

Niederschrift

Gremium:	Rat
Sitzung:	7. öffentliche/nicht-öffentliche Sitzung (RA/2010/007)
Sitzungsdatum:	Donnerstag, 20.05.2010
Sitzungsort:	Ratssaal des Rathauses, 1. Etage, Zimmer 115
Beginn der Sitzung: 19:00 Uhr	Ende der Sitzung: 21:02 Uhr

Anwesend:

Bürgermeister

Büter, Felix

CDU

Benölken, Franz
Bohmert, Heinrich
Ellerkamp, Martin
Enning-Harmann, Rudolf
Enste, Margarete
Gerwing, Hermann Josef
Große-Berg, Franz-Josef
Kreuziger, Petra
Lefert, Heinrich
Levi, Birgit
Mensing, Peter
Pomberg, Winfried
Reehuis, Markus
Schmeing, Aloys
Terbrack, Karl Heinz
Terhalle, Josef
Vortkamp, Thomas
Wantia, Beatrix
Witte, Josef
Wittenbrink, Thomas
Woltering, Maria

SPD

Dönnebrink, Andreas
Fischer, Mathilde
Gerick, Alfons

Haveresch, Reinhard
Heitmann, Helene
Herickhoff, Hermann Josef
Lambers, Klaus

UWG

Heijnk, Annegret
Homann, Dieter
Kersting, Hubert
Lange-Röttger, Annette
Ruwe, Felix
Schulte, Renate

FDP

Gottheil, Christiane
Horst, Reinhard
Klein, Wolfgang

Bündnis 90/Die Grünen

Eisele, Dietmar
Löhring, Klaus

DIE LINKE

Müller, Horst

WGW

Frankemölle, Norbert
Haveloh, Hermann Josef

Verwaltung

Althoff, Hans-Georg
Kühlkamp, Hermann
Leuker, Werner
Tacke, Michael

Gast

Grossmann, Sybille

es fehlen entschuldigt:

Tagesordnung:

A. Öffentliche Sitzung

- 1 Niederschrift über die 6. öffentliche Sitzung des Rates der Stadt Ahaus am 20. April 2010

- 2 Einwohner/innenfragestunde
- 3 Frauenförderplan der Stadt Ahaus
- 4 Antrag der WGW-Fraktion
 - 4.1 Schießstand Barle
Antrag der WGW-Fraktion vom 12.04.2010
- 5 Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen
 - 5.1 Speisen- und Getränkeangebote für Kinder und Jugendliche im Wirkungsbereich der Stadt Ahaus
Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen vom 29.04.2010
- 6 Antrag der UWG-Fraktion
 - 6.1 Wiedereinrichtung einer direkten Busverbindung von Ahaus-Alstätte zum Ahauser Krankenhaus
Antrag der UWG-Fraktion vom 07.05.2010

A. Öffentliche Sitzung

1 Niederschrift über die 6. öffentliche Sitzung des Rates der Stadt Ahaus am 20. April 2010

Die Niederschrift der öffentlichen Sitzung des Rates vom 20. April 2010 wird anerkannt.

2 Einwohner/innenfragestunde

Es liegen keine Einwohnerfragen vor.

3 Frauenförderplan der Stadt Ahaus

V/2010/0136

Bürgermeister Büter bittet die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Ahaus, Frau Grossmann, um eine kurze Berichterstattung der jetzt abgelaufenen Berichtszeit des letzten Frauenförderplans. Frau Grossmann betont, dass es insgesamt in den vergangenen Jahren gelungen sei, den Frauenanteil der Beschäftigten weiter zu steigern, wenngleich dass noch nicht für die Führungspositionen gelte. Dies müsse als Zielsetzung auch zukünftig konsequent beibehalten werden.

Bürgermeister Büter bedankt sich für die Ausführungen. Ergänzend erläutert er, dass die Stadt Ahaus insbesondere die Qualifizierung und Weiterbildung von Frauen für Aufgabenbereiche im gehobenen nicht-technischen Dienst mit Erfolg fördere. Insgesamt 4 Frauen konnten in den letzten Jahren erfolgreich qualifiziert und nun auf entsprechend höherwertige Stellen eingesetzt werden.

Ratsfrau Lange-Röttger (UWG-Fraktion) sieht die Entwicklung insgesamt positiv, regt jedoch bei der Vorstellung des nächsten Frauenförderplanes eine höhere Differenzierung der erhobenen Daten an. Gleichzeitig sollten die Tele-Arbeit, mögliches Mobbing und Konfliktmanagementangebote stärker in den Mittelpunkt gerückt werden.

Bürgermeister Büter erklärt, dass es für Mobbing in der Verwaltung sowohl in der Vergangenheit als auch derzeit keine Anzeichen gebe. Man werde das jedoch auch weiterhin genau beobachten und bei gebotem Bedarf die Einschaltung eines unabhängigen Mobbing-Beauftragten erwägen. Heim- und Telearbeit sei zwar technisch umsetzbar, biete sich jedoch vorrangig bei der Bearbeitung von Geschäftsvorgängen in großer Anzahl an. Hierfür gebe es zurzeit bei der Stadt Ahaus keinen geeigneten Aufgabenbereich. Es gebe jedoch eine Vereinbarung zwischen dem Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten und der Verwaltungsführung, dass dies detailliert besprochen werde, wenn einer der Beteiligten eine Umsetzungsmöglichkeit für eine konkrete Stelle sehe.

Ratsherr Eisele (Fraktion Bündnis 90/Die Grünen) regt an, über die gesetzlich und im Frauenförderplan festgelegte Chancengleichheit von Mann und Frau hinauszugehen, um Frauen noch bessere Chancen einräumen zu können.

Der Rat nimmt den Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans für die Jahre 2007-2009 zur Kenntnis.

Er beschließt den Frauenförderplan für die Jahre 2010-2012 (s. Anlage 01 zu dieser Niederschrift).

Abstimmungsergebnis:

- 42 Ja-Stimmen
- 1 Enthaltung

4 Antrag der WGW-Fraktion

4.1 Schießstand Barle Antrag der WGW-Fraktion vom 12.04.2010

V/2010/0159

Vor Beginn der Beratung erklären sich die Ratsherren Lefert und Enning-Harmann (CDU-Fraktion) für befangen. Sie nehmen an der Beratung und Beschlussfassung dieses Tagesordnungspunktes nicht teil.

Bürgermeister Büter erläutert zunächst, dass es nach der letzten Ratssitzung neue Erkenntnisse über die Absichten der Kreisjägerschaft gebe. Auf der Bürgersammlung am 22. April in Wüllen seien die Pläne der Kreisjägerschaft auf Errichtung einer Schießanlage in Barle sehr intensiv diskutiert worden. Bereits Anfang April habe sich eine Bürgerinitiative gegen diese Planungen gegründet. Die Bürgerinitiative und der Bürgermeister hätten gemeinsam vereinbart, proaktiv auf die Kreisjägerschaft zuzugehen.

Bürgermeister Büter berichtet über ein unter seiner Moderation geführtes gemeinsames Gespräch am 10. Mai 2010, an dem neben ihm die Bürgerinitiative, die Kreisjägerschaft und Herr Dr. Paßlick vom Kreis Borken teilgenommen hätten. Im Ergebnis hätten die Bürgerinitiative und der Bürgermeister an die Kreisjägerschaft appelliert, die derzeitigen Überlegungen

zu überdenken und vor allem zunächst eine mögliche Umsetzung an allen übrigen möglichen Standorten zu prüfen. In einer telefonischen Erklärung vom heutigen Tag habe der Vorsitzende der Kreisjägerschaft den Bürgermeister darüber informiert, dass entsprechend einem einstimmigen Vorstandsbeschluss vom Vortag zunächst alle übrigen Standorte vorrangig geprüft würden. Die Verwaltung habe ausgehend von diesen Ergebnissen folgenden Beschlussvorschlag ausgearbeitet:

„Der Rat der Stadt Ahaus nimmt die Ausführungen der Verwaltung zur Kenntnis.

Der Rat begrüßt, dass die Kreisjägerschaft die Bedenken und Widerstände der Anlieger in Barle sehr ernst nimmt und vor diesem Hintergrund für die Umsetzung des Vorhabens einer Schießanlage zunächst alle alternativen Möglichkeiten und Standorte (z.B. Standorte Borken-Hoxfeld, Borken, Lünten und Coesfeld) vorrangig prüfen wird.

Genehmigungsbehörde für Standorte im Kreis Borken ist die Kreisverwaltung. Unabhängig davon geht der Rat davon aus, dass die Kreisjägerschaft – wie im Schreiben vom 17. Mai 2010 zugesagt - bei jeglicher Änderung des Status Quo die Verwaltung und den Vorstand der Bürger-initiative frühzeitig informiert. Das gilt insbesondere im Vorfeld eventuell vorgesehener Bauvoranfragen und sonstiger Anträge.“

Für die von der WGW-Fraktion mit Schreiben vom Mai 2010 eingereichte ergänzende Anfrage hinsichtlich der Abtragungsgenehmigungen für das Barler Sandloch liege bereits eine Antwort des Kreises Borken vor, die als Tischvorlage ausliege.

Ratsherr Bohmert weist auf die berechtigten Befürchtungen der Bürgerinnen und Bürger hin. Dies machten auch über 1.700 Unterschriften sehr deutlich. Er erwarte aus den bereits vorgebrachten Gründen einen vollständigen Verzicht der Kreisjägerschaft auf eine Umsetzung in Barle und verweist ergänzend auf die einstimmige Beschlusslage in der Sitzung des Rates am 19. Dezember 2009 hin. Sein Dank gelte dem Engagement des Bürgermeisters und der vielen Bürgerinnen und Bürger, die sich in den letzten Monaten dort eingebracht hätten.

Fraktionsvorsitzender Haveloh (WGW-Fraktion) verweist nochmals auf die dem Antrag beigefügte Pressemitteilung der Münsterland-Zeitung, in der Ratsherr Lefert mit der Aussage zitiert worden sei, es hätten bereits Gespräche mit der Stadt Ahaus und dem Kreis Borken stattgefunden. Bürgermeister Büter erklärt, dass der Vorsitzende der Kreisjägerschaft im Gespräch am 10. Mai 2010 deutlich gemacht habe, dass die Pressemitteilung in diesem Punkt die Aussage von Herrn Lefert eindeutig falsch wiedergegeben habe.

Die Ratsherren Schmeing und Mensing (CDU-Fraktion) halten die Beweggründe dieses von der WGW-Fraktion gestellten Antrages für fragwürdig, da sich der Rat einerseits in der Sitzung am 19. Dezember 2009 bereits eindeutig und einstimmig gegen eine solche Anlage positioniert habe, andererseits alle weiteren Gespräche auf eine Vereinbarung zwischen dem Bürgermeister und der Bürgerinitiative zurückgingen.

Fraktionsvorsitzender Vorkamp (CDU-Fraktion) weist ergänzend darauf hin, dass es falsch sei, den Eindruck zu erwecken, als sei die Stadt Ahaus in diesem Genehmigungsverfahren zuständig oder aber hätte einen Entscheidungsspielraum.

Nach einer intensiven Beratung schlägt Bürgermeister Büter vor, den vorgeschlagenen Beschlussvorschlag im ersten Satz wie folgt zu ergänzen: „Der Rat nimmt die Ausführungen der Verwaltung zur Kenntnis und hält an seinem in der Sitzung des Rates am 19. Dezember 2010 gefassten Beschluss fest“. Über diesen ergänzten Beschlussvorschlag lässt Bürgermeister Büter abschließend abstimmen.

Der Rat der Stadt Ahaus nimmt die Ausführungen der Verwaltung zur Kenntnis und hält an seinem in der Sitzung des Rates am 19. Dezember 2010 gefassten Beschluss fest.

Der Rat begrüßt, dass die Kreisjägerschaft die Bedenken und Widerstände der Anlieger in Barle sehr ernst nimmt und vor diesem Hintergrund für die Umsetzung des Vorhabens einer Schießanlage zunächst alle alternativen Möglichkeiten und Standorte (z.B. Standorte Borken-Hoxfeld, Borken, Lünten und Coesfeld) vorrangig prüfen wird.

Genehmigungsbehörde für Standorte im Kreis Borken ist die Kreisverwaltung. Unabhängig davon geht der Rat davon aus, dass die Kreisjägerschaft – wie im Schreiben vom 17. Mai 2010 zugesagt - bei jeglicher Änderung des Status Quo die Verwaltung und den Vorstand der Bürgerinitiative frühzeitig informiert. Das gilt insbesondere im Vorfeld eventuell vorgesehener Bauvoranfragen und sonstiger Anträge.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmiger Beschluss

5 Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen

5.1 Speisen- und Getränkeangebote für Kinder und Jugendliche im Wirkungsbereich der Stadt Ahaus

Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen vom 29.04.2010

V/2010/0160

Ratsherr Eisele (Fraktion Bündnis 90/Die Grünen) erklärt sein Einverständnis mit der Sachdarstellung und dem Beschlussvorschlag der Verwaltung. Eine Zertifizierung biete eine Möglichkeit, die Außendarstellung der Schule zu stärken. Verwaltungsvorstand Kühlkamp erläutert, dass man beim Betrieb der Mensa an der Franziskussschule natürlich nach den gesetzlichen Richtlinien arbeite und alle Qualitätsanforderungen sicherstelle, jedoch nicht zertifiziert sei. Zurzeit gelte das vorrangige Engagement vielmehr der Sicherstellung einer wirtschaftlich ausreichend hohen Auslastung der Mensa.

In der anschließenden Beratung vertreten die übrigen Fraktionen die Auffassung, dass eine Zertifizierung eine Momentaufnahme sei. Die wirtschaftliche Sicherstellung der Mensa habe absoluten Vorrang. Deshalb sei eine kosten- und personalaufwendige Zertifizierung nicht vertretbar. Ratsfrau Schulte (UWG-Fraktion) gibt zudem zu bedenken, dass eine Zertifizierung das Essverhalten der Schülerinnen und Schüler keinesfalls ändern werde. Hier sei das Elternhaus viel maßgeblicher.

Der Rat der Stadt Ahaus nimmt den Sachstandsbericht zum Speisen- und Getränkeangebot für Kinder und Jugendliche im Wirkungsbereich der Stadt Ahaus zur Kenntnis.

Abstimmungsergebnis:

- 41 Ja-Stimmen
- 1 Nein-Stimme
- 1 Enthaltung

6 Antrag der UWG-Fraktion

6.1 Wiedereinrichtung einer direkten Busverbindung von Ahaus-Alstätte zum Ahausser Krankenhaus

Antrag der UWG-Fraktion vom 07.05.2010

V/2010/0162

Ratsfrau Heijnk (UWG-Fraktion) erläutert, dass bereits im Abschlussbericht zum Dorfentwicklungsplan in Alstätte kritisch angemerkt worden sei, dass eine direkte Busverbindung zwischen dem Ortsteil Alstätte und dem St. Marien-Krankenhaus in Ahaus fehle. Deshalb und vor dem Hintergrund konkreter erläuteter Beispielfälle wolle die UWG-Fraktion mit dem Antrag die Wiederherstellung einer direkten Busverbindung erreichen. Ratsherr Kersting (UWG-Fraktion) ergänzt, dass die krankenhausnahen

(UWG-Fraktion) ergänzt, dass die krankenhausnahen Versorgungsangebote am Standort des Krankenhauses mittlerweile für eine deutlich höhere Frequentierung des Standortes sorgen. Auch deshalb sei eine direkte Verbindung geboten.

Fraktionsvorsitzender Vorkamp (CDU-Fraktion) macht geltend, dass gemeinsam mit der Regionalverkehr Münsterland (RVM) im Jahr 2005 ein neues Gesamtkonzept mit der Zustimmung aller Fraktionen aufgestellt worden sei, welches mit dem Fahrplanwechsel zum 1. Januar 2006 wirksam wurde. Eine partielle Aufweichung des Konzeptes berge die Gefahr in sich, dass das gesamte Verkehrskonzept des öffentlichen Personennahverkehrs, soweit es sich auf die Stadt Ahaus beziehe, in Frage gestellt werde.

Erster Beigeordneter Althoff weist darauf hin, dass die seinerzeitige Einstellung der direkten Verbindung unter der Prämisse erfolgt sei, dass es keine wirtschaftlich vertretbare Fahrgastauslastung gegeben habe. Zudem handele es bei der Linie R87 um die einzige Stadtbusverbindung, für deren Kosten die Stadt Ahaus allein aufzukommen habe. Gleichwohl gelte nach wie vor die Anschlussgarantie am Marienplatz mit der Umstiegsmöglichkeit von der Linie R87 (Ahaus-Wessum-Alstätte) auf die Linie R 76/77 (Borken-Ahaus) mit einer fahrplanmäßigen Wartezeit von lediglich 2 Minuten und einem Halt am Krankenhaus. Zudem sei bei einer Fahrplanverzögerung der Linie R 87 durch die von RVM angebotene Anschlussgarantie die Möglichkeit der Weiterfahrt zum Krankenhaus sicher gestellt. Zuständige Ansprechpartner seien für diesen Fall die Busfahrer/innen der Linie 87.

Ratsherr Eisele (Fraktion Bündnis 90/Die Grünen) berichtet, dass sich der Kreis Borken im Rahmen der Überarbeitung des Nahverkehrsplanes um eine Optimierung der Anbindung der Krankenhäuser im Kreisgebiet bemühe. Eine Reaktivierung der Linie R 87 zwischen dem Marienplatz und dem Krankenhaus als reine Stadtbuslinie würde jährliche Kosten in Höhe von ca. 25.000 Euro verursachen.

Die Frage des Ratsherrn Gerwing (CDU-Fraktion), ob der Verwaltung Beschwerden Alstätter Bürgerinnen oder Bürger vorlägen, kann Erster Beigeordneter Althoff verneinen. Fraktionsvorsitzender Vorkamp (CDU-Fraktion) wirbt für eine gute Anbindung bei gleichzeitig hohem Kostenbewusstsein. Er stellt daher den Antrag, die Stadt Ahaus möge zunächst auf einen möglichen Lösungsvorschlag des Kreises Borken warten und auf einen Beschluss in der heutigen Sitzung verzichten.

Ratsherr Kersting (UWG-Fraktion) erklärt, dass seine Fraktion diese Vorgehensweise mittragen könne, sofern gewährleistet sei, dass die Antwort des Kreises innerhalb eines Jahres erfolge. Ausgehend vom Ergebnis könne man den Auftrag gegebenenfalls wieder aufleben lassen. Zudem sichert Bürgermeister Büter zu, eine mögliche Anbindung und Mitfahrgelegenheit in der Bürgerbuslinie Legden-Heek-Schöppingen zu prüfen.

Bürgermeister Büter lässt über diesen Antrag der CDU-Fraktion abstimmen.

Der Antrag der UWG-Fraktion vom 05.05.2010 wird zurückgestellt, bis die Ergebnisse des Kreises Borken zu einer optimierten Anbindung der Krankenhäuser im Rahmen des Öffentlichen Personennahverkehrs vorliegen. Gleichzeitig prüft die Verwaltung, ob es für Bürgerinnen und Bürger der Stadt Ahaus am Marienplatz bzw. am Krankenhaus Zustiegsmöglichkeiten und Mitfahrgelegenheiten im Bürgerbus Schöppingen-Heek-Legden gibt.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmiger Beschluss

Felix Büter
(Vorsitzender)

Werner Leuker
(Schriftführer)



STADT AHAUS

Frauenförderplan

2010-2012

der

Stadtverwaltung Ahaus

Inhaltsverzeichnis

I.	Allgemeines	Seite 4
1.	Vorbemerkung	Seite 4
2.	Geltungsbereich	Seite 4
II.	Beschäftigtenanalyse	Seite 5
1.	Insgesamt Beschäftigte	Seite 5
2.	Beamtinnen und Beamte	Seite 6
2.1.	Überblick	Seite 6
2.2.	Arbeitszeiten	Seite 6
2.2.1.	Vollbeschäftigt	Seite 6
2.2.2.	Teilzeitbeschäftigt	Seite 6
2.2.3.	Beurlaubt	Seite 7
2.2.4.	Altersteilzeit	Seite 7
2.3.	Anwärter/innen	Seite 7
2.4.	Laufbahn und Besoldungsgruppen	Seite 7
3.	Tariflich Beschäftigte	Seite 8
3.1.	Überblick	Seite 8
3.2.	Arbeitszeiten	Seite 8
3.2.1.	Vollbeschäftigt	Seite 8
3.2.2.	Teilzeitbeschäftigt	Seite 8
3.2.3.	Beurlaubt	Seite 9
3.2.4.	Altersteilzeit	Seite 9
3.3.	Auszubildende	Seite 9
3.4.	Entgeltgruppen	Seite 10
4.	Berufsgruppen	Seite 11
5.	Altersstruktur	Seite 12
III.	Prognose zur Beschäftigtenstruktur	Seite 13
IV.	Zielvorgaben der nächsten drei Jahre	Seite 14
V.	Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit	Seite 14
1.	Sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern	Seite 14
2.	Stellenbesetzungsverfahren	Seite 14
2.1.	Stellenausschreibungen	Seite 14
2.2.	Personalauswahl	Seite 15
2.3.	Stellenbesetzung	Seite 15
3.	Personalplanung und Entwicklung	Seite 15
3.1.	Beruflicher Aufstieg	Seite 16
3.2.	Umsetzungen/Versetzungen	Seite 16
3.3.	Ausbildung	Seite 16
3.4.	Fortbildung	Seite 16

4.	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Seite 17
4.1	Teilzeitarbeit	Seite 17
4.2.	Beurlaubung und Elternzeit	Seite 18
5.	Leistungsorientierte Bezahlung gem. § 18 TVöD	Seite 18
6.	Mobbing am Arbeitsplatz	Seite 18
7.	Gleichstellungsbeauftragte	Seite 19
VI.	Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplans	Seite 19

I.

Allgemeines

1.

Vorbemerkung

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ (Art. 3, Abs. 2 GG).

Der öffentliche Dienst hat bei der Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen eine Vorbildfunktion.

Die Stadtverwaltung Ahaus begreift als modernes Dienstleistungsunternehmen die fachlichen und sozialen Kompetenzen von Frauen als unverzichtbare Ressource und ist daher bestrebt, Frauen mittels eines Förderplanes auf allen Ebenen gleichberechtigte berufliche Chancen zu ermöglichen. Gleichzeitig werden auch Männern durch familienfreundliche Regelungen Anreize gegeben, Beruf und Familie besser zu vereinbaren und somit die traditionellen Rollenzuweisungen, die eine der Grundlagen für die fehlende Gleichberechtigung von Frauen und Männern darstellen, überwinden zu helfen. Mittelfristig soll der Frauenförderplan dazu beitragen, die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Frauen in allen Funktionen entsprechend ihrem Beschäftigtenanteil vertreten sind. Längerfristiges Ziel ist es, die paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern auf allen Ebenen zu erreichen.

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller. Dieser Auftrag richtet sich in unserer Verwaltung funktionsgemäß zunächst an die Politik sowie die Führungskräfte. Aber auch alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere solche mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Mitarbeit bedeutet für die sachlich unmittelbar zuständigen Stellen die konkrete Anwendung der Richtlinien und die Durchführung der Maßnahmen dieses Förderplanes, das heißt, die Umsetzung in eine entsprechende Praxis. Für alle anderen bedeutet Mitarbeit, mitzudenken, Vorschläge zu machen, Anregungen zu geben und insbesondere durch ihr Verhalten dazu beizutragen, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern überall in unserer Verwaltung herbeigeführt und gesichert wird.

Zur weiteren Verbesserung der beruflichen Situation der weiblichen Beschäftigten bei der Stadtverwaltung Ahaus ist daher im Rahmen des geltenden Rechts - insbesondere nach dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG -) künftig im Sinne des folgenden Frauenförderplanes der Stadtverwaltung Ahaus zu verfahren.

Der Rat der Stadt Ahaus hat in seiner Sitzung am _____ diesen Frauenförderplan gem. § 5a Abs. 4 LGG beschlossen.

Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für den Bereich der Stadtverwaltung Ahaus

Der Rat der Stadt Ahaus wird in den Gesellschaften und Gremien, an denen die Stadt beteiligt ist, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten darauf hinwirken, dass analog dem Frauen-

förderplan der Stadt Ahaus unter Berücksichtigung der jeweiligen betrieblichen Besonderheiten Maßnahmen zur Frauenförderung ergriffen werden.

II. Beschäftigtenanalyse

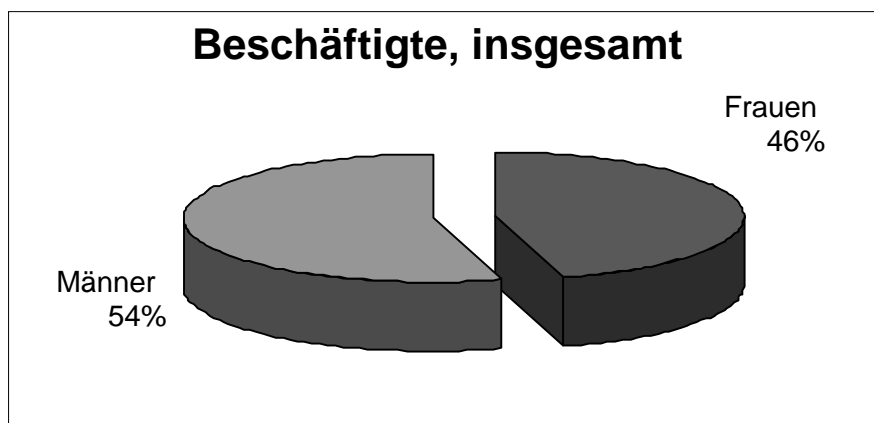
Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur in der Stadtverwaltung Ahaus erfolgte mit dem Datum 31. Dezember 2009. Alle nachfolgenden Daten beziehen sich auf diesen Tag.

In diese Erhebung sind alle „Stammkräfte“ der Stadtverwaltung Ahaus eingeflossen. Aus-
hilfskräfte finden keine Berücksichtigung, da sie eine/n Stelleninhaber/in aufgrund von z.B. Krankheit oder Beurlaubung vertreten. Bei ihrer Einbeziehung käme es somit zu einer Doppelerfassung der Beschäftigtensituation und zu einem verfälschten Ergebnis. Ebenso sind saisonal beschäftigte Kräfte nicht in der Statistik enthalten. Die Zahlen des Jahres 2006 sind zu Vergleichszwecken in () angegeben.

1. **Insgesamt Beschäftigte**

Am 31.12.2009 waren insgesamt 367 (359) Dienstkräfte bei der Stadt Ahaus beschäftigt. Sie teilen sich wie folgt auf:

Frauen:	167 (152)
Männer:	200 (207)
Insgesamt:	367 (359)



Die Gesamtbeschäftigtensituation gibt nur ein ungenaues Bild der tatsächlichen beruflichen Situation der Frauen in der Stadtverwaltung Ahaus wieder. Im Folgenden wird daher eine Differenzierung nach verschiedenen Kriterien vorgenommen:

2.

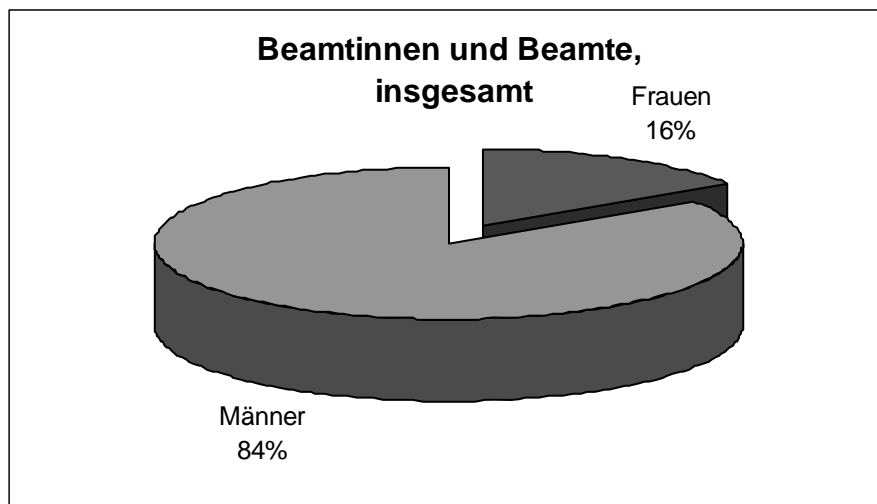
Beamtinnen und Beamte

2.1.

Überblick

Bei der Stadt Ahaus sind insgesamt 83 (84) Beamtinnen und Beamte beschäftigt. Davon sind:

Frauen:	13 (13)
Männer:	70 (71)
Insgesamt:	83 (84)



2.2

Arbeitszeiten

2.2.1.

Vollbeschäftigt

Von den 83 (84) Beamtinnen und Beamten sind 69 (72) vollbeschäftigt, die sich wie folgt aufteilen:

Frauen:	1 (2)
Männer:	68 (70)
Insgesamt:	69 (72)

2.2.2.

Teilzeitbeschäftigt

Weitere 9 Beamtinnen sind teilzeitbeschäftigt.

2.2.3.**Beurlaubt**

Wegen Elternzeit beurlaubt sind am Stichtag 2 Beamtinnen und 1 Beamter.

2.2.4.**Altersteilzeit**

In der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindet sich 1 männlicher Beamter.

2.3.**Anwärter/innen**

Es wird am Stichtag kein/e Anwärter/in im Beamtenverhältnis auf Widerruf beschäftigt.

2.4.**Laufbahn- und Besoldungsgruppen**

Die Beamtinnen und Beamten der Stadtverwaltung Ahaus teilen sich geschlechtsspezifisch nach Laufbahn- und Besoldungsgruppen wie folgt auf:

Laufbahngr.	Besoldungsgr.	Frauen		Proz.	Männer		Proz.	Gesamt	
höherer Dienst	B 5	0	(0)	0%	1	(1)	100%	1	(1)
	B 2	0	(0)	0%	1	(1)	100%	1	(1)
	A 16	0	(0)	0%	2	(1)	100%	2	(1)
	A 15	0	(0)	0%	1	(2)	100%	1	(2)
	A 14	0	(0)	0%	3	(3)	100%	3	(3)
	A 13 h.D.	0	(0)	0%	5	(4)	100%	5	(4)
	Summe:	0	(0)	0%	13	(12)	100%	13	(12)
gehobener Dienst	A 13 g.D.	0	(0)	0%	3	(4)	100%	3	(4)
	A 12	1	(0)	9%	10	(9)	91%	11	(9)
	A 11	4	(5)	36%	7	(7)	64%	11	(12)
	A10	4	(4)	44%	5	(4)	56%	9	(8)
	A 9 g.D.	0	(0)	0%	3	(1)	100%	3	(1)
	Anwärter/innen	0	(0)	0%	0	(1)	100%	0	(1)
	Summe:	9	(8)	24%	28	(26)	76%	37	(35)
mittlerer Dienst	A 9 m.D.	2	(2)	15%	11	(9)	85%	13	(11)
	A 8	1	(1)	8%	11	(14)	92%	12	(15)
	A 7	0	(0)	0%	7	(10)	100%	7	(10)
	A 6	1	(1)	100%	0	(0)	0%	1	(1)
	Anwärter/innen	0	(0)	0%	0	(0)	0%	0	(0)
	Summe:	4	(4)	11%	29	(33)	89%	33	(37)
	Insgesamt	13	(13)	16%	70	(71)	84%	83	(84)

3.

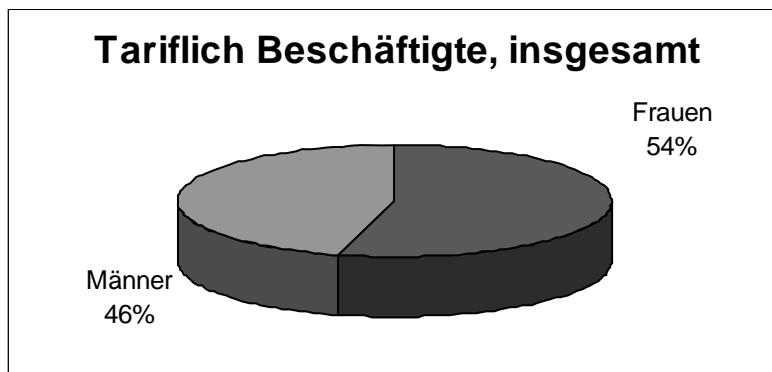
Tariflich Beschäftigte

3.1

Überblick

Bei der Stadt Ahaus sind insgesamt 284 (275) Tariflich Beschäftigte tätig. Davon sind:

Frauen:	154 (139)
Männer:	130 (136)
Insgesamt:	284 (275)



3.2

Arbeitszeiten

3.2.1.

Vollbeschäftigt

Von den 284 (275) Tariflich Beschäftigten sind 183 (189) vollbeschäftigt, die sich wie folgt aufteilen:

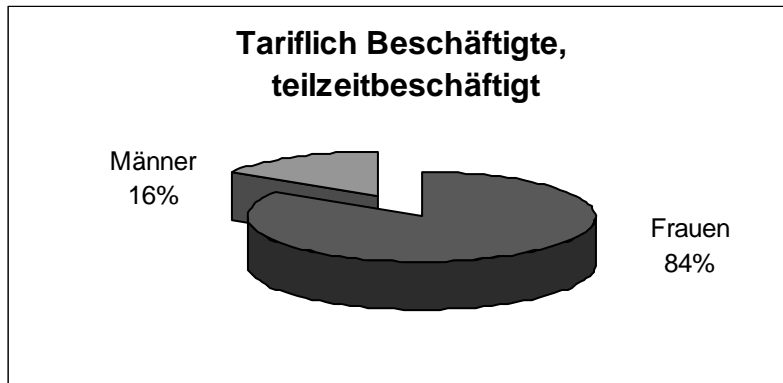
Frauen:	69 (61)
Männer:	114 (128)
Insgesamt:	183 (189)

3.2.2.

Teilzeitbeschäftigt

Weitere 101 (86) Tariflich Beschäftigte sind teilzeitbeschäftigt; sie teilen sich folgendermaßen auf:

Frauen:	85 (78)
Männer:	16 (8)
Insgesamt:	101 (86)



3.2.3. Beurlaubt

Wegen Elternzeit beurlaubt sind derzeit 20 (14) Tariflich Beschäftigte, davon 20 (12) Frauen.

3.2.4. Altersteilzeit

In der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden sich 2 weibliche und 6 männliche Tariflich Beschäftigte.

3.3. Auszubildende

Insgesamt befinden sich 11 Auszubildende und 4 Jahrespraktikant(en)innen im Ausbildungsverhältnis, die sich wie folgt aufteilen:

Frauen:	8 (7)
Männer:	7 (7)
Insgesamt:	15 (14)



3.4.

Entgeltgruppen

Die Tariflich Beschäftigten der Stadtverwaltung Ahaus teilen sich geschlechtsspezifisch nach Entgeltgruppen wie folgt auf:

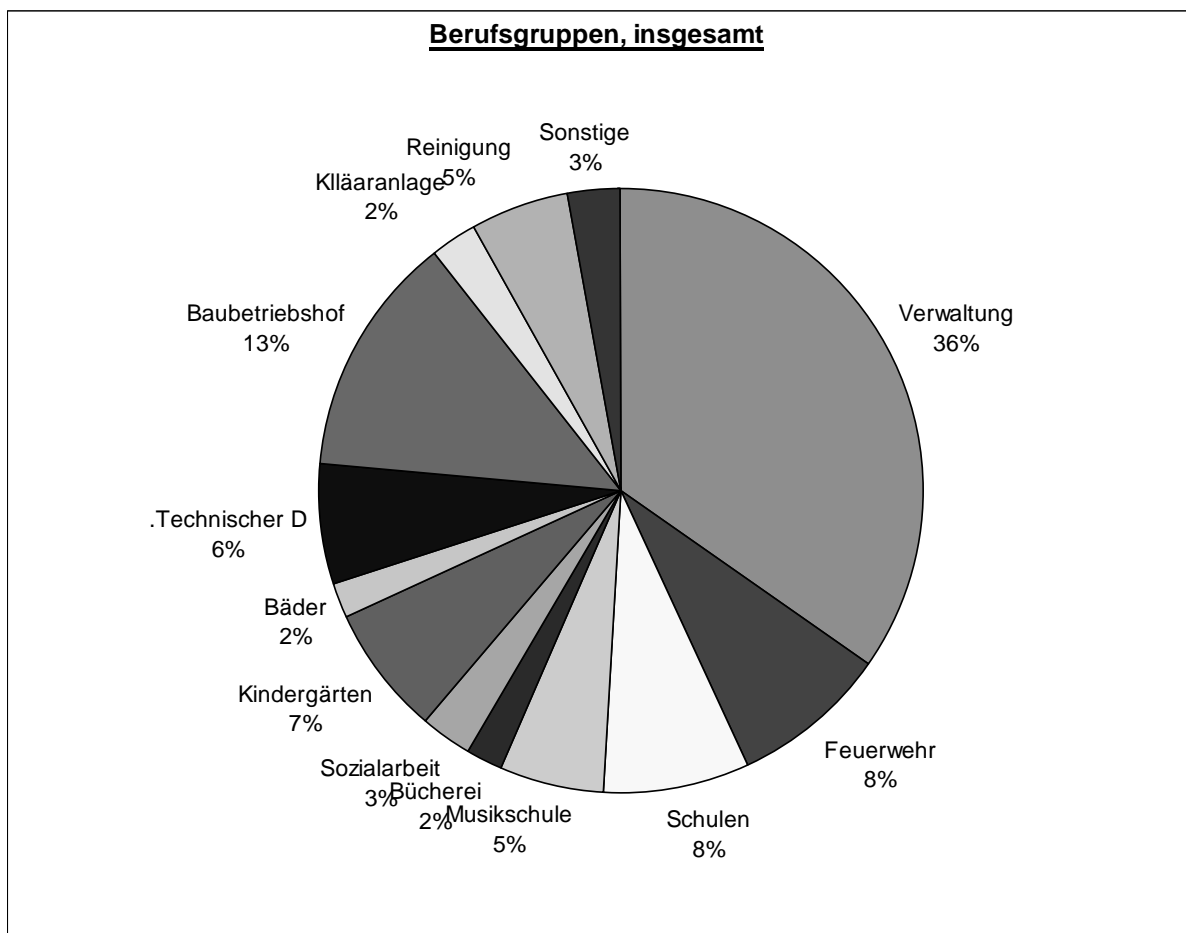
Entgeltgruppen	Frauen	Proz.	Männer	Proz.	Gesamt	
15	0 (0)	0%	0 (0)	0%	0	(0)
14	0 (0)	0%	0 (0)	0%	0	(0)
13	0 (0)	0%	0 (0)	0%	0	(0)
12	0 (0)	0%	1 (1)	100%	1	(1)
11	4 (3)	33%	8 (9)	67%	12	(12)
10	4 (5)	36%	7 (9)	64%	11	(14)
9	15 (20)	41%	22 (27)	59%	37	(47)
8	14 (24)	58%	10 (11)	42%	24	(35)
6	35 (31)	48%	38 (38)	52%	73	(69)
5	20 (26)	48%	22 (17)	52%	42	(43)
4	0 (0)	0%	9 (10)	100%	9	(10)
3	2 (3)	29%	5 (5)	71%	7	(8)
2	19 (20)	90%	2 (2)	10%	21	(22)
1	0 (0)	0%	0 (0)	0%	0	(0)
S 17	0	0%	1	100%	1	
S 13	3	100%	0	0%	3	
S 11	4	80%	1	20%	5	
S 10	3	100%	0	0%	3	
S 7	3	100%	0	0%	3	
S 6	8	100%	0	0%	8	
S 4	9	100%	0	0%	9	
Summe:	143 (132)	53%	126 (129)	47%	269	(261)
Auszubildende	8 (7)	52%	7 (7)	48%	15	(14)
Insgesamt	151 (139)	53%	133 (136)	47%	284	(275)

5.

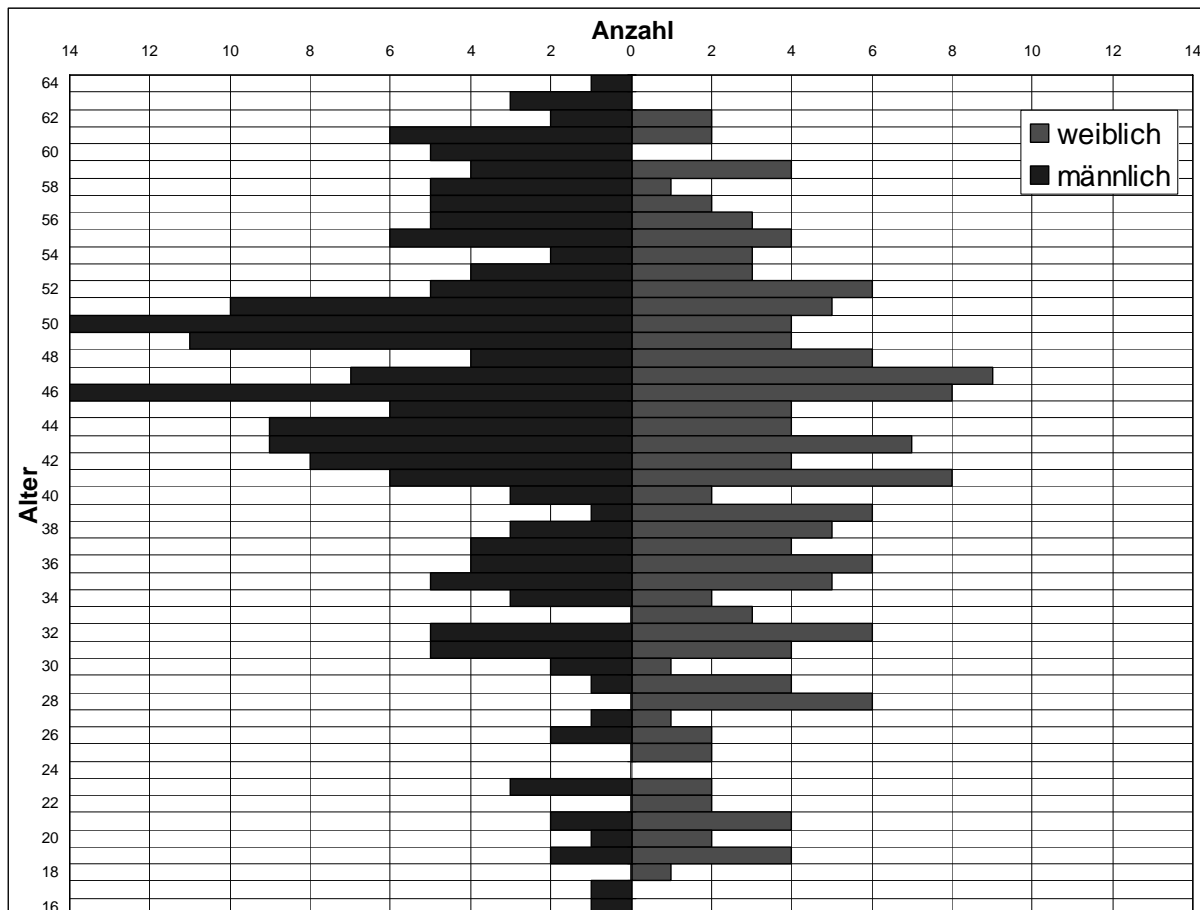
Berufsgruppen

Die 367 (359) bei der Stadt Ahaus beschäftigten Dienstkräfte arbeiten in verschiedenen Berufsfeldern. Aus Gründen der Vereinfachung wurden sie zum Zwecke der Statistik in folgende Berufsgruppen eingeteilt:

Berufe	Frauen	Proz.	Männer	Proz.	Gesamt	
Verwaltung	69 (59)	54%	58 (59)	46%	127	(118)
Feuerwehr	2 (2)	6%	29 (29)	94%	31	(31)
Schulen	16 (12)	55%	13 (13)	45%	29	(25)
Musikschule	11 (13)	55%	9 (12)	45%	20	(25)
Bücherei	7 (7)	100%	0 (0)	0%	7	(7)
Sozialarbeit	6 (6)	60%	4 (4)	40%	10	(10)
Kindergärten	26 (22)	100%	0 (0)	0%	26	(22)
Bäder	3 (3)	43%	4 (4)	57%	7	(7)
Technischer D.	2 (2)	9%	21 (23)	91%	23	(25)
Baubetriebshof	2 (1)	4%	46 (47)	96%	48	(48)
Kläranlage	0 (0)	0%	9 (9)	100%	9	(9)
Reinigung	18 (20)	90%	2 (2)	10%	20	(22)
Sonstige	5 (5)	50%	5 (5)	50%	10	(10)
Insgesamt	167 (152)	46%	200 (207)	54%	367	(359)



7. Altersstruktur der Beschäftigten der Stadt Ahaus						
Geburtsjahr	Alter	Beamte		Tariflich Beschäftigte		Insgesamt
		w	m	w	m	
1945	64				1	1
1946	63		1		2	3
1947	62			2	2	4
1948	61		2	2	4	8
1949	60		2		3	5
1950	59		1	4	3	8
1951	58		3	1	2	6
1952	57		1	2	4	7
1953	56		3	3	2	8
1954	55		3	4	3	10
1955	54		1	3	1	5
1956	53	1		2	4	7
1957	52		1	6	4	11
1958	51		4	5	6	15
1959	50	1	4	3	10	18
1960	49		4	4	7	15
1961	48		1	6	3	10
1962	47		7	9		16
1963	46		4	8	10	22
1964	45	1	1	3	5	10
1965	44	1	3	3	6	13
1966	43		1	7	8	16
1967	42		2	4	6	12
1968	41	4		4	6	14
1969	40	1	1	1	2	5
1970	39			6	1	7
1971	38		1	5	2	8
1972	37	1	2	3	2	8
1973	36	1	2	5	2	10
1974	35		1	5	4	10
1975	34	1	2	1	1	5
1976	33			3		3
1977	32	1	3	5	2	11
1978	31		4	4	1	9
1979	30		1	1	1	3
1980	29		1	4		5
1981	28			6		6
1982	27		1	1		2
1983	26		1	2	1	4
1984	25			2		2
1985	24					0
1986	23		1	2	2	5
1987	22			2		2
1988	21			4	2	6
1989	20			2	1	3
1990	19			4	2	6
1991	18			1		1
1992	17				1	1
1993	16				1	1
		13	70	154	130	367



III. Prognose zur Beschäftigtenstruktur

Das LGG fordert im § 6 Abs. 2 die Dienststellen im Lande Nordrhein-Westfalen auf, eine Prognose hinsichtlich der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen vorzunehmen. Wie in der Vergangenheit so unterliegt die Organisation und die Personalentwicklung der Stadt Ahaus einem permanenten Veränderungsprozess, der durch vielfältige Rahmenbedingungen bestimmt ist.

Vorhersehbare Veränderungen, die sich auf das Ausscheiden von Beschäftigten beziehen, sind lediglich bei Erreichung der allgemeinen Altersgrenze bzw. bei bereits beantragter Altersteilzeit zu erkennen. Hierbei jedoch mit der Einschränkung, dass die jeweils betroffenen Personen unter Inkaufnahme von Versorgungs- bzw. Rentenabschlägen auch einen früheren Zeitpunkt für die Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses wählen können.

Bei der Stadt Ahaus werden in den nächsten drei Jahren 4 Beschäftigte altersbedingt ausscheiden. Hierbei handelt es sich um 2 Beamte (Feuerwehr) und 2 Tariflich Beschäftigte (Bauhof und Schule). 16 Beschäftigte haben sich durch den Abschluss einer Vereinbarung über die Inanspruchnahme von Altersteilzeit vertraglich gebunden, innerhalb der nächsten drei Jahre auszuschneiden. Davon entfallen 8 Personen auf die interne Verwaltung, 5 Personen auf den Bereich Schulen, 2 Personen auf den Baubetriebshof und 1 Person aus dem Bereich der Gebäudereinigung.

Aus dem Bereich der Führungskräfte (Fachbereichsleiter) scheidet ein technischer Mitarbeiter aus. Weitere Mitarbeiter/innen mögen die Absicht haben innerhalb der nächsten drei Jah-

re auszuscheiden. Der Zeitpunkt ist jedoch zurzeit nicht erkennbar oder terminlich festzumachen.

Die Altersstruktur der in der Stadtverwaltung Ahaus beschäftigten Beamtinnen und Beamten weist darauf hin, dass sich in den nächsten Jahren eine Erhöhung des Frauenanteils durch Altersabgang einstellen wird: Im Alter von 45 bis 64 Jahren sind insgesamt 43 männliche - aufgrund der langen Dienstzeit zumeist höher besoldete- Beamte zu verzeichnen, während in diesen Lebensjahren nur 3 Frauen beschäftigt sind.

Im gesamten Bereich der Tariflich Beschäftigten ist ebenso wie im Beamtenbereich, aufgrund der Altersstruktur zu erwarten, dass in absehbarer Zeit mehr Männer als Frauen aus dem Dienst ausscheiden werden und sich dadurch das Verhältnis zugunsten der Frauen positiv entwickeln wird. Zur Altersgruppe der über 50-jährigen gehören 77 Männer und 39 Frauen. Dem gegenüber besteht die Altersgruppe der unter 30-jährigen aus 14 Männern und 30 Frauen.

IV. Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur zeigt, dass Frauen im oberen Bereich der Besoldungs- und Entgeltgruppen noch unterrepräsentiert sind. Diese Unterrepräsentation soll schrittweise verringert werden.

V. Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit

Nachfolgend werden Maßnahmen seitens der Stadtverwaltung Ahaus aufgeführt, mit denen den Zielvorgaben nach Kapitel IV. in den nächsten drei Jahren entsprochen werden kann. Es ist nicht davon auszugehen, dass alle Maßnahmen binnen kurzer Frist greifen. Es ist aber Ziel der Stadt Ahaus, die nachstehenden Selbstverpflichtungen zeitnah umzusetzen. Mit diesbezüglichen Erfolgen wird jedoch bei realistischer Betrachtung nur mittel- bis langfristig zu rechnen sein.

1. Sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern

Allgemeinverbindliche Regelungen der Stadtverwaltung Ahaus tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden; sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden.

2. Stellenbesetzungsverfahren

2.1. Stellenausschreibungen

Alle zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und für die eine interne Besetzung möglich ist, sind zunächst intern auszuschreiben. Ausnahmen

sind im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten möglich. Beurlaubte Dienstkräfte sind ebenfalls über interne Ausschreibungen schriftlich zu informieren. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegen stehen, sind die Stellen einschließlich der mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.

Sofern in Funktionen und Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen der Anteil der Frauen unter dem der Männer liegt und nach interner Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderte Qualifikation erfüllen, soll, wenn durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben ist, die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

Für Funktionen und Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, werden die Stellenausschreibungen so formuliert, dass Frauen gezielt angesprochen und zu einer Bewerbung motiviert werden. Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen mit der entsprechenden Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen zu motivieren und auf diesem Weg zu unterstützen.

2.2. Personalauswahl

Es ist anzustreben, dass das Auswahlgremium paritätisch besetzt ist. Die Gleichstellungsauftragnehmung ist von freiwerdenden und neu geschaffenen Stellen in Kenntnis zu setzen. Sie erhält den Ausschreibungstext vor der Veröffentlichung. Tests und Auswahlverfahren sowie Vorstellungsgespräche sind so zu gestalten, dass sie nicht zu einer Benachteiligung von Frauen führen. Bei Auswahlverfahren und Tests ist die Gleichstellungsauftragnehmung zu beteiligen. Nach eigenem Ermessen nimmt sie an den Vorstellungsgesprächen teil. Sofern sie nicht teilnimmt, ist sie über den beabsichtigten Personalvorschlag zu informieren.

Bei Übertragung von Aufgaben die dazu dienen können Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung oder Höhergruppierung damit verbunden ist, sind Frauen bei gleicher Eignung und Befähigung solange bevorzugt zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen/Funktionen und Besoldungs-/Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

2.3. Stellenbesetzung

Bei der Besetzung von Stellen sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung ausschlaggebend.

Soweit in der angestrebten Laufbahn bzw. Arbeitnehmergruppe weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Die Auswahlkriterien nach § 10 LGG sind verbindlich.

3. Personalplanung und Entwicklung

Die Gleichstellungsauftragnehmung ist bei personalpolitischen Entscheidungsprozessen frühzeitig zu beteiligen. Zu Vorlagen an den Rat der Stadt Ahaus oder seiner Ausschüsse, die Perso-

nalangelegenheiten betreffen, ist eine Stellungnahme von ihr einzuholen und in die Verwaltungsentscheidung mit einzubeziehen.

3.1. Beruflicher Aufstieg

Soweit bei der Veränderung von Stellenplänen, Organisation- und Geschäftsverteilungsplänen Chancen für Beförderungen und Höhergruppierungen entstehen, haben diese Frauen und Männern gleichermaßen offen zu stehen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei jeder Änderung der den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern übertragenen Aufgaben sowie bei der jährlichen Aufstellung des Stellenplanes zu beteiligen.

Verfahren bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung

Bei der Vergabe von Beförderungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange besonders berücksichtigt, bis in dem jeweiligen Beförderungsamte der Laufbahn bzw. der Entgeltgruppe der Anteil der Frauen dem der Männer entspricht, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Bei der Abwägung ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.

3.2. Umsetzungen/Versetzungen

Die Gleichstellungsbeauftragte ist von beabsichtigten Umsetzungen bzw. Versetzungen und über die zugrundeliegenden Fakten zu informieren. Sie hat bei Umsetzungen die Möglichkeit, eine Stellungnahme abzugeben. Die Stellungnahme soll bei der endgültigen Entscheidung berücksichtigt werden. Im Übrigen ist § 7 Abs. 5 LGG zu beachten.

3.3. Ausbildung

Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnisse in überwiegend männlich dominierten Berufszweigen sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen. In Arbeitsbereichen, in denen bisher nur oder überwiegend Männer beschäftigt sind (z.B. Feuerwehr, Technischer Dienst, Baubetriebshof) sowie auch in Arbeitsbereichen, in denen bisher nur oder überwiegend Frauen arbeiten (z.B. Kindergärten, Bücherei), entwickelt die Stadt Ahaus in enger Zusammenarbeit mit den allgemeinbildenden Schulen im Stadtgebiet Konzepte, um Mädchen und Jungen für einen für sie schwer zugänglichen Beruf zu gewinnen und sie während und nach der Ausbildung darin zu unterstützen, in diesen Berufen Fuß zu fassen und Verantwortung zu übernehmen.

3.4. Fortbildung

Fortbildungen werden so angeboten, dass alle infrage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig informiert werden. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte. Teilzeitbeschäftigte dürfen bei der Bewilligung von Fortbildungen nicht benachteiligt werden. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren bzw. sind in begründeten Fällen die Stunden zu vergüten.

Entstehen durch die Teilnahme von Teilzeitkräften an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so werden diese Kosten gem. § 11 Abs. 3 LGG erstattet. Die Höhe wird durch Verwaltungsvorschriften zum LGG geregelt.

Im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes wird ein Nachwuchskräfteprogramm entwickelt. Frauen, die die Zugangsvoraussetzungen erfüllen, sollen insbesondere motiviert werden, sich am Auswahlverfahren zu beteiligen.

Den Führungs- und Führungsnachwuchskräften ist zu ermöglichen, an Seminaren teilzunehmen, welche u.a. auch die Themenstellungen

- Personalentwicklung/Frauenförderung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Geschlechtergerechtes Beurteilungswesen
- Mobbing

behandeln.

Neben den Seminaren für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auch Seminare speziell für Frauen in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten angeboten. Für Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubung werden Fortbildungsmaßnahmen möglichst vormittags angeboten mit dem Ziel, den Wiedereinstieg in den Beruf vorzubereiten.

In regelmäßigen Abständen werden alle aus familiären Gründen beurlaubten Dienstkräfte zu einer Informationsveranstaltung eingeladen.

4. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Stadt Ahaus erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern/Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann durch Beurlaubung und vorübergehende Arbeitszeitreduzierung erreicht werden. Anträgen auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung ist grundsätzlich stattzugeben, soweit nicht zwingende betriebliche Belange dadurch beeinträchtigt werden.

Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern mit schulpflichtigen Kindern besonders berücksichtigt.

4.1. Teilzeitarbeit

Grundsätzlich gilt für alle Dienst- und Arbeitsverhältnisse die beamtenrechtlich oder tariflich festgelegte Arbeitszeit. Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz kann jede/r Arbeitnehmer/in der/die länger als sechs Monate im Arbeitsverhältnis steht, verlangen, dass ihre/seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. In der Vergangenheit hat die Stadt Ahaus hierbei bereits große Flexibilität bewiesen, indem sie den überwiegend familiären Interessen der Beschäftigten weitgehend entsprochen hat.

Die Ablehnung eines Antrages auf Arbeitsreduzierung bedarf der schriftlichen Begründung und ist der Gleichstellungsbeauftragten zur Stellungnahme vorzulegen. Die Teilzeitbeschäftigung wird bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung befristet.

Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte haben die gleichen Fortbildungschancen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die berufliche Entwicklung auswirken. Die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit darf nicht zu einer unverträglichen Mehrbelastung der übrigen Beschäftigten führen.

Teilzeitbeschäftigten, bei denen eine besondere Dringlichkeit aufgrund gravierender sozialer Gründe vorliegt (Scheidung, Trennung, Tod oder Arbeitslosigkeit der Partnerin / des Partners) ist entsprechend ihrer Qualifikation auf Antrag eine Ausweitung der Arbeitszeit zu ermöglichen, soweit dienstliche Gründe nicht entgegen stehen.

4.2. Beurlaubung und Elternzeit

Grundsätzlich haben alle Beschäftigten den gesetzlichen und tariflichen Regelungen entsprechend die Möglichkeit auf Beurlaubung, soweit keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Die Ablehnung einer Beurlaubung bedarf der schriftlichen Begründung und ist der Gleichstellungsbeauftragten zur Stellungnahme vorzulegen.

Den Beurlaubten sollte es auf Wunsch ermöglicht werden, die Verbindung zu ihrem Beruf, z.B. durch Vertretungstätigkeiten, aufrechtzuerhalten. Besteht bei den Beurlaubten der Wunsch, die Beurlaubung vorzeitig zu beenden, werden diese Beschäftigten bei der Besetzung freier Planstellen vorrangig berücksichtigt. Unterbrechungszeiten sollen sich bei personellen Entscheidungen nicht zum Nachteil der Mitarbeiter/innen auswirken.

Die Beurlaubungsphase soll bereits genutzt werden, die Leistungs- und Einsatzfähigkeit der Mitarbeiter/innen zu erhalten, zu stärken und deren Rückkehr zu planen. Nach Bedarf wird den Beschäftigten in der Elternzeit oder in der Beurlaubung eine Seminarreihe „Mit dem Ausstieg beginnt der Wiedereinstieg“ in Kooperation mit der BBS Ahaus angeboten.

Auf Wunsch und bei vorhandenem Bedarf werden den Mitarbeiter/innen in der Elternzeit und während der Beurlaubung Vertretungstätigkeiten angeboten, um den Kontakt zu ihrem Arbeitgeber aufrechtzuerhalten.

Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung darf nicht zu einer unverträglichen Mehrbelastung der übrigen Beschäftigten führen. Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügige Wiederbesetzung von Stellen sind Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber Müttern und Vätern bzw. den Beschäftigten, die Angehörige pflegen zu erreichen.

5. Leistungsorientierte Bezahlung gem. § 18 TVöD

Grundsätzlich müssen alle Beschäftigten die Chance erhalten, bei entsprechenden Leistungen an der leistungsorientierten Bezahlung beteiligt zu werden. Die Leistungsfeststellung darf nicht an Geschlechterstereotypen anknüpfen und ist diskriminierungsfrei zu gestalten. Die Führungskräfte sind auf die Gefahren der mittelbaren Diskriminierung bei der systematischen Leistungsbewertung in Schulungen aufmerksam zu machen.

6. Mobbing am Arbeitsplatz

Im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht hat die Stadt Ahaus jeglichen Schaden von den Beschäftigten abzuwenden. Hierzu gehören auch geeignete Maßnahmen, um Mitarbeiter/innen vor Mobbing zu schützen. Mobbing ist gezielte psychische Gewalt, die über einen längeren Zeitraum eingesetzt wird.

Mobbing lässt sich festmachen an:

- Intrigen, Schikanierung
- übermäßige und unsachliche Kritik an der Arbeit
- Vorenthalten wichtiger Informationen

- diskriminierende Äußerungen
- indifferentem Führungsstil.

Um psychische und physische Symptome zu vermeiden oder abzubauen, ist eine sofortige Reaktion der Vorgesetzten erforderlich. Darüber hinaus sind alle Mitarbeiter/innen aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing verhindert.

Den Personalverantwortlichen sind Fortbildungen zu Mobbing und Konfliktmanagement anzubieten,

7. Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Umsetzung des Artikels 3 GG, des Landesgleichstellungsgesetzes NW sowie der Umsetzung des vorliegenden Frauenförderplanes mit. Sie unterstützt die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen in den Fach- und Vorstandsbereichen bei der Erfüllung der hierin verankerten Rechte sowie bei der Entwicklung neuer Maßnahmen.

Hierzu stehen der Gleichstellungsbeauftragten u.a. folgende Kompetenzen zu:

- Beteiligung an allen generellen personalwirtschaftlichen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen
- Teilnahme an Arbeitsgruppen und verwaltungsinternen Gremien
- rechtzeitige Information über frauenrelevante Angelegenheiten, so dass die Position der Gleichstellungsbeauftragten Eingang in die Verwaltungsmeinung finden kann
- Beteiligung an allen Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren
- Teilnahme an den Sitzungen des Rates und der Ausschüsse
- fachliche Weisungsfreiheit
- Akteneinsichtsrecht

Den Zielsetzungen des LGG folgend, entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit in eigener Verantwortung, ob es sich bei einer Maßnahme oder einem Beratungsgegenstand um eine Angelegenheit ihres Aufgabenbereichs handelt. Damit sie entscheiden kann, was frauen- bzw. gleichstellungsrelevant ist, ist ihr die Teilnahme an dienstlichen Besprechungen zu gewähren.

VI. Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplans

Die Verwaltung legt dem Rat alle drei Jahre regelmäßig einen Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes vor. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt zum Bericht der Verwaltung Stellung und schlägt ggfls. geeignete Maßnahmen für die Zukunft vor. Die Stellungnahme ist Bestandteil des Gesamtberichts, der auch den politischen Gremien vorgelegt wird.

Der Frauenförderplan tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft und gilt für drei Jahre.