

## **Sitzung des Rates der Stadt Werl Nr. 3/2015 am 05.03.2015**

### **I. Öffentliche Sitzung**

#### **Tagesordnung:**

<b>TOP Nr.</b>	<b>Vorlage Nr.</b>	<b>Tagesordnungspunkt</b>
1		Feststellung der fristgerechten und ordnungsgemäßen Einladung sowie der Beschlussfähigkeit; Hinweis auf das Mitwirkungsverbot gem. § 31 GO
2		Einwohnerfragestunde
3	156	Gleichstellungskonzept 2014
4	208	Genehmigung von überplanmäßigen Aufwendungen und Auszahlungen gemäß § 83 GO NRW für die Gewährung von freiwilligen Betriebskostenzuschüssen für Kindertageseinrichtungen
5	213	Arbeitsgruppe Stärkungspakt
6	211	Antrag der SPD-Fraktion Umbesetzung der Verbandsversammlung der Sparkasse
7		Mitteilungen
8		Anfragen

<b>Stadt Werl</b> Der Bürgermeister	<b>Beschlussvorlage</b>	Vorlage-Nr. <b>156</b> TOP
zur <input checked="" type="checkbox"/> öffentlichen <input type="checkbox"/> nicht öffentl. Sitzung des <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Hauptausschusses</b> <input type="checkbox"/> <b>Rates</b>	am  <b>19.02.15</b>	Personalrat ist zu beteiligen <input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein Zustimmung <input type="checkbox"/> ist beantragt <input type="checkbox"/> liegt vor
<b>Agenda-Leitfaden</b> wurde berücksichtigt <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein (Begründg. s. Sachdarstellung) <input type="checkbox"/> nicht relevant		
<b>Erträge und / oder Einzahlungen</b>	<input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> einmalig <input type="checkbox"/> jährlich in Höhe von	€
<b>Aufwendungen und / oder Auszahlungen</b>	<input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> einmalig <input type="checkbox"/> jährlich in Höhe von	€
<b>Haushaltsmittel</b> stehen <input type="checkbox"/> nicht <input type="checkbox"/> nur mit € zur Verfügung bei Sachkonto (Deckungsvorschlag s. Sachdarstellung)		
<b>Folgekosten:</b> Durch bilanzielle Abschreibungen <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> jährlich in Höhe von € Direkte Folgekosten durch z.B. Bewirtschaftung, Personal etc. <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> einmalig <input type="checkbox"/> jährlich in Höhe von €		
<b>Nachrichtlich:</b> Finanzierungskosten unter Berücksichtigung der Kreditfinanzierungsquote und eines derzeitigen durchschnittlichen Zinssatzes von % <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> jährlich in Höhe von €		
Datum: 12.01.2015	Unterschrift	<b>Sichtvermerke</b>
Abt. 50/Me		20      FBL      Allg. Vertreter      BM
AZ:		

### **Sachdarstellung:**

Gem. § 5a des Landesgleichstellungsgesetztes NRW vom 9. November 1999 ist verbindlich geregelt, dass nach Ablauf des Frauenförderplanes durch die aufstellende Dienststelle ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat vorzulegen ist.

Grundlage für den statistischen Teil des Gleichstellungskonzeptes 2014 / 3. Fortschreibung waren die vom Sachgebiet Personal der Abteilung Verwaltungssteuerung erarbeiteten Zahlen mit Stichtag 31.12.2013.

Gerade in kleinen Verwaltungseinheiten sind Maßnahmen zur Geschlechtergleichheit und / oder zur Frauenförderung oftmals erst über einen langen Zeitraum hinweg umsetz- und sichtbar, da im Vergleich zu großen Verwaltungseinheiten nur zahlenmäßig geringfügige Personalbewegungen, Stellenbesetzungen, Vergaben von Planstellen und Besetzungen von Abteilungs- und Amtsleitungen erfolgen.

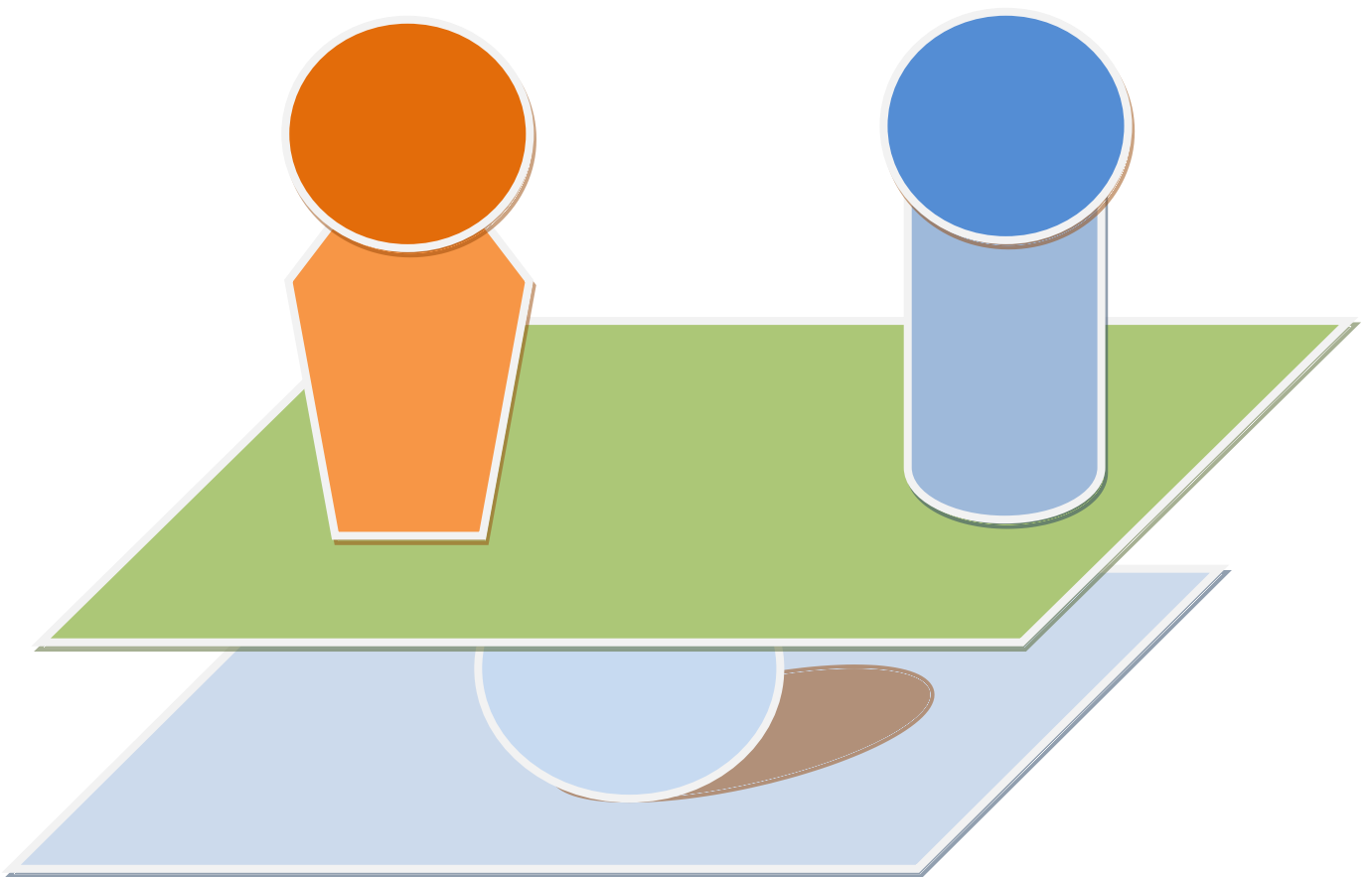
Weiterhin ist in öffentlichen Verwaltungen zunehmend eine „Tendenz zur Frauenlastigkeit“ erkennbar, da der öffentliche Dienst für Lebensentwürfe von Frauen eine breite Basis bietet, so dass derzeit der Focus in den Verwaltungen darauf zu richten ist, die Geschlechterverteilung in den einzelnen Hierarchiestufen zu beobachten, um einer zukünftigen Ungleichgewichtung vorzubeugen.

### **Beschlussvorschlag:**

Der Rat beschließt das „Gleichstellungskonzept 2014 – 3. Fortschreibung“.

# Gleichstellungskonzept 2014

## 3. Fortschreibung



**Stadtverwaltung Werl**

## **INHALT**

## **Seite**

1.	Einleitung.....	2
2.	Geltungsbereich.....	2
3.	Besetzung von Stellen .....	3
4.	Ausbildung .....	4
5.	Fortbildung.....	4
6.	Arbeitszeiten/Teilzeitarbeit/Beurlaubung/Wiedereinstieg Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und/oder Familie für Frauen und Männer .....	5
7.	Bestandsaufnahme/Ist-Analyse der Stadtverwaltung Werl (einschließlich des Kommunalbetriebes Werl) .....	6
8.	Mentoring – Projekt.....	12
9.	Fazit.....	13

## **1. Einleitung**

Seit nun mehr als 40 Jahren ist die Gleichberechtigung von Männern und Frauen im Grundgesetz verankert; bis zum heutigen Tage gilt es, diese im Blick zu behalten.

Das Gleichstellungskonzept der Stadt Werl ist ein Instrument, das im Grundgesetz explizit ausgewiesene Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot für alle Beschäftigten der Stadt Werl – einschließlich des Kommunalbetriebes Werl - zu beachten und umzusetzen.

Es eignet sich dazu, die Situation der männlichen und weiblichen Beschäftigten detailliert darzustellen und darauf hinzuwirken, dass bestehende Benachteiligungen von Frauen oder Männern korrigiert werden – somit ist das Gleichstellungskonzept ein Beitrag zur gleichberechtigten Behandlung beider Geschlechter.

Im Rahmen des geltenden Rechts besteht auch der Anspruch, die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf sowohl für Frauen als auch für Männer weitestgehend zu ermöglichen.

Personalentwicklungsarbeit innerhalb der Verwaltung sollte darauf ausgerichtet sein, geschlechter-gleich zu sein; je frühzeitiger auch junge Männer für dieses Thema sensibilisiert werden, desto vielversprechender und selbstverständlicher wird sich das gleichberechtigte Handeln und Entscheiden zukünftig gestalten.

Ein Beitrag, den das Gleichstellungskonzept dazu leisten kann, ist, durch „die Aufsicht auf die derzeitige Situation“ vorhandene Strukturen aufzuzeigen und zu gegebener Zeit dahingehend zu verändern, dass Frauen und Männer mittelfristig in allen Funktionen und Einkommensbereichen paritätisch vertreten sind.

Innerhalb der Stadtverwaltung Werl ist die Umsetzung der o. g. Aspekte „auf einem guten Weg“; sowohl bei der „Familienfreundlichkeit“, als auch bei den unterschiedlichsten Arbeitsmodellen und ebenso bei der Berücksichtigung von Frauen - insbesondere in technischen und leitenden Positionen - haben sich in den vergangenen Jahren Veränderungen ergeben, die der Zielvorgabe einer geschlechterparitätischen Besetzung entsprechen.

## **2. Geltungsbereich**

Das vorliegende Gleichstellungskonzept wird gemäß §§ 5 a und 6 des Nordrhein-Westfälischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) vom 9. November 1999 erstellt.

Die 3. Fortschreibung des Konzeptes tritt am Tage nach der Beschlussfassung durch den Rat der Stadt Werl in Kraft und behält seine Gültigkeit bis zur 4. Fortschreibung.

Über die 3. Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes für die Stadtverwaltung Werl werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eine Mitteilung im Intranet informiert.

### **3. Besetzung von Stellen**

Dass Stellen grundsätzlich in weiblicher und männlicher Form auszuschreiben sind, wird bei der Stadt Werl selbstverständlich berücksichtigt.

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei der Begründung eines Beamten- bzw. Angestelltenverhältnisses so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den jeweiligen Laufbahn- bzw. Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (§7 LGG).

Für Umsetzungen gilt diese Regelung entsprechend, soweit damit die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten verbunden ist.

Für das Auswahlverfahren werden die 5 bis 10 besten Bewerberinnen/Bewerber zum Vorstellungsgespräch geladen.

Vorausgegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sollen in den Bewerbungsverfahren nicht explizit bewertet werden; als wichtigstes Kriterium für die Personalauswahl gilt nach wie vor das Leistungsprinzip.

Bei der Qualifikationsbeurteilung können neben der Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen und ähnliches miteinbezogen werden, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltspflichtigen Personen dürfen ebenfalls keine Berücksichtigung finden.

Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie zur Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.

Im Rahmen eines Personalauswahlverfahrens ist die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Werl bzw. ihre vom Rat bestellte Vertreterin zu beteiligen. Ihr werden auf Wunsch alle Bewerbungsunterlagen zur Verfügung gestellt. Die Vorauswahl der zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Personen ist der Gleichstellungsbeauftragten mitzuteilen.

Sie kann in Abstimmung mit dem Bürgermeister vorschlagen, dass ihr noch geeignet erscheinende Bewerberinnen nachgeladen werden und ist berechtigt, an allen Vorstellungsgesprächen teilzunehmen, sofern frauen- bzw. gleichstellungsrelevante Gesichtspunkte gegeben sein könnten.

In den vorangegangenen Gleichstellungskonzepten ist für sämtliche Personalbewegungen in der Stadtverwaltung Werl folgende Zielvorgabe formuliert worden, die auch weiterhin Gültigkeit besitzt:

**„Bei deutlicher Unterrepräsentation von Frauen in einem Aufgaben- oder Funktionsbereich ist bei der nächsten**

- **Personalbewegung,**
- **Vergabe einer Planstelle,**
- **Stellenbesetzung,**
- **Vergabe einer Abteilungs-/ Amtsleitung**

**die Besetzung mit einer Mitarbeiterin anzustreben – unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.“**

#### **4. Ausbildung**

Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen. Bei der Stadtverwaltung Werl ist anzustreben, dass in Ausbildungsbereichen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen besetzt werden, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation in erforderlicher Anzahl zur Verfügung stehen.

Auf das Thema „Berufs- und Lebensplanung von Frauen und Männern“ wird im Rahmen der Ausbildung hingewiesen. Die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung für die Lebensplanung von Frauen wird ebenso bewusst gemacht, wie die sich gesetzlich ergebende partnerschaftliche Verantwortung für Kindererziehung und Haushaltsführung der Männer.

Darüber hinaus werden Frauen ausführlich darüber informiert, wie sich Teilzeitarbeit und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit rentenrechtlich auswirken.

#### **5. Fortbildung**

Fortbildungsangebote werden so bekannt gegeben, dass alle in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich darüber informieren können. Dies gilt selbstverständlich auch für Teilzeitbeschäftigte.

Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen und insbesondere Maßnahmen zur Weiterqualifikation sind, soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind, Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zur Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.

Teilzeitbeschäftigte dürfen bei der Bewilligung von Fortbildungen nicht benachteiligt werden. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen gemäß tarif- oder besoldungsrechtlichen Regelungen ein Ausgleich zu gewähren.

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen.

Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist (§11 LGG).

## **6. Arbeitszeiten/Teilzeitarbeit/Beurlaubung/Wiedereinstieg**

### **Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und/oder Familie für Frauen und Männer**

Frauen und Männer sollen grundsätzlich gleichermaßen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben -wie z. B. der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen- nachzugehen.

Den Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern und/oder Angehörigen wird die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben daher erleichtert, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Dies kann durch Beurlaubung oder vorübergehende Arbeitszeitreduzierung erfolgen. Es hat zum Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Im Rahmen der bestehenden Arbeitszeitregelungen der Stadt Werl sollen bei der Gewährung von flexiblen Arbeitszeiten aus wichtigen persönlichen Gründen Ausnahmen ermöglicht werden, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Teilzeitarbeit ist die Reduzierung der Regelarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, kann aber ausdrücklich auch mehr oder weniger als die übliche Halbtagsarbeit umfassen; der Wunsch nach dem Umfang einer Teilzeitbeschäftigung orientiert sich -insbesondere bei Alleinerziehenden- am jeweiligen existenzsichernden Einkommen.

Anträgen auf familienbedingte Arbeitszeitverkürzung/-verlängerung - z. B. abgestimmt auf eine Familienphase - soll entsprochen werden, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, ist dies im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen.

Den Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung ohne Dienstbezüge aus familiären Gründen soll stattgegeben werden, wenn dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen.

Eine Ablehnung muss schriftlich begründet werden.

Während der Beurlaubung ist den Beschäftigten die Möglichkeit zu kontinuierlichem Kontakt zur Dienststelle anzubieten, z. B. im Rahmen von Aus- und Fortbildung.



Beschäftigte, die eine verringerte Arbeitszeit oder eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge in Anspruch nehmen wollen, sind auf die konkreten Folgen – insbesondere in Bezug auf Renten- und Versorgungsansprüche - hinzuweisen.

## **7. Bestandsaufnahme/Ist-Analyse der Stadtverwaltung Werl**

Grundlage für die 3. Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes ist eine detaillierte Ist-Analyse, deren Zahlen der Gleichstellungsstelle durch das Sachgebiet Personal der Abteilung Verwaltungssteuerung zur Verfügung gestellt wurden.

Dabei ist beim Lesen und beim Vergleich der Zahlen zu den Angaben aus den Jahren 2003 und 2008 zu berücksichtigen, dass es zu „Verschiebungen“ in der Darstellung kommt, **weil im Nachfolgenden erstmalig keine Unterscheidung mehr in Arbeiter und Angestellte vorgenommen wurde; beide Personengruppen werden lt. der veränderten gesetzlichen Vorgabe unter dem zusammenfassenden Begriff „Tariflich Beschäftigte“ geführt.**

Die Ist-Analyse, die eine jeweilige Über- bzw. Unterrepräsentation in den Funktions- und Einkommensbereichen von weiblichen und männlichen Beschäftigten sichtbar machen soll, umfasst in den weiteren Ausführungen die Darstellungen zu den Themenbereichen:

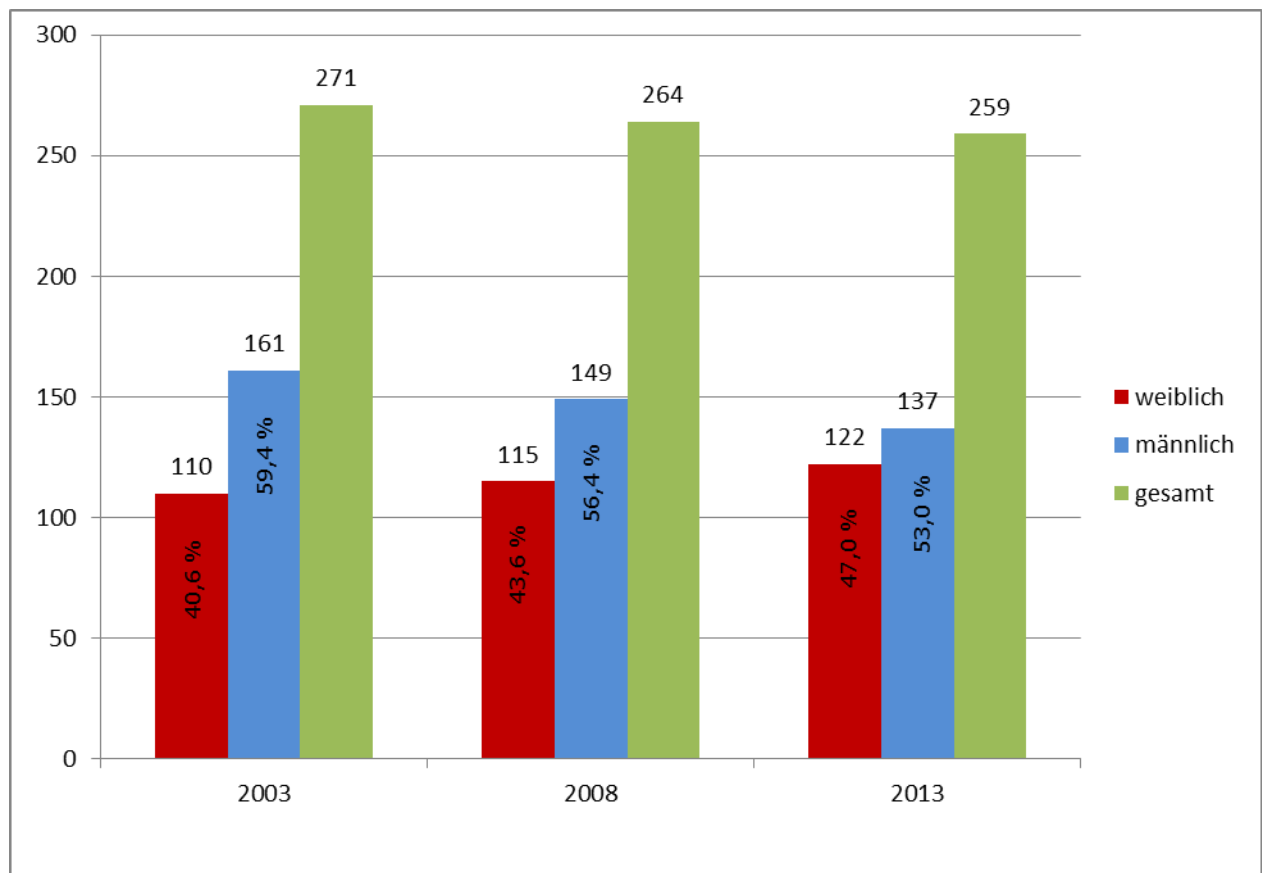
- Geschlechterverteilung der Beschäftigten der Stadt Werl
- Stundenverteilung der Beschäftigten
- Gehaltsverteilung der Beschäftigten
- Geschlechterverteilung in den Entgeltgruppen
- Besetzung von Abteilungsleitungen.

Diese werden jeweils unter verschiedenen Gesichtspunkten der in der Verwaltung vorliegenden Strukturen aufgezeigt.

Die Geschlechterverteilung bei den Gesamtbeschäftigten zeigt in den letzten 10 Jahren eine Angleichung in den Mitarbeiterzahlen von Frauen und Männern, so dass hier ein fast ausgewogenes Verhältnis entstanden ist.

**Abb. 1**

**Geschlechterverteilung der Gesamtbeschäftigten**

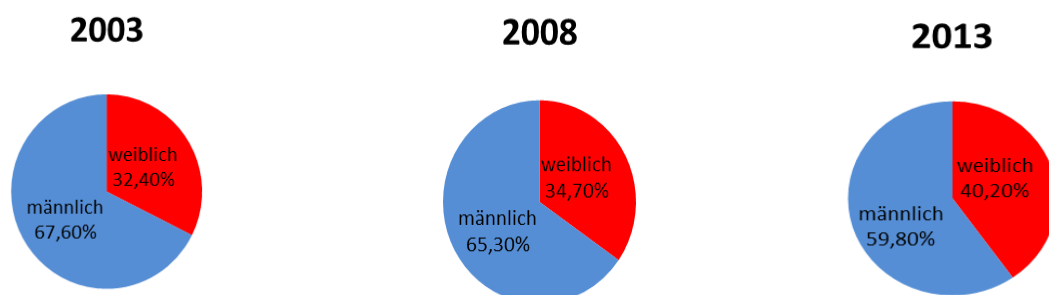


Obwohl die Geschlechterverteilung der Beschäftigten bei der Stadt Werl zum Stichtag ein fast ausgewogenes Verhältnis zeigt, ist die Stundenverteilung in Bezug auf das Gesamtaufkommen dem nicht gleichzusetzen.

Die 47 % Frauen in der Verwaltung leisten lediglich ca. 40 % der Gesamtstunden, was auf die vermehrte Teilzeitbeschäftigung von Frauen zurückzuführen ist.

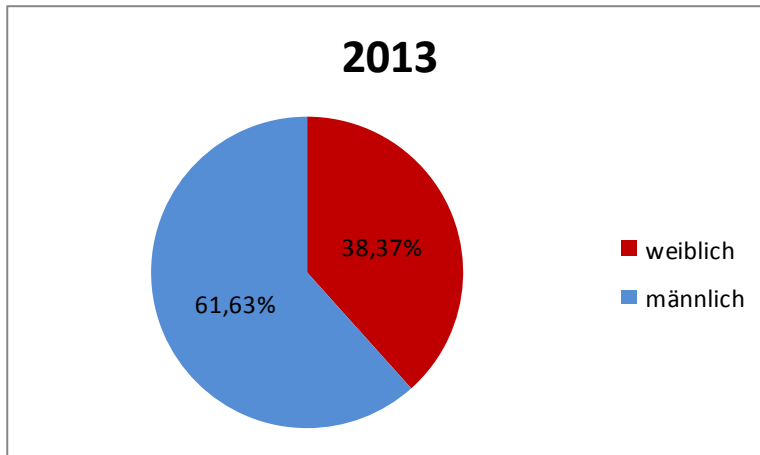
**Abb. 2**

**Stundenverteilung bei den Gesamtbeschäftigten in %**



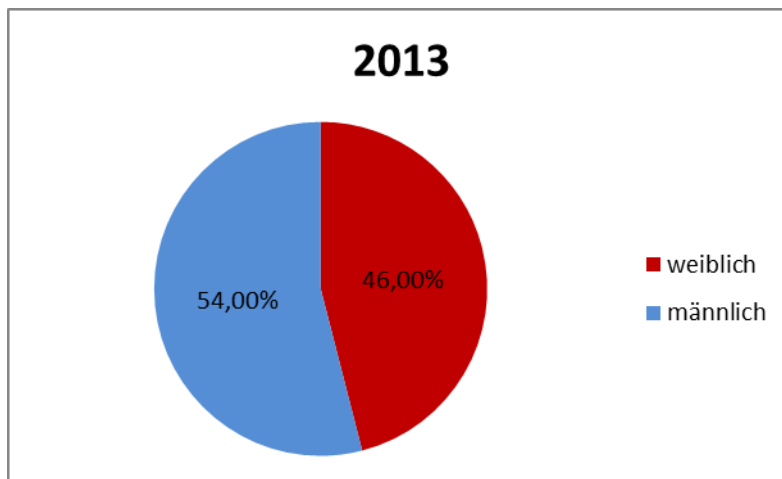
**Abb. 3**

**Geschlechtsdifferenzierte Stundenverteilung in der Beschäftigungsgruppe der Tariflich Beschäftigten in %**



**Abb.4**

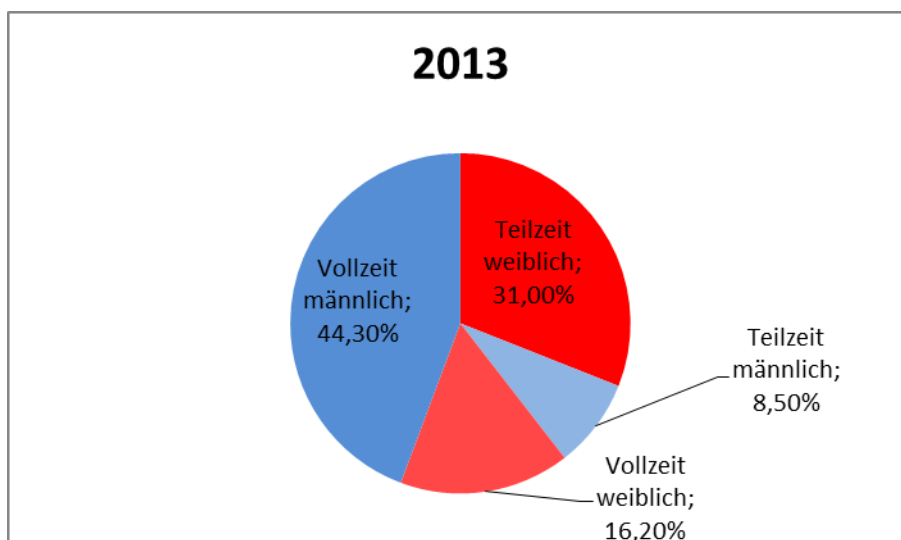
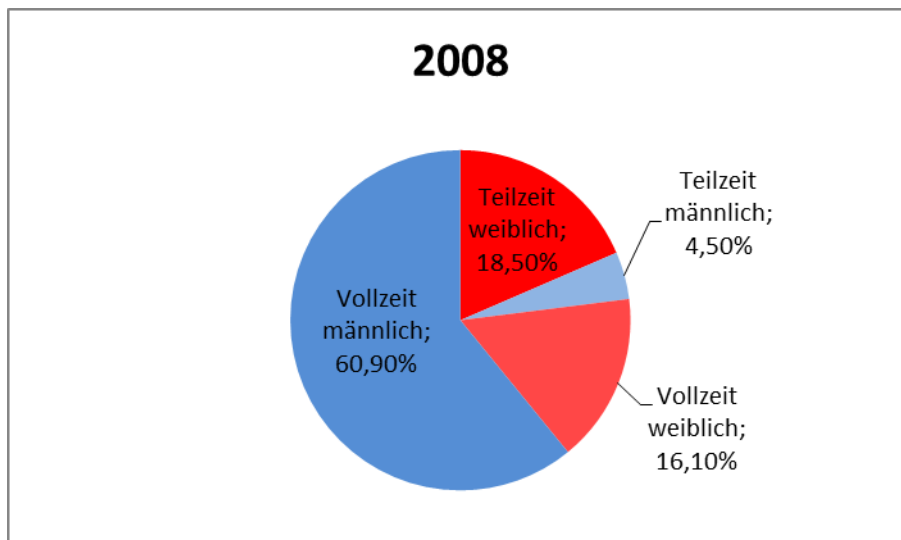
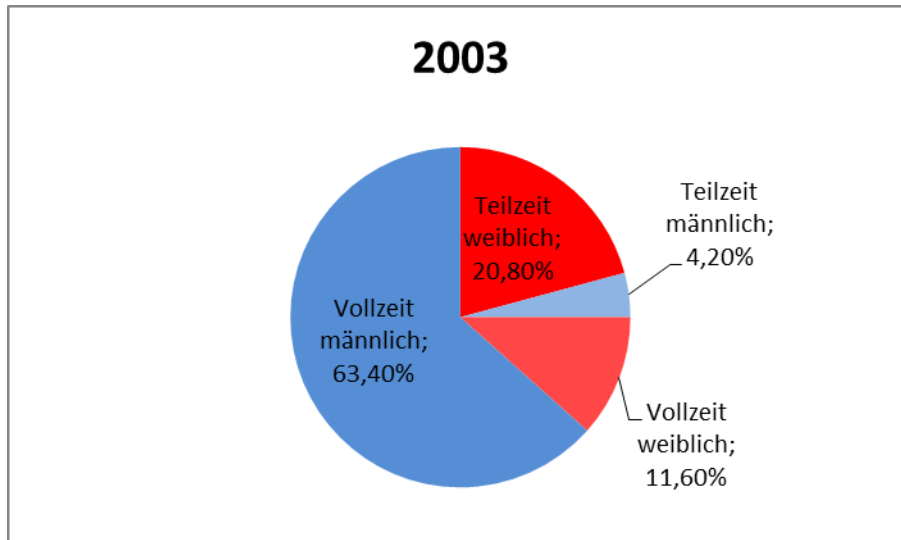
**Geschlechtsdifferenzierte Stundenverteilung in der Beschäftigungsgruppe der Beamten in %**



Wie verteilen sich also Teilzeit- und Vollzeitstellen unter allen Beschäftigten der Stadt Werl?

**Abb.5**

**Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitstellen bei den Gesamtbeschäftigten**



In den Jahren 2003 und 2008 waren Frauen ca. fünfmal so häufig teilzeitbeschäftigt wie Männer; die Inanspruchnahme von Vollzeitstellen durch Frauen verschiebt sich in diesem 5-Jahres-Zeitraum vom Mehrfachfaktor 5 zum Faktor 4.

Im Jahr 2013, in dem die getrennte Darstellung von Arbeiter- und Angestelltenverhältnissen entfällt, sinkt die Anzahl der Teilzeitstellen im Verhältnis von Frauen zu Männern unter den Mehrfachfaktor 4, das Verhältnis von Frauen und Männern in Bezug auf Vollzeitstellen sogar deutlich unter den Faktor 3.

Ob dies ein Indiz dafür darstellt, dass Männer sich vermehrt an der Familien- und Hausarbeit beteiligen und so der Gleichberechtigung ein Stück näherkommen, bleibt offen.

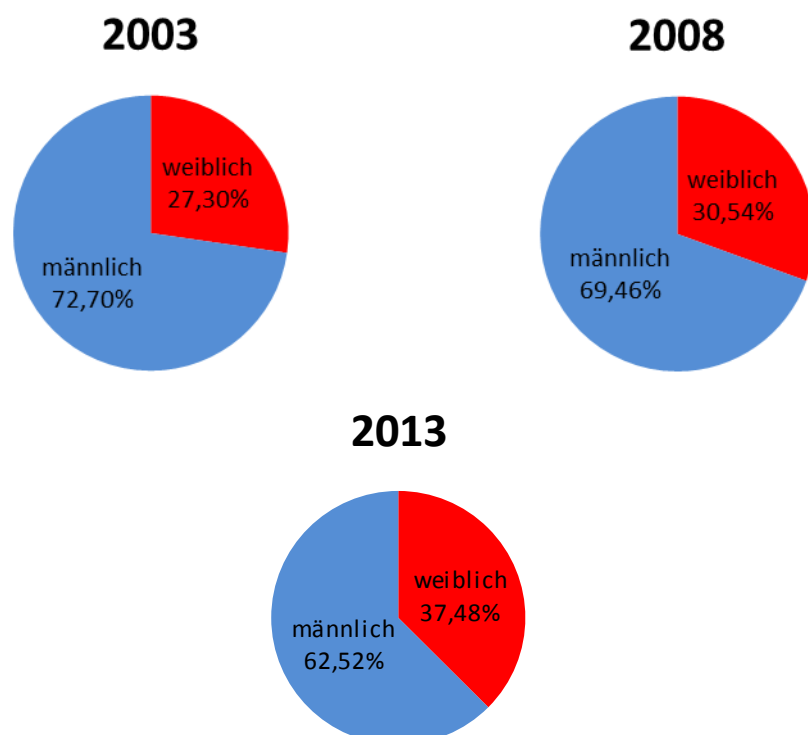
Erst die Vergleichszahlen des nächsten Gleichstellungskonzeptes können dazu – insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung bei der zusammenfassenden Darstellung der tariflich Beschäftigten - weitere Informationen liefern.

Wie wirkt sich das „neue“ Verhältnis von weiblichen und männlichen Mitarbeitern auf die Verteilung der Gehälter aus?

Auch hier zeigt die Statistik, dass die Verteilung der Einkommen der Gesamtbeschäftigten deutlich zugunsten der Männer ausfällt: durch den hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigungen bei Frauen und den geringen Anteil von Frauen in gehobenen und führenden Positionen ist eine deutliche Diskrepanz zwischen den Geschlechtern Realität.

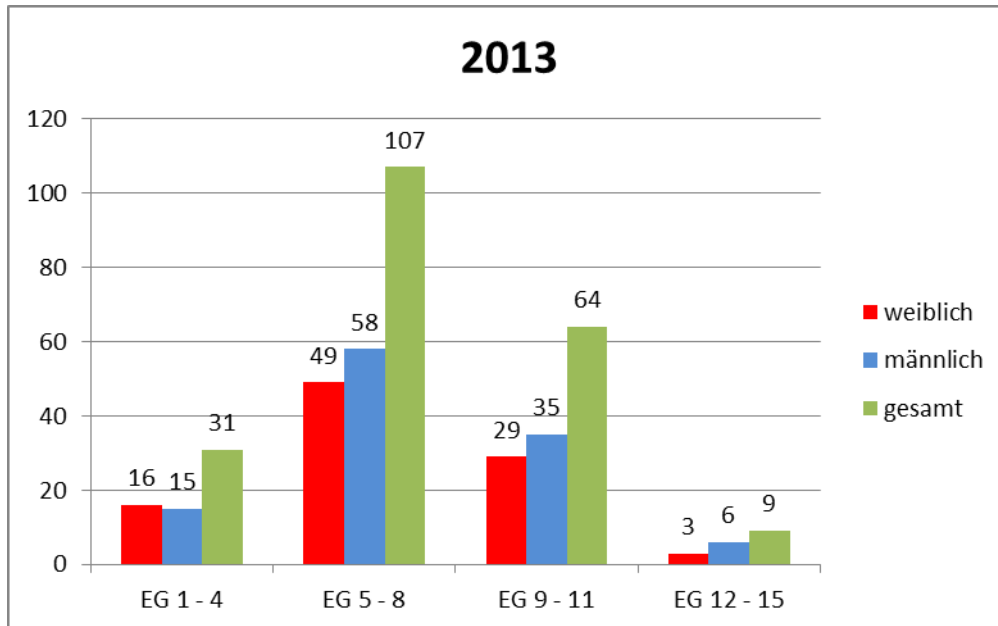
## Abb.6

### Verteilung der Einkommen aller Beschäftigten in %



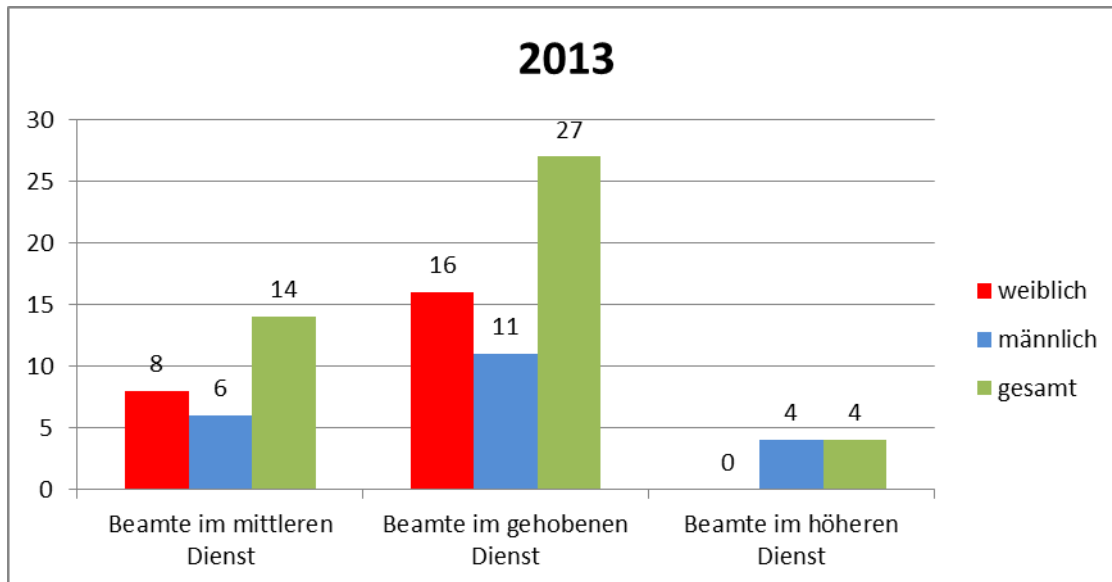
**Abb. 7**

**Geschlechterverteilung in den Entgeltgruppen der Tariflich Beschäftigten**



**Abb. 8**

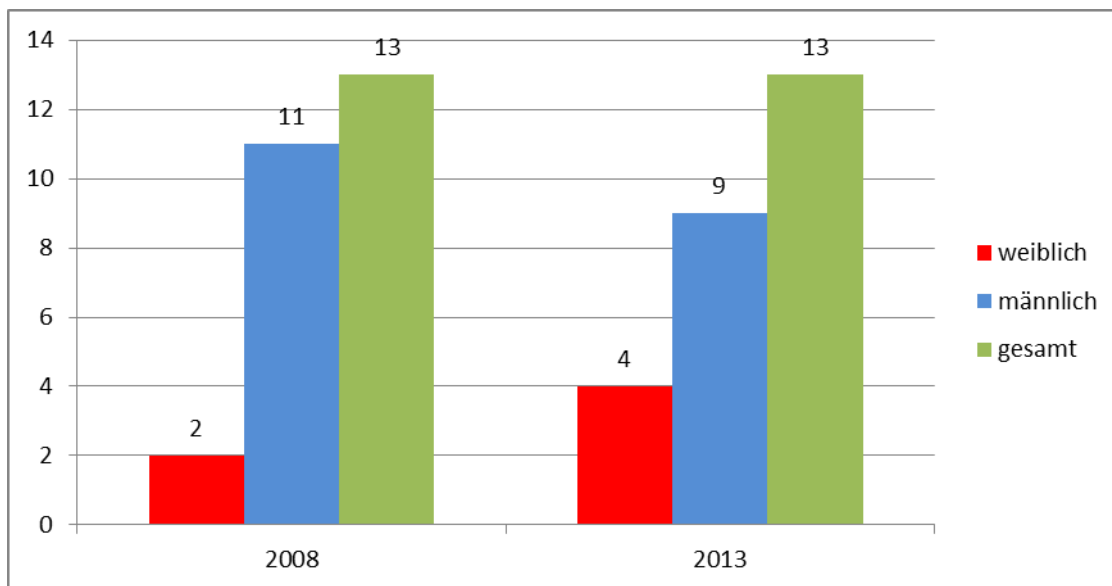
**Geschlechterverteilung in den Besoldungsgruppen der Beamten**



In der Stadtverwaltung Werl ist in den vergangenen Jahren gezielt darauf geachtet worden, bei der Unterrepräsentation von Frauen in Aufgaben- oder Funktionsbereichen langfristig einen Ausgleich zwischen den Geschlechtern herzustellen; unter der Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ergab sich bereits eine – für eine kleine Organisationseinheit - deutliche „Verschiebung“ bei der Besetzung von Leitungsfunktionen, so dass Frauen bereits in höherem Maße an Planungen, Entscheidungen und an Personalführung beteiligt sind:

**Abb. 9**

### **Geschlechtsspezifische Verteilung der Abteilungs-/Amtsleitungen**



## **8. Mentoring-Projekt**

Die Stadtverwaltung Werl ist seit mehr als 10 Jahren Teilnehmerin von Cross-Mentoring-Projekten in Zusammenarbeit mit umliegenden Städten.

Das derzeitige – sich über einen Zeitraum von 18 Monaten erstreckende - Projekt erfolgt in Kooperation mit den Städten Arnsberg, Iserlohn und Menden. Es hat sich zum Ziel gesetzt – ganz im Sinne zukünftiger gleichberechtigt zu erfüllender Führungsaufgaben in einer Verwaltung - Frauen und Männer auf diese Aufgabe vorzubereiten.

Themenschwerpunkte liegen daher bei der Persönlichkeitsentwicklung der jungen Teilnehmerinnen/Teilnehmer, ihrer persönlichen Lebensplanung sowie bei den Rahmenbedingungen einer guten Personalführung und der Reflektion von Sozialverhalten im beruflichen Umfeld.

## 9. Fazit

Auch nach mehr als 40 Jahren verankerter Gleichberechtigung von Mann und Frau im Grundgesetz ist die faktische Gleichstellung auch heute noch nicht vollständig erreicht.

Obwohl sich langfristig Veränderungen im Rollenverständnis von Frauen und Männern anbahnen, sind es nach wie vor überwiegend die Frauen, die trotz zunehmender Berufstätigkeit für die Erziehung der Kinder, den Haushalt und die Pflege von Angehörigen verantwortlich zeichnen.

Dies bedeutet für Frauen auch heute noch eine Vielfachbelastung, die häufig dazu führt, dass Frauen sich für eine Teilzeitbeschäftigung entscheiden, was zur Konsequenz hat, dass Frauen – trotz gleicher oder besserer Qualifikationen – oftmals schlechtere Chancen in der beruflichen Laufbahn haben als ihre männlichen Kollegen.

In den vergangenen Jahren ist bei der Stadt Werl bereits konsequent darauf geachtet worden, dass Grundsätze der Familienfreundlichkeit beachtet wurden und dass die Nutzung flexibler Arbeitsmodelle den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereits in den Vorstellungsgesprächen und auch im späteren beruflichen Alltag kommuniziert, angeboten und auch umgesetzt wurden.

Die seit Jahren regelmäßig durchgeführten Cross-Mentoring-Projekte stellen ein weiteres, zielgerichtetes Operativ dar, um Frauen zu fördern bzw. um Frauen und Männern ein gleichberechtigtes Agieren im beruflichen Alltag nahezubringen und zur Selbstverständlichkeit auf allen hierarchischen Ebenen werden zu lassen.

Durch gezielte Personalplanung sollen Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, mehr Chancen erhalten.

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist als eine Gemeinschaftsaufgabe anzusehen; insbesondere den Führungskräften, aber auch allen anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern obliegt die Verantwortung dafür, im Sinne der Gleichberechtigung durch ihr Verhalten, aber auch durch Vorschläge und Anregungen dazu beizutragen, dass beide Geschlechter eine gleichberechtigte Behandlung erfahren, diese überall herbeigeführt und auch gesichert wird.

Gerade in kleinen Verwaltungen muss sich für die Verwirklichung all dieser Ziele – ohne diese aus dem Blick zu verlieren – eine größere Zeitspanne zugestanden werden, da geringfügige Fluktuation, Organisationsänderungen, Personalabbau usw. die praktische Umsetzung verzögern und/oder erschweren.

Trotz der vorliegenden – eher kleinen – Organisationseinheit ist es in der Stadt Werl in den vergangenen Jahren bereits gelungen, den Frauenanteil in führenden Positionen deutlich zu erhöhen. Kreisweit nimmt die Stadt Werl damit einen vorderen Platz im Vergleich zu den anderen kreisangehörigen Städten und Gemeinden ein.

Dennoch ist gerade das „bildhafte Voraugenführen“ der Tatsache, dass auch in der heutigen Zeit noch weiterhin kontinuierlich daran gearbeitet werden muss, dass Frauen und Männer gleichberechtigte Chancen in der Berufswelt erhalten, hilfreich.



Es zeigt auf, was in der Vergangenheit bereits erfolgreich verändert wurde und erinnert jede/n einzelne/n daran, auch zukünftig gezielt daran mitzuwirken, dass ein gleichberechtigter Berufsalltag auf allen Hierarchieebenen eine Selbstverständlichkeit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Werl wird.

<b>Stadt Werl</b> <b>Der Bürgermeister</b>	<b>Beschlussvorlage</b>	Vorlage-Nr. <b>208</b> TOP
---	-------------------------	-------------------------------

zur <input checked="" type="checkbox"/> öffentlichen <input type="checkbox"/> nicht öffentl. Sitzung des <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <b>Hauptausschusses</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Rates</b>	am  <b>5.3.2015</b>	Personalrat ist zu beteiligen <input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein Zustimmung <input type="checkbox"/> ist beantragt <input type="checkbox"/> liegt vor
--	---------------------------	--

<b>Agenda-Leitfaden</b> wurde berücksichtigt <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein (Begründg. s. Sachdarstellung) <input checked="" type="checkbox"/> nicht relevant
---

<b>Erträge und / oder Einzahlungen</b> <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> einmalig <input type="checkbox"/> jährlich in Höhe von €
<b>Aufwendungen und / oder Auszahlungen</b> <input type="checkbox"/> nein <input checked="" type="checkbox"/> einmalig <input type="checkbox"/> jährlich in Höhe von 15.266 €

<b>Haushaltsmittel</b> stehen <input type="checkbox"/> nicht <input type="checkbox"/> nur mit € zur Verfügung bei Sachkonto (Deckungsvorschlag s. Sachdarstellung)
<b>Folgekosten:</b> Durch bilanzielle Abschreibungen <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> jährlich in Höhe von € Direkte Folgekosten durch z.B. Bewirtschaftung, Personal etc. <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> einmalig <input type="checkbox"/> jährlich in Höhe von €
<b>Nachrichtlich:</b> Finanzierungskosten unter Berücksichtigung der Kreditfinanzierungsquote und eines derzeitigen durchschnittlichen Zinssatzes von % <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> jährlich in Höhe von €

Datum: <b>19.02.2015</b>	Unterschrift	Sichtvermerke			
Abt. <b>50</b>		20	FBL	Allg. Vertreter	BM
AZ 50-Bo					

**Sachdarstellung:**

**Genehmigung von überplanmäßigen Aufwendungen und Auszahlungen gemäß § 83 GO NRW für die Gewährung von freiwilligen Betriebskostenzuschüssen für Kindertageseinrichtungen**

Die Stadt Werl gewährt den freien Trägern für den Betrieb von Kindertageseinrichtungen über die gesetzlichen Zuschüsse hinaus auf der Grundlage der jeweils im Rahmen der Jugendhilfeplanung genehmigten Plätze bzw. der anerkannten Kindpauschalen nach dem Kinderbildungsgesetz (KiBiz) jährlich freiwillige Betriebskostenzuschüsse in folgender Höhe:

- Den konfessionellen Trägern einen freiwilligen Zuschuss von 5% (gesetzlicher Zuschuss 88%, so beträgt der Gesamtzuschuss 93%)
- den finanzschwachen Trägern einen freiwilligen Zuschuss von 9% (gesetzlicher Zuschuss 91%, so beträgt der Gesamtzuschuss 100%),
- den Elterninitiativen einen freiwilligen Zuschuss von 4% (gesetzlicher Zuschuss 96%, so beträgt der Gesamtzuschuss 100%).

(Hinweis: Kommunen als Träger einer Kindertageseinrichtung erhalten eine gesetzl. Förderung von 86%, so dass entsprechend der Eigenanteil bei 14% liegt.)

Berechnungsgrundlage für die Gewährung des freiwilligen Zuschusses sind die für die Gewährung der gesetzlichen Zuschüsse anerkannten Betriebskosten nach §§ 19,20 des KiBiz.

Neben der im KiBiz verankerten jährlichen Erhöhung der Kindpauschalen um 1,5% wirken sich auf die Betriebskosten auch insbesondere die Gesamtzahl der gebuchten

Stunden (25-, 35- oder 45-Stunden-Buchung) sowie die Struktur der vorhandenen Gruppentypen aus (Beispiel: Der Gruppentyp I mit 20 Kindern, bei welchem bis zu 16 Kindern bis zu 2 Jahren alt sein können, ist „teurer“ als z.B. Gruppentyp III mit 25 Kindern im Alter von 3 bis 6 Jahren).

Der Ansatz im Haushaltsjahr 2014 für die freiwilligen Betriebskostenzuschüsse wurde mit 520.000 Euro geplant, die Ergebnisse für die Haushaltsjahre 2011, 2012 und 2013 betragen jeweils knapp 490.000 €, bzw. rd. 496.000 € und rd. 505.000 €. In diesem Ansatz mitenthalten sind jedoch auch die Zuschüsse für den Erbbauzins der Kindertagesstätte Wichtelhausen (rd. 3.000 €) und St. Michael (6.100 €) zusammen in Höhe von rd. 9.100 €.

Die freiwilligen Zuschüsse an die Träger werden in einem Haushaltsjahr auf zwei Auszahlungstermine aufgeteilt (Februar und September). Bei dem ersten Zahlungstermin zu Jahresbeginn handelt es sich um einen Zuschuss für die Monate August bis Dezember für das jeweils laufende Kindergartenjahr, bei der Zahlung im September werden die Zuschüsse auf der Grundlage der Betriebskosten für das im Sommer abgeschlossene Kindergartenjahr rückwirkend für die Monate Januar bis Juli gezahlt.

Aktuell gilt es den Zuschuss für das laufende Kindergartenjahr 2014/15 für den Zeitraum von August bis Dezember 2014 ausuzahlen. Hierfür wird ein Betrag von 224.685,21 Euro benötigt, zur Verfügung stehen jedoch nur Mittel in Höhe von 209.419,35 Euro, so dass eine Mittelverstärkung in Höhe von 15.265,86 Euro benötigt wird.

Die freiwilligen Zuschüsse für die Träger der Kindertageseinrichtungen betragen im Haushaltsjahr 2014 insgesamt 526.144,84 € und liegen damit ggüb. dem Vorjahr um rd. 30.000 € höher. Diese Erhöhung ist zurückzuführen auf Veränderungen in den beiden Kindergartenjahren 2012/13 (hier: Abrechnungszeitraum Monate Januar-Juli) und 2013/14 (hier: Abrechnungszeitraum August-Dezember). In beiden Kindergartenjahren sind neben der im KiBiz gesetzlich vereinbarten jährlichen Erhöhung von 1,5% bei den Kindpauschalen auch jeweils höhere Stundenbuchungen (Trend zu mehr 45-Stunden-Buchungen) sowie durch den Anstieg der U3-Plätze eine kostenintensivere Gruppenstruktur (Zunahme von Typ-I-Gruppen) ursächlich. Des Weiteren ist auch der Anteil von Kindern mit einem zusätzlichen Förderbedarf in beiden Kindergartenjahren gestiegen, welches die Betriebskosten pro Kindpauschale um 10.000 € im Kindergartenjahr erhöht. In der Gesamtheit führen diese Veränderungen zu dem Mehrbedarf bei den freiwilligen Zuschüssen für die Träger von Kindertageseinrichtungen.

Planung im Haushaltsjahr 2014:

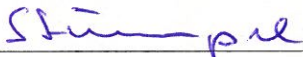
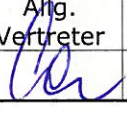
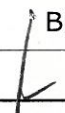
Basisabrechnungsobjekt:	08 02 01 01 00	Gewährung von freiwilligen Betriebskostenzuschüssen f. Kindertageseinrichtungen
Sachkonto:	5318 000000	Zuschüsse
HhSoll einschließlich		520.000,00 €
bisher gebucht		310.580,65 €
noch verfügbar		209.419,35 €

**Deckungsvorschlag:**

<b>Basisabrechnungsobjekt</b>	<b>Sachkonto</b>	<b>Betrag</b>
Allg. Förderung d. Sports 08 01 01 01 00	Zuschüsse 5318 000000	2.265,86 €
Sportanlagen 08 02 01 01 00	Unterhaltung 5221 000000	13.000,00 €

**Beschlussvorschlag:**

Der Rat der Stadt Werl beschließt eine überplanmäßige Ausgabe in Höhe von 15.265,86 Euro für den Mehraufwand bei den freiwilligen Zuschüssen für die Träger von Kindertageseinrichtungen zu. Der Mehraufwand wird gedeckt durch Einsparungen von 15.265,86 Euro bei BAB 08 01 01 01 00 (Allg. Förderung des Sports) und BAB 08 02 01 01 00 (Sportanlagen).

<b>Stadt Werl</b> Der Bürgermeister	<b>Beschlussvorlage</b>	Vorlage-Nr. <b>213</b> TOP <b>I 15</b>
zur <input checked="" type="checkbox"/> öffentlichen <input type="checkbox"/> nicht öffentl. Sitzung des <input type="checkbox"/> <b>Hauptausschusses</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Rates</b>		am <b>05.03.2014</b> Personalrat ist zu beteiligen <input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein Zustimmung <input type="checkbox"/> ist beantragt <input type="checkbox"/> liegt vor
<b>Agenda-Leitfaden</b> wurde berücksichtigt <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein (Begründg. s. Sachdarstellung) <input checked="" type="checkbox"/> nicht relevant		
<b>Erträge und / oder Einzahlungen</b>		<input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> einmalig <input type="checkbox"/> jährlich in Höhe von €
<b>Aufwendungen und / oder Auszahlungen</b>		<input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> einmalig <input type="checkbox"/> jährlich in Höhe von €
<b>Haushaltsmittel</b> stehen <input type="checkbox"/> nicht <input type="checkbox"/> nur mit € zur Verfügung bei Sachkonto (Deckungsvorschlag s. Sachdarstellung)		
<b>Folgekosten:</b> Durch bilanzielle Abschreibungen <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> jährlich in Höhe von € Direkte Folgekosten durch z.B. Bewirtschaftung, Personal etc. <input checked="" type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> einmalig <input type="checkbox"/> jährlich in Höhe von €		
<b>Nachrichtlich:</b> Finanzierungskosten unter Berücksichtigung der Kreditfinanzierungsquote und eines derzeitigen durchschnittlichen Zinssatzes von % <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> jährlich in Höhe von €		
Datum: 23.02.2015	Unterschrift	<b>Sichtvermerke</b>
Abt. Finanzen		20      FBL      Allg. Vertreter      BM
AZ: 20 - St		 

### Sachdarstellung:

#### **Arbeitsgruppe Stärkungspakt**

Vor dem Hintergrund des seinerzeit kurz zuvor erlassenen Stärkungspaktgesetzes hat der Rat mit Beschluss vom 02.02.2012 zur lokalen Umsetzung des Stärkungspaktgesetzes (Aufstellung des Haushaltssanierungsplanes/HSP) eine „Arbeitsgruppe Stärkungspakt“ gebildet. Nach dem Beschluss sollte die Arbeitsgruppe dem Hauptausschuss zuarbeiten, ihre „Beschlüsse“ hatten dabei nur empfehlenden Charakter. Die Sitzungsterminierung der nicht öffentlich tagenden Arbeitsgruppe erfolgte bedarfsorientiert. Öffentlichkeit wurde durch Berichterstattung im Hauptausschuss hergestellt.

Unter Berücksichtigung auch der in der Arbeitsgruppe geführten Diskussionen wurde 2012 der aufgestellte Entwurf des Haushaltssanierungsplanes vom Rat beschlossen und anschließend von der Bezirksregierung genehmigt. Auch wenn damit das primäre Arbeitsziel der Arbeitsgruppe (Vorbereitung HSP) erreicht war, fanden zunächst noch weitere Zusammenkünfte statt, um darüberhinausgehende Konsolidierungsmöglichkeiten zu erörtern.

Bis auf 4 – vom finanziellen Gesamtumfang insgesamt zu vernachlässigende – Maßnahmen konnten bis heute ansonsten sämtliche Maßnahmen des Haushaltssanierungsplanes 2012 umgesetzt werden. Bei ablaufbedingten zeitlichen Verzögerungen erfolgte dabei stets eine entsprechende Kompensation bzw. Überkompensation durch andere, zum Teil neue, Maßnahmen. Bezogen auf das Konsolidierungsvolumen 2014 wurden 99,83% aller Maßnahmen umgesetzt. Die Vergangenheit hat in den Jahren 2012 bis 2014 gezeigt, dass sich in der tatsächli-

chen Umsetzung der Konsolidierungsmaßnahmen insgesamt stets geringfügig über Plan liegende Konsolidierungsbeiträge erzielen ließen. Im Ergebnis bleibt somit festzuhalten, dass

- der Haushaltssanierungsplan bislang erfolgreich umgesetzt wurde,
- die Konsolidierungsmaßnahmen ihre gewünschte Wirkung entfalten,
- sich die Haushaltssituation gegenüber der Planung positiver entwickelt hat.

Sah der Haushaltsplan 2012 noch ein Defizit von rd. 9,6 Mio. € vor, verringerte sich das Haushaltsdefizit von Jahr zu Jahr und beträgt gegenwärtig im Haushaltsplan 2015 nur noch rd. 1,5 Mio. €. Den Vorgaben des Stärkungspaktgesetzes folgend weist die mittelfristige Planung für das Haushaltsjahr 2016 einen geringen Überschuss von rd. 0,2 Mio. € aus. Auch in Jahren 2017 und 2018 und der über die mittelfristige Planung hinaus gehenden Projektion der Haushaltsjahre 2019 bis 2021 wird nach den Plandaten stets ein Haushaltsüberschuss erzielt. Die Vorgaben des Stärkungspaktgesetzes, welches ab dem Jahr 2016 einen Haushaltsausgleich fordert, werden somit erfüllt.

Im Vergleich zu den Planansätzen weisen die festgestellten Jahresergebnisse 2009 bis 2012 ausnahmslos bessere Ergebnisse aus. Die vorläufigen Jahresergebnisse 2013 und 2014 lassen nach derzeitigem Kenntnisstand eine ähnliche Entwicklung erwarten. Die noch im Rahmen der Haushaltsplanung 2010 erwartete Überschuldung konnte somit (auch dank der erhaltenen Landesmittel) abgewendet werden und wird bei unveränderten Rahmenbedingungen auch nicht eintreten.

Letztlich spiegeln sich die oben beschriebenen Erfolge auch im Kassenkreditbestand wieder. Die letzte Kassenkreditaufnahme datiert aus Juni 2011. Seither konnte – trotz defizitärer Haushalte – nicht nur ein weiterer Aufbau der Kassenkredite verhindert werden, im Jahr 2013 gelang es vielmehr erstmals, den Kassenkreditbestand um 3 Mio. € zu reduzieren. Obwohl in 2014 die kassenbestandsverstärkende Auszahlung der Konsolidierungshilfe unterblieb und der Haushalt weiterhin defizitär war, konnte selbst unter diesen schwierigen Bedingungen der Kassenkreditbestand um weitere 0,8 Mio. € verringert werden. Es ist erklärtes Ziel, den Kassenkreditbestand auch in Zukunft im Rahmen der Möglichkeiten konsequent und schnellstmöglich zu senken.

Ungeachtet der positiven Haushaltsentwicklung wird der Konsolidierungsdruck insgesamt jedoch weiter anhalten. Nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund der Entwicklung einzelner für den Haushalt finanziell bedeutsamer aber von der Stadt nicht zu beeinflussenden Ansätzen (z.B. Kreis- und Jugendamtsumlage, Gemeindefinanzierung, Steuerentwicklung) und sonstiger Einflussgrößen (z.B. Asyl) wird es weiterhin zwingende Aufgabe sein, den Konsolidierungsprozess unverändert konsequent weiterzuführen.

Die Gestaltung des weiteren Konsolidierungsprozesses wurde zwischenzeitlich auch in der Arbeitsgruppe Stärkungspakt erörtert. Vor dem Hintergrund der erledigten Primäraufgabe (Vorbereitung HSP), unter Berücksichtigung des mit der Arbeitsgruppenarbeit verbundenen Zeitaufwandes sowie unter Berücksichtigung der ohnehin jährlich im Rahmen der Haushaltsberatungen vorzunehmenden Fortschreibung des HSP wurde in der Sitzung der Arbeitsgruppe das Stimmungsbild aufgenommen, die Arbeitsgruppe Stärkungspakt aufzulösen und das Thema Haushaltskonsolidierung künftig nach entsprechender vorheriger Aufbereitung

der Fachthemen durch die Verwaltung unmittelbar im Hauptausschuss zu behandeln.

**Beschlussvorschlag:**

Die „Arbeitsgruppe Stärkungspakt“ wird mit sofortiger Wirkung aufgelöst. Zukünftig erfolgt die weitere Überwachung und Steuerung der Konsolidierungsmaßnahmen nach entsprechender Vorbereitung durch die Verwaltung unmittelbar im Hauptausschuss.



Sozialdemokratische Partei Deutschlands  
Fraktion im Rat der Stadt Werl

SPD-FRAKTION WERL | Melsterstr. 2 | 59457 Werl

Herrn  
Bürgermeister Michael Grossmann  
Hedwig-Dransfeld-Strasse 23  
59457 Werl

**Vorsitzender:**  
Meinhard Esser  
Westöninger-Schützenstr. 15  
**59457 Werl**

**Stell. Vorsitzende:**  
Angelika Schritt  
Hohe Fahrt 17  
59457 Werl

**SPD – Büro:**  
Melsterstraße 4  
59457 Werl  
Tel.: 02922 – 52 43

Email: [fraktion@spd-werl.de](mailto:fraktion@spd-werl.de)  
<http://www.spd-werl.de>

Werl, 29.01.2015

Sehr geehrter Herr Bürgermeister Grossmann,

für die Verbandsversammlung der Sparkasse beantragen wir für die nächste Ratssitzung folgende Um-  
besetzung.

Mitglied bisher: Peter Comblain

Neu: Angelika Schritt

Mit freundlichen Grüßen

Meinhard Esser  
(Fraktionsvorsitzender)

