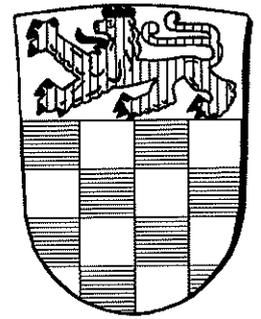


# STADT SANKT AUGUSTIN



Sehr geehrte Damen und Herren,

ich lade Sie zu der unten näher bezeichneten Sitzung ein. Die Tagesordnung ist beigelegt.

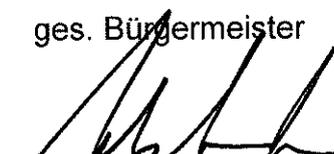
Zu Beginn der öffentlichen Sitzung findet um 18:00 Uhr eine Einwohnerfragestunde statt. Gemäß § 14 a der Geschäftsordnung des Rates der Stadt Sankt Augustin müssen die Anfragen zur Einwohnerfragestunde mindestens drei Tage vor der Ausschusssitzung schriftlich eingereicht werden. Sie müssen kurz gefasst sein und eine kurze Beantwortung ermöglichen. Dem Fragesteller / Der Fragestellerin wird das Recht eingeräumt, die schriftlich eingereichte Frage auch mündlich verlesen zu können. Außerdem besteht das Recht jeweils eine auch in Teilen aufgegliederte Zusatzfrage zu stellen, die in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Hauptfrage stehen muss.

Sankt Augustin, den 30.<sup>04</sup> 2018

Mit freundlichen Grüßen

  
Jörg Kourkoulos  
Vorsitzende/r

ges. Bürgermeister

  
Klaus Schumacher

## 10. Sitzung des Ausschusses für Familie, Soziales, Gleichstellung und Integration

Sitzungsort kleiner Ratssaal, Markt 1, 53757 Sankt Augustin				
Datum 17.05.2018	<input checked="" type="checkbox"/> öffentliche Sitzung	Uhrzeit 18:00 Uhr	<input type="checkbox"/> nicht- öffentliche Sitzung	Uhrzeit

# EINLADUNG

## Tagesordnung **Öffentlicher Teil**

- 1 **Feststellung der Beschlussfähigkeit, der rechtzeitigen und formgerechten Einladung, der fehlenden Mitglieder sowie Anträge zur Tagesordnung**  
Berichterstatter: Vorsitzender
- 2 **Beschlussfassung über Einwendungen gegen die Niederschrift der öffentlichen Sitzung vom 08.11.2017**  
Berichterstatter: Vorsitzender
- 3 **Bericht über den Stand der Ausführung der in der öffentlichen Sitzung am 08.11.2017 gefassten Beschlüsse**  
Seite: 3 Berichterstatter: Dezernat III
- 4 **Vorstellung des Mehrgenerationen Wohnprojektes der "Gemeinsam Wohnen mit Jung und Alt eG" Marktstraße 33**  
Berichterstatter: Dezernat III
- 5 18/0152 **Gleichstellungsplan 2018-2023**  
Seite: 4 - 33 Berichterstatter: Dezernat III
- 6 **Vorstellung der städtischen Sozialplanerin**  
Berichterstatter: Dezernat III
- 7 18/0146 **Wohnungspolitische Bericht 2015 - 2017**  
Seite: 34 - 35 Berichterstatter: Dezernat III  
+ Anlage
- 8 **Bericht über die aktuelle Unterbringungssituation in der Stadt Sankt Augustin sowie die im Leistungsbezug nach dem AsylbLG stehenden Flüchtlinge**  
Berichterstatter: Dezernat III
- 9 **Anträge der Fraktionen**  
Berichterstatter: Dezernat III
- 10 **Anfragen und Mitteilungen**  
Berichterstatter: Dezernat III

-A-

**10.1**

**Anfragen**

Berichterstatter: Dezernat III

**10.2**

**Mitteilungen**

**10.2.1**

Fortschreibung des städtischen Mietspiegels

Berichterstatter: Dezernat III

## Bericht über die Beschlussausführung

### Zur 10. Sitzung des Ausschusses für Familie, Soziales, Gleichstellung und Integration

Sitzung vom 08.11.2017

öffentliche Sitzung

Drucksache Nr.	Beratungsgegenstand	Bearbeitungsvermerk
17/0285	Bestellung eines Schriftführers	Herr Linka wurde zum Schriftführer des Ausschusses bestellt.
17/0293	Bericht zum Frauenförderplan	Der Rat der Stadt Sankt Augustin hat der unter 2. gefassten Beschlussempfehlung des Ausschusses für Familie, Soziales, Gleichstellung und Integration in seiner Sitzung vom 06.12.2017 entsprochen.
17/0304	Satzung der Stadt Sankt Augustin über die Unterhaltung und Benutzung von Übergangsheimen (Unterbringungssatzung)	Der Rat der Stadt Sankt Augustin hat der gefassten Beschlussempfehlung des Ausschusses für Familie, Soziales, Gleichstellung und Integration in seiner Sitzung vom 06.12.2017 entsprochen.

# Sitzungsvorlage

Datum: 24.04.2018  
Drucksache Nr.: 18/0152

---

<b>Beratungsfolge</b>	<b>Sitzungstermin</b>	<b>Behandlung</b>
Ausschuss für Familie, Soziales, Gleichstellung und Integration	17.05.2018	öffentlich / Vorberatung
Rat	04.07.2018	öffentlich / Entscheidung

---

## Betreff

**Gleichstellungsplan 2018-2023**

## Beschlussvorschlag:

- 1.) Der Sozialausschuss nimmt den Gleichstellungsplan 2018-2023 zu Kenntnis
- 2.) Der Sozialausschuss empfiehlt dem Rat der Stadt Sankt Augustin, vorbehaltlich der Zustimmung des Personalrates, folgenden Beschluss zu fassen:

„Der Rat der Stadt Sankt Augustin, beschließt den in der Anlage beigefügten Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Sankt Augustin.“

## Sachverhalt / Begründung:

Gemäß § 5 a des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW) erstellt jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen Ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für einen Zeitraum von fünf Jahren einen Gleichstellungsplan.

Der Gleichstellungsplan wurde am 24.04.2018 dem Verwaltungsvorstand der Stadt Sankt Augustin vorgelegt. Ziel des Gleichstellungsplanes ist, die Verwirklichung des Verfassungsauftrages zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern, die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern.

Der Gleichstellungsplan enthält gem. § 6 Abs. 3 LGG NRW für jeweils fünf Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellung, Beförderung und Höher-

gruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 von Hundert zu erhöhen.



Klaus Schumacher  
Bürgermeister

Die Maßnahme

- hat keine finanziellen Auswirkungen / ist haushaltsneutral  
 hat finanzielle Auswirkungen

Der Gesamtaufwand / Die Gesamtauszahlungen (bei Investitionen) beziffert/beziffern sich auf €.

Mittel stehen hierfür im Teilergebnisplan / Teilfinanzplan zur Verfügung.

- Die Haushaltsermächtigung reicht nicht aus. Die Bewilligung von  
 über- oder außerplanmäßigem Aufwand ist erforderlich.  
 über- oder außerplanmäßigen Auszahlungen ist erforderlich (bei Investitionen).

Zur Finanzierung wurden bereits € veranschlagt; insgesamt sind € bereit zu stellen. Davon entfallen € auf das laufende Haushaltsjahr.

- Bei der Maßnahme wurden inklusionsrelevante Aspekte berücksichtigt.  
 Die Maßnahme hat keine Auswirkungen auf die Inklusion.

**Anlage:**

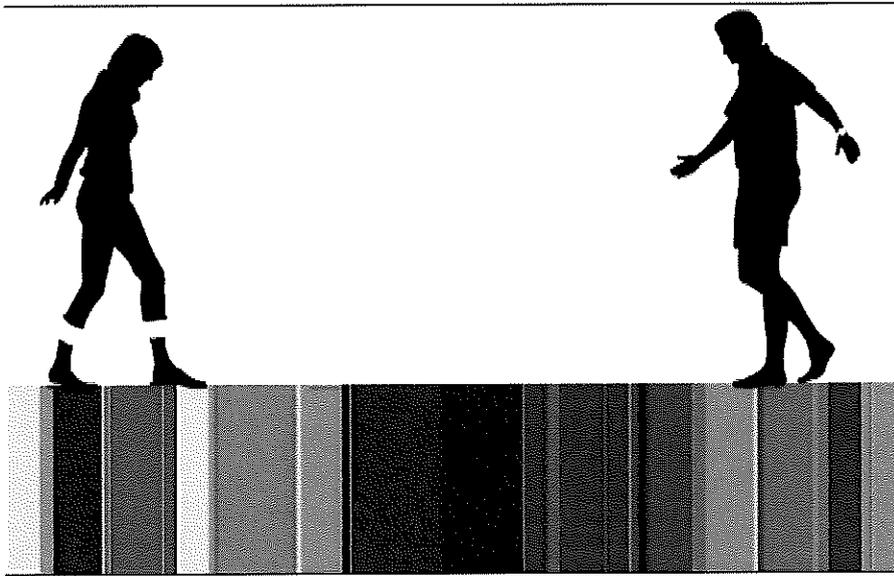
- Gleichstellungsplan für die Stadt Sankt Augustin 2018 - 2023



Gleichstellung



Stadt Sankt Augustin  
Der Bürgermeister



## Gleichstellungsplan 2018 - 2023

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Im Dezember 2016 ist das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) in einigen Punkten geändert worden. Unübersehbar ist die Umbenennung von Frauenförderplan in Gleichstellungsplan. Hiermit wird herausgestellt, dass Gleichstellung kein alleiniges Thema mehr der Frauen ist.

Gleichstellung muss sein und ist bei der Stadtverwaltung Sankt Augustin Standard. Daneben ist der Gleichstellungsplan jedoch auch ein Instrument der Personalentwicklung der Frauen, wie auch Männern, Chancen eröffnet.

Ziel ist es, Parität in allen Besoldungs- Entgelt und Laufbahngruppen anzustreben. Da nach wie vor Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, sollen eigenständige Maßnahmen zur Förderung von weiblichen Führungskräften durchgeführt werden. Der demographische Wandel wird auch in der Stadtverwaltung Sankt Augustin spürbare Auswirkungen haben. Viele Stellen von Führungskräften werden mangels Nachwuchs nicht besetzt werden können. Es werden insbesondere diejenigen gebraucht, die bereit sind, Verantwortung und Führungsaufgaben zu übernehmen.

Deshalb stellen Frauenförderung und eine familiengerechte Personalpolitik auch für den Arbeitgeber eine gewinnbringende Maßnahme da.

Mit flexiblen Arbeitszeiten, Entwicklungsförderungen für Beschäftigte und einer Vielzahl an Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht die Stadt Sankt Augustin als öffentlicher Arbeitgeber mit gutem Beispiel voran.

Wir haben für die Chancengleichheit von Frauen und Männern bisher viel erreicht, gleichwohl bleibt noch viel Raum zur weiteren Entwicklung. Der Gleichstellungsplan gibt hierzu eine Weichenstellung.

Diese Aufgabe gilt es in Zusammenarbeit mit allen Führungskräften, dem Verwaltungsvorstand und der Gleichstellungsbeauftragten zu bewältigen.

Herzliche Grüße



Klaus Schumacher

<u>INHALTSVERZEICHNIS :</u>	Seite:
Präambel .....	4
I. Allg. Bestimmungen .....	5
1. Geltungsbereich- und Dauer.....	5
2. Ziel des Gleichstellungsplans.....	5
3. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten .....	5
4. Berichtswesen .....	6
II. Maßnahmen zur Gleichstellung und zum Abbau von Unterrepräsentanz .....	6
1. Bestandsaufnahme .....	6
2. Zielvorgabe/Controlling .....	7
3. Besetzung wesentlicher Gremien, § 12 LGG .....	8
4. Stellenausschreibung .....	8
5. Vorstellungsgespräche .....	9
6. Fort- und Weiterbildung .....	9
7. Berufs- und Lebensplanung .....	10
III. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	10
1. Arbeitszeit .....	10
2. Teilzeit .....	11
3. Beurlaubung/Elternzeit .....	11
4. Inkrafttreten .....	11

## Präambel

Grundlage der Gleichstellung ist das in Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes verankerte Gleichbehandlungsgebot. Umgesetzt wird diese Forderung durch das Landesgleichstellungsgesetz (LGG).

Mit Inkrafttreten des neuen Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) zum 15.12.2016 wurde - neben der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern - als weiteres gleichrangiges Ziel die Vereinbarkeit von Beruf und Familie festgelegt.

Das neue Landesgleichstellungsgesetz verpflichtet die Kommunen einen neuen Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu entwickeln. Zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplans ist eine Zwischenbilanz zu erstellen.

Um das Ziel der Gleichstellung zu unterstreichen, wurde der „Frauenförderplan“ nach früherem Recht durch das Landesgleichstellungsgesetz in „Gleichstellungsplan“ umbenannt.

Beschäftigte im Sinne des Gleichstellungsplans sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Sankt Augustin.

## **I. Allgemeine Bestimmungen**

### **1. Geltungsbereich- und Dauer**

Der Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Sankt Augustin und für alle städtischen Einrichtungen. Bei der Gründung eines Unternehmens in Privatrechtsform durch die Stadt Sankt Augustin muss die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Unternehmenssatzung verankert werden. Dabei ist darauf hinzuwirken, dass die Ziele dieses Gleichstellungsplanes mit einfließen.

Der Gleichstellungsplan gilt nicht für die Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten und hat keine Rechtskraft nach außen.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes erfolgt im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften (insbesondere des LGG). Beamtenrechtliche Regelungen und tarifvertragliche Bestimmungen bleiben unberührt. Gleiches gilt für die Rechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretung.

Der Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum vom Tage nach der Beschlussfassung durch den Stadtrat für fünf Jahre.

### **2. Ziel des Gleichstellungsplans**

Ziel des Gleichstellungsplans ist die Verwirklichung des Verfassungsauftrages zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern, die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern. Der Gleichstellungsplan beinhaltet Maßnahmen

- zur Förderung der Gleichstellung
- zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

### **3. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten**

- (1) Gemäß § 17 LGG unterstützt und berät die Gleichstellungsbeauftragte die Dienststelle und wirkt insbesondere mit bei:
  - a) allen personellen Maßnahmen,
  - b) organisatorischen Maßnahmen,
  - c) sozialen Maßnahmen,
  - d) der Aufstellung des Gleichstellungsplanes sowie Erstellung des Berichtes über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6 und
  - e) Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Stadtverwaltung.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen und in der Stellenbewertungskommission.

- (3) Zu den Aufgaben gehören die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Mann und Frau.

#### **4. Berichtswesen**

Die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Verwaltung gleichermaßen wahrzunehmen ist. Sie ist eine besondere Aufgabe der Führungskräfte.

Der Bürgermeister legt dem Rat spätestens 6 Monate nach Ablauf des Gleichstellungsplans einen qualifizierten Bericht zu dessen Umsetzung vor (s. § 5 a LGG).

Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen.

## **II. Maßnahmen zur Gleichstellung und zum Abbau von Unterrepräsentanz**

### **1. Bestandsaufnahme**

Zur Feststellung, welche Maßnahmen erforderlich sind, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen zu erreichen, wurde per 01.01.2018 eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur (siehe Anlagen 1 bis 10) durchgeführt sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen abgegeben (siehe Anlage 11).

Die Höhergruppierungen/Beförderungen der letzten drei Jahre sind in der Anlage 8 aufgeführt.

### **2. Zielvorgabe/Controlling**

- (1) Der Frauenanteil ist in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf 50 v.H. zu erhöhen. Bei diesbezüglichen Personalentscheidungen sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen.
- (2) Die in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten, konkreten Zielvorgaben beschreiben die Möglichkeit der Stadtverwaltung Sankt Augustin, den Frauenanteil in den nächsten fünf Jahren dieser Vorgabe anzunähern. Absehbare Veränderungen in Form von Austritten aus dem Beschäftigungsverhältnis sind in der als Anlage 11 beigefügten Prognose/Zielvorgabe enthalten.

### Höherer Dienst/Gehobener Dienst

Bei Unterrepräsentation von Frauen wird bei freiwerdenden Stellen im Prognosezeitraum davon ausgegangen, dass sie durch Frauen wiederbesetzt werden.

In den Besoldungs-/Entgeltgruppen, in denen keine Zielvorgaben erfolgten, wird während des Prognosezeitraums kein Veränderungspotential gesehen bzw. ist die Frauenquote bereits erfüllt.

<b>Konkrete Zielvorgaben</b>		
<b>Laufbahngruppe 2 zweites Einstiegsamt (vormals Höherer Dienst)</b>		
A 15/EG 15	1 Frauen von 6 Beschäftigten = 17 %	
A 14/EG 14	3 Frauen von 11 Beschäftigten = 27 %	Zielvorgabe 30 %
A 13/EG 13	2 Frauen von 5 Beschäftigten = 40%	
<b>Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (vormals Gehobener Dienst)</b>		
A 13g.D	3 Frauen von 5 Beschäftigten = 60%	
A12/EG12/EG S 18	8 Frauen von 28 Beschäftigten =29 %	Zielvorgabe 32 %
A11/EG11/EG S 17	44 Frauen von 76 Beschäftigten = 58%	Zielvorgabe mind. 50 %
A10/EG10/EG S15 + S16	34 Frauen von 45 Beschäftigten =76 %	Zielvorgabe Mind. 50 %
A9g.D./EG 09b/EG09c/EGS10 -S14	64 Frauen von 92 Beschäftigten =70%	Zielvorgabe Mind. 50 %

### Laufbahngruppe 2 zweites Einstiegsamt (vormals Höherer Dienst)

Bei Beamtinnen/Beamten im höheren Dienst und vergleichbaren tariflich Beschäftigten sind zum Stichtag 01.01.2018 von insgesamt 22 Stellen 16 männlich besetzt. Aus der obenstehenden Bestandsaufnahme ist ersichtlich, dass Frauen in diesem Bereich unterrepräsentiert sind.

### Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (vormals Mittlerer Dienst)

Bei den Beamtinnen/Beamten sind auch in den nächsten fünf Jahren kaum Veränderungen zu erwarten. In den oberen Besoldungsgruppen dieser Laufbahngruppe ist der Mindestanteil von 50 % bereits erreicht.

- (3) Das Strategiepapier zur Frauenförderung ist Bestandteil des Gleichstellungsplans.

Bei altersbedingtem Ausscheiden ist zu berücksichtigen, dass aufgrund der unterschiedlichen gesetzlichen Möglichkeiten der Eintritt in den Ruhestand nur dann planbar ist, wenn die Beschäftigten im Berichtszeitraum das gesetzliche Renten- bzw. Pensionsalter erreichen oder über einen Antrag auf Altersteilzeit entschieden wurde.

Unter Berücksichtigung der innerbetrieblichen Gegebenheiten und der absehbaren Personalveränderungen ist der Frauenanteil weiterhin nach den Vorgaben des Gleichstellungsplanes zu erhöhen, d.h. die Zielvorgabe erhöht sich, wenn Beschäftigte aus anderen Gründen als aus Altersgründen ausscheiden.

- (4) Die errechneten Zielvorgaben werden nicht auf die Organisationseinheiten heruntergebrochen, sie gelten für die gesamte Stadtverwaltung. Die Verantwortung für die Erreichung der Quoten liegt bei den Führungskräften.

Als Controlling für die Einhaltung der Zielvorgaben wird festgelegt: Der Fachbereich Zentrale Dienste teilt bei allen Stellenausschreibungen in allen Fachbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, den Führungskräften den aktuellen Stand der erreichten Quote mit.

Für den Fall, dass sich die Führungskräfte im Auswahlverfahren bei gleicher Eignung für einen Mann entscheiden, ist eine schriftliche Begründung gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten abzugeben (§ 5 Abs. 9 LGG).

### **3. Besetzung wesentlicher Gremien, § 12 LGG**

- (1) In wesentlichen Gremien, deren Mitglieder von der Dienststelle entsandt werden, müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein. Ausnahmen sind nur zulässig, soweit hierfür ein zwingender Grund vorliegt, etwa weil die Einhaltung der Vorgabe aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist.  
Besteht das Entsendungsrecht nur für eine Person, sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen.
- (2) Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für wesentliche Gremien, deren Mitglieder gewählt werden, soll der Anteil von Frauen mindestens 40 Prozent betragen. Für die Wahl als solche gilt keine Quote.
- (3) Gründet die Stadt Sankt Augustin Unternehmen in Privatrechtsform oder beteiligt sich an solchen Gründungen, hat sie dafür Sorge zu tragen, dass in der Satzung des Unternehmens eine Regelung aufgenommen wird, dass bei der Besetzung von Unternehmensgremien ein Mindestfrauenanteil von 40 Prozent beachtet wird.

### **4. Stellenausschreibung**

- (1) Alle zu besetzenden Stellen müssen grundsätzlich in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zunächst intern ausgeschrieben werden. Über die Ausschreibung sind auch die aus familiären oder anderen Gründen beurlaubten Beschäftigten in geeigneter Weise zu informieren.
- (2) Die Führungskräfte sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und

sie auf diesem Weg zu unterstützen (s. Anlage 12, Strategiepapier zur Frauenförderung).

- (3) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist in der Stellenausschreibung darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- (4) Entgegenstehende zwingende dienstliche Belange sind der Gleichstellungsbeauftragten vorab schriftlich mitzuteilen.
- (5) Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes wird in Stellenausschreibungen darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Männern ausdrücklich erwünscht sind.

## **5. Vorstellungsgespräche**

- (1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.
- (2) Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, werden die Gründe aktenkundig gemacht (§ 9 Abs. 2 LGG NRW).
- (3) Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden Schwangerschaft oder Elternzeit danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind unzulässig.

## **6. Fort- und Weiterbildung**

- (1) In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig Themen aufzunehmen, die die Gleichstellung von Frau und Mann tangieren. Der Gleichstellungsbeauftragten sind dafür Haushaltsmittel bereit zu stellen.
- (2) Insbesondere die Führungskräfte sollen alle vier Jahre an diesen Seminaren teilnehmen. Im Rahmen des Berichtswesens ist darauf besonders einzugehen.
- (3) Für Mitarbeiterinnen sollen besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die auf die Übernahme von Führungstätigkeiten vorbereiten.
- (4) Mentoring steht allen Beschäftigten zur Verfügung (Leitfaden für Mentoring)

- (5) Frauen und Männer, die sich für Führung oder beruflichen Aufstieg interessieren, werden künftig aktiv bei ihrer Suche nach Seminaren und Fortbildungen unterstützt. Hier ist eine konkrete Ansprechperson im Fachbereich 0 benannt.
- (6) Beschäftigte, die in Elternzeit oder aus familiären Gründen beurlaubt sind, wird vor Ablauf der Beurlaubung die Möglichkeit gegeben, ihre berufliche Qualifikation durch Fortbildungen zu erhalten und zu verbessern.
- (7) Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen sowie Teilzeitbeschäftigten, die Teilnahme möglich ist.  
Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese zu erstatten.

## **7. Berufs- und Lebensplanung**

Bei Fragen zum Thema Berufs- und Lebensplanung von Frauen und Männern, insbesondere in der Ausbildung, kann jederzeit auf die Gleichstellungsbeauftragte zugegangen werden.

## **III. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die Stadt Sankt Augustin unterstützt die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben.

### **1. Arbeitszeit**

Frauen und Männer haben aus unterschiedlichen Gründen den Wunsch nach individuellen Arbeitszeiten.

Die Inanspruchnahme von „familienfreundlichen“ Arbeitszeiten ist weiterhin zu unterstützen.

Dem Familienpflegezeitgesetz wird Rechnung getragen.

Da überwiegend Frauen aufgrund der notwendigen Kinderbetreuung eine Teilzeitbeschäftigung anstreben, verzichtet die Stadt Sankt Augustin auf die Festlegung von Mindestarbeitszeiten, sofern keine anderen gesetzlichen Regelungen entgegenstehen.

Mit der Einführung neuer Arbeitszeitmodelle wird den bisherigen Forderungen zur Einführung eines Arbeitszeitmanagements Rechnung getragen.

## **2. Teilzeit**

Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind alle personalwirtschaftlichen und organisatorischen Maßnahmen auszuschöpfen um Teilzeitanträgen aus Gründen der Familienfürsorge entsprechen zu können.

Es sind Möglichkeiten zu schaffen, Führungspositionen auch in Teilzeit auszuüben.

Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung nach geltendem Recht beantragen, sind in einem Merkblatt auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen, hinzuweisen.

Eine Teilzeitbeschäftigung darf nicht zum Nachteil der sich bewerbenden Person gewertet werden, ebenso wenig eine familienbedingte Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit.

## **3. Beurlaubung/Elternzeit**

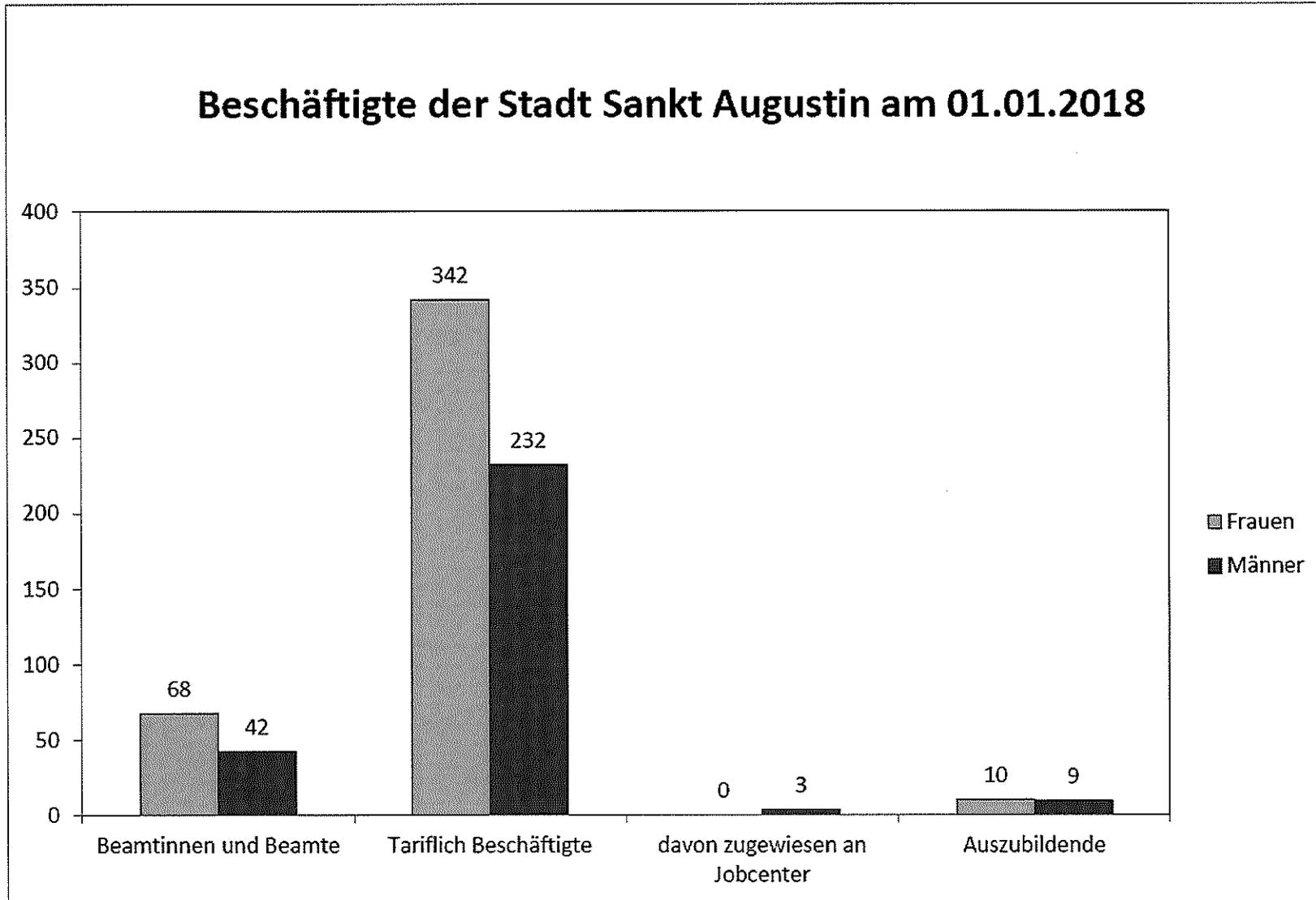
- (1) Beschäftigte, siehe Anlage 10, die eine Beurlaubung/Elternzeit beantragt haben, sind in einem Merkblatt auf die Folgen, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.
- (2) Mit Frauen und Männern, die sich beurlauben lassen oder Elternzeit beanspruchen, sind Gespräche durch Führungskräfte zu führen, in denen sie auf die Bedeutung des Erhalts und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Abwesenheit hingewiesen werden.
- (3) Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen oder organisatorische Veränderungen Stundenüberhänge, sind diese vorrangig den Beschäftigten anzubieten, die sich im Sonderurlaub bzw. in Elternzeit befinden, um einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

## **4. Inkrafttreten**

Der Gleichstellungsplan 2018 - 2023 tritt am ----- in Kraft.

-17-

Anlage 1



## Bestandsaufnahme Beamtinnen/Beamte am 01.01.2018

Besoldungsgruppe	insgesamt	Männer	%	Frauen	%
A 16 Vollzeit	0	0		0	
A 16 Teilzeit	0	0		0	
<b>A 16</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	
A 15 Vollzeit	2	2	100%	0	0%
A 15 Teilzeit	0	0		0	
<b>A 15</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
A 14 Vollzeit	3	2	67%	1	33%
A 14 Teilzeit	2	1	50%	1	50%
<b>A 14</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>	<b>2</b>	<b>40%</b>
A 13 h.D. Vollzeit	0	0		0	
A 13 h.D. Teilzeit	0	0		0	
<b>A 13 h.D.</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	
A 13 g.D. Vollzeit	5	2	40%	3	60%
A 13 g.D. Teilzeit	0	0		0	
<b>A 13 g.D.</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>40%</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>
A 12 Vollzeit	7	7	100%	0	0%
A 12 Teilzeit	5	2	40%	3	60%
<b>A 12</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>75%</b>	<b>3</b>	<b>25%</b>
A 11 Vollzeit	15	7	47%	8	53%
A 11 Teilzeit	8	1	13%	7	88%
<b>A 11</b>	<b>23</b>	<b>8</b>	<b>35%</b>	<b>15</b>	<b>65%</b>
A 10 Vollzeit	11	2	18%	9	82%
A 10 Teilzeit	8	0	0%	8	100%
<b>A 10</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>11%</b>	<b>17</b>	<b>89%</b>
A 9 g.D. Vollzeit	10	3	30%	7	70%
A 9 g.D. Teilzeit	0	0		0	
<b>A 9 g.D.</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>30%</b>	<b>7</b>	<b>70%</b>
A 9 m.D. Vollzeit	10	5	50%	5	50%
A 9 m.D. Teilzeit	3	1	33%	2	67%
<b>A 9 m.D.</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>46%</b>	<b>7</b>	<b>54%</b>
A 8 Vollzeit	8	6	75%	2	25%
A 8 Teilzeit	12	1	8%	11	92%
<b>A 8</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>35%</b>	<b>13</b>	<b>65%</b>
A 7 Vollzeit	0	0		0	
A 7 Teilzeit	1	0	0%	1	100%
<b>A 7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
A 6 Vollzeit	0	0		0	
A 6 Teilzeit	0	0		0	
<b>A 6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	
<b>Vollzeit:</b>	<b>71</b>	<b>36</b>	<b>51%</b>	<b>35</b>	<b>49%</b>
<b>Teilzeit:</b>	<b>39</b>	<b>6</b>	<b>15%</b>	<b>33</b>	<b>85%</b>
<b>Gesamt:</b>	<b>110</b>	<b>42</b>	<b>38%</b>	<b>68</b>	<b>62%</b>

Anlage 3

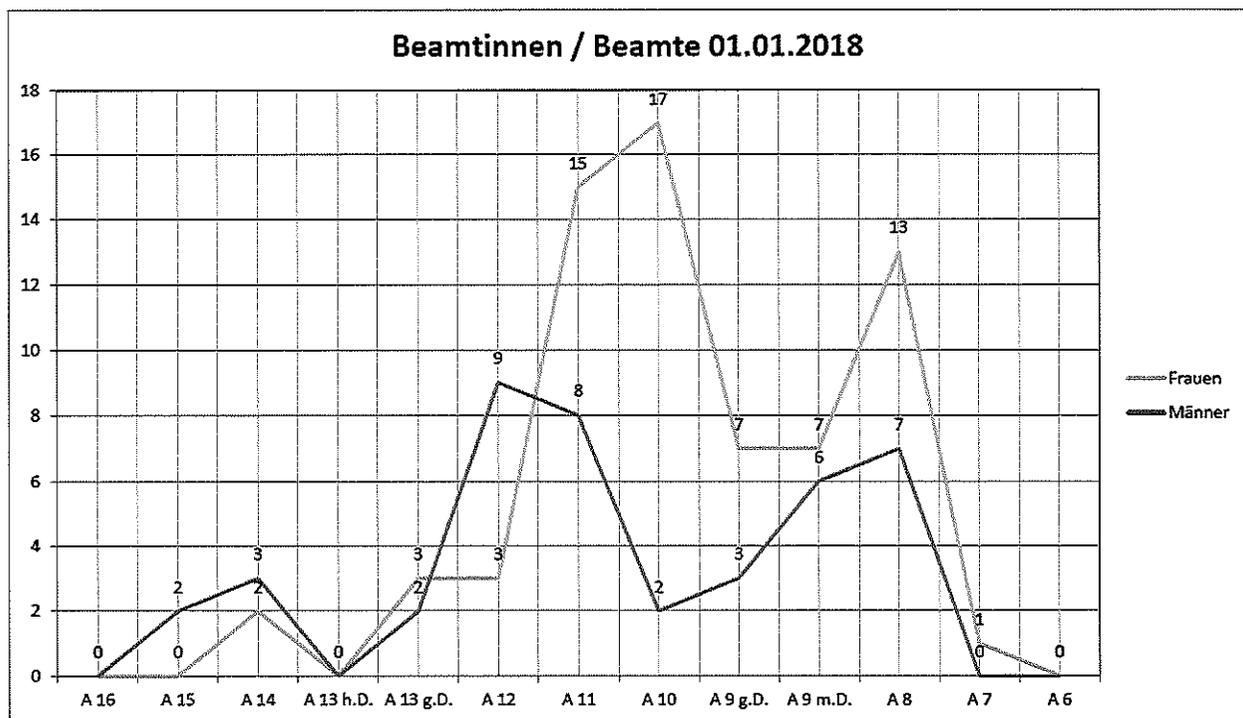
Bestandsaufnahme Tariflich Beschäftigte am 01.01.2018

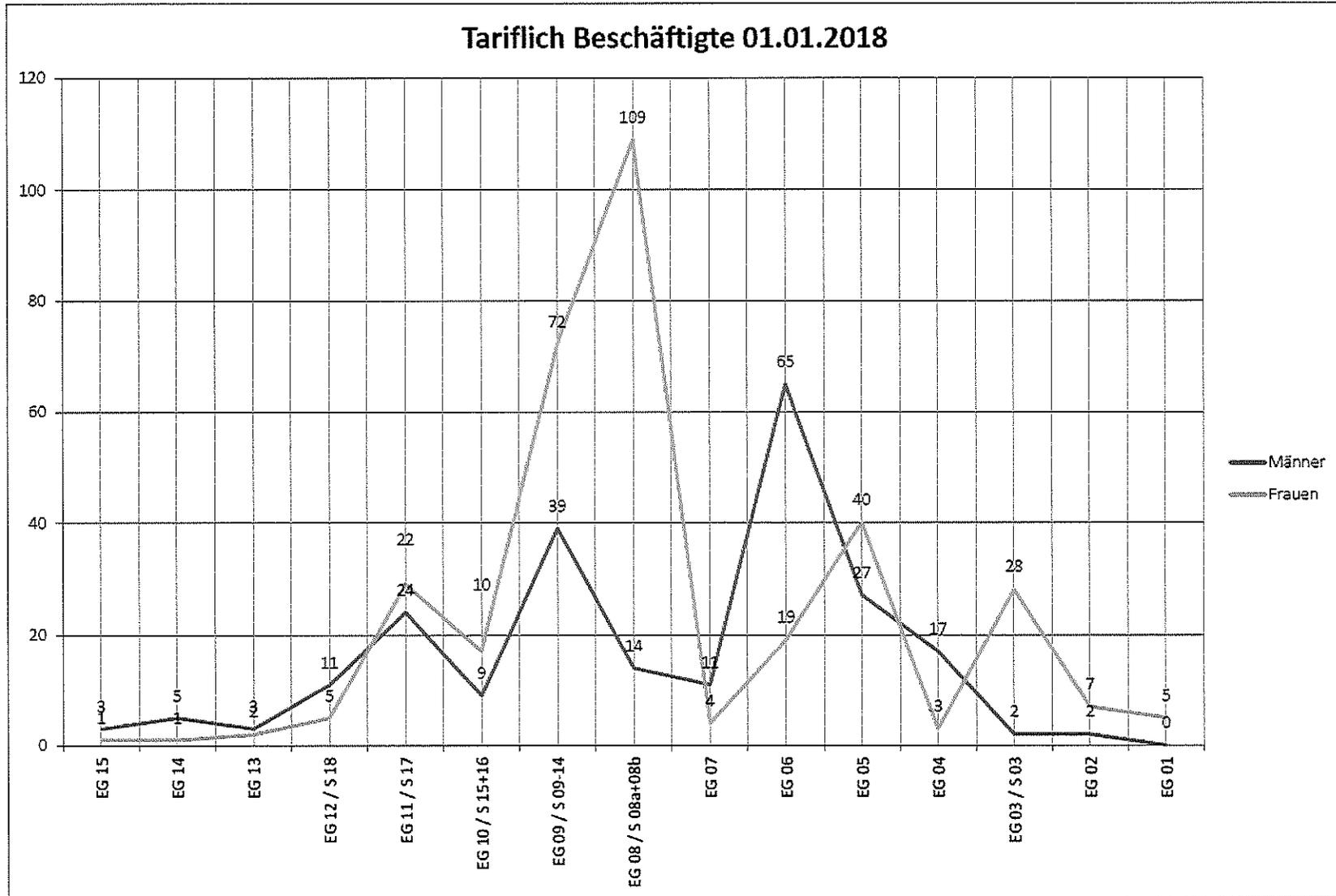
Entgeltgruppe		insgesamt	Männer	%	Frauen	%
15 Vollzeit		4	3	75%	1	25%
15 Teilzeit		0	0		0	
<b>EG 15</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>75%</b>	<b>1</b>	<b>25%</b>
14 Vollzeit		6	5	83%	1	17%
14 Teilzeit		0	0		0	
<b>EG 14</b>		<b>6</b>	<b>5</b>	<b>83%</b>	<b>1</b>	<b>17%</b>
13 Vollzeit		1	1	100%	0	0%
13 Teilzeit		4	2	50%	2	50%
<b>EG 13</b>		<b>5</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>	<b>2</b>	<b>40%</b>
12 Vollzeit	S 18 Vollzeit	15	10	67%	5	33%
12 Teilzeit	S 18 Teilzeit	1	1	100%	0	0%
<b>EG 12</b>	<b>S 18</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>69%</b>	<b>5</b>	<b>31%</b>
11 Vollzeit	S 17 Vollzeit	38	22	58%	16	42%
11 Teilzeit	S 17 Teilzeit	15	2	13%	13	87%
<b>EG 11</b>	<b>S 17</b>	<b>53</b>	<b>24</b>	<b>45%</b>	<b>29</b>	<b>55%</b>
10 Vollzeit	S 15+16 Vollzeit	22	8	36%	14	64%
10 Teilzeit	S 15+16 Teilzeit	4	1	25%	3	75%
<b>EG 10</b>	<b>S 15+16</b>	<b>26</b>	<b>9</b>	<b>35%</b>	<b>17</b>	<b>65%</b>
09 Vollzeit	S 09-14 Vollzeit	65	29	45%	36	55%
09 Teilzeit	S 09-14 Teilzeit	46	10	22%	36	78%
<b>EG 09</b>	<b>S 09-14</b>	<b>111</b>	<b>39</b>	<b>35%</b>	<b>72</b>	<b>65%</b>
08 Vollzeit	S 08a+08b Vollzeit	75	14	19%	61	81%
08 Teilzeit	S 08a+08b Teilzeit	49	0	0%	49	100%
<b>EG 08</b>	<b>S 08a+08b</b>	<b>123</b>	<b>14</b>	<b>11%</b>	<b>109</b>	<b>89%</b>
07 Vollzeit		14	11	79%	3	21%
07 Teilzeit		1	0	0%	1	100%
<b>EG 07</b>		<b>15</b>	<b>11</b>	<b>73%</b>	<b>4</b>	<b>27%</b>
06 Vollzeit		72	62	86%	10	14%
06 Teilzeit		12	3	25%	9	75%
<b>EG 06</b>		<b>84</b>	<b>65</b>	<b>77%</b>	<b>19</b>	<b>23%</b>
05 Vollzeit		40	26	65%	14	35%
05 Teilzeit		27	1	4%	26	96%
<b>EG 05</b>		<b>67</b>	<b>27</b>	<b>40%</b>	<b>40</b>	<b>60%</b>
04 Vollzeit		18	16	89%	2	11%
04 Teilzeit		2	1	50%	1	50%
<b>EG 04</b>		<b>20</b>	<b>17</b>	<b>85%</b>	<b>3</b>	<b>15%</b>
03 Vollzeit	S 03 Vollzeit	13	2	15%	11	85%
03 Teilzeit	S 03 Teilzeit	17	0	0%	17	100%
<b>EG 03</b>	<b>S 03</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>7%</b>	<b>28</b>	<b>93%</b>
02 Vollzeit	S 02 Vollzeit	2	1	50%	1	50%
02 Teilzeit	S 02 Teilzeit	7	1	14%	6	86%
<b>EG 02</b>	<b>S 02</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>22%</b>	<b>7</b>	<b>78%</b>
01 Vollzeit		0	0		0	
01 Teilzeit		5	0	0%	5	100%
<b>EG 01</b>		<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>
<b>Vollzeit:</b>		<b>385</b>	<b>210</b>	<b>55%</b>	<b>175</b>	<b>45%</b>
<b>Teilzeit:</b>		<b>189</b>	<b>22</b>	<b>12%</b>	<b>167</b>	<b>88%</b>
<b>Gesamt:</b>		<b>574</b>	<b>232</b>	<b>40%</b>	<b>342</b>	<b>60%</b>

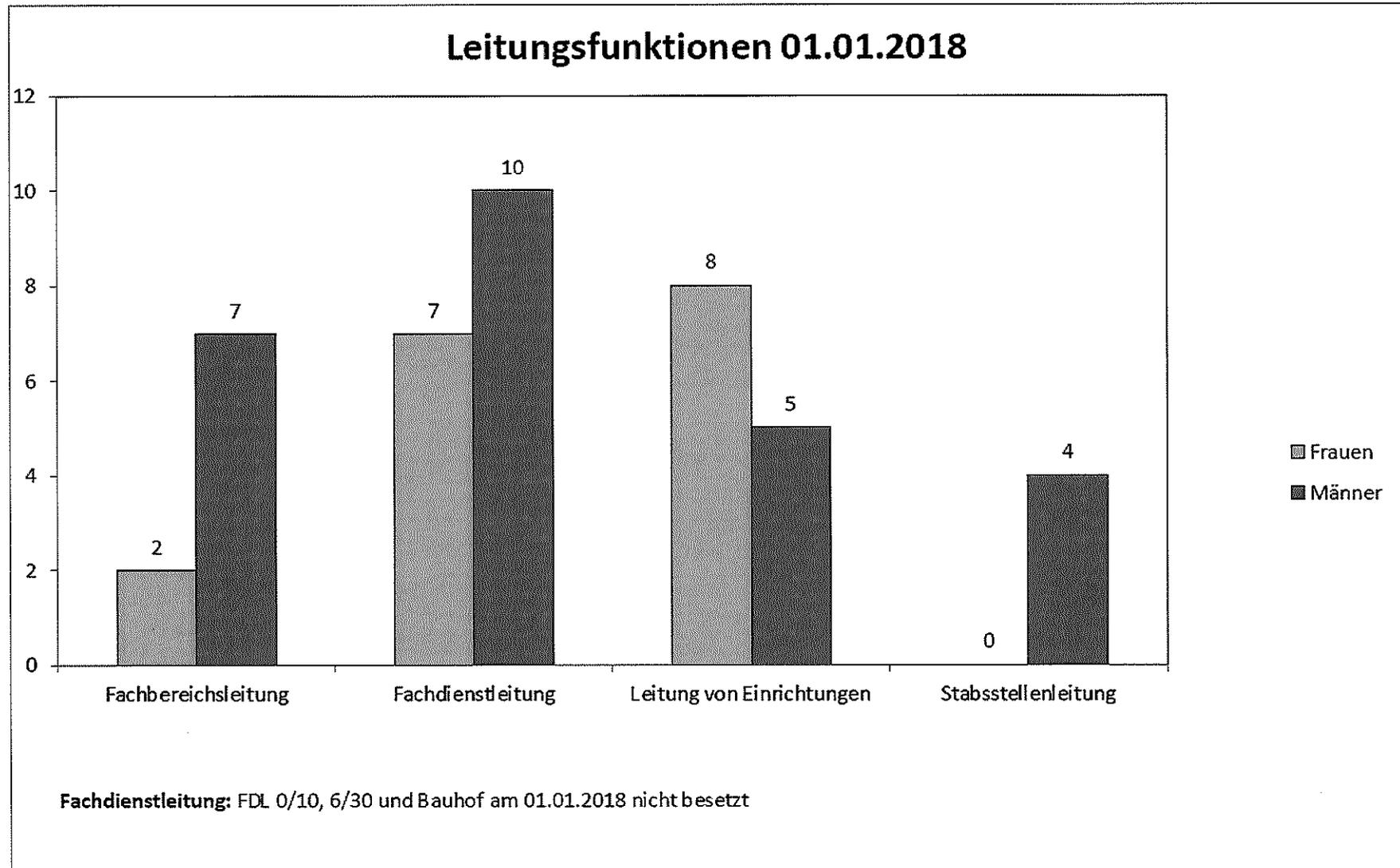
## Beamtinnen, Beamte und Tariflich Beschäftigte am 01.01.2018

Besoldungs- / Entgeltgruppe	Insgesamt	Männer	%	Frauen	%
<b>Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt</b>					
A 16	0	0	0%	0	0%
A 15 / EG 15	6	5	83%	1	17%
A 14 / EG 14	11	8	73%	3	27%
A 13 h.D. / EG 13	5	3	60%	2	40%
<b>Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt</b>					
A 13 g.D.	5	2	40%	3	60%
A 12 / EG 12 / EG S 18	28	20	71%	8	29%
A 11 / EG 11 / EG S 17	78	32	42%	44	58%
A 10 / EG 10 / EG S 15 + S 16	45	11	24%	34	76%
A 9 g.D. / EG 09b / EG 09c / EG S 10 - S 14	92	28	30%	64	70%
<b>Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt</b>					
A 9 m.D. / EG 09a / EG S 9	42	20	48%	22	52%
A 8 / EG 08 / EG S 8a + S 8b	143	21	15%	122	85%
A 7 / EG 07	16	11	69%	5	31%
A 6 / EG 04 / EG 05 / EG 06 / EG S 3 - S 5	192	109	57%	83	43%
<b>Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt</b>					
A 4 / A 5	0	0		0	
A 3 / EG 1 / EG 2 / EG 20 / EG 3 / EG S 2	23	4	17%	19	83%
<b>Gesamt:</b>	<b>684</b>	<b>274</b>	<b>40%</b>	<b>410</b>	<b>60%</b>

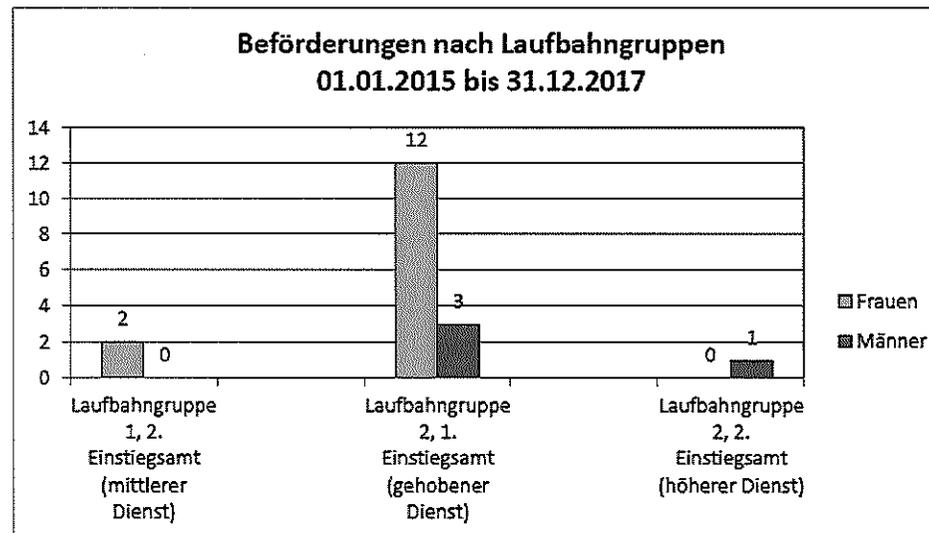
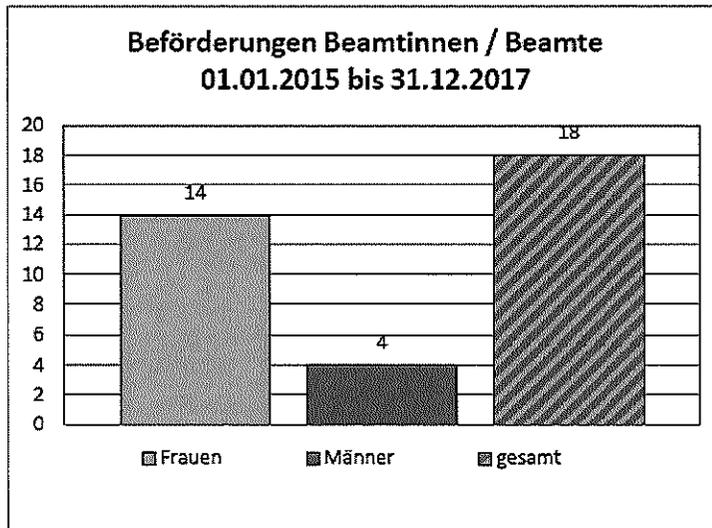
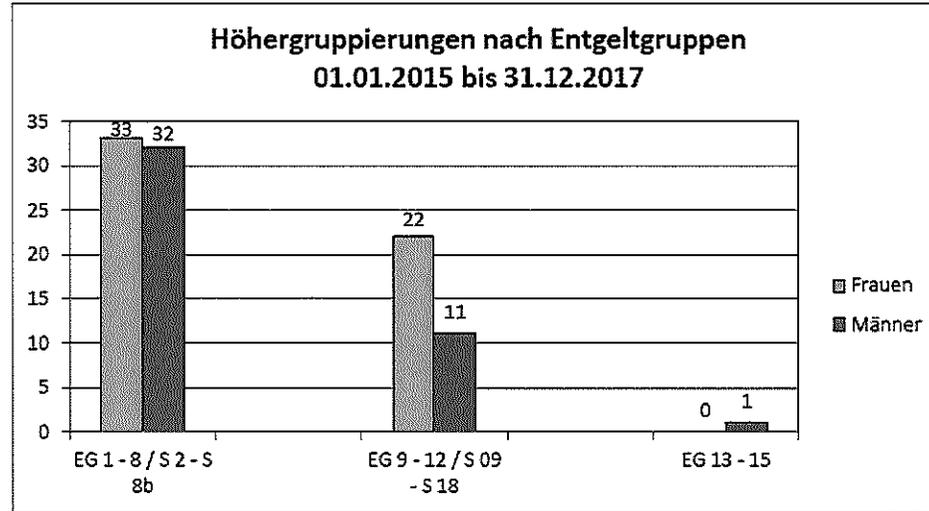
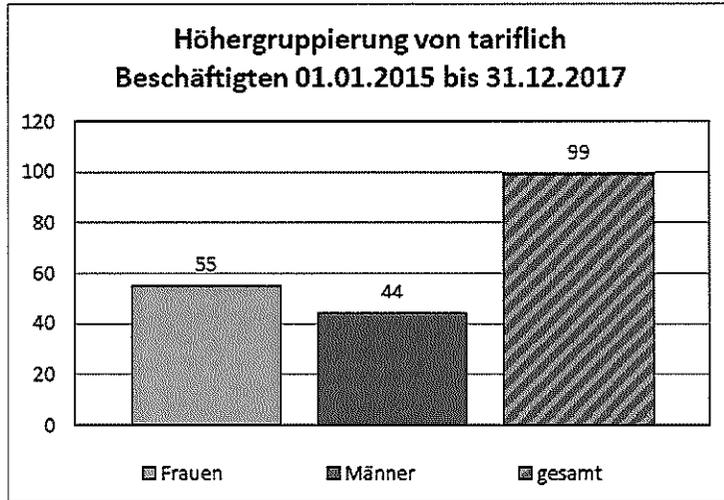
Anlage 5



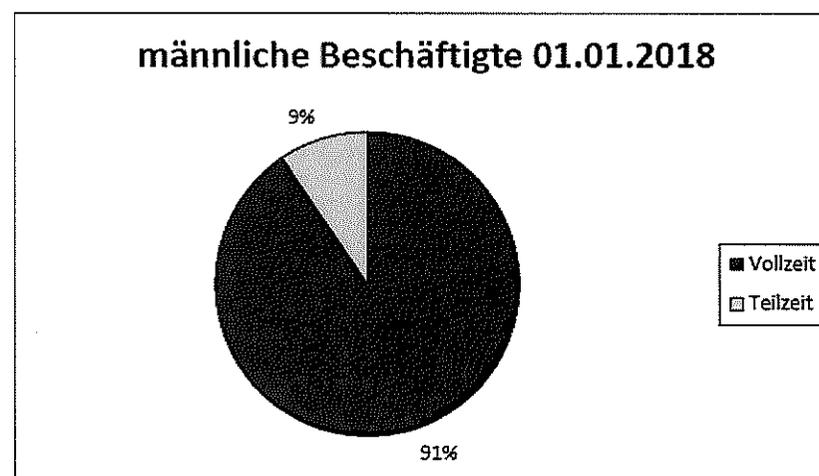
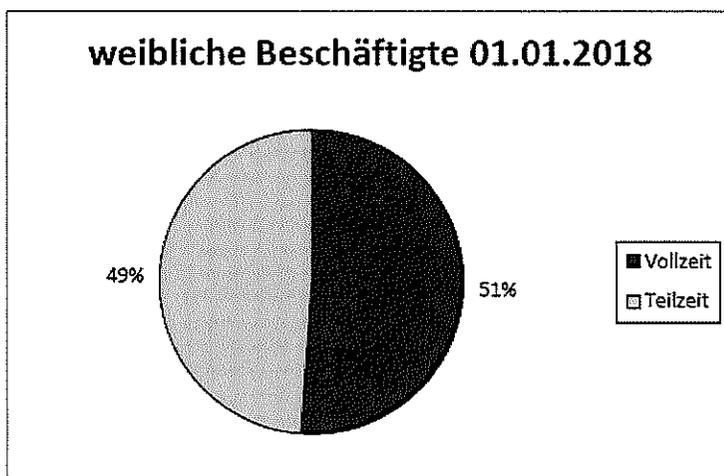
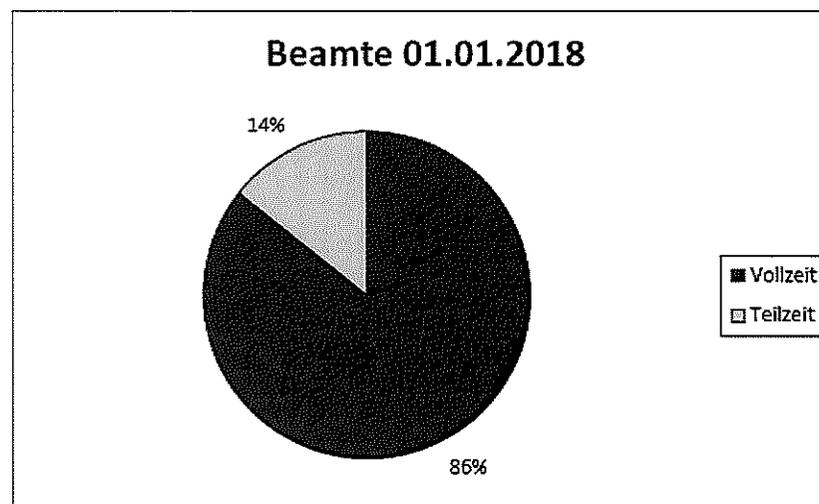
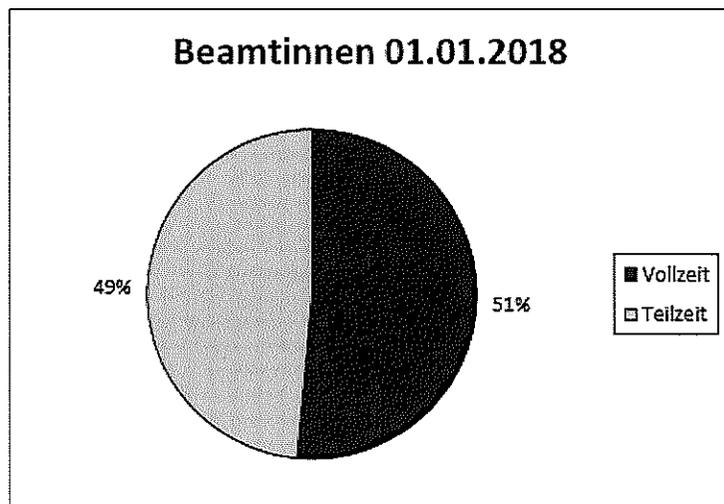




-24-



- 25 -



## Anlage 10

### Teilzeit und Beurlaubungen 01.01.2017 bis 31.12.2017

#### genehmigte Teilzeitanträge

Beamte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
insgesamt	45	40	89%	5	11%
Teilzeit in Elternzeit	1	1	100%	0	0%
Altersteilzeit	3	2	67%	1	33%

Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
insgesamt	30	27	90%	3	10%
Teilzeit in Elternzeit	1	0	0%	1	100%
Altersteilzeit	3	2	67%	1	33%

#### genehmigte Beurlaubung

Beamte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	2	2	100%	0	0%
Urlaub aus familienpol. Gründen	2	2	100%	0	0%
Summe	4	4	100%	0	0%

Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	13	10	77%	3	23%
Sonderurlaub	7	7	100%	0	0%
Summe	20	17	85%	3	23%

#### am 01.01.2018 waren beurlaubt

Beamte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	1	1	100%	0	0%
Urlaub aus familienpol. Gründen	3	2	67%	1	33%
Summe	4	3	75%	1	25%

Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Frauen	in %	Männer	in %
Elternzeit	19	16	84%	3	16%
Sonderurlaub	7	7	100%	0	0%
Summe	26	23	88%	3	12%

## Prognosen / Zielvorgaben für Beamte und Tariflich Beschäftigte

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Insgesamt	Männer 01.01.2018	Männer in %	Frauen 01.01.2018	Frauen in %	mögliche Veränderungen bis 31.12.2022		Zielvorgabe bei weiblicher Nachbesetzung in %
						Männer	Frauen	
<b>Leitungsgruppe 2, zweites Einstiegsamt</b>								
A 16	0	0	0%	0	0%			
A 15 / EG 15	6	5	83%	1	17%			
A 14 / EG 14	11	8	73%	3	27%	-1		30%
A 13 h.D. / EG 13	5	3	60%	2	40%			
<b>Leitungsgruppe 2, erstes Einstiegsamt</b>								
A 13 q.D.	5	2	40%	3	60%			
A 12 / EG 12 / EG S 18	28	20	71%	8	29%	-3		32%
A 11 / EG 11 / EG S 17	76	32	42%	44	58%	-3	-4	mind. 50 %
A 10 / EG 10 / EG S 15 + S 16	45	11	24%	34	76%	-2	-1	mind. 50 %
A 9 q.D. / EG 09b / EG 09c / EG S 10 - S 14	92	28	30%	64	70%	-4	-6	mind. 50 %
<b>Leitungsgruppe 1, zweites Einstiegsamt</b>								
A 9 m.D. / EG 09 a / EG S 9	42	20	48%	22	52%	-4	-3	mind. 50 %
A 8 / EG 08 / EG S 8a + S 8b	143	21	15%	122	85%	-1	-4	mind. 50 %
A 7 / EG 07	16	11	69%	5	31%	-1		33%
A 6 / EG 04 / EG 05 / EG 06 / EG S 3 - S 5	192	109	57%	83	43%	-9	-6	44%
<b>Leitungsgruppe 1, erstes Einstiegsamt</b>								
A 4 / A 5	0	0		0				
A 3 / EG 1 / EG 2 / EG 20 / EG 3 / EG S 2	23	4	17%	19	83%	-1	-5	mind. 50 %
<b>Gesamt</b>	<b>684</b>	<b>274</b>	<b>40%</b>	<b>410</b>	<b>60%</b>			

Bei im Prognosezeitraum freierwerdenden Stellen wurde unterstellt, dass sie durch eine Frau wiederbesetzt werden.

In den Besoldungs-/Entgeltgruppen, in denen keine Zielvorgaben erfolgten, wird während des Prognosezeitraums kein Veränderungspotential gesehen.

## **Förderung von weiblichen Führungskräften in der Stadtverwaltung Sankt Augustin**

Eine Arbeitsgruppe bestehend aus:

- Frau Monika Berlage (SD)
- Frau Christin Block (Fachbereich 9)
- Frau Ariane Gläß (Rechtsdienst)
- Frau Beate Krumm (Fachbereich 0)
- Frau Sonja Küch (Personalrat) und
- Frau Susanne Sielaff-Bock (Gleichstellungsbeauftragte)

hat hierzu folgendes Ergebnis erarbeitet:

### **I. Einleitung:**

Der Grund, dass derzeit Frauen seltener den Weg in Führungspositionen finden, ist nach offiziellen Studien<sup>1</sup> insbesondere folgenden Punkten geschuldet:

- Vorurteile der Führungskräfte
- „Karriereknick“ durch längere Auszeiten
- Strukturen, die einem flexiblen Arbeiten entgegenstehen
- Geringere zeitliche Flexibilität
- Präsenzkultur
- Abschreckung durch starke Wettbewerbsorientierung in Führungspositionen
- Fehlende Karriereorientierung
- Fehlende Netzwerke
- Fehlende Vorbilder

In diesen Studien<sup>2</sup> wird ausgeführt, dass

- neben der Unterstützung bei der Kinderbetreuung und Mentoring-Programmen insbesondere flexible Arbeitsbedingungen besonders geeignete Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sind,
- durch mehr weibliche Führungsvorbilder sich mehr Frauen für Führungspositionen interessieren werden,
- dass in Unternehmen, in denen der Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen ausgeglichen ist, langfristig erfolgreicher sind (Mixed Leadership).

---

<sup>1</sup> s. Anhang: Angaben zur Literatur

<sup>2</sup> a.a.O.

## II. Bisherige Maßnahmen zur Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Nachfolgend sind die ab dem Jahr 2003 zentral durch den Steuerungsdienst durchgeführten bzw. organisierten Fortbildungsangebote zur Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung angeführt:

- 2003 – 2004: In einer auf anderthalb Jahren ausgelegten internen Fortbildungsmaßnahme nahmen zehn Frauen an einer Frauenfördergruppe teil. Folgende Theorieblöcke haben stattgefunden: Gesprächsführung, Moderation und Präsentation, Zeitmanagement.
- 2005 – 2008: In einer auf drei Jahre angelegten Fortbildungsreihe nahmen nach einem internen Auswahlverfahren zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil. Die Gruppe war paritätisch mit Männern und Frauen besetzt. Ihnen wurden grundlegende Elemente des Führungswissens vermittelt. Im Rahmen der Fortbildungsmaßnahme wurde die Rolle einer Führungskraft und die damit verbundenen Aufgaben und Werte reflektiert und es wurden Anregungen zur Entwicklung eines eigenen Führungsstils und des eigenen Führungspotenziales gegeben. Folgende Theorieblöcke haben stattgefunden: Gesprächsführung, Projektmanagement, Konfliktmanagement, Themenzentrierte Interaktion. Es wurden auch gleichstellungsrelevante Themen behandelt.
- In 2015 und 2016 haben in einer auf anderthalb Jahre angelegten Fortbildungsreihe sechs Mitarbeiterinnen und fünf Mitarbeiter an einem Training von Schlüsselqualifikationen teilgenommen. Sie wurden in einem Auswahlverfahren aufgrund einer Potenzialanalyse ausgesucht. Folgende Theorieblöcke haben stattgefunden: Neue Rolle finden, Gespräche führen, sich selbst organisieren, Projektmanagement, Besprechungen leiten, Vortragen und präsentieren, Konflikte lösen

Folgende weitere Angebote standen bzw. stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu ihrer persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung zur Verfügung:

- Coaching von Führungskräften bei Bedarf
- Supervisionen bei Bedarf
- Mentoring: Mentoren führen mit ihren Mentees beratende Gespräche, geben konkrete Hilfestellungen für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung und animieren den nächsten Karriereschritt zu tun.

- Führen auf Zeit in Form der Übernahme von zeitlich begrenzten Projekten als Projektleiter/in.
- Fortbildungsangebote der Gleichstellungsbeauftragten, z.B. zu folgenden Themen:
  - Kompetenzbewusstsein
  - Respektvolle Kommunikation
  - Wertschätzende Kommunikation
  - Souverän im Schulsekretariat (Für Schulsekretärinnen)
  - Immer die richtige Antwort parat (Schlagfertigkeit)
  - Gesund Führen – Belastung und Resilienz-
  - Fit im Beruf
  - Gedächtnistraining
  - Sicher fühlen (Brustkrebs)
  - Selbstwertschätzung und humorvolle Kommunikation
  - Rhetorik für Frauen
  - Selbstbehauptung und Notwehr

### **III. Geplante Maßnahmen zur Förderung von Mitarbeiterinnen**

Die Förderung von weiblichen Führungskräften wird als personalpolitische Herausforderung verstanden.

Um insbesondere Frauen zukünftig weiter zu fördern und zu motivieren eine Stelle mit Führungsverantwortung zu übernehmen, sollten folgende neue Maßnahmen umgesetzt werden:

- Motivation durch weibliche Führungskräfte:  
Insbesondere weibliche Führungskräfte gehen auf potenzielle weibliche Führungskräfte zu und animieren diese, sich auf freie Stellen zu bewerben. Sie geben Ihnen die Möglichkeit zur Hospitation in den politischen Gremien.
- Motivation durch Fortbildung der Schlüsselkompetenzen:  
Das Angebot eines Trainings von Schlüsselqualifikationen wird wieder aufgelegt. Die Zusammensetzung sollte vorrangig mit Frauen erfolgen. Die Ausschreibung sollte sich an alle Mitarbeiterinnen ab EG 9 bzw. A 9 richten. Hierzu werden entsprechende Mittel im Doppelhaushalt 2018/2019 eingestellt (35.000,- €).
- Motivation durch Wertschätzung und Unterstützung durch den Vorgesetzten:  
Ein großes Motivationspotenzial steckt in der Unterstützung durch die Vorgesetzten. Um die Vorgesetzten noch besser in die Lage zu versetzen, Potenzia-

le ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen und ihre zu Stärken fördern, findet ein modular aufgebautes Führungskräfte-Training statt. Entsprechende Mittel werden im Doppelhaushalt 2018/2019 eingestellt (20.000,- €).

- Motivation durch Bildung von Netzwerken:  
Die Gleichstellungsbeauftragte lädt Frauen zu regelmäßigen Treffen ein.
- Motivation durch Teilnahme an Fortbildungsangeboten der Gleichstellungsbeauftragten:  
Das derzeit zur Verfügung stehende Budget wird im Doppelhaushalt 2018/2019 um 3.000,00 € auf insgesamt 5.800,00 € erhöht. Hier werden netzwerkfördernde Maßnahmen und Fortbildungen in jedem Jahr angeboten.
- Motivation durch familienfreundliche Arbeitszeiten:  
Ziel ist es ein neues Arbeitszeitmanagement in der Stadtverwaltung zu etablieren. Arbeitszeit und Arbeitsort sollen flexibilisiert werden, um so die persönlichen Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser berücksichtigen zu können und eine noch bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Die Rahmenbedingungen für ein neues Arbeitszeitmanagement wurden in einer internen Arbeitsgruppe erarbeitet. In der Detailplanung sind die Vorgesetzten bereits eingebunden. Für die Bereitstellung der technischen Ausstattung (Hard- und Software) sind im Doppelhaushalt 2018/19 entsprechende Mittel eingestellt.

Folgende weiteren Schritte sind bereits mit dem VV abgestimmt:

- Ausweitung der Rahmenarbeitszeit von Montag – Donnerstag auf 6.30 – 20.00 Uhr und Freitag von 6.30 – 16.00 Uhr (Zeitschiene: sofort)
  - Beginn mit der sogenannten „Mobilen Arbeit“<sup>3</sup> im Rahmen eines Pilotprojektes (Zeitschiene: nach Verabschiedung des Doppelhaushaltes 2018/2019)
  - Einrichtung einer Arbeitsgruppe, bestehend aus einem Mitglied des Steuerungsdienstes, dem Personalrat und einem Mitglied von IUK, die mit der Erstellung einer entsprechenden Dienstvereinbarung, der Planung der Einführungsphase sowie der Ausarbeitung und Umsetzung von Langzeitarbeitskonten beauftragt werden (Zeitschiene: sofort).
- Motivation durch betriebliche Betreuungsangebote:  
Es wird sichergestellt, dass bei Bedarf weibliche Führungskräfte einen Kinderbetreuungsplatz in städtischen Einrichtungen erhalten. Die notwendigen Rahmenbedingungen werden bis 2018 geschaffen.

---

<sup>3</sup> Mobile Arbeit findet in der ortsveränderlichen Verwendung von tragbaren Bildschirmgeräten, die also nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz verwendet werden, statt.

- Motivation durch Teilzeitangebote bei Führungspositionen:  
Vor der Neubesetzung von Führungspositionen wird ab sofort im Einzelfall geprüft, ob diese zwingend in Vollzeit zu besetzen sind oder ggf. auch in „vollzeitnaher Teilzeitarbeit“ besetzt werden können. In diesem Zusammenhang wird auch geprüft, ob ein Jobsharing möglich ist.
- Motivation durch Einbindung der beurlaubten Mitarbeiterinnen in die Geschehnisse Stadt sowie Erleichterung des Arbeitseinstieges nach einer Beurlaubung:  
Ab 2018 werden mit den Mitarbeiterinnen vor Beginn einer Beurlaubung Perspektivgespräche geführt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird die möglichen Inhalte hierzu in einem Leitfaden zusammenstellen.  
Sofern die entsprechenden Mitarbeiterinnen dies wünschen, erhalten sie das quartalsmäßig erscheinende „Sankt Augustin Intern“ per E-Mail nach Hause übersandt. Gleiches gilt für interne Stellenausschreibungen sowie weitere interne Mitteilungen. Weiterhin ist ab 2018 ein Angebot regelmäßiger Treffen mit beurlaubten Mitarbeiterinnen angedacht, um hier über aktuelle Geschehnisse und Veränderungen in der Verwaltung zu informieren. Der Wiedereinstieg nach einer Erziehungspause wird erleichtert, indem den Mitarbeiterinnen die Möglichkeit eröffnet wird, frühzeitig an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Es kann sich hierbei sowohl um fachspezifische Seminare als auch um allgemeine Computerkurse handeln.

#### **IV. Fazit:**

Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ist aus Sicht der Verwaltung nicht als isoliertes Ziel zu betrachten. Der Fokus für erfolgreiches Verwaltungshandeln in der Zukunft, wird in der Vielfalt der Kompetenzen und Perspektiven gesehen. Risiken und Chancen in sich immer schneller verändernden Lebenswelten, können in mit Frauen und Männern besetzten Führungsstrukturen umfassender erkannt und in erfolgreiches Handeln umgesetzt werden. Frauen zu motivieren und Rahmenbedingungen familienfreundlich und attraktiv zu gestalten, sind ein konsequenter Schritt in diese Richtung.

Für die Arbeitsgruppe

gez. Susanne Sielaff Bock u. Monika Berlage

### **Anhang: Angaben zur Literatur**

DGFP-Praxispapiere: Frauen in Führungspositionen 03/2015

IZA Research Report No. 33: Familienfreundliche flexible Arbeitszeiten – ein Baustein zur Bewältigung des Fachkräftemangels, 02/2011

Deutsche Bank Research: Auf dem Weg zu „gender-balanced leadership“, 01/2011

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Frauen in Führungspositionen – Barrieren und Brücken, 03/2010

Führungsmotivation im Geschlechtervergleich – Aktuelle Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt 05/2009 – 02/2011

DIW Berlin – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung: Wochenbericht Nr. 3 2013, Managerinnen-Barometer: Unternehmen

Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen in der EU: Fortschrittsbericht, Eine Europa2020-Initiative

# Sitzungsvorlage

Datum: 02.05.2018

Drucksache Nr.: **18/0159**

---

<b>Beratungsfolge</b>	<b>Sitzungstermin</b>	<b>Behandlung</b>
Ausschuss für Familie, Soziales, Gleichstellung und Integration	17.05.2018	öffentlich / Kenntnisnahme
Haupt- und Finanzausschuss	26.09.2018	öffentlich / Kenntnisnahme

---

## Betreff

**Wohnungspolitischer Bericht 2015 - 2017**

## Beschlussvorschlag:

- **Beschlussvorschlag:** Der Ausschuss für Familie, Soziales, Gleichstellung und Integration nimmt den beiliegenden Bericht über das wohnungspolitische Engagement der Stadt Sankt Augustin 2015 bis 2017 zur Kenntnis.
- **Beschlussvorschlag:** Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt den beiliegenden Bericht über das wohnungspolitische Engagement der Stadt Sankt Augustin 2015 bis 2017 zur Kenntnis.

## Sachverhalt / Begründung:

Der wohnungspolitische Bericht wurde erstmals 1998 auf der Grundlage der Daten für die Jahre 1990 bis 1997 erstellt. Eine Fortschreibung erfolgt seit 2003 grundsätzlich alle zwei Jahre. Im Jahre 2017 wurde der Bericht für die Jahre 2015 und 2016 nicht fortgeschrieben, da im Zusammenhang mit der Flüchtlingsunterbringung hierfür keine personellen Kapazitäten zur Verfügung standen.

Der nunmehr fortgeschriebene Bericht basiert auf den Daten der Jahre 2015 bis 2017. Er ist in Farbdruck beigelegt und steht auch im Ratsinformationssystem zur Verfügung.

In Vertretung

  
Ali Doğan  
Beigeordneter

Die Maßnahme

- hat keine finanziellen Auswirkungen / ist haushaltsneutral  
 hat finanzielle Auswirkungen

Der Gesamtaufwand / Die Gesamtauszahlungen (bei Investitionen) beziffert/beziffern sich auf            €.

Mittel stehen hierfür im Teilergebnisplan / Teilfinanzplan            zur Verfügung.

- Die Haushaltsermächtigung reicht nicht aus. Die Bewilligung von  
 über- oder außerplanmäßigem Aufwand ist erforderlich.  
 über- oder außerplanmäßigen Auszahlungen ist erforderlich (bei Investitionen).

Zur Finanzierung wurden bereits            € veranschlagt; insgesamt sind            € bereit zu stellen. Davon entfallen            € auf das laufende Haushaltsjahr.

- Bei der Maßnahme wurden inklusionsrelevante Aspekte berücksichtigt.  
 Die Maßnahme hat keine Auswirkungen auf die Inklusion.

**Bericht über das  
wohnungspolitische  
Engagement  
der Stadt Sankt Augustin  
2015 bis 2017**



## Inhaltsverzeichnis

	<b>Vorwort</b>	<b>3</b>
<b>1.</b>	<b>Zuständigkeiten des Fachbereiches Soziales und der Stabsstelle Wohnraum und AsylbLG</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Entscheidungen nach § 36 SGB XII</b>	<b>6</b>
<b>3.</b>	<b>Vorbeugende Obdachlosenhilfe/Obdachlosenstatistik</b>	<b>7</b>
<b>3.1.</b>	<b>Beratungszahlen allgemein</b>	<b>7</b>
<b>3.2</b>	<b>Beratungszahlen 2015 bis 2017</b>	<b>8</b>
<b>3.3</b>	<b>Beratungssituationen</b>	<b>9</b>
<b>4.</b>	<b>Situation Unterbringung</b>	<b>11</b>
<b>5.</b>	<b>Öffentlich geförderter Wohnraum</b>	<b>13</b>
<b>6.</b>	<b>Wohnungsaufsicht</b>	<b>15</b>
<b>7.</b>	<b>Wohngeld 2015/2016/2017</b>	<b>15</b>
<b>8.</b>	<b>Wohnberechtigungsscheine/Zinssenkungsanträge</b>	<b>16</b>
<b>9.</b>	<b>Ausübung von Besetzungsrechten</b>	<b>17</b>
<b>10.</b>	<b>Wohnungsmarktbeobachtung NRW</b>	<b>17</b>
<b>11</b>	<b>Entwicklung in Sankt Augustin</b>	<b>18</b>
<b>12.</b>	<b>Mietspiegel</b>	<b>18</b>
<b>13.</b>	<b>Fazit</b>	<b>18</b>

## Vorwort

Der „**Wohnungspolitische Bericht der Stadt Sankt Augustin**“ fasst die wichtigsten Entwicklungen auf dem Wohnungsmarkt in Sankt Augustin durch Zahlen und Fakten zusammen. Er soll dem Rat der Stadt Sankt Augustin und der Verwaltung Orientierungshilfe für die zukünftige Wohnungsbaupolitik sein. Ziel ist die Sicherung der Wohnungsversorgung und die Fortführung bzw. Verstetigung der Förderung des Wohnungsbaues.

In Sankt Augustin gibt es nach wie vor eine große Zahl von Haushalten, die aufgrund ihres geringen Einkommens kaum eine bezahlbare Wohnung anmieten können. Es fehlen bezahlbare Kleinwohnungen (45 – 60 qm) und Wohnungen für große Familien (über 100 qm)

Die statistischen Zahlen beruhen auf Erhebungen des Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW), der NRW.Bank und der Stabsstelle Wohnen und AsylbLG der Stadt Sankt Augustin.

## **1. Zuständigkeiten des Fachbereiches Soziales und der Stabsstelle Wohnraum und AsylbLG**

Zu den Aufgaben des Fachbereiches Soziales und der Stabsstelle Wohnraum und AsylbLG gehören insbesondere die:

- Gewährung von Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch Teil XII – Sozialhilfe,
- dem Asylbewerberleistungsgesetz,
- Unterbringung von Spätaussiedlern/Aussiedlern, geflüchteten Menschen und Obdachlosen und deren Betreuung,
- Hilfeplanung,
- Gewährung von Wohngeld und Lastenzuschuss nach dem Wohngeldgesetz,
- Wohnungsbauförderung,
- Wohnungskontrolle,
- Vermittlung von öffentlich geförderten Wohnungen,
- Obdachlosenprävention und die Unterbringung von Obdachlosen, mit dem Ziel des Abbaus der Obdachlosigkeit,
- Schuldner- und Insolvenzberatung,
- Entscheidungen gem. § 36 SGB XII,
- Kooperation mit dem jobcenter rhein-sieg Geschäftsstelle Sankt Augustin in Bezug auf die Umsetzung von Arbeitsgelegenheiten nach dem SGB II,
- Migrantenberatung,
- Flüchtlingsberatung,
- Senioren- und Pflegeberatung,
- Koordination und Förderung von Angeboten freier Träger im sozialen Bereich,
- Aufgabenwahrnehmung im AGENDA-Bereich und dem Behindertengleichstellungsgesetz,
- Aufgabenwahrnehmung nach dem Wohnungsaufsichtsgesetz in Zusammenarbeit mit der städt. Bauaufsicht,
- Erhaltung von Wohnraum mit den Instrumenten des Gesetzes zur Förderung und Nutzung von Wohnraum für das Land Nordrhein-Westfalen (WFNG NRW),
- Allgemeine Beratung (keine Rechtsberatung) bei Problemen im Mietbereich,
- Fortschreibung des Mietspiegels.

Im Sommer/Herbst 2015 ist die Zahl der Sankt Augustin zugewiesenen geflüchteten Menschen stark angestiegen. Die Verwaltung hat hierüber in den politischen Gremien der Stadt Sankt Augustin berichtet. In Absprache mit der Politik hat es dringend notwendige personelle Verstärkungen gegeben. Im Januar 2016 wurde die Stabsstelle Wohnraum und AsylbLG neu eingerichtet. Ihr obliegen alle Aufgaben der Unterbringung einschl. des Leistungsbezuges nach AsylbLG. Die Aufgaben der Wohngeldstelle wurden dem FB 4 zugeordnet.

Diese Aufgabenbündelung bedeutet ein „Plus“ im Interesse einer zügigen und sachgerechten Entscheidung für die Menschen, die von finanziellen Problemen und Wohnungsschwierigkeiten betroffen sind.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stabsstelle Wohnraum und AsylbLG

Stabsstellenleitung: Herr Tielke	
Verwaltungsmitarbeiter Herr Webels	<i>Obdachlosenprävention/Wohnungsnotfälle:</i>
Unterbringung: Herr J. Lindlar Herr M. Lindlar Frau Hens	N.N. Frau Ulbricht (30,0 Std.) Frau Adams 20% Frau Hellwig 20%
Hausmeister: Herr Kotzian Herr Dung Herr Weisleder Herr Schiffer Herr Penner Herr Mittler Herr B. Lindlar	Wohnungskontrolle: Herr M. Lindlar  Wohnungsaufsicht: Herr Webels
Leistungsgewährung AsylbLG Herr Herm Frau Hülse Frau Malinowska	<i>Flüchtlingsberatung/Flüchtlingsbetreuung:</i>  N.N. Frau Adams 80 % Frau Hellwig 80 %
Entscheidungen nach § 36 SGB XII und Schuldnerberatung: Herr Hülck FB 4	

## 2. Entscheidungen nach § 36 SGB XII

Für Personen, die dem Grunde nach keinen Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II oder SGB XII haben, können Darlehen zur Sicherung der Unterkunft oder Behebung einer vergleichbaren Notlage (Energiesperre) gemäß § 36 SGB XII gewährt werden.

Die vorgelagerte Prüfung, ob eine Hilfebedürftigkeit gemäß § 9 SGB II besteht, erfolgt grundsätzlich durch das Jobcenter Rhein-Sieg Jobcenter Rhein-. Ist dies nicht der Fall, erhält der Hilfesuchende eine entsprechende Bescheinigung und kann einen Antrag auf darlehensweise Übernahme von Miet- bzw. Energiekostenrückständen beim Fachbereich Soziales der Stadt Sankt Augustin stellen.

Insgesamt wurden im Berichtsjahr

- 2015 bei 6 Haushalten Darlehen in Höhe von insgesamt 13.657,40 € zur Sicherung der Wohnung oder Energieversorgung bewilligt,
- 2016 bei 4 Haushalten Darlehen in Höhe von insgesamt 5.130,51€ bewilligt und
- 2017 bei 4 Haushalten Darlehen in Höhe von insgesamt 19.797,32€ bewilligt.

Die drohende Obdachlosigkeit konnte in den drei Berichtsjahren bei insgesamt 8 Haushalten und eine Energiesperre bei 6 Haushalten abgewendet werden.

Ergänzend werden sowohl Haushalts- und Wirtschaftsberatungen als auch Schuldnerberatungen angeboten, die zu einer Stabilisierung der Haushalte führen sollen. Hierdurch konnte in vielen Fällen wirksam geholfen und eine Obdachlosigkeit vermieden werden.

Die Rückführung der Darlehen erfolgt häufig über einen mehrjährigen Zeitraum. Hierdurch wird sichergestellt, dass die betroffenen Personen und Familien nicht über Gebühr finanziell belastet und die vereinbarten Ratenzahlungen eingehalten werden.

### 3. Vorbeugende Obdachlosenhilfe/Obdachlosenstatistik

#### 3.1 Beratungszahlen allgemein

Personenhaushalte	Fälle 2015	Fälle 2016	Fälle 2017
1 Person	133	160	158
2 Personen	39	28	46
3 Personen	31	23	28
4 Personen	19	24	19
5 Personen	21	20	20
Mehr als 5 Personen	9	17	16
<b>Gesamtanzahl der Fälle</b>	<b>252</b>	<b>272</b>	<b>264</b>

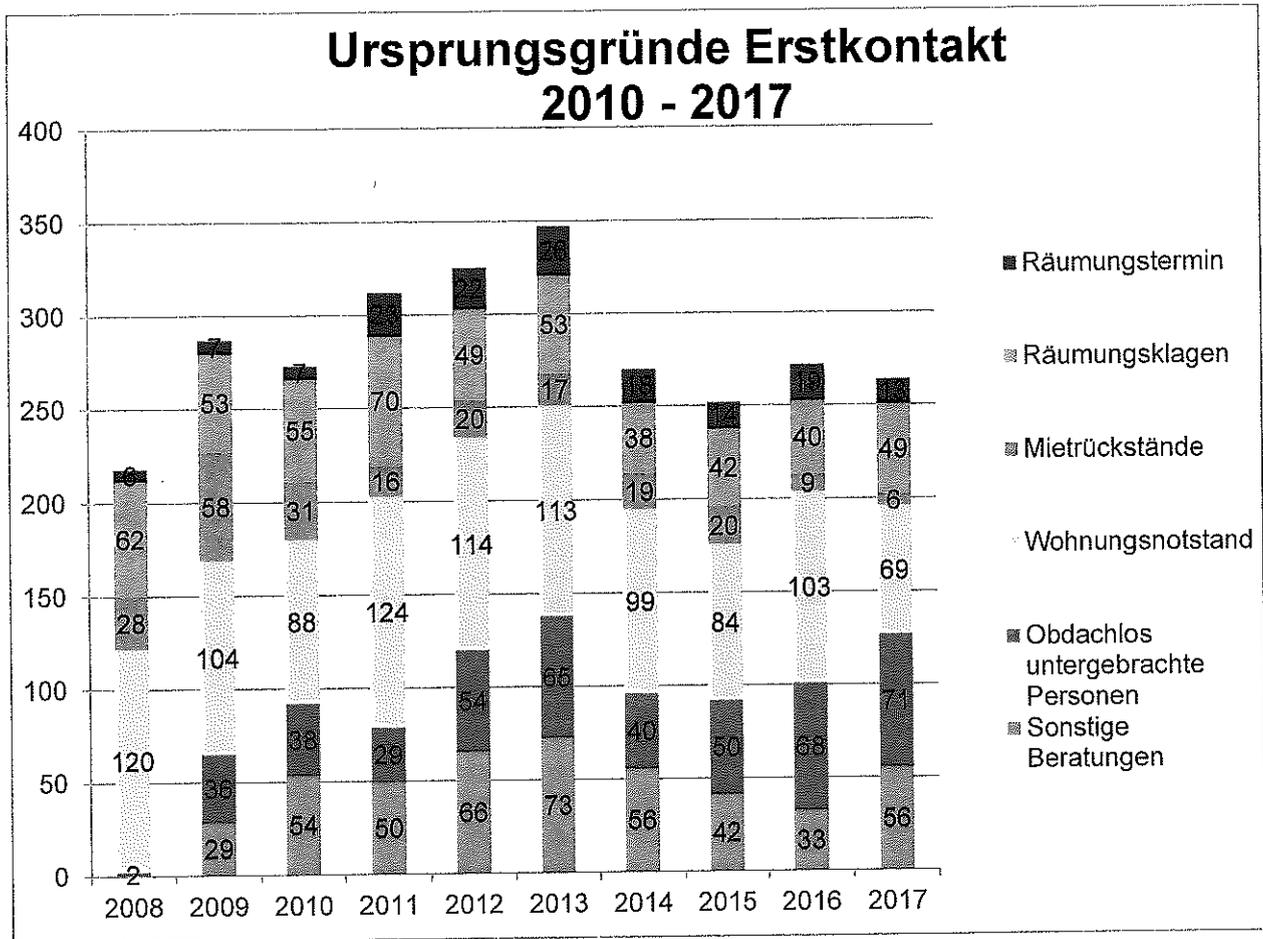
Personenhaushalte	2015	2016	2017
	Personenzahl	Personenzahl	Personenzahl
1 Person	133	160	158
2 Personen	78	56	46
3 Personen	93	69	84
4 Personen	76	96	76
5 Personen	105	100	100
Mehr als 5 Personen	65	112	102
<b>Gesamtzahl der Personen</b>	<b>550</b>	<b>593</b>	<b>566</b>

Die Zahl der beratenen Haushalte schwankte in den Jahren 2015 – 2017 nur unwesentlich. Wie in den Vorjahren besteht weiterhin die Notwendigkeit von intensivem Unterstützungsbedarf in den einzelnen Fällen. Dies liegt auch an einem fortlaufenden Anstieg von Klienten mit erheblichen psychischen Problemen.

In den Berichtsjahren wurden insgesamt 1.709 Personen betreut. Konstant auf hohem Niveau ist der Anteil der Ein-Personen-Haushalte geblieben (2014 58,52% 2015 = 52,8%, 2016 = 58,87%, 2017 59,9%). Zugenommen hat in den letzten Jahren vor allem der Anteil der Familien ab 4 Personen (2014 15,55% 2015 = 19,4%, 2016 = 22,4% und 2017 = 20,8%).

Weiterhin geraten oft dieselben Hilfesuchenden in gleichgelagerte Problemlagen. Viele von Ihnen benötigen über längere und immer wiederkehrende Zeiträume Hilfe im Rahmen der Obdachlosenprävention. Gleichwohl übersteigen erstmals seit 2007 die

Neuzugänge in den Jahren 2016 und 2017 wieder die Zahl der langjährig betreuten Personen



### 3.2 Beratungszahlen 2015 bis 2017

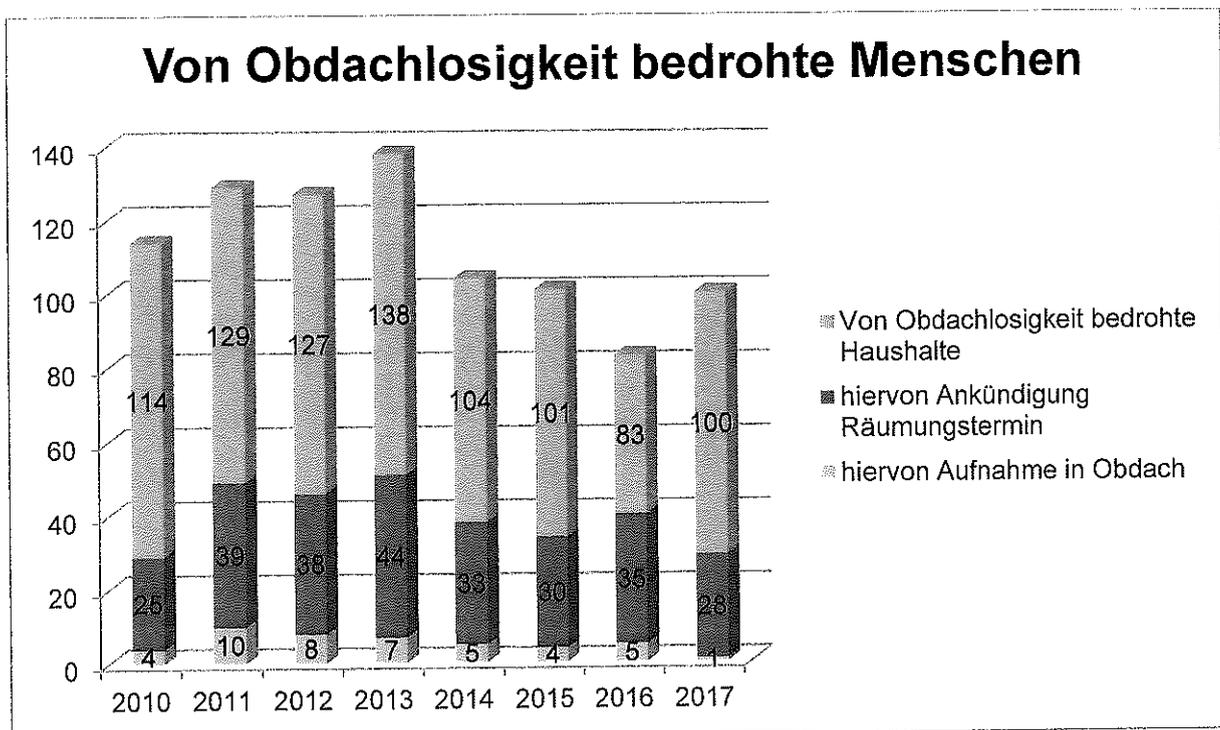
Durch Mietrückstände, Kündigungen, Räumungsklagen und Räumungstermine waren 2015 insgesamt 101 Haushalte bereits beim Erstkontakt akut von Obdachlosigkeit bedroht.

In 30 Fällen erfolgte die Ankündigung eines Räumungstermins. Lediglich in 4 Fällen musste zum Räumungstermin eine Aufnahme im Obdach erfolgen.

Durch Mietrückstände, Kündigungen, Räumungsklagen und Räumungstermine waren 2016 insgesamt 83 Haushalte bereits beim Erstkontakt akut von Obdachlosigkeit bedroht. In 35 Fällen erfolgte die Ankündigung eines Räumungstermins. Lediglich in 5 Fällen musste zum Räumungstermin eine Aufnahme im Obdach erfolgen.

Durch Mietrückstände, Kündigungen, Räumungsklagen und Räumungstermine waren 2017 insgesamt 100 Haushalte bereits beim Erstkontakt akut von Obdachlosigkeit bedroht

In 28 Fällen erfolgte die Ankündigung eines Räumungstermins. Lediglich in 1 Fall musste zum Räumungstermin eine Aufnahme im Obdach erfolgen.



### 3.3 Beratungssituationen

Die vorstehenden Fakten verdeutlichen die Notwendigkeit und den Erfolg des Beratungsangebotes der Obdachlosenprävention. In den Berichtsjahren ist weiterhin ein sehr hoher Bedarf an intensiven und zeitaufwendigen Hilfestellungen und Begleitungen festzustellen.

Der Personenkreis mit erheblichem Betreuungsbedarf, z.B. psychisch Kranke, Drogenabhängige wird durch die Verwaltung mindestens bis zur Benennung eines amtlichen Betreuers intensiv unterstützt. Viele von ihnen haben keine Einsicht in ihre Erkrankung und Hilfebedürftigkeit. Sie verweigern sämtliche Hilfsangebote. Es ist dann

leider fast unmöglich für sie eine gesetzliche Betreuung zu installieren, um wichtige Grundlagen des Lebens für sie zu stabilisieren. Diese Menschen haben auch langfristig keinerlei Perspektive, wieder aus dem Obdach auszuziehen.

Eine Unterbringung in Sammelunterkünften mit gemeinschaftlich zu nutzenden Sanitär- und Küchenräumen ist nicht ohne größeres Konfliktpotential und der Gefahr einer Verschlechterung ihres Gesundheitszustandes möglich. Dies stellt auch eine stetig steigende Herausforderung an die Mitarbeiter des Stabsstelle WuA, vor allem der täglich mit den Problemen konfrontierten Hausmeister, dar.

Aufgrund dieser Sachlage bedarf es aus Sicht der Stabsstelle WuA ausreichender Unterbringungsmöglichkeiten für die Gruppe der Personen mit erheblichem Beratungsbedarf. Die Planung der Verwaltung hierzu wurde im Rahmen einer Inaugenscheinnahme der Unterkünfte im November 2017 und der nachfolgenden Gespräche hierzu mit der Politik erläutert (siehe auch unter Fazit).

Weitere Ursachen von Notlagen sind u.a.

- Trennungsfolgen
- Arbeitslosigkeit
- Überschuldung
- Unzureichende Wohnungsangebote für kinderreiche Familien und Alleinstehende
- Unzureichende Wohnungsangebote für alleinstehende, ältere Menschen
- Personen, die nicht „mietfähig“ sind

Im Rahmen der Obdachlosenprävention soll den Betroffenen – zu einem möglichst frühen Zeitpunkt (z.B. durch Mitteilung des Vermieters über Mietrückstände oder Mitteilung des Amtsgerichts über den Eingang einer Räumungsklage) – Hilfe zur Selbsthilfe gegeben werden. Es werden Kontakte zu anderen Institutionen (Jobcenter, Betreuungsstelle des Amtsgerichts, Vermieter / Wohnungsgesellschaften, Sozialpsychiatrisches Zentrum, etc.) und Dienststellen hier im Hause (z.B. Wohngeldstelle) hergestellt, um eine Wohnungsnotlage zu vermeiden.

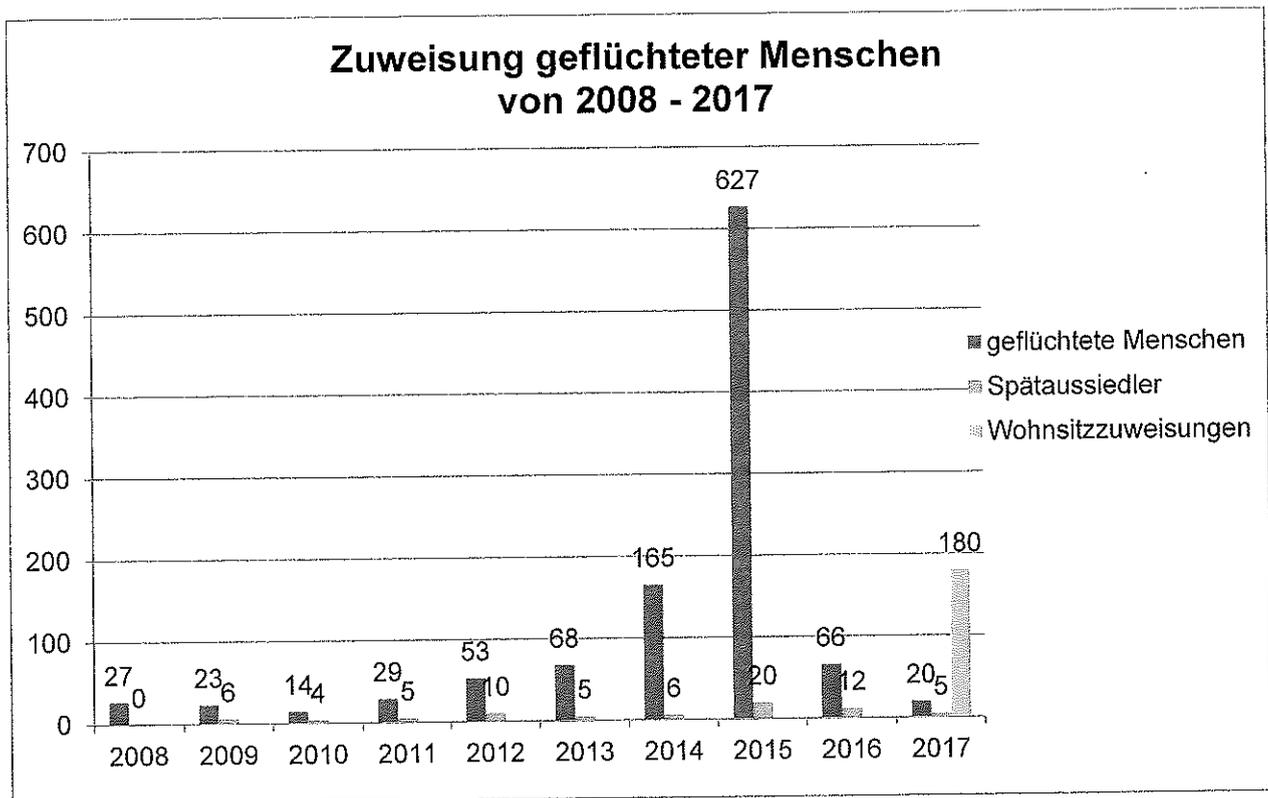
Wichtig hierfür ist die Herstellung eines Vertrauensverhältnisses zu den Mitarbeitern der Stabsstelle. Der Hilfesuchende soll motiviert werden, die Regelung seiner Angelegenheiten eigenständig in Angriff zu nehmen, um ggfls. künftig schon beim Auftreten kleinerer Probleme auf den Rat, die Hilfe und Unterstützung der Obdachlosenprävention zurückzugreifen.

Den Klienten mit Vermittlungshindernissen werden geeignete "Werkzeuge" an die Hand gegeben, damit sie auch in Eigeninitiative geeigneten Wohnraum für sich finden können. Hierzu gehören auch immer wiederkehrende Gespräche über z.B. Verhaltensregeln, Kommunikationsregeln, äußere Erscheinung/Hygiene, Ängste, Frustrationsgrenzen. Durch rechtzeitiges und zielgerichtetes Eingreifen soll erreicht werden, dass sich wirtschaftliche Probleme nicht verfestigen, bestehende oder zukünftige Mietverhältnisse langfristig gesichert werden und die Obdachlosigkeit vermieden wird.

#### **4. Situation Unterbringung und die Situation im Bereich der Unterbringung von Spätaussiedlern/Aussiedlern, geflüchteten Menschen und Obdachlosen**

Die Stabsstelle WuA ist zuständig für  
die Unterbringung von zugewiesenen und wohnungslosen Spätaussiedlern,  
die Unterbringung geflüchteter Menschen,  
die Unterbringung obdachloser Personen, die sich in Sankt Augustin aufhalten und  
die Vermittlung und Kontrolle des öffentlich geförderten Wohnraumes.  
Durch diese Aufgabenbündelung wird die Vermittlung von Mietwohnraum an z. B. obdachlos untergebrachte Personen bzw. anerkannte Asylbewerber erheblich verbessert.

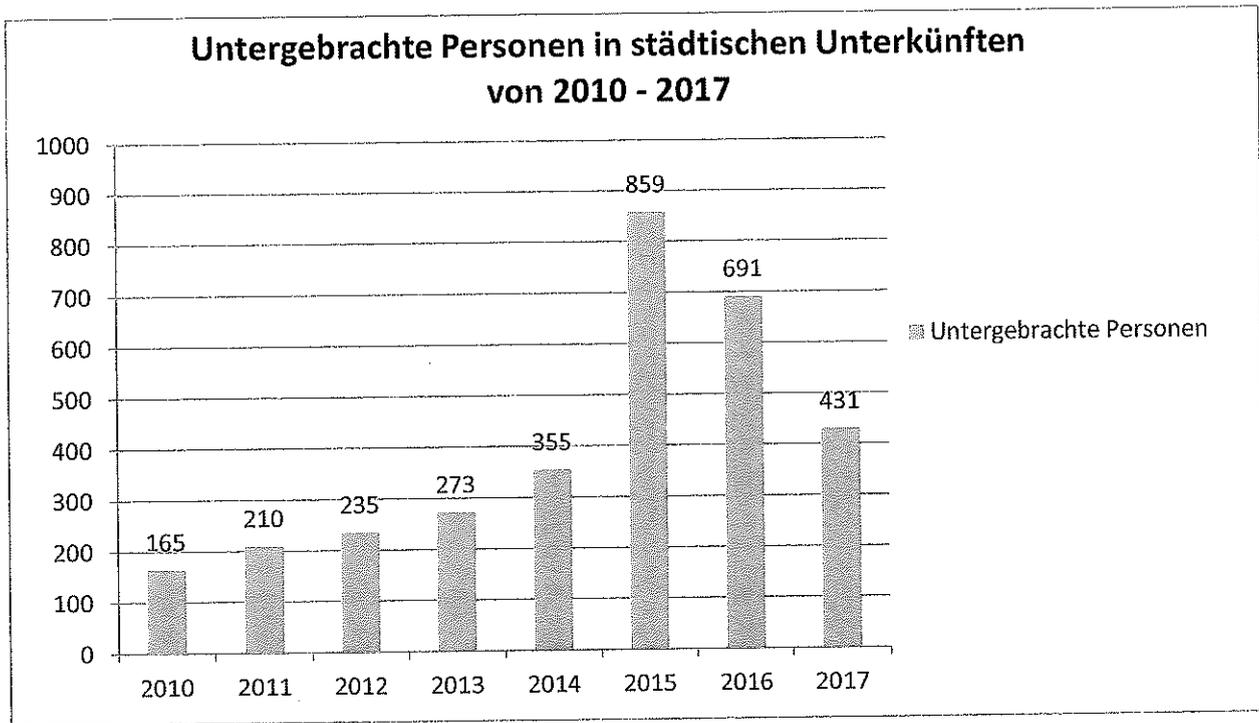
Die Zahl der zugewiesenen geflüchteten Menschen (Asylbewerber) hat im Jahr 2015 mit 627 ihren Höchststand erreicht. Dies war eine Steigerung von **280 %** gegenüber dem Jahr 2014 und um 822% gegenüber dem Jahr 2013.  
2016 und 2017 ging die Zahl der Zuweisungen deutlich zurück. Es mussten in 2016 in Sankt Augustin 66 geflüchtete Menschen aufgenommen und mit Wohnraum versorgt werden. In 2017 waren es lediglich 20 geflüchtete Menschen.



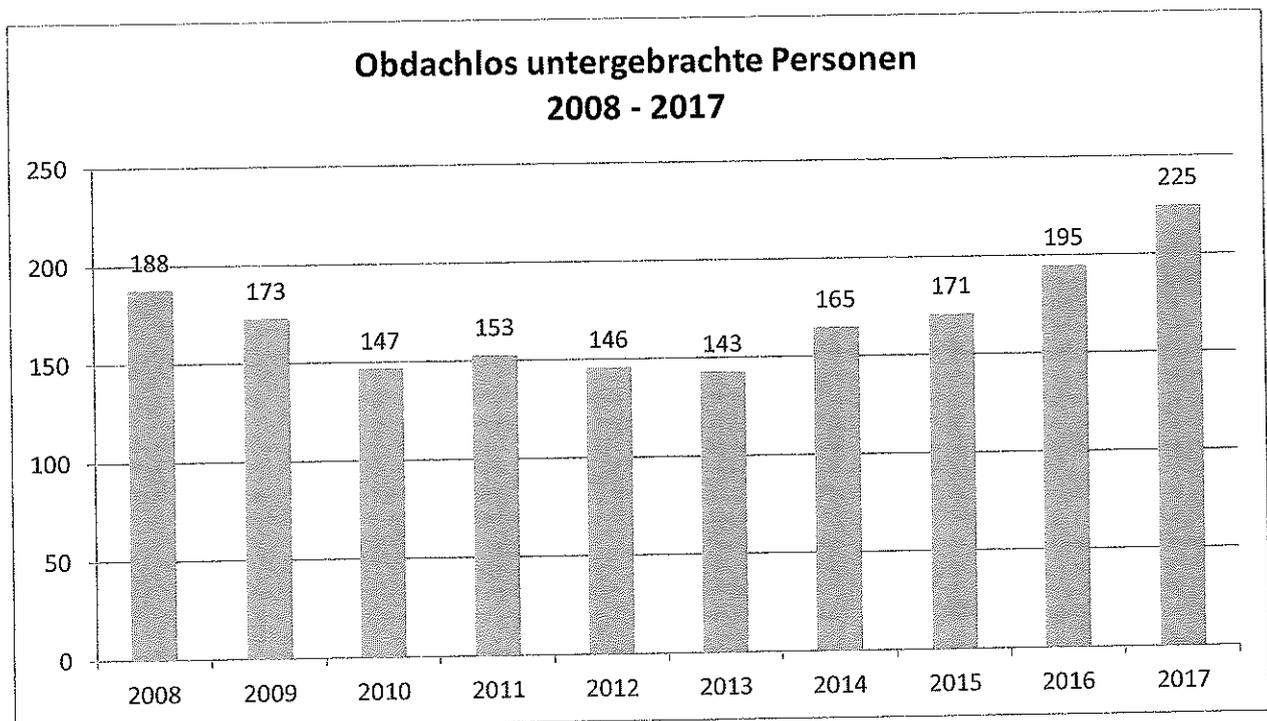
Damit dieser Personenkreis entsprechend mit Wohnraum versorgt werden konnte, hatte die Verwaltung zwischenzeitlich 2 Turnhallen und die 3-fach Sporthalle im Sportzentrum Menden für die Unterbringung genutzt.

Zusätzlich wurde zunächst das leerstehende Gebäude ehemalige Post und später das leerstehende Hotel Regina im Stadtzentrum für den Betrieb einer Flüchtlingserstaufnahmeeinrichtung angemietet. Der Betrieb wurde durch die Stabsstelle Wohnraum und AsylbLG sichergestellt. Die entstandenen Kosten wurden der Stadt Sankt Augustin vom Land Nordrhein-Westfalen zu 100% erstattet.

Bei der Personengruppe der Spätaussiedler ist auch künftig nur noch mit sehr geringen Zuweisungen zu rechnen. Das grundsätzlich für die Unterbringung von Spätaussiedlern errichtete Übergangsheim „Wehrfeldstraße“ besteht aus acht Wohnhäusern. Mittlerweile werden nur noch 6 Wohnhäuser zur Wohnraumversorgung für geflüchtete Menschen, Spätaussiedler und Obdachlose genutzt. 2 Wohnhäuser wurden umgebaut und werden nun als Kindertagesstätte / Großtagespflegestelle des Jugendamtes genutzt.



Die Unterbringungszahlen von obdachlos untergebrachten Personen steigen seit 2014 stetig an. Dies liegt auch daran, dass anerkannte Asylantragsteller keinen Wohnraum finden bzw. die Rückführung abgelehnter Asylantragsteller nicht zeitgerecht erfolgt. Sie bleiben, bis sie mit Wohnraum versorgt werden können, in den Unterkünften wohnen, werden jedoch der Statistik der obdachlos untergebrachten Personen hinzugerechnet.



## 5. Öffentlich geförderter Wohnraum

Das Land Nordrhein-Westfalen fördert den Bau bzw. Erwerb von Familienheimen, Eigentumswohnungen und den Bau von Miet- und Genossenschaftswohnungen. Den Bewilligungsbehörden werden nach einem Verteilungsschlüssel des Landes Nordrhein-Westfalen Förderkontingente zur Verfügung gestellt. Bewilligungsbehörde für die Stadt Sankt Augustin, als kreisangehörige Kommune, ist der Landrat des Rhein-Sieg-Kreises. Geförderter Wohnraum ist in Sankt Augustin vor allem in Hangelar, Menden, Mülldorf und Niederpleis errichtet worden.

Mit Stand vom 31.12.2017 hatte die Stadt Sankt Augustin einen geförderten Mietwohnungsbestand von 1.337 Wohnungen (1. und 2. Förderweg).

Für den Wohnraum des 1. Förderweges benötigen die Mieter einen allgemeinen Wohnberechtigungsschein. Für Wohnungen des 2. Förderweges darf das Gesamteinkommen die Einkommensgrenze gem. § 13 des Gesetzes zur Förderung und Nutzung von Wohnraum für das Land Nordrhein-Westfalen (WFNG NRW) um bis zu 40 % übersteigen.

Während der Darlehenstilgung sind die Verfügungsberechtigten verpflichtet, den vorhandenen Wohnraum ausschließlich an Wohnberechtigungsscheininhaber zu vermieten. Je nach Nutzungsdauer/Alter des Förderobjektes hat die Stadt Sankt Augustin ein Besetzungsrecht für den geförderten Wohnraum.

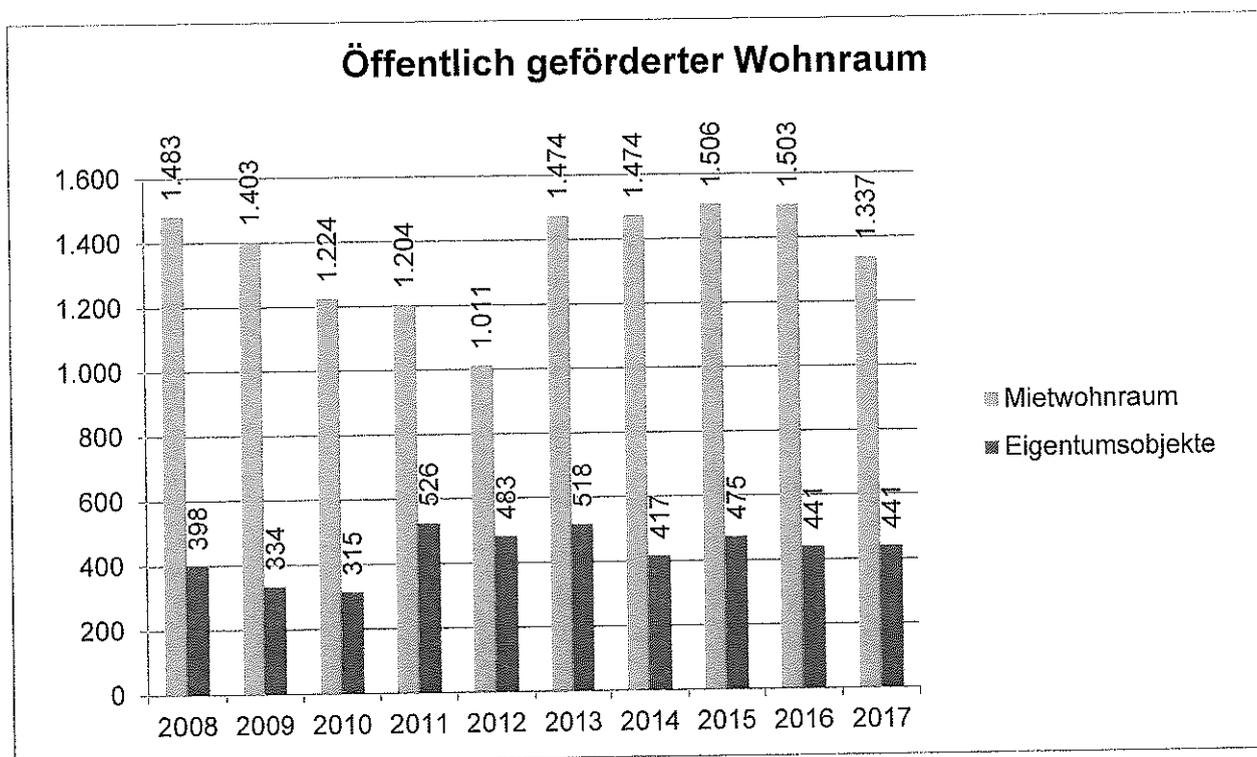
Werden die für eine Mietwohnung als Darlehen bewilligten öffentlichen Mittel ohne rechtliche Verpflichtung vorzeitig vollständig zurückgezahlt, so gilt die Wohnung bis zum Ablauf des 10. Kalenderjahres nach dem Jahr der Rückzahlung, längstens jedoch bis zum Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Darlehen vollständig planmäßig getilgt worden wäre, als öffentlich gefördert.

Die Sachbearbeitung im Bereich der Wohnungsbauförderung erfolgt in Abstimmung mit der Abteilung für Wohnungsbauförderung des Rhein-Sieg-Kreises. Diese ist für die entsprechende Mittelbewilligung im Namen der NRW.BANK zuständig.

Die Stadt Sankt Augustin muss den Zustand der Wohnungen regelmäßig überprüfen und eingreifen, wenn die Eigentümer den ordnungsgemäßen Zustand der Wohnungen nicht gewährleisten.

Sollten bei den Ortsterminen Mängel in den Wohnungen festgestellt werden, z.B. Schimmel- bzw. Feuchteschäden, nimmt die Verwaltung Kontakt mit den Eigentümern/Wohnungsverwaltungen auf, um so den Mietern wieder ein ordnungsgemäßes Wohnen zu ermöglichen.

Die nachfolgende Tabelle weist die für Sankt Augustin vorliegenden Wohnraumbestände der Jahre 2008 bis 2017 aus.



## 6. Wohnungsaufsicht

Das Wohnungsaufsichtsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (WAG NRW) hat den Kommunen die Wohnungsaufsicht übertragen. Im freifinanzierten Wohnungsbau wirken die Gemeinden nach den Bestimmungen des Wohnungsaufsichtsgesetzes auf die Beseitigung von Missständen an Wohnraum hin.

Ziel des Gesetzes ist es, Missstände zu beseitigen und Problemimmobilien wieder besser in den Griff zu bekommen. Missstände können durch Verwahrlosung / Vernachlässigung von Wohnraum oder durch Überbelegung von Wohnraum entstehen. Diese Aufgabe wird von der Stabsstelle Wohnraum und AsylbLG federführend mit Unterstützung der städt. Bauaufsicht wahrgenommen.

## **7. Wohngeld**

Das Jahr 2015 endete mit einem Fallbestand von 545 Wohngeldfällen.

Mit dem Gesetz zur Reform des Wohngeldrechts und zur Änderung des Wohnraumförderungsgesetzes vom 02.10.2015 wurde das Wohngeldrecht zum 01.01.2016 novelliert. Hierdurch sollte das Wohngeld an die Mieten- und Einkommensentwicklung angepasst werden und zugleich sollte weitgehend die Entwicklung der gesamten Wohnkosten berücksichtigt werden. Es erfolgte eine Erhöhung der Wohngeldleistung um durchschnittlich 39 %. Zusätzlich wurden die Miethöchstbeträge regional gestaffelt angehoben, um der unterschiedlichen regionalen Mietentwicklung Rechnung zu tragen.

Das Jahr 2016 endete mit einem Fallbestand von 776 Wohngeldfällen.

Die Zahl der Wohngeldbezieher hat sich für das Jahr 2017 im Vergleich zum Jahr 2016 nicht weiter erhöht. Das Jahr 2017 endet mit einem Fallbestand von 721 Wohngeldbezieher.

## **8. Wohnberechtigungsscheine/Zinssenkungsanträge**

Für den Bezug einer mit öffentlichen Mitteln geförderten Wohnung ist die Vorlage einer Bescheinigung über die Wohnberechtigung gem. § 18 Gesetz zur Förderung und Nutzung von Wohnraum für das Land Nordrhein-Westfalen (WFNG NRW) im öffentlich geförderten sozialen Wohnungsbau erforderlich. Die Bescheinigung ist einem Wohnungssuchenden auf Antrag zu erteilen, wenn das Gesamteinkommen der Familie die maßgebliche Einkommensgrenze gem. § 13 WFNG NRW nicht übersteigt.

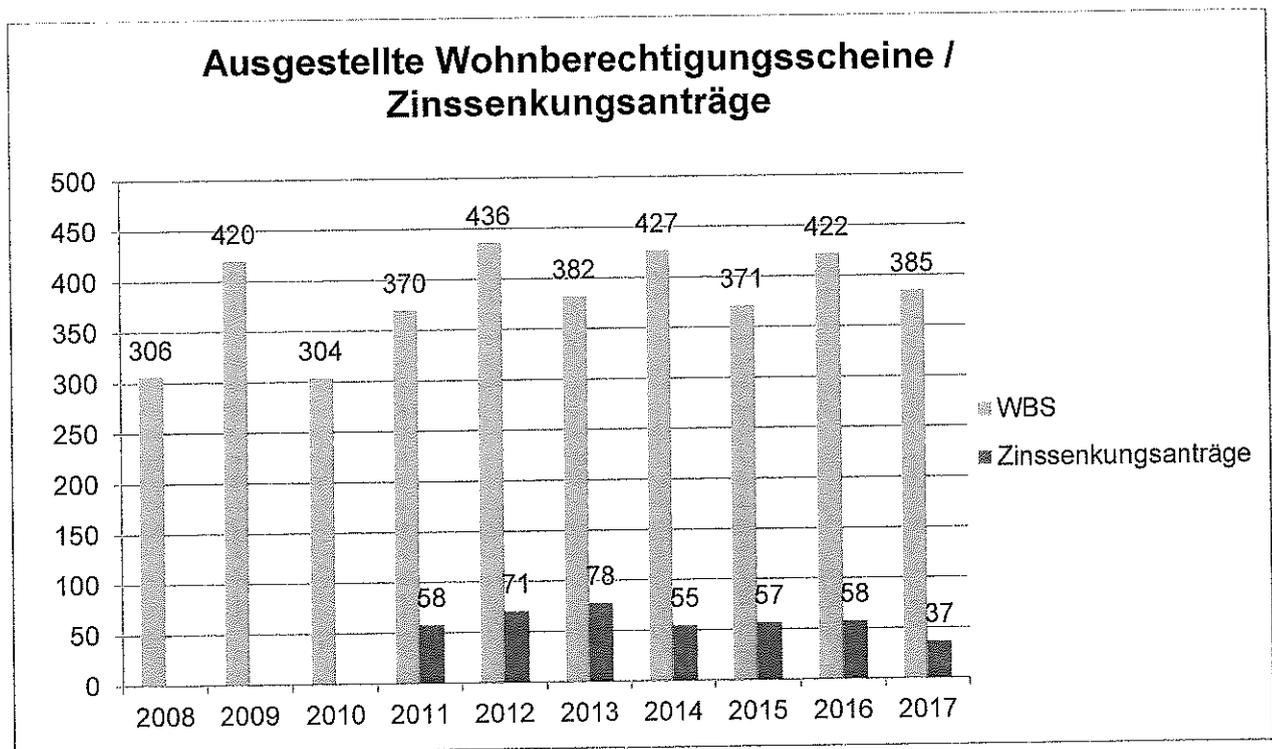
In Nordrhein-Westfalen ausgestellte Wohnberechtigungsscheine berechtigen nur zum Bezug einer öffentlich geförderten Wohnung in Nordrhein-Westfalen. Wohnberechtigungsscheine anderer Bundesländer berechtigen auch grundsätzlich zum

Bezug einer Wohnung in NRW, müssen aber vorab auf die gesetzlichen Bestimmungen Nordrhein-Westfalens abgestimmt werden.

Zu den Aufgaben der Wohngeldstelle zählt neben der „Ausstellung von Wohnberechtigungsscheinen“, der Sachbearbeitung im Zusammenhang mit der Beantragung von Wohngeld auch die Bearbeitung von Zinssenkungsanträgen.

Der Bau- oder Erwerb von Wohnungseigentum wird bei einkommensschwachen Familien finanziell vom Land NRW unterstützt. Berechtigte Familien erhalten zinsgünstige Darlehen. Dieser Zinssatz erhöht sich im Laufe der Zeit erheblich. Er kann abgesenkt werden, wenn die Einkommensgrenze gem. § 13 WFNG NRW weiterhin unterschritten wird.

Die Anzahl der Anträge wird in der nachstehenden Tabelle nachgewiesen.



## 9. Ausübung von Besetzungsrechten

Der Bezug von Wohnungen mit Besetzungsrechten zu Gunsten der Stadt Sankt Augustin ist nur mit einem Wohnberechtigungsschein möglich.

Mit Stand vom 31.12.2017 waren insgesamt 366 Haushalte mit Wohnberechtigungsschein wohnungssuchend gemeldet, davon 61 Haushalte mit Personen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben.

Unter den wohnungssuchenden Haushalten befanden sich 136 Ein-Personenhaushalte und 32 Haushalte mit 5 und mehr Personen.

## **10. Wohnungsmarktbeobachtung Nordrhein-Westfalen**

Der aktuelle Wohnungsmarktpolitische Bericht des Landes NRW kann unter <https://www.nrwbank.de> abgerufen werden.

## **11. Entwicklung in Sankt Augustin**

Die Stadt Sankt Augustin hat sich in den letzten Jahren an den Umfragen zum Wohnungsbarometer beteiligt. Die Stadt Sankt Augustin ist seit Jahren bemüht Grundstücke und Investoren zu finden, die bereit sind, die dringend benötigten Mietwohnungen (kleine Wohnungen für 1 – 2 Personen und große Wohnungen für 5 und mehr Personen) zu errichten.

## **12. Mietspiegel**

Der Sankt Augustiner Mietspiegel galt nur für den nicht preisgebundenen Mietwohnraum und ausschließlich für Wohnungen in Mehrparteienhäusern mit mindestens drei Wohneinheiten. Er wurde von der Stadt Sankt Augustin und den Interessenvertretern der Mieter und der Vermieter gemeinsam erstellt und anerkannt.

Die aktuell vorliegende Fassung ist die sechste Fortschreibung mit Stand zum 01.08.2014 und seit 2016 abgelaufen.

Eine Aktualisierung des Mietspiegels sollte aus Sicht der Verwaltung erst erfolgen, wenn die im neuen Koalitionsvertrag festgeschriebenen Änderungen im Mietrecht, z.B.

Ausweitung des Betrachtungszeitraumes der Mietentwicklung, durch den Bundestag beschlossen sind.

### **13. Fazit**

Der Mietwohnungsmarkt in Sankt Augustin ist seit vielen Jahren völlig überfordert. Auf Grund der günstigen Lage und der vorhandenen Infrastruktur haben sich viele gutverdienende junge Familien in Sankt Augustin niedergelassen. Hohe Mieten für frei finanzierten Wohnraum mit gehobener Ausstattung werden auf Grund der guten Einkommensverhältnisse akzeptiert. Der Mietwohnungsbau für diese Bevölkerungsgruppen findet nach wie vor, wenn auch rückläufig, statt. Die Fluktuation in diesen Gebäuden ist hoch, da viele Mieter nach geeigneten Baugrundstücken in Sankt Augustin und Umgebung suchen.

Die Anreize öffentlich geförderten Wohnraum für sozial schwächere Einzelpersonen oder Familien mit über 5 Personen zu errichten sind sehr gering. Dies ist auch darin begründet, dass sich die Zinsen seit einigen Jahren auf einem historischen Tiefstand befinden.

Darüber hinaus steigt der Bedarf nach barrierefreien bzw. rollstuhlgerechten Wohnungen von Einzelpersonen und Senioren. Auch für diesen Personenkreis ist der bezahlbare Wohnraum praktisch nicht vorhanden.

Ebenso ist der Wohnungsmarkt für den Personenkreis der von Obdachlosigkeit bedroht oder bereits betroffen praktisch nicht vorhanden. Absagen an Mietinteressenten, die ALG-II-Leistungen beziehen und/oder Schufa-Einträge haben, häufen sich.

Ein weiteres Problem stellt auch die steigende Zahl von nicht in normale Wohnformen vermittelbare Personen dar. Für diesen Personenkreis ist vor ca. 25 Jahren eine Interimslösung in Sankt Augustin-Menden, Am Bauhof, errichtet worden. Ursprünglich sollten in den Wohneinheiten, die alle über eigene Sanitäreinheiten und eine "Junggesellenküche" verfügen, jeweils 2 Personen untergebracht werden. Es stellte sich jedoch schnell heraus, dass eine Belegung mit 2 Personen bei dem dort unterzubringenden Personenkreis, der überwiegend aus Alkohol- und

