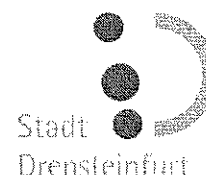


NIEDERSCHRIFT
über die Sitzung des
Rates der Stadt Drensteinfurt



vom 3. September 2007
(18. Sitzung, 13. WP)

Anwesend sind:

1	Berlage, Paul, Bürgermeister	17	Krellmann, Alfons
2	Abeln, Beate	18	Kuschyk, Gabriele
3	Arndt, Dr. Marco	19	Lüdtke, Siegfried
4	Angenendt, Waltraud	20	Reher, Winfried
5	Austermann, Renate	21	Ruß, Regina
6	Baune, Udo	22	Schlüter, Hans
7	Brinkmann, Andreas	23	Schweda, Jutta
8	Bünnigmann, Reinhard	24	Tölle, Maria
9	Bullermann, Heinrich	25	Töns, Heinrich
10	Dittrich, Bernhard	26	Treydte, Andreas
11	Dittrich, Joachim	27	Trojahn, Erna
12	Drüppel, Hans	28	Vogt, Peter
13	Feldmann, Georg	29	Volkmar, Thomas
14	Fromm, Marna	30	Voß, Heinz-Josef
15	Gottmann, Heinz-Jürgen	31	Waldmann, Josef
16	Klein, Ulrich	32	Wickern, Paul

Es fehlt entschuldigt:

33	Mors, Annette		
----	---------------	--	--

Von der Verwaltung sind anwesend:

Burlage, Martin	Lenz, Michaela
Kasischke, Bernd als Schriftführer	Mangels, Karlheinz

Beginn: 17.00 Uhr

Tagungsort:

Sitzungssaal der "Alten Post",
Mühlenstraße 15, Drensteinfurt

Ende: 18.05 Uhr

Bürgermeister Paul Berlage eröffnet die Sitzung und stellt die ordnungsgemäße Einladung, sowie die Beschlussfähigkeit des Rates fest.

Danach wird die Tagesordnung wie folgt erledigt:

I. Öffentliche Sitzung:

Sitzung des Rates der Stadt Drensteinfurt vom 03.09.2007

1. Bericht des Bürgermeisters über die Ausführung der Beschlüsse aus der öffentlichen Sitzung vom 18.06.2007

Ein Bericht ist nicht erforderlich.

Sitzung des Rates der Stadt Drensteinfurt vom 03.09.2007

2. Eingänge

Der folgende Eingang wird bekannt gegeben:

2.1. LEADER Förderprogramm

Der Eingang ist der Niederschrift als Anlage 1 beigefügt.

Sitzung des Rates der Stadt Drensteinfurt vom 03.09.2007

3. Genehmigung von Dringlichkeitsentscheidungen gem. § 60 GO NRW hier: Überplanmäßige Mittelbereitstellung gem. § 82 GO NRW (a. F.)

Anhand der Vorlage Nr. I / 85 / 2007 fasst der Rat folgenden

Beschluss:

„Die Dringlichkeitsentscheidung gem. § 60 Abs. 1 GO NRW vom 27.07.2007 über die überplanmäßige Mittelbereitstellung gem. § 82 GO NRW (a. F.) wird gem. § 60 Abs. 1 Satz 3 GO NRW genehmigt.

Abstimmungsergebnis: einstimmig

Sitzung des Rates der Stadt Drensteinfurt vom 03.09.2007

4. Anfragen nach § 17 der Geschäftsordnung

Es liegen folgende Anfragen vor:

4.1. Verlegung der Altglascontainer im Ortsteil Walstedde

Die Anfrage und die Stellungnahme der Verwaltung sind der Niederschrift als Anlage 2 beigefügt.

4.2. Verkehrsregelung Heuweg, Drensteinfurt

Die Anfrage und die Stellungnahme der Verwaltung sind der Niederschrift als Anlage 3 beigefügt.

Sitzung des Rates der Stadt Drensteinfurt vom 03.09.2007

5. Anregungen und Beschwerden gem. § 24 GO NRW

hier: Versetzen einer Straßenlaterne

Die Stellungnahme der Verwaltung ist der Niederschrift als Anlage 4 beigefügt.

Sitzung des Rates der Stadt Drensteinfurt vom 03.09.2007

6. Über- und außerplanmäßige Ausgaben gem. § 82 Abs. 1 GO NRW

Anhand der Berichtsvorlage Nr. I / 86 / 2007 legt der Bürgermeister dem Rat eine überplanmäßige Ausgabe des Vermögenshaushaltes in Höhe von 19.940,19 € zur Kenntnis vor.

Sitzung des Rates der Stadt Drensteinfurt vom 03.09.2007

7. Bericht und zweite Fortschreibung zum Frauenförderplan 2007 der Stadt Drensteinfurt

Herr Mangels berichtet anhand der Vorlage I / 89 / 2007 ausführlich über die Fortschreibung des Frauenförderplans.

Im Anschluss daran Diskussion.

Der Rat fasst dann folgenden

Beschluss:

„1. Die zweite Fortschreibung des Frauenförderplanes wird beschlossen.

2. Der Bericht über die Personalentwicklung wird zur Kenntnis genommen.

Der Bericht und die zweite Fortschreibung zum Frauenförderplan 2007 sind Bestandteil und Anlage 5 dieser Niederschrift.“

Abstimmungsergebnis:

einstimmig mit einer Enthaltung

Sitzung des Rates der Stadt Drensteinfurt vom 03.09.2007**8. Umlegungsausschuss der Stadt Drensteinfurt**hier: Neuwahl der Mitglieder

Erläuterungen anhand der Vorlage Nr. I / 92 / 2007 durch den Bürgermeister. Im Anschluss daran fasst der Rat folgenden

Beschluss:

„1. Zur Durchführung von Umlegungen nach §§ 46 ff. BauGB werden gem. § 4 der Verordnung zur Durchführung des Baugesetzbuches vom 07.07.1987, in der Fassung des Gesetzes vom 09.05.2000, nachfolgend genannte Personen zu Mitgliedern des Umlegungsausschusses bestellt:

1) Vorsitzender (höherer Verwaltungsdienst):
Ltd. Regierungsdirektor a. D. Jürgen Behnes

Stellvertreter:
Ltd. Regierungsdirektor Heinrich Bräutigam
Landesanstalt für Ökologie, Bodenordnung und Forsten

2) Höherer vermessungstechnischer Verwaltungsdienst:
Kreisobervermessungsdirektor Dr. Ing. Bernd Linder,
Katasteramt des Kreises Warendorf

Stellvertreter:
Städt. Vermessungsdirektor Karl-Werner Mayer

3) Sachverständiger für die Bewertung von Grundstücken:
Oberregierungsvermessungsrat Josef Deitmer, Bezirksregierung Münster

Stellvertreter:
Städt. Vermessungsdirektor Helmut Deißler, Stadt Hamm

2. Zum Geschäftsführer des Umlegungsausschusses wird bestellt:
Dr. Ing. Andreas Drees, Hohenzollernring 47, 48145 Münster

Stellvertretender Geschäftsführer:
Jürgen Ahlers, Hohenzollernring 47, 48145 Münster

3. Die Aufwandsentschädigungen der Mitglieder des Umlegungsausschusses werden festgesetzt auf:

a) für den Vorsitzenden und seinen Stellvertreter	100 € je Sitzung
b) für die Sachverständigen und deren Stellvertreter	50 € je Sitzung
c) für die Mitglieder des Rates und deren Stellvertreter	50 € je Sitzung

Abstimmungsergebnis: einstimmig

Sitzung des Rates der Stadt Drensteinfurt vom 03.09.2007

9. Bebauungsplan Nr. 3.12 „Haus Heidhorn“

hier:

- I. Beratung und Entscheidung über die Einzelbeschlüsse des SBUA zu den eingegangenen Anregungen in der frühzeitigen Beteiligung gem. §§ 3 Abs. 1 und 4 Abs. 1 BauGB
- II. Beratung und Entscheidung über die während der Offenlegung gem. § 3 Abs. 2 BauGB und der Beteiligung der Behörden gem. § 4 Abs. 2 BauGB eingegangenen Anregungen
- III. Satzungsbeschluss gem. § 10 Abs. 1 BauGB

Bürgermeister Paul Berlage erläutert, dass die Grundlagen für einen heutigen Beschluss entgegen der bisherigen Erwartungen immer noch nicht vollständig vorliegen.

Der Bauträger hat erneut um Verschiebung des Ratsbeschlusses gebeten, da er noch weitere Bearbeitungszeit benötigt. Der Bürgermeister zieht daher den Beschlussvorschlag der Verwaltung zurück. Eine weitere Aussprache wird nicht gewünscht.

Sitzung des Rates der Stadt Drensteinfurt vom 03.09.2007

10. Fragestunde für Einwohner an den Bürgermeister

Es werden keine Fragen an den Bürgermeister gerichtet.

Stadt Drensteinfurt

Bürgermeister

b-wis

Drensteinfurt, den 03.09.2007

1. Bekanntgabe eines Einganges

LEADER-Förderprogramm – Bewerbung der Region Kreis Warendorf

Die Europäische Union hat neue Förderungsprogramme aufgelegt. Das LEADER-Programm ist ein Förderungsprogramm zur Erarbeitung und Umsetzung regionaler Entwicklungsstrategien durch lokale öffentlich-private Partnerschaften unter Beteiligung der Bürgerschaft. Die Förderungsmittel werden in einem sog. Bewerbungsverfahren vergeben, d.h. die Region muss sich mit bestimmten Themenschwerpunkten für eine Förderung bewerben.

Nach den LEADER-Förderungsbedingungen können nur zusammenhängende Regionen, die nicht größer sind als 150.000 Einwohner als Bewerber auftreten.

Einige Städte und Gemeinden des Kreises bewerben sich gemeinsam in diesem LEADER-Projekt. Um einen vernünftigen Zuschnitt der Region zu erhalten, konnten nicht alle Städte berücksichtigt werden. Oelde, Ahlen und Beckum werden an diesem Projekt nicht teilnehmen.

Die Städte Sendenhorst, Ennigerloh und Drensteinfurt sind nur mit einem Ortsteil vertreten. Für Drensteinfurt konnte leider nur der Ortsteil Rinkerode in die Bewerbung einbezogen werden.

Mit der Bewerbung im Auswahlverfahren wird der Handlungsrahmen abgesteckt. Eine Entscheidung, welche konkreten Vorhaben unterstützt werden sollen, fällt jetzt noch nicht, sondern erst nach einer erfolgreichen Auswahl.

Insgesamt erhalten 10 bis 13 Regionen in Nordrhein-Westfalen den Zuschlag, 25 Bewerbungen werden erwartet.

Mit der Bewerbung wird noch keine verbindliche Zusage über die Finanzierung getroffen.

Das Fördervolumen bei Anerkennung als LEADER-Region beträgt max. 1,6 Mio. € über einen Zeitraum von 5 Jahren. Die Förderquote für Projekte beträgt 50 %.

Die Bewerbung muss bis Ende September 2007 abgegeben werden.

Die Bewerbung des Kreises Warendorf wird mit folgenden Handlungsfeldern verbunden:

- Nutzung biogener Rest- und Rohstoffe aus Land- und Forstwirtschaft, Landschaftsplan und Gartenbau
- Tourismus und Tourismus-Vermarktung
- Dorfentwicklung und Infrastruktur im ländlichen Raum

Einzelprojekte sind dazu noch nicht formuliert.

In der nächsten Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses wird die Bewerbung im Detail vorgestellt.



Paul Berlage
Bürgermeister

- 2. Bekanntgabe in der Sitzung des Rates am 03.09.2007
unter TOP 2 (öffentl. Sitzung)**

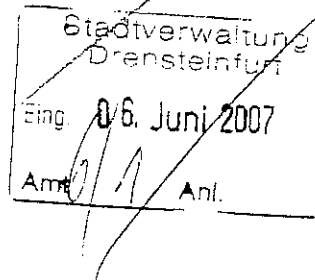
Anlage 2

Drensteinfurt, 03.06.2007

Jutta Schweda
Ligusterweg 17
48317 Drensteinfurt

Stadt Drensteinfurt
- Bürgermeister -
Paul Berlage
Postfach 1260

48317 Drensteinfurt



Anfrage nach § 17 Gesch.O. des Rates der Stadt Drensteinfurt Betr. : Verlegung der Altglascontainer im Ortsteil Walstedde

Sehr geehrter Herr Bürgermeister,

am 23.05.2006 hatte ich in meiner Anfrage um die Verlegung der Altglascontainer von der Skaterbahn zum K+K gebeten.

In meiner Begründung hatte ich angegeben, dass es mir um die Sicherheit der Kinder ginge, die dort spielten.

Umso erstaunter war ich, dass die Fa. Reiling in ihrer Antwort darauf verweist, dass die Bürger den Standort gut annehmen würden und dass sich Scherben nicht vermeiden ließen. Kein Wort darüber, dass sich spielende Kinder dort verletzen könnten.

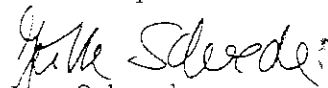
Außerdem bittet die Fa. Reiling darum, den Standort nicht aufzugeben, bis ein gleichwertiger Ersatz gefunden ist.

Der Ersatz ist nun gefunden und wird auch gut angenommen.

Ich bin wiederum von besorgten Eltern angesprochen worden, die beobachtet haben, wie Kinder sich Flaschen aus den vollen Behältern fischten und sie absichtlich auf die Erde warfen.

Ich bitte Sie deshalb nochmals ausdrücklich zu prüfen, ob man auf diesen Container an der Skaterbahn aus Sicherheitsgründen nicht ganz verzichten kann, denn ich bin sicher, dass auch Walstedder lernfähig sind und umdenken können, wenn es um die Sicherheit ihrer Kinder geht. Wenn dort kein Container mehr steht, fahren sie eben zum nächsten.

Für einen positiven Bescheid wäre ich Ihnen sehr dankbar.


Jutta Schweda

Stadt Drensteinfurt

FB 6 - Planen, Bauen, Umwelt
her-fre

Drensteinfurt, den 19.07.2007

1. Anfrage nach § 17 GeschO

Anfragende/r: Jutta Schweda, Ligusterweg 17, 48317 Drensteinfurt

Datum der Anfrage: 03.06.2007
(siehe Anlage)

Betreff: Verlegung der Altglascontainer im Ortsteil Walstedde

Stellungnahme der Verwaltung:

Die o. g. Anfrage vom 03.06.2007 bezüglich der Verlegung von Altglascontainern im Ortsteil Walstedde konnte ich in der Ratsitzung vom 18.06.07 zunächst nicht abschließend beantworten, da mir die Auslastung der Container zu diesem Zeitpunkt noch nicht bekannt war.

Die Fa. Reiling als Besitzerin der Altglascontainer hat mir inzwischen die Sammelmengen der zurückliegenden zwei Jahre mitgeteilt. Danach ist die Auslastung der Container an der Schützenhalle bzw. der Grundschule in Walstedde um rund 20 % zurückgegangen, seit auf dem Parkplatz des K & K Marktes ein neuer Standplatz für Altglascontainer eingerichtet worden ist.

Die Fa. Reiling rechnet mit einem weiteren Rückgang in den nächsten Monaten bzw. Jahren und hält es daher für vertretbar, den Standort im Norden Walsteddes aufzugeben. Bürgerinnen und Bürger, die bislang zum Parkplatz der Grundschule gefahren sind, um ihr Altglas zu entsorgen, können dies zukünftig am K & K Markt oder am Parkplatz des Friedhofes tun.

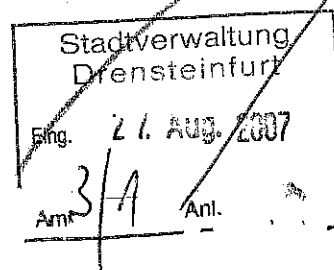
Ich habe die Fa. Reiling beauftragt, die Sammelbehälter abzuziehen. Da die Standplätze der Depotcontainer im Abfallplan der Stadt aufgelistet sind, sollte der Abzug erst zum Jahresende erfolgen, wenn die neuen Abfallpläne auf die veränderte Situation hinweisen.


Paul Berlage
Bürgermeister

2. Bekanntgabe in der öffentlichen Sitzung des Rates am 03.09.2007

Paul Wickern
 Mitglied der SPD Fraktion im Rates der Stadt Drensteinfurt
 Pommernweg 8
 48317 Drensteinfurt
 Telefon: (02508) 8147

An den Bürgermeister
 der Stadt Drensteinfurt
 Paul Berlage
 Landsbergplatz
 48317 Drensteinfurt



Anfrage nach § 17 der GO
 zur Ratssitzung am 03.09.2007

Sehr geehrter Herr Bürgermeister,

im Neubaugebiet Heuweg kam es in letzter Zeit gehäuft zu brenzlichen Situationen (Beinahe-Zusammenstöße). Dort besteht die Rechts vor Links Regelung. Am Heuweg ist von der Oderberg Str. bis zur dritten Stichstr ein Bürgersteig gebaut worden, deshalb hebt sich an den Stichstraßen diese Regelung auf, siehe Verkehrsregelung an der Görlitzer Straße. Außerdem ist einigen Verkehrsteilnehmern die Verkehrssituation unklar, denn wegen des durchgezogenen Bürgersteiges und der hohen Hecken werden die Stichstraßen übersehen oder nur als Hofausfahrt angesehen.

Ich habe dazu folgende Fragen:

- 1.) Hat das Straßenverkehrsamt Warendorf die derzeitige Verkehrsregelung so genehmigt?
- 2.) Hat die Stadt Drensteinfurt eine Änderung der Verkehrsregelung beantragt und wie schnell kann diese umgesetzt werden?

Für die Beantwortung meiner Fragen bedanke ich mich.

Mit freundlichen Grüßen

Paul Wickern

Stadt Drensteinfurt

Fachbereich 3 - Recht, Sicherheit u. Ordnung
32.br

Drensteinfurt, den 28.08.2007

1. Anfrage nach § 17 GeschO

Anfragende/r: Paul Wickern, Pommernweg 8, 48317 Drensteinfurt

Datum der Anfrage: 25.08.2007

Betreff: Verkehrsregelung Heuweg, Drensteinfurt

Stellungnahme der Verwaltung:

Für den Straßenabschnitt des Heuweges, den Herr Wickern in seiner Anfrage anspricht, wurde im Zuge der Umsetzung des Stadtentwicklungskonzeptes bereits am 20.08.2007 ein Antrag auf Einrichtung einer Tempo-30-Zone beim Straßenverkehrsamt gestellt. Die Tempo-30-Zone soll in dem Bereich zwischen den beiden Ortseingangsschildern auf dem Heuweg eingerichtet werden. Als geschwindigkeitsreduzierende Maßnahme soll jeweils am Zonenanfang eine sog. Sperrfläche sowie ein 30er-Piktogramm auf der Fahrbahn aufgebracht werden.

Vor der endgültigen Anordnung der Tempo-30-Zone wird das Straßenverkehrsamt eine Ortsbesichtigung durchführen, an der auch ein Mitarbeiter der Verwaltung teilnehmen wird. Bei dieser Gelegenheit werden auch die Vorfahrtsregelungen sowie die Sichtbehinderungen in den Einmündungsbereichen zur Sprache gebracht.


Paul Berlage
Bürgermeister

2. Bekanntgabe in der Sitzung des Rates am 03.09.2007

Stadt Drensteinfurt
Fachbereich 1

Drensteinfurt, den 03.09.2007

1. Anregungen und Beschwerden gem. § 24 GO NRW

Anregender / Beschwerdeführer: Heinrich Nettebrock, Am Erlbach 9, 48317 Drensteinfurt

Datum der Anregung / Beschwerde: 25.06.2007

Betreff: Versetzen einer Straßenlaterne

Die Verwaltung hat mit Schreiben vom 25.06.2007 eine Anregung zur Versetzung einer Straßenlaterne vor dem Grundstück Am Erlbach 9 erhalten.

Die Anregung entspricht wortgleich einer Eingabe vom 18.09.2006, über die bereits in der Sitzung des Ausschusses für Stadtentwicklung, Bau und Umwelt der Stadt Drensteinfurt am 27.11.2006 beraten und entschieden wurde.

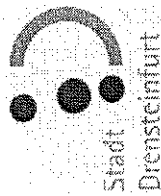
Gem. § 7 Abs. 7b der Hauptsatzung soll von einer Prüfung abgesehen werden, wenn gegenüber bereits geprüften Anregungen oder Beschwerden kein neues Sachvorbringen vorliegt.

Da hier keine neuen Umstände vorgetragen werden, wird von einer weiteren Prüfung abgesehen.



Paul Berlage
Bürgermeister

2. Bekanntgabe in der Sitzung des Rates am 03.09.2007



Bericht und die zweite Fortschreibung zum Frauenförderplan 2007

VORWORT

Auch mit der 2. Fortschreibung zum Frauenförderplan möchte ich dazu beitragen, das im Grundgesetz verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern zu verwirklichen.

Der Rat der Stadt Drensteinfurt hat erstmalig in seiner Sitzung am 06.11.2000 den Frauenförderplan für die Stadt Drensteinfurt beschlossen.

Die 1. Fortschreibung erfolgte dann durch den Beschluss des Rates der Stadt Drensteinfurt in seiner Sitzung am 24.05.2004.

Seit der erstmaligen Aufstellung des Frauenförderplanes im Jahre 2000 hat sich die Zahl der bei der Stadt Drensteinfurt beschäftigten Frauen von 43 auf nunmehr 53 im Jahr 2007 erhöht.

Die Frauenquote beträgt damit insgesamt 54,1 %.

Besonders erfreut bin ich darüber, dass ich dem Wunsch vieler Frauen auf Teilzeitbeschäftigung entsprechen konnte. Die Zahl der bei der Stadt Drensteinfurt in Teilzeit beschäftigten Frauen hat sich dadurch von 23 im Jahr 2004 auf 37 im Jahr 2007 erhöht. Damit sind fast 70 % der bei der Stadt tätigen Frauen teilzeitbeschäftigt.

Eines der ganz wichtigen Zielvorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG), nämlich die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde damit in vorbildlicher Weise erfüllt, denn die familienfreundliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeiten sind und bleiben grundlegende Voraussetzungen für die berufliche Chancengleichheit von Mann und Frau.

Trotz dieser positiven Entwicklungen bedarf es noch einiger Anstrengungen, um alle Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes zu erfüllen. Ich denke hierbei auch an den Bereich des Frauenanteils bei den Führungskräften und der Beamtinnen des gehobenen Dienstes.

Ich möchte daher alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere auch alle Führungskräfte auffordern, sich mit den Zielen dieser 2. Fortschreibung des Frauenförderplanes auseinanderzusetzen und an der Verwirklichung der Chancengleichheit für Mann und Frau mitzuarbeiten.

Bedanken möchte ich mich bei allen Bediensteten der Stadt Drensteinfurt, vor allem bei der bisherigen und der neuen Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat. Alle haben mit dazu beigetragen, diese guten Erfolge in der Frauenförderung zu erreichen.

Paul Berlage
Bürgermeister

INHALTSVERZEICHNIS

2. GESETZLICHE GRUNDLAGEN UND ZIEL DES FRAUENFÖRDERPLANES UND SEINER 2. FORTSCHRIBUNG

Der Landtag Nordrhein-Westfalen hat im November 1999 das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) verabschiedet. Das Gesetz ist am Tage nach der Veröffentlichung im Gesetz- und Verordnungsblatt NRW, also am 20.11.1999, in Kraft getreten.

Gem. § 5 a Abs. 1 LGG hat jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei Jahren einen Frauenförderplan zu erstellen, der in den Städten und Gemeinden von der Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen ist (§ 5 a Abs. 4 LGG).

Der Frauenförderplan hat zum Ziel, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LGG) nach Gleichbehandlung und Gleichstellung in der Stadtverwaltung Drensteinfurt zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen gleichberechtigt vertreten sind. Männer und Frauen sollen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben ohne berufliche Nachteile nachgehen zu können.

Die vorliegende **2. Fortschreibung** des Frauenförderplanes, die gemäß § 5 a Abs. 6 LGG nach Ablauf des Frauenförderplanes aufzustellen ist, enthält den gesetzlich geforderten Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen. Sie ist dem Rat der Stadt Drensteinfurt gemäß § 5 a Abs. 6 i. V. m. Abs. 4 LGG vorzulegen.

3. GELTUNGSBEREICH

Der Frauenförderplan gilt für die Stadt Drensteinfurt.

4. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN / ERLÄUTERUNGEN

Beschäftigte sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen, auch Teilzeitbeschäftigte, Beschäftigte in der Elternzeit, Beurlaubte zur Erziehung von Kindern und Beschäftigte in der Altersteilzeit. Ausgenommen hiervon sind Wahlbeamte und Personen, die sich in einem Ausbildungsverhältnis bzw. im Vorbereitungsdienst befinden, geringfügig Beschäftigte und die Beschäftigten des Eigenbetriebes Abwasser.

Durch die Einführung des neuen Tarifvertrages für den Öffentlichen Dienst (TVöD) gibt es seit dem 01.10.2005 keine **Angestellten und Arbeiterinnen** mehr, sondern nur noch **tariflich Beschäftigte**. Die Eingruppierung dieser Beschäftigten erfolgt nun nicht mehr nach dem Bundesangestelltenarbeitsvertrag (BAT) und dem Bundesmehrfachvertrag für Arbeiter in Gemeinden (BMT-G), sondern nach dem TVöD. Daher habe ich in der zweiten Fortschreibung des Frauenförderplanes auch keine Unterscheidung mehr nach **Angestellten und Arbeiterinnen** vorgenommen, sondern lediglich **nach Beamten und tariflich Beschäftigten**.

- **Vollbeschäftigte** sind alle Bediensteten, die eine tariflich vereinbarte oder gesetzlich festgelegte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,50/41,00 Stunden leisten.
- **Teilzeitbeschäftigte** sind Bedienstete, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weniger als tarifliche oder gesetzliche Mindestarbeitszeit beträgt.

1 Vorwort

2 Gesetzliche Grundlagen und Ziel des Frauenförderplanes und seiner 2. Fortschreibung

3. Geltungsbereich

4. Begriffsbestimmungen / Erläuterungen

5. Bestandsaufnahme und Auswertung der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern seit dem Jahr 2004

5.1 Beschäftigte der Stadtverwaltung (Ist-Bestand)

5.1.1 Entwicklung der Gesamtzahl der Beschäftigten von 2004 bis 2007

5.1.2 Anteile der Beschäftigten nach Dienstverhältnissen (Beamte/Beamtinnen und tariflich Beschäftigten) und Geschlecht im Jahr 2007

5.1.3 Entwicklung der Beschäftigten nach Dienstverhältnissen von 2004 bis 2007

5.1.4 Beamte/Beamtinnen getrennt nach Laufbahnen im Jahr 2007

(mittlerer, gehobener und höherer Dienst)

5.1.5 Tariflich Beschäftigte getrennt nach Entgeltgruppen im Jahr 2007

5.1.6 Leitungsfunktionen von 2004 bis 2007

5.1.7 Stellvertretende Leitungsfunktionen von 2004 bis 2007

5.1.8 Teilbeschäftigte im Jahr 2007 und Vergleich 2004/2007

5.1.9 Elternzeit (ATZ), Elternzeit im Jahr 2007 und Vergleich 2004/2007

5.1.10 Elternzeit / Urlaub zur Kindererziehung

5.1.11 Entwicklung der Zahl Auszubildende/ Beamtenanwärter/innen 2004 bis 2007

5.2 Entwicklung der Beförderungen / Höhergruppiierungen 2004 bis 2006

5.3 Fortbildung in den Jahren 2004/2005/2006

6 Prognose- und Maßnahmeteil

6.1 Prognose

- Altersstruktur der Bediensteten der Stadt Drensteinfurt (insgesamt)

- Altersstruktur Beamte und Beamtinnen

- Altersstruktur tariflich Beschäftigte

6.1.1 Auswertung der Altersstruktur der Bediensteten / Vergleich der Jahre 2004/2007

6.1.2 Zusammenfassung und Ergebnis der 2. Fortschreibung des Frauenförderplanes der Stadt Drensteinfurt

6.1.3 Gleichstellungsbeauftragte

7 Beteiligung Gleichstellungsbeauftragte und Personalrat

8 Schlussbestimmungen

9 Inkrafttreten

5. BESTANDSAUFNAHME UND AUSWERTUNG DER BESCHÄFTIGUNGSSITUATION VON FRAUEN UND MÄNNERN SEIT DEM JAHR 2004

5.1 Beschäftigte der Stadtverwaltung (Ist-Bestand)

Am 01.01.2007 waren bei der Stadt Drensteinfurt insgesamt 98 Personen beschäftigt. Zum Stichtag 01.01.2007 befanden sich insgesamt neun Beschäftigte in der Elternzeit, in einer Beurlaubung oder in der Freizeithphase der Altersteilzeit, sodass von den 98 Personen lediglich 89 einer aktiven Beschäftigung nachgehen.

Im Stellenplan 2007 sind insgesamt 71,8 vollzeitverrechnete Stellen ausgewiesen.

5.1.1 Entwicklung der Gesamtzahl der Beschäftigten von 2004 bis 2007 (ohne Wahlbeamte und Auszubildende) – Stichtag: 01/2007

Jahr	insgesamt	davon Frauen absolut	davon Männer absolut
2004	91	45	46
2007	98	53	45
Veränderungen 2007 zu 2004	+ 7	+ 8	- 1

Aus der vg. Aufstellung ist zunächst ersichtlich, dass sich die Gesamtzahl der Beschäftigten von 2004 bis 2007 um 7 Personen erhöht hat.

Begründung:

- höhere Inanspruchnahme der Altersteilzeit,
- mehr Beschäftigte in der Elternzeit,
- Ausweisung von Stellen in der Bis-Mittag-Betreuung und in der Offenen Ganztagschule (OGS),
- mehr Teilzeitbeschäftigte,
- personelle Ergänzungen in der Verwaltung u.a. Stelle in der Wirtschaftsförderung,
- Ausgliederung der Beschäftigten des Eigenbetriebes Abwasser.

Die Anzahl der beschäftigten Frauen hat sich von 45 im Jahr 2004 auf nunmehr 53 im Jahr 2007, also um acht Personen erhöht.

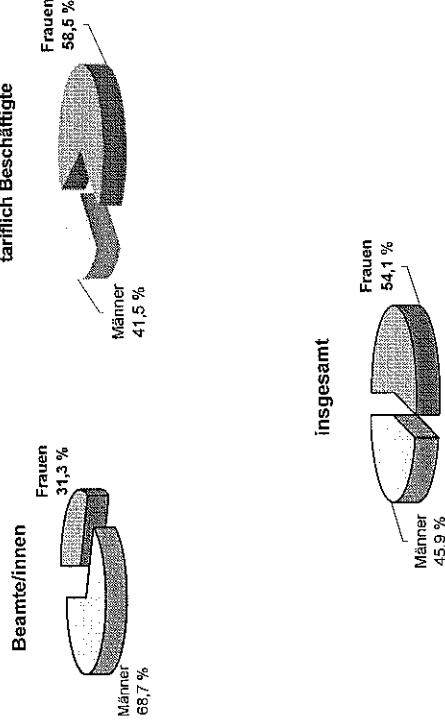
5.1.2 Anteile der Beschäftigten nach Dienstverhältnissen (Beamten/Beamtinnen und tariflich Beschäftigte) und Geschlecht im Jahr 2007

	Gesamt	davon Frauen absolut		davon Männer absolut		Anteile in %	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beamte/innen	16	5	11	31,3	68,7		
tarifl. Beschäftigte	82	48	34	58,5	41,5		
insgesamt	98	53	45	54,1	45,9		

Aus dieser Aufstellung ist ersichtlich, dass der Anteil der Männer bei den Beamten mit 68,7 % doch erheblich über denen der Frauen (31,3 %) liegt. Hier ist das Ziel des LGG (noch) nicht erreicht.

Dagegen überwiegt bei den tariflich Beschäftigten der Anteil der Frauen mit 58,5 % gegenüber 41,5 % bei den Männern.

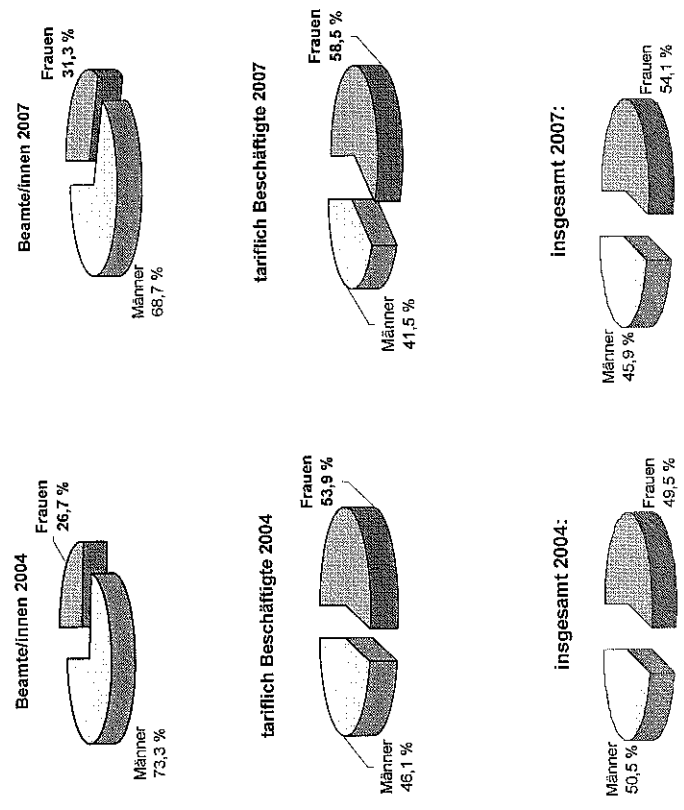
Insgesamt ist jedoch festzustellen, dass der Anteil der Frauen mit 54,1% deutlich über den der Männer mit 45,9 % liegt. Das Ziel des LGG ist damit erfüllt.



5.1.3 Entwicklung der Beschäftigten nach Dienstverhältnissen von 2004 bis 2007

Gruppe	insgesamt		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Anteile in %	
	2004	2007	2004	2007	2004	2007	2004	2007	2004	2007	2004	2007
Beamte/innen	15	16	4	5	11	11	31,3	73,3	68,7	68,7		
tariflich Beschäftigte	76	82	41	48	34	34	53,9	58,5	46,1	41,5		
insgesamt	91	98	45	53	46	45	49,5	54,1	50,5	45,9		
Veränderungen 2007 zu 2004	-	+7	-	+8	-	-1		+17,8		-2,2		

Bei den Beamten/ Beamtinnen ist die Frauenquote von 2004 zu 2007 von 26,7 % auf 31,3 % leicht gestiegen.
 Deutlicher ist die Steigerung bei den tariflich Beschäftigten von 53,9 auf 58,5 %.



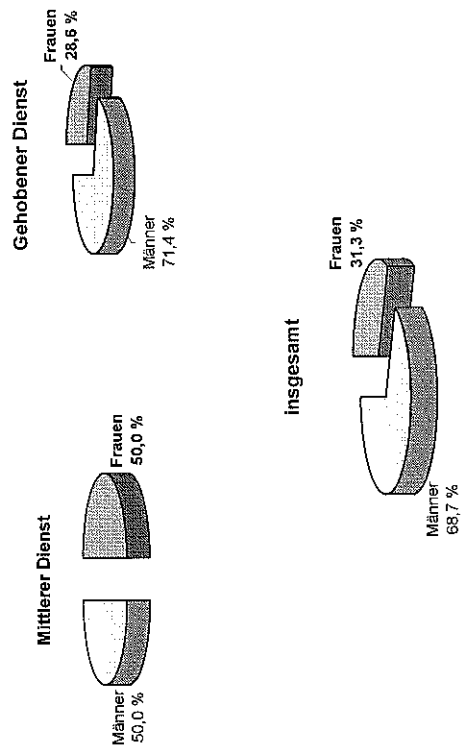
5.1.4 Beamte/Beamtinnen getrennt nach Laufbahnen im Jahr (mittlerer, gehobener und höherer Dienst) 2007

Laufbahnen	Gesamt	davon Frauen		davon Männer	
		absolut	%	absolut	%
mittlerer Dienst	2	1	50,0	1	50,0
A 7	1	1	100,0	0	0,0
A 9 Z	1	0	0,0	1	100,0
gehobener Dienst	14	4	28,6	10	71,4
A 9	0	0	0,0	0	0,0
A 10	6	4	66,7	2	33,3
A 11	2	0	0,0	2	100,0
A 12	2	0	0,0	2	100,0
A 13	4	0	0,0	4	100,0
höherer Dienst					
A 15	0	0	0,0	0	0,0
B 3	0	0	0,0	0	0,0
insgesamt	16	5	31,3	11	68,7

Aus dieser differenzierteren Aufstellung ist ersichtlich, dass

- > im mittleren Dienst der Anteil der Frauen und Männer bei jeweils 50 % und
- > im gehobenen Dienst der Anteil der Frauen bei 28,6% und der Männer bei 71,4% liegt

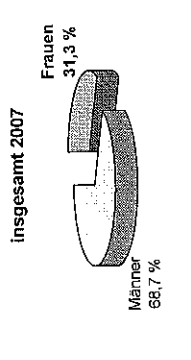
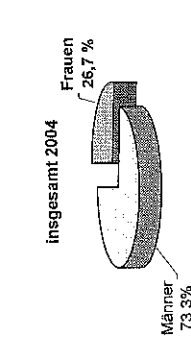
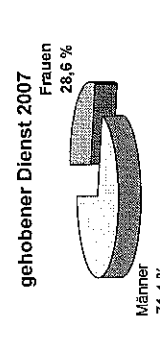
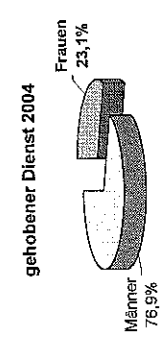
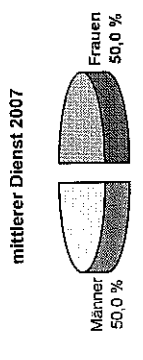
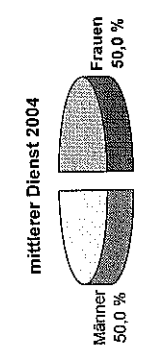
Der höhere Dienst ist hier nicht aufgeführt, da die kommunalen Wahlbeamten/innen keine Beschäftigten im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes sind.



Zu 5.1.5 Entwicklung der Beamtenstellen von **2004 - 2007**

Laufbahnen	insgesamt		davon Frauen		davon Männer		davon Frauen		davon Männer	
	2004	2007	2004	2007	2004	2007	2004	2007	2004	2007
mittlerer Dienst	2	2	1	1	1	1	50,0	50,0	50,0	50,0
gehobener Dienst	13	14	3	4	10	10	23,1	28,6	76,9	71,4
insgesamt	15	16	4	5	11	11	26,7	31,3	73,3	68,7

Der Anteil der Frauen bei den Beamten im mittleren Dienst hat sich im Jahre 2007 gegenüber 2004 nicht verändert (jeweils 50 %). Dagegen erhöhte sich die Frauenquote im gehobenen Dienst von 26,7 % auf 31,3 % im Jahr 2007.



5.1.6 tariflich Beschäftigte getrennt nach Entgeltgruppen im Jahre **2007**

Entgeltgruppe	Gesamt		davon Frauen		davon Männer	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
2	17	100,0	17	100,0	0	0,0
3	4	25,0	1	25,0	3	75,0
4	-	-	-	-	-	-
5	17	76,5	13	76,5	4	23,5
6	17	17,6	3	17,6	14	82,4
7	2	0,0	0	0,0	2	100,0
8	8	87,5	7	87,5	1	12,5
9	8	50,0	4	50,0	4	50,0
10	5	20,0	1	20,0	4	80,0
11	4	50,0	2	50,0	2	50,0
insgesamt	82	58,5	48	58,5	34	41,5

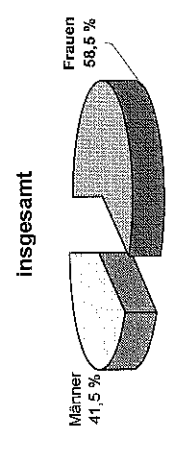
Der Anteil der Frauen bei den tariflich Beschäftigten liegt insgesamt mit 58,5 % deutlich über denen der Männer mit 41,5 %.

Diese Feststellung erstreckt sich jedoch nicht auf alle Entgeltgruppen.

In diesem Zusammenhang ist auf Folgendes hinzuweisen:

In der **Entgeltgruppe 2** sind in erster Linie weibliche Reinigungskräfte in städtischen Einrichtungen eingruppiert, während in der **Entgeltgruppe 6** vorwiegend männliche Mitarbeiter des städtischen Bauhofes ausgewiesen sind.

Daher ergibt sich in diesen Entgeltgruppen ein entsprechend hoher Frauen- bzw. Männeranteil.



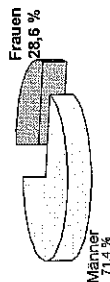
5.1.7 Leitungsfunktionen von 2004 - 2007

Fachbereich	Bezeichnung	2004		2007	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
1	Steuerung und Zentrale Dienste		X		X
2	Finanzen		X		X
3	Recht und Ordnung		X		X
4	Familien, Schulen, Sport und Soziales		X		X
6	Planen, Bauen, Umwelt		X		X
Sonstige Leitungsfunktionen	Stadtkasse		X		X
	Wirtschaftsförderung				X
	Gleichstellungsbeauftragte		X		X
insgesamt		2	5	3	5

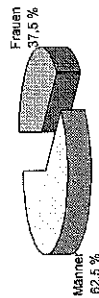
Aus dieser Aufstellung ist ersichtlich, dass die Fachbereichsleiterfunktionen weiterhin zu 100 % in „Männerhand“ liegen.

Die direkt dem Bürgermeister zugeordneten „Stabsstellen“ der Wirtschaftsförderung und der Gleichstellungsbeauftragten sind mit Frauen besetzt. Ferner wird die Stadtkasse von einer Frau geleitet.

insgesamt 2004



insgesamt 2007



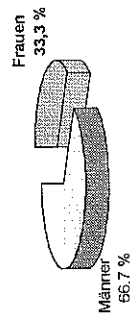
5.1.8 Stellvertretende Leitungsfunktionen von 2004 - 2007

Fachbereich	Bezeichnung	2004		2007	
		Frau	Mann	Frau	Mann
1	Steuerung und Zentrale Dienste		X		X
2	Finanzen		X		X
3	Recht und Ordnung		X		X
4	Familien, Schulen, Sport und Soziales		X		X
6	Planen, Bauen, Umwelt		X		X
sonst. stv. Leitungsfunktionen	Stadtkasse		X		X
	Wirtschaftsförderung				
	Gleichstellungsbeauftragte				X
insgesamt		2	4	2	5

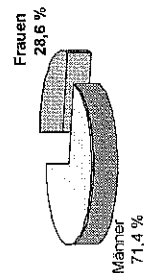
Bedingt durch das Ausscheiden der bisherigen stv. Amtsleiterin im Sozialamt und die Zusammenlegung des bisherigen Schul-, Sport- und Kulturamtes und des Sozialamtes zum Fachbereich 4 „Familien, Schulen, Sport und Soziales“, sind nun auch die stv. Leitungsfunktionen in allen Fachbereichen von Männern besetzt.

In der Stadtkasse liegt die Stellvertretung jedoch in Frauenhand und auch die Stellvertretung bei der Gleichstellungsbeauftragten wird von einer Frau wahrgenommen.

insgesamt 2004



insgesamt 2007



5.1.9 Teilbeschäftigte im Jahre 2007 und Vergleich 2004/2007

Gruppe	insgesamt	davon Teilzeit		davon Frauen		davon Männer	
		absolut	%	absolut	%	absolut	%
Beamte/innen	16	3	18,75	3	100,0	0	0,0
tarifliche Beschäftigte	82	36	43,9	34	94,4	2	5,6
insgesamt	98	39	39,8	37	94,9	2	5,1
2004	91	25	27,4	23	92,0	2	8,0
Veränderungen 2004 / 2007	+ 7	+ 14	+ 56,0	+ 14	+ 60,1	+/- 0	

Hier ist zunächst festzustellen, dass 39,8 % der Bediensteten der Stadt Drensteinfurt in Teilzeit beschäftigt sind.

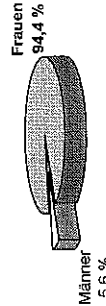
Während der Anteil bei Beamte/innen auf drei Frauen verteilt ist, beträgt der teilzeitbeschäftigte Anteil der weiblichen tariflichen Beschäftigten 94,4% und der Männer 5,6 %.

Gegenüber dem Jahre 2004 hat sich die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten insgesamt um 14 Stellen (+ 56,0 %) erhöht. Dieses hängt in erster Linie mit dem Wunsch vieler Frauen zusammen, neben ihren „familiären Pflichten“ in Teilzeit wiederum zu arbeiten.

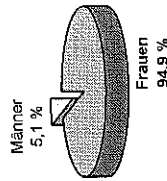
Beamte/innen



tariflich Beschäftigte



insgesamt



5.1.10 Altersteilzeit (ATZ), Elternzeit im Jahr 2007 und Vergleich 2004/2007

> Altersteilzeit im Arbeitnehmerbereich

Durch das Altersteilzeitgesetz vom 23.06.1996 ist für Arbeitnehmer/innen ab dem 55. Lebensjahr eine neue Möglichkeit für den Übergang vom Erwerbsleben in die Rente geschaffen worden. In dem Gesetz sind die Voraussetzungen und der Umfang der Förderung von Altersteilzeit durch die Bundesanstalt für Arbeit geregelt.

Die Altersteilzeit kann im Blockmodell oder auch im Teilzeitmodell geleistet werden. Während der Altersteilzeit wird die Vergütung/der Lohn im gleichen Umfang wie die Altersteilzeit ermäßigt, gleichzeitig wird jedoch ein Zuschlag gewährt, der die Vergütung/den Lohn auf ca. 83 % der Netto-Vergütung/des Netto-Lohnes aus einer Vollzeitbeschäftigung aufstockt. Unter gewissen Voraussetzungen ist es möglich, diesen Aufstockungsbetrag durch die Bundesanstalt für Arbeit erstattet zu bekommen.

Die tariflich Beschäftigten haben ab dem 60. Lebensjahr einen Rechtsanspruch auf Gewährung von Altersteilzeit.

> Altersteilzeit von Beamtinnen und Beamten

Rechtsgrundlage für die Altersteilzeit im Bereich der Beamtinnen und Beamten ist § 78 d LBG. Die Altersteilzeit kann im Blockmodell oder auch im Teilzeitmodell geleistet werden. Während der Altersteilzeit werden die Dienstbezüge nach § 6 BBesG im gleichem Umfang wie die Altersteilzeit ermäßigt, gleichzeitig wird ein Zuschlag nach der Altersteilzeit-Zuschlagsverordnung gewährt, der die Dienstbezüge auf ca. 83 % der Netto-Besoldung aus einer Vollzeitbeschäftigung aufstockt. Die Zeit der Altersteilzeit wird zu 9/10 der regelmäßigen Arbeitszeit als ruhegehaltstfähige Dienstzeit angerechnet.

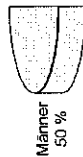
Im Gegensatz zu den tariflich Beschäftigten haben die Beamten/innen keinen Rechtsanspruch auf Gewährung von Altersteilzeit.

Altersteilzeit der Stadtverwaltung Drensteinfurt (Stand 01.01.2007)

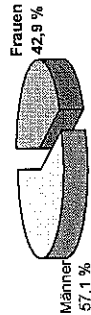
Gruppe	insgesamt	davon ATZ		davon Frauen		davon Männer	
		absolut	%	absolut	%	absolut	%
Beamte/Beamtinnen	16	0	0,0	0	0,0	0	0,0
tariflich Beschäftigte	82	7	8,5	3	42,9	4	57,1
insgesamt	98	7	7,1	3	42,9	4	57,1
2004	91	4	4,4	2	50,0	2	50,0
Veränderungen 2004 / 2007	+ 7	+ 3	+ 75,0	+ 1	+ 66,7	+ 2	+ 50,0

Von der Möglichkeit der Inanspruchnahme der Altersteilzeit haben zurzeit sieben Bedienstete, hiervon drei Frauen und vier Männer, Gebrauch gemacht. Dieses bedeutet gegenüber 2004 eine Steigerung um drei Personen.

Bedienstete
2004



Bedienstete
2007



Elternzeit / Urlaub zur Kindererziehung

Gruppe	insgesamt		Erziehungsurlaub		davon Frauen		davon Männer	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Beamte/innen	16	12,5	2	100,0	2	100,0	0	0,0
tariflich Beschäftigte	93	2,2	2	100,0	2	100,0	0	0,0
insgesamt	109	3,7	4	100,0	4	100,0	0	0,0
2004	91	3,3	3	100,0	3	100,0	0	0,0
Veränderungen 2007/2004	+ 18	+ 1	+ 1	+ 75,0	+ 1	--	0	--

Aus dieser Aufstellung ist ersichtlich, dass sich 2007 vier Beschäftigte in der Elternzeit befinden oder Urlaub zur Kindererziehung gewährt bekommen haben. Gegenüber 2004 bedeutet dieses eine Steigerung um eine Person.

Bei allen Beschäftigten handelt es sich um weibliche Bedienstete.

5.1.11 Entwicklung der Zahl Auszubildende/Beamtenanwärter/innen vom 2004 - 2007

Bei der Stadt sind zurzeit vier Beschäftigte in der Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten, zum Inspektoranwärter und zur Schwimmmeistergehilfin am Städtischen Freibad tätig, hiervon drei weibliche und ein männlicher Bediensteter.

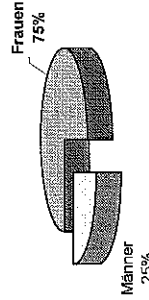
Zum 01.08.2007 wird eine weitere weibliche Auszubildende in der Stadtverwaltung Drensteinfurt eingestellt werden.

Jahr	insgesamt	davon Frauen		davon Männer	
		absolut	%	absolut	%
2004	4	2	50,0	2	50,0
2007	4	3	75,0	1	25,0

2004



2007

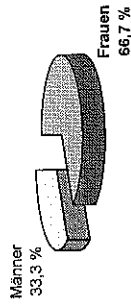


5.2 Entwicklung der Beförderungen/Höhergruppierungen 2004 - 2006

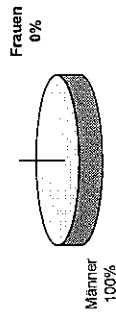
Gruppe	Frauen			Männer			Anteil in %					
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Besamte	1	0	1	0	0	2	100,0	0,0	33,3	0,0	0,0	0,0
Besamtinnen	1	0	1	1	4	4	50,0	0,0	20,0	50,0	100,0	80,0
Beschäftigte	2	0	2	1	4	6	66,7	0,0	25,0	33,3	100,0	75,0
insgesamt												

Auf der Grundlage der vorliegenden Stellenbewertungen aller städtischen Beschäftigten und nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen bzw. Tarifverträgen erfolgten in den vergangenen Jahren die oben aufgeführten Beförderungen und Höhergruppierungen.

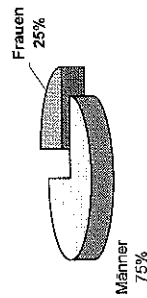
2004



2005



2006



5.3 Fortbildung in den Jahren 2004/2005/2006

Bezeichnung	insgesamt		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Teilnahme Fortbildungsveranstaltungen	147		71	48,3	76	51,7				
Akademie	0		0	0,0	0	0,0				
A-1-Lehrgang	1		1	100,0	0	0,0				
insgesamt	148		72	48,6	76	51,4				

Aus der vg. Aufstellung ist insgesamt eine Ausgeglichenheit an Fortbildungsveranstaltungen zwischen Männern und Frauen festzustellen.

insgesamt



6. PROGNOSE- UND MASSNAHMETEIL

6.1 Prognose

Gem. § 6 Abs. 2 LGG ist Grundlage des Frauenförderplanes neben der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

In zahlreichen hierzu ergangenen Artikeln in Fachzeitschriften (u.a. auch vom Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen), aber auch in einer Stellungnahme der Landesarbeitsgemeinschaft Kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen wird darauf verwiesen, dass aufgrund von Haushaltskonsolidierungen es sehr schwierig geworden ist, Prognosen hinsichtlich der Personalentwicklung für die kommenden drei Jahre zu erstellen.

Hierauf habe ich bereits in der 1. Fortschreibung des Frauenförderplanes hingewiesen.

Zur Erstellung einer solchen Prognose ist es nämlich erforderlich, schon jetzt für 3 Jahre im Voraus folgende Vorhersagen zu treffen:

- Zahl der voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen
- die möglichen Höhergruppierungen/Beförderungen
- Zahl der Beurtaubten, z. B. Sonderurlaub zur Kindererziehung
- die Altersteilzeitbeschäftigten
- die voraussichtliche Zahl der Erziehungsbeurlaubten .

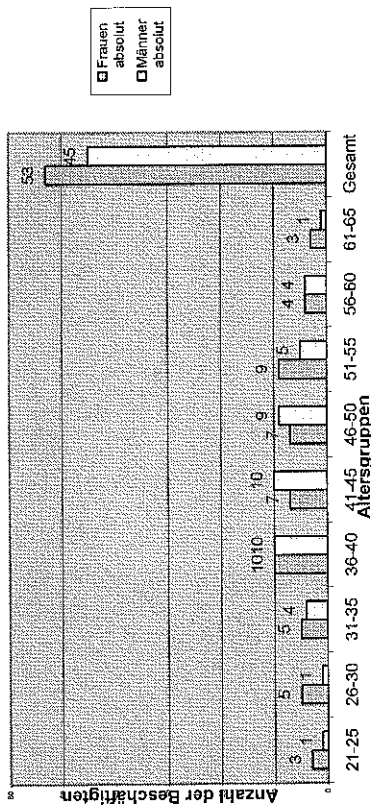
Die Probleme werden schon ersichtlich, wenn man sich vorstellt, dass nicht jeder Beschäftigte oder Beamtin/Beamtin im selben Lebensalter in den/die Ruhestand/Rente geht.

Ausgangslage muss m. E. zunächst eine Betrachtung der Altersstruktur der Beschäftigten der Stadt Drensteinfurt (ohne Auszubildende) und eine Analyse des Ist-Bestandes der Bediensteten getrennt nach Geschlechtern sein.

**Die Altersstruktur der Bediensteten der Stadt Drensteinfurt (insgesamt)
Stand 01/2007**

Altersgruppe	Frauen		Männer		insgesamt	
	absolut	Anteil in %	absolut	Anteil in %	absolut	Anteil in %
21-25	3	1	1	25,0	4	4,1
26-30	5	1	1	16,7	6	6,1
31-35	5	4	4	44,4	9	9,2
36-40	10	10	10	50,0	20	20,4
41-45	7	10	10	58,8	17	17,3
46-50	7	9	9	43,7	16	16,3
51-55	9	5	5	64,3	14	14,3
56-60	4	4	4	50,0	8	8,2
61-65	3	1	1	75,0	4	4,1
Gesamt	53	45	45,1	45,9	98	100,0

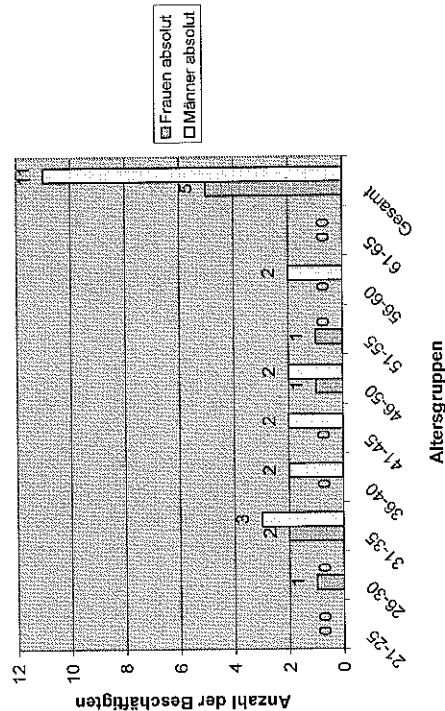
Bedienstete insgesamt



Altersstruktur Beamte und Beamtinnen
Stand 01/2007

Alters- gruppe	Frauen		Männer		insgesamt	
	absolut	Anteil in %	absolut	Anteil in %	absolut	Anteil in %
21-25	0	0,0	0	0,0	0	0,0
26-30	1	100,0	0	0,0	1	6,3
31-35	2	40,0	3	60,0	5	31,2
36-40	0	0,0	2	100,0	2	12,5
41-45	0	0,0	2	100,0	2	12,5
46-50	1	33,3	2	66,7	3	18,7
51-55	1	100,0	0	0,0	1	6,3
56-60	0	0,0	2	100,0	2	12,5
61-65	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Gesamt	5	31,3	11	68,7	16	100,0

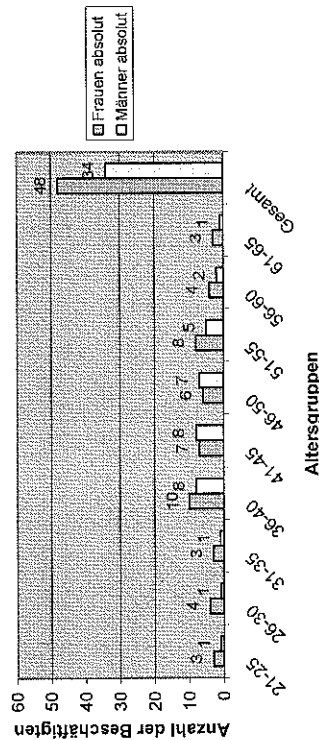
Beamten / Beamtinnen



Altersstruktur tariflich Beschäftigte
Stand 01/2007

Alters- gruppe	Frauen		Männer		insgesamt	
	absolut	Anteil in %	absolut	Anteil in %	absolut	Anteil in %
21-25	3	75,0	1	25,0	4	4,9
26-30	4	80,0	1	20,0	5	6,1
31-35	3	75,0	1	25,0	4	4,9
36-40	10	55,6	8	44,4	18	22,0
41-45	7	46,7	8	53,3	15	18,3
46-50	6	46,2	7	53,8	13	15,8
51-55	8	61,5	5	38,5	13	15,8
56-60	4	66,7	2	33,3	6	7,3
61-65	3	75,0	1	25,0	4	4,9
Gesamt	48	58,5	34	41,5	82	100,0

tariflich Beschäftigte

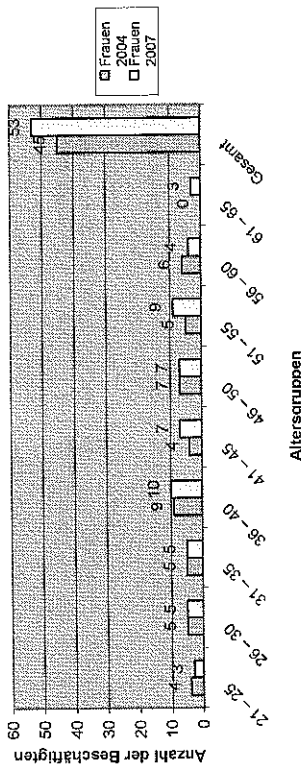


6.1.1 Auswertung der Altersstruktur der Bediensteten/ Vergleich der Jahre 2004/2007

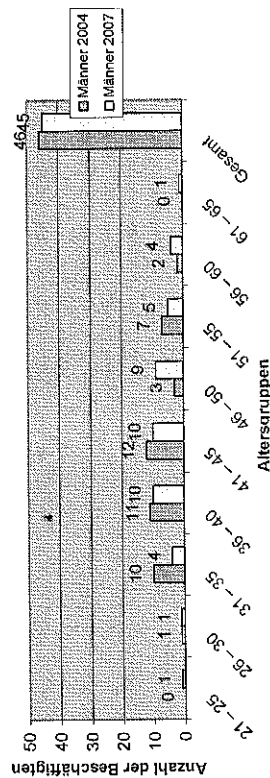
In den Jahren 2004 bis 2007 haben sich in den einzelnen Altersgruppen folgende Veränderungen ergeben:

Altersgruppe	Frauen		Männer	
	2004	2007	2004	2007
21 - 25	4	3	0	1
26 - 30	5	5	1	1
31 - 35	5	5	10	4
36 - 40	9	10	11	10
41 - 45	4	7	12	10
46 - 50	7	7	3	9
51 - 55	8	9	7	5
56 - 60	8	4	2	4
61 - 65	0	3	0	1
Gesamt	45	53	46	45

Vergleich Frauen 2004 / 2007



Vergleich Männer 2004 / 2007



Wie bereits bei der 1. Fortschreibung des Förderplanes kann von mir auch an dieser Stelle hinsichtlich der Altersstruktur als Fazit Folgendes festgestellt werden:

Auch im Jahre 2007 werden die Bürgerinnen und Bürger von einer verhältnismäßig jungen Verwaltung bedient, denn 57,1 % aller Bediensteten sind bis zu 45 Jahre „altjung“. Diese junge Verwaltung wurde mir auch vom der Gemeindeprüfungsanstalt des Landes Nordrhein-Westfalen bestätigt.

Auch aufgrund dieser erfreulichen Tatsache ist eine definitive Prognose über die zukünftig zu besetzenden Stellen und die möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen nicht möglich, zumindest nicht für einen Zeitraum von drei Jahren.

6.1.2 Zusammenfassung und Ergebnis der 2. Fortschreibung des Frauenförderplanes der Stadt Drensteinfurt

Wie aus der Bestandsaufnahme (s. S. 2 ff) ersichtlich ist, kann von mir ferner festgestellt werden, dass das Landesgleichstellungsgesetz in der Stadtverwaltung in vielen (aber noch nicht in allen) Bereichen verwirklicht ist.

- Der Anteil der Frauen bei der Gesamtzahl der Beschäftigten im Jahre 2007 liegt bei 54,1 %, im Vergleich zum Jahr 2004 (49,5 %) also eine Verbesserung um 4,6 % Prozent-Punkte.
- Bei den **Beamten/innen** liegt der Frauenanteil mit 31,3 % (noch) unter den gewünschten 50 vom Hundert. Im mittleren Dienst beträgt der Anteil der Frauen 50 % und im gehobenen Dienst 28,6 %.
- Bei den **tariflich Beschäftigten** beträgt der Frauenanteil 58,5 %.
- Bei den **Leitungsfunktionen** (Fachbereichsleiter/innen) hat sich in den vergangenen Jahren nichts getan. Alle Fachbereichsleiterfunktionen bleiben zu 100 % in „Männerhand“.
- Auch bei den **stv. Leitungsfunktionen** haben die Frauen keine Stellen inne. Dieses hängt mit der Zusammenlegung des bisherigen Schul-, Sport- und Kulturamtes mit dem Sozialamt zum neuen Fachbereich 4 „Familien, Schulen, Sport und Soziales“ zusammen.
- Bei den **übrigen Leitungsfunktionen** (Stadtkasse, Stabstelle Wirtschaftsförderung und Gleichstellungsbeauftragte) beträgt die Frauenquote 100 %.
- Bei den **Auszubildenden** kann von mir festgestellt werden, dass zurzeit drei weibliche und ein männlicher Beschäftigter in der Stadtverwaltung einschließlich des Freibades ausgebildet werden. Am 01.08.2007 wird eine weitere weibliche Auszubildende eingestellt.
- Bei den **Teilzeitbeschäftigten** überwiegt eindeutig der **Frauenanteil** mit 92,0 %.

Wie bereits vorstehend erwähnt, hat sich die Prognose auf die zu besetzenden Stellen und die möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen zu beziehen.

Die möglichen Beförderungen der Beamten und Höhergruppierungen der tariflich Beschäftigten und ArbeiterInnen sind entsprechend den Stellenplatz- und Arbeitsplatzbewertungen durchgeführt bzw. werden noch im Jahr 2007 vollzogen.

Zurzeit besteht für mich kein Handlungsbedarf, weitere Stellen auszuweisen bzw. Beförderungen und Höhergruppierungen auszusprechen. Ob diese Aussage aufgrund der immer wieder angedeuteten Verlagerung von Aufgaben auf die Kommunen und der Einführung des neuen kommunalen Finanzmanagements (NKF) für die nächsten drei Jahre gilt, kann von mir – zumindest zum jetzigen Zeitpunkt – nicht definitiv beantwortet werden. Aber es sollten an dieser Stelle auch keine Spekulationen für die Zukunft angestellt werden, die nicht bewiesen werden können.

Selbstverständlich werde ich die Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes hinsichtlich der dort vorgegebenen Zielvorgaben, bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, beachten, um so den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie jetzt hoch unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen.

Ich habe bereits im Frauenförderplan 2000 darauf hingewiesen, dass bei Stellenausschreibungen und Neubesetzung von Stellen selbstverständlich die Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) beachtet werden. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind hiernach Frauen bevorzugt einzustellen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (Öffnungsklausel). Als Gründe für die Öffnungsklausel gelten z.B. eine Schwerbehinderung und schwerwiegende soziale Gründe.

Bei allen Neueinstellungen bzw. Wiederbesetzung von Stellen haben der Personrat und die Gleichstellungsbeauftragte mitgewirkt. In den drei Jahren sind alle Personalentscheidungen einvernehmlich mit dem Personrat und der Gleichstellungsbeauftragten unter Beachtung der Bestimmungen des LGG getroffen worden.

6.1.3 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Umsetzung des Artikels 3 Grundgesetz, des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen sowie der Umsetzung des vorliegenden Frauenförderplanes mit. Sie unterstützt die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen bei der Erfüllung der hierin verankerten Rechte.

Zur effektiven Erfüllung der Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte direkt dem Bürgermeister unterstellt. Hierdurch wird von mir auch nochmals die Wertigkeit dieser Stelle hervorgehoben.

Seit dem 01.01.2007 wurde in der Stadtverwaltung auch die Stelle der stv. Gleichstellungsbeauftragten besetzt.

Näheres regeln das LGG NRW und die Hauptsatzung der Stadt Drensteinfurt (§ 5 Gleichstellung von Frau und Mann).

7. BETEILIGUNG GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE UND PERSONALRAT

Die Gleichstellungsbeauftragte hat gem. § 17 Abs. 1 Nr. 2 an der Fortschreibung des Frauenförderplanes sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplanes mitgewirkt.

Der Personrat hat der Fortschreibung des Frauenförderplanes nach dem Landespersonalvertretungsgesetz zugestimmt.

8. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Drensteinfurt erhalten je ein Exemplar der Fortschreibung des Frauenförderplanes.

9. INKRAFTTRETEN

Der fortgeschriebene Frauenförderplan tritt am in Kraft und gilt für einen Zeitraum von drei Jahren.

Drensteinfurt,

Der Bürgermeister

Paul Berlage