

Niederschrift

Gremium:	Haupt- und Finanzausschuss
Sitzung:	öffentliche/nicht öffentliche Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses (HF/2005/001)
Sitzungsdatum:	Mittwoch, 19.01.2005
Sitzungsort:	großen Sitzungssaal des Rathauses, 1. Etage, Zimmer 137
Beginn der Sitzung: 19:00 Uhr	Ende der Sitzung: 22:30 Uhr

Anwesend:

Vorsitzende(r)

Herr Bürgermeister Felix Büter

CDU

Herr Heinrich Bohmert
Frau Rita Egbringhoff
Herr Rudolf Enning-Harmann
Herr Franz-Josef Große-Berg
Herr Bernhard Haget
Herr Rudolf Lefering
Frau Birgit Levi
Herr Robert Mensing
Herr Manfred Nünning
Herr Aloys Schmeing
Herr Bernhard Schnell
Herr Jens Spahn
Herr Matthias Terstriep
Herr Ferdinand Tübing
Herr Holger Ungruhe
Herr Thomas Vortkamp
Frau Beatrix Wantia
Frau Erika Wehres
Herr Franz Josef Weuthen

SPD

Herr Dr. Thomas Becker
Herr Josef Böing
Herr Andreas Dönnebrink
Frau Mathilde Fischer
Herr Alfons Gerick

Herr Klaus Lambers

UWG

Frau Annette Bruns-Schmeing
Herr Jürgen Goerke
Herr Dieter Homann
Herr Hubert Kersting

als ZuhörerIn gem. § 58 GO

WGW

Herr Norbert Frankemölle
Herr Hermann Josef Haveloh

Bündnis 90/Die Grünen

Herr Dietmar Eisele
Frau Marion Löhring

FDP

Herr Andreas Beckers
Herr Reinhard Horst

Verwaltung

(Erster Beigeordneter) Hans-Georg Althoff
(Technischer Beigeordneter Dr.-Ing.) Markus Bradtke
Hermann Büscher
Frau Sybille Grossmann
(Verwaltungsvorstand) Hermann Kühlkamp
(Schriftführer) Werner Leuker
Johannes Thesing

es fehlen entschuldigt:

Tagesordnung:

A. Öffentliche Sitzung

- 1 Bestellung eines Schriftführers und seines Stellvertreters
- 2 Stellungnahme zur und Genehmigung der Niederschrift über die 8. öffentliche Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses der Stadt Ahaus am 21. Januar 2004
- 3 Wahl einer Vertreterin/eines Vertreters des Vorsitzenden
- 4 Beratung des Haushaltsplanentwurfs mit Anlagen für das Jahr 2005 sowie des Investitionsprogramms für die Jahre 2004 - 2008
- 5 Frauenförderplan der Stadt Ahaus
 - Erstellung eines neuen Frauenförderplans für die Jahre 2004 - 2006
 - Bericht zum abgelaufenen Frauenförderplan 2001 - 2003

A. Öffentliche Sitzung

1 Bestellung eines Schriftführers und seines Stellvertreters

Der Haupt- und Finanzausschuss bestellt den Stadtoberamtsrat Werner Leuker zum Schriftführer und zu seinem Stellvertreter den Stadtamtsrat Reinhold Benning.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmiger Beschluss

2 Stellungnahme zur und Genehmigung der Niederschrift über die 8. öffentliche Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses der Stadt Ahaus am 21. Januar 2004

Gegen Form und Inhalt der Niederschrift über die 8. Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses am 21. Januar 2004 werden keine Einwendungen erhoben.

Damit ist die Niederschrift genehmigt.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmiger Beschluss

3 Wahl einer Vertreterin/eines Vertreters des Vorsitzenden

Die Zahl der zu wählenden Stellvertreter(innen) des Vorsitzenden wird auf 1 festgesetzt.

Nach § 57 Abs. 3 Satz 3 GO wird Herr Bernhard Schnell zum stellvertretenden Vorsitzenden des Haupt- und Finanzausschusses gewählt.

Abstimmungsergebnis:

16 Ja-Stimmen
1 Enthaltung

4 Beratung des Haushaltsplanentwurfs mit Anlagen für das Jahr 2005 sowie des Investitionsprogramms für die Jahre 2004 - 2008

Der Haupt- und Finanzausschuss empfiehlt dem Rat die Annahme der Haushaltssatzung 2005 sowie des Investitionsprogramms für die Jahre 2004 – 2008 in folgender Fassung:

**Haushaltssatzung
der Stadt Ahaus
für das Haushaltsjahr 2005**

Aufgrund der §§ 77 ff. der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen (GO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14.07.1994 (GV. NRW. S. 666) hat der Rat der Stadt Ahaus mit Beschluss vom _____ folgende Haushaltssatzung erlassen:

§ 1

Der Haushaltsplan für das Haushaltsjahr 2005, der die für die Erfüllung der Aufgaben der Stadt Ahaus voraussichtlich eingehenden Einnahmen, zu leistenden Ausgaben und notwendigen Verpflichtungsermächtigungen enthält, wird

im **Verwaltungshaushalt**

in der Einnahme auf	59.958.000 €
in der Ausgabe auf	59.958.000 €

im **Vermögenshaushalt**

in der Einnahme auf	16.679.000 €
in der Ausgabe auf	16.679.000 €

festgesetzt.

§ 2

Der **Gesamtbetrag der Kredite**, deren Aufnahme im Haushaltsjahr 2005 zur Finanzierung von Ausgaben im Vermögenshaushalt (für Investitionen und Investitionsförderungsmaßnahmen) erforderlich ist, wird auf

3.985.000 €

festgesetzt.

§ 3

Der **Gesamtbetrag der Verpflichtungsermächtigungen**, der zur Leistung von Investitionsausgaben und Ausgaben für Investitionsförderungsmaßnahmen in künftigen Jahren erforderlich ist, wird auf

7.046.000 €

festgesetzt.

§ 4

Der **Höchstbetrag der Kassenkredite**, die im Haushaltsjahr 2005 zur rechtzeitigen Leistung von Ausgaben in Anspruch genommen werden dürfen, wird auf

3.000.000 €

festgesetzt.

§ 5

Die **Steuersätze für die Gemeindesteuern** werden für das Haushaltsjahr 2005 wie folgt festgesetzt:

1. Grundsteuer

1.1 für die land- und forstwirtschaftlichen Betriebe (Grundsteuer A) auf	192 v.H.
1.2 für die Grundstücke (Grundsteuer B) auf	381 v.H.

2. Gewerbesteuer 403 v.H.

§ 6

Die Zuständigkeit des Stadtkämmerers für die Genehmigung **von überplanmäßigen und außerplanmäßigen Ausgaben** gemäß § 82 Abs. 1 GO in Verbindung mit der Verwaltungsvorschrift wird wie folgt festgelegt:

1. Im Einzelfall bis	15.000 €
2. bei Ausgaben, die auf gesetzlicher oder vertraglicher	

- Grundlage beruhen, bis **50.000 €**
3. bei Ausgaben, die sich auf innere Verrechnungen, Verwaltungskostenerstattungen, kalkulatorische Kosten sowie den Jahresabschluss beziehen, in **unbegrenzter Höhe.**

Bei Überschreitung dieser Beträge ist gemäß § 82 Abs. 1 GO die vorherige Zustimmung des Rates erforderlich.

Für die Genehmigung **von überplanmäßigen und außerplanmäßigen Verpflichtungsermächtigungen** gemäß § 84 Abs. 1 GO gilt diese Regelung entsprechend.

Investitions- und Finanzplanung der Stadt Ahaus für die Jahre 2004 - 2008

Aufgrund des § 83 der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 14.07.1994 (GV. NRW. S. 666) hat der Rat der Stadt Ahaus am _____ beschlossen:

1. Die Ausgaben für Investitionen und Investitionsförderungsmaßnahmen werden für die genannten Jahre mit folgenden Beträgen festgesetzt:

Investitionsprogramm:	Ausgaben
Haushaltsjahr 2004	11.010.000 €
Haushaltsjahr 2005	11.897.000 €
Haushaltsjahr 2006	13.991.000 €
Haushaltsjahr 2007	14.450.000 €
Haushaltsjahr 2008	10.509.000 €

2. Der Finanzplan wird mit folgenden Gesamtsummen zur Kenntnis genommen:

Finanzplan:	Einnahmen	Ausgaben
Haushaltsjahr 2004	72.768.000 €	72.768.000 €
Haushaltsjahr 2005	76.637.000 €	76.637.000 €
Haushaltsjahr 2006	76.754.000 €	76.754.000 €
Haushaltsjahr 2007	78.538.000 €	78.538.000 €
Haushaltsjahr 2008	75.753.000 €	75.753.000 €

Der Haushaltsplanentwurf für das Haushaltsjahr 2005 ist durch Stadtkämmerer Althoff in der Ratssitzung am 16.12.2004 eingebracht worden. Die Etatrede mit den dazugehörigen Tabellen und grafischen Darstellungen wurde allen Ratsmitgliedern zugestellt.

Der Entwurf der Haushaltssatzung 2005 hat in der Zeit vom 20.12.2004 bis 30.12.2004 mit den entsprechenden Anlagen öffentlich ausgelegt. Einwendungen, die innerhalb einer Frist von 14 Tagen nach Beginn der Auslegung erhoben werden können, sind nicht eingegangen.

Nach Aufruf des Tagesordnungspunktes durch Bürgermeister Büter und vor Beginn der Einzelberatung trägt Stadtkämmerer Althoff Ansatzveränderungen vor, die allen Ausschussmitgliedern als Tischvorlage mit Erläuterungen zur Verfügung gestellt worden sind. Die verän-

dernten Haushaltsansätze, die sich seit der Einbringung des Haushaltsplanes in der Ratssitzung am 16.12.2004 ergeben haben, sind insbesondere auf einen bislang im städtischen Haushalt nicht veranschlagten Umlagenanteil für Aufwendungen nach dem SGB II in einer vom Kreis Borken ermittelten Größenordnung von 19,73 Mio. Euro zurückzuführen, an dem die Stadt Ahaus mit 10,51 % = rd. 2.074.000 Euro beteiligt ist. Der Ausgleich dieser Mehraufwendungen soll durch verschiedene Ansatzreduzierungen, insbesondere im Vermögenshaushalt und durch eine zusätzliche Entnahme aus der allgemeinen Rücklage von 1.013.000 Euro erfolgen. Diese zusätzliche Entnahme kann ermöglicht werden, da sich für das Rechnungsjahr 2004 ein Überschuss von rd. 2 Mio. Euro abzeichnet, der je zur Hälfte für eine Reduzierung der Kreditermächtigung und als Zuführung zur allgemeinen Rücklage eingesetzt werden soll.

Bürgermeister Büter teilt ergänzend mit, dass auf Vorschlag der Bürgermeisterkonferenz die Kosten nach „Hartz IV“ nicht über die allgemeine Kreisumlage, sondern nach dem sog. „Herforder Modell“ separat abgerechnet werden sollen.

Die Fraktionsvorsitzenden Dönnebrink (SPD) und Vorkamp (CDU) appellieren an die Verwaltung, nach Vorlage von exakten Abrechnungszahlen, diese entsprechend bekannt zu geben.

Auf Vorschlag von Bürgermeister Büter wird der Haushaltsplanentwurf 2005 nunmehr seitenweise beraten.

Ergebnis der Beratung:

Verwaltungshaushalt

HHSt. 00000.62000 „Städtepartnerschaften und Pflege internationaler Beziehungen“
UWG-Fraktionsvorsitzender Homann beantragt, den Opfern der Flutkatastrophe in Asien zu helfen und dem Rat ein geeignetes Projekt vorzuschlagen mit einer Unterstützung in Höhe von 8.000 Euro. Als Deckung schlägt er eine Aufstockung des Ansatzes der HHSt. 00000.62000 „Städtepartnerschaften und Pflege internationaler Beziehungen“ um 4.000 Euro und gleichzeitig eine Einsparung bei der HHSt. 00900.66900 „Zuwendungen zu den Geschäftsführungskosten der Fraktionen“ um 4.000 Euro vor.

Bürgermeister Büter erläutert, dass in dieser Angelegenheit bereits ein Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen für die nächste Ratssitzung vorliegt. Zur Zeit wird die Vorlage erarbeitet. Die weitere Beratung kann dann in der Ratssitzung erfolgen.

Mit dieser Vorgehensweise ist Herr Homann einverstanden.

36000.51000 „Unterhaltung und Restaurierung von städtischen Denkmälern“

Die Erhöhung des Haushaltsansatzes resultiert insbesondere aus den vorgesehenen Instandsetzungsarbeiten an der Quantwicker Mühle. Fraktionsvorsitzender Dönnebrink (SPD) regt an, in diesem Zusammenhang auch die Reparatur der defekten Scheiben vorzunehmen.

47000.71820 „Zuschüsse für Frauenschutzwohnung in Ahaus und für Frauenberatung“

Fraktionsvorsitzender Eisele (Bündnis 90/Die Grünen) beantragt eine Verdoppelung des Haushaltsansatzes von 5.600 Euro auf 11.200 Euro, um insbesondere für die Mitarbeit in den Frauenberatungsstellen das Weihnachtsgeld zahlen zu können. Als Deckung schlägt er Reduzierungen der Haushaltsansätze im Vermögenshaushalt bei den Maßnahmen 58000.94000 „Neuanpflanzung von Bäumen“ sowie 61500.94000 „Auslobungswettbewerb für eine Brunnenanlage in der Fußgängerzone“ vor.

Herr Kühlkamp weist auf die Zuständigkeit des Kreises Borken hin und mahnt eine Abstimmung der verschiedenen Träger an.

Fraktionsvorsitzender Vorkamp (CDU) erinnert an die Diskussionen in Vorjahren und teilt mit, dass seine Fraktion dem Antrag nicht zustimmen werde.

Frau Fischer (SPD) gibt zu verstehen, dass es sich nicht um eine Pflichtaufgabe handle. Sie sei froh, dass trotz der angespannten Haushaltssituation der Ansatz nicht gekürzt worden sei.

Herr Homann (UWG) schlägt als Kompromiss vor, den Haushaltsansatz wie vorgesehen zu belassen, wobei die Beratungsstellen konkrete Anträge stellen können, über die dann im Einzelnen entschieden werden soll.

Da Herr Eisele (Bündnis 90/ Die Grünen) hiermit nicht einverstanden ist, lässt Bürgermeister Büter über den Antrag abstimmen.

Abstimmungsergebnis:

1 Ja-Stimme
12 Nein-Stimmen
5 Stimmenthaltungen

Der Antrag ist damit abgelehnt.

67000.63800 „Unterhaltung und Betrieb der Straßenbeleuchtung“

Fraktionsvorsitzender Vorkamp beantragt für die CDU-Fraktion, die Verwaltung mit der Prüfung zu beauftragen, ob bei der Unterhaltung der Straßenbeleuchtung durch teilweises Abschalten von Laternen, anderen Schaltzeiten, spätere Einschaltung oder aber die Übertragung der gesamten Straßenbeleuchtung z.B. an die Stadtwerke Ahaus GmbH Ersparnisse zu erzielen sind. Die Überprüfung sollte auch auf den Bereich der Ampelanlagen ausgedehnt werden. Damit mögliche Ersparnisse auch wirksam werden können, wird darauf hingewiesen, dass jeder Antrag auf zusätzliche Laternen äußerst kritisch geprüft werden soll. Er appelliert auch an die anderen Ratsfraktionen, sich diesbezüglich der gleichen Selbstdisziplin zu unterwerfen.

Der Haupt- und Finanzausschuss erklärt sich mit dem Prüfungsauftrag an die Verwaltung einverstanden.

Sonstige wesentliche Anmerkungen sowie Änderungsanträge zum Verwaltungshaushalt ergeben sich nicht. Fragen zu einzelnen Haushaltsstellen werden durch die Verwaltung beantwortet.

Vermögenshaushalt

HHSt. 29000.93500 „Technische Ausstattung für das Lernen mit neuen Medien an städtischen Schulen“

Fraktionsvorsitzender Dönnebrink (SPD) beantragt zu dieser Haushaltsstelle eine detaillierte Auflistung der Anschaffungen, die im Haushaltsjahr 2005 vorgesehen sind.

Herr Althoff sagt zu, diese Auflistung als Anlage zum Protokoll beizufügen (s. Anlage 2 zur Niederschrift).

HHSt. 62000.98700 „Förderprogramm energiesparender Maßnahmen“

Fraktionsvorsitzender Dönnebrink (SPD) beantragt, bei der Haushaltsstelle einen Ansatz von 20.000 Euro einzuplanen, um den erfolgreichen Verlauf des bisherigen Förderprogramms fortzusetzen. Als Deckung schlägt er eine Reduzierung des Ansatzes bei der HHSt. 88000.93200 „Erwerb von allgemeinem Grundvermögen“ vor.

Nachdem der Technische Beigeordnete Dr.-Ing. Bradtke ausführt, dass das Antragsverhalten rückläufig sei, lässt Bürgermeister Büter über den Antrag abstimmen.

Abstimmungsergebnis:

5 Ja-Stimmen
11 Nein-Stimmen
2 Enthaltungen

Der Antrag ist damit abgelehnt.

Weitere wesentliche Anmerkungen sowie Änderungsanträge zum Vermögenshaushalt ergeben sich nicht. Fragen werden durch die Verwaltung beantwortet.

Stellenplan

Anmerkungen zum Stellenplan ergeben sich nicht.

Finanzplanung und Investitionsprogramm

HHSt. 68000.94010 „Umfeld/Parkplatz Stadthalle“

HHSt. 68000.94017 „Parkplatz im Bereich Vestert-Sporthalle/Kindergarten“

Fraktionsvorsitzender Dönnebrink (SPD) erinnert an die bereits in Vorjahren beantragten Verbesserungen der Parkplatzsituationen.

Dr.-Ing. Bradtke führt hierzu aus, dass die Maßnahmen nicht in Vergessenheit geraten sind, sondern aufgrund der angespannten Haushaltslage nach dem Investitionsprogramm erst für die Jahre 2007 (Parkplatz im Bereich Vestert) und 2008 (Parkplatz Stadthalle) vorgesehen sind.

Sonstige von Herrn Dönnebrink vorgetragene Anregungen:

- Problematik im Zuge der Ortsdurchfahrt Graes wie Geschwindigkeitsreduzierung, Parkplatzsituation an der B 474, Ein- und Ausfahren aus den angrenzenden Straßen, Straßennamen usw..
Die Verwaltung sollte ein angemessenes Konzept zur Verkehrsberuhigung und Verkehrsführung erarbeiten, mit den zuständigen Straßenbaulastträgern besprechen und mit Nachdruck für die Umsetzung sorgen sowie in einer der nächsten Sitzungen des Ausschusses für Stadtentwicklung, Planen und Verkehr dann über Möglichkeiten und Zeitraum der Umsetzungen berichten.
- Veränderung der Ortseinfahrt Wessum im Bereich der Hamalandstraße.

Weitere wesentliche Anmerkungen sowie Änderungsanträge zur Finanzplanung und zum Investitionsprogramm ergeben sich nicht.

Nach Abschluss der Einzelberatung bedankt sich Fraktionsvorsitzender Dönnebrink (SPD) bei den Dezernenten Althoff, Dr. Bradtke und Kühlkamp für die Teilnahme an der Klausurtagung der SPD-Fraktion, wobei viele Fragen zum Haushaltsentwurf 2005 bereits geklärt werden konnten.

Abschließend lässt Bürgermeister Büter über den Entwurf der Haushaltssatzung 2005 nebst Anlagen sowie über das Investitionsprogramm 2004 – 2008 unter Berücksichtigung der Veränderungen (Anlage 1 zur Niederschrift) gegenüber dem Haushaltsentwurf abstimmen.

Abstimmungsergebnis:

12 Ja-Stimmen
6 Enthaltungen

5 Frauenförderplan der Stadt Ahaus
- Erstellung eines neuen Frauenförderplans für die Jahre 2004 - 2006
- Bericht zum abgelaufenen Frauenförderplan 2001 - 2003

Zum abgelaufenen Frauenförderplan der Stadt Ahaus 2001 – 2003 ergeben sich keine Nachfragen. Die Fragen zum Frauenförderplan 2004 – 2006 werden von Frau Grossmann beantwortet. Fraktionsvorsitzender Eisele (Bündnis 90/Die Grünen) bittet, Abschnitt 2.2, Absatz 1, Satz 3 wie folgt zu ergänzen: „Bei Auswahlverfahren und Tests ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen“. Hiermit erklärt sich der Ausschuss nach kurzer Aussprache einverstanden.

Der Haupt- und Finanzausschuss nimmt den Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen in den Jahren 2001 – 2003 zur Kenntnis und empfiehlt dem Rat, nachfolgenden Frauenförderplan (siehe Anlage 3 zur Niederschrift) für die Stadtverwaltung Ahaus zu beschließen.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmiger Beschluss

Anlage 1 – Seite 1 -

HHSt.	Bezeichnung	HH-Ansatz Entwurf Euro	HH-Ansatz neu Euro	Veränderung Euro
Verwaltungshaushalt				
<u>Einnahmen</u>				
21000.16900	Erstattung v. anteiligen Betriebs- und Unterhaltungskosten aus UA 211 (Offene Ganztagschule)	30.000	15.000	./ 15.000
21100.17110	Landeszuwendung für Schulbetrieb	24.600	26.600	2.000
21100.17120	Landeszuwendung für Ausstattung pp.	81.000	0	./ 81.000
90000.00100	Grundsteuer B	4.540.000	4.570.000	30.000
91000.28000	Zuführung vom Vermögenshaushalt	530.000	2.172.000	1.642.000
Einnahme-Veränderung insgesamt:				1.578.000
<u>Ausgaben</u>				
SN 1	Personalausgaben in verschiedenen UA	13.966.000	13.866.000	./ 100.000
21100.52000	Geräte, Ausstattung- und Ausrüstungsgegenstände, sonstige Gebrauchsgegenstände	90.000	0	./ 90.000
21100.67900	Erstattung von anteiligen Betriebs- und Unterhaltungskosten an UA 210 (Grundschulen)	30.000	15.000	./ 15.000
21100.71800	Zuschüsse an Träger der offenen Ganztagschulen	64.200	57.200	./ 7.000

58000.51000	Unterhaltung Park-/Grünanlagen	160.000	135.000	./.	25.000
63000.51000	Unterhaltung von Straßen, Wegen, Brücken pp.	285.000	260.000	./.	25.000
79200.71710	Kostenbeteiligung Stadtlinienverkehr	130.000	80.000	./.	50.000
90000.83200	Kreisumlage		12.904.000		
	- (33,1 % + 2,4 = 35,5% von 30.507.029 €) (36,1 % für Entwurf berücksichtigt)	11.014.000		./.	184.000
	- Erstattung an den Kreis Borken nach dem "Herforder Modell"	0			2.074.000
	Ausgabe-Veränderung insgesamt:				1.578.000

HHSt.	Bezeichnung	HH-Ansatz Entwurf Euro	HH-Ansatz neu Euro	Veränderung Euro
Vermögenshaushalt				
<u>Einnahmen</u>				
21100.36100	Landeszufwendung für Investitionsmaßnahmen (Offene Ganztagschulen)	108.000	208.000	100.000
91000.31000	Entnahme aus der allgemeinen Rücklage	1.500.000	2.513.000	1.013.000
Einnahme-Veränderung insgesamt:				1.113.000
<u>Ausgaben</u>				
21100.94000	Maßnahmen im Rahmen von offenen Ganztags- schulen	120.000	231.000	111.000
63000.94040	Gewerbegebiet Schumacherring	600.000	475.000	./ 125.000
63000.94050	Gewerbegebiet Wessum "Am Bahndamm"	295.000	245.000	./ 50.000
63000.94460	Querungshilfe Hamalandstraße (OE Wessum)	100.000	0	./ 100.000
63000.94490	BG Melchisengoren	110.000	85.000	./ 25.000
63000.94530	BG "Am Kalkbruch"	210.000	180.000	./ 30.000
63000.94750	BG Brünings Kamp	20.000	0	./ 20.000
63000.94870	BG Bröcking, 1. BA	100.000	80.000	./ 20.000
63000.94960	Nordtangente zw. Graeser Str. und Heeker Str.	630.000	580.000	./ 50.000
68000.94160	Sanierung Tiefgarage Königstraße	60.000	0	./ 60.000
70000.94000	Kleinere Erweiterungs-/ Erneuerungsmaßnahmen	40.000	20.000	./ 20.000
70000.94100	Sonstige Kanalerneuerungsmaßnahmen	400.000	235.000	./ 165.000
70000.94140	R+S-Kanäle Gewerbegebiet Schumacherring	205.000	230.000	25.000
91000.90000	Zuführung zum Verwaltungshaushalt	530.000	2.172.000	1.642.000
Ausgabe-Veränderung insgesamt:				1.113.000

	Bezeichnung	Entwurf Euro	neu Euro	Veränderung Euro
	Haushaltssatzung 2005			
§ 1	Verwaltungshaushalt			
	Gesamteinnahme	58.380.000	59.958.000	1.578.000
	Gesamtausgabe	58.380.000	59.958.000	1.578.000
§ 1	Vermögenshaushalt			
	Gesamteinnahme	15.566.000	16.679.000	1.113.000
	Gesamtausgabe	15.566.000	16.679.000	1.113.000
HH-Jahr	Finanzplan			
2005	Gesamtsumme Einnahmen	73.946.000	76.637.000	2.691.000
	Gesamtsumme Ausgaben	73.946.000	76.637.000	2.691.000
2006	Gesamtsumme Einnahmen	75.177.000	76.754.000	1.577.000
	Gesamtsumme Ausgaben	75.177.000	76.754.000	1.577.000
2007	Gesamtsumme Einnahmen	77.386.000	78.538.000	1.152.000
	Gesamtsumme Ausgaben	77.386.000	78.538.000	1.152.000
2008	Gesamtsumme Einnahmen	74.706.000	75.753.000	1.047.000
	Gesamtsumme Ausgaben	74.706.000	75.753.000	1.047.000
	Investitionsprogramm			
2005	Gesamtsumme	12.426.000	11.897.000	./ 529.000
2006	Gesamtsumme	13.881.000	13.991.000	110.000

Haushaltsplanung 2005

HHSSt. 29000.57300 - Software im Rahmen der Aktion „Schulen ans Netz“

Projekt / Investition		Summe
Aktualisierung Lizenzbestand (Server- und Client-Lizenzen)		20.000,00
davon entfallen auf:		
Lizenzierung von Anwendungssoftware im Rahmen von PC-Neuanschaffungen	8.500,00	
Serverlizenzen für 9 Grundschulen	2.250,00	
Antivirensoftware AntiVir Campus-Lizenz (Jahresbeitrag)	6.000,00	
HD-Guard Festplattenschutz für Einzelplatz-Rechner (Anzahl 120)	3.250,00	
Kinder und Jugendschutzsoftware im Internet		2.000,00
Summe		22.000,00

Haushaltsplanung 2005

HHSt. 29000.93500 - Technische Ausstattung für das Lernen mit neuen Medien
an städtischen Schulen („e-nitiative.ahauss“)

Projekt / Investition	Betrag
<p>Ausstattung der Schulen mit weiteren fahrbaren Medienwagen.</p> <p>In einem stabilen Gehäuse, das auf Rollen leicht und sicher durch die Schulausgänge zu bewegen ist, befindet sich fest verkabelt die gesamte Technik, die man für den Einsatz aller elektronischen Medien im Unterricht benötigt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beamer - DVD/Video - Kombinationsplayer - Ton-Verstärker mit Lautsprechern - PC/Laptop - Drucker <p>Folgende Schulen sollen mit neuen Medienwagen ausgestattet werden: Anne-Frank-Realschule (Anzahl 6), Realschule im Vestert (Anzahl 6), Annette-von-Droste-Hülshoff-Schule (Anzahl 3), Franziskusschule (Anzahl 2). Kalkulierte Kosten pro Medienwagen: 5.000,00 €</p>	85.000,00
<p>Teilweise Ausstattung der Fachräume im Alexander-Hegius-Gymnasium mit PC-Hardware inkl. fest installierten Beamern. (Fachräume Physik, Kunst, Musik, Gesellschaftswissenschaften)</p>	25.000,00
<p>Medieninseln für die 6. Klassen in der Franziskusschule Bei den Medieninseln in der Franziskusschule handelt es sich um einen Multimedia-PC (Anzahl 6). Ausgesonderte Schultische wurden von der Franziskusschule zu Medientischen umgebaut.</p>	5.000,00
<p>Aufrüstung eines alten Medienwagens mit Notebook (Franziskusschule) Ein ausgedienter Medienwagen soll mit einem vorhandenen Beamer und einem neu zu erwerbendem Notebook, einem Ton-Verstärker mit Lautsprechern und einem Drucker ausgestattet werden.</p>	2.000,00
<p>Proxy-/Fileserver für Grundschulen Die Grundschulen sollen mit jeweils einem Server für die zentrale Datenhaltung und Proxy - Funktionalitäten genutzt werden (Anzahl 9).</p>	15.000,00
Summe	132.000,00

Vorgesehen ist, das Lernen mit den neuen Medien an zwei Schulen beispielhaft zu präsentieren. Im Rahmen einer jeweils ca. 20-minütigen Unterrichtseinheit soll gezeigt werden, wie die neue technische Ausstattung die Vermittlung von Lerninhalten unterstützen kann. Die Präsentation soll im Vorfeld der nächsten Schul- und Kulturausschusssitzung stattfinden. **Dazu sollen** auch alle interessierten **Ratsmitglieder eingeladen werden.**



STADT AHAUS

Frauenförderplan

2004-2006

der

Stadtverwaltung Ahaus

Inhaltsverzeichnis

I.	Allgemeines	Seite 4
1.	Vorbemerkung	Seite 4
2.	Geltungsbereich	Seite 5
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 7
2.2.3.	Beurlaubt	Seite 7
2.2.4.	Altersteilzeit	Seite 7
2.3.	Anwärter/innen	Seite 7
2.4.	Laufbahn und Besoldungsgruppen	Seite 8
3.	Angestellte	Seite 8
3.1.	Überblick	Seite 8
3.2.	Arbeitszeiten	Seite 9
3.2.1.	Vollbeschäftigt	Seite 9
3.2.2.	Teilzeitbeschäftigt	Seite 9
3.2.3.	Beurlaubt	Seite 10
3.2.4.	Altersteilzeit	Seite 10
3.3.	Auszubildende	Seite 10
3.4.	Vergütungsgruppen	Seite 11
4.	Arbeiterinnen und Arbeiter	Seite 12
4.1.	Überblick	Seite 12
4.2.	Arbeitszeiten	Seite 12
4.2.1.	Vollbeschäftigt	Seite 12
4.2.2.	Teilzeitbeschäftigt	Seite 13
4.2.3.	Beurlaubt	Seite 13
4.2.4.	Altersteilzeit	Seite 13
4.3.	Auszubildende	Seite 13
4.4.	Lohngruppen	Seite 13
5.	Berufsgruppen	Seite 14
6.	Altersstruktur	Seite 15

III.	Prognose zur Beschäftigtenstruktur	Seite 16
IV.	Zielvorgaben der nächsten drei Jahre	Seite 16
V.	Maßnahmen zur Frauenförderung	Seite 17
1.	Sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern	Seite 17
2.	Stellenbesetzungsverfahren	Seite 17
2.1.	Stellenausschreibung	Seite 17
2.2.	Personalauswahl	Seite 18
2.3.	Stellenbesetzung	Seite 18
3	Personalplanung und Entwicklung	Seite 18
3.1.	Beruflicher Aufstieg	Seite 18
3.2.	Umsetzungen/Versetzungen	Seite 19
3.3.	Ausbildung	Seite 19
3.4.	Fortbildung	Seite 19
4.	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Seite 20
4.1	Gleitzeit	Seite 20
4.2.	Teilzeitarbeit	Seite 20
4.3.	Beurlaubung	Seite 20
5.	Gleichstellungsbeauftragte	Seite 21
VI.	Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplans	Seite 21

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 Förderplans 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.

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

II. Beschäftigtenanalyse

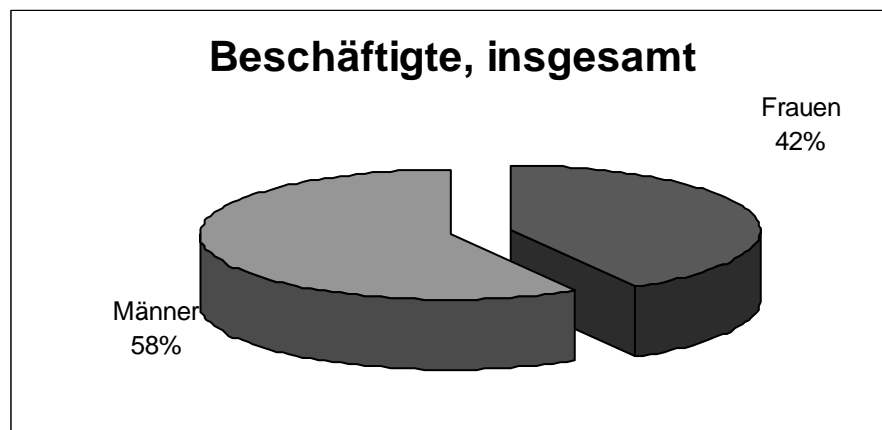
Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur in der Stadtverwaltung Ahaus erfolgt mit dem Datum 31. Dezember 2003. Alle nachfolgenden Daten beziehen sich auf diesen Tag.

In diese Erhebung sind alle „Stammkräfte“ der Stadtverwaltung Ahaus eingeflossen. Aushilfskräfte 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 (z.B. während der Badesaison in den Freibädern) nicht in der Statistik enthalten. Die Zahlen des Jahres 2000 sind zu Vergleichszwecken in () angegeben.

1. Insgesamt Beschäftigte

Am 31.12.2003 waren insgesamt 362 (358) Dienstkräfte bei der Stadt Ahaus beschäftigt. Sie teilen sich wie folgt auf:

Frauen:	151 (138)
Männer:	211 (220)
Insgesamt:	362 (358)



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.

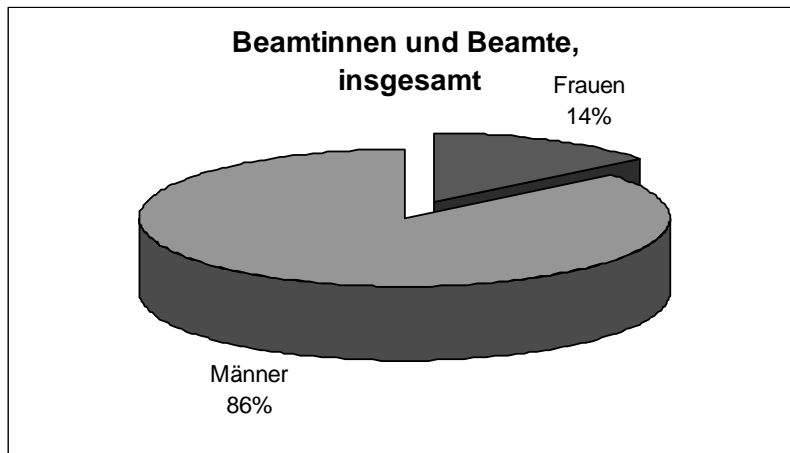
Beamtinnen und Beamte

2.1.

Überblick

Bei der Stadt Ahaus sind insgesamt 84 (82) Beamtinnen und Beamte beschäftigt. Davon sind:

Frauen:	12 (13)
Männer:	72 (69)
Insgesamt:	84 (82)



2.2

Arbeitszeiten

2.2.1.

Vollbeschäftigt

Von den 84 (82) Beamtinnen und Beamten sind 71 (75) vollbeschäftigt, die sich wie folgt aufteilen:

Frauen:	1 (6)
Männer:	70 (69)
Insgesamt:	71 (75)

2.2.2. Teilzeitbeschäftigt

Weitere 4 Beamtinnen sind teilzeitbeschäftigt. Beamte waren am Stichtag nicht teilzeitbeschäftigt.

2.2.3. Beurlaubt

Wegen Elternzeit beurlaubt sind derzeit 7 Beamtinnen. Männliche Beamte sind nicht beurlaubt.

2.2.4. Altersteilzeit

In der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden sich 2 männliche Beamte.

2.3. Anwärter/innen

Es wird zur Zeit ein Anwärter 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:

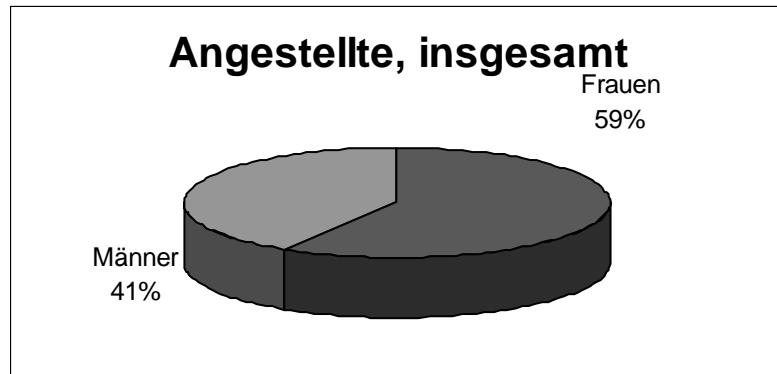
Laufbahngr.	Besoldungsgr.	Frauen	Proz.	Männer	Proz.	Gesamt	
höherer Dienst	B 5	0	(0) 0%	1	(1) 100%	1	(1)
	B 2	0	(0) 0%	1	(1) 100%	1	(1)
	A 16	0	(0) 0%	1	(1) 100%	1	(1)
	A 15	0	(0) 0%	2	(3) 100%	2	(2)
	A 14	0	(0) 0%	3	(2) 100%	3	(3)
	A 13 h.D.	0	(0) 0%	3	(2) 100%	3	(2)
	Summe:	0	(0) 0%	11	(10) 100%	11	(10)
gehobener Dienst	A 13 g.D.	0	(0) 0%	4	(3) 100%	4	(3)
	A 12	0	(0) 0%	9	(9) 100%	9	(9)
	A 11	5	(3) 42%	7	(11) 58%	12	(14)
	A10	3	(2) 37%	5	(4) 63%	8	(6)
	A 9 g.D.	0	(3) 60%	2	(2) 100%	2	(5)
	Anwärter/innen	0	(0) 0%	1	(0) 100%	1	(0)
	Summe:	8	(8) 23%	27	(29) 77%	35	(37)
mittlerer Dienst	A 9 m.D.	2	(0) 18%	9	(9) 82%	11	(9)
	A 8	1	(3) 7%	14	(10) 93%	15	(13)
	A 7	0	(0) 0%	11	(8) 100%	11	(8)
	A 6	1	(2) 100%	0	(0) 0%	1	(2)
	Anwärter/innen	0	(0) 0%	0	(3) 100%	0	(3)
	Summe:	4	(5) 11%	34	(30) 89%	38	(35)
	Insgesamt	12	(13) 14%	72	(69) 86%	84	(82)

3. Angestellte

3.1 Überblick

Bei der Stadt Ahaus sind insgesamt 194 Angestellte beschäftigt. Davon sind:

Frauen:	114
Männer:	80
Insgesamt:	194



3.2

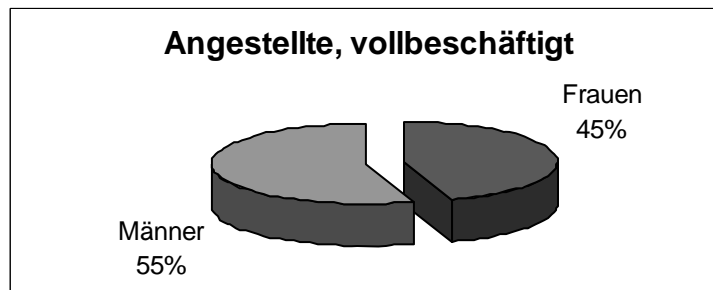
Arbeitszeiten

3.2.1.

Vollbeschäftigt

Von den 194 (196) Angestellten sind 118 (136) vollbeschäftigt, die sich wie folgt aufteilen:

Frauen:	53 (72)
Männer:	65 (64)
Insgesamt:	118 (136)

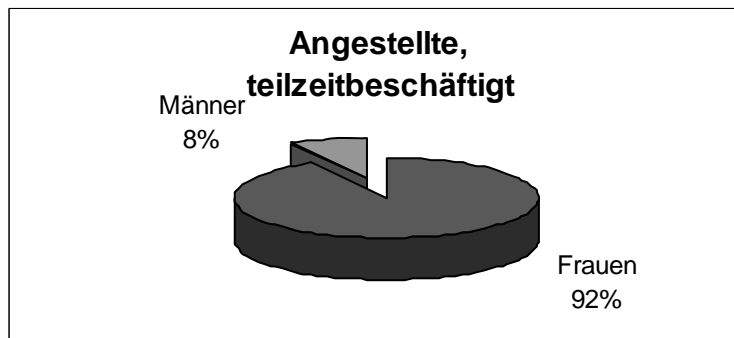


3.2.2.

Teilzeitbeschäftigt

Weitere 58 (53) Angestellte sind teilzeitbeschäftigt; sie teilen sich folgendermaßen auf:

Frauen:	49 (40)
Männer:	9 (13)
Insgesamt:	58 (53)



3.2.3. Beurlaubt

Wegen Elternzeit beurlaubt sind derzeit 18 (13) Angestellte, davon 15 (13) Frauen.

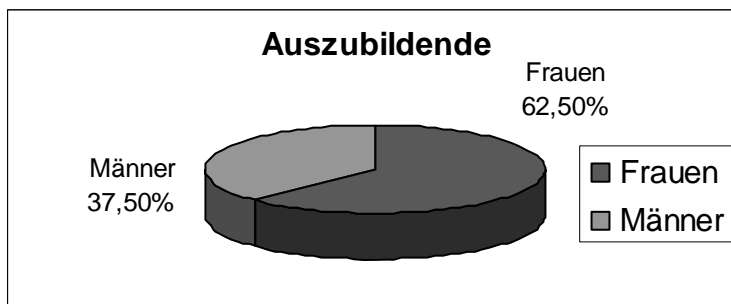
3.2.4. Altersteilzeit

In der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindet sich 1 Angestellte.

3.3. Auszubildende

Insgesamt befinden sich 8 Auszubildende und 4 Jahrespraktikant(en)innen im Angestelltenverhältnis, die sich wie folgt aufteilen:

Frauen:	8 (7)
Männer:	4 (5)
Insgesamt:	12 (12)



3.4. Vergütungsgruppen

Die Angestellten der Stadtverwaltung Ahaus teilen sich geschlechtsspezifisch nach Vergütungsgruppen wie folgt auf:

Laufbahngr.	Vergütungsgr.	Frauen	Proz.	Männer	Proz.	Gesamt	
höherer Dienst (analog)	I	0	(0) 0%	0	(0) 0%	0	(0)
	I a	0	(0) 0%	0	(0) 0%	0	(0)
	I b	0	(0) 0%	0	(0) 0%	0	(0)
	II	0	(0) 0%	1	(1) 100%	1	(1)
	Summe:	0	(0) 0%	1	(1) 100%	1	(1)
gehobener Dienst (analog)	II	0	(0) 0%	0	(0) 0%	0	(0)
	III	2	(2) 25%	6	(6) 75%	8	(8)
	IV a	4	(2) 22%	14	(11) 78%	18	(13)
	IV b	11	(10) 52%	10	(15) 48%	21	(25)
	V b	5	(3) 63%	3	(5) 38%	8	(8)
	Summe:	22	(17) 40%	33	(37) 60%	55	(54)
mittlerer Dienst (analog)	V b	2	(3) 18%	9	(5) 82%	11	(8)
	V c	20	(19) 63%	12	(12) 37%	32	(31)
	VI b	28	(18) 80%	7	(8) 20%	35	(26)
	VII	32	(45) 68%	10	(11) 32%	47	(56)
	VIII	2	(2) 43%	4	(6) 57%	7	(8)
	Summe:	84	(87) 67%	42	(42) 33%	132	(129)
einfacher Dienst (analog)	IX	0	(0) 0%	0	(1) 0%	0	(1)
	X	0	(2) 0%	0	(1) 0%	0	(3)
	Summe:	0	(2) 0%	0	(2) 0%	0	(4)
	Auszubildende	8	(4) 67%	4	(4) 33%	12	(8)
	Insgesamt	114	(110) 59%	80	(86) 41%	194	(196)

4.

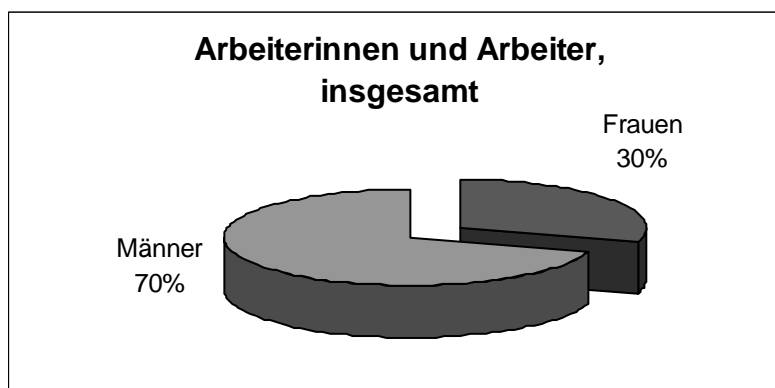
Arbeiterinnen und Arbeiter

4.1.

Überblick

Bei der Stadt Ahaus sind insgesamt 79 (80) Arbeiterinnen und Arbeiter beschäftigt. Davon sind:

Frauen:	23 (23)
Männer:	56 (57)
Insgesamt:	79 (80)



4.2.

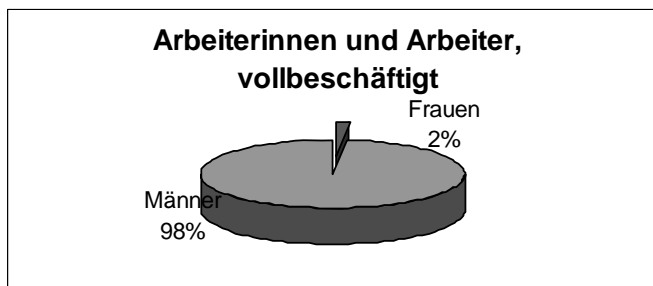
Arbeitszeiten

4.2.1.

Vollbeschäftigt

Von den 79 (80) Arbeiterinnen und Arbeiter sind 57 (60) vollbeschäftigt, die sich wie folgt aufteilen:

Frauen:	1 (3)
Männer:	56 (57)
Insgesamt:	57 (60)



4.2.2. Teilzeitbeschäftigt

Weitere 20(23) Arbeiterinnen und Arbeiter sind teilzeitbeschäftigt; sie teilen sich folgendermaßen auf:

Frauen:	19 (20)
Männer:	1 (0)
Insgesamt:	20 (20)

4.2.3. Beurlaubt

Wegen Elternzeit beurlaubt sind derzeit 2 Arbeiterinnen.

4.2.4. Altersteilzeit

In der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindet sich 1 Arbeiterin.

4.3. Auszubildende

Am 31. Dezember 2003 befanden sich zwei männliche Auszubildende im Arbeiterverhältnis.

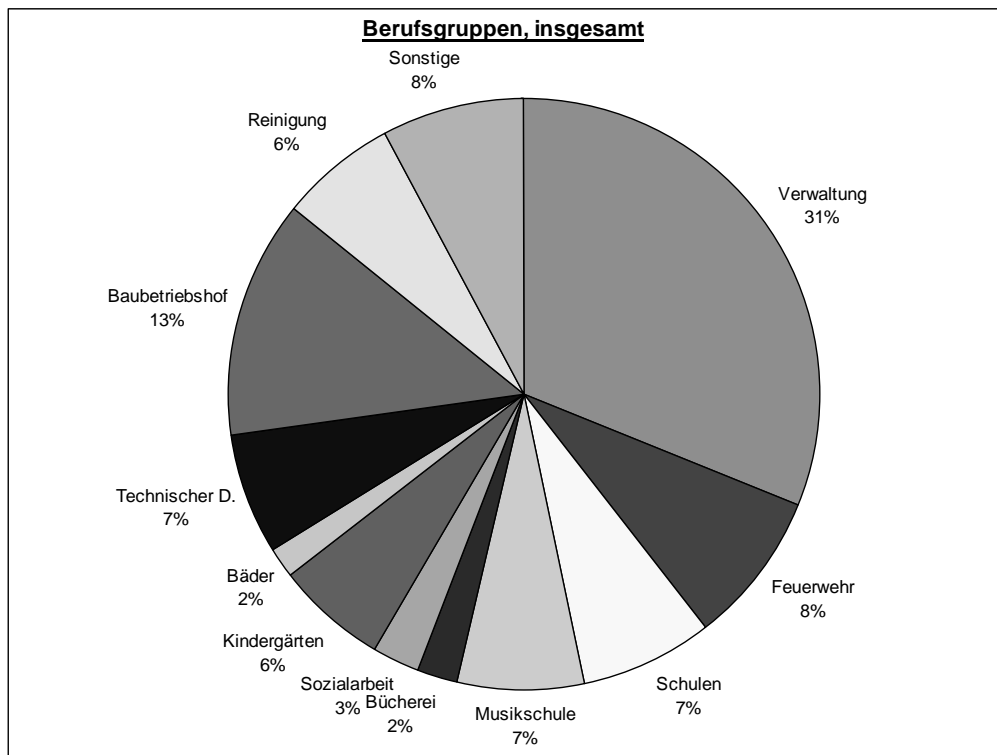
4.4. Lohngruppen

Lohngruppe	Frauen			Männer			Gesamt	
			Proz.			Proz.		
6a	1	(1)	5%	18	(15)	95%	19	(16)
6	0	(0)	0%	1	(4)	100%	1	(4)
5a	0	(0)	0%	7	(7)	100%	7	(7)
5	1	(1)	9%	10	(11)	91%	11	(12)
4a	0	(0)	0%	11	(7)	100%	11	(7)
4	0	(0)	0%	1	(6)	100%	1	(6)
3a	1	(0)	50%	1	(2)	50%	2	(2)
3	1	(0)	20%	4	(2)	80%	5	(2)
2a	0	(0)	0%	0	(0)	0%	0	(0)
2	0	(0)	0%	0	(0)	0%	0	(0)
1a	11	(3)	100%	0	(0)	0%	11	(3)
1	7	(18)	88%	1	(2)	13%	8	(20)
Insgesamt:	25	(23)	32%	54	(23)	68%	79	(80)

5. Berufsgruppen

Die 362 (358) 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	55 (58)	51%	53 (53)	49%	108	(111)
Feuerwehr	0 (0)	0%	30 (30)	100%	30	(30)
Schulen	11 (9)	42%	15 (13)	58%	26	(22)
Musikschule	12 (14)	50%	12 (14)	50%	24	(28)
Bücherei	8 (7)	100%	0 (1)	0%	8	(8)
Sozialarbeit	5 (5)	56%	4 (4)	44%	9	(9)
Kindergärten	22 (16)	100%	0 (1)	0%	22	(17)
Bäder	2 (2)	33%	4 (5)	67%	6	(7)
Technischer D.	1 (1)	4%	23 (23)	96%	24	(24)
Baubetriebshof	3 (3)	7%	43 (43)	93%	46	(46)
Kläranlage	0 (0)	0%	8 (7)	100%	8	(7)
Reinigung	21 (17)	91%	2 (2)	9%	23	(19)
Sonstige	18 (6)	64%	10 (31)	36%	28	(37)
Insgesamt	158 (138)	44%	204 (220)	56%	362	(358)



7. Altersstruktur der Beschäftigten der Stadt Ahaus

Geburtsjahr	Alter	Beamte		Angestellte		Arbeiter		Insgesamt
		w	m	w	m	w	m	
1939	64		1		1	1	1	4
1940	63				1	1		2
1941	62				2			2
1942	61						1	1
1943	60			1				1
1944	59			1				1
1945	58			1	2		1	4
1946	57		1	2		1	2	6
1947	56			2	1		1	4
1948	55		2		4	2		8
1949	54		2		2		1	5
1950	53		1	2	2	2	2	9
1951	52		3	1			2	6
1952	51		1	1	3	2	1	8
1953	50		3	3	3			9
1954	49		3	3	2	1	1	10
1955	48		1	3			2	6
1956	47	1		1	2	1	3	8
1957	46		1	4	3	2	1	11
1958	45		4	4	3		3	14
1959	44	1	3	2	5	1	3	15
1960	43		4	5	6		2	17
1961	42		1	5	2	1	1	10
1962	41		7	7		1		15
1963	40		4	3	4	2	5	18
1964	39	1	1	4	4		2	12
1965	38	1	4	3	3		3	14
1966	37		2	7	4		4	17
1967	36		2	4	4	1	3	14
1968	35	4	1	4	2		4	15
1969	34	1	1	1	2		1	6
1970	33			5	1	1		7
1971	32		1	3		3	2	9
1972	31	1	2	3				6
1973	30	1	2	4			1	8
1974	29		1	3	2	2	1	9
1975	28	1	1	1			1	4
1976	27		2	2				4
1977	26		3	4	2			9
1978	25		5	3	1			9
1979	24		1	1			1	3
1980	23		1	1			1	3
1981	22			4	1			5
1982	21			2	2			4
1983	20				1			1
1984	19			3	1			4
1985	18				1			1
1986	17			1	1		1	3
1987	16						1	1
		12	72	114	80	25	59	362

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 lediglich drei Beschäftigte altersbedingt ausscheiden. Vier weitere Beschäftigte haben sich durch den Abschluß einer Vereinbarung über die Inanspruchnahme von Altersteilzeit vertraglich gebunden, innerhalb der nächsten drei Jahre auszuscheiden.

Weitere Personen mögen die Absicht haben innerhalb der nächsten drei Jahre auszuscheiden. Der Zeitpunkt ist jedoch zur Zeit 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 23 männliche -aufgrund der langen Dienstzeit zumeist höher besoldete- Beamte zu verzeichnen, während in diesen Lebensjahren nur eine Frau beschäftigt ist. Sollten diese Abgänge durch die Einstellung von Anwärtnerinnen kompensiert werden, würde sich der Frauenanteil deutlich erhöhen.

Im gesamten Angestelltenbereich 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.

IV. Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur zeigt, daß Frauen im oberen Bereich der einzelnen Laufbahnen und Vergütungsgruppen deutlich unterrepräsentiert sind. Die Anstrengungen der kommenden Jahre müssen darauf gerichtet sein, durch gezielte Maßnahmen diese Unterrepräsentanz in den jeweiligen Bereichen schrittweise abzubauen.

V. Maßnahmen zur Frauenförderung

Nachfolgend werden Maßnahmen seitens der Stadtverwaltung Ahaus aufgeführt, mit denen den Zielvorgaben nach Kapitel V. 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 sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. 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. Beurlaubte Dienstkräfte sind ebenfalls über interne Ausschreibungen schriftlich zu informieren. Soll von einer internen Besetzung abgesehen werden, ist der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

Sofern in Funktionen und Besoldungs- bzw. Vergütungs- oder Lohngruppen 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.

Interne und externe Stellenausschreibungen sind grundsätzlich in weiblicher und männlicher Sprachform zu fassen. Für Funktionen und Besoldungs- bzw. Vergütungs- oder Lohngruppen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, werden die Stellenausschreibungen so formuliert, dass Frauen gezielt angesprochen und zu einer Bewerbung motiviert werden. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegen stehen, werden die Stellen zur Besetzung auch in Teilzeit ausgeschrieben. Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen mit der entsprechenden Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen zu motivieren und auf diesem Weg zu unterstützen.

In Stellenausschreibungen für Leitungs- und Führungsfunktionen ist aufzunehmen, dass Engagement in den Bereichen Frauenförderung sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie erwünscht ist. Das Anforderungsprofil ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu definieren. Falls für eine Stelle neben fachlichen Kompetenzen auch soziale Kompetenzen relevant sind, sind diese Bestandteil des Anforderungsprofils.

2.2. Personalauswahl

Es ist anzustreben, dass das Auswahlgremium paritätisch besetzt ist. Die Gleichstellungsbeauftragte 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 Gleichstellungsbeauftragte 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-/Vergütungsgruppen 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 Gleichstellungsbeauftragte ist bei personalpolitischen Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Zu Vorlagen an den Rat der Stadt Ahaus oder seiner Ausschüsse, die Personalangelegenheiten betreffen, ist frühzeitig eine Stellungnahme von ihr einzuholen und in die Verwaltungsentscheidung mit einzubeziehen. Das Ergebnis der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten wird dem Rat bzw. den zuständigen Ausschüssen in der Vorlage bekannt gegeben.

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 des Organisationsplanes und 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 Vergütungs- oder Lohngruppe 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.

Frauen sind nach der Ausbildung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Wenn in einem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie nach Maßgabe des § 7 LGG bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt

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.

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

- Ziele, Auftrag, Instrumente der Gleichstellung
- Personalentwicklung/Frauenförderung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Geschlechtergerechtes Beurteilungswesen

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 wichtige betriebliche Belange dadurch beeinträchtigt werden.

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

4.1. Gleitzeit

Die Organisationseinheiten haben die Inanspruchnahme von familienfreundlichen Arbeitszeiten zu erleichtern. Dabei sind die Belange der Beschäftigten hinsichtlich der Stundenzahl und Aufteilung der Arbeitszeit nach Möglichkeit zu berücksichtigen.

4.2. Teilzeitarbeit

Grundsätzlich gilt für alle Dienst- und Arbeitsverhältnisse die beamtenrechtlich oder tariflich festgelegte Arbeitszeit. Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21.12.2000 kann jede/r Arbeitnehmer/in der/die länger als 6 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 ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

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.

4.3. Beurlaubung

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.

5. 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 Ämtern und Dezernaten 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
- Widerspruchsrecht mit aufschiebender Wirkung nach Maßgabe des LGG NW

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.

(Bürgermeister)

(Schriftführer)