



Öffentliche Bekanntmachung

Die öffentliche/nicht öffentliche Sitzung des Ausschusses für Inklusion, Frauen, Soziales, Wohnen und Ehrenamt findet am Dienstag, dem 17.09.2019 um 17:15 Uhr Mehrgenerationenhaus Mütterzentrum Beckum, Wilhelmstraße 41, 59269 Beckum statt.

Alle Einwohnerinnen und Einwohner sind herzlich zur Teilnahme am öffentlichen Teil der Sitzung eingeladen.

Tagesordnung

Öffentlicher Teil:

1. Bestellung stellvertretender Schriftführerinnen
Vorlage: 2019/0185
2. Anfragen von Einwohnerinnen und Einwohnern
3. Niederschrift über die Sitzung des Ausschusses für Inklusion, Frauen, Soziales, Wohnen und Ehrenamt vom 08.05.2019 – öffentlicher Teil –
4. Bericht der Verwaltung
5. Vorstellung der Arbeit des Mädchen- und Frauentreffpunkts „Courage“ in Trägerschaft von „Frauen helfen Frauen Beckum e. V.“
6. Konzept zur Unterbringung von Flüchtlingen in der Stadt Beckum
Vorlage: 2019/0186
7. Richtlinie der Stadt Beckum zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements
Vorlage: 2019/0189
8. Gleichstellungsplan 2019 – 2023
Vorlage: 2019/0134
9. Anfragen von Ausschussmitgliedern

Nicht öffentlicher Teil:

1. Niederschrift über die Sitzung des Ausschusses für Inklusion, Frauen, Soziales, Wohnen und Ehrenamt vom 08.05.2019 – nicht öffentlicher Teil –
2. Bericht der Verwaltung
3. Anfragen von Ausschussmitgliedern

Beckum, den 3. September 2019

gezeichnet
Birgit Harrendorf-Vorländer
Vorsitz



Federführung: Fachbereich Jugend und Soziales
Beteiligte(r): Büro des Rates und des Bürgermeisters
Auskunft erteilt: Herr Essmeier
Telefon: 02521 29-430

Vorlage

zu TOP
2019/0185
öffentlich

Bestellung stellvertretender Schriftführerinnen

Beratungsfolge:

Ausschuss für Inklusion, Frauen, Soziales, Wohnen und Ehrenamt
17.09.2019 Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Sachentscheidung

Frau Uta Baecker wird zur 1. stellvertretenden Schriftführerin für den Ausschuss für Inklusion, Frauen, Soziales, Wohnen und Ehrenamt bestellt.

Frau Anna Pelkmann wird zur 2. stellvertretenden Schriftführerin für den Ausschuss für Inklusion, Frauen, Soziales, Wohnen und Ehrenamt bestellt. Gleichzeitig wird Frau Silke Stöppel als 2. stellvertretende Schriftführerin abbestellt.

Kosten/Folgekosten

Es entstehen Personal- und Sachkosten, die dem laufenden Verwaltungsbetrieb zuzuordnen sind.

Finanzierung

Es entstehen keine zusätzlichen Auswirkungen auf den städtischen Haushalt.

Begründung:

Rechtsgrundlagen

Die Bestellung der Schriftführerinnen und Schriftführer ist in § 58 Absatz 2 Satz 1 in Verbindung mit § 52 Absatz 1 Satz 2 Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen geregelt.

Demografischer Wandel

Aspekte des demografischen Wandels sind nicht zu berücksichtigen.

Erläuterungen

Für die Sitzungen des Ausschusses für Inklusion, Frauen, Soziales, Wohnen und Ehrenamt sind 1 Schriftführung und 2 Stellvertretungen vorgesehen.

Aufgrund personeller Veränderungen ist die stellvertretende Schriftführung im Ausschuss für Inklusion, Frauen, Soziales, Wohnen und Ehrenamt neu zu regeln.

Es werden Frau Uta Baecker als neue 1. stellvertretende Schriftführerin und Frau Anna Pelkmann als neue 2. stellvertretende Schriftführerin vorgeschlagen.

Schriftführerin bleibt Frau Maria Heumann.

Anlage(n):

ohne



Federführung: Fachbereich Jugend und Soziales
Beteiligte(r): Büro des Rates und des Bürgermeisters
Fachbereich Finanzen und Beteiligungen
Auskunft erteilt: Herr Essmeier
Telefon: 02521 29-430

Vorlage

zu TOP

2019/0186

öffentlich

Konzept zur Unterbringung von Flüchtlingen in der Stadt Beckum

Beratungsfolge:

Integrationsrat

12.09.2019 Beratung

Ausschuss für Inklusion, Frauen, Soziales, Wohnen und Ehrenamt

17.09.2019 Beratung

Rat der Stadt Beckum

19.09.2019 Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Sachentscheidung

Das Konzept zur Unterbringung und Betreuung von Flüchtlingen in der Stadt Beckum wird beschlossen. Die Verwaltung wird beauftragt, die zur Umsetzung beschlossenen Handlungsempfehlungen umzusetzen.

Kosten/Folgekosten

Die Kosten der Unterbringung für die Mieten und Nebenkosten sind mit einem Betrag von 295.000 Euro für die Jahre 2020 bis 2023 kalkuliert. Dabei entfallen auf die städtischen circa 110.000 Euro und auf die angemieteten Unterkünfte circa 185.000 Euro.

Weitere Sachkosten sind abhängig von den jeweiligen Maßnahmen und derzeit noch nicht abschätzbar. Die entstehenden Personalkosten sind dem laufenden Verwaltungsbetrieb zuzuordnen.

Finanzierung

Unter dem Produktkonto 100303.542207/742207 – Mieten und Nebenkosten – sind im Haushaltsplan 2020 295.000 Euro zur Deckung der Kosten der Unterbringung zur Verfügung zu stellen.

Begründung:

Rechtsgrundlagen

Die Erstellung eines Unterbringungskonzeptes erfolgt im Rahmen der kommunalen Selbstverwaltung.

Demografischer Wandel

Die Aspekte des demografischen Wandels sind insoweit betroffen, als dass sich die Zahl der zugewanderten Menschen in den vergangenen 3 Jahren in absoluten Zahlen vervielfacht hat.

Lässt man die EU-Zuwanderungen außen vor und berücksichtigt man nur die Zahl der zugewiesenen Flüchtlinge, stagniert die Zahl.

Ob und inwieweit diese Menschen auch dauerhaft in Beckum bleiben, ist nicht vorhersehbar. Allerdings ist damit zu rechnen, dass viele junge Menschen, die hier eine schulische oder berufliche Ausbildung begonnen oder sich anderweitig eine Lebensperspektive erarbeitet haben, lange hier leben werden. Im Rahmen von Familienzusammenführungen bei anerkannten Flüchtlingen muss mit weiteren Zuwanderungen gerechnet werden.

Erläuterungen

Die Stadt Beckum befasst sich seit dem Jahr 1995 intensiv mit der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund.

Ein Integrationskonzept der Stadt wurde erstmals am 15.11.2012 vom Rat der Stadt Beckum mit den entsprechenden strukturellen und inhaltlichen Handlungsempfehlungen beschlossen. Diese bildeten die Grundlage der Integrationsarbeit der Stadt in den vergangenen Jahren. Mit Beschluss des Rates der Stadt Beckum vom 19.04.2018 wurde das Konzept den neuesten Entwicklungen angepasst und fortgeschrieben.

Das Integrationskonzept wies diverse Handlungsempfehlungen zur Integration der in Beckum aufgenommenen Menschen mit Migrationshintergrund aus. Eine dieser Empfehlungen verfolgt das Ziel, den Zugewanderten angemessenen Wohnraum in der Stadt zur Verfügung zu stellen. Menschen mit Zuwanderungsgeschichte können nur dann erfolgreich integriert werden, wenn die notwendigen Teilbereiche des Zusammenlebens den betroffenen Menschen die Chance auf ein sicheres und selbstbestimmtes Leben ermöglichen. Der Bereich „Wohnen“ stellt dabei einen zentralen Teilaspekt dar. Das Konzept soll den betroffenen Menschen einen Orientierungsrahmen geben aber auch Verbindlichkeiten schaffen, um eine gelingende Integration zu ermöglichen.

Im Konzept wird zunächst die Ausgangssituation beschrieben um dann auf die Inanspruchnahme des Wohnraums sowohl in den kommunalen Übergangsheimen als auch den angemieteten Wohnungen einzugehen.

So sollen für die Zukunft einerseits Kapazitäten zur Aufnahme weiterer Flüchtlinge gesichert und andererseits die Übergänge der Zugewanderten aus den Heimen in die Selbstständigkeit verbindlich geregelt werden.

Anlage(n):

Konzept zur Unterbringung und Betreuung von Flüchtlingen in der Stadt Beckum



Konzept zur Unterbringung und Betreuung von Flüchtlingen in der Stadt Beckum

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	2
Ausgangssituation	3
Rechtliche Grundlagen.....	4
Unterbringung in Übergangsheimen	4
Unterbringung in Wohnungen	5
Zukünftige Unterbringung.....	5
Übergangsheime.....	5
Rolandschule	6
Wohnungen	6
Betreuungssituation.....	6
Ziel.....	7

Vorwort

Von den rund 38 000 in Beckum lebenden Menschen haben circa 22 Prozent eine Zuwanderungsgeschichte.

Bereits in der Fortschreibung des Integrationskonzeptes ist ein zentraler Punkt der Integrationsarbeit die Versorgung der Menschen mit angemessenem Wohnraum.

Das Ziel in Beckum muss sein, allen Menschen gleiche Chancen im Sinne einer gesellschaftlichen Teilhabe und der Achtung der Menschenrechte sowie der Wahrung des sozialen Friedens zu gewährleisten. Nur so können die Menschen in dieser Stadt auf Dauer friedlich miteinander leben.

Menschen mit Zuwanderungsgeschichte können nur dann integriert werden, wenn die notwendigen Teilbereiche des Zusammenlebens den betroffenen Menschen die Chance auf ein sicheres und selbstbestimmtes Leben ermöglichen. Der Bereich „Wohnen“ stellt dabei einen zentralen Teilaspekt dar. Dieses Konzept soll den betroffenen Menschen einen Orientierungsrahmen geben aber auch Verbindlichkeiten schaffen, um eine gelingende Integration zu ermöglichen.

Fachbereich Jugend und Soziales

im August 2019

gezeichnet
Herbert Essmeier

Ausgangssituation

Derzeit werden in der Stadt Beckum 232 Flüchtlinge, Personen ohne Aufenthaltsrecht und Ausländer mit vorübergehender Aufenthaltserlaubnis mit Wohnraum versorgt.

Circa 84 Menschen leben bereits aus unterschiedlichsten Gründen in selbst angemieteten Wohnungen auf dem privaten Wohnungsmarkt. Die Wohnungen sind über das gesamte Stadtgebiet verteilt.

Der überwiegende Anteil (92 Personen) der noch von den staatlichen Hilfen abhängigen Menschen (162) wohnt aktuell in den 5 Übergangsheimen, die ebenfalls über das Stadtgebiet verteilt sind. Darüber hinaus werden 5 Wohnungen in städtischen Immobilien und die Rolandschule als Übergangseinrichtungen (56 Personen) genutzt.

Die 5 Übergangsheime Münsterkamp 28, Vorhelmer Straße 201, Zur Goldbreite 3, Oppelner Straße 16 und Höckelmer Straße 21 wurden vor circa 25 Jahren von der Stadt Beckum gebaut und verfügen alle über den gleichen Wohnungszuschnitt.

Lediglich die Immobilie Vorhelmer Straße 201 ist unterkellert und verfügt über zusätzliche Lagerräume. Diese werden überwiegend von der Stadt, zum Beispiel zur Unterbringung von Mobiliar, genutzt. Die doppelstöckigen Häuser verfügen in jeder Etage über 2 getrennte Wohneinheiten mit jeweils 3 unterschiedlich großen Zimmern, 1 Gemeinschaftsbad und 1 Gemeinschaftsküche sowie einer separaten Toilette.

Bis dato wurden bei der Belegung der Zimmer auf den Etagen keine grundsätzlichen Erwägungen zur Aufteilung getroffen. Je nach Familienkonstellation, ob mit oder ohne Kinder, wurde die Zuweisung in die unterschiedlich großen Zimmer vorgenommen.

Im Rahmen der Planung der Häuser in den 1980iger Jahren wurden circa 7,5 Quadratmeter je Person zur Belegung zu Grunde gelegt, sodass bei einer Größe eines Hauses von 300,00 Quadratmetern, eine Maximal-Belegung eines Hauses mit 40 Menschen denkbar ist.

Diese vermeintlichen und baurechtlich genehmigten Kapazitäten konnten in diesem Umfang aber nie ausgenutzt werden und wenn, dann nur kurzfristig.

Die 4 städtischen Wohnungen am Münsterweg haben einen ähnlichen Zuschnitt wie die Übergangsheime. Auch hier erfolgte die Belegung in der gleichen Art und Weise. Die maximale Belegung ist in Abstimmung mit dem Fachdienst Bauordnung bei 6 Personen pro Wohnung festgelegt. Derzeit leben hier 20 Flüchtlinge.

Die Rolandschule verfügt über mehrere Klassenräume über 2 Etagen, einer Gemeinschaftsküche auf der oberen Etage und den ehemaligen, sanierten Sanitäranlagen der Schule. Hier werden bis dato Alleinstehende beziehungsweise allein lebende männliche Personen untergebracht. Die maximale Belegung wurde hier mit 80 Plätzen angesetzt.

Derzeit leben hier noch 36 Männer unterschiedlichster Herkunft mit den unterschiedlichsten Aufenthaltsberechtigungen.

Darüber hinaus steht die ehemalige Hausmeisterwohnung der Rolandschule, bei einer baurechtlich und brandschutztechnisch maximalen Belegung mit 10 Plätzen, zur Verfügung. Derzeit ist diese Wohnung mit 8 Personen belegt.

Insgesamt ergeben sich maximale Aufnahmekapazitäten in stadteigenen Unterkünften von 314 Plätzen.

Durch den extrem hohen Zuzug von Flüchtlingen in den Jahren 2014 bis 2016 war es notwendig auf dem örtlichen Wohnungsmarkt zusätzlich anzumieten.

So waren zeitweise mehr als 60 Wohnungen in kommunaler Verwaltung. Derzeit existieren noch Verträge über 26 Wohneinheiten.

In den vergangenen Monaten konnten, bedingt durch die geregelten Zuweisungsmodalitäten etliche der angemieteten Objekte dem Wohnungsmarkt wieder zugeführt werden. Teils haben hier Flüchtlingsfamilien mit Aufenthaltsberechtigung die Mietverträge übernommen und beginnen dort ihr Leben zu organisieren.

Rechtliche Grundlagen

Ausländerinnen und Ausländer, die einen Asylantrag gestellt haben und nicht oder nicht mehr verpflichtet sind in einer Erstaufnahmeeinrichtung zu wohnen, sollen in der Regel in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht werden (§ 53 Gesetz über das Asylverfahren – Asylverfahrensgesetz – AsylVfG). Bei der Unterbringung sind sowohl das öffentliche Interesse als auch die Belange der Ausländerinnen und Ausländer zu berücksichtigen.

Der betroffene Personenkreis kann sich den zukünftigen Wohnort in Deutschland nicht selbst aussuchen (Wohnsitzauflage).

Die Gemeinden sind verpflichtet, die Ihnen zugewiesenen ausländischen Flüchtlinge aufzunehmen und unterzubringen (§ 1 Gesetz über die Zuweisung und Aufnahme ausländischer Flüchtlinge des Landes Nordrhein-Westfalen – Flüchtlingsaufnahmegesetz – FlüAG NRW).

Dieser Verpflichtung kommt die Stadt Beckum insofern nach, als dass die Mehrzahl der Menschen in Gemeinschaftsunterkünften (Übergangsheimen etc.) untergebracht wird und der notwendige Bedarf an Ernährung, Kleidung, Gesundheits- und Körperpflege grundsätzlich durch Barauszahlung gedeckt wird.

Über eine zentrale Aufnahmestelle erfolgt die Verteilung zunächst auf die einzelnen Bundesländer. Im Anschluss verteilen die Bezirksregierungen nach einem sich aus der Einwohnerzahl und Flächenanteil ergebenden Schlüssel die in Deutschland um Asyl nachsuchenden Flüchtlinge auf die einzelnen Städte. Eine kommunale Einflussnahme auf das Zuweisungsprocedere aber auch das Zuzugsverhalten des betroffenen Personenkreises ist nicht möglich.

Die Ankündigung der Zuweisung erfolgt in der Regel mit einer Vorlaufzeit von rund 10 Tagen; bei wieder Zugereisten erfolgt die Zuweisung jedoch unmittelbar an die zuvor zuständige Gemeinde.

Unterbringung in Übergangsheimen

Die der Stadt Beckum zugewiesenen Menschen werden, über das Stadtgebiet verteilt, in den genannten 5 Übergangswohnheimen und den darüber hinaus der Kommune zur Verfügung stehenden eigenen Wohnungen beziehungsweise der Rolandschule untergebracht.

Wie bereits an anderer Stelle beschrieben, führte die angespannte Situation in den Jahren 2014/2015/2016 dazu, dass die Zimmer in den Unterkünften teils mit mehreren Menschen belegt werden mussten. Es wurde dabei weitestgehend auf die ethnischen und religiösen Belange Rücksicht genommen, doch entwickelte sich im Laufe der langen Aufenthaltsdauer und den teils sehr beengten Wohnverhältnissen ein erhebliches Konfliktpotential.

Unterbringung in Wohnungen

Die Verselbständigung der Flüchtlinge in einer privat angemieteten Wohnung ist so früh wie möglich anzustreben.

Auf Grund der großen Herausforderungen in den Jahren 2014/2015/2016 wurden viele Wohnungen auf dem privaten Wohnungsmarkt von der Stadt angemietet und zur Unterbringung der Asylbegehrenden genutzt. Durch die Stabilisierung der Zuweisungssituation konnten in den vergangenen Monaten etliche dieser Wohnungen gekündigt und dem freien Wohnungsmarkt wieder zugeführt werden. Zur nachhaltigen Sicherung der Unterbringungsnotwendigkeiten soll der Erhalt der aktuell noch angemieteten Wohnungen mittelfristig angestrebt werden.

Derzeit verfügt die Stadt noch über 15 Wohnungen und Häuser mit 26 angemieteten Wohneinheiten, die für diese Zwecke zur Verfügung stehen.

In diesen Wohnungen leben bereits in der überwiegenden Anzahl Menschen mit Bleibeperspektive und/oder entsprechendem Aufenthaltsrecht.

Perspektivisch sollen diese Wohnungen jedoch gekündigt werden. Dieses wird zunächst davon abhängig sein, wann der Renovierungsprozess der 5 Übergangsheime abgeschlossen ist und wie sich die Zahl der Zuweisungen von Migranten in Zukunft darstellen wird.

Der Aufwand für die Unterkünfte ist im Haushalt unter dem Produkt 100303.542207 „Mieten und Nebenkosten“ mit jährlich 295.000,00 Euro in der Planung bereits bis zum Jahre 2023 berücksichtigt. Davon entfallen circa 163.000,00 Euro auf diese angemieteten Wohnungen.

Zukünftige Unterbringung

Die Stadt Beckum ist verpflichtet, die Aufnahme von zugewiesenen Flüchtlingen sicher zu stellen.

Übergangsheime

Hier sollte künftig eine Quote von 80 Prozent der maximalen Belegungsmöglichkeit angestrebt werden. So kann bei einem plötzlich ansteigenden Flüchtlingszuzug schnell reagiert werden.

Bei der Bemessung der Wohnungen sollte eine Wohnfläche von circa 10 Quadratmetern je Person zur Verfügung stehen, die anteilig die Wohn-/Schlaflfläche, Sanitäranlagen, Küche und Flur umfasst (maximale Belegungsmöglichkeit). Nur so kann eine menschenwürdige Unterbringung erreicht und die Chancen einer gelingenden Integration auch der Menschen ohne Bleibeperspektive erreicht werden. Es ergäbe sich eine Maximalbelegung pro Etagenwohnung mit 7 Personen.

Darüber hinaus sollte es Multifunktionsräume, wie Gruppen- oder Aufenthaltsräume (zum Beispiel für die Kinderbetreuung) geben. Diese Möglichkeit wird durch die Bereithaltung des kleinsten Raumes (11,67 Quadratmeter) auf einer Etage jeden Hauses gewährleistet.

Auf den Etagen stehen neben diesem noch 2 Zimmer mit den Kapazitäten von 15,17 Quadratmeter und 18,67 Quadratmeter zur Belegung zur Verfügung. Dazu kommen die Gemeinschaftsflächen mit circa 28,21 Quadratmeter; insgesamt stehen pro Etage circa 74 Quadratmeter zur Verfügung.

Künftig soll einer 4-köpfigen Familie grundsätzlich ein zweites Zimmer zur Verfügung gestellt werden.

Der Aufenthalt für Familien in einem Übergangsheim sollte nach Möglichkeit auf ein Jahr nach Zuweisung beschränkt werden. Bis zu diesem Zeitpunkt sollte der Umzug in eine städtische oder privat angemietete Wohnung angestrebt und realisierbar sein.

Von dieser Regelung sind die Familien auszuschließen, die unter Berücksichtigung der Neuregelung des § 1a Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) einer Leistungskürzung unterliegen, da sie ihre Mitwirkungspflichten im laufenden Asylverfahren verletzt haben (fehlende Mitarbeit bei der Identitätsfeststellung oder bei der Beschaffung von Passersatzpapieren).

Daraus ergeben sich in der Zukunft Belegungskapazitäten der Übergangsheime von maximal 26 Personen und eine Aufnahmekapazität von insgesamt 244 Flüchtlingen.

Für die Bewohnerinnen und Bewohner soll ein Internetzugang sichergestellt werden, der per drahtloses lokales Netzwerk (WLAN) im gesamten Gebäude verfügbar ist.

Im Übrigen werden die 5 Übergangsheime derzeit Zug um Zug renoviert und mit neuen Küchen ausgestattet.

Rolandschule

Dieser Gebäudekomplex ist mittelfristig ebenfalls für die Flüchtlingsunterbringung bereit zu halten. Auch in der Zukunft ist bei den Zuweisungen davon auszugehen, dass für die Unterbringung von alleinstehenden oder allein reisenden Männern Sorge getragen werden muss. Da bis auf weiteres auf dem örtlichen Wohnungsmarkt entsprechender Wohnraum für Singles nicht verfügbar steht, muss auf diese Unterbringungsvariante zurückgegriffen werden können.

Wohnungen

Der Wohnungsmarkt in Beckum ist schon seit Jahren angespannt. So müssen mittelfristig wohl die noch angemieteten Wohnungen erhalten bleiben. Perspektivisch sollen diese aber aufgegeben bzw. sollte versucht werden, dass die Geflüchteten selbst in die bestehenden Mietverhältnisse eintreten.

Diese Wohnungen sollen nur an Familien mit Bleibeperspektive vergeben werden, die trotz intensiver Eigeninitiative keine adäquate Unterkunft finden.

Die anzuerkennende Miete orientiert sich an den vom Kreis Warendorf für die Leistungsbeziehenden und -bezieher nach dem SGB II und XII vorgesehenen Höchstbeträgen (siehe entsprechende Richtlinie).

Bei den angemieteten Wohnungen ist darauf zu achten, dass die Familien diese Wohnungen später mit einem eigenen Mietvertrag übernehmen können.

Betreuungssituation

Mit der Betreuung der Flüchtlinge sind derzeit 4 eigene Fachkräfte betraut. Dabei steht eine Vollzeitkraft den alleinstehenden beziehungsweise allein lebenden Männern in der Rolandschule zur Verfügung. Hier wird ein eigenes Büro mit entsprechenden Sprechzeiten vorgehalten.

2 Teilzeitkräfte, mit insgesamt 50,5 Wochenstunden, sind mit geregelten Zuständigkeiten Ansprechperson der übrigen Flüchtlinge. Darüber hinaus sieht das Integrationskonzept vor,

dass sich das Betreuungspersonal auch um die zwischenzeitlich aus dem Leistungsbezug ausgeschiedenen Flüchtlinge kümmert und hier Angebote unterbreitet.

Eine weitere Vollzeitkraft zur Wahrnehmung der Verwaltungstätigkeiten in der Integrationsarbeit ist zuständig für die örtliche Netzwerkarbeit, die Betreuung der Ehrenamtlichen, zur Durchführung von Veranstaltungen aber auch zur Vermittlung der Flüchtlinge in Arbeit oder diverse andere Maßnahmen, wie Sprachkursen etc.

Neben diesen Fachkräften stehen Hausmeister der städtischen Übergangsheime für die Bewohnerinnen und Bewohner jederzeit für Fragen und Hilfestellungen zur Verfügung. Dieses Angebot gilt auch für die angemieteten Wohnungen.

Diese Personalausstattung ist derzeit angemessen, ist aber ggfls. den Entwicklungen der jeweiligen Zuweisungen anzupassen.

Ziel

Ziel soll es zukünftig sein, den Menschen, nach einer entsprechenden Orientierungsphase, außerhalb einer städtischen Unterkunft beziehungsweise angemieteten Wohnung die Genehmigung zum Bezug einer angemessenen Unterkunft zu erteilen.

Unter Beteiligung der für die Betreuung zuständigen Fachkräfte und dem Kreis Warendorf als Ausländerbehörde entscheidet der Fachdienst Soziale Dienste, welche Familien und Einzelpersonen eine Wohnung außerhalb der städtischen Unterkünfte beziehen können.

Grundlagen für diese Verselbständigung sollen sein:

- Sprachkompetenz, das heißt mündliche Verständigung, ist in der Familie möglich.
- Bisheriges Verhalten der Familie im Übergangsheim unter besonderer Berücksichtigung folgender Aspekte ist positiv:
 - Eigenverantwortung,
 - Rücksichtnahme auf andere im Heim lebende Personen,
 - Erfüllen der Mieterpflichten (Reinigung etc.).
- Keine Straffälligkeit.
- Eigene Bemühungen zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit.
- Innerhalb der nächsten 12 Monate ist eine Rückführung ins Herkunftsland nicht zu erwarten.
- Erwartung, dass Mieterpflichten überwiegend erfüllt werden können (Mieterführerschein).

Auf der Grundlage des Integrationskonzeptes werden die Einzelpersonen und Familien bei der Suche nach einer geeigneten Wohnung individuell unterstützt. Die Eigenverantwortlichkeit steht hier im Vordergrund.

Allerdings wird die Betreuung durch einen regelmäßigen, monatlichen Besuch des Betreuungsdienstes oder bei individuellem Bedarf des Flüchtlings gewährleistet. So soll nachhaltig auch die Integration in die Nachbarschaft und das soziale Umfeld unterstützt und begleitet werden.

Dieses Konzept soll von den zuständigen Gremien der Kommune (Integrationsrat; Ausschuss für Inklusion, Frauen, Soziales, Wohnen und Ehrenamt; Rat der Stadt Beckum) diskutiert und beschlossen werden.



Federführung: Fachbereich Jugend und Soziales
Beteiligte(r): Büro des Rates und des Bürgermeisters
Fachbereich Finanzen und Beteiligungen
Fachbereich Recht, Sicherheit und Ordnung
Auskunft erteilt: Herr Essmeier
Telefon: 02521 29-430

Vorlage

zu TOP

2019/0189

öffentlich

Richtlinie der Stadt Beckum zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements

Beratungsfolge:

Integrationsrat

12.09.2019 Beratung

Ausschuss für Inklusion, Frauen, Soziales, Wohnen und Ehrenamt

17.09.2019 Beratung

Rat der Stadt Beckum

19.09.2019 Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Sachentscheidung

Die Richtlinie der Stadt Beckum zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements wird beschlossen.

Kosten/Folgekosten

Die tatsächliche Inanspruchnahme der Fördermittel auf Basis der vorgeschlagenen Richtlinien kann nur schwer eingeschätzt werden. Daher ist eine konkrete Ansatzbildung schwierig. Vorgesehen ist, bis auf Weiteres diejenigen Mittel einzusetzen, die bislang für die nunmehr in den vorgeschlagenen Richtlinien aufgehenden Förderzwecke vorgesehen waren. Zunächst werden 11.700 Euro veranschlagt.

Finanzierung

Die Finanzierung erfolgt aus dem Produktkonto 050902.531844/731844 – Zuschüsse zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements. Hier werden im Entwurf des Haushaltsplanes 2020 Mittel in Höhe von 11.700 Euro vorgesehen.

Begründung:

Rechtsgrundlagen

Die Einführung einer Richtlinie zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements liegt in der Selbstverantwortung der Gemeinde. Die Gemeinden sind gemäß § 1 Absatz 1 Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen die Grundlage des demokratischen Staatsaufbaus und fördern das Wohl der Einwohnerinnen und Einwohner in freier Selbstverwaltung.

Demografischer Wandel

Die stetig zunehmende Zahl älterer Menschen in Beckum mit und ohne Migrationshintergrund erfordert in der Zukunft einen zunehmenden Unterstützungsbedarf in allen Lebenslagen.

Erläuterungen

Schon immer nimmt das bürgerschaftliche Engagement in Beckum einen sehr hohen Stellenwert ein. Es hat eine lange Tradition im Miteinander der hier lebenden Menschen und ist für das soziale, kulturelle und sportliche Leben in Beckum von außerordentlich großer Bedeutung. Auch angesichts des demografischen Wandels gewinnt bürgerschaftliches Engagement eine immer stärkere Stellung zur Sicherung der Lebensqualität. Nur mit Hilfe der freiwilligen Unterstützung der/des Einzelnen kann die soziale Teilhabe gesichert werden. Dieses Engagement hat überdies eine hohe präventive Funktion.

Seit vielen Jahren wird das Ehrenamt in Beckum in vielfältiger Weise gefördert. Seit dem Jahr 2011 wird in der Stadt Beckum, so wie in vielen anderen Städten und Gemeinden in Nordrhein-Westfalen, auch in Beckum die Ehrenamtskarte mit großem Erfolg ausgegeben. Einerseits zur Verleihung der Ehrenamtskarte, aber auch als besonderer Dank für geleistete Arbeit, wird alle 2 Jahre eine besondere Veranstaltung zur Ehrung dieser Menschen durchgeführt. Darüber hinaus wird ebenfalls schon seit Jahren traditionell der Neujahrsempfang der Stadt Beckum zu Ehren bestimmter Interessensgruppen von bürgerschaftlich engagierten Menschen veranstaltet.

Rat und Verwaltung der Stadt Beckum haben schon seit Jahrzehnten die Förderung freiwilliger Aktivitäten auch der hier lebenden Menschen mit Migrationshintergrund im Fokus gehabt. Im Rahmen der örtlichen Integrationsarbeit wurden in den vergangenen Jahren diverse Gruppierungen (so genannte Migrantenselbstorganisationen) zur Unterhaltung ihrer eigenen Treffpunkte unterstützt.

So haben über Jahre hinweg ein Treffpunkt für türkische, ein Treffpunkt für griechische, später für albanische und für italienische Einwohnerinnen und Einwohner einen Mietzuschuss erhalten. Mit dieser freiwilligen Unterstützung wurde es den Menschen mit Migrationshintergrund ermöglicht, sich zwanglos zu treffen, sich auszutauschen, gemeinsamen Aktivitäten nachzugehen oder traditionell zu feiern. Über einige Jahrzehnte wurden diese Treffpunkte sehr gut angenommen.

Seit ein paar Jahren jedoch ging die Frequenz der Besucherinnen und Besucher in diesen Häusern stetig zurück. Lediglich im Treffpunkt für die türkischen Mitbürgerinnen und Mitbürger finden noch regelmäßige Treffen und Aktivitäten statt.

Mit den Migrantenselbstorganisationen wurden im Laufe des Jahres Gespräche hinsichtlich der Voraussetzungen zur Weitergewährung der Mietzuschüsse geführt. So wurden aktuelle Aktivitäten aus den Treffpunkten hinterfragt und die künftige Ausrichtung der Häuser diskutiert.

Der Treffpunkt für die türkischen beziehungsweise türkischstämmigen Einwohnerinnen und Einwohner wird seit Jahren – laut Planung auch in den nächsten Jahren – durch diverse Aktionen, die im und aus dem Treffpunkt heraus organisiert werden, vom Engagement der Migranten getragen. Damit kann der Mietzuschuss für diesen Treffpunkt aus der Regelung der Richtlinie auch in Zukunft bedient werden (siehe hierzu § 3 in Verbindung mit § 4 Absatz 2).

Das Reflektionsgespräch mit der Vertretung des italienischen beziehungsweise internationalen Treffpunktes an der Wilhelmstraße lies keine derartigen Bemühungen erkennen. Auch wird der Treffpunkt nur von einer sehr geringen Anzahl ausländischer Bevölkerungsgruppen frequentiert, sodass der bis dato gewährte Mietzuschuss in Abstimmung mit den Verantwortlichen zum Ende dieses Jahres eingestellt wird. Der Mietvertrag über die Räumlichkeiten ist bereits zum Jahresende in Abstimmung mit dem Vermieter gekündigt.

Insgesamt erlangt das bürgerschaftliche Engagement eine immer größere Bedeutung für ein gedeihliches Zusammenleben in der Zukunft.

Die vorliegende Richtlinie soll dazu dienen, das breitgefächerte Potential der Aktivitäten der Beckumer Bevölkerung erfolgreich und zielgerichtet zu nutzen und diese zu unterstützen.

Bis dato wurden finanzielle Mittel im Haushalt unter den verschiedensten Produkten und Produktkonten veranschlagt. Die Mittelverteilung erfolgte nach einem festgelegten Verteilungsschlüssel. Dieser wurde vor Jahrzehnten von der damaligen Verwaltungsleitung und den seinerzeit unterstützten Verbänden und Institutionen abgestimmt und vereinbart. Er entspricht allerdings nicht mehr den heutigen Gegebenheiten.

Es haben sich in diesem Bereich in den vergangenen Jahren gravierende Änderungen hinsichtlich der Zusammensetzung der unterschiedlichen Gruppierungen ergeben, die nicht mehr mit dem seinerzeit Vereinbarten im Einklang stehen. Verbände haben sich aufgelöst oder haben über einen längeren Zeitraum keine finanzielle Unterstützung mehr beantragt, so dass hier Handlungsnotwendigkeit zu einer Neuregelung gegeben ist.

Die neu veranschlagten Mittel gilt es unter dieser Richtlinie zu vereinen und in den Förder Voraussetzungen mit zu verorten.

Diese wären im Einzelnen:

Produkt	Titel	Stellungnahme	Betrag in Euro
050902.533900	Sonstige soziale Leistungen	Kürzung der Mittel für: – Betreuung von Ausländerinnen und Ausländern – Zuschuss für Bewohnerinnen und Bewohner stationärer Pflegeeinrichtungen für Erholungsmaßnahmen – Förderung des bürgerschaftlichen Engagements	6.400 500 500
050902.531814	Zuschuss an Altenstube DRK	Seit Jahren ohne Antrag	550
050501.542100	Aufwendungen für ehrenamtliche Tätigkeiten	Zusammenlegung	2.750
050501.543119	Seniorenveranstaltungen	anteilig	1.000
Summe			11.700

Aus diesen Beträgen soll ein Gesamtfördertopf unter dem Produktkonto 050902.531844/731844 – Zuschüsse zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements – gebildet werden.

Die tatsächliche Inanspruchnahme der Fördermittel auf Basis der vorgeschlagenen Richtlinien kann nur schwer eingeschätzt werden. Daher ist eine konkrete Ansatzbildung schwierig. Vorgesehen ist, bis auf Weiteres diejenigen Mittel einzusetzen, die bislang für die nunmehr in den vorgeschlagenen Richtlinien aufgehenden Förderzwecke vorgesehen waren. Zunächst werden 11.700 Euro vorgesehen.

Die Richtlinien sollen aktiv beworben werden.

Anlage(n):

Richtlinie der Stadt Beckum zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements

Richtlinie der Stadt Beckum zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements

Präambel	2
Vorwort	2
§ 1 Zielsetzung.....	2
§ 2 Allgemeine Fördervoraussetzungen	2
§ 3 Förderfähigkeit	3
§ 4 Förderhöhe	3
§ 5 Antragstellung	4
§ 6 Förderungsentscheidung und Auszahlung.....	4
§ 7 Förderungserstattung	5
§ 8 Datenschutz.....	5
§ 9 Inkrafttreten	5

Präambel

Aufgrund §§ 7 Absatz 1 und 41 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe f der Gemeindeordnung für das Land Nordrhein-Westfalen hat der Rat der Stadt Beckum am _____ die folgenden Richtlinie beschlossen.

Vorwort

Bürgerengagement ist ein hohes Gut, das in Beckum eine lange Tradition hat.

Das ehrenamtliche Engagement zahlreicher Vereine ist für das soziale, kulturelle und sportliche Leben in Beckum von außerordentlich großer Bedeutung. Sie tragen in besonderem Maße zur Lebensqualität in unserer Stadt bei. Daher unterstützt die Stadt Beckum dieses Engagement an vielen Stellen, unter anderem durch Beratung, Bereitstellung von Leistungen und Materialien sowie durch zahlreiche Vergünstigungen.

Darüber hinaus setzen sich Einwohnerinnen und Einwohner mit und ohne Migrationshintergrund in Beckum auch außerhalb eines Vereins für unterstützungsbedürftige Menschen ein. Sie engagieren sich in der Fürsorge für die und den Nächsten, in der Nachbarschaftshilfe, in Besuchsdiensten oder in der Begleitung von Menschen in besonderen Lebenslagen.

Besonders durch die gemeinsame Teilnahme in sozialen und kulturellen Bereichen wird ein Zusammenleben aller Beckumerinnen und Beckumer mit und ohne Migrationshintergrund gefördert. Häufig wird dieses Engagement im Verborgenen erbracht und oft nicht genug unterstützt und gewürdigt.

Das Engagement der Bevölkerung stellt eine wichtige Ressource für die Zukunftsfähigkeit Beckums dar. Einerseits bedürfen Sie einer besonderen Anerkennung und Förderung. Andererseits können mit einer gezielten Förderung auch die Bildung neuer Eigeninitiativen der Bevölkerung unterstützt werden.

§ 1

Zielsetzung

Die Stadt Beckum ist bestrebt, das in Beckum traditionell stark ausgeprägte bürgerschaftliche Engagement der ehrenamtlich tätigen Vereine und der nicht vereinsgebundenen freiwillig Engagierten noch mehr anzuerkennen, zu fördern und auszubauen. Im Rahmen dieses Engagements soll besonders die gesellschaftliche und soziale Integration von zugewanderten Menschen berücksichtigt werden.

§ 2

Allgemeine Fördervoraussetzungen

- (1) Zur Unterstützung und Förderung des Freiwilligenengagements gewährt die Stadt Beckum ehrenamtlich arbeitenden Vereinen-, sonstigen Gruppen, Interessenvertretungen und Einzelpersonen aus Beckum Zuschüsse nach folgenden Kriterien:
 1. Gefördert werden ehrenamtlich geführte Vereine, Gruppen, Interessenvertretungen und Einzelpersonen, die unentgeltlich bürgerschaftliches Engagement ermöglichen oder im Rahmen ihrer Tätigkeit verantwortliche und ehrenamtliche Mitarbeit der Bevölkerung nachhaltig sichern. Fördervoraussetzung ist, dass die Vereine, Gruppen, Interessenvertretungen und Einzelpersonen überwiegend in Beckum aktiv sind.

2. Förderfähig sind Veranstaltungen, Projekte und Maßnahmen,
 - a) die im Freiwilligenengagement durchgeführt werden,
 - b) die der Förderung und Würdigung des Freiwilligenengagements dienen (siehe § 4 Absatz 3),
 - c) die der gesellschaftlichen und sozialen Integration von zugewanderten Menschen dienen.

Ausgeschlossen sind Veranstaltungen, Projekte und Maßnahmen, die vornehmlich einem religiösen, politischen oder gewerkschaftlichem Zweck dienen.

- (2) Um eine finanzielle Doppelförderung einer Veranstaltung, eines Projektes oder einer Maßnahme zu vermeiden, ist eine Förderung nach diesen Richtlinien ausgeschlossen, wenn eine Förderung nach städtischen Förderrichtlinien möglich ist. Dies gilt auch, wenn andere Fördermöglichkeiten, zum Beispiel des Landes Nordrhein-Westfalen, bestehen.
- (3) Grundsätzlich kann pro Jahr eine Veranstaltung beziehungsweise ein Projekt oder eine Maßnahme je Verein, sonstiger Gruppen, Interessenvertretungen oder Einzelpersonen finanziell gefördert werden. Darüber hinaus ist eine Förderung nur dann möglich, wenn die für die Förderung des Ehrenamtes zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel (Ehrenamtsbudget) dies erlauben.
- (4) Eine finanzielle Dauerförderung ist nicht möglich. Für wiederkehrende Veranstaltungen, Projekte oder Maßnahmen eines Vereins, sonstiger Gruppen, Interessenvertretungen oder Einzelpersonen ist eine jährliche Antragstellung erforderlich.
- (5) Eine Förderung erfolgt im Rahmen der im jeweiligen Haushaltsjahr vorhandenen Haushaltsmittel. Daraus werden auch die von der Stadt initiierten, unterstützenden Aktionen und Maßnahmen, die unter anderem der Kompetenzentwicklung, der Vernetzung und der Anerkennung und Wertschätzung des Freiwilligenengagements dienen, finanziert.
- (6) Ein Rechtsanspruch auf eine Förderung besteht nicht.

§ 3

Förderfähigkeit

Förderfähig sind angemessene veranstaltungsbezogene, projektbezogene und maßnahmenbezogene Ausgaben, zum Beispiel Bewirtungskosten, Raummieten, Materialkosten – auch Werbungsmaterialien wie Veranstaltungsflyer, Poster – Präsente, Fahrtkosten, Honorarkosten, Gagen. Die Kostenübernahme für allgemeine Gebühren, zum Beispiel einer Schankerlaubnis bei Veranstaltungen durch die Stadt Beckum, ist nicht förderfähig.

§ 4

Förderhöhe

- (1) Die Fördersumme für eine Veranstaltung, ein Projekt oder eine Maßnahme beträgt grundsätzlich bis zu 50 Prozent der förderfähigen Ausgaben, höchstens jedoch 1.000,00 Euro pro Jahr.
- (2) Bei mehrfachen Förderungen pro Jahr darf die Gesamtsumme je Verein, Gruppierung, Interessenvertretung oder Einzelperson diesen Betrag nicht überschreiten.

- (3) In besonderen Ausnahmefällen ist eine erhöhte Förderung möglich. Erstattete allgemeine Gebühren werden von der Fördersumme in Abzug gebracht. Zuschüsse können allerdings nur dann beantragt und bewilligt werden, wenn die Gesamtfinanzierung gewährleistet ist. Im Bedarfsfall sind bei der bewilligenden Stelle entsprechende Erklärungen vorzulegen.
- (4) Veranstaltungen, Projekte oder Maßnahmen, die der wertschätzenden Anerkennung des Freiwilligenengagements dienen, werden mit bis zu 5,00 Euro pro teilnehmender Person, jedoch maximal bis zum Höchstbetrag unter Absatz 1, gefördert.

§ 5

Antragstellung

- (1) Für begonnene oder bereits durchgeführte Veranstaltungen, Projekte oder Maßnahmen und zur Abdeckung entstandener Verpflichtungen werden Zuschüsse nicht gewährt.
- (2) Der Antrag muss im Voraus schriftlich, bis zum 30. April eines jeden Jahres, beim Fachdienst Soziale Dienste der Stadt Beckum eingereicht werden. Der unter www.beckum.de eingestellte Antrag ist zu nutzen. Die Beschäftigten im Fachdienst Soziale Dienste sind auf Wunsch bei der Antragstellung behilflich.
- (3) Der Antrag soll mindestens folgende Angaben enthalten:
 - Antragstellerin beziehungsweise Antragsteller,
 - bei juristischen Personen Kontaktperson,
 - Art und Umfang der geplanten Maßnahme/des Projektes,
 - Fördergegenstand,
 - Aufstellung über erwartete Kosten und Einnahmen (Kostenvoranschlag),
 - Bankverbindung,
 - Erklärung, ob und gegebenenfalls welche weiteren Förderungen oder Zuschüsse Dritter in Anspruch genommen werden.

Die beantragten Kosten sind durch geeignete Unterlagen zu erklären und zu belegen.

- (4) Die Antragstellenden sind verpflichtet, mögliche Zuschüsse anderer Stellen vorrangig in Anspruch zu nehmen.
- (5) Der Antrag ist postalisch oder persönlich mit den erforderlichen Nachweisen bei der folgenden Stelle einzureichen:

Stadt Beckum
Fachdienst Soziale Dienste
Postfach 18 63
59248 Beckum

- (6) Eine Beantragung in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

§ 6

Förderungsentscheidung und Auszahlung

- (1) Die Antragsbearbeitung erfolgt in Reihenfolge des Eingangsdatums. Maßgeblich ist der Zeitpunkt, an dem der vollständige Antrag mit allen erforderlichen Anlagen bei der Stadt vorliegt.

- (2) Nach Eingang des Förderantrages und nach der jeweiligen Verabschiedung des Haushaltes der Stadt Beckum wird auf Grundlage dieser Richtlinien über den Antrag entschieden.
- (3) Die Entscheidung über die Mittelvergabe aus dem Ehrenamtsbudget trifft die Verwaltung. Dem Ausschuss für Inklusion, Frauen, Soziales, Wohnen und Ehrenamt wird jährlich Bericht erstattet.
- (4) Ist absehbar, dass die bis zum 30. April eines jeden Jahres beantragten Zuschüsse das Budget in Höhe von 11.700,00 Euro überschreiten, sind erstmalig stattfindende Veranstaltungen, Projekte und Maßnahmen vorrangig zu fördern. Der verbleibende Teil des Budgets wird auf die übrigen Veranstaltungen, Projekte und Maßnahmen verteilt.
- (5) Eine Abschlagszahlung von bis zu 80 Prozent der Fördersumme erfolgt nach schriftlicher Bewilligung der Förderung.
- (6) Der Verwendungsnachweis ist spätestens 8 Wochen nach Abschluss der Veranstaltung, des Projektes oder der Maßnahme beim Fachbereich Jugend und Soziales der Stadt Beckum unter Vorlage der Originalrechnungen einzureichen. Dazu ist der unter www.beckum.de eingestellte Vordruck zu nutzen.
- (7) Die Auszahlung der restlichen Fördersumme erfolgt nach Vorlage und Prüfung des Verwendungsnachweises.
- (8) Zahlungen erfolgen auf das im Antrag angegebene Konto, bei juristischen Personen ausschließlich auf das Trägerinnen- beziehungsweise Trägerkonto.

§ 7

Förderungserstattung

Bei unrichtigen oder unvollständigen Angaben im Antrags-, Abrechnungs- oder Auszahlungsverfahren sowie bei Nichtbeachtung von im Bewilligungsbescheid enthaltenen Auflagen ist der gewährte Förderbetrag zu erstatten. Gleiches gilt für überzahlte und zweckentfremdend verwendete Beträge.

§ 8

Datenschutz

- (1) Die im Rahmen der Antragstellung nach § 4 zu verarbeitenden Daten werden auf Grundlage von § 3 Absatz 1 Datenschutzgesetz Nordrhein-Westfalen erhoben, verarbeitet und gespeichert. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich zur Wahrnehmung einer im öffentlichen Interesse liegenden und erforderlichen Aufgabe. Eine Übermittlung der Daten an Dritte findet nicht statt.
- (2) Die Antragstellerin beziehungsweise der Antragsteller erhält mit Antragstellung ein Informationsblatt gemäß Artikel 13 VERORDNUNG (EU) 2016/679 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung – DSGVO).

§ 9

Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am 1. Januar 2020 in Kraft und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2022 außer Kraft.



Federführung: Fachbereich Innere Verwaltung
Beteiligte(r): Büro des Rates und des Bürgermeisters
Fachbereich Finanzen und Beteiligungen
Gleichstellungsstelle/Beauftragte für Menschen mit
Behinderungen
Auskunft erteilt: Frau Urch-Sengen
Telefon: 02521 29-110

Vorlage

zu TOP

2019/0134

öffentlich

Gleichstellungsplan 2019 – 2023

Beratungsfolge:

Ausschuss für Inklusion, Frauen, Soziales, Wohnen und Ehrenamt

17.09.2019 Beratung

Rat der Stadt Beckum

19.09.2019 Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Sachentscheidung

Der der Vorlage als Anlage beigefügte Gleichstellungsplan 2019 – 2023 wird beschlossen.

Kosten/Folgekosten

Es entstehen Personal- und Sachkosten, die dem laufenden Verwaltungsbetrieb zuzuordnen sind.

Finanzierung

Es entstehen keine zusätzlichen Kosten für den städtischen Haushalt.

Begründung:

Rechtsgrundlagen

Gemäß § 5 Absatz 1 Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) erstellt jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von 3 bis 5 Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort. Nach § 5 Absatz 4 LGG NRW sind die Gleichstellungspläne in den Gemeinden und Gemeindeverbänden durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.

Demografischer Wandel

Die demografische Entwicklung ist auch unter dem Gesichtspunkt der Frauenförderung relevant. Der Gleichstellungsplan trifft hierzu Aussagen.

Aufgrund der aktuellen Altersstruktur des Personals bei der Stadt Beckum sind in den nächsten Jahren vermehrt Personalentscheidungen für Stellennachbesetzungen zu treffen.

Dabei müssen sowohl die Aspekte des demografischen Wandels als auch der Frauenförderung beachtet werden.

Erläuterungen

Der als Anlage zur Vorlage beigefügte Gleichstellungsplan wurde von der Verwaltung im Arbeitskreis Personalentwicklung erarbeitet. Dieses Gremium setzt sich zusammen aus Beschäftigten des Fachbereiches Innere Verwaltung, des Fachdienstes Personal, Vertreterinnen und Vertretern des Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung sowie der Gleichstellungsbeauftragten.

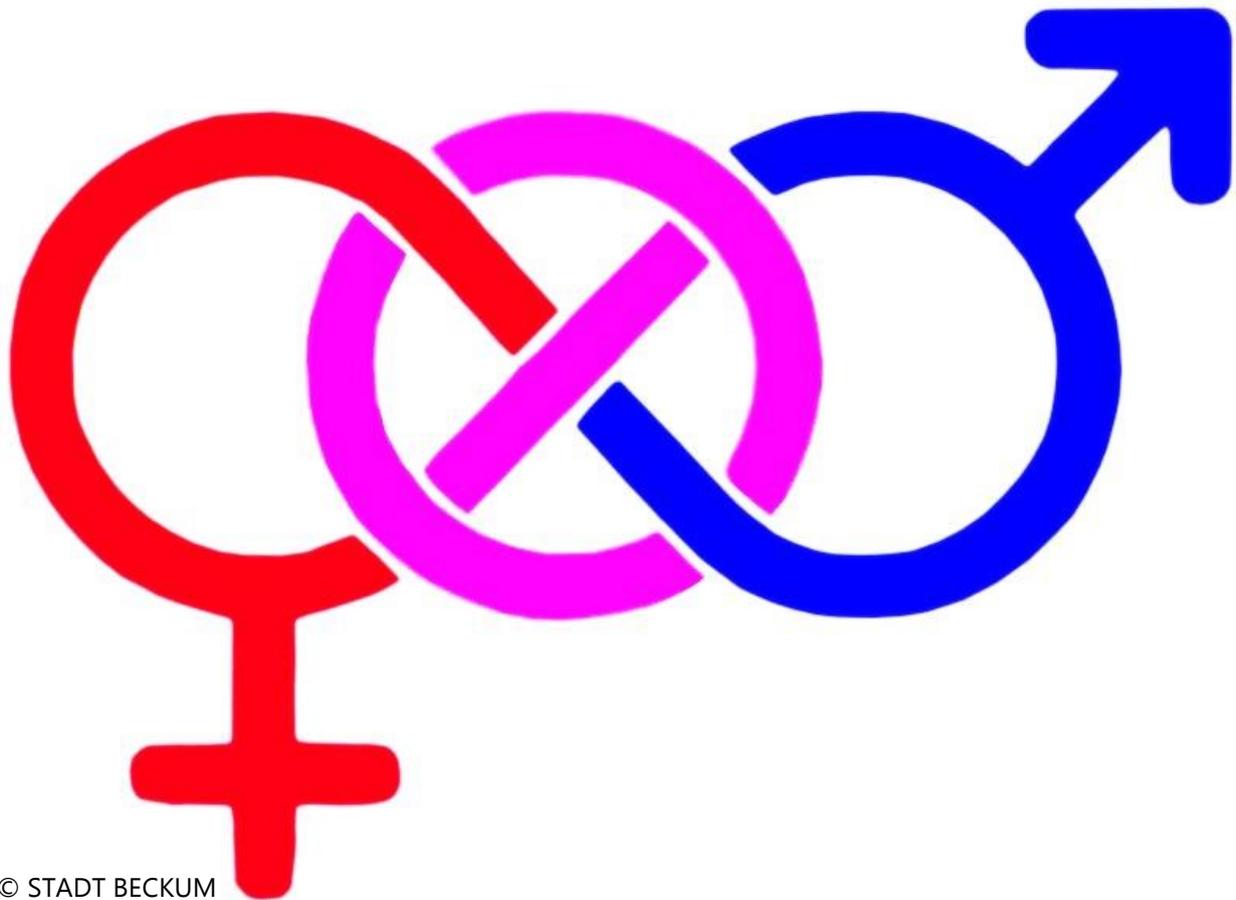
Der Plan berücksichtigt die Zahlen zum Personalbestand nach dem Stand der Personalstatistik zum 30.06.2018. Im textlichen Teil sind auch die seitdem erfolgten Personalentwicklungen berücksichtigt.

Anlage(n):

Gleichstellungsplan 2019 – 2023



Gleichstellungsplan 2019 – 2023



© STADT BECKUM

Stand: August 2019

Herausgeber:

STADT BECKUM

DER BÜRGERMEISTER

www.beckum.de



Kontaktdaten:

Stadt Beckum
Weststraße 46
59269 Beckum

02521 29-0
02521 2955-199 (Fax)
stadt@beckum.de



Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Herausgebers.

Quellen und Grafiken: Stadt Beckum

Datenbasis: 30.06.2018

Diese Druckschrift wird von der Stadt Beckum herausgegeben.

Die Schrift darf weder von politischen Parteien noch von Wahlbewerberinnen und Wahlbewerbern oder Wahlhelferinnen und Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments und für Bürgerentscheide.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der politischen Parteien und Wählergruppen sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel.

Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien und Wählergruppen oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Stadt Beckum zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte.

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

seit vielen Jahren ist das aktive Bemühen um die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Stadt Beckum fester Bestandteil der Personalentwicklung.

Bereits mit dem ersten Frauenförderplan im Jahr 1990 hat sich die Stadt Beckum zum Ziel gesetzt, Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und die Teilnahme an Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen zu erleichtern.

Ein Blick auf das Erreichte zeigt, wir sind einem Teil dieser Ziele näher gekommen.

So konnte der Anteil an Frauen in den 29 Führungspositionen auf 45 Prozent gesteigert werden. Die Arbeitszeit wurde weiter flexibilisiert, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können.

Aber die gleichberechtigte Besetzung von Führungspositionen bleibt nicht das einzige Themenfeld, das es zu bearbeiten gilt.

Gleichstellung ist bei Weitem kein typisches Frauenthema mehr, denn in unserer Verwaltung arbeiten Frauen und Männer in allen Bereichen miteinander und übernehmen Verantwortung.

Der vorliegende Gleichstellungsplan bleibt also auch in der Zukunft ein Instrument der Personalentwicklung. Neben der Bestandsaufnahme und Analyse gilt es eine Prognose für neu zu besetzenden Stellen, mögliche Beförderungen und Höhergruppierungen für den Geltungszeitraum zu erstellen. Hierzu werden unter anderem Maßnahmen erarbeitet, um die gesetzten Ziele zu erreichen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Bedürfnisse von Familien zu berücksichtigen, hinsichtlich der Betreuung von Kindern, der Elternzeit, die Möglichkeiten zur Pflege kranker Familienangehöriger, aber auch das veränderte Freizeitverhalten, die Erhaltung der eigenen Gesundheit und die Gewinnung von neuem Personal, das sind Themen, die uns heute alle beschäftigen.

Die Erwartungen an das Familien- und Berufsleben, sowohl von Frauen als auch von Männern, haben sich verändert. Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Pflege von Familienangehörigen sind nicht mehr ausschließlich Anforderungen an die Frauen. Immer mehr Väter fordern auch für sich eine Zeit, um sich verstärkt den Kindern zu widmen, entweder als Elternzeit oder als temporäre Teilzeit.

Der gesellschaftliche Wandel fordert, dass wir uns bemühen, Rahmenbedingungen zu schaffen, um zum Beispiel durch die flexible Gestaltung von Arbeitszeiten oder individuelle Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung, die Lebenssituation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen.

Die Stadt bemüht sich mit diesem Gleichstellungsplan an den Herausforderungen des gesellschaftlichen Wandels einerseits innerhalb unserer Verwaltung zu arbeiten. Andererseits aber auch den Aufgaben als Kommune für die Menschen, die in Beckum leben und arbeiten, nachzukommen.

Es gilt die Herausforderungen der Zukunft aufzugreifen und die Potenziale von Frauen und Männern gleichermaßen zu nutzen.

Der drohende Fachkräftemangel erfordert, dass unsere Verwaltung diesen Aspekt berücksichtigt und als Arbeitgeberin interessant bleibt.

Beckum im August 2019



Dr. Karl-Uwe Strothmann
Bürgermeister

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	I
1 Einleitung	2
2 Struktur der Beschäftigten	3
2.1 Verteilung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	4
2.2 Verteilungen in besonderen Bereichen nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	7
2.2.1 Verteilung in den Besoldungs- und Entgeltgruppen der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst.....	7
2.2.2 Geschlechterrepräsentanz im Fachdienst Brandschutz und Rettungsdienst.....	8
2.2.3 Geschlechterrepräsentanz im Ingenieurwesen und technischem Bereich	10
2.3 Frauen und Männer in Führungspositionen	12
2.3.1 Sonderfunktionen.....	13
2.4 Repräsentanz von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	15
3 Ausbildung	17
4 Fortbildung	19
5 Arbeitszeitmodelle	20
5.1 Vollzeit und Teilezeit	20
5.2 Telearbeit und Homeoffice	22
5.3 Elternzeit	24
6 Ziele und Maßnahmen	25
6.1 Genderkompetenz	25
6.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Work-Life-Balance	26
6.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.....	27
7 Resümee	29
Abbildungsverzeichnis	30

1 Einleitung

Der öffentliche Dienst ist gesetzlich in besonderem Maße aufgerufen, für gleiche berufliche Chancen von Frauen und Männern zu sorgen. Doch obwohl mehr als die Hälfte der Beschäftigten im öffentlichen Dienst Frauen sind, sind sie in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert.

Es gelten zum einen die Grundrechte und damit auch der Artikel 3 Grundgesetz (GG) für den Staat unmittelbar. Die Kommunen sind damit in der Pflicht.

Wichtige Grundlage in Nordrhein-Westfalen ist daneben das neue Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW), das am 15.12.2016 in Kraft getreten ist.

Die aktuelle Novelle ist von 23.01.2018. Es gilt für den gesamten öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen, das heißt auch für die Kommunalverwaltungen. Mit der Ausrichtung im Landesgleichstellungsgesetz auf Frauenförderung einerseits und Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer andererseits, verfolgt das Gesetz einen ganzheitlichen und umfassenden Ansatz.

Mit der Reform des Landesgleichstellungsgesetzes wurden folgende Ziele in den Fokus gerückt:

- Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen.
„Auch in der Stadtverwaltung Beckum gilt immer noch – wenn auch zunehmend weniger – *je höher die Position, desto geringer der Frauenanteil!*“
- Effektive Regelungen für eine geschlechtergerechte Gremienbesetzung, gemäß dem § 12 LGG NRW).

Ein Blick auf die Gremien der Stadt Beckum zeigt, dass Frauen deutlich unterrepräsentiert sind.

Um das Ziel „40 Prozent Frauen in den Gremien“ (§ 12 Absatz 1 LGG NRW) zu erreichen, sind insbesondere die Politikerinnen und Politiker des Rates und der dort vertretenen Parteien und Wählergruppen in der Verantwortung. Diese Verpflichtung gilt insbesondere auch für die Entsendung von Mitgliedern in Aufsichtsräte

Entsprechend § 2 Absatz 2 LGG NRW gilt das Gesetz auch für Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnliche Einrichtungen.

Wie auch in der Vergangenheit wurde der Gleichstellungsplan von der Arbeitsgruppe Personalentwicklung, zurzeit bestehend aus Mitarbeiterinnen des Fachbereiches Innere Verwaltung, der Gleichstellungsbeauftragten, dem Vorsitzenden des Personalrates, der stellvertretende Vorsitzenden des Personalrates (Beamtinnenvertreterin), der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und dem städtischen Datenschutzbeauftragten unter der Leitung des Fachbereiches Innere Verwaltung erarbeitet. Die Umsetzung des Plans ist allerdings die Aufgabe aller Führungskräfte der Stadtverwaltung Beckum.

2 Struktur der Beschäftigten

Es waren zum Stichtag 30.06.2018 insgesamt 481 Personen beschäftigt. Davon waren 381 tarifliche Beschäftigte und 100 Beamtinnen und Beamte. 231 waren Frauen.

Diese Zahl beinhaltet auch Saisonbeschäftigte, befristet Beschäftigte sowie sich im Mutterschutz, der Elternzeit und im Sonderurlaub befindliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Das Durchschnittsalter bei Frauen betrug 47,24 Jahre und das der Männer 48,42 Jahre.

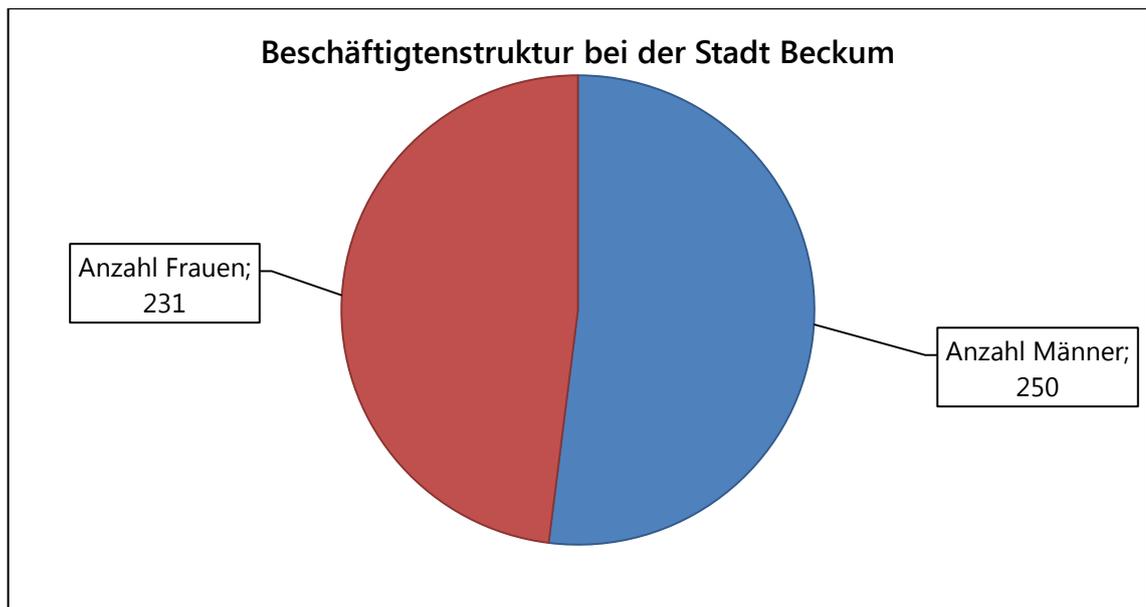


Abbildung 1

2.1 Verteilung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

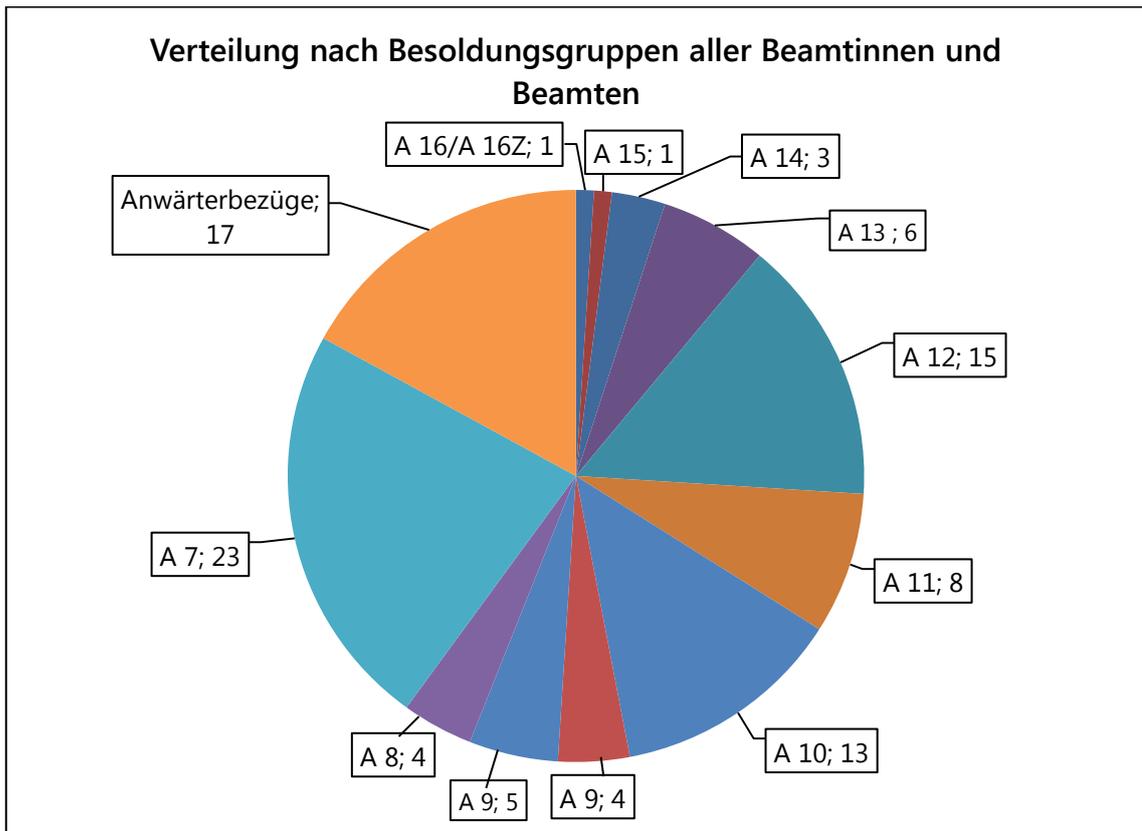


Abbildung 2

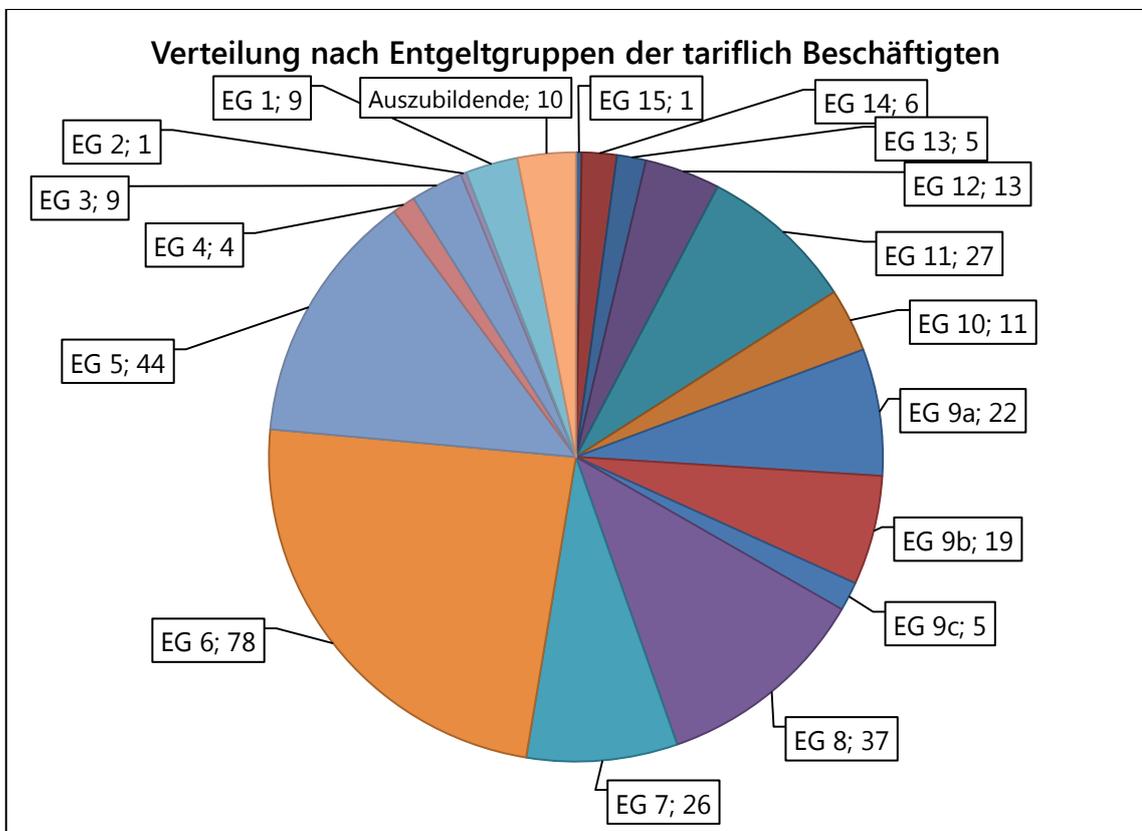


Abbildung 3

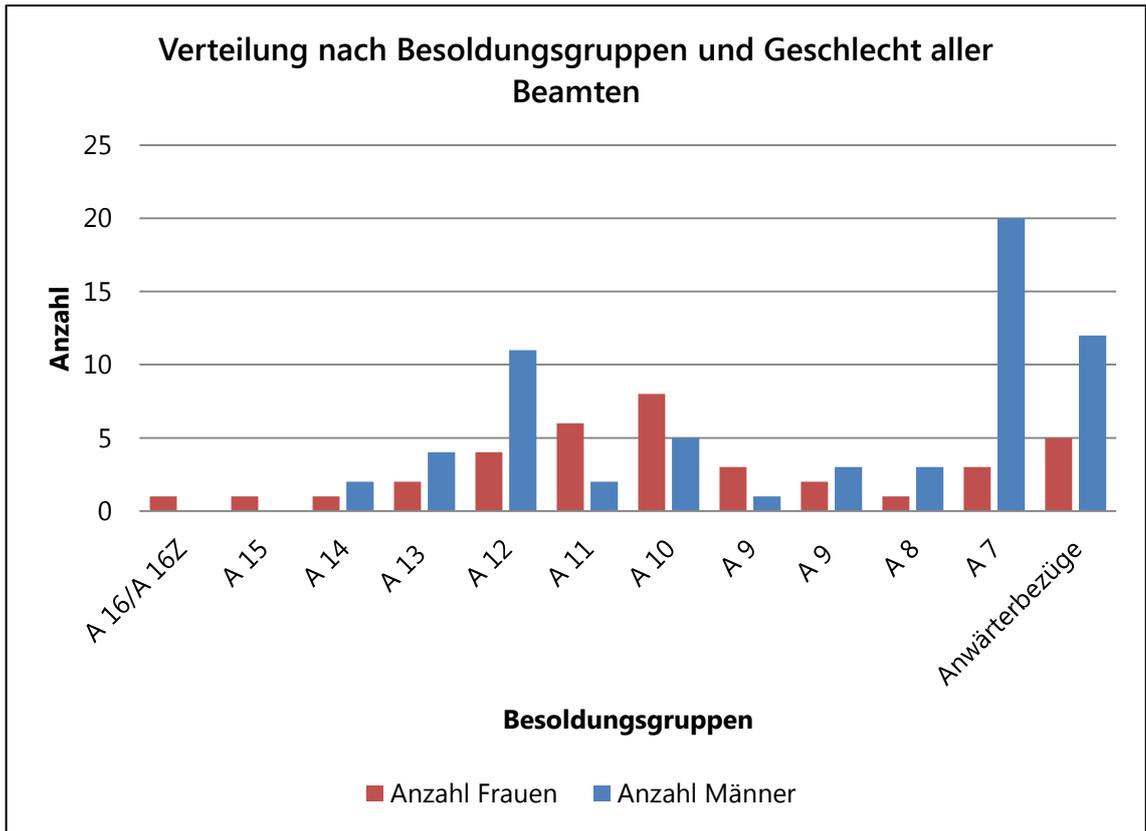


Abbildung 4

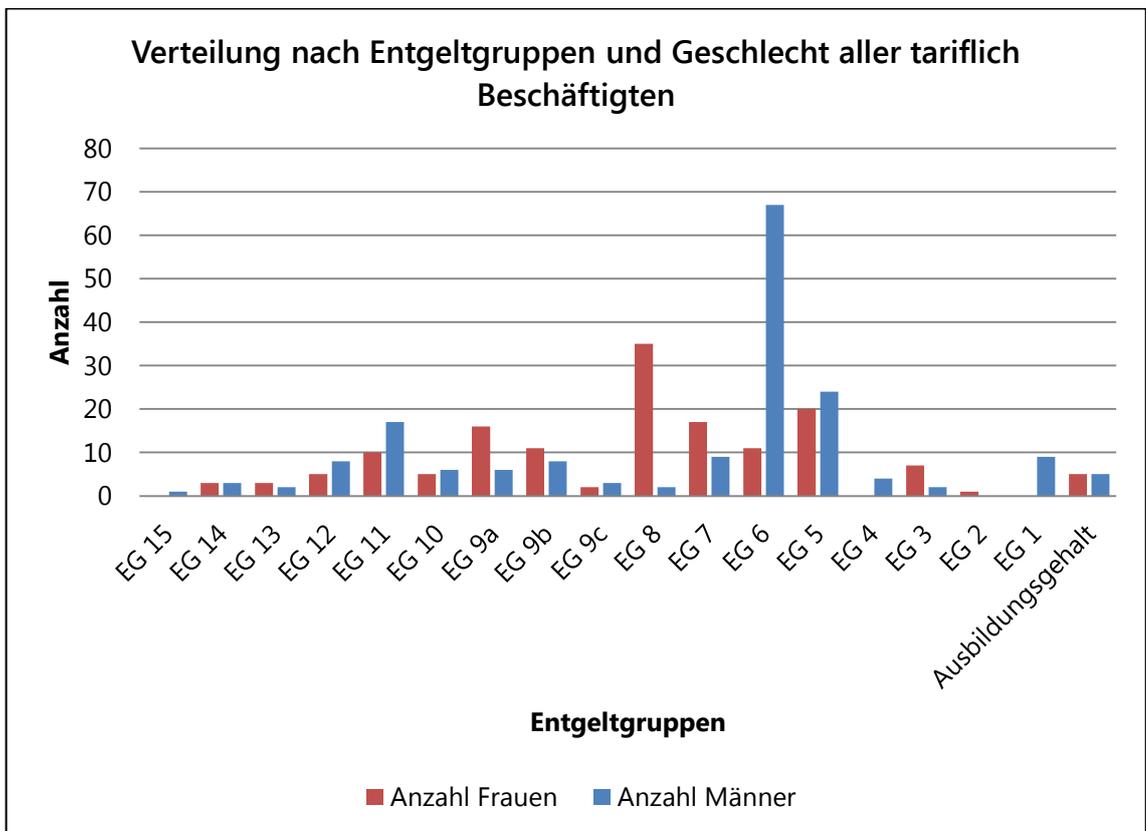


Abbildung 5

Die Abbildungen 2 und 3 verdeutlichen, dass die geschlechterspezifische Verteilung auf die einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen noch keinesfalls homogen ist. Auch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass es sich um relativ kleine Vergleichsgruppen handelt, in der wenige Einzelfälle die Verteilung in die eine oder andere Richtung kurzfristig verändern können, wird deutlich, dass es eine Unterrepräsentanz von Beamtinnen im Bereich der Besoldungsgruppen A 14, A 13, A 12 und den entsprechenden Entgeltgruppen sowie in der Laufbahngruppe 1 ab dem 2. Einstiegsamt (früher: mittleren Dienst) gibt.

Der mittlere Dienst im Beamtenbereich sowie die Besoldungsgruppe der Beamtinnenanwärterinnen und Beamtinnenanwärter wird in der Hauptsache durch den Fachdienst Brandschutz und Rettungsdienst repräsentiert.

In der Kernverwaltung sind die Beamtinnenanwärterinnen zurzeit in der Überzahl. Da im Einstellungsverfahren das im Grundgesetz verankerte Prinzip der Bestenauslese gilt, ist der Einfluss auf die Einstellung begrenzt. Hier wird es in der Zukunft darum gehen, junge Frauen noch mehr zu ermuntern, sich für eine Karriere als Beamtin in der Kommune, gerade auch im technischen Bereich zu bewerben.

2.2 Verteilungen in besonderen Bereichen nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

2.2.1 Verteilung in den Besoldungs- und Entgeltgruppen der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

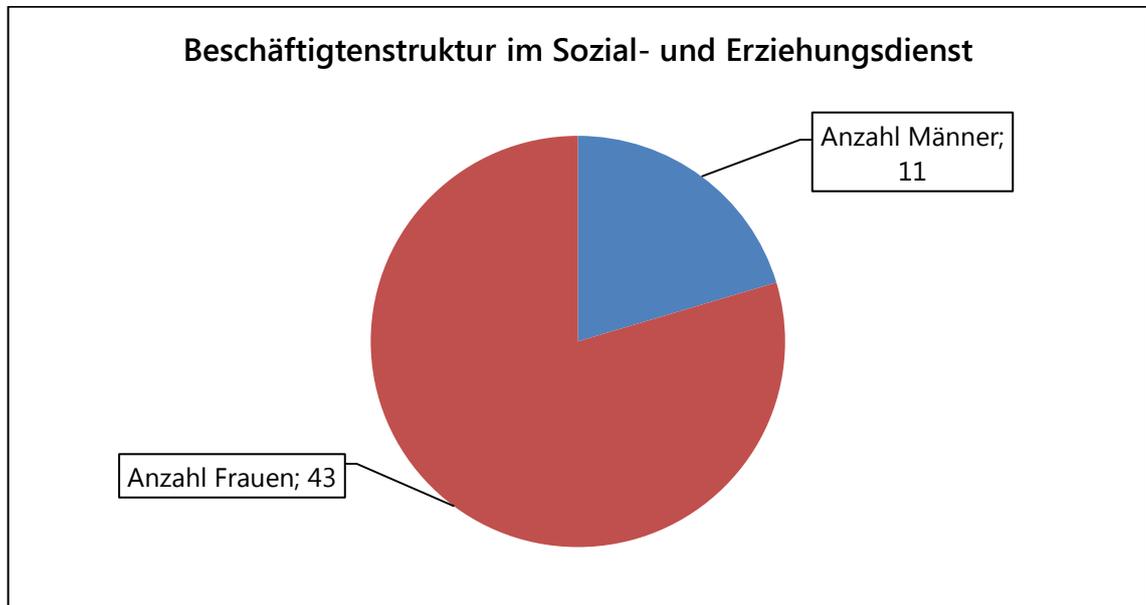


Abbildung 6

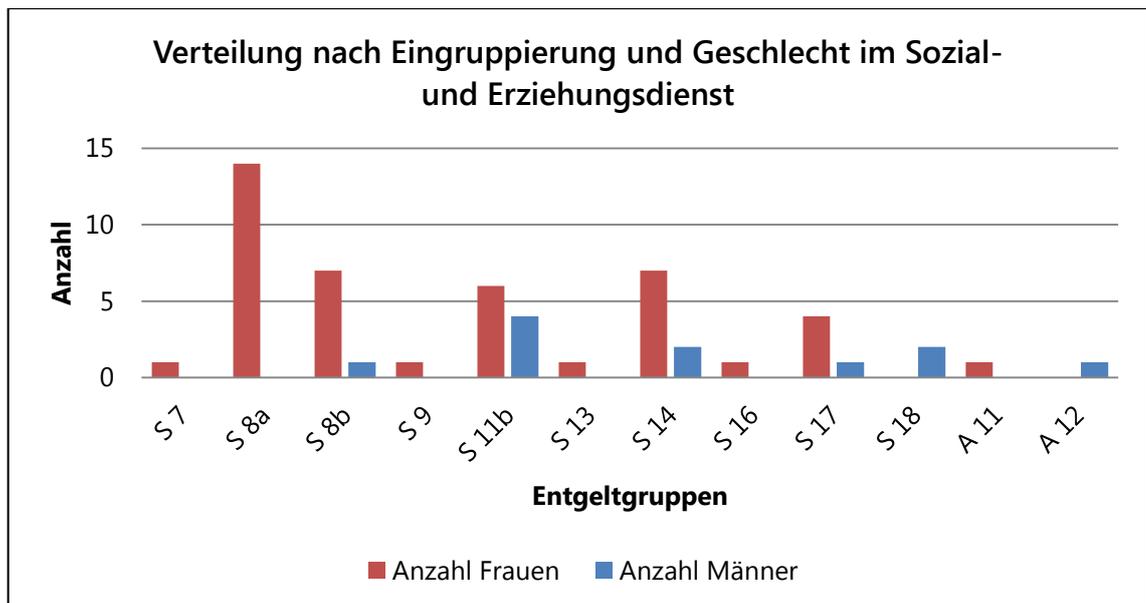


Abbildung 7

Je nach Studie und Wohnort beträgt in der Bundesrepublik Deutschland der Anteil von Frauen in sozialen Berufen zwischen 75 und 86 Prozent. Dabei ist es nicht relevant, ob es sich um Ausbildungsabschlüsse, Tätigkeiten mit erforderlichen akademischen Studien oder zuarbeitende Tätigkeiten handelt.

Diese Zahlen spiegeln sich auch in der Stadt Beckum wieder. 80 Prozent der Beschäftigten im Fachbereich Jugend und Soziales, die nach dem Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst innerhalb des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst für den Bereich Verwaltung im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände und somit über die Qualifikation im Sozial- und Erziehungsdienst verfügen und bezahlt werden, sind weiblich.

Gerade auch Männer sind in der sozialen Arbeit oder in Kindertagesstätten wichtige Vorbilder und Identifikationspersonen. Zum Stichtag arbeiteten 13 Sozialarbeiterinnen und 10 Sozialarbeiter in den Bereichen Schulsozialarbeit, offene Kinder- und Jugendarbeit, betreutes Wohnen, Jugendgerichtshilfe, Allgemeiner Sozialer Dienst und Verwaltung. Das ist eine Männerquote von circa 43 Prozent, wobei im Allgemeinen Sozialen Dienst die Männer noch deutlicher unterrepräsentiert sind. In den städtischen Kindertagesstätten arbeitet jedoch kein ausgebildeter Erzieher. Lediglich als Erzieher im Anerkennungsjahr konnten bisher junge Männer bei der Stadt Beckum begrüßt werden.

Diese Dominanz der Frauen in den Kindertagesstätten könnte zum einen ihren Grund in dem tradierten Rollenverhalten haben, aber auch an der im Vergleich zu den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern geringeren Bezahlung liegen.

2.2.2 Geschlechterrepräsentanz im Fachdienst Brandschutz und Rettungsdienst

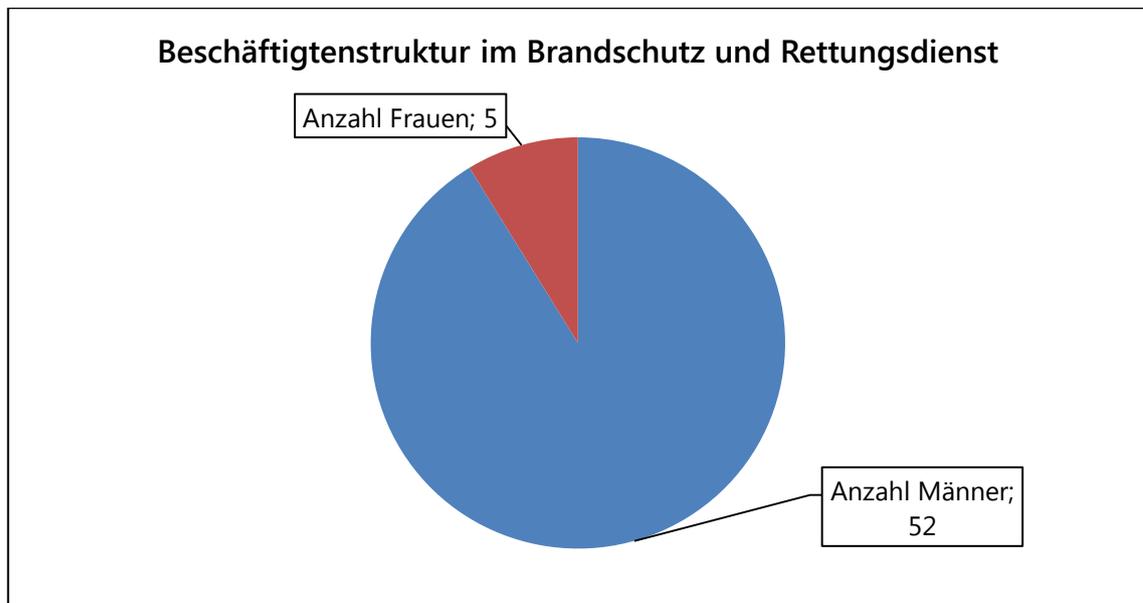


Abbildung 8

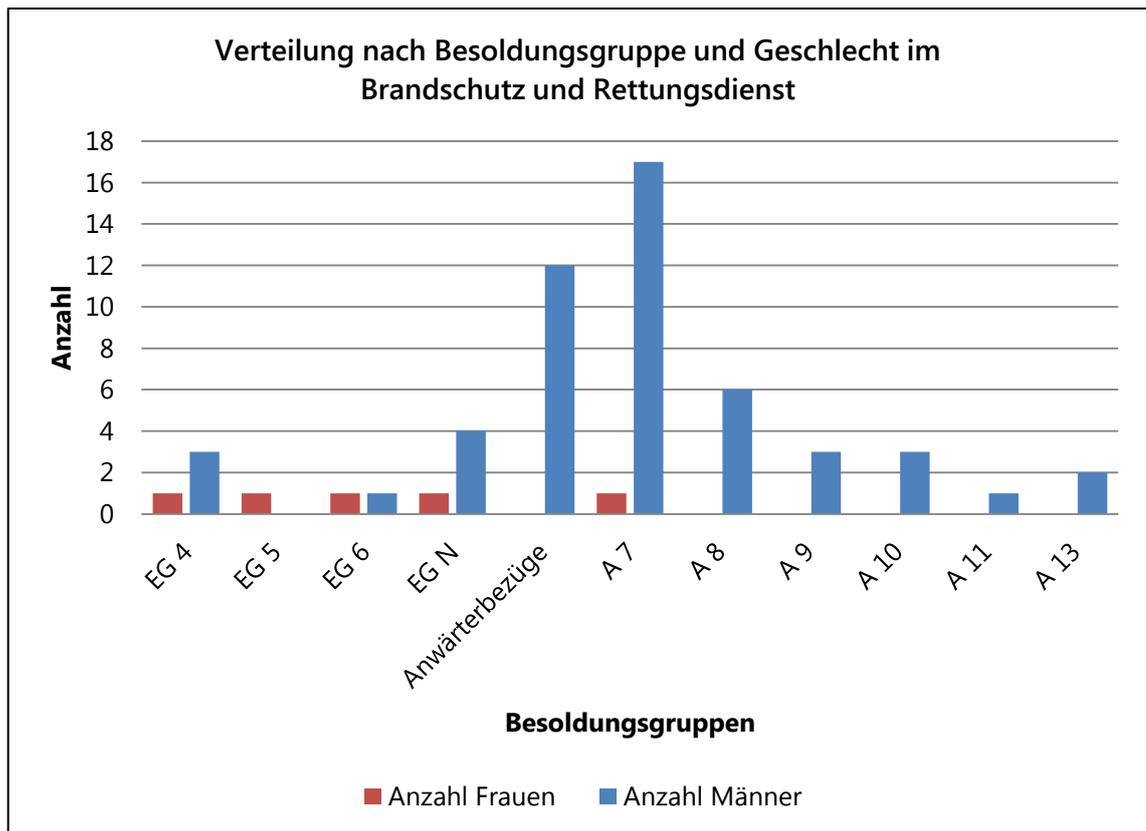


Abbildung 9

Die Frauen im Fachdienst Brandschutz und Rettungsdienst lassen sich an einer Hand abzählen.

Trotz einer durchaus steigenden Anzahl an Bewerberinnen in den vergangenen Jahren, konnte die Zahl der Anwärterinnen nicht entscheidend erhöht werden. In den meisten Fällen scheiterte die Einstellung von Brandmeisteranwärterinnen an den sportlichen und praktischen Testbestandteilen. Hier haben erfahrungsgemäß die Bewerberinnen Vorteile, die sich sehr gezielt auf diese Teile der Einstellungstests vorbereiteten. Auch die überregionale Zusammenstellung der Testverfahren hat sich geändert, ohne jedoch die Anforderungen insgesamt herunter zu setzen.

Die Polizei hat in der Vergangenheit ähnliche Erfahrungen gemacht, aber bereits früher mit der gezielten Ansprache von jungen Frauen begonnen. Die Repräsentanz von Polizistinnen in der öffentlichen Wahrnehmung ist längst keine Besonderheit mehr.

Es gilt für die Feuer- und Rettungswache, ebenfalls eine gezielte Informationsstrategie zu entwickeln, die zum Beispiel bei der Kinder- und Jugendfeuerwehr beginnt.

2.2.3 Geschlechterrepräsentanz im Ingenieurwesen und technischem Bereich

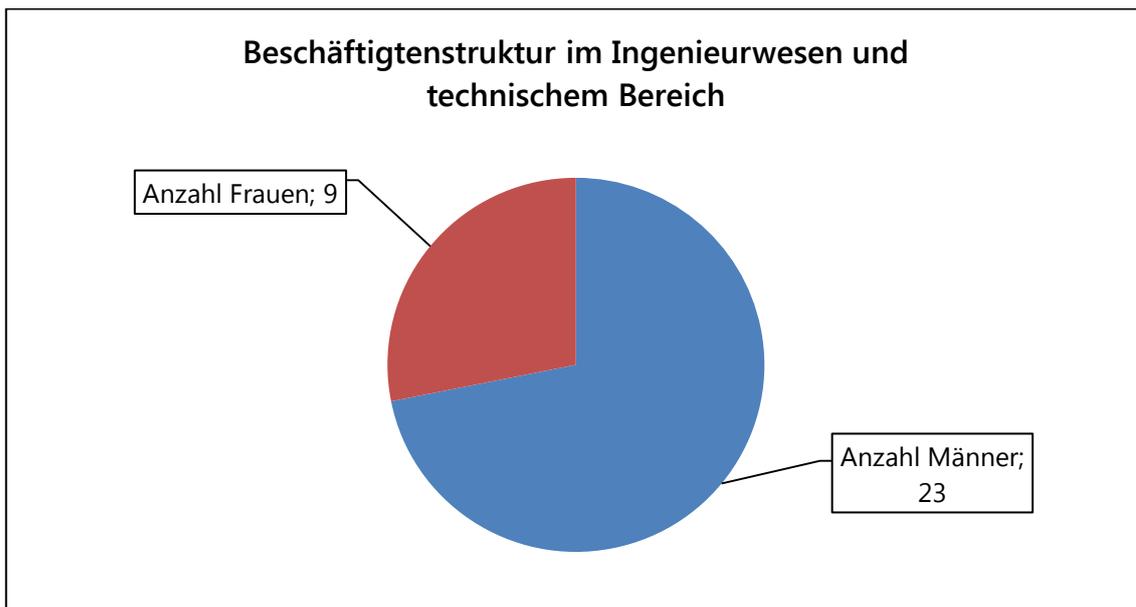


Abbildung 10

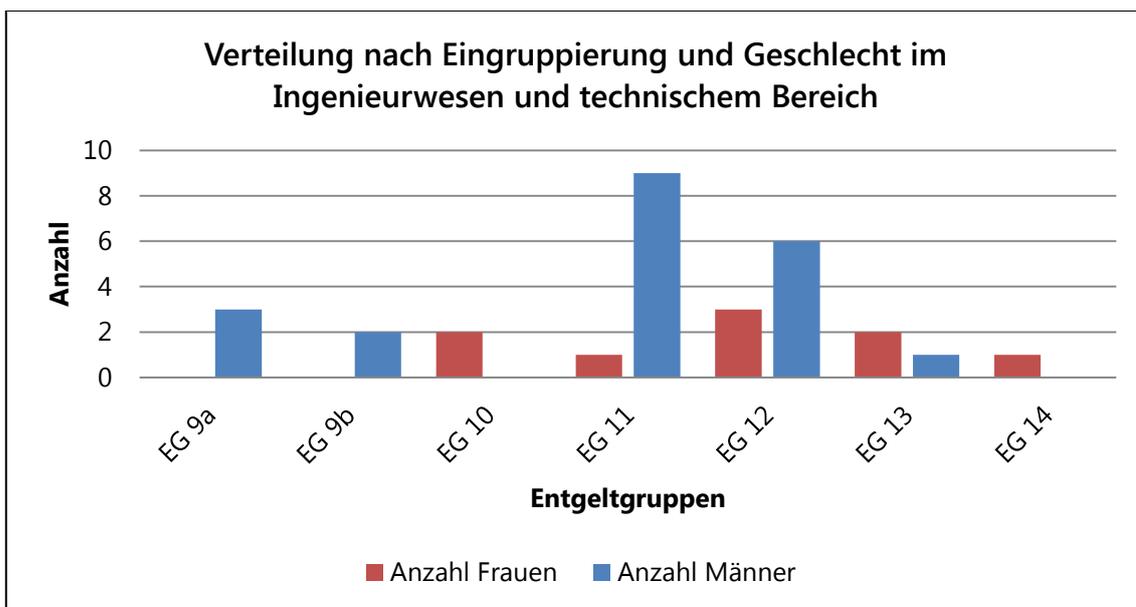


Abbildung 11

Im Ingenieurwesen und bei den Technikerinnen und Technikern herrscht eine nahezu diametral umgekehrte Situation wie im Sozial- und Erziehungsdienst.

Die Ingenieure und Techniker sind deutlich überrepräsentiert. Bedauerlicherweise ist nur äußerst selten eine Entscheidung zwischen Frauen oder Männern im Einstellungsverfahren zu treffen. In nahezu allen technisch ausgelegten Stellen gilt es vorrangig, überhaupt eine geeignete Person zu bekommen.

Bei der florierenden Konjunktur im Hoch- und Tiefbau, dem Straßenbau und dem Natur- und Umweltbereich gibt es einen großen Bedarf an Kräften, den der Markt kaum befriedigen kann.

Gerade die Bundes- und Landesunternehmen locken mit ihren attraktiveren Rahmenbedingungen mit besseren Aufstiegschancen die jungen Menschen zu sich. Das gleiche gilt für einen Großteil der Privatwirtschaft, die trotz vorhandener Tarifgebundenheit höhere Gehälter zahlen kann.

Bei dem Wettlauf um diese Fachleute können Kommunen nur mithalten, wenn sie die Vorteile und Vorzüge selbstbewusst offenlegen.

Stichworte, die in diesem Zusammenhang noch stärker präsentiert und ausgeschrieben werden müssen, sind:

- Flexible Arbeitszeiten
- vielfältige Teilzeitmodelle
- Telearbeit und Homeoffice
- eigenverantwortliches Arbeiten
- flache Hierarchien
- gute Karriereaussichten
- Festanstellungen
- Gesundheitsmanagement
- sehr gut ausgestattete Büros und Arbeitsmittel

Kurz bis mittelfristig dürfte der Wettbewerb in diesem Bereich zwischen Frauen und Männern eher von geringer Relevanz sein.

Der Ansatz für mehr Frauen in diesen Metiers liegt eindeutig früher, nämlich in den Elternhäusern, Tagesstätten und Schulen. Unter dem Initialwort: MINT-Fächer wird besonders die Heranführung von Mädchen und jungen Frauen an mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer breit und interdisziplinär diskutiert.

2.3 Frauen und Männer in Führungspositionen

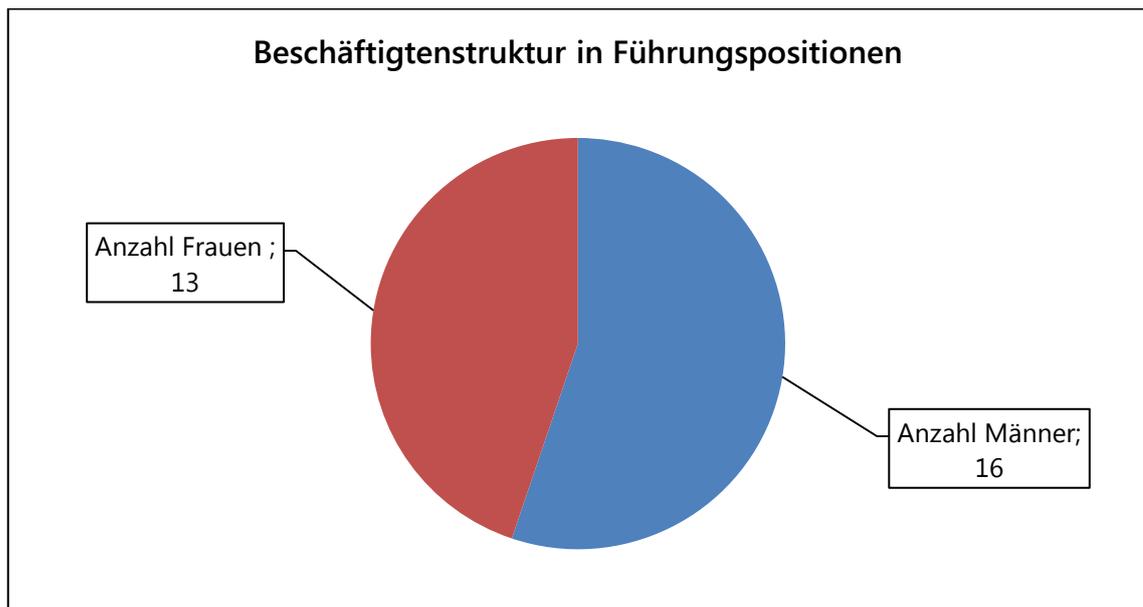


Abbildung 12

Von den 28 Organisationsleitungen sind 13 weiblich. Hinzu kommt der Bürgermeister als Behördenleitung.

Diese Zahlen belegen, dass die Stadt Beckum eine beachtliche Zahl an weiblichen Führungskräften hat.

Es ist jedoch nicht zu verkennen, dass dieser Erfolg nicht zuletzt wegen der geringen Vergleichsgröße der Gruppe flüchtig sein kann.

In den kommenden 5 Jahren werden bis zu 7 Führungskräfte, vor allem aus Altersgründen, aus dem Dienst ausscheiden. Das sind 25 Prozent.

Hier gilt es besonderes Augenmerk darauf zu legen, die Kompetenzen von Bewerberinnen zu erkennen und frühzeitig durch Fortbildung in den Blick zu nehmen.

2.3.1 Sonderfunktionen

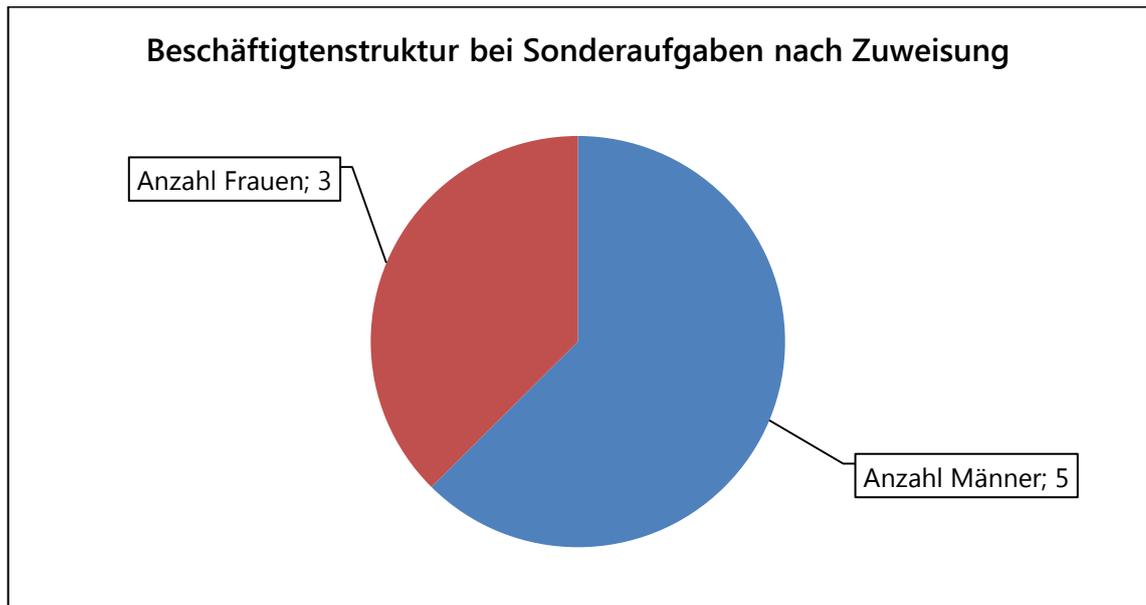


Abbildung 13

Im Weiteren gibt es eine Reihe von Sonderfunktionen bei der Stadt Beckum. Diese sind in der Regel nur dem Bürgermeister unterstellt und werden von ihm benannt.

Folgende Funktionen gehören zu den Sonderaufgaben nach Zuweisung und sind in dem Kreisdiagramm berücksichtigt:

- Datenschutz und IT-Sicherheit (1 Person)
- Demografie (1 Person)
- Antikorruption (1 Person)
- Gleichstellung und Belange von Menschen mit Behinderung (1 Person)
- Büro des Rates und des Bürgermeisters (2 Personen)
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (2 Personen)

Auch diese Funktionen haben eine besondere Stellung innerhalb der Verwaltung. Sie sind mit Personen besetzt, die über mehrere, das übliche Maß übersteigende Fähigkeiten und Kompetenzen verfügen.

Das Verhältnis in diesem Bereich ist zurzeit nahezu ausgeglichen.

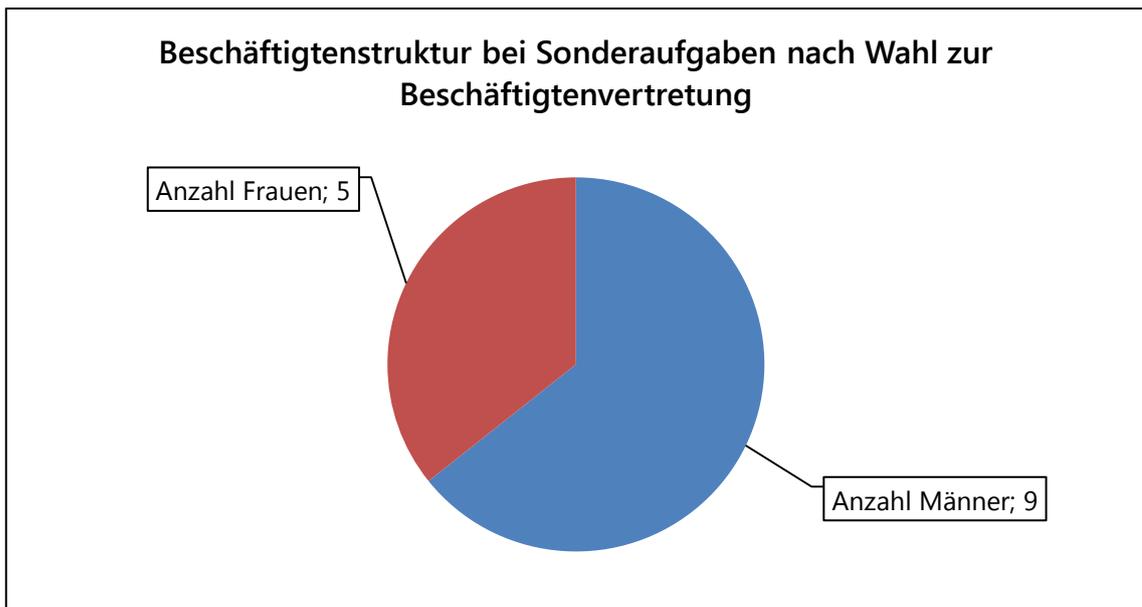


Abbildung 14

Folgende Beschäftigtenvertretungen gehören zu den Sonderaufgaben nach Wahl und sind in dem Kreisdiagramm berücksichtigt:

- Personalrat (9 Personen)
- Jugend- und Auszubildendenvertretung (3 Personen)
- Schwerbehindertenvertretung (2 Personen)

Der Personalrat besteht zurzeit, inklusive der Jugend- und Auszubildendenvertretung, aus 12 Personen, davon sind 4 Frauen.

Der Personalrat wünscht sich mehr Frauen für die Personalratsarbeit gewinnen zu können. Die Schwerbehindertenvertretung ist paritätisch besetzt.

Darüber hinaus sind insbesondere Frauen aufgefordert, sich vermehrt in diesen Vertretungen zu engagieren.

2.4 Repräsentanz von schwerbehinderten Beschäftigten

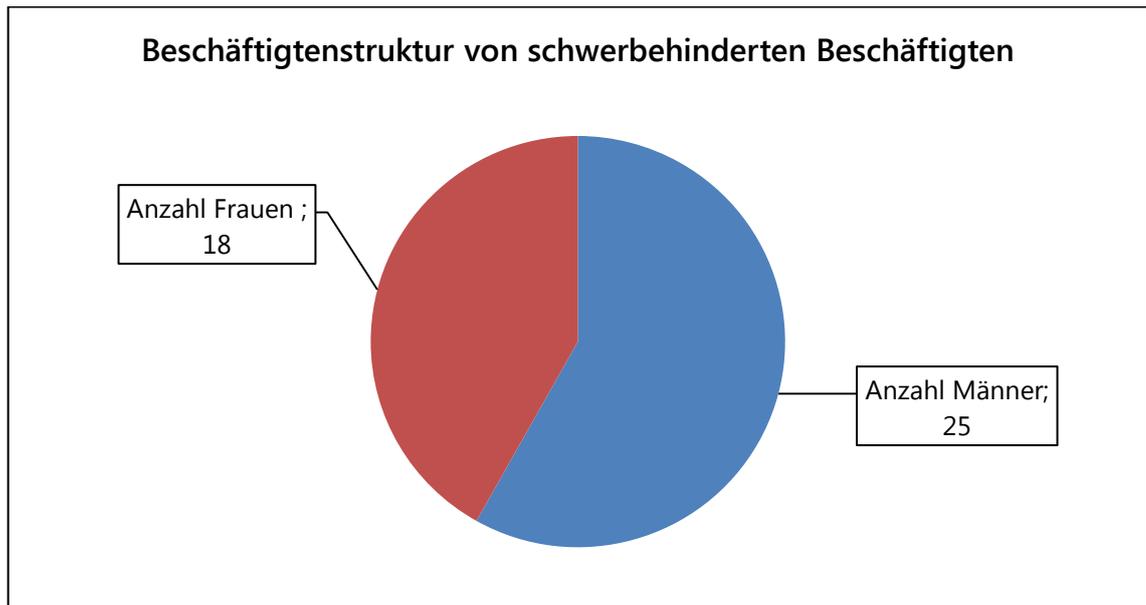


Abbildung 15

Die Schwerbehindertenvertretung betreut die Beschäftigten rund um das Thema Schwerbehinderung, das heißt von der Beratung über die Antragstellung auf Schwerbehinderung oder Gleichstellung hin zur Durchsetzung ihrer Rechte, gegebenenfalls auch auf dem Rechtsweg. Die oft langwierigen Prozesse können auf Wunsch begleitet und koordiniert werden.

In Zusammenarbeit mit der Stadt Beckum als Arbeitgeberin werden je nach Förderungsbedarf Mittel aus diversen Fördertöpfen beantragt. Ziel ist eine Arbeits erleichterung für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu erwirken und somit auch eine finanzielle Entlastung der Stadt Beckum zu gewährleisten.

Die Schwerbehindertenvertretung begleitet Verfahren und nimmt an wesentlichen Gremien teil, um die Belange der Schwerbehinderten und Gleichgestellten zu vertreten. Dazu gehören unter anderem Vorstellungsgespräche und Verfahren des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) sowie beispielsweise dem Arbeitsschutzausschuss und dem Arbeitskreis Personalentwicklungskonzept.

Vorrangiges Ziel ist die Eingliederung in den Betrieb unter Berücksichtigung des gesundheitlichen Zustandes.

Die Schwerbehindertenvertretung wacht darüber, dass die Stadt Beckum als Arbeitgeberin die gesetzlichen Bestimmungen einhält und besonders auf die Umsetzung der Pflichten gemäß dem Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung (Bundesteilhabegesetz – BTHG) in Verbindung mit dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch, Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung (SGB IX). Besonders zu nennen sind hier die Bestimmungen nach § 154, § 155 sowie § 164 fortfolgende (SGB IX).

Besonderes Augenmerk wird auf die Umsetzung von präventiven Maßnahmen gelegt.

Anregungen und Beschwerden werden jederzeit entgegen genommen, um die Arbeit am Bedarf und den Notwendigkeiten zu orientieren. Die Schwerbehindertenvertretung beteiligt sich daher selbstverständlich an der Erarbeitung von Alternativen und Verbesserungen im Arbeitsalltag.

In einem respektvollen Arbeitsverhältnis versucht die Schwerbehindertenvertretung Bindeglied zwischen der Arbeitgeberin und den Beschäftigten zu sein, um mit allen Beteiligten eine individuelle Lösung zu finden, die sich an den Bedürfnissen der Schwerbehinderten orientiert.

3 Ausbildung

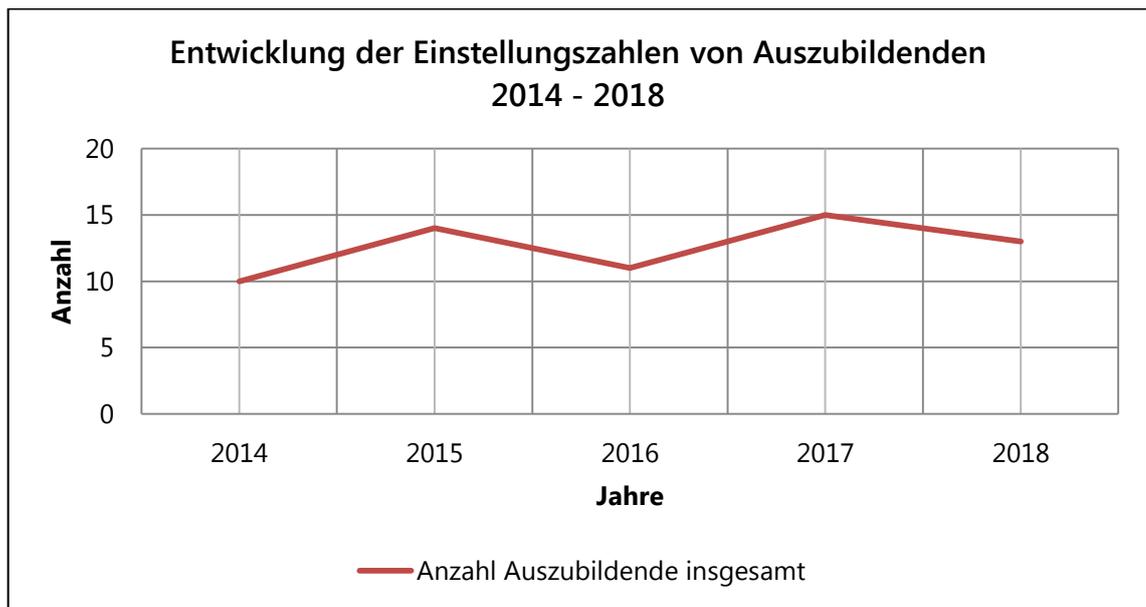


Abbildung 16

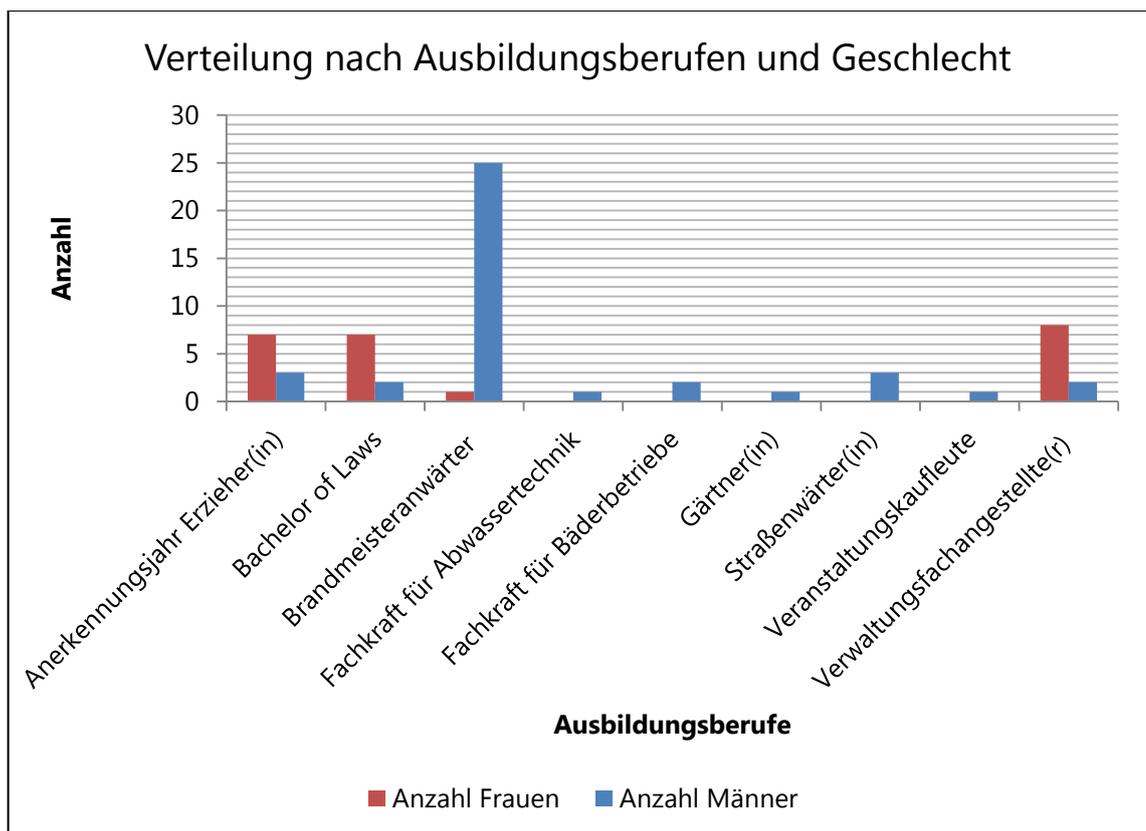


Abbildung 17

Die Gewinnung von neuem Personal wird schwieriger. Die angezogene Konjunktur, die abnehmende Anzahl von jungen Menschen und das starre Vergütungs- beziehungsweise Tarifsysteem lassen die Kommunen in einen mitunter kräftezehrenden Wettbewerb mit anderen Dienstleisterinnen und Dienstleistern oder der freien Wirtschaft eintreten.

Im Durchschnitt der letzten 5 Jahre haben jährlich 13 junge Menschen ihre Ausbildung bei der Stadt Beckum begonnen. Die Abbruchquote ist zu vernachlässigen.

In den letzten Jahren wurde deutlich, dass sich die aufwendigen Einstellungsverfahren über einen relativ langen Zeitraum hinziehen. Die jungen Menschen mit der ersten Zusage von der Stadt Beckum entschieden sich daher auch in einigen Fällen für einen andere Arbeitgeberin oder einen anderen Arbeitgeber. Sie hatten letztendlich eine Wahl zwischen mehreren Arbeiterinnen und Arbeitgebern, welche nicht immer zu Gunsten der Stadt Beckum ausfiel.

Die Praxis der Stadt Beckum, sich wenn möglich und vertretbar im Einstellungsverfahren auf mindestens 2 Ersatzkandidatinnen und Ersatzkandidaten festzulegen, hat sich bewährt. Die Ergebnisse dieser Ersatzbewerberinnen und Ersatzbewerber waren nach erfolgreicher Prüfung ebenfalls durchweg gut.

Insbesondere das Angebot, durch das Duale Studium zur „Beamtin oder zum Beamten“ ernannt zu werden, stößt nach wie vor auf Interesse bei den Bewerberinnen und Bewerbern.

Das Berufsbeamtentum ist ein Alleinstellungsmerkmal für den öffentlichen Dienst. Die Flexibilität und Sicherheit, gerade für junge Beamtinnen und Beamte mit Kindern, ist ein häufiges Kriterium für die Entscheidung, sich verbeamten zu lassen.

Es bleibt allerdings die Frage, ob das angesichts der inzwischen auch sicheren Arbeitsverhältnisse in der Wirtschaft und den teilweise deutlich höheren Löhnen auf Dauer so bleiben wird.

4 Fortbildung

Für die Fort- und Weiterbildungen war 2018 im Haushalt ein Budget von 177.150 Euro vorgesehen.

Nach wie vor ist es für Frauen in der Erziehungsphase oder einer Pflegesituation schwierig, an Fortbildungen außerhalb Beckums teilzunehmen. Obwohl sich gerade in dem Bereich der Kinderbetreuung einiges geändert hat, bleibt ein hoher Organisationsaufwand für die Frauen.

Die Stadt Beckum begegnet dem mit möglichst vielen Inhouse-Schulungen, um so zumindest die Fahrzeiten zu reduzieren.

Auch Weiterbildung nimmt eine besondere Bedeutung für Frauen ein. In der Mehrzahl sind sie in eine Ausbildung aus dem Bereich des mittleren Dienstes eingestiegen. Im Laufe der Jahre entstand in vielen Fällen der Wunsch nach einer höherwertigen Tätigkeit, verbunden mit dem Erfordernis einer qualifizierten Weiterbildung. In den letzten 5 Jahren haben 11 Beschäftigte den Verwaltungslehrgang II besucht oder sind noch dabei, diesen zu absolvieren. Davon waren 9 Frauen.

Um Frauen fachlich zu qualifizieren, ist diese Vorgehensweise weiter zu entwickeln. In einem separaten Fort- und Weiterbildungskonzept sollen die Rahmenbedingungen und die erforderlichen Maßnahmen und Fakten erarbeitet werden. Dazu gehört auch die Qualifizierung für den höheren Dienst.

Das Auswahlverfahren für die Zulassung zur sogenannten Modularen Qualifizierung wurde in einem externen Verfahren im vergangenen Jahr erstmalig durchgeführt. An der 1. Modularen Qualifizierung ab dem Jahr 2019 nehmen 2 Frauen und 4 Männer teil.

5 Arbeitszeitmodelle

5.1 Vollzeit und Teilzeit

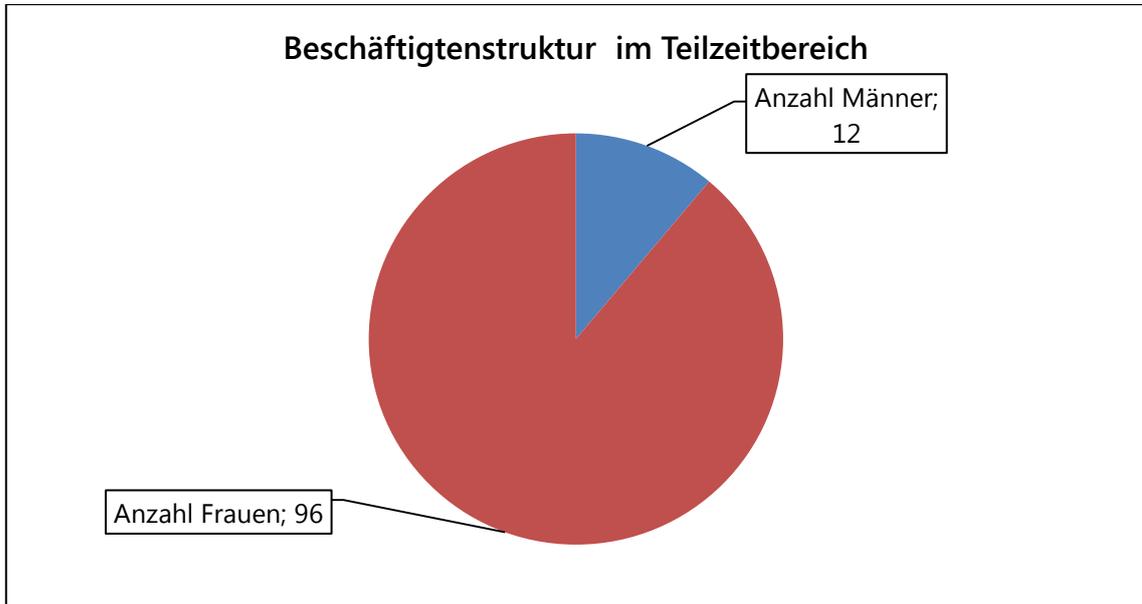


Abbildung 18

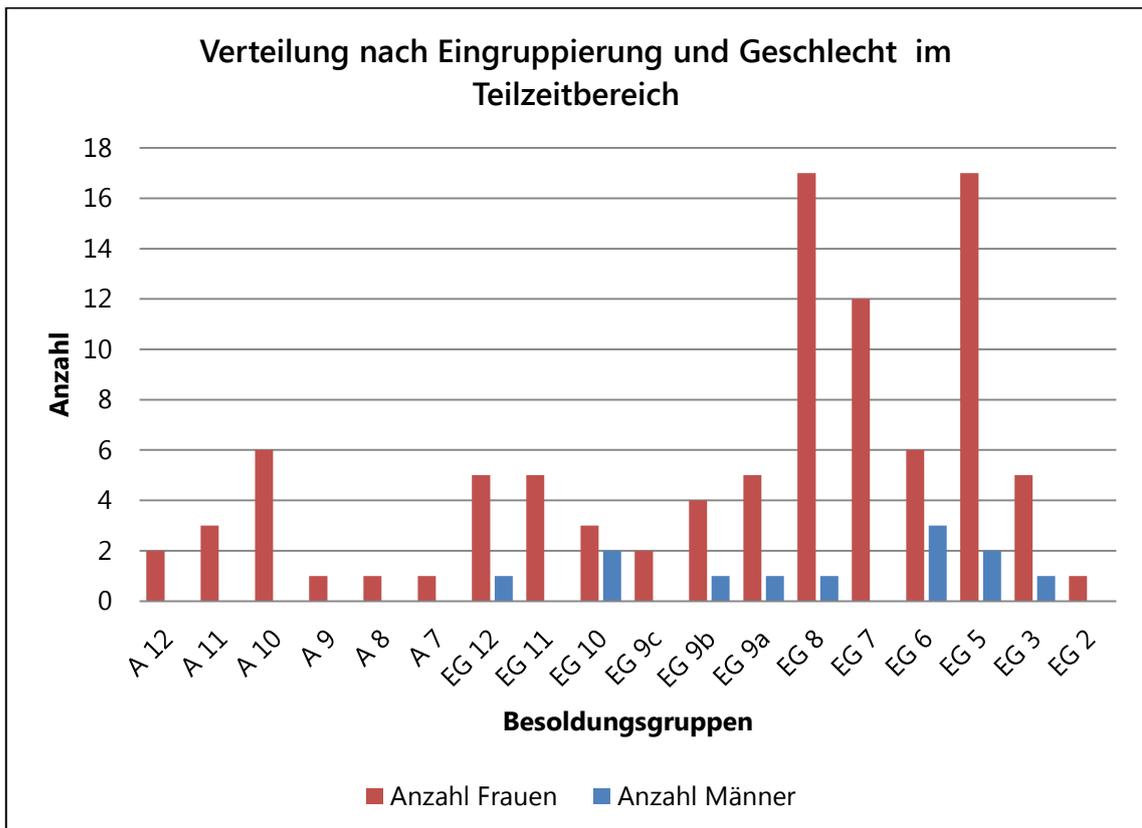


Abbildung 19

Im Jahr 2001 wurden mit dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) einheitliche Regelungen des Teilzeit- und Befristungsrechts verabschiedet. Die Grundlage für die Entwicklung des Teilzeitarbeitsrechts bilden europäische Regelungen und Richtlinien, die insbesondere eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verhindern sollen. Nach dem Teilzeit und Befristungsgesetz liegt eine Teilzeitbeschäftigung dann vor, wenn die regelmäßige Wochenarbeitszeit von Beschäftigten kürzer ist als die von vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten. Bei der Stadt Beckum haben die Beschäftigten einen Anspruch auf Teilzeitarbeit, weil mehr als 15 Personen beschäftigt werden. Dieser Anspruch kann jedoch vom Unternehmen abgelehnt werden, wenn betriebliche Gründe, wie etwa unverhältnismäßig hohe Kosten, dem entgegenstehen. Teilzeitbeschäftigte haben einen Anspruch auf Rückkehr zu einer Vollbeschäftigung.

Die klassische Form ist die Halbtags-Arbeit mit festen Anwesenheitszeiten. Möglich sind aber auch alle anderen Varianten wie beispielsweise eine individuelle Arbeitszeitregelung, bei der Lage, Dauer und Verteilung flexibel und zwischen Unternehmen und Beschäftigten einvernehmlich zu vereinbaren ist.

Bei der Stadt Beckum werden nahezu alle denkbaren individuellen Varianten der Teilzeitarbeit praktiziert, beziehungsweise sind bereits vereinbart worden.

Die Vorteile für die Beschäftigten liegen in den flexibleren Arbeitszeiten und der Reduzierung der Arbeitszeit nach Wunsch. Sie ermöglichen die Vereinbarung von Beruf und Familie oder außerbetriebliche Aktivitäten. Bei der Vereinbarung der Wunscharbeitszeit ist das Einvernehmen zwischen der Stadt Beckum als Arbeitgeberin und Beschäftigten zu erzielen. Die Teilzeitbeschäftigten dürfen nicht schlechter behandelt werden als Vollzeitbeschäftigte.

Nachteilig wirkt sich bei einer Reduzierung der Arbeitszeit natürlich die Reduzierung des Einkommens beziehungsweise des Gehaltes oder Lohns aus. Durch die geringeren Einkommen werden auch die zukünftigen Renten- und Pensionsansprüche geschmälert. Im Falle der Arbeitslosigkeit wird auch dieses geringere Einkommen zur Berechnung herangezogen. Eine Auswirkung mit der zurzeit insbesondere Frauen zu kämpfen haben. Die geringeren Renten- und Pensionsansprüche von Frauen haben nicht nur in dem geringen Lohn- und Gehaltgefüge ihre Ursache, sondern auch in der Teilzeitarbeit.

Die Vorteile der Teilzeitarbeit sind allerdings auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber evaluiert. Die Vorteile bestehen nicht zuletzt darin, dass die Produktivität der Beschäftigten höher ist und die Fehlzeiten und Arbeitsunfälle geringer sind. Die Ursache hierfür liegt in der geringeren Ermüdung während einer kürzeren Zeitspanne und eine mögliche höhere Motivation der Teilzeitbeschäftigten. Diese Vorteile dürften sich jedoch nur ergeben, wenn die tägliche Arbeitszeit herabgesetzt wird und nicht, wenn nur an wenigen Tagen vollschichtig gearbeitet wird. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass der Personaleinsatz flexibler an die Nachfrage angepasst werden kann.

Allerdings hat Teilzeitarbeit für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht nur Vorteile. Durch Teilzeitarbeit entstehen zunächst zusätzliche Aufwendungen durch Erhöhung der Personalkosten, Verwaltungsaufwendungen und Arbeitsplatzkosten.

Die Steuerung von 2 Halbtagsbeschäftigten ist aufwändiger als diejenige 1 Vollzeiterkraft, zumal auch für die Personalbuchhaltung 2 Vorgänge vorliegen. Einer Untersuchung der Unternehmensberatung „McKinsey & Company Inc.“ zufolge amortisieren sich diese zunächst höheren Kosten allerdings noch im Verlauf des 1 Jahres der Teilzeitbeschäftigung.

Im Ergebnis bildet sich bei der Stadt Beckum die Teilzeitarbeit ähnlich ab, wie im Bundesdurchschnitt. Das heißt, sie wird überwiegend von Frauen in den unteren Entgelt- und Besoldungsgruppen genutzt, sodass diese Form der Beschäftigung oft zum reinen Nebeneinkommen degradiert ist.

Hier gilt es Rahmenbedingungen für die Teilzeitarbeit von hochqualifizierten Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern zu schaffen und den Mut aufzubringen, auch Führungsverantwortung im Teilzeitbereich zuzulassen.

In einigen Bereichen wird das bei der Stadt Beckum bereits erfolgreich praktiziert.

5.2 Telearbeit und Homeoffice

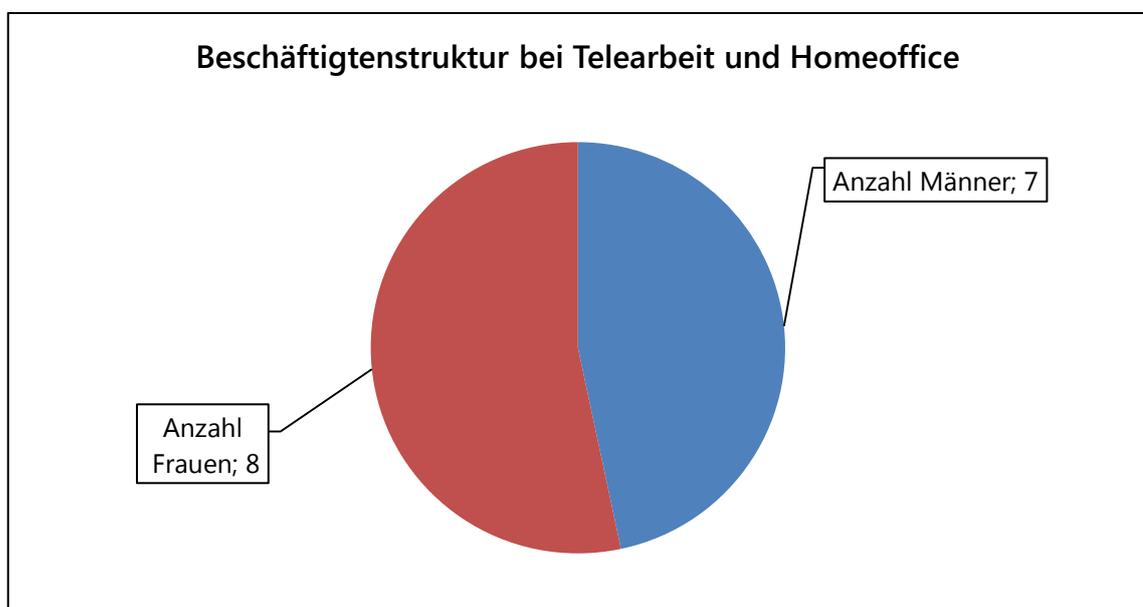


Abbildung 20

Telearbeitsplätze sind von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat.

Ein Telearbeitsplatz ist von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeberin oder Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.

Während einige Unternehmen, wie aktuell beispielsweise der Softwareentwickler „SAP Deutschland SE & Co. KG“, die Möglichkeit für Telearbeit ausweiten, rüden andere Unternehmen wieder zurück. So hat das IT- und Beratungsunternehmen „IBM“ (International Business Machines Corporation) die Möglichkeit von Homeoffice für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich reduziert.

Der Grund: Nur die persönliche Zusammenarbeit bringe Innovation hervor. Diese direkte Kommunikation im Team und vor Ort gilt als zielführend beim produktiven Arbeiten.

Die Stadt Beckum ist grundsätzlich offen für die Wünsche der Beschäftigten nach Telearbeit. Die lange Praxis zeigt jedoch, dass der Wunsch nach Telearbeit in nahezu allen Fällen temporär genutzt wurde. Sie wurde und wird genutzt, um verschiedene Familienphasen besser organisieren zu können. Die Rahmenbedingungen für die Aufnahme der Telearbeit wurden in einer Dienstvereinbarung gemeinsam mit dem Personalrat geregelt.

Es besteht Einvernehmen darüber, dass diese Dienstvereinbarung modifiziert und angepasst werden muss. Es könnte beispielsweise darüber nachgedacht werden, auch Telearbeit zuzulassen, um lange Anfahrtswege einzusparen. Auch das wäre ein effektives Mittel, um Personal zu gewinnen und als Arbeitgeberin attraktiv zu bleiben.

Die Verwaltungsleitung und die Führungskräfte gehen achtsam mit der Genehmigung der Telearbeit um. Es gilt zu vermeiden, dass gerade Frauen in der Erziehungsphase sich überbelasten.

5.3 Elternzeit

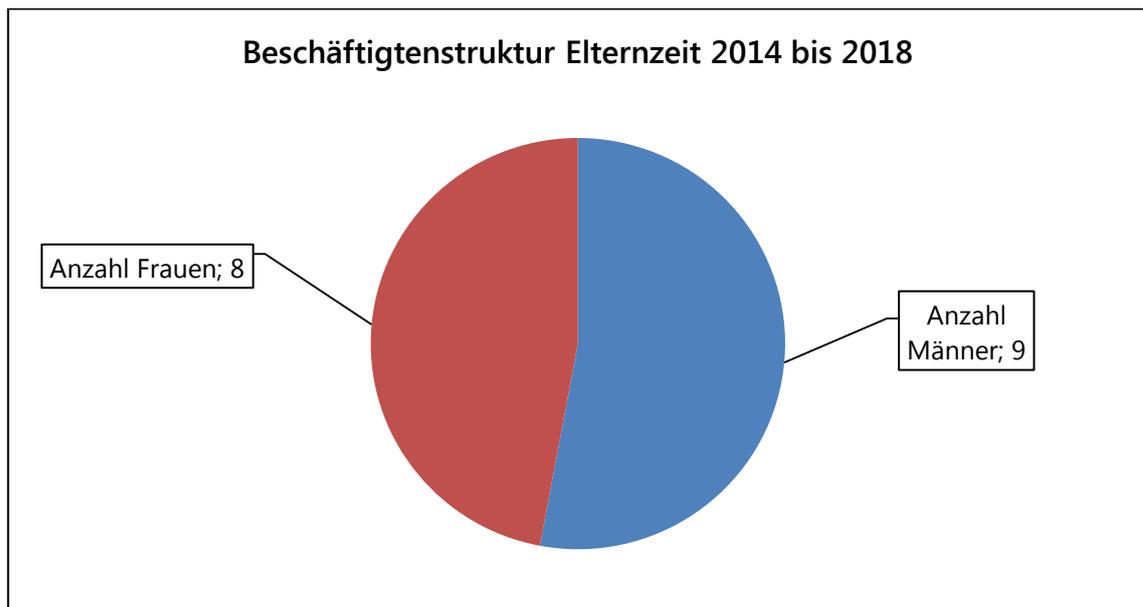


Abbildung 21

Seit dem statistischen Erfassungsdatum dieses Gleichstellungsplans, dem 30.06.2018, haben weitere Väter das „Abenteuer“ Elternzeit gewagt.

Gewagt, weil die Emanzipation vom klassischen Rollenmodell bei genauerem Hinschauen noch in den Kinderschuhen steckt: Denn in Sachen Bezugsdauer ändert sich seit Jahren so gut wie nichts.

Während Frauen bei der Stadt Beckum in der Regel knapp 12 Monate den Nachwuchs betreuen, tauschen Männer oft nur für die 2 „Pflichtmonate“ ihren Bürostuhl mit dem „Job an der Wickelkommode“. Dabei könnten die insgesamt 14 Monate paritätisch verteilt werden. Vom Ideal einer elterlichen Gleichberechtigung ist die Stadt Beckum, aber auch das Land Nordrhein-Westfalen, noch weit entfernt.

Möglicherweise sind es aber auch die deutlich verbesserten professionellen Betreuungsangebote, die es den jungen Eltern erlauben, die mögliche Elternzeit nicht auszuschöpfen, sondern zeitig, aber mit verringerter Stundenzahl an den Arbeitsplatz zurückzukehren.

Das zumindest ist die Tendenz bei der Stadt Beckum. Durch diese kurze Elternzeit ist es oft möglich, den alten Arbeitsplatz bis zur Rückkehr der Eltern zu überbrücken. Man ist darum bemüht, mit verschiedensten Maßnahmen den Müttern und Vätern diese Rückkehr zu ermöglichen.

6 Ziele und Maßnahmen

Die Stadt Beckum als Arbeitgeberin möchte Frauen und Männern in unserer Verwaltung die gleichen Chancen einer beruflichen Entfaltung ermöglichen. Es bedarf einer gelebten und selbstverständlichen Kultur im Umgang mit der Geschlechtergerechtigkeit. Diese zeigt sich im alltäglichen Miteinander. Als öffentliche Arbeitgeberin hat die Stadt Beckum in diesem Zusammenhang eine Vorbildfunktion.

Folgende Ziele und Maßnahmen aus den Bereichen

- „Genderkompetenz“,
- „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und
- „Unterrepräsentanz von Frauen“

nimmt sich die Stadt Beckum für die Laufzeit des Gleichstellungsplans vor.

Was ist notwendig?

6.1 Genderkompetenz

Ziel:

Die Führungskräfte der Stadt Beckum sind in der Lage, Personalentscheidungen gleichstellungsorientiert und genderkompetent zu treffen.

Maßnahme:

- Verpflichtende Fortbildungen zu gleichstellungsrelevanten Themen für alle Führungskräfte und Aktualisierung der Führungsleitlinien in dem Zeitraum 2019 – 2023 (zuständig: Fachdienst Personal).
- Überprüfung der Umsetzung durch die direkten Vorgesetzten durch die Aufnahme des Kriteriums „Förderung der Gleichstellung“ in den Beurteilungsbogen Leistungsorientierte Bezahlung bei den Führungskräften (zuständig: Fachdienst Personal, Betriebliche Kommission Leistungsorientierte Bezahlung).
- Der Auftrag „Förderung der Gleichstellung“ wird in die Geschäftsverteilung aufgenommen (zuständig: Fachdienst Zentrale Dienste und Controlling).

Es sind genderkompetente Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich dieser Aufgabe stellen notwendig.

Genderkompetenz gilt als Kennzeichen einer modernen Personalentwicklung. Genderkompetenz berücksichtigt das Wissen über das Verhalten und Einstellungen von Frauen und Männern, deren sozialen Festlegungen in allen Lebensbereichen und allen Geschlechtern vielfältige Weiterentwicklung zu ermöglichen.

Diese Kompetenz wird nicht nur in der Führungsverantwortung gebraucht, sondern auch in der Teamarbeit, in berufsrelevanten Entscheidungsprozessen sowie bei der Personalauswahl und Personalentwicklung.

Die Stadt Beckum sieht sich hier in der Pflicht den gesamtgesellschaftlichen Prozess aktiv mitzugestalten. In Personalentscheidungen soll die Geschlechterzugehörigkeit keine entscheidende Rolle spielen, außer es soll eine Unterrepräsentanz abgebaut werden, das kann sowohl in männlicher als auch in weiblicher Hinsicht geschehen.

Nicht zuletzt sind die Dienstkräfte mit Leitungsfunktion diejenigen, die durch das Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen mit der Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes beauftragt worden sind (§ 1 Absatz 3 LGG NRW).

6.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Work-Life-Balance

Ziel:

Die Stadt Beckum bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Arbeitsplatz, bei dem sich Familie und Beruf gut vereinbaren lassen.

Maßnahmen:

- Überarbeitung der Dienstvereinbarung Telearbeit, um die Kriterien den individuellen Bedarfen anzupassen und klare und transparente Rahmenbedingungen zu schaffen (zuständig: Fachdienst Personal, Arbeitskreis Personalentwicklungskonzept).
- Unterstützung von individueller Gestaltung der Elternzeit von Müttern und Vätern (zuständig: Führungskräfte, Fachdienst Personal).
- Fortführung des Angebots von individuellen Arbeitszeitmodellen beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit und bei Versorgung von pflegebedürftigen Angehörigen (zuständig: Führungskräfte, Fachdienst Personal).
- Fortbildungskonzept für den Wiedereinstieg (zuständig: Entwicklung des Fort- und Weiterbildungskonzepts durch den Arbeitskreis Personalentwicklungskonzept).

Viele Menschen suchen heute nach einer möglichst perfekten Balance im Leben und dazu gehört neben dem beruflichen Erfolg und Karriere natürlich auch ein erfülltes Familienleben. Die Erfahrung, wie schwer es jedoch sein kann, diese beiden Bereiche zu vereinen, erleben wir alle. Beruf und Familie gleichwertig gerecht zu werden ist eine tägliche Herausforderung, die mitunter viel Engagement kostet.

Diesem Entscheidungsdruck können und wollen sich viele jedoch nicht mehr stellen. Sie suchen deshalb nach einem Arbeitsplatz, der auf die Bedürfnisse der Familie Rücksicht nimmt. Die Zufriedenheit steht damit in einem engen Zusammenhang.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf steigt stetig auf der Wunschliste von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Auswahl ihrer Arbeitgeberin oder ihres Arbeitgebers.

Familienfreundliche Unternehmen, bei denen diese Vereinbarkeit fest verankert und kultiviert ist, sind ungemein attraktive Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Hierdurch entsteht für beide Seiten eine "Win-win-Situation".

Dieser sogenannte weiche Faktor kann im harten Kampf um gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Zünglein an der Waage sein. Dieser Vorteil nimmt in Zeiten des Fachkräftemangels und Nachwuchsgewinnung immer mehr an Relevanz zu und kann durchaus das ausschlaggebende Argument für die Bewerbung sein. Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirkt sich aber nicht nur in der Gewinnung von Kolleginnen und Kollegen aus, sondern es hat auch einen positiven Effekt auf alle bereits im Unternehmen Beschäftigte.

Bei der Stadt Beckum wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schon lange berücksichtigt. So gibt es die verschiedenen Arbeitszeitmodelle. Im persönlichen Gespräch mit den Führungskräften und dem Fachdienst Personal können diese besprochen und festgelegt werden. Es wird immer darauf geachtet, dass eine Arbeitszeitreduzierung nicht zu Lasten der übrigen Beschäftigten geht. So wird gewährleistet, dass es der Vereinbarkeit nicht an Akzeptanz mangelt.

Neben diesen vielfältigen Arbeitszeitmodellen ist auch das Instrument der Telearbeit und des Homeoffice 2014 eingeführt worden. Seit der Einführung haben 8 Mitarbeiterinnen und 7 Mitarbeiter Telearbeit oder Homeoffice in Anspruch genommen und nehmen weiterhin wahr. Die Zahlen zeigen, dass das Potential der Telearbeit beziehungsweise des Homeoffice noch nicht ausgereizt ist. Daher ist es angebracht die Dienstvereinbarung zu überarbeiten, um das Potential dieses Instrumentes zu erhöhen und für diese Möglichkeit zu werben.

Zusätzlich ist es in Absprache mit den Organisationsleitungen und unter Einhaltung der rechtlichen Vorgaben möglich, punktuell Arbeit zu Hause zu erledigen. So können kurzzeitige „Betreuungsfälle“ problemlos aufgefangen werden

6.3 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Ziel:

Bei der Stadt Beckum die Unterrepräsentanz von Frauen weiter abzubauen.

Maßnahmen:

- Die aktive Auseinandersetzung mit der Möglichkeit eine Position im Führungsbereich auch mit reduzierter Vollzeit auszuschreiben (zuständig: beteiligte Organisationseinheit, Fachdienst Personal, Ratsgremien).
- Überarbeitung des Fort- und Weiterbildungskonzeptes unter Berücksichtigung der oben genannten Aspekte (zuständig: Arbeitskreis Personalentwicklungskonzept).

Ein elementares Ziel für die Gleichstellung von Frauen ist das Erreichen von 50 Prozent in allen Gehaltsgruppen der Stadt Beckum. Diesen unter Umständen langwierigen Prozess gilt es aktiv anzugehen. Dieses Ziel kann einerseits durch die Besetzung der Stellenvakanzen durch externe Bewerberinnen erreicht wer-

den. Andererseits gilt es, die bereits in der Verwaltung beschäftigten Frauen auf höherwertige Tätigkeiten vorzubereiten.

Ein gutes und vielseitig aufgestelltes Fort- und Weiterbildungskonzept ist hier ein Dreh- und Angelpunkt und trägt auf verschiedenen Ebenen zur Zielerreichung bei. In Kombination mit den Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat die Stadtverwaltung 2 starke Komponenten, mit denen man sich bei der Gewinnung von Nachwuchskräften und/oder Leistungsträgerinnen und Leistungsträgern von Mitbewerberinnen und Mitbewerbern absetzen kann.

Ein gutes Fort- und Weiterbildungskonzept umfasst vielschichtige Angebote.

7 Resümee

Die Stadt Beckum hat schon vor Jahren die Gleichstellung von Frauen und Männern selbstbewusst in den Fokus genommen. Es wurden zahlreiche Maßnahmen auf den Weg gebracht und erste Erfolge erzielt. Insbesondere die Anzahl der weiblichen Führungskräfte konnte deutlich erhöht werden, wenngleich noch immer keine Parität erreicht ist. Bei den doch recht zahlreichen bevorstehenden altersbedingten Neubesetzungen von Führungspositionen dürfen die Ziele nicht aus den Augen verloren werden. Ausgesprochen positiv hat sich auch die Bereitschaft von Mitarbeiterinnen entwickelt, sich durch oftmals lange Fort- und Weiterbildungen besser zu qualifizieren und dadurch für höherwertige Aufgaben zur Verfügung zu stehen. Das Klima und die Bereitschaft der Führungskräfte, ihre Mitarbeiterinnen auf diesem Weg zu unterstützen, sind positiv hervorzuheben.

Es bleiben aber noch viele Aufgaben zu bewältigen, bis Frauen und Männer die gleichen Chancen in allen Lebenslagen haben. Als Stadt Beckum werden wir unseren Teil dazu beitragen. Nicht alle Aufgaben können jedoch von der Stadt Beckum als Arbeitgeberin unterstützt werden. Der Prozess der Gleichberechtigung beginnt in den Köpfen der Eltern, Erziehungs- und Lehrkräften sowie den verantwortlichen Politikerinnen und Politiker. Sie sind die Vorbilder für kommende Generationen.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Struktur bei der Stadt Beckum	3
Abbildung 2: Verteilung nach Besoldungsgruppen aller Beamten.....	4
Abbildung 3: Verteilung nach Entgeltgruppen aller tariflich Beschäftigten	4
Abbildung 4: Verteilungen aller Beamten.....	5
Abbildung 5: Verteilungen der tariflich Beschäftigten	5
Abbildung 6: Struktur im Fachbereich Jugend und Soziales.....	7
Abbildung 7: Verteilungen im Fachbereich Jugend und Soziales.....	7
Abbildung 8: Struktur im Fachdienst Brandschutz und Rettungsdienst	8
Abbildung 9: Verteilungen im Fachdienst Brandschutz und Rettungsdienst	9
Abbildung 10: Struktur im Ingenieurwesen und technischem Bereich	10
Abbildung 11: Verteilungen im Ingenieurwesen und technischem Bereich.....	10
Abbildung 12: Struktur in Führungspositionen.....	12
Abbildung 13: Struktur bei Sonderaufgaben nach Zuweisung	13
Abbildung 14: Struktur bei Sonderaufgaben nach Wahl.....	14
Abbildung 15: Struktur von schwerbehinderten Bediensteten	15
Abbildung 16: Entwicklung der Einstellungszahlen von Auszubildenden.....	17
Abbildung 17: Verteilung nach Ausbildungsberufen und Geschlecht.....	17
Abbildung 18: Struktur im Teilzeitbereich	20
Abbildung 19: Verteilungen im Teilzeitbereich.....	20
Abbildung 20: Struktur bei Telearbeit und Homeoffice.....	22
Abbildung 21: Struktur Elternzeit.....	24