*innen eingegangen. Sollte z. B. der Babysitter ausfallen, ist es weder für die Geschäftsleitung noch für die Kolleg*innen ein Problem, wenn der Nachwuchs mit ins Büro gebracht wird.

Das gute Verhältnis zwischen Mitarbeiter*innen und der Geschäftsleitung ist auch in der Vergangenheit während der Corona Krise zum Tragen gekommen und dies hat sich bis heute auch nicht verändert. Rücksicht, Verständnis und ein Respektvoller Umgang in allen Bereichen des Unternehmens sind weiterhin zu spüren.

Marion Rieger

Betriebsratsvorsitzende

Matthias Kühne

Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

Familienhorizonte gGmbH • Ahlmannstr. 2a • 24768 Rendsburg

Familienhorizonte gGmbH
 Ahlmannstr. 2a | 24768 Rendsburg
 Telefon 04331 13 23
 Fax 04331 13 23
 E-Mail
 www.bruecke.org

06.05.2024

Bereich	Ansprechpartner	Telefon	E-Mail
---------	-----------------	---------	--------

Bericht Gem. § 1 Abs. 1a Kreisordnung

Bei der Familienhorizonte gGmbH werden konstant mehr Frauen als Männer beschäftigt, siehe Anlage. Das ist durchaus branchenüblich.

Die Gesellschaft ist zudem als Teil des Brücke-Verbundes zertifiziert zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dies ist mit konkreten Maßnahmen belegt, die die Berufsbiographie von Frauen unterstützen:

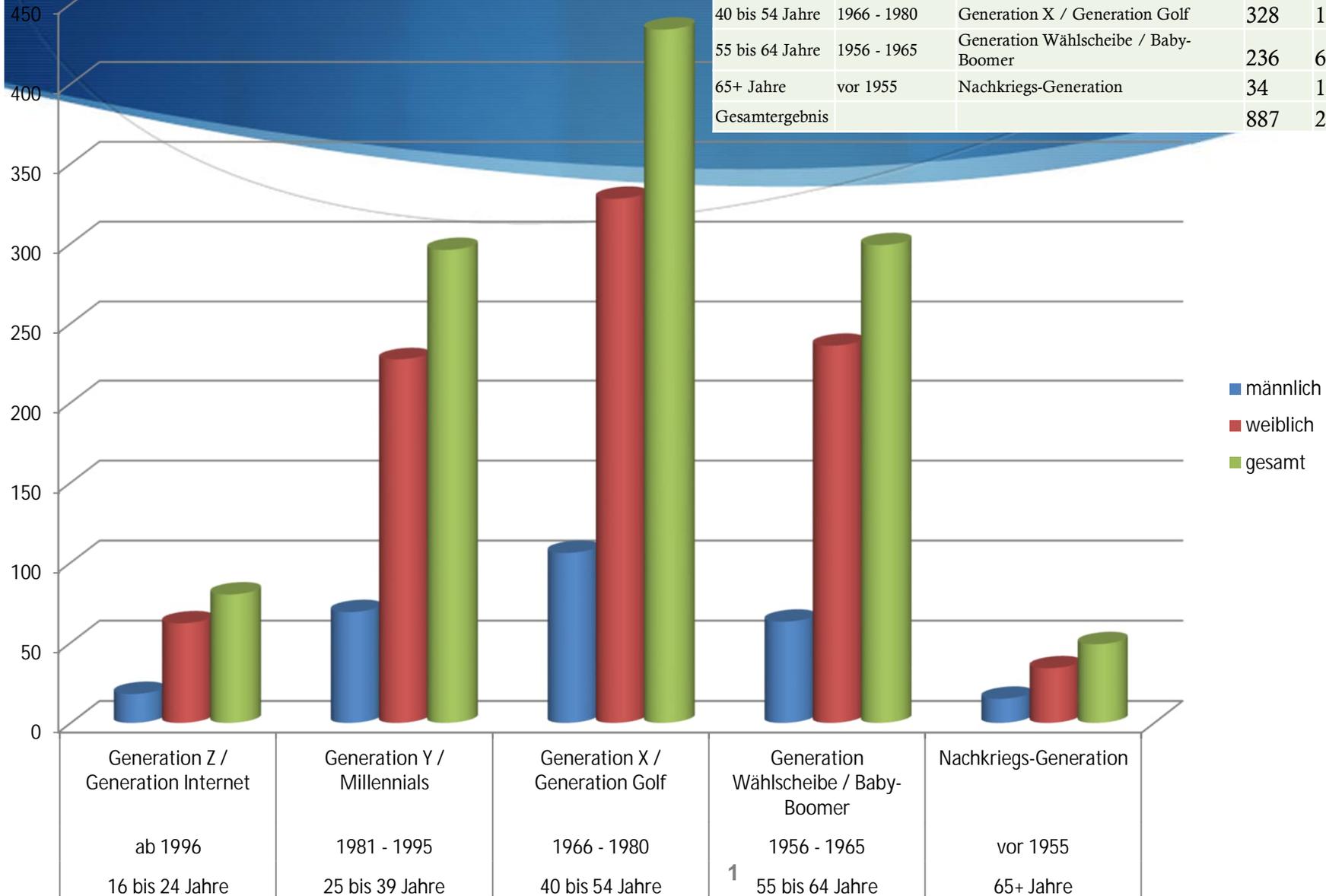
- Kinderbetreuungszuschuss
- Individuelle Anpassung von Arbeitszeiten an familiäre Kontexte
- Weiterbildungsangebote usw.

Besonders erwähnenswert hinsichtlich Gleichstellung von Frauen und Männern ist die Verteilung im Bereich der Führung, die die Geschlechterverteilung in der Mitarbeiterschaft spiegelt.

	Frauen	Männer
Geschäftsführung	1	
Bereichsleitung	1	
Stv. Bereichsleitung		1
Teamleitung	2	
Gruppenleitung	2	1

Altersstruktur bei der Brücke Gruppe nach Generationen

Alter			weiblich	männlich	gesamt
16 bis 24 Jahre	ab 1996	Generation Z / Generation Internet	62	18	80
25 bis 39 Jahre	1981 - 1995	Generation Y / Millennials	227	69	296
40 bis 54 Jahre	1966 - 1980	Generation X / Generation Golf	328	106	434
55 bis 64 Jahre	1956 - 1965	Generation Wählscheibe / Baby-Boomer	236	63	299
65+ Jahre	vor 1955	Nachkriegs-Generation	34	15	49
Gesamtergebnis			887	271	1158





06.06.2024

Bericht gemäß § 1 Abs. 1a Kreisordnung

Bericht über den Sachstand und ergriffene Maßnahmen zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern 2020 – 2023

Dieses ist der erste Bericht seit der Gründung der Klimaschutzagentur im Kreis Rendsburg-Eckernförde gGmbH. Um zu bestimmen, inwieweit im Unternehmen hinsichtlich der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Geschlechter Handlungsbedarf besteht, wurde die Ist-Situation anhand des Gleichstellungsscheck für kleine und mittlere Unternehmen vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführt. Das Ergebnis dieser Prüfung ergab, dass die Klimaschutzagentur nach den Kriterien des Bundesministeriums gut aufgestellt ist.

Im Einzelnen betrifft dieses u.a. folgende Aspekte:

Struktur der Gesellschaft:

Im Geschäftsjahr 2020 hat die Gesellschaft keine Angestellten beschäftigt.

Geschäftsjahr 2021 (Stand 31.12.2021):

	Mitarbeitende			davon Frauen			Frauenanteil
	Gesamt	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit	-
Angestellte	5	2	3	3	1	2	60 %
Geschäftsführung / Prokura	2	0	2	0	0	0	0 %

Geschäftsjahr 2022 (Stand 31.12.2022):

	Mitarbeitende			davon Frauen			Frauenanteil
	Gesamt	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit	-
Angestellte	5	3	2	5	3	2	100 %
Geschäftsführung / Prokura	1	0	1	0	0	0	0 %

Geschäftsjahr 2023 (Stand 31.12.2023):

	Mitarbeitende			davon Frauen			Frauenanteil
	Gesamt	Ganztags	Teilzeit	Gesamt	Ganztags	Teilzeit	-
Angestellte	6	2	4	6	2	4	100 %
Geschäftsführung / Prokura	1	1	0	0	0	0	0 %

Handlungsbereich Personalrekrutierung:

Bei der Personalgewinnung und -bindung wird darauf geachtet, dass grundsätzlich jede Stelle im Unternehmen allen Geschlechtern offen steht. Die Ausschreibungstexte sind in geschlechterneutraler Sprache gehalten. Volle Stellen werden als teilzeitgeeignet ausgeschrieben. Eine zeitliche Flexibilität – also die Verfügbarkeit bei Krankheit kurzfristig einzuspringen und/oder in Ausnahmefällen auch an anderen als den vertraglich vereinbarten Wochentagen zu arbeiten – wird im Auswahlprozess nicht erfragt und spielt bei einer Auswahlentscheidung keine Rolle. Auch die individuelle familiäre Situation spielt bei der Auswahl keine Rolle.

Handlungsbereich Arbeitsbedingungen:

Hinsichtlich der Arbeitszeitbedürfnisse der einzelnen Mitarbeitenden wurden und werden im Unternehmen individuelle Lösungen gefunden, um auf die jeweiligen Bedürfnisse einzugehen. Dieses beinhaltet auch, dass alle Mitarbeitenden ihre Tätigkeiten regelmäßig und auch im Bedarfsfall mobil / im Homeoffice erledigen können.

Der Zugang zu Fort- und Weiterbildung steht allen Mitarbeitenden unabhängig von deren Beschäftigungsumfang gleichermaßen zur Verfügung.

Eine Förderung während der Elternzeit kam im Betrachtungszeitraum 2020 – 2023 nicht zum Tragen.

Handlungsbereich Arbeitsentgelt:

Die Höhe des Entgelts der Mitarbeitenden steht grundsätzlich vorab fest und ist an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes TVÖD – VKA angelehnt. Er unterscheidet insofern nicht zwischen den jeweiligen Geschlechtern. Das schließt auch alle Entgeltbestandteile wie Jahressonderzahlungen u.ä. mit ein.

Handlungsbereich Kommunikation / Zusammenarbeit

Bei der betrieblichen Kommunikation wird darauf Wert gelegt, dass alle Mitarbeitenden in die Kommunikation eingebunden sind, unabhängig von einer Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung. Dienstbesprechungen werden grundsätzlich so geplant, dass diese innerhalb der Arbeitszeiten aller Mitarbeitenden stattfinden.

Bericht über die im Nordkolleg Rendsburg getroffenen Maßnahmen, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienen (gemäß § 1 Abs. 1a Kreisordnung)

Berichtszeitraum 2020 – 2023

Das Nordkolleg setzt kontinuierlich Maßnahmen zur Gleichstellung von Mann und Frau im Nordkolleg um. Hierzu gehören:

Entgeltgleichheit:

- Der im Nordkolleg geltende Haustarif gibt für alle Beschäftigten für ihre Arbeitsbereiche feststehende Entgelte vor. Entgeltbenachteiligungen sind dadurch ausgeschlossen.
- Dasselbe gilt für Mitarbeitende in analoger Anwendung von TVL oder TVöD.

Arbeitsbedingungen:

- Alle neu zu besetzenden Stellen werden geschlechtsneutral formuliert, auf eine Teilbarkeit geprüft und grundsätzlich als teilbar ausgeschrieben.
- Das Nordkolleg bietet derzeit 20 verschiedene Teilzeitmodelle.
- Sowohl bei der internen als auch bei der externen Kommunikation wird geschlechtersensible Sprache verwendet.
- Sowohl weibliche als auch männliche Mitarbeitende haben Elternzeit in Anspruch genommen (Fehlanzeige für 2020-2023).
- 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.
- Individuelle Arbeitszeitbedürfnisse werden berücksichtigt, sofern es die betrieblichen Abläufe zulassen.

- Dort wo es die Familiensituation erforderte, ist auf Wunsch eine Freistellung gewährt worden.
- Spezifisch erforderliche Arbeitshilfen werden auf Wunsch jederzeit gewährt.
- Die insgesamt sechs Führungspositionen im Nordkolleg sind paritätisch besetzt.
- Vier von sechs Führungskräften arbeiten in Teilzeit.
- Anteiliges Mobile Office ist möglich, sofern es die Tätigkeit zulässt.
- Das Nordkolleg beteiligt sich an den Kinderbetreuungskosten.
- Das Nordkolleg nimmt sowohl am Girls´ Day als auch am Boys´ Day teil.

Gremienbesetzung:

- 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)

Verteilung Mitarbeitende

Übersicht Mitarbeitende nach
Geschlecht

	männlich	weiblich
2020	21	44
2021	22	42
2022	20	43
2023	19	53

Guido Froese

27.2.2024

WFG Infrastruktur GmbH • Berliner Str. 2 • 24768 Rendsburg

Kreis Rendsburg-Eckernförde
Fachdienst Kommunalaufsicht Beteiligungsverwaltung
Herrn Olivier Nehls
Kaiserstr. 8
24768 Rendsburg

**Gleichberechtigungsmaßnahmen bei der
WFG Infrastruktur GmbH**

Sehr geehrter Herr Nehls,

bezugnehmend auf Ihr Schreiben vom 12. Januar übersenden wir Ihnen beigefügt eine Aufstellung der Maßnahmen, die wir für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in unserem Unternehmen umsetzen.

Bei Fragen freue ich mich über Ihren Anruf.

Mit freundlichen Grüßen



Kai Lass

WFG Infrastruktur GmbH
Berliner Straße 2 • 24768 Rendsburg

Telefon: 04331 1311-15
Telefax: 04331 1311-25

E-Mail: info@wfg-rd.de
Internet: www.wfg-rd.de

Ansprechpartner: Kai Lass
Telefon: 04331 1311-33
Telefax: 04331 1311-25
E-Mail: k.lass@wfg-rd.de

17. Januar 2024



MASSNAHMEN ZUR VERWIRKLICHUNG DER GLEICHBERECHTIGUNG BEI DER WFG INFRASTRUKTUR GMBH

Stand: 17.01.2024

Freie Stellen

- Stellenanzeigen werden geschlechtsneutral ausgeschrieben (m/w/d). Die geforderten Qualifikationen sind geschlechtsunabhängig
- Bei Personaleinstellungen erfolgen unabhängig von Geschlecht und Alter und werden nur auf Basis der Qualifikation entschieden
- Neu zu besetzende Stellen werden in Voll- und Teilzeit angeboten, um Frauen, mit betreuungspflichtigen Kindern die Möglichkeit zu geben, sich ebenso auf diese Stelle zu bewerben (*siehe Vereinbarkeit von Beruf und Familie*).

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- 41% der Mitarbeitenden arbeiten in Teilzeit, ausnahmslos Kolleg*innen mit betreuungspflichtigen Kindern
- Die Elternzeit für Väter wird von der Geschäftsführung unterstützt
- Arbeitszeiten der Teilzeitkräfte werden bei Terminfindungen selbstverständlich berücksichtigt
- Angebote wie flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit und Homeoffice können nach Rücksprache in Anspruch genommen werden
- Bei der Urlaubsplanung wird Rücksicht auf die Mitarbeitenden mit betreuungs- /schulpflichtigen Kindern genommen
- Familienevent: 2023 wurde erstmalig das WFG-Tannenbaumevent durchgeführt. Alle Mitarbeitenden wurden mitsamt ihrer Familien nach Grevenkrug eingeladen um sich auf Kosten der WFG einen Weihnachtsbaum aussuchen.

Gleiche Karrierechancen

- 1x jährlich werden Personalgespräche geführt, um berufliche Ziele zu besprechen. Sind Weiterbildungen zur Erreichung des Ziels notwendig, werden diese gefördert.

- 
- Alle Mitarbeitenden erhalten pro Jahr ein festes Weiterbildungsbudget, das für die berufliche aber auch für die persönliche Weiterentwicklung eingesetzt werden kann
 - Frauen haben bei der WFG die gleichen Karrierechancen wie die Männer und werden bei der Neubesetzung von Führungspositionen gleichermaßen berücksichtigt.
 - Aktive Beteiligung von Frauen bei der internen Weiterentwicklung der WFG wird gefördert (gleichberechtigte Mitarbeit bei der Entwicklung der Unternehmenskultur sowie an Themen wie Nachhaltigkeit und Digitalisierung).

Gerechte Gehaltsstruktur

- Die Entlohnung erfolgt geschlechterunabhängig und richtet sich nach Berufserfahrung, Qualifikation und Aufgabenbereich.

Unternehmenskultur

Jede/r hat die gleichen Chancen sich bei der WFG einzubringen und zu verwirklichen. Das standortübergreifende wertschätzende Miteinander ist völlig unabhängig von Geschlecht, Alter, Rolle oder Herkunft und wird schon seit Jahren bei der WFG „gelebt“.

Kar/ops, 17.01.2024



KielRegion

Bericht gem. § 1 Abs. 1a Kreisordnung

KielRegion – Aus Wir wird mehr.

650.000 Menschen leben in der KielRegion, die sich von der Ostsee bis ins Binnenland erstreckt. Eine facettenreiche und dynamische Region, bestehend aus der Landeshauptstadt und den Kreisen Rendsburg-Eckernförde und Plön mit ihren rund 250 Städten und Gemeinden.

Die KielRegion GmbH ist ein Zusammenschluss der Kreise Rendsburg-Eckernförde und Plön sowie der Landeshauptstadt Kiel. Im Fokus stehen die Entwicklung und Stärkung der Region. Dafür werden Aufgaben und Projekte in den Schwerpunktthemen WirtschaftsRegion, MobilitätsRegion und ZukunftsRegion gemeinsam mit den zahlreichen Partner*innen der Region umgesetzt und weiterentwickelt.

Die Vielfalt der Region stärken und diese gemeinsam smarter, lebenswerter und nachhaltiger machen, das ist das Ziel der KielRegion GmbH. Im Fokus ihrer Arbeit steht die Vernetzung von Menschen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung. Der Slogan **Aus Wir wird mehr** bildet den in der KielRegion gelebten Ansatz von Kooperation und Austausch ab. Gleichstellung und Diversität schaffen dabei in allen Projekten neue Perspektiven und bringen echten Fortschritt für unsere Region.

Auch in der Arbeit und der Arbeitsumgebung spiegelt sich Gleichberechtigung im Team der KielRegion wider:

Mit 67% sind mehr Frauen denn je bei der KielRegion beschäftigt, die Geschäftsführung ist mit einer weiblichen Führungskraft besetzt. Das Alter der Mitarbeitenden im Team der KielRegion vereint mit einer Spanne von Mitte 20 bis Ende 50 unterschiedliche Generationen. Über flexible Arbeitsmodelle und -zeiten und eine Kultur aus Toleranz, Respekt und Dialog spricht die KielRegion bewusst vielfältige Mitarbeitende an. Die vereinbarten unterschiedlichen Elternzeitmodelle orientieren sich an den Bedürfnissen der Mütter und Väter. Bzgl. Vergütungsstruktur oder Rollenprofile werden ausschließlich Tätigkeit, Kompetenzprofil und Erfahrungen der Mitarbeitenden berücksichtigt, es gibt keine Bevorzugung eines Geschlechtes. Auch Führung in Teilzeit ist nicht nur ein Schlagwort, sondern wird aktiv gelebt – als Angebot sowohl für Männer als auch für Frauen. Im 30-köpfigen Team der KielRegion finden sich zudem allein durch die vielfältigen Themenschwerpunkte verschiedenste Qualifikationen, die in den Projekten interdisziplinär zusammenarbeiten.



**Rendsburg Port
Authority**

Rendsburg Port Authority GmbH ■ Berliner Straße 2 ■ 24768 Rendsburg

Rendsburg Port Authority GmbH

Kreis Rendsburg-Eckernförde
Fachdienst Kommunalaufsicht Beteiligungsverwaltung
Herrn Olivier Nehls

Berliner Straße 2
24768 Rendsburg

Tel. +49 (0) 43 31 13 11 16
Fax +49 (0) 43 31 13 11 25
info@rendsburg-port-authority.de
www.rendsburg-port-authority.de

Kaiserstr. 8
24768 Rendsburg

17. Januar 2024

Gleichberechtigungsmaßnahmen bei der Rendsburg Port Authority GmbH

Sehr geehrter Herr Nehls,

als Geschäftsführer der WFG Infrastruktur GmbH und der Rendsburg Port Authority GmbH achte ich darauf, dass Mitarbeitende beider Gesellschaften gleiche Arbeitsbedingungen, Rechte und Werte vorfinden.

Wir stellen für die Rendsburg Port Authority GmbH eine Backoffice-Stelle, die aktuell auch neu ausgeschrieben ist. Die Jobanzeige wurde geschlechtsneutral veröffentlicht (m/w/d). Bei der Personalauswahl ist das Geschlecht nicht relevant, sondern nur die Qualifikationen. Ebenso kann die Position auch in Teilzeit besetzt werden. Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Karrierechancen werden genauso gehandhabt wie bei der WFG Infrastruktur GmbH.

Bei Fragen freue ich mich über Ihren Anruf.

Mit freundlichen Grüßen


Kai Lass

Dithmarschen | Pinneberg | Rendsburg-Eckernförde | Steinburg

Rettungsdienst Kooperation

in Schleswig-Holstein gGmbH ■■■■

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit

RKiSH | 2023

Rettungsdienst-Kooperation in Schleswig-Holstein gGmbH

Fachbereich Personal und Kommunikation

Fachbereichsleitung Angela Hoyer

Moltkestraße 10 | 25421 Pinneberg

Tel.: 0481.787 66 0

E-Mail: a.hoyer@rkish.de

Stand: Dezember 2023

Entgelttransparenzbericht

Gleichstellung aller Geschlechter

Wir in der RKiSH bekennen uns ausdrücklich zur Chancengleichheit aller im Unternehmen beschäftigten Personen. Wir fördern die Gleichstellung aller Geschlechter. Wir setzen uns aktiv für Diversität und Inklusion ein. Wir wirken Benachteiligungen entgegen und fördern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Bereits in der Unternehmensphilosophie der RKiSH steht: „Diskriminierung jedweder Art hat in der RKiSH keinen Platz.“ Dieser Grundsatz findet sich in der Sprache wieder und ist seit jeher fest im Handeln in der RKiSH verankert.

Einheitliches Verfahren zur Stellenbewertung

Wir als Unternehmen stützen unsere Stellenbewertungen geschlechtsneutral nach den in den Paragraphen §§ 12 und 13 der im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes für den kommunalen Bereich geltenden Grundsätzen der Entgeltordnung.

Zusätzlich haben wir uns bei der Bewertung der Tätigkeitsfelder, die nicht ausdrücklich in der Entgeltordnung genannt sind, auf ein einheitliches Verfahren zur Stellenbewertung verständigt, an dem der Betriebsrat vollumfänglich beteiligt ist.

Hierzu ist eine betriebliche Kommission Stellenbewertung gebildet worden, um die in der Entgeltordnung nicht speziell aufgeführten Funktionen unseres Unternehmens zu bewerten und der Geschäftsführung einen entsprechenden Vorschlag zur endgültigen Eingruppierung zu empfehlen. Bewertungsentscheidungen werden so für die gesamte Organisation auf Basis von Fakten und Leistungskriterien getroffen.

Chancengleichheit

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

Wir bieten unseren Beschäftigten zudem 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.

Entgelttransparenzbericht

Förderung während der Elternzeit

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

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

Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ist ebenso während der Elternzeit möglich.

Führungsverhalten

Allen Mitarbeitenden steht für persönliche Belange die Wahl der Anzusprechenden über alle Führungsebenen hinweg frei.

Im Personalmanagement wird auf geschlechterspezifische Ansprechpartner*innen geachtet.

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

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Arbeitszeitveränderungen sind bei uns bei Bedarf auch kurzfristig möglich.

Wir bieten für den Bereich des Einsatzdienstes einen 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 Personalgespräch erfragt, eine moderne Betriebsvereinbarung zum Thema Arbeitszeit gewährt maximale Planbarkeit bei größtmöglicher Flexibilität.

Wir unterstützen unsere Beschäftigten 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. Wir arbeiten mobil bei Bedarf von überall und schaffen dafür Rahmenbedingungen.

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

Entgelttransparenzbericht

Frauenquote/Teilzeitquote | Stand: 31.12.2020

Tarif / Entgelt	Mitarbeitende				davon Frauen				Frauenanteil gesamt (%)
	Mitarbeitende gesamt	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Frauen gesamt	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		
			Anzahl	Prozent			Anzahl	Prozent	
AT Angestellte	7	1	6	85,7%	2	0	2	100,0%	28,6%
Tarifangestellte EG 4 TVÄ	1	1	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
Tarifangestellte EG 3 TVÄ	1	1	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
Tarifangestellte EG 2 TVÄ	2	0	2	100,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
Tarifangestellte EG 15	5	5	0	0,0%	2	2	0	0,0%	40,0%
Tarifangestellte EG 14	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
Tarifangestellte EG 13	6	5	1	16,7%	2	1	1	50,0%	33,3%
Tarifangestellte EG 12	11	11	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
Tarifangestellte EG 11	19	13	6	31,6%	3	1	2	66,7%	15,8%
Tarifangestellte EG 10	32	25	7	21,9%	5	3	2	40,0%	15,6%
Tarifangestellte EG N	547	358	189	34,6%	158	89	69	43,7%	28,9%
Tarifangestellte EG 09c	45	36	9	20,0%	9	6	3	33,3%	20,0%
Tarifangestellte EG 09b	54	41	13	24,1%	13	9	4	30,8%	24,1%
Tarifangestellte EG 09a	28	22	6	21,4%	11	6	5	45,5%	39,3%
Tarifangestellte EG 08	11	8	3	27,3%	3	2	1	33,3%	27,3%
Tarifangestellte EG 07	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
Tarifangestellte EG 06	217	121	96	44,2%	58	27	31	53,4%	26,7%
Tarifangestellte EG 05	15	6	9	60,0%	5	2	3	60,0%	33,3%
Tarifangestellte EG 04	117	78	39	33,3%	45	28	17	37,8%	38,5%
Tarifangestellte EG 03	2	0	2	100,0%	1	0	1	0,0%	50,0%
Tarifangestellte EG 02	3	0	3	100,0%	3	0	3	100,0%	100,0%
Auszubildende	216	213	3	1,4%	107	105	2	1,9%	49,5%
Praktikanten	3	2	1	33,3%	2	1	1	50,0%	66,7%
Summe	1.342	947	395	29,4%	429	282	147	34,3%	32,0%

Entgelttransparenzbericht

Frauenquote/Teilzeitquote | Stand: 31.12.2021

Tarif / Entgelt	Mitarbeitende				davon Frauen				Frauenanteil gesamt (%)
	Mitarbeitende gesamt	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Frauen gesamt	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		
			Anzahl	Prozent			Anzahl	Prozent	
AT Angestellte	7	1	6	85,7%	2	0	2	100,0%	28,6%
Tarifangestellte EG 4 TVÄ	1	1	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
Tarifangestellte EG 3 TVÄ	1	1	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
Tarifangestellte EG 2 TVÄ	2	0	2	100,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
Tarifangestellte EG 15	5	5	0	0,0%	2	2	0	0,0%	40,0%
Tarifangestellte EG 14	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
Tarifangestellte EG 13	8	7	1	12,5%	2	1	1	50,0%	25,0%
Tarifangestellte EG 12	12	12	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
Tarifangestellte EG 11	21	14	7	33,3%	4	1	3	75,0%	19,0%
Tarifangestellte EG 10	38	25	13	34,2%	10	4	6	60,0%	26,3%
Tarifangestellte EG N	560	352	208	37,1%	163	81	82	50,3%	29,1%
Tarifangestellte EG 09c	40	35	5	12,5%	8	4	4	50,0%	20,0%
Tarifangestellte EG 09b	53	39	14	26,4%	12	7	5	41,7%	22,6%
Tarifangestellte EG 09a	31	24	7	22,6%	14	9	5	35,7%	45,2%
Tarifangestellte EG 08	12	9	3	25,0%	5	4	1	20,0%	41,7%
Tarifangestellte EG 07	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
Tarifangestellte EG 06	186	101	85	45,7%	52	19	33	63,5%	28,0%
Tarifangestellte EG 05	16	9	7	43,8%	7	2	5	71,4%	43,8%
Tarifangestellte EG 04	139	91	48	34,5%	54	33	21	38,9%	38,8%
Tarifangestellte EG 03	1	0	1	100,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
Tarifangestellte EG 02	2	0	2	100,0%	2	0	2	100,0%	100,0%
Auszubildende	253	252	1	0,4%	135	135	0	0,0%	53,4%
Praktikanten	1	1	0	0,0%	1	1	0	0,0%	100,0%
Summe	1.389	979	410	29,5%	473	303	170	35,9%	34,1%

Entgelttransparenzbericht

Frauenquote/Teilzeitquote | Stand: 31.12.2022

Tarif / Entgelt	Mitarbeitende				davon Frauen				Frauenanteil gesamt (%)
	Mitarbeitende gesamt	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Frauen gesamt	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		
			Anzahl	Prozent			Anzahl	Prozent	
AT Angestellte	5	1	4	80,0%	2	0	2	100,0%	40,0%
Tarifangestellte EG 4 TVÄ	1	1	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
Tarifangestellte EG 3 TVÄ	2	2	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
Tarifangestellte EG 2 TVÄ	2	0	2	100,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
Tarifangestellte EG 15	5	5	0	0,0%	2	2	0	0,0%	40,0%
Tarifangestellte EG 14	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
Tarifangestellte EG 13	11	10	1	9,1%	2	1	1	50,0%	18,2%
Tarifangestellte EG 12	11	11	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
Tarifangestellte EG 11	24	13	11	45,8%	6	1	5	83,3%	25,0%
Tarifangestellte EG 10	43	32	11	25,6%	12	6	6	50,0%	27,9%
Tarifangestellte EG N	571	334	237	41,5%	183	88	95	51,9%	32,0%
Tarifangestellte EG 09c	40	33	7	17,5%	7	4	3	42,9%	17,5%
Tarifangestellte EG 09b	53	41	12	22,6%	8	5	3	37,5%	15,1%
Tarifangestellte EG 09a	28	23	5	17,9%	15	12	3	20,0%	53,6%
Tarifangestellte EG 08	13	8	5	38,5%	6	3	3	50,0%	46,2%
Tarifangestellte EG 07	1	1	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
Tarifangestellte EG 06	165	85	80	48,5%	52	19	33	63,5%	31,5%
Tarifangestellte EG 05	10	7	3	30,0%	4	1	3	75,0%	40,0%
Tarifangestellte EG 04	195	134	61	31,3%	66	39	27	40,9%	33,8%
Tarifangestellte EG 03	2	0	2	100,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
Tarifangestellte EG 02	2	0	2	100,0%	2	0	2	100,0%	100,0%
Auszubildende	298	298	0	0,0%	158	158	0	0,0%	53,0%
Praktikanten	1	1	0	0,0%	1	1	0	0,0%	100,0%
Summe	1.483	1.040	443	29,9%	526	340	186	35,4%	35,5%

Entgelttransparenzbericht

Frauenquote/Teilzeitquote | Stand: 31.12.2023

Tarif / Entgelt	Mitarbeitende				davon Frauen				Frauenanteil gesamt (%)
	Mitarbeitende gesamt	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Frauen gesamt	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		
			Anzahl	Prozent			Anzahl	Prozent	
AT Angestellte	4	1	3	75,0%	1	0	1	100,0%	25,0%
Tarifangestellte EG 4 TVÄ	1	1	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
Tarifangestellte EG 3 TVÄ	2	2	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
Tarifangestellte EG 2 TVÄ	3	0	3	100,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
Tarifangestellte EG 15	5	5	0	0,0%	2	2	0	0,0%	40,0%
Tarifangestellte EG 14	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
Tarifangestellte EG 13	11	9	2	18,2%	3	1	2	66,7%	27,3%
Tarifangestellte EG 12	14	13	1	7,1%	0	0	0	0,0%	0,0%
Tarifangestellte EG 11	38	24	14	36,8%	11	3	8	72,7%	28,9%
Tarifangestellte EG 10	40	29	11	27,5%	14	7	7	50,0%	35,0%
Tarifangestellte EG N	583	341	242	41,5%	200	103	97	48,5%	34,3%
Tarifangestellte EG 09c	55	47	8	14,5%	18	14	4	22,2%	32,7%
Tarifangestellte EG 09b	53	40	13	24,5%	9	6	3	33,3%	17,0%
Tarifangestellte EG 09a	28	21	7	25,0%	10	5	5	50,0%	35,7%
Tarifangestellte EG 08	24	10	14	58,3%	18	6	12	66,7%	75,0%
Tarifangestellte EG 07	1	1	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
Tarifangestellte EG 06	130	79	51	39,2%	35	14	21	60,0%	26,9%
Tarifangestellte EG 05	8	7	1	12,5%	2	1	1	50,0%	25,0%
Tarifangestellte EG 04	269	199	70	26,0%	95	63	32	33,7%	35,3%
Tarifangestellte EG 03	4	0	4	100,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
Tarifangestellte EG 02	2	0	2	100,0%	2	0	2	100,0%	100,0%
Auszubildende	275	274	1	0,4%	152	151	1	0,7%	55,3%
Praktikanten	1	1	0	0,0%	1	1	0	0,0%	100,0%
Summe	1.551	1.104	447	28,8%	573	377	196	34,2%	36,9%

Entgelttransparenzbericht

Arbeitszeit | Stand: 31.12.2020

Mitarbeiter-Typ	unter 50%			zwischen 50% und 99%			Vollzeit		
	m	w	d	m	w	d	m	w	d
AT Angestellte	4	2	0	0	0	0	1	0	0
Tarifangestellte EG 4 TVÄ	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Tarifangestellte EG 3 TVÄ	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Tarifangestellte EG 2 TVÄ	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 15	0	0	0	0	0	0	3	2	0
Tarifangestellte EG 14	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 13	0	0	0	0	1	0	4	1	0
Tarifangestellte EG 12	0	0	0	0	0	0	11	0	0
Tarifangestellte EG 11	1	0	0	3	2	0	12	1	0
Tarifangestellte EG 10	1	0	0	4	2	0	22	3	0
Tarifangestellte EG N	53	24	0	67	45	0	269	89	0
Tarifangestellte EG 09c	0	1	0	6	2	0	30	6	0
Tarifangestellte EG 09b	0	2	0	9	2	0	32	9	0
Tarifangestellte EG 09a	0	1	0	1	4	0	16	6	0
Tarifangestellte EG 08	1	0	0	1	1	0	6	2	0
Tarifangestellte EG 07	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 06	28	11	0	37	20	0	94	27	0
Tarifangestellte EG 05	4	2	0	0	3	0	4	2	0
Tarifangestellte EG 04	17	9	0	5	8	0	50	28	0
Tarifangestellte EG 03	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 02	0	2	0	0	1	0	0	0	0
Auszubildende	0	0	0	0	1	0	109	106	0
Praktikanten	0	0	0	0	1	0	0	2	0
Summe	110	55	0	135	93	0	665	284	0

Entgelttransparenzbericht

Arbeitszeit | Stand: 31.12.2021

Mitarbeiter-Typ	unter 50%			zwischen 50% und 99%			Vollzeit		
	m	w	d	m	w	d	m	w	d
AT Angestellte	4	2	0	0	0	0	1	0	0
Tarifangestellte EG 4 TVÄ	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Tarifangestellte EG 3 TVÄ	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Tarifangestellte EG 2 TVÄ	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 15	0	0	0	0	0	0	3	2	0
Tarifangestellte EG 14	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 13	0	0	0	0	1	0	6	1	0
Tarifangestellte EG 12	0	0	0	0	0	0	12	0	0
Tarifangestellte EG 11	0	0	0	4	3	0	13	1	0
Tarifangestellte EG 10	2	0	0	5	6	0	21	4	0
Tarifangestellte EG N	53	25	0	73	57	0	271	81	0
Tarifangestellte EG 09c	0	1	0	1	3	0	31	4	0
Tarifangestellte EG 09b	0	1	0	9	4	0	32	7	0
Tarifangestellte EG 09a	0	1	0	2	4	0	15	9	0
Tarifangestellte EG 08	1	0	0	1	1	0	5	4	0
Tarifangestellte EG 07	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 06	23	9	0	29	24	0	82	19	0
Tarifangestellte EG 05	2	2	0	0	3	0	7	2	0
Tarifangestellte EG 04	14	10	0	13	11	0	58	33	0
Tarifangestellte EG 03	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 02	0	1	0	0	1	0	0	0	0
Auszubildende	0	0	0	1	0	0	117	135	0
Praktikanten	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Summe	100	52	0	140	119	0	676	302	0

Entgelttransparenzbericht

Arbeitszeit | Stand: 31.12.2022

Mitarbeiter-Typ	unter 50%			zwischen 50% und 99%			Vollzeit		
	m	w	d	m	w	d	m	w	d
AT Angestellte	2	2	0	0	0	0	1	0	0
Tarifangestellte EG 4 TVÄ	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Tarifangestellte EG 3 TVÄ	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Tarifangestellte EG 2 TVÄ	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 15	0	0	0	0	0	0	3	2	0
Tarifangestellte EG 14	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 13	0	0	0	0	1	0	9	1	0
Tarifangestellte EG 12	0	0	0	0	0	0	11	0	0
Tarifangestellte EG 11	0	0	0	6	5	0	12	1	0
Tarifangestellte EG 10	2	0	0	3	6	0	26	6	0
Tarifangestellte EG N	55	24	0	87	71	0	246	88	0
Tarifangestellte EG 09c	1	0	0	3	3	0	29	4	0
Tarifangestellte EG 09b	0	0	0	9	3	0	36	5	0
Tarifangestellte EG 09a	0	1	0	2	2	0	11	12	0
Tarifangestellte EG 08	1	0	0	1	3	0	5	3	0
Tarifangestellte EG 07	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Tarifangestellte EG 06	19	7	0	28	26	0	66	19	0
Tarifangestellte EG 05	0	1	0	0	2	0	6	1	0
Tarifangestellte EG 04	18	13	0	16	14	0	94	39	1
Tarifangestellte EG 03	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 02	0	1	0	0	1	0	0	0	0
Auszubildende	0	0	0	0	0	0	140	158	0
Praktikanten	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Summe	101	49	0	156	138	0	699	339	1

Entgelttransparenzbericht

Arbeitszeit | Stand: 31.12.2023

Mitarbeiter-Typ	unter 50%			zwischen 50% und 99%			Vollzeit		
	m	w	d	m	w	d	m	w	d
AT Angestellte	2	1	0	0	0	0	1	0	0
Tarifangestellte EG 4 TVÄ	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Tarifangestellte EG 3 TVÄ	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Tarifangestellte EG 2 TVÄ	0	0	0	3	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 15	0	0	0	0	0	0	3	2	0
Tarifangestellte EG 14	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 13	0	0	0	0	2	0	8	1	0
Tarifangestellte EG 12	0	0	0	1	0	0	13	0	0
Tarifangestellte EG 11	1	1	0	5	7	0	21	3	0
Tarifangestellte EG 10	1	0	0	3	7	0	22	7	0
Tarifangestellte EG N	53	29	0	92	68	0	238	103	0
Tarifangestellte EG 09c	1	1	0	3	3	0	33	14	0
Tarifangestellte EG 09b	0	0	0	10	3	0	34	6	0
Tarifangestellte EG 09a	0	0	0	2	5	0	16	5	0
Tarifangestellte EG 08	1	1	0	1	11	0	4	6	0
Tarifangestellte EG 07	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Tarifangestellte EG 06	13	3	0	17	18	0	65	14	0
Tarifangestellte EG 05	0	0	0	0	1	0	6	1	0
Tarifangestellte EG 04	22	15	0	16	17	0	135	63	1
Tarifangestellte EG 03	4	0	0	0	0	0	0	0	0
Tarifangestellte EG 02	0	1	0	0	1	0	0	0	0
Auszubildende	0	0	0	0	1	0	123	151	0
Praktikanten	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Summe	98	52	0	153	145	0	726	376	1

Entgelttransparenzbericht

Beurlaubungen | Stand: 31.12.2020

Beurlaubte wg. Kindererziehung		erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung	
m	w	m	w
25	15	Keine Daten	Keine Daten

Beurlaubungen | Stand: 31.12.2021

Beurlaubte wg. Kindererziehung		erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung	
m	w	m	w
18	15	Keine Daten	Keine Daten

Beurlaubungen | Stand: 31.12.2022

Beurlaubte wg. Kindererziehung		erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung	
m	w	m	w
22	13	Keine Daten	Keine Daten

Beurlaubungen | Stand: 31.12.2023

Beurlaubte wg. Kindererziehung		erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung	
m	w	m	w
21	11	Keine Daten	Keine Daten

Entgelttransparenzbericht

Führungsquote | Stand: 31.12.2020

	Unternehmensleitung		Geschäftsführung und Stäbe		Strategie- und Risikomanagement		Personal und Kommunikation	
	m	w	m	w	m	w	m	w
absolut	5	2	4	0	1	0	13	1
in %	71,4%	28,6%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	92,9%	7,1%
Teilzeit	0	0	1	0	0	0	1	0

	Einsatzdienst		Finanz- und Dienstleistungsmanagement		Gesamt	
	m	w	m	w	m	w
absolut	35	6	7	2	65	11
in %	85,4%	14,6%	77,8%	22,2%	85,5%	14,5%
Teilzeit	3	1	0	0	5	1

Entgelttransparenzbericht

Führungsquote | Stand: 31.12.2021

	Unternehmensleitung		Geschäftsführung und Stäbe		Strategie- und Risikomanagement		Personal und Kommunikation	
	m	w	m	w	m	w	m	w
absolut	5	2	4	0	1	0	13	1
in %	71,4%	28,6%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	92,9%	7,1%
Teilzeit	0	0	0	0	0	0	1	0

	Einsatzdienst		Finanz- und Dienstleistungsmanagement		Gesamt	
	m	w	m	w	m	w
absolut	31	5	7	2	61	10
in %	86,1%	13,9%	77,8%	22,2%	85,9%	14,1%
Teilzeit	2	0	0	0	3	0

Entgelttransparenzbericht

Führungsquote | Stand: 31.12.2022

	Unternehmensleitung		Geschäftsführung und Stäbe		Strategie- und Risikomanagement		Personal und Kommunikation	
	m	w	m	w	m	w	m	w
absolut	5	2	5	0	1	0	11	1
in %	71,4%	28,6%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	91,7%	8,3%
Teilzeit	0	0	0	0	0	0	1	0

	Einsatzdienst		Finanz- und Dienstleistungsmanagement		Gesamt	
	m	w	m	w	m	w
absolut	32	6	8	2	62	11
in %	84,2%	15,8%	80,0%	20,0%	84,9%	15,1%
Teilzeit	3	1	0	0	4	1

Entgelttransparenzbericht

Führungsquote | Stand: 31.12.2023

	Unternehmensleitung		Geschäftsführung und Stäbe		Strategie- und Risikomanagement		Personal und Kommunikation	
	m	w	m	w	m	w	m	w
absolut	6	2	4	0	1	0	13	1
in %	75,0%	25,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	92,9%	7,1%
Teilzeit	0	0	0	0	0	0	1	0

	Einsatzdienst		Finanz- und Dienstleistungsmanagement		Notfallmedizinische Versorgung		Gesamt	
	m	w	m	w	m	w	m	w
absolut	34	5	8	2	5	0	71	10
in %	87,2%	12,8%	80,0%	20,0%	100,0%	0,0%	87,7%	12,3%
Teilzeit	1	0	0	0	0	0	2	0



Antrag der Regenbogengruppe Rendsburg zu einem Zuschuss für Veranstaltungen gemäß Leitlinien über die Vergabe von Fördermitteln vom Runden Tisch für Akzeptanz und Respekt

VO/2024/182-01	Beschlussvorlage öffentlich
öffentlich	Datum: 02.09.2024
<i>Gleichstellungsstelle</i>	Ansprechpartner/in:
	Bearbeiter/in: Silvia Kempe-Waedt

Datum	Gremium (Zuständigkeit)	Ö / N
10.10.2024	Hauptausschuss (Entscheidung)	Ö

Begründung der Nichtöffentlichkeit

Beschlussvorschlag

Zustimmung

Sachverhalt

Die Gleichstellungsbeauftragte hat den Antrag geprüft. Er erfüllt die Vorgaben in den Leitlinien. Die Zustimmung zur Freigabe der Mittel wird daher empfohlen.

Relevanz für den Klimaschutz

Finanzielle Auswirkungen

Anlage/n:

1	Antrag Kreis Förderung_Regenbogengruppe
---	---

Rendsburg ist lebenswert und bunt...



... und wir sind mittendrin!

Die Rendsburger Regenbogengruppe

Die Rendsburger Regenbogengruppe

Kreis Rendsburg-Eckerförde
Frau Silvia Kempe-Waedt

Hamdorf, 18.08.2024

Betreff: Förderung für Veranstaltungen zum Internationalen Coming-Out-Day

Hallo Silvia,

Die Rendsburger Regenbogengruppe möchte mit ihrem Projekt, wie bereits in den Vorjahren, durch Veranstaltungen um den Internationalen Coming-Out-Day, vielfältige Lebensweisen darstellen.

Seit 1988 wird am 11. Oktober der Coming-Out-Tag international gefeiert. Der Tag soll Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche sowie queere Menschen (LSBTIQ*) dabei unterstützen, mit ihrer sexuellen Orientierung und/ oder geschlechtlichen Identität offen umzugehen.

Durch gemeinsame Erlebnisse soll ein Beitrag zur Akzeptanz vielfältiger Lebensweise zum Diskriminierungsabbau geleistet werden. Die Veranstaltungen sind natürlich auch für heteronormative Gesellschaft gedacht.

für folgende Veranstaltungen möchte ich für die Rendsburger Regenbogengruppe Förderungen beantragen:

1. **Lesung: Dr. Gottfried** Lorenz im Nordkolleg geboren im Jahr 1940, ist ein deutscher Lehrer, Historiker und Autor. Er wird aus seiner Autobiographie „**Ein schwules Leben?: Erinnerungs- und Gedankensplitter**“ lesen. Auf Grund seines Geburtsjahres wurde er noch nach §175 verfolgt. Wir wollen zeigen, was war, was ist und was auch wieder sein könnte. Zielpublikum: Heteronormatives und queeres Publikum

Hotel	100,00 Euro
Miete Nordkolleg	250,00 Euro
Werbung	200,00 Euro
Gesamt	550,00 Euro

Rendsburg ist lebenswert und bunt...



... und wir sind mittendrin!

Die Rendsburger Regenbogengruppe

2. Kino zum Coming-Out-Day

Zum Internationalen Coming-Out-Day wollen wir einen queeren Film zeigen. Titel wird kurzfristig entschieden. Wir zeigen in einer heteronormativen Kinowelt, dass es auch queere Filme gibt und diese in Kinos gehören. Im Anschluss Gespräche mit der Regenbogengruppe. Zielpublikum: Heteronormatives und queeres Publikum

Miete Kino-Center	250,00 Euro
Werbung	25,00 Euro
Gesamt	275,00 Euro

3. Impro-Theater

Zum Internationalen Coming-Out-Day wollen wir zusammen Lachen und trotzdem aufklären. Themen werden heteronormativ und queer sein. Auch hier wird es Aufklärungsarbeit geben, da die Rendsburger Regenbogengruppe mit Infomaterial und persönlichen Gesprächen zur Verfügung steht.

Zielpublikum: Heteronormatives und queeres Publikum

Miete Kulturschlachtere	Ca. 100,00 Euro
Werbung	25,00 Euro
Gesamt	Ca. 125,00 Euro

Gesamtsumme aus allen Veranstaltungen:	950,00 Euro
--	--------------------

Wir danken für die freundliche Unterstützung.

Mit freundlichen Grüßen

Barbara Schulz



Zuwanderung: Vergabe von Integrationsmitteln - Antrag der Wüstenblumen e.V. und UTS e.V. zur Förderung des Integrationsprojekts "PODCAST - Brückenschlag" vom 01.12.2024 bis zum 30.11.2025

VO/2024/249	Beschlussvorlage öffentlich
öffentlich	Datum: 05.08.2024
<i>FD 2.3 Zuwanderung</i>	Ansprechpartner/in: Christian Ströh
	Bearbeiter/in: Dennis Staack

Datum	Gremium (Zuständigkeit)	Ö / N
26.09.2024	Sozial- und Gesundheitsausschuss (Beratung)	Ö
10.10.2024	Hauptausschuss (Entscheidung)	Ö

Begründung der Nichtöffentlichkeit

Beschlussvorschlag

Der Sozial- und Gesundheitsausschuss empfiehlt dem Hauptausschuss, den Vereinen Wüstenblumen e.V. und UTS e.V. zur Förderung des Integrationsprojekts "PODCAST - Brückenschlag" vom 01.12.2024 bis zum 30.11.2025 einen Betrag in Höhe von 33.515,69 € aus den Integrationsmitteln des Kreises Rendsburg-Eckernförde zur Verfügung zu stellen.

Der Hauptausschuss beschließt, den Vereinen Wüstenblumen e.V. und UTS e.V. zur Förderung des Integrationsprojekts "PODCAST - Brückenschlag" vom 01.12.2024 bis zum 30.11.2025 einen Betrag in Höhe von 33.515,69 € aus den Integrationsmitteln des Kreises Rendsburg-Eckernförde zur Verfügung zu stellen.

Sachverhalt

Der Verein Wüstenblumen e.V. hat zusammen mit der UTS e.V. den als Anlage beigefügten Antrag vom 05.08.2024 auf Förderung des Integrationsprojektes „PODCAST – Brückenschlag – politische Teilhabe und Partizipation für Menschen mit Migrationshintergrund“ gestellt.

Ziel dieses Projektes ist weiterhin der Verständnisaufbau der politischen Teilhabe und Partizipation. Es soll über Kontakte mit der Aufnahmegesellschaft der Austausch gefördert, ein Verständnis entwickelt und Konflikte gelöst werden.

Zielgruppe sind dabei Migrantinnen und Migranten sowie Einheimische.

Das Projekt gliedert sich in zwei „Bausteine“ auf – dem Treffpunkt und dem Podcast.

Im Rahmen des Treffpunktes werden Themen und Inhalte besprochen und für den Podcast Brückenschlag vorbereitet.

Der Podcast Brückenschlag wird dann im Offenen Kanal Kiel geschnitten und im eigenen YouTube-Kanal „SZOL HA“ und sowie Facebook verbreitet.

Kernelemente sind dabei die Gäste aus Politik, Zugewanderte, Einheimische, soziale Fachkräfte etc.

In 2024 wurden beispielsweise Samiah El Samadoni, Kristina Herbst, Serpil Midyatli und andere Personen aus Politik und verschiedenen Institutionen interviewt. Die Podcasts erreichten in Summe etwas mehr als eintausend Personen.

Eine detaillierte Beschreibung des Projektinhalts ist dem Antrag in der Anlage zu entnehmen.

Der Antrag erfüllt die Kriterien der Leitlinien über die Vergabe von Integrationsmitteln.

Die Verwaltung spricht sich für eine Förderung aus.

Relevanz für den Klimaschutz

keine

Finanzielle Auswirkungen

Die finanziellen Auswirkungen belaufen sich auf 33.515,69 €. Die Mittel sind im Teilhaushalt 31391000 eingestellt.

Anlage/n:

1	Antrag Wüstenblumen für PODCAST 24-25
2	HHMittel 20240805_ÜBERSICHT

E: 5.8.24



Wüstenblumen - Teilhabe für Zugewanderte und
im Kreis Rendsburg Eckernförde e.V.
vertreten durch Rosana Trautrimms
Materialhofstraße 1B 24768 Rendsburg
Trautrimms.ist@utsev.de
015256200756/ 04331 9453637

Umwelt Technik Soziales e.V. (UTS)
vertreten durch Lutz Oetker
Kieler Straße 35 24340 Eckernförde
oetker@utsev.de

Projektleitung: Muhammad Alhussain
Geplanter Förderzeitraum: 01.12.2024 bis 30.11.2025

**Projekt: PODCAST Brückenschlag -
politische Teilhabe und Partizipation für Menschen mit Migrationshintergrund**

Ein Projekt von **Wüstenblumen - Teilhabe für Zugewanderte im Kreis Rendsburg Eckernförde e.V. und Umwelt Technik Soziales e.V. (UTS)** für Teilhabe und Zusammenhalt.

Wüstenblumen - Teilhabe für Zugewanderte im Kreis Rendsburg Eckernförde e.V. ist ein eingetragener gemeinnütziger Verein mit aktuell 166 Mitgliedern aus 38 Ländern, gegründet in 2018 mit Sitz in Rendsburg. Die Ziele des Vereins sind:

- Förderung der Hilfe für politisch, rassisch oder religiös Verfolgte und für Flüchtlinge
- Förderung internationaler Gesinnung, der Toleranz auf allen Gebieten der Kultur und des Völkerverständigungsgedankens
- Förderung der Gleichberechtigung von Frau und Mann
- Förderung der Kinder-, Jugend- und Altenhilfe.

In Kooperation

Umwelt Technik Soziales e.V. (UTS) ist eine gemeinnützige Organisation, die die Integration benachteiligter Gruppen - z.B. Zugewanderte - in die hiesige Gesellschaft unterstützt. Neben Bildung, Beratung und Beschäftigung setzt UTS auch kulturelle Aktivitäten ein. Theater, Videos, Poesie, Musik, Zeitung werden als Mittel benutzt.

1) Projektbeschreibung: Baustein A (PODCAST Brückenschlag Sendungen) + Baustein B (Brückenschlag Treffpunkt)
PODCAST Brückenschlag enthält zwei Teile: den TREFFPUNKT mit der Vorbereitung und den PODCAST mit Aufnahme/Video-Schnitt/Sendung.

Die Vorbereitung findet während des TREFFPUNKTS Brückenschlag (**einmal pro Woche**) statt.

Hier werden Migrant*innen und Deutsche sich einmal pro Woche treffen und die Themen für den PODCAST Brückenschlag vorbereiten.

Bei diesen Treffen wird gemeinsam die Entscheidung getroffen, welche Themen im PODCAST Brückenschlag angesprochen werden. Die Recherche über die Themen und die Vorbereitung für die Durchführung der PODCASTs (Hintergrundwissen über jedes Thema recherchieren, Fragestellung für die Diskussionen, Informationen über die Gäste recherchieren, Werbung für das Projekt, Entwicklung von Flyer für die Podcast - Sendungen, Technik, Auswahl von Gästen für die Diskussionen und Interviews,...) werden durch Projektleiter*in vorbereitet und hier diskutiert und entschieden.

BEGEGNUNG: BEGEGNUNG ist der Schlüssel. „Miteinander reden und nicht übereinander“ ist das Motto unseres Projektes. Hier wird das Projekt zur Stabilisierung unserer Demokratie beitragen.

Wir werden uns über Möglichkeiten der politischen Teilhabe und der Unterstützung für Migrant*innen austauschen und auch über Probleme im Alltag sprechen, z.B. den Phänomenbereich rechter Angriffe, und dabei die Perspektive der Betroffenen stärker in den Fokus rücken.

Der Brückenschlag Treffpunkt möchte vor Ort das Zusammenleben von Migrant*innen und der Aufnahmegesellschaft positiv verändern.

Der Treffpunkt Brückenschlag bringt beide Zielgruppen ins Gespräch und gibt beiden die Chance, mit ihrem Verurteilen aufzuräumen, was gegenseitig Wertschätzung, Akzeptanz, Respekt, Verständnis und Vertrauen ermöglicht. Das ist die Grundlage, um das Zusammenleben von Migrant*innen und Einheimischen als gewinnbringend zu betrachten.

Die **PODCAST Brückenschlag SENDUNGEN** finden einmal pro Monat statt. Hier wird die **PODCAST- Brückenschlag** Sendung gedreht, das Video wird geschnitten und im Offenen Kanal Kiel, YouTube Kanal 8ZOL HA und Facebook veröffentlicht (um möglichst viele Personen zu erreichen). Vier Mitarbeitende aus verschiedenen Herkunftsländern (Syrien, Afghanistan, Armenien und Brasilien) werden den **PODCAST Brückenschlag** moderieren, geleitet wird das Projekt von einem **Wüstenblumen-Mitglied** aus Syrien. Jedes Mal werden zwei Gäste eingeladen, ein/e Migrant*in und eine einheimische Person (Politiker*innen aus verschiedenen Parteien, Gleichstellungsbeauftragte, Lehrer*in, Polizist*in, Sozialarbeiter*in vom Frauenhaus, Mitarbeitende vom Kreis/ Stadt, Bürgermeister*innen, Ärzte*innen, ...), und es wird über ein bestimmtes Thema diskutiert. Es soll eine Plattform zum Austausch geschaffen werden. Wie oben schon angedeutet, sollen z.B. folgende Themen angesprochen werden: Möglichkeiten des politischen Engagements Deutschland, Gleichstellung von Mann und Frau, Rechte Parolen ihre Auswirkung in unserer Gesellschaft, Inklusion, Islamfeindlichkeit, Antisemitismus, Meinungsfreiheit, Religionsfreiheit, Xenophobie (Fremdenfeindlichkeit), Misogynie (Frauenhass), Diskriminierung ... Der **PODCAST Brückenschlag** beugt gegen Rechtsextremismus, Islamfeindlichkeit, Antisemitismus und Frauenhass vor, stärkt unsere Demokratie und soll Migrant*innen politisches Engagement und Teilhabe ermöglichen - durch mehr Wissen, das Schaffen von Verständnis füreinander und Vermittlung von Strategien in Konfliktsituationen, z.B. bei rechten Angriffen und Parolen. **PODCAST Brückenschlag** ist ein Projekt **von Migrant*innen, für Deutsche und Migrant*innen**.

2) Zielgruppen:

Migrant*innen:

Durch **PODCAST Brückenschlag** - Diskussionen bekommen Migrant*innen eine Stimme und Gehör, und die Zuhörer*innen mit Migrationshintergrund können durch die Fragen, die die vier Moderator*innen und die Gäste stellen, erfahren, wie Deutsche denken und wie sie sich in Deutschland politisch engagieren können.

Einheimische:

Die Vertreter der Aufnahmegesellschaft bekommen die Chance, die Fragen, die sie über die Denk- und Lebensweise der Migrant*innen haben, loszuwerden und zu erfahren, wie Migrant*innen über verschiedene Themen denken. Das trägt dazu bei, dass Vorurteile Migrant*innen/ Flüchtlingen/ Muslimen/ Muslimas gegenüber abgebaut werden.

Beide Gruppen haben die Chance, bei verschiedenen Themen umzudenken, Paradigmen zu wechseln und sich weiterzuentwickeln.

3) Ziele von **PODCAST Brückenschlag**

PODCAST Brückenschlag soll über die schon genannten Ziele der Teilhabe und des Aufbaus von Verständnis hinaus dazu beitragen, dass mögliche zivilgesellschaftliche Konflikte zwischen Migrant*innen aus unterschiedlichen Herkunftsländern, Hautfarben und Religionen und Deutschen gelöst werden und Zivilcourage gefördert wird. Das Projekt soll das Interesse an den mitgebrachten kulturellen Ressourcen von Zugewanderten wecken und sie deutlich machen und ihnen die Möglichkeit geben, selbstbewusst mit der Aufnahmegesellschaft in Kontakt zu treten und diese zu bereichern.

„Teilhabe“ und „Empowerment“ sind die entscheidenden Worte.

Respekt und Anerkennung von Diversität und Vielfalt sind die Hauptsäulen unseres Projekts.

4) **Abgrenzung zu anderen ähnlichen Projekten**

In vielen Projekten und Maßnahmen werden oft Aktivitäten angeboten, die aber Selbstständigkeit und Mitentscheidung von Migranten nicht vorsehen. Sie nehmen bloß teil, gestalten aber selten oder nie mit. Bei **PODCAST Brückenschlag** ist das anders. Alles wird von Migrant*innen gemeinsam entschieden und gestaltet, die Ideen und Anregungen werden diskutiert, analysiert, sortiert, von der Gruppe angenommen oder nicht angenommen, geplant und durchgeführt. Das Ankommen ist nur möglich, wenn sich die Zugewanderten angenommen und zugehörig fühlen. Hier bekommen sie eine Stimme. Außerdem haben Einheimische die Möglichkeit, sich, während der verschiedenen Treffen zu beteiligen und an den verschiedenen Prozessen teilzunehmen. Jede Person wird wahrgenommen und geschätzt mit ihren persönlichen Ressourcen. Hier werden die Teilnehmenden aktiv, ihnen wird zugehört, ihre Fähigkeiten erkannt und berücksichtigt. Das führt zu Selbstbewusstsein und fördert die weitere Selbstständigkeit.

5) Erreichbarkeit und Wirkungskreis Die Treffen finden in den Räumen des Vereins UTS statt. Die Lage ist innerstädtisch zentral, einfach zu erreichen und bekannt, weil dort auch weitergehende Migrationsberatungen stattfinden. Die Migranten kommen auch aus vielen kreisangehörigen Gemeinden. **PODCAST Brückenschlag** selbst wirkt über die Stadtgrenzen hinaus in Kreis und Land wegen der landesweiten Veröffentlichung durch den Offenen Kanal in Kiel, **YOU TUBE KANAL SZOL HA** und Soziale Medien.

Projektmitarbeitende

1 sozialversicherungspflichtige/r Beschäftigte/r (Projektleitung), TZ 50 %, angelehnt an TVL, Eingruppieren TVL 8 / 2

***Stellenbeschreibung:** Der Projektleiter/die Projektleiterin ist verantwortlich für die Durchführung des Projekts, das Konzept, Dokumentation, Gestaltung und Verteilung der Flyer, Werbung für das Projekt, dafür, Teilnehmer*innen zu akquirieren, sich zu vernetzen, Netzwerke in der Stadt zu besuchen, die Treffen vorzubereiten (Verpflegung, Filme, Unterrichtsmaterial, Raum gestalten, sich mit GEMA auseinandersetzen,...), Teilnehmer*innen zu motivieren, sich zu organisieren, die Diskussionen über die genannten Themen wie Teilhabe, Menschenrechte, Gleichstellung, von Mann und Frau, Religionsfreiheit,... während des Treffens zu organisieren/vorzubereiten/ zu moderieren, den Film zu drehen und zu schneiden, das Video zu veröffentlichen, über die Gäste für den **PODCAST** und die Themen im **PODCAST** zu recherchieren.

6) Kostenaufstellung:

1 sozialversicherungspflichtige/r Beschäftigte/r (Projektleitung), TZ 50 %, angelehnt an TVL 8/1 für die Durchführung des Projektes, Arbeitgeber Brutto für 12 Monaten	23.990,66
Verpflegung für die Treffe.....	1.200,00
Büro/ Material und Bücher für die Diskussionen/ DVDs,	800,00
Öffentlichkeitsarbeit	2.000,00
Räumlichkeit.....	2.875,50
Fahrkosten	650,00
Technik/GEMA..	800,00
Verwaltungskosten (Personal)	1.199,53

	33.515,69

Wir beantragen die Summe von 33.515,69 aus Integrationsmitteln des Kreises
Rendsburg-Eckernförde für den Projektzeitraum
01.12.2024 bis 30.11.2025.

Konto: Kontoinhaber: UTS e.V., IBAN DE 63 2105 0170 1002 2563 76, Bank Förde
Sparkasse

Rosana Trautrim

Rendsburg 05.08.24

WÜSTENBLUMEN -
Teilhabe für Zugewanderte
im Kreis Rendsburg Eckernförde e.V.
Materialhofstraße 1B
24768 Rendsburg



Vorschlag für die Umsetzung von Zeitvorgaben und Redezeiten für den Sitzungsablauf in Kreistagssitzungen

VO/2024/273 öffentlich <i>FD 1.3 Gremien und Recht</i>	Mitteilungsvorlage öffentlich Datum: 19.08.2024 Ansprechpartner/in: Julian Detmer Bearbeiter/in: Christiane Ostermeyer

Datum	Gremium (Zuständigkeit)	Ö / N
	Hauptausschuss (Kenntnisnahme)	Ö
10.10.2024	Hauptausschuss (Kenntnisnahme)	Ö

Begründung der Nichtöffentlichkeit

Sachverhalt

Rahmenbedingungen für die Einführung von Redezeitbegrenzungen

Mit Beschluss des Hauptausschusses vom 08.08.2024 hat die Politik die Verwaltung gebeten, zu erarbeiten, wie Redezeiten für den Sitzungsablauf mit einfacher Mehrheit im Kreistag beschlossen werden können.

Eine Einführung von Redezeiten mittels Beschlusses des Kreistages ist nicht praktikabel realisierbar. Eher umsetzbar wäre eine Einführung von standardisierten Zeitvorgaben durch Regelung in der Geschäftsordnung.

Insoweit geltend folgende Rahmenbedingungen:

1. Redezeitbegrenzungen sind zulässig, soweit sie nach den gleichen Grundsätzen erfolgen, zur Gewährleistung eines ordnungsgemäßen Geschäftsganges erforderlich sind und nicht außer Verhältnis zur Bedeutung der zu erörternden Angelegenheit stehen. Jedem Mitglied der Vertretung muss ein gewisses Mindestmaß an Redezeit zur Verfügung stehen, um die jeweilige Position sinnvoll und mit hinreichender Deutlichkeit darlegen zu können.

2. Zwar ist eine Redezeitbegrenzung per Beschluss nicht von vornherein unzulässig, müsste jedoch grundsätzlich (von Ausnahmefällen abgesehen) im Rahmen der vorherigen Sitzung und nicht in derselben Sitzung erfolgen. Schon aufgrund des vierteljährlichen Turnus der Kreistagssitzungen und der zu diesem Zeitpunkt noch nicht feststehenden Tagesordnung der nächsten Sitzung wäre dies nur schwierig realisierbar. Möglich wären z.B. gleichlautende Zeitvorgaben für alle Tagesordnungspunkte der nächsten Sitzung.

Einfacher umsetzbar (und zudem klarer und transparenter), wäre eine standardisierte Zeitvorgabe für alle Fraktionen bzw. für fraktionslose Abgeordnete durch Regelung in der Geschäftsordnung.

3. Auf parlamentarischer Ebene sieht z.B. der schleswig-holsteinische grundsätzlich eine Rededauer pro Tagesordnungspunkt von 10 Minuten für jede Fraktion vor.

Auf kommunaler Ebene ist eine kürzere Mindestredezeit denkbar. In einem Urteil aus dem Jahr 2012 hat das VG Oldenburg die Begrenzung der Redezeit auf fünf Minuten bzw. für die Begründung eines Antrages auf zehn Minuten auf Grundlage einer GeschO für zulässig erachtet. Das OVG SH hat eine Begrenzung der Redezeit zu einem Tagesordnungspunkt für jede Fraktion auf fünf Minuten zzgl. jeweils einer Minute für jedes Fraktionsmitglied als zulässig erachtet.

Relevanz für den Klimaschutz

Finanzielle Auswirkungen

Anlage/n:

Keine



Vorschlag für die Umsetzung von Zeitvorgaben und Redezeiten für den Sitzungsablauf in Kreistagssitzungen

VO/2024/273-01 öffentlich <i>FD 1.3 Gremien und Recht</i>	Mitteilungsvorlage öffentlich Datum: 02.10.2024 Ansprechpartner/in: Julian Detmer Bearbeiter/in: Christiane Ostermeyer

<i>Datum</i>	<i>Gremium (Zuständigkeit)</i>	<i>Ö / N</i>
	Hauptausschuss (Beratung)	Ö

Begründung der Nichtöffentlichkeit

Sachverhalt

Eine Änderung der Geschäftsordnung zur Redezeitbeschränkung könnte z.B. wie folgt aussehen. Dabei wäre es auch möglich, die Redezeit für weitere einzelne Wortbeiträge auf 1 Minute zu beschränken.

- (1) Jeder Fraktion und jedem fraktionslosen Abgeordneten stehen pro Tagesordnungspunkt bis zu fünf Minuten Redezeit zu. Für jeden weiteren Wortbeitrag eines einzelnen Fraktionsmitgliedes zu diesem Tagesordnungspunkt darf die Redezeit drei Minuten nicht überschreiten.
- (2) Der Kreistag kann die Redezeit im Einzelfall abweichend festlegen, insbesondere für die Beratung des Haushaltes oder anderer wichtiger Verhandlungsgegenstände.
- (3) Überschreitet ein Kreistagsmitglied seine ihm zustehende Redezeit, kann die Kreispräsidentin oder der Kreispräsident ihm nach einmaliger Mahnung das Wort entziehen.
- (4) Ist einem Kreistagsmitglied das Wort entzogen, so darf es zu derselben Angelegenheit nicht erneut das Wort erhalten.

Relevanz für den Klimaschutz

Finanzielle Auswirkungen

Anlage/n:

Keine



Nachtragstagesordnung

Sitzung des Hauptausschusses

Sitzungstermin:	Donnerstag, 10.10.2024, 17:00 Uhr
Raum, Ort:	Kreis Rendsburg-Eckernförde, Kaiserstraße 8, 24768 Rendsburg, Kreistagssitzungssaal

Öffentlicher Teil

1. Eröffnung, Begrüßung und Anträge zur Tagesordnung
2. Fragestunde für Einwohnerinnen und Einwohner
3. Anfragen nach § 26 Geschäftsordnung des Kreistages
- 3.1. Anfrage nach § 26 GO-KT - Allgemeine Anfragen des Abg. Chilla VO/2024/266
4. Niederschrift über die Sitzung vom 08.08.2024
5. Bekanntgabe der in nichtöffentlicher Sitzung gefassten Beschlüsse
6. Bericht des Kreises Rendsburg-Eckernförde gemäß § 1 Absatz 1a KrO VO/2024/206
7. Antrag der Regenbogengruppe Rendsburg zu einem Zuschuss für Veranstaltungen gemäß Leitlinien über die Vergabe von Fördermitteln vom Runden Tisch für Akzeptanz und Respekt VO/2024/182-01
8. Zuwanderung
- 8.1. Zuwanderung: Vergabe von Integrationsmitteln - Antrag der Wüstenblumen e.V. und UTS e.V. zur Förderung des Integrationsprojekts "PODCAST - Brückenschlag" vom 01.12.2024 bis zum 30.11.2025 VO/2024/249
9. Vorschlag für die Umsetzung von Zeitvorgaben und Redezeiten für den Sitzungsablauf in Kreistagssitzungen VO/2024/273
- 9.1. Vorschlag für die Umsetzung von Zeitvorgaben und Redezeiten für den Sitzungsablauf in Kreistagssitzungen VO/2024/273-01
(Nachtrag)

10. Verwaltungsangelegenheiten
Herstellung der Nichtöffentlichkeit

Die folgenden Tagesordnungspunkte werden voraussichtlich nicht öffentlich beraten:

11. Beteiligungsverwaltung
- 11.1. Rettungsdienst-Kooperation in Schleswig-Holstein (RKiSH) GmbH – Herr Reis
17:30 Uhr
- 11.1.1. Präsentation der RKiSH GmbH VO/2024/338
(Nachtrag)
- 11.2. Familienhorizonte gGmbH – Frau Wiecorek
18:00 Uhr
- 11.2.1. Präsentation der Familienhorizonte gGmbH VO/2024/339
(Nachtrag)
- 11.3. Schleswig-Holsteinisches Landestheater und Sinfonieorchester GmbH – Frau Dr. Lemm
18:55 Uhr
- 11.3.1. Präsentation der Schleswig-Holsteinisches Landestheater und Sinfonieorchester GmbH VO/2024/340
(Nachtrag)
- 11.4. Klimaschutzagentur im Kreis Rendsburg-Eckernförde gGmbH – Herr Hetzel
19:15 Uhr
- 11.4.1. Präsentation der Klimaschutzagentur im Kreis Rendsburg-Eckernförde gGmbH VO/2024/341
(Nachtrag)
- 11.5. nordkolleg rendsburg GmbH – Herr Froese
19:35 Uhr
- 11.5.1. Präsentation der nordkolleg rendsburg GmbH VO/2024/342
(Nachtrag)
12. Personalangelegenheiten
- 12.1. Nachbesetzung einer Leitungsstelle VO/2024/310

Mit freundlichen Grüßen

Beglaubigt:

Gez. Hans Hinrich Neve
Vorsitz

Gez. Christiane Ostermeyer
Gremienbetreuung