

Einladung

zur 34. Sitzung des Rates der Stadt Geilenkirchen am

Mittwoch, dem 04.07.2018, 18:00 Uhr

im Großen Sitzungssaal, Markt 9, 52511 Geilenkirchen

Tagesordnung

I. Öffentlicher Teil

1. Mitteilungen des Bürgermeisters
2. Beschluss über den Gleichstellungsplan der Stadt Geilenkirchen
Vorlage: 1305/2018
3. Anregungen und Beschwerden nach § 24 GO NRW; Ablehnung des Ausbaus der Straße "Hinter den Höfen"
Vorlage: 1246/2018
4. Zuleitung des Jahresabschlusses 2017 an den Rat und Weiterleitung zur Prüfung an den Rechnungsprüfungsausschuss
Vorlage: 1249/2018
5. Genehmigung von über- bzw. außerplanmäßigen Aufwendungen und Auszahlungen gem. § 83 Abs. 2 GO NRW
Vorlage: 1303/2018
6. Bekanntgabe von über- bzw. außerplanmäßigen Aufwendungen und Auszahlungen gem. § 83 Abs. 2 GO NRW
Vorlage: 1304/2018
7. Festsetzung und Erhebung von Straßenbaubeiträgen für die Erneuerung und Verbesserung der Fahrbahn der Erschließungsanlage "Kogenbroich von der Einmündung der L 42 bis zum Ortsausgang Richtung Müllendorf"
Vorlage: 1269/2018
8. Parkzeitregelung im Parkhaus hinter dem Rathaus
Vorlage: 1271/2018
9. 73. Änderung des Flächennutzungsplans der Stadt Geilenkirchen: Fläche im Bereich nordöstlich des Flussviertels, südöstlich der Nikolaus-Becker-Straße/L 364 und westlich des Limitenweges: Erweiterung des Golfplatzes Loherhof - Verabschiedung des Entwurfs der 73. Flächennutzungsplanänderung zur erneuten Offenlage gemäß § 4 a Abs. 3 Baugesetzbuch (BauGB)
Vorlage: 1264/2018

10. Antrag der Stadtratsfraktionen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Bürgerliste Geilenkirchen und Für Geilenkirchen zur Erarbeitung eines Konzeptes "naturnahe und nachhaltige Stadtentwicklung als Erfolgskonzept", Natur- und Kultur-Erlebnispfad Geilenkirchen
Vorlage: 1290/2018
11. Befreiung von den Festsetzungen des Bebauungsplanes Nr. 42 der Stadt Geilenkirchen (Gewerbegebiet Fürthenrode) hinsichtlich der Überschreitung der Baugrenzen und der teilweisen Bebauung einer als Parkplatz festgesetzten Fläche
Vorlage: 1270/2018
12. Beratung und Verabschiedung einer Stellungnahme zur Änderung des Landesentwicklungsplans
Vorlage: 1261/2018
13. Kanal- und Straßenbaumaßnahmen im westlichen Teil der Fliegerhorstsiedlung, Bericht über die Einwohnerversammlung am 06.06.2018
Vorlage: 1297/2018
14. Anfragen nach § 17 der Geschäftsordnung der Stadt Geilenkirchen
15. Fragestunde für Einwohner

II. Nichtöffentlicher Teil

16. Grundstücksangelegenheiten
- 16.1. Verkauf des Eckhauses Bauchemer Gracht 43 und Flurstraße 1
Vorlage: 1259/2018
- 16.2. Verkauf von Waldstücken in Geilenkirchen-Hochheid
Vorlage: 1260/2018
- 16.3. Veräußerung des ehem. Spielplatzgrundstückes an der Graf Goltstein Straße
Vorlage: 1263/2018
- 16.4. Verkauf einer Grundstücksteilfläche an Gut Tichelen
Vorlage: 1266/2018
- 16.5. Verkauf eines städtischen Grundstückes im Bereich Geilenkirchen Bauchem, Walloniestraße
Vorlage: 1285/2018
- 16.6. Gewerbeflächenveräußerung im Gewerbegebiet Niederheid
Vorlage: 1287/2018
- 16.7. Löschung einer Rückkauflassungsvormerkung
Vorlage: 1278/2018
17. Auftragsvergaben
- 17.1. Vergabe des Auftrages zur Pflege der öffentlichen Grünflächen 2018
Vorlage: 1306/2018

- 17.2. Beratung und Beschlussvorschlag über den Austausch von weiteren 61 konventionellen Straßenleuchten durch LED-Leuchten / energetische Sanierung (II. BA. 2018, Phase VI)
Vorlage: 1255/2018
- 17.3. Vergabe des Auftrages über die Sanierung der Blitzschutzanlage in der städtischen Realschule
Vorlage: 1272/2018
- 17.4. Auftragsvergabe von Ingenieurleistungen für die Erstellung eines kommunalen Wirtschaftswegekonzepthes der Stadt Geilenkirchen
Vorlage: 1273/2018
- 17.5. Vergabe der Ingenieurleistungen zur Planung und Bauleitung für die Kanal- und Straßenerneuerung der Maarstraße im Stadtteil Lindern
Vorlage: 1275/2018
- 18. Anfragen nach § 17 der Geschäftsordnung der Stadt Geilenkirchen

Mit freundlichen Grüßen

Georg Schmitz
Bürgermeister

Hauptamt
20.06.2018
1305/2018

Vorlage

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termin
Rat der Stadt Geilenkirchen	Entscheidung	04.07.2018

Beschluss über den Gleichstellungsplan der Stadt Geilenkirchen

Sachverhalt:

Nach der Novellierung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz LGG) hat die Stadt Geilenkirchen nunmehr einen Gleichstellungsplan zu erstellen, der die Fortschreibung des 3. Frauenförderplans der Stadt darstellt. Der neue Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument im Bereich der Personalplanung und wichtiger Teil der Personalentwicklung (das Personalentwicklungskonzept wird der Einladung nachrichtlich beigelegt).

Der Gleichstellungsplan der Stadt Geilenkirchen für die Jahre 2018 bis 2020 wird neben einer Bestandsaufnahme und – analyse, eine Prognose über die zu erwartenden Stellenveränderungen geben sowie Zielvorgaben festschreiben und konkrete Maßnahmen zur Förderung von Frauen für Bereiche benennen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Ein Exemplar des Gleichstellungsplanes der Stadt Geilenkirchen ist der Einladung als Anlage beigelegt.

Im Rahmen des Beteiligungsverfahrens hat der Personalrat dem Gleichstellungsplan zugestimmt. Zudem ist der Gleichstellungsplan nach § 5 Abs. 4 LGG „in Gemeinden und Gemeindeverbänden [...] durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.“

Beschlussvorschlag:

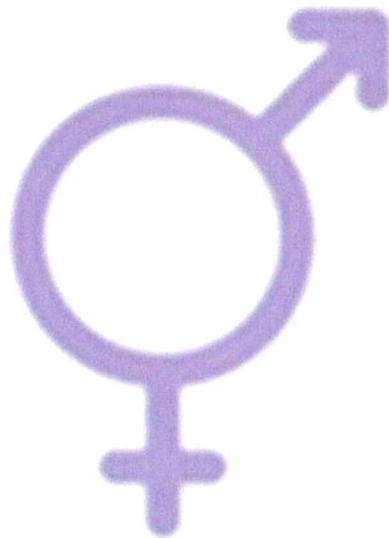
Der Gleichstellungsplan der Stadt Geilenkirchen wird für die Jahre 2018 bis 2020 in der vorliegenden Form beschlossen.

(Hauptamt, Frau Beckers-Offermanns, 02451 - 629 108)

Gleichstellungsplan

der Stadt Geilenkirchen

2018 - 2020



Bericht zum Gleichstellungsplan

Der 3. Frauenförderplan wurde am 25.05.2011 im Rat vorgestellt. Dieser enthielt eine Personalstatistik, einen Bericht und einen Maßnahmenkatalog.

Dazu erfolgt nun die Fortschreibung. In dem Gleichstellungsplan wird die Personalstatistik des Jahres 2017 (Stichtag 31.12.2017) der von 2010 (Stichtag 31.01.2010) gegenüber gestellt. Es folgen eine Bewertung der Entwicklung, Zielvorgaben und ein Maßnahmenkatalog für die nächsten drei Jahre.

IMPRESSUM

Herausgegeben von: Stadt Geilenkirchen
Der Bürgermeister
Die Gleichstellungsbeauftragte

In Zusammenarbeit mit: Sandra Schuhmachers, Hauptamt

Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte, Monika Savelsberg

Druck: Hausdruckerei



Vorwort

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

vor Ihnen liegt der neue Gleichstellungsplan der Stadt Geilenkirchen, der den 3. Frauenförderplan fortschreibt.

„Frauenförderung ist keine Bevorzugung, sondern ein Weg, strukturelle Benachteiligungen abzubauen und Chancengleichheit herzustellen.“

Im Landesgleichstellungsgesetz wird der Gleichstellungsplan als wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und wichtiger Teil der Personalentwicklung benannt.

So ist der Gleichstellungsplan ein fester Bestandteil des neuen Personalentwicklungskonzeptes der Stadt Geilenkirchen.

Im Ergebnis wird erkennbar, dass Frauen in den höheren Besoldungsgruppen und in den Leitungsfunktionen bei der Stadt Geilenkirchen immer noch unterrepräsentiert sind. Auch Elternzeit und Teilzeitbeschäftigung sind fast ausschließlich Frauensache.

Vor diesem Hintergrund wird der Gleichstellungsplan der Stadt Geilenkirchen für 2018 - 2020

- eine Bestandsaufnahme und Analyse
- eine Prognose der Stellenveränderung in den nächsten drei Jahren mit Zielvorgaben
- und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Besoldungsgruppen und den Leitungsfunktionen

enthalten.

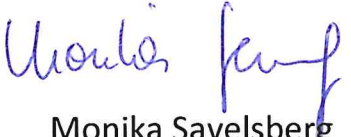
Die Ergebnisse aus dem Gleichstellungsplan sind für die Verwaltung für die zukünftigen Planungen adäquat zu berücksichtigen und umzusetzen. Langfristig können die benannten Ziele erreicht werden.

Voraussetzung dafür sind gegenseitiger Respekt und der grundsätzliche Wille zur Veränderung.



Die Verantwortung zur Durchsetzung und Erreichung der Gleichstellungsziele liegen bei den Führungskräften der Stadt Geilenkirchen, stellen aber auch einen Ansporn für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung dar. Somit sind wir alle aufgefordert, daran aktiv mitzuarbeiten.


Georg Schmitz
Bürgermeister


Monika Savelsberg
Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsverzeichnis

A	Bestandaufnahme und Analyse der Personaldaten (2010-2017)	9
1	Gegenüberstellung der Beschäftigtenstatistik	9
1.1	Beschäftigte aufgeteilt nach Geschlecht	9
1.2	Stellenanteile der Beschäftigten	9
1.3	Beschäftigte nach Gruppen	10
2	Beamtinnen und Beamte	11
2.1	Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen	11
2.2	Beamtinnen und Beamte, Gliederung nach Besoldungsgruppen	12
3	Tariflich Beschäftigte nach Entgelt- und Laufbahngruppen	14
3.1	Gliederung vergleichbar mit Laufbahngruppen	14
3.2	Gliederung nach Entgeltgruppen	16
3.3	Sozial- und Erziehungsdienst	17
4	Auszubildende und Anwärter/innen	18
4.2	Verteilung der Auszubildenden auf Bereiche	19
5	Arbeitszeitregelungen	19
5.1	Teilzeit bei Beamtinnen und Beamten	19
5.2	Teilzeit bei tariflich Beschäftigten	20
5.3	Elternzeit	21
5.4	Altersteilzeit	21
5.5	Zeitarbeitsverträge	21
6	Stellen mit Leitungsfunktion	22
7	Ausführungen zu einzelnen Maßnahmen	23
7.1	Stellenbesetzung	23
7.2	Fortbildung	24
7.3	Berufliche Weiterbildung	24
7.4	Fortbildungsangebote zur Gleichstellung bzw. für Frauen	25
7.5	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	25
7.6	Maßnahmen für die gesamte Stadtverwaltung	26
8	Zusammenfassung	26



B	Prognosen und Zielvorgaben.....	28
1	Datengrundlage	28
2	Prognose und Zielvorgaben bis 2020.....	29
2.1	Prognose der zu besetzenden Stellen	29
2.2	Konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils..... in den einzelnen Bereichen für die nächsten drei Jahre.....	29
C	Maßnahmenkatalog	32
1	Präambel	32
2	Geltungsbereich.....	33
3	Generelle Maßnahmen	33
4	Stellenausschreibungen	35
5	Stellenbesetzungen.....	36
6	Ausbildung.....	37
7	Fortbildung	38
8	Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Pflege für Frauen und Männer	40
9	Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeitgestaltung.....	42
10	Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	43
11	Mobbing	44
12	Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans.....	45

A Bestandsaufnahme und Analyse der Personaldaten (2010-2017)

1 Gegenüberstellung der Beschäftigungsstatistik

1.1 Beschäftigte aufgeteilt nach Geschlecht

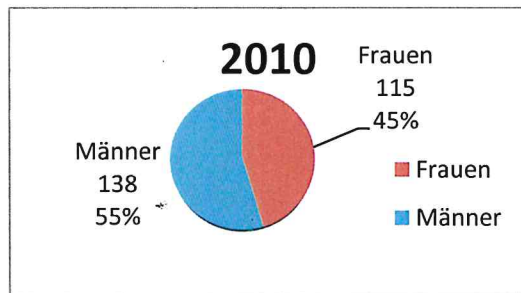


Abbildung 1 Gesamtbeschäftigtenzahl 2010

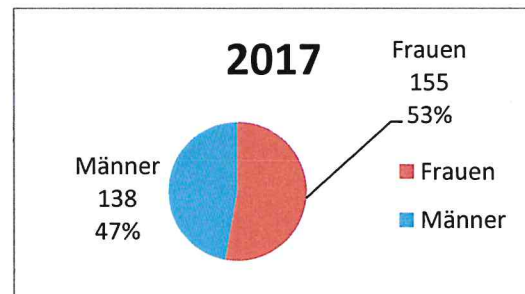
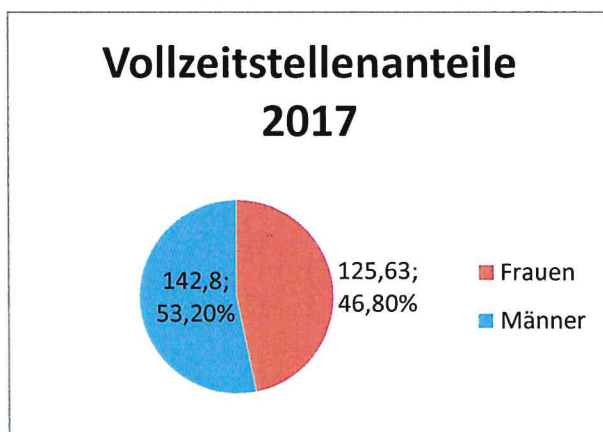


Abbildung 2 Gesamtbeschäftigtenzahl 2017

2010 lag der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl bei 45 %, 2017 ist der Frauenanteil auf 53 % gestiegen. Dabei ist festzustellen, dass der Anteil der männlichen Beschäftigten mit 138 seit 2010 gleich geblieben, demzufolge ist deren Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl gesunken auf 47 %.

1.2 Stellenanteile der Beschäftigten



Bei der Ermittlung des Frauenanteils in 1.1. wurde Bezug genommen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten. Dabei wurde festgestellt, dass der Anteil der beschäftigten Frauen bei über 50 % liegt. Wird der Frauen bzw. Männeranteil allerdings auf die Vollzeitstellen (39 Std. bei tariflich Beschäftigten, 41 Std. bei Beamtinnen/Beamte) umgerechnet, sieht die Verteilung hier anders aus. Hier liegen der Frauenanteil bei ca. 46 % und der Männeranteil bei ca. 54 %.

Der erste Eindruck des hohen Frauenanteils bei den Gesamtbeschäftigten relativiert sich hier. Der Vollzeitstellenanteil der Männer ist immer noch höher als der der Frauen, obwohl nur 47 % der Beschäftigten bei der Stadt Geilenkirchen männlich sind. 155 bei der Stadt Geilenkirchen beschäftigte Frauen besetzen 125,63 in Vollzeitanteile umgerechnete Stellen (46,39 %). 138 bei der Stadt Geilenkirchen beschäftigte Männer besetzen 134,8 Vollzeitstellen (53,61 %).

1.3 Beschäftigte nach Gruppen

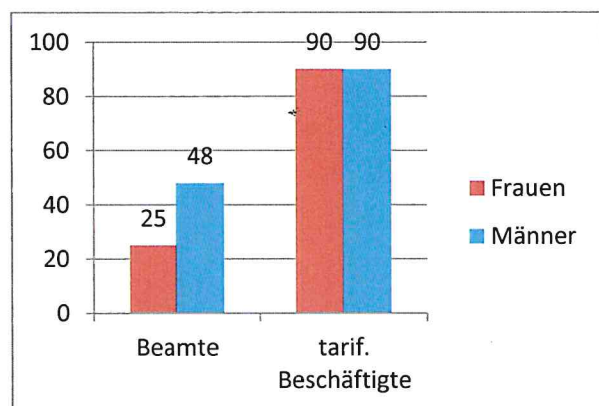


Abbildung 3 2010 Gesamtbeschäftigte nach Gruppen

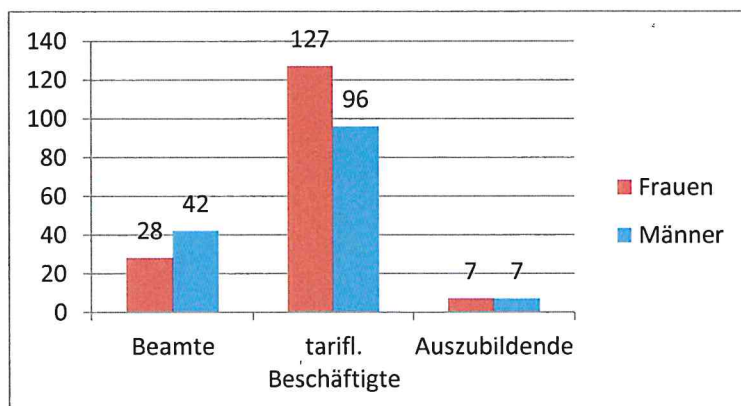


Abbildung 4 2017 Gesamtbeschäftigte nach Gruppen

Lag die Gesamtzahl der Beschäftigten in 2010 noch bei 253, ist sie in 2017 um 40 auf 293 angewachsen. Dies ist ein Anstieg um fast 16 %.

Die Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten ist insgesamt um 3 zurückgegangen, heute sind 3 Beamtinnen mehr im Dienst. Das ist u. a. darauf zurückzuführen, dass aufgrund der Zeit der Haushaltssicherung von 2011 bis 2014 Ämter zusammengeführt wurden. Dadurch sind Amtsleiterstellen, darunter auch eine im gehobenen Dienst, die mit einer Frau besetzt war, eingespart worden.

Eine deutliche Veränderung gab es in den vergangenen Jahren in der Beschäftigtenstruktur bei den tariflich Beschäftigten. War die Anzahl der männlichen und weiblichen tariflich Beschäftigten in 2010 noch ausgeglichen, stellen heute Frauen die deutliche Mehrheit mit 127 (+37) weiblichen zu 96 (+6) männlichen Beschäftigten dar.

Eine Hauptursache dafür ist der vermehrte Personalbedarf im Sozial- und Erziehungsdienst. Dies ist bei der Berufs- und Studienwahl immer noch ein klassischer Bereich für Frauen. Hier waren in 2010 noch 34 Personen, davon 32 Frauen beschäftigt, sind es heute 64, davon 61 Frauen.

2 Beamtinnen und Beamte

2.1 Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen

2010

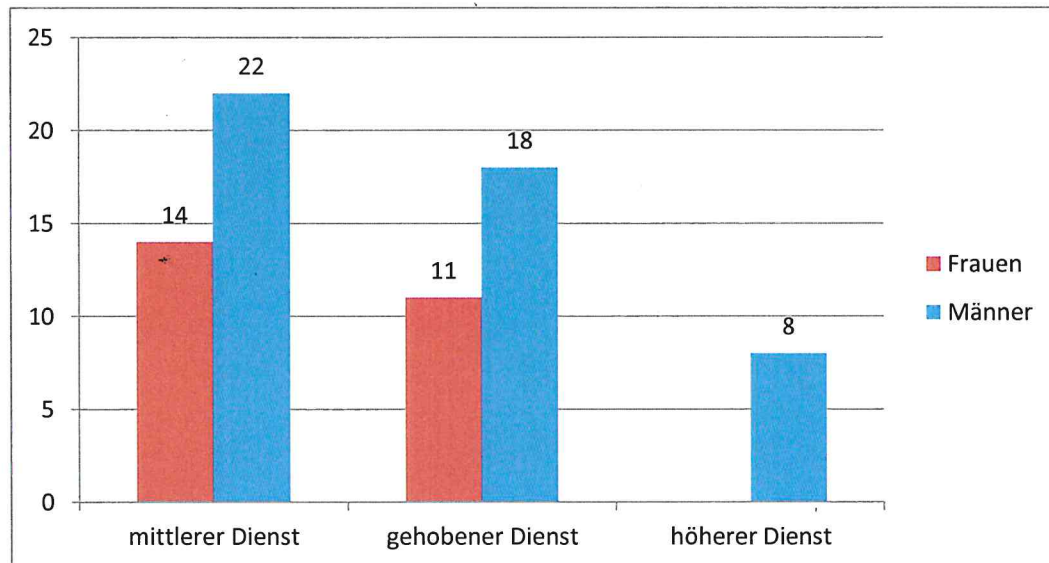


Abbildung 5 Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen 2010

2017

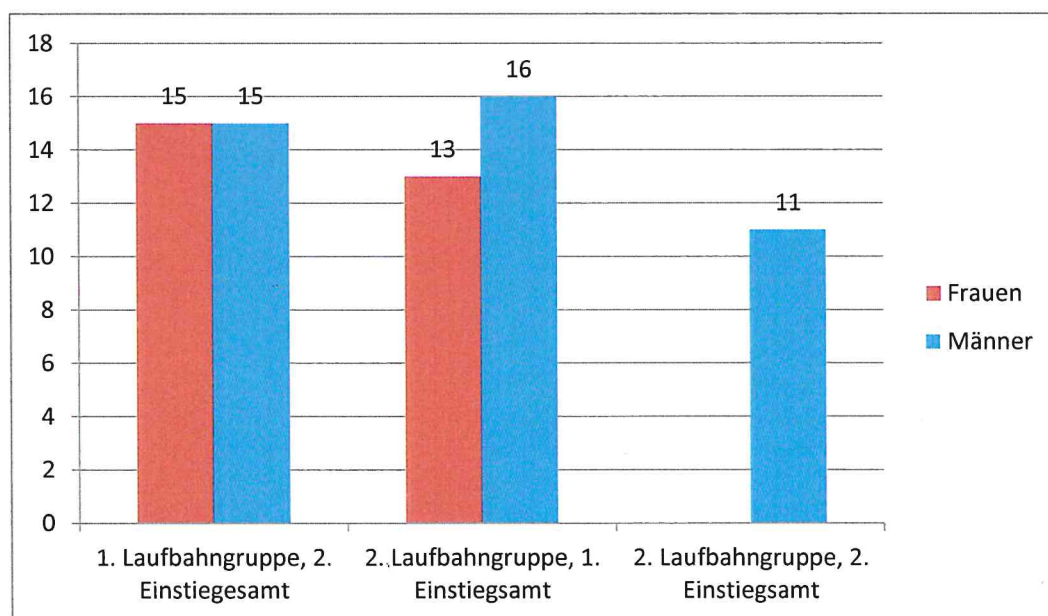


Abbildung 6 Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen 2017

Die Beamtenstellen der 1. Laufbahngruppe, 2. Einstiegsamt (mittlerer Dienst) sind um 6 zurückgegangen, der Anteil der Frauen im mittleren Dienst ist fast gleich geblieben. Hier der Geschlechterausgleich voll erfüllt. Der Frauenanteil in der 2. Laufbahngruppe 1. Einstiegsamt (gehobener Dienst) ist im Vergleich zu

2010 um 2 angestiegen, der Anteil der männlichen Beamten um 2 zurückgegangen. Der Frauenanteil beträgt hier fast 45 %.

In der 2. Laufbahngruppe, 2. Einstiegsamt (höherer Dienst) liegt der Frauenanteil unverändert bei 0 %.

Insgesamt sind 70 Beamtinnen und Beamte bei der Stadt Geilenkirchen im Dienst, davon sind 28 (40 %) Frauen.

Festzustellen ist, dass eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in der 2. Laufbahngruppe, 2. Einstiegsamt vorliegt, d. h. in der Führungsebene der Stadt Geilenkirchen sind keine Frauen vertreten.

In den darunter liegenden Laufbahngruppen wird die Zielquote von 50 % erreicht bzw. nur knapp verfehlt. Das ist im Vergleich zu 2010 eine erfreuliche Entwicklung.

2.2 Beamtinnen und Beamte, Gliederung nach Besoldungsgruppen

2010

	Frauen	Männer	Gesamt
B4	0	1	1
A 15/A16	0	1	1
A14/A15	0	1	1
A 14	0	1	1
A 13 h. Dienst	0	4	4
A 13 g. Dienst	1	4	5
A 12	2	3	5
A 11	4	10	14
A 10	3	1	4
A 9 g. Dienst	1	0	1
A 9 m. Dienst	1	10	11
A 8	7	10	17
A 7	4	1	5
A 6	2	1	3
Gesamt	25	48	73

Tabelle 1 Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen 2010

	Frauen	Männer	Gesamt	Veränderungen/ Beförderungen		2017 Frauenanteil
				Frauen	Männer	
B 4	0	1	1			0,00 %
A 16	0	1	1			0,00 %
A 15	0	1	1			0,00 %
A 14	0	5	5		+4	0,00 %
A 13 2. Einstiegsamt	0	3	3		-1	0,00 %
Summe	0	11	11			0,00 %
A 13 Beförderungsamt)	0	1	1	-1	-3	0,00 %
A 12	1	7	8	-1	+4	12,50 %
A 11	7	4	11	+3	-6	63,60 %
A 10	5	1	6	+2		83,30 %
A 9 Einstiegsamt	0	3	3	-1	+3	0,00 %
Summe	13	16	29			44,80 %
A 9 Beförderungsamt	4	11	15	+3	+1	26,60 %
A 8	9	3	12	+2	-7	75,00 %
A 7	1	1	2	-3		50,00 %
A 6	1	0	1	-1	-1	100,00 %
Summe	15	15	30			50,00 %
Gesamt	28	42	70			66,66 %

Tabelle 2 Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen 2017

Auch der Verwaltungsvorstand wurde hier mit erfasst, obwohl der Bürgermeister direkt gewählt wird. Im Gegensatz zu den vom Stadtrat gewählten Beigeordneten unterliegt er nicht dem Gleichstellungsplan.

Die Stellen im Bereich Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt sind ausschließlich mit Männern besetzt. In der Besoldungsgruppe A 12 ist eine Stelle mit einer Frau besetzt, der Stellenanteil liegt hier bei nur 12,5 %. Im gleichen Zeitraum sind in A 12 vier männliche Beamte hinzugekommen.

In den Besoldungsgruppen A 11 und A 10 ist ein Frauenanteil von über 50 % erreicht.

In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt liegt der Frauenanteil jeweils über 50 % mit Ausnahme des Beförderungsamtes A 9 mit 26,6 %.

3 Tariflich Beschäftigte nach Entgelt- und Laufbahngruppen (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)

3.1 Gliederung vergleichbar mit Laufbahngruppen

	EG 12-9 (vergl. gh. D.)	EG 8-4 (verg. m. D.)	EG 3-1 (verg. e.D.)	Gesamt
Frauen	6	33	19	58
Männer	12	71	5	88
Gesamt	18	104	24	146
Frauenanteil	33,33 %	31,73 %	79,17 %	39,73 %

Tabelle 3 Tariflich Beschäftigte nach Laufbahngruppen 2010

	EG 12-9b (vergl. gh. D.)	EG 9a-4 (verg. m. D.)	EG 3-1 (verg. e.D.)	Gesamt
Frauen	13	39	14	66
Männer	12	73	8	93
Gesamt	25	112	22	159
Frauenanteil	52 %	34,82 %	63,64 %	41,51 %

Tabelle 4 Tariflich Beschäftigte nach Laufbahngruppen 2017

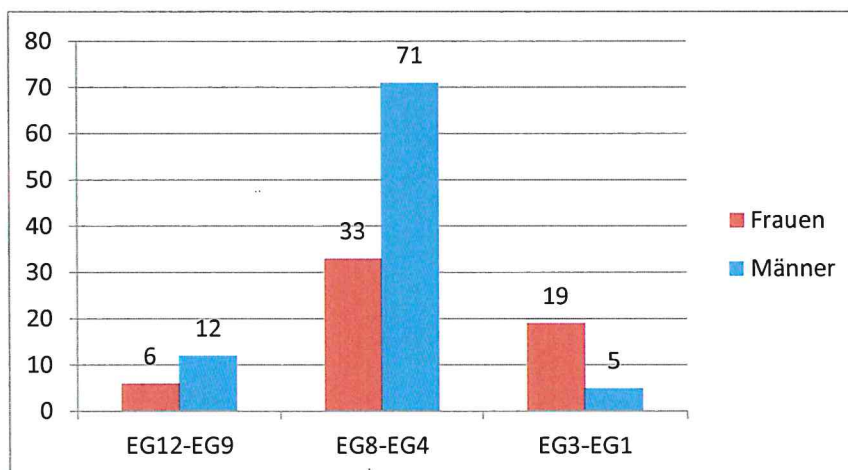


Abbildung 7 Tariflich Beschäftigte nach Laufbahngruppen 2010

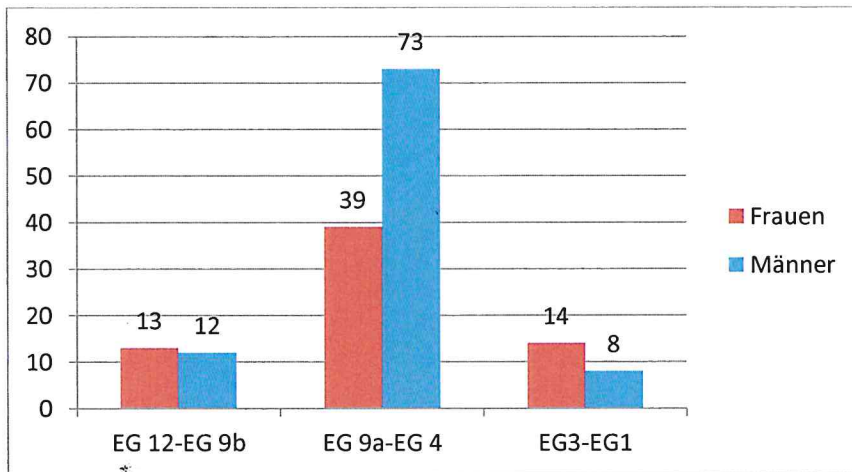


Abbildung 8 Tariflich Beschäftigte nach Laufbahngruppen 2017

Wird der Frauenanteil in den einzelnen Entgeltbereichen betrachtet, hat es im Laufe der letzten 6 Jahre eine erfreuliche Entwicklung im Bereich der Entgeltgruppen EG 12 - EG 9 b (vergleichbar gehobener Dienst) gegeben, dort in der Frauenanteil um fast 19 % auf 52 % (+7) gestiegen. Die Quote ist hier erfüllt.

Im Bereich der Entgeltgruppen E 9 a - 4 (vergleichbar mittlerer Dienst) ist der Frauenanteil leicht um 3,09 % angestiegen, hier ist die Quote noch nicht erreicht. Der Männeranteil ist gleich geblieben. Hier wird es aber bei gleichbleibenden Rahmenbedingungen auch in Zukunft schwer sein, den Frauenanteil zu erhöhen, da die Beschäftigten des Stadtbetriebes (Bauhof, Hausmeisterdienste) in diesen Bereich eingruppiert sind und es hier kaum weibliche Beschäftigte gibt (auch keine weiblichen Bewerber!).

In den unteren Entgeltgruppen ist immer noch ein hoher Frauenanteil zu verzeichnen, obwohl dieser im Vergleich zu 2010 um mehr als 15 % zurückgegangen ist. Dies ist der Entgeltgruppenbereich der Reinigungs- und Aushilfskräfte. Hier sind auch mittlerweile einige Männer mit Aushilfstätigkeiten und Ba-dewärter eingruppiert.

3.2 Gliederung nach Entgeltgruppen

2010					2017				
EG	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen-anteil	EG	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen-anteil
12					12	1		1	100,00 %
11	1	5	6	16,67 %	11	3	6	9	33,30 %
10	2	3	5	40,00 %	10	5	2	7	71,40 %
9	3	4	7	42,86 %	9 b	4	4	8	50,00 %
					9 a	1	2	3	33,30 %
8	9	6	15	60,00 %	8	9	4	13	69,20 %
7					7	0	1	1	0,00 %
6	11	41	52	21,15 %	6	11	44	55	20,00 %
5	12	13	25	48,00 %	5	18	9	27	66,70 %
4	1	11	12	8,33 %	4	0	13	13	0,00 %
3	6	1	7	85,71 %	3	3	5	8	37,50 %
2	11	4	15	73,33 %	2	11	3	14	78,60 %
1	2	2		100,00 %	1	0	0	0	
Gesamt	58	88	146		Gesamt	66	93	159	44,10 %

Tabelle 5 Gliederung nach Entgeltgruppen

Im Vergleich zum letzten Frauenförderplan ist hier eine positive Entwicklung zu erkennen. Der absolute Frauenanteil ist im Vergleich zu 2010 nur um ca. 4 % angestiegen, aber in den oberen Entgeltgruppen ist der Frauenanteil um bis zu 100 % gestiegen (EG 12).

Die Quote von mind. 50 % Frauenanteil wird bis auf die EG 11, 9 a, 6 und 3 überall erreicht. In EG 11 sind u. a. die Ingenieure und Techniker des Hoch- und Tiefbaubereichs eingruppiert. Von den insgesamt 6 Ingenieurstellen in dieser Entgeltgruppe ist eine Stelle mit einer Frau besetzt. Die beiden anderen EG 11 Stellen haben Frauen inne. Davon hat eine Frau eine Leitungsfunktion.

Das nur wenige Frauen in EG 6 und gar keine in EG 4 eingruppiert sind, liegt daran, dass hier die meisten Mitarbeiter des Bauhofes bzw. Hausmeister eingruppiert sind und es, wie bereits unter 3.1 erläutert, kaum qualifizierte Bewerberinnen für diese Stellen gibt.

Im letzten Frauenförderplan wurde noch festgestellt, dass die Frauen in den oberen Entgeltgruppen unterrepräsentiert sind. In 2017 ist die einzige Stelle, die mit EG 12 bewertet ist, von einer Frau besetzt. Im oberen Vergütungsbe- reich liegt - wie bereits erläutert - lediglich in EG 11 noch eine Unterrepräsen- tanz vor.

Die Ursachen für diese positive Entwicklung liegen u. a. in der Umwandlung von Beamtenstellen in Stellen für tariflich Beschäftigte und in der Neubewertung von Stellen.

3.3 Sozial- und Erziehungsdienst

Im Jahr 2009 wurde der Sozial- und Erziehungsdienst durch die Tarifparteien eingeführt. Hier sind Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter bzw. Soziale Arbeit B.A/M.A. und Beschäftigte im Erzieherberuf zu finden.

2010 Tariflich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
S 17	1		1	100 %
S 15	1		1	100 %
S 13 Ü	1		1	100 %
S 13	1		1	100 %
S 12	4	1	5	80 %
S 11	1	1	2	50 %
S 6	15		15	100 %
S 3	8		8	100 %
Gesamt	32	2	34	94,12 %

Tabelle 6 Tarifl. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst 2010

2017 Tarifliche Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
S 17		1	1	0 %
S 16	1		1	100 %
S 15	3		3	100 %
S 14	6		6	100 %
S 12	2	1	3	66,7 %
S 11b	4	1	5	80 %
S 8b	1		1	100 %
S 8a	36		36	100 %
S 3	8		8	100 %
Gesamt	61	3	64	95,2 %

Tabelle 7 Tarifl. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst 2017

Seit 2011 ist im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes ein enormer Stellenzuwachs zu verzeichnen. Dieser macht einen Großteil des Anstiegs der Gesamtbeschäftigtenzahl aus.

Auslöser dafür ist zum einen das Kinderbildungsgesetz (KiBiz), mit dem auch das beitragsfreie letzte Kindergartenjahr in 2011/2012 eingeführt wurde. Demzufolge buchen Eltern im letzten Kindergartenjahr verstärkt die vollen 45 Stunden und lösen damit einen erhöhten Betreuungsbedarf aus, der durch mehr Personal erfüllt werden muss.

Zum anderen steigen im Bereich des Jugendamtes die Fallzahlen seit Jahren und neue Aufgaben (z. B. Flüchtlingsbetreuung) sind hinzugekommen.

Die (einzige) S 17 Stelle ist nach dem Fortgang der Stelleninhaberin mit einem Mann besetzt worden. In dieser Entgeltgruppe ist der Frauenanteil einzig nicht erfüllt.

Abschließend ist festzustellen, dass dieser Bereich nach wie vor eine Domäne der Frauen ist. Das Berufsfeld ist bei jungen Mädchen und Frauen immer noch sehr beliebt, von daher ist der überwiegende Teil der Bewerber um eine Stelle im Sozial- und Erziehungsdienst weiblich. In S 12 und S 11 b sind männliche Sozialarbeiter zu finden. Hier ist der Frauenanteil aber jenseits der erforderlichen Quote, so dass hier keine weiteren Maßnahmen zu treffen sind.

4 Auszubildende und Anwärter/innen

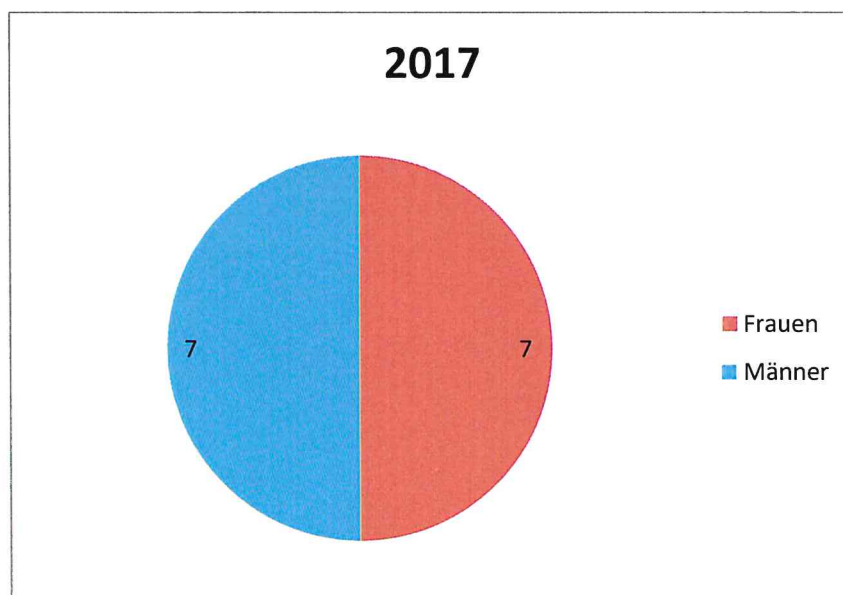


Abbildung 9 Auszubildende und Anwärter 2017

Im letzten Frauenförderplan sind die Auszubildenden und Anwärter nicht gesondert betrachtet worden.

Für 2017 ist der Anteil der weiblichen und männlichen Auszubildenden und Anwärter gleich, d. h. es gibt 7 weibliche und 7 männliche Personen, die sich in Ausbildung befinden.

4.2 Verteilung der Auszubildenden auf Bereiche

2017			
Beamtinnen/Beamte			
	Frauen	Männer	Gesamt
Bachelor	2	2	4
Bauoberinspektor/ Bauoberinspektorin		1	1
Tariflich Beschäftigte			
Verwaltungsfachangestellte	2	2	4
Fachinformatiker		1	1
Fachangestellte für Bäderbetriebe		1	1
Erzieherin/Erzieher	3		3

Tabelle 8 Verteilung der Auszubildenden auf Bereiche

Frauen sind bei den Ausbildungsberufen in drei Bereichen vertreten, nämlich bei den Verwaltungsfachangestellten, den Erzieherinnen und im Vorbereitungsdienst der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt.

Im technischen Bereich bzw. im Bereich Gelobad wurden männliche Bewerber eingestellt. Allerdings ist auch hier der Anteil der weiblichen Bewerber gering bzw. gar nicht vorhanden.

Bei der Einstellung der Nachwuchskräfte wird nach einem festgelegten Bewertungsschema verfahren. Dabei liegen die Bewerberinnen in der Regel auf den vorderen Plätzen. Allerdings kommt es erfahrungsgemäß im Laufe der Zeit von Einstellung bis zu Beginn der Ausbildung immer zu Fluktuationen, sodass manchmal nur männliche Kandidaten in der Auswahl verbleiben. Diese Entwicklung bedarf besonderer Aufmerksamkeit.

5 Arbeitszeitregelungen

5.1 Teilzeit bei Beamtinnen und Beamten

Beamtinnen und Beamte arbeiten in der Regel bei Vollzeit 41 Stunden/Woche. Die Wochenarbeitszeit reduziert sich ab dem 55. Lebensjahr auf 40 und ab dem 60. Lebensjahr auf 39 Stunden. Betrachtet wurde vorliegend der Vergleich zur Teilzeit.

2010 Beamtinnen und Beamte Teilzeit				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen
Vollzeit	19	48	67	28,4 %
Teilzeit	6		6	100 %

2017 Beamtinnen und Beamte Teilzeit				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen
Vollzeit	13 (+3 EZ*)	42	55	23,60 %
Teilzeit	12		12	100,00 %
Davon <=50%	8		8	100,00 %
>50-75%	3		3	100,00 %
>75%	1		1	100,00 %

*EZ=Elternzeit, wurden bei der Berechnung des Frauenanteils nicht berücksichtigt!

In 2010 arbeiteten über 90 % der Beamten in Vollzeit.

Die Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten ist in 2017 gesunken. Vollbeschäftigt sind 78% der Beamtinnen und Beamten, darunter 23,6 % Frauen.

Eine Stundenreduzierung wird nur von Beamtinnen in Anspruch genommen. Der überwiegende Anteil der teilzeitbeschäftigten Beamtinnen arbeitet unterhälftig oder 50 %. Lediglich 4 teilzeitbeschäftigte Beamtinnen arbeiten mehr als 50 %.

5.2 Teilzeit bei den tariflich Beschäftigten

2010 Tariflich Beschäftigte Teilzeit (inkl. Sozial- und Erziehungsdienst)				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen
Vollzeit	41	85	126	32,53 %
Teilzeit	49	5	54	90,74 %

2017 Tariflich Beschäftigte Teilzeit (inkl. Sozial- und Erziehungsdienst)				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen
Vollzeit	67 (+4 EZ)*	92	159	42,10 %
Teilzeit	56	4	60	93,30 %
Davon <=50%	21	2	23	91,30 %
>50-75%	20		20	100,00 %
>75%	15	2	17	88,20 %

*EZ=Elternzeit, wurden bei der Berechnung des Frauenanteils nicht berücksichtigt!

Der Anteil der vollbeschäftigten Frauen bei den tariflich Beschäftigten ist seit 2010 erfreulicherweise um fast 10 % angestiegen.

Die Teilzeitquote liegt bei Männern bei knapp 7 %, mehr als 90 % der Teilzeitbeschäftigten im tariflichen Bereich sind Frauen. Ein Grund könnte die noch

immer vorherrschende traditionelle Rollenverteilung in der Familie sein oder auch höhere Einkommen bei den Männern. Kindererziehung und Pflege werden häufig immer noch - wie auch bei den Beamtinnen - überwiegend von Frauen wahrgenommen. Dies spiegelt sich überdeutlich in der Frauenquote bei der Teilzeitbeschäftigung wider.

Zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf wird den Wünschen der Kolleginnen (und auch Kollegen) nach Teilzeitarbeit in der Regel entsprochen. Auch auf individuelle Wünsche in Bezug auf die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit wird eingegangen.

5.3 Elternzeit

Im Betrachtungszeitraum 2017 befanden sich 7 Mitarbeiterinnen in längerfristiger Elternzeit. Mitarbeiter haben in den vergangenen Monaten auch Elternzeit in Anspruch genommen, dies in der Regel aber nur für einen kurzen Zeitraum, z. B. monatsweise.

Auch hier ist zu erkennen, dass die Kinderbetreuung - vor allem während der ersten Monate - immer noch den Frauen obliegt.

5.4 Altersteilzeit

In der Ruhephase der Altersteilzeit befanden sich in 2017 ein Mann und zwei Frauen.

5.5 Zeitarbeitsverträge

Im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten nutzt die Stadt Geilenkirchen seit einigen Jahren das Instrument der befristeten Beschäftigung im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben.

Von den in 2017 befristet beschäftigten Personen waren 10 Frauen.

Es handelt sich dabei überwiegend um Personal in den Kindertagesstätten.

Die Gründe für die Befristung sind unterschiedlich, z. B. werden Berufspraktikantinnen immer befristet beschäftigt.

In der Verwaltung bedient man sich der befristeten Beschäftigung, um unerwartete Arbeitsspitzen (durch Krankheit, Elternzeit) aufzufangen. Weitere Gründe sind befristete Förderungen und geringfügige Beschäftigung nach Renteneintritt.

Von den diesen Beschäftigten stehen in 2018 einige zur Entfristung und damit unbefristeten Beschäftigung an.

6 Stellen mit Leitungsfunktion

2017				
Funktion/Besoldung/Vergütung	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
Bürgermeister B 4		1	1	0,00 %
Erster Beigeordneter A 16		1	1	0,00 %
Techn. Beigeordneter A 15		1	1	0,00 %
Amtsleitung		8	8	0,00 %
A 14		5	5	0,00 %
A 13		4	4	0,00 %
Kindertagesstätten S 16, S 15	3		3	100,00 %
Stadtbücherei EG 11	1		1	100,00 %
Hallenbad EG 8	1		1	100,00 %

Tabelle 9 Stellen mit Leitungsfunktion 2017

In dieser Übersicht sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgeführt, die im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung Führungsverantwortung übernehmen. Diese definiert sich durch die übertragene Verantwortung für nachgeordnete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Durchführung von Mitarbeitergesprächen. Diese Übersicht wird erstmals in den Gleichstellungsplan aufgenommen. Die Bürgermeisterstelle wird darin nur nachrichtlich aufgeführt. Auf die Besetzung dieser Position hat der Rat der Stadt keinen Einfluss.

Wie bereits bei der Betrachtung der Beamtinnen- und Beamtenstellen gezeigt, ist der Frauenanteil in den Führungsebenen, angefangen bei den Beigeordnetenstellen bis zu den Amtsleiterstellen gleich Null.

Frauen in Leitungsfunktion gibt es bei der Stadt Geilenkirchen in der Stadtbücherei, den Kindertagesstätten und im neueröffneten Hallenbad „GELOBAD“. Im Bereich der drei städt. Kindertagesstätten liegt die Frauenquote in der Leitungsfunktion bei 100 %.

Hier ist festzustellen, dass z. B. die Leitungen der Kindertagesstätten nach S 16/S 15 (vergl. EG 10) eingruppiert sind, während Amtsleiterpositionen in der Verwaltung mit A 13 bzw. A 14 besoldet sind. Die Leitung des Hallenbades ist mit EG 8 weit unter den sonstigen Führungskräften eingruppiert, dies entspricht den Bewertungskriterien der Entgeltordnung.

7 Ausführungen zu einzelnen Maßnahmen

Der Gleichstellungsplan sieht nach § 6 LGG Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen vor.

Nachfolgend werden diese Maßnahmen erläutert.

7.1 Stellenbesetzung

Vom Grundsatz her gilt, dass in Bereichen der Berufsgruppen bzw. Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bis zur Erreichung der 50 % Quote Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen sind.

Dies betrifft frei werdende Stellen durch Erreichung der Altersgrenze, durch Wechsel des Arbeitgebers, durch Umsetzung/Versetzung und für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.

Bei der Stadt Geilenkirchen liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei 53 % und ist somit mehr als ausgeglichen. Allerdings sinkt mit steigender Besoldungsgruppe der Frauenanteil und die Führungsebene ist „frauenfrei“.

Bei den tariflich Beschäftigten sind die Entgeltgruppen ab EG 9 mind. geschlechtergleich besetzt. Hier ist allerdings lediglich eine Leitungsfunktion mit einer Frau besetzt.

Im Sozial- und Erziehungsdienst überwiegt der Frauenanteil mit über 90 %. Alle Leitungen der Kindertagesstätten sind mit Frauen besetzt.

Führungspositionen innerhalb der Verwaltung sind momentan Beamten vorbehalten, tariflich Beschäftigte haben keine Stelle auf Führungsebene inne.

Eine strukturierte Personalentwicklung - besonders im Bereich der Führungsebene - ist zwingend erforderlich. Das neue Personalentwicklungskonzept, dessen Bestandteil auch der Gleichstellungsplan ist, ist ein erster Schritt in diese Richtung. Personalentwicklung sollte insbesondere der qualitativen Förderung von Frauen dienen.

Die Stellenbesetzungsverfahren sollen strukturiert, transparent und vergleichbar durchgeführt werden. Die Beurteilungsmaßstäbe ergeben sich aus den entsprechenden Stellenausschreibungen. Die Gewichtung zu den erforderlichen Fähigkeiten und Voraussetzungen sind vorher durch das Bewertungsgremium (bestehend aus den Personalverantwortlichen, Vertretern des Hauptamtes, der

Gleichstellungsbeauftragten, Schwerbehindertenvertreter) festzulegen. Neben der fachlichen Qualifikation sind auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen mit einzubeziehen. (§ 10 LGG).

7.2 Fortbildung

Für die Förderung von Frauen ist Fortbildung im Beruf von elementarer Bedeutung. Fortbildung führt nicht unmittelbar zu einer Erhöhung des Frauenanteils, erlaubt aber auf lange Sicht Frauen die Vorbereitung und den Zugang zu höherwertigen Aufgaben.

Bei der Stadt Geilenkirchen ist der Bedarf der Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den letzten Jahren zunehmend erkannt und vorangebracht worden.

Der Fortbildungsbedarf wird von den Ämtern beim Hauptamt angemeldet, die Fortbildungen werden von dort genehmigt und abgewickelt. Bei Bedarf - zuletzt z. B. im Bereich des Konfliktmanagements - werden auch In-House-Schulungen durchgeführt.

Hierbei wird nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften unterschieden, der Zugang zu Fortbildungsveranstaltungen ist bedarfsgerecht möglich.

7.3 Berufliche Weiterbildung

In den letzten Jahren wurde es einigen Beamten des mittleren Dienstes ermöglicht, im Wege des vereinfachten Aufstieges in den gehobenen Dienst zu gelangen. Es konnten sich geeignete Interessenten melden. In der letzten Bewerberrunde gab es eine Beamtin, die allerdings aus persönlichen Gründen später von einer Teilnahme abgesehen hat. In 2016 haben zwei Beamte den Aufstiegslehrgang erfolgreich beendet, nun besuchen zwei weitere Beamte den Lehrgang.

Der Aufstieg in die Laufbahngruppe 2 zweites Einstiegsamt für den allgemeinen Verwaltungsdienst (ehemals höherer Dienst) durch modulare Qualifizierung ist in § 38 der Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten im Land Nordrhein-Westfalen (Laufbahnverordnung - LVO) zum 01.01.2016 neu gefasst worden.

Ziel der Qualifizierung ist es, die in der Ausbildung und beruflichen Praxis erworbenen Kompetenzen zu vertiefen und weiter zu entwickeln.

Damit können Beamtinnen und Beamte den Anforderungen, die an eine Stelle des höheren Dienstes gestellt werden, gerecht werden und die Anforderungen,

die die Tätigkeit einer Führungskraft mit sich bringt, kompetent und sicher wahrnehmen.

Um diese entsprechenden Zugangsvoraussetzungen für Amtsleiterstellen bei der Stadt Geilenkirchen zu erlangen, sind einige stellv. Amtsleiter für das modulare Qualifizierungsverfahren vorgesehen.

Wenn diese den Qualifizierungslehrgang erfolgreich abgeschlossen haben, erfüllen sie die Voraussetzungen für den Aufstieg in ein Amt der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt.

Zwei Beamtinnen verfügen aufgrund eines abgeschlossenen Masterstudiums über die Befähigung für ein Amt der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt.

Im Bereich der tariflich Beschäftigten besucht z. Z. eine Beschäftigte den Verwaltungslehrgang II.

Der Besuch des Verwaltungslehrgangs I ist für eine Mitarbeiterin für 2018 vorgesehen. Einen Kurzlehrgang für Beschäftigte ohne Verwaltungsausbildung hat eine Mitarbeiterin bereits absolviert, eine zweite besucht diesen in diesem Jahr.

7.4 Fortbildungsangebote zur Gleichstellung bzw. für Frauen

Im Moment gibt es in diesem Bereich kein spezielles Angebot.

Für die Zukunft ist geplant, ggf. in Zusammenarbeit mit anderen Kommunen im Kreis Heinsberg, Angebote zu entwickeln.

7.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Alle Anträge auf Arbeitszeitreduzierung oder auch -erhöhung bzw. Beurlaubung aus familiären Gründen wurden in der Vergangenheit genehmigt. Wenn Kolleginnen oder Kollegen Teilzeit in Anspruch nehmen möchten, wird dies in der Regel nach ihren Wünschen unter Beachtung der Gegebenheiten im jeweiligen Arbeitsbereich gewährt.

Es besteht auch zunehmend der Wunsch, während der Elternzeit im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten erwerbstätig zu sein. Dadurch wird der Wiedereinstieg in den Beruf nach Beendigung der Elternzeit erleichtert.

Es ergibt sich aus der Natur der Sache, dass Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit kleinen oder auch größeren Kindern in der Regel vormittags arbeiten möchten. Für die Arbeitsabläufe ist dies nicht immer einfach umzusetzen, aber die Arbeitszeitwünsche der Kolleginnen oder Kollegen konnten und können fast immer erfüllt werden. Durch die sehr flexible Gestaltung der Gleitzeit in der

Verwaltung ist es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr gut möglich, ihre Arbeitszeit sowohl dem arbeitsmäßigen als auch persönlichen Bedürfnissen anzupassen.

Der Anteil der Frauen bei den Teilzeitbeschäftigten liegt bei 94 %. Nur ein geringer Anteil von Frauen, die einmal in Teilzeit beschäftigt waren, kehren in eine Vollzeitbeschäftigung zurück, wenn die Kinder größer sind.

Durch neue Arbeitsmodelle (z. B. Heimarbeit) könnten Frauen dazu motiviert werden, mehr bzw. wieder in Vollzeit zu arbeiten.

Elternzeit wurde im Berichtszeitraum überwiegend von Frauen genommen, erst in den letzten Jahren - auch durch die Einführung des Elterngeldes plus - auch von einigen Männern, dann allerdings nur monatsweise. In diesem Bereich ist immer noch die klassische Rollenverteilung festzustellen.

7.6 Maßnahmen für die gesamte Stadtverwaltung

In 2017 wurde mit einer Projektgruppe (Erster Beigeordneter, Leiter des Hauptamtes, Personalratsvorsitzende, Schwerbehindertenvertreter und Gleichstellungsbeauftragte) ein Personalentwicklungskonzept auf den Weg gebracht. Der Gleichstellungsplan ist ein Bestandteil dieses Personalentwicklungskonzeptes.

8 Zusammenfassung

Die Betrachtung und Analyse der Personaldaten der letzten Jahre zeigt auf, dass bei der Stadt Geilenkirchen heute mehr Frauen als Männer beschäftigt sind.

Dieser Überhang verteilt sich allerdings nicht geschlechtergerecht auf Besoldungs- und Entgeltgruppen.

Es muss zukünftig Ziel sein, Frauen in den Bereichen, wo sie unterrepräsentiert sind, zu fördern.

Weiterhin wird deutlich, dass Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer noch überwiegend Frauensache ist. So gilt es, die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter auszubauen und neben den flexiblen Tages- und Wochenarbeitszeitmodellen noch über andere Arbeitsmodelle (Heimarbeit, Anspannmöglichkeit von Stunden über das max. Mögliche hinaus zur Abdeckung von Schließungszeiten der Kitas oder Schulferien) nachzudenken. Hier ist Flexibilität auf beiden Seiten gefragt, um Lösungen zu gestalten, die sowohl

den persönlichen Bedürfnissen in Bezug auf Familie als auch den dienstlichen Belangen gerecht werden.

Daneben sollten Männer umfassender als bisher über die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Elternzeit, Elterngeld und Teilzeit informiert und begleitet werden. Die Möglichkeiten des Elterngelds plus und der Elternzeit sollen den Beschäftigten umfassend vermittelt werden.

Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten liegt bei 45 Jahren und ist seit der letzten Erhebung für den Frauenförderplan 2010 nicht gestiegen, liegt aber nach den Erhebungen des statistischen Bundesamtes über dem Durchschnittsalter der Erwerbstätigen in Deutschland (43 Jahre). Der Altersdurchschnitt der weiblichen Beschäftigten liegt mit 42 Jahren unter dem Durchschnittsalter aller Beschäftigten.

Das Nichtansteigen des Durchschnittsalters seit 2010 ist auf die verstärkte Einstellung von Nachwuchskräften zurückzuführen und positiv zu bewerten.

Die Besetzung von Ausbildungsstellen findet bei der Stadt Geilenkirchen nach dem Prinzip der Bestenauslese statt. Dabei schneiden junge Frauen in der Regel gut bis sehr gut ab, springen allerdings häufig wieder ab, da sie eine für sie passendere Alternative gefunden haben.

Dennoch sollte bei der Einstellung von Nachwuchskräften darauf geachtet werden, dass sich die Geschlechterverteilung in den Berufsgruppen angleicht.

Leider ist festzustellen, dass sich für die typisch männlichen Berufsfelder wie Gärtner, Maurer, kaum Frauen bewerben. Umgekehrt gilt dies im Bereich der Kindertagesstätten und im sozialen Dienst. Für freiwerdende Stellen gibt es kaum oder keine männlichen Bewerber.

Eine geschlechtergerechte Besetzung in diesen Berufsfeldern wird demnach auch in Zukunft schwer zu erreichen sein.

B Prognose und Zielvorgaben

1 Datengrundlage

Als Datengrundlage für die Prognose bis 2020 können zunächst die zu erwartenden Personalveränderungen genommen werden.

Andererseits gibt es immer wieder freie Stellen, die nicht vorhersehbar sind, z. B. durch Kündigung u. Ä. Die dadurch frei werdenden Stellen können intern nachbesetzt werden. Dies zieht aber in der Regel wieder eine Nachbesetzung mit sich.

Für planbar frei werdende Stellen sind Zielvorgaben möglich; für alle anderen Fälle können grundsätzliche Aussagen getroffen werden.

In den Fällen, wo in der Altersteilzeit die Ruhephase erreicht wird, werden die Stellen berücksichtigt.

In der Spalte „fester Renteneintritt“ werden alle Mitarbeitenden erfasst, die bereits erklärt haben, dass sie im angegebenen Zeitraum in Rente bzw. Pension gehen. Zudem werden dort die Mitarbeitenden aufgeführt, die im angegebenen Zeitraum in die Ruhephase der Altersteilzeit eintreten.

Die Spalte „möglicher Renteneintritt“ beinhaltet alle Mitarbeitenden, die im angegebenen Zeitraum die Regelaltersgrenze erreichen und daher in Rente bzw. Pension gehen können.

Im Zeitraum 01.01.2018 bis 31.12.2020 werden insgesamt 11 Mitarbeitende definitiv oder möglicherweise durch Erreichen der Regelaltersgrenze in Rente oder in Pension gehen.

BesG/EG	01.01.2018-31.12.2020 (3 Jahre)					Frauen- anteil 2017 in %	Zielvorgabe Frauenanteil in %
	Fester Renteneintritt	Möglicher Renteneintritt	Frauen	Männer	Gesamt		
Q 4 A 14	2			2	2	0 %	20 %
Q 3	S 15	1	1		1	100 %	Quote erfüllt
	S 11b	1		1	1	80 %	Quote erfüllt
Q 2	A 9	1		1	1	26,60 %	33 %
	S 8a	1	1		1	100 %	Quote erfüllt
	EG 6			1	1	20 %	22 %
	EG 5	1	1		1	66,70 %	Quote erfüllt
Q 1	EG 4	1		1	1	0 %	8 %
	EG 3	1		1	1	37,50 %	50 %
	EG 2	1	1		1	78,60 %	Quote erfüllt

Tabelle 10 Erwartbare Personalveränderungen bis 2020

Die Besoldungs- und Entgeltgruppen der Mitarbeitenden wurden für die Tabelle in Qualifikationsstufen (Q 1 – Q 4) folgendermaßen zusammengefasst:

- Q 1 = Ämter Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt A 1-4 / EG 1-4 / EG 3 SuE
- Q 2 = Ämter Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt A 6-9 / EG 5-8 / EG 8a SuE
- Q 3 = Ämter Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt A 9-13 / EG 9-12 / EG 11-17 SuE
- Q 4 = Ämter Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt A 13-16, B 4

2 Prognose und Zielvorgaben bis 2020

2.1 Prognose der zu besetzenden Stellen

Bei den bisher dargestellten Ergebnissen fallen bei der Analyse der Beschäftigtenstruktur folgende geschlechtsspezifische Ergebnisse auf:

- Es finden sich keine Mitarbeiterinnen in der LG 2, 2. EA (vormals höherer Dienst) bzw. den entsprechenden Entgeltgruppen
- Der geringe Anteil an Mitarbeiterinnen in Leitungsfunktionen in der Verwaltung
- Der überproportionale Anteil von Frauen in der Teilzeitbeschäftigung
- Es sind keine Frauen in bestimmten Berufsgruppen wie Fachinformatiker, Handwerksberufe wie Maurer oder Gärtner vorhanden.

Die Prognose der zu besetzenden Stellen für die folgenden 3 Jahre ist aufgrund der unter Punkt 1 genannten Gründe schwer zu erstellen.

Momentan ist lediglich eine grundsätzliche Zahl der voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen durch Erreichen der Altersgrenze vorhanden.

In den letzten sechs Jahren sind durchschnittlich 6 Personen jährlich aus der Verwaltung ausgeschieden, ohne dass dies vorauszusehen war (Versetzung, Beendigung während der Probezeit, Kündigung, Tod).

Es ist weiterhin damit zu rechnen, dass aufgrund des erheblichen Fachkräftemangels auch in der öffentlichen Verwaltung Bedienstete zu anderen Verwaltungen wechseln.

2.2 Konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Bereichen für die nächsten drei Jahre

Im neuen Personalentwicklungskonzept ist der Handlungsbedarf in Bezug auf die Unterrepräsentanz für Frauen in Führungspositionen erkannt worden. Des Weiteren wurde der Überhang der weiblichen Teilzeitbeschäftigten festgestellt.

Im Personalentwicklungskonzept wird sich hinsichtlich von Maßnahmen in diesem Zusammenhang auf den neuen Gleichstellungsplan bezogen.

Frauenförderung ist somit als Gemeinschaftsaufgabe definiert.

In den nächsten drei Jahren werden alle frei werdenden Stellen durch Erreichung der Altersgrenze, durch Altersteilzeit, durch Umsetzung/Versetzung oder unvorhergesehenes Ausscheiden von Beschäftigten, die zur Wiederbesetzung anstehen und die bezogen auf die Gruppe (Berufsgruppe, Besoldungs- und Entgeltgruppen) einen Frauenanteil von weniger als 50% aufweisen, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt mit einer Frau besetzt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe überwiegen.

Dies gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, sofern in der damit verbundenen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe weniger Frauen als Männer sind. Darüber hinaus sind die Quotenvorgaben einzuhalten.

Sollte dies nicht geschehen, so ist dies seitens der Personalabteilung schriftlich zu begründen und in einer Statistik dem Rat vorzulegen.

Zur Vermeidung einer Verschlechterung der Geschlechtergerechtigkeit gegenüber den Zielvorgaben findet ein regelmäßiger Dialog zwischen Verwaltungsleitung, Personalabteilung, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragter statt.

Alle wieder zu besetzenden Stellen in den Bereichen, die einen Frauenanteil von derzeit unter 20 % aufweisen, sind auch extern auszuschreiben, wenn keine internen Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderte fachliche Qualifikation erfüllen und keine haushaltsrechtlichen Bestimmungen eine interne Besetzung ausschließen (§ 8 Abs. 2 LGG). Zudem sind in diesem Fall besondere Maßnahmen zu ergreifen, die über das übliche Maß einer Ausschreibung hinausgehen, um verstärkt (junge) Frauen zu einer Bewerbung zu motivieren. Diese Maßnahmen sind zu dokumentieren.

Bei frei werdenden Stellen in Bereichen, in der zz. ein keinen Frauenanteil aufweisen, sind zusätzliche Maßnahmen zu ergreifen, z. B. die Überprüfung der Gründe, warum sich keine Frauen in diesem Bereich befinden und eine Erarbeitung von Vorschlägen, um den Frauenanteil in diesem Bereich zu erhöhen wie z. B. besondere Qualifizierungsmaßnahmen.

Im Rahmen der Personalentwicklung sollten Frauen über kleine Leitungsfunktionen an Führungsaufgaben herangeführt werden. Damit können sie sich für Führungsaufgaben qualifizieren und vorbereiten. Über diese Maßnahme ist in regelmäßigen Abständen zu berichten.

Um die Veränderungen im Besoldungs- und Entgeltgefüge besser beurteilen zu können, wird in Zukunft eine Statistik der Höhergruppierungen und Beförderungen geführt. Diese ist getrennt nach Entgelt- und Besoldungsgruppen, Wartezeit und Häufigkeit der Beförderung/Höhegruppierung zu erstellen.

Weiterhin ist eine Statistik über die Stellenbesetzungen (intern/extern) zu führen. Darin werden erfasst:

- Anzahl der Bewerbungen, differenziert nach Geschlecht
- Anzahl der zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Personen
- Ergebnis der Stellenbesetzung

Der Bereich der Auszubildenden ist getrennt auszuweisen.

C Maßnahmenkatalog

1 Präambel

In 1994 wurde der Art. 3 GG - der bis dato zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen verpflichtet - dahingehend geändert, dass der Staat verpflichtet wird, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Mann und Frau zu fördern.

Leider konnte - trotz vielfältiger Bemühungen des Staates - diese Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere im Arbeitsleben bis heute nicht erreicht werden.

Die Stadt Geilenkirchen bildet hier keine Ausnahme. Obwohl mehr als 50 % der Beschäftigten weiblich sind, findet sich keine Frau in einer signifikanten Führungsposition.

Die Stadtverwaltung Geilenkirchen setzt sich sowohl gegenüber den Beschäftigten als bei der ihrer sachlichen Tätigkeit für die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter ein und trägt zum Abbau struktureller Benachteiligungen von Frauen bei.

Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter (Gender Mainstreaming) müssen in Entscheidungsprozesse eingehen. Dies gilt auch für die paritätische Besetzung der Gremien.

Die Gleichstellung von Frau und Mann und die hierzu erforderliche Frauenförderung sind eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Beteiligten gleichermaßen wahrzunehmen ist. Alle Beschäftigten, insbesondere die Führungs- und Personalverantwortlichen, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe aktiv mitzuarbeiten.

Der Gleichstellungsplan der Stadt Geilenkirchen ist das Instrument, um die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) nach Gleichstellung zu erfüllen. Er berücksichtigt die Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern. Ziel ist es, die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen und Funktionen paritätisch vertreten sind und die Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Pflege für Frauen und Männer verbessert wird.

2 Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Bediensteten der Stadtverwaltung Geilenkirchen. Zu den Bediensteten gehören alle Beschäftigten, Beamtinnen und Beamte sowie Auszubildende. Gehört der Stadt Geilenkirchen allein oder gemeinsam mit andern Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des LGG beachtet werden.

3 Generelle Maßnahmen

- 3.1 Frauenförderung ist integraler Bestandteil von Personalentwicklung und wird als Gemeinschaftsaufgabe von Politik, Verwaltung, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragten definiert.
- 3.2 Im Rahmen von Konsolidierungsmaßnahmen ist darauf zu achten, dass diese nicht überwiegend zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen.
- 3.3 Das Hauptamt wird mit der Gleichstellungsbeauftragten die Zielsetzungen des Gleichstellungsplans und deren Umsetzung begleiten. Es wird jährlich ein kurzer Bericht über die Umsetzung von Maßnahmen und die Veränderung der Beschäftigtenstruktur durch das Hauptamt vorgelegt. Dadurch werden Vorschläge zu weiteren Maßnahmen möglich und die Zielsetzung kann kontinuierlich überprüft werden.
- 3.4 Bei der Entwicklung von Konzepten ist zu berücksichtigen, dass auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Beruf und Familie miteinander vereinbaren, miteinbezogen werden. Eine Organisationsform, die diese Gruppe faktisch ausschließt, widerspricht dem Geist und der Intention dieses Gleichstellungsplans.
- 3.5 Geplante umfassende Aufgabenveränderungen, Arbeitsverteilungen oder Organisationsentwicklungen sind im Vorfeld auf die Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigtenstruktur zu überprüfen.
- 3.6 Eine Veränderung zugunsten von weiblichen Beschäftigten ist grundsätzlich anzustreben, bis bereichsbezogen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreicht ist. Bei Veränderungen in den Führungsebenen bezieht sich die Ausgewogenheit auch auf die Gesamtheit der Führungsverantwortlichen.

- 3.7 Stellen, die wegen Mutterschutz, Erziehungszeiten oder Beurlaubung nicht besetzt sind, sind unter Berücksichtigung des § 13 Abs. 6 LGG bzw. § 14 Abs. 3 LGG von Besetzungssperren im Rahmen von Stellenabbaumaßnahmen grundsätzlich auszunehmen.
- 3.8 Die Stadt Geilenkirchen strebt grundsätzlich an, keine geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse nach § 8 SGB IV einzugehen. Bei der Vertragsvergabe an private Firmen wird in gleicher Weise verfahren. Die Einhaltung von tariflichen Mindestlöhnen ist bei Vertragsvergabe Voraussetzung und zu überprüfen.
Im Hinblick auf eine im Wandel begriffene Unternehmenskultur der öffentlichen Verwaltung wird bei der Darstellung der Verwaltung sowohl nach innen als auch nach außen auf die Sichtbarmachung des Anteils der weiblichen Beschäftigten an diesen Leistungen geachtet.
- 3.9 Bei internen Gremien sind weibliche Beschäftigte zu beteiligen und eine Geschlechtergerechtigkeit ist anzustreben. Bei neuen Organisationseinheiten ist darauf hinzuwirken, dass die beruflichen Chancen von Frauen, einschließlich der Führungspositionen und der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf gewährleistet wird. Grundlage dafür sind die Bestimmungen des Gleichstellungsplans und des Landesgleichstellungsgesetzes.
- 3.10 Bei den Produkten der Stadt Geilenkirchen ist sicherzustellen, dass die spezifischen Interessen von Frauen mit einfließen.
Alle Statistiken, Berichte, Erhebungen und Analysen, die von der Verwaltung für den internen Gebrauch und für den Rat erstellt werden und personenbezogene Daten enthalten, sind, soweit zielführend, geschlechtsspezifisch und anonymisiert zu erstellen. Darauf ist bereits bei der Erstellung der Statistiken zu achten.
- 3.11 Im internen und externen dienstlichen Schriftverkehr, inklusive Email-Verkehr, ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. Sofern geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen nicht gefunden werden können, ist die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden. Alle Vordrucke, Anträge, Dienstvereinbarungen, Dienstanweisungen und Veröffentlichungen der Stadt Geilenkirchen entsprechen diesem Grundsatz.

4 Stellenausschreibungen

4.1 Alle zu besetzenden Stellen sind grundsätzlich intern auszuschreiben, sofern nicht lediglich ein Stellentausch zwischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter derselben Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe erfolgt. Durch die Ausschreibung wird allen in Frage kommenden Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darzulegen. Dies trägt zu einer gerechteren Grundlage beim Auswahlverfahren bei.

Bei einer Unterrepräsentanz von Frauen sind Ausnahmen nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig.

Diese Ausnahmen können sein:

- Wiedereingliederung von Beurlaubten
- Notwendige Umsetzungen aufgrund von strukturellen Änderungen im Rahmen von Konsolidierungsmaßnahmen
- Notwendige Realisierung von kw- und ku-Vermerken
- Übernahme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die die Ausbildung bei der Stadt Geilenkirchen beendet haben.

4.2 Liegen nach einer internen Ausschreibung in Bereichen, in dem der Frauenanteil unter 20% liegt, keine Bewerbung einer Frau vor, die die geforderte Qualifikation erfüllt und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, ist die Ausschreibung öffentlich zu wiederholen. Ausnahmen sind nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten möglich. § 8 Abs. 2 LGG bleibt unberührt.

4.3 In den Bereichen, in denen Frauen nach § 7 LGG unterrepräsentiert sind, werden die Stellenausschreibungen so formuliert, dass sich Frauen gezielt angesprochen fühlen. Dem Ausschreibungstext wird hinzugefügt: „Die Stadt Geilenkirchen fördert die Gleichstellung von Frau und Mann. Bewerbungen von Frauen sind daher ausdrücklich erwünscht.“

4.4 Ausbildungsstellen werden grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 50 %, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen (§ 8 Abs. 3 LGG).

- 4.5 Sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sollen freie Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit ausgeschrieben werden. Ist dies nicht der Fall, ist die Begründung zu dokumentieren.
- 4.6 Die Ausschreibung hat sich grundsätzlich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu orientieren. Anforderungsprofile sind vor der Ausschreibung zu erstellen. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält den Ausschreibungstext im Entwurf.
- 4.7 Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Neben fachlichen Kompetenzen sind auch soziale Kompetenzen (Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Team- und Konfliktfähigkeit usw.) zu berücksichtigen. Es ist zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die ausgeschriebene Stelle sein kann. (§ 10 LGG) Ist dies der Fall, enthalten Ausschreibungen den Zusatz: „Bitte geben Sie außerberuflich erworbene Erfahrungen, Fähigkeiten und Tätigkeiten an.“
- 4.8 Zu den Qualifikationen für Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege, die Beseitigung von mittelbarer Diskriminierung sowie Vorbeugung und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Sinne des AGG.
Näheres ergibt sich aus dem Personalentwicklungskonzept.

5 Stellenbesetzungen

- 5.1 Test und Auswahlverfahren sowie Vorstellungsgespräche sind so zu gestalten, dass sie nicht zu einer Benachteiligung von Frauen führen. Auswahlkommissionen sollen möglichst zur Hälfte mit Frauen besetzt sein.
- 5.2 Die Gleichstellungsbeauftragte erhält eine Liste aller Bewerberinnen/Bewerber und eine Liste der Einzuladenden, differenziert nach Geschlecht.
Sie nimmt an den Vorstellungsgesprächen nach eigenem Ermessen teil.
Sie wirkt bei Vorstellungsgesprächen mit, ist aber nicht Teil der Bewertungsgruppe.

- 5.3 Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamtenverhältnisses bevorzugt zu berücksichtigen. Bei Beförderungen gilt § 19 Abs. 6 Landesbeamtengesetz.
Dies gilt auch für den Bereich der tariflich Beschäftigten, sofern in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind. (§ 7 Abs. 2 LGG) Dies gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (Umsetzung).
- 5.4 Bei der Beurteilung von Bewerbungen sind für die Kriterien „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Auswahlverfahren werden auch auf die Qualifikationen wie soziale Kompetenz, Teamfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit ausgerichtet.
Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen oder ehrenamtlicher Arbeit einbezogen werden, soweit dies für die zu übertragenden Aufgabe von Bedeutung ist (§ 10 LGG). Für Leitungs- und Führungsaufgaben sind die unter 4.7 genannten Qualifikationen erforderlich.
- 5.5 Bisherige Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen - vorbehaltlich gesetzlicher oder tariflicher Regelungen - nicht zum Nachteil der Bewerberin/des Bewerbers berücksichtigt werden.
- 5.6 Bei Abordnungen oder Umsetzungen, die dazu dienen können, zusätzliche Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung oder Höhergruppierung damit verbunden ist, ist anzustreben, dass Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz solange vorrangig berücksichtigt werden, bis sie in den entsprechenden Bereichen, Funktionen und Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

6 Ausbildung

- 6.1 Die Stadt Geilenkirchen setzt sich zum Ziel, den Anteil von Mädchen in den Ausbildungsberufen, in denen sie gar nicht oder kaum vertreten sind, zu verbessern.
- 6.2 Bei der Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnisse in überwiegend männlich dominierten Berufszweigen sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen.

- 6.3 Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsverhältnissen sowie den jeweiligen Vorbereitungsdiensten, sofern rechtliche Bestimmungen dem nicht entgegenstehen. Die Stadt Geilenkirchen wird in den Ausbildungsberufen, in denen Frauen nicht vertreten sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen besetzen, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation in erforderlicher Anzahl zur Verfügung stehen.
- 6.4 Die Berufsausbildung in Teilzeit ist nach den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes möglich, sofern Bewerberinnen und Bewerber mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen zu pflegenden Angehörigen betreuen (§ 8 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz BBiG).
- 6.5 Die Verwaltung setzt sich dafür ein, dass in die Ausbildungsgänge Informationen über Gleichstellungsziele und -aufgaben einbezogen werden. Die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung für die Lebensplanung von Frauen und Männern ist dabei bewusst zu machen.
- 6.6 Zu Beginn der Ausbildung sind die Auszubildenden in geeigneter Weise über die Thematik „Gleichstellung von Frau und Mann“, Landesgleichstellungsgesetz, Gleichstellungsbeauftragte usw. zu informieren.

7 Fortbildung

- 7.1 In das Fortbildungsangebot für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte sind innerhalb der Laufzeit des Gleichstellungsplans die Themen
- Gleichstellung/Verbot der mittelbaren Diskriminierung
 - Vermittlung von Gender Mainstreaming Kompetenz für Führungskräfte
 - Personalentwicklung/Frauenförderung
 - Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
 - Geschlechtergerechtes Beurteilungswesen
 - Durchführung von Auswahlverfahren aufzunehmen.
- 7.2 Frauen sollen bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die der Vorbereitung und Qualifizierung zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten dienen, mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zugelassen werden.

Bereitet die Fortbildung auf eine Leitungs- oder Führungsposition vor, in der Frauen unterrepräsentiert sind und liegen mehr Bewerbungen als Plätze vor, werden die Bewerberinnen bis zu einem Anteil von 50 % der an der Fortbildung Teilnehmenden bevorzugt berücksichtigt (§ 11 LGG). Dies gilt nicht, wenn der Zulassung zu Fortbildung bereits ein anderes Auswahlverfahren vorausgegangen ist.

Frauen sind gezielt zur Vorbereitung von Führungspositionen fortzubilden. Hierfür sind neben den gängigen Führungsseminaren auch Möglichkeiten zu eröffnen, spezielle Führungsseminare für Frauen zu besuchen.

- 7.3 Tariflich Beschäftigte sind im Hinblick auf die Übernahme von Sachbearbeitertätigkeiten zu ermutigen, an Weiterbildungslehrgängen z. B. Verwaltungslehrgang I teilzunehmen.

- 7.4 Im Rahmen der Personalentwicklung werden die Mitarbeiterinnen/Mitarbeitergespräche wieder aufgenommen. Hierbei sind auch Perspektiven für den beruflichen Aufstieg aufzuzeigen.

Das Thema Fortbildung soll ein fester Bestandteil dieser Gespräche sein. Spezielle Wünsche und Anforderungen insbesondere im Hinblick auf die Motivation zur Teilnahme von Frauen an Fortbildungen, werden hier thematisiert.

- 7.5 Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so sind diese gem. § 11 Abs. 3 LGG - sofern andere Betreuungspersonen nicht zur Verfügung stehen - von der Stadt Geilenkirchen zu erstatten.

Dies gilt auch für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen.

- 7.6 Nach dem Personalentwicklungskonzept unterstützen Vorgesetzte die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen von Frauen und Männern in gleichem Maße.

Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen sowie bei der Förderung von nebenberuflichen Studiengängen sind - sofern die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind - Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.

7.7 Bei der Benennung von Ausbilderinnen/Ausbildern wird eine Parität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angestrebt.

7.8 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, ermöglicht werden, neben ihrer Erwerbstätigkeit an einer Umschulung oder weiterführenden Ausbildung/Fortbildung mit Vereinbarung geeigneter Maßnahmen (z. B. flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung, kurzfristige Freistellung oder Beurlaubung) teilzunehmen.

7.9 Beurlaubte oder in Elternzeit befindliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter werden vor Ablauf ihrer Beurlaubung/Elternzeit über neue Entwicklungen in der Verwaltung sowie über Fortbildungsangebote, die den Wiedereinstieg erleichtern, informiert.

Die Teilnahme an den Verwaltungslehrgängen I und II ist grundsätzlich auch in der Elternzeit/der Beurlaubung möglich.

8 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Pflege für Frauen und Männer

8.1 Die Stadt Geilenkirchen erleichtert ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann durch Elternzeit/Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung (auch befristet), Pflegezeiten und flexible Arbeitszeitgestaltung erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Die Gleichstellungsbeauftragte beabsichtigt, die Möglichkeit der Heimarbeit (Homeoffice) als weitere Möglichkeit der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Stadt Geilenkirchen auf den Weg zu bringen.

8.2 Um die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen zu realisieren, fördert und unterstützt die Stadt Geilenkirchen besonders Männer bei der Inanspruchnahme von Möglichkeiten der Elternzeit/Beurlaubung, der Teilzeitbeschäftigung und der flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Die Verwaltung unterstützt Fortbildungen speziell für Männer zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt auch die männlichen Bediensteten zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

8.3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Teilzeitbeschäftigung/eine Beurlaubung oder Elternzeit beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten

Arbeitszeit/der Beurlaubung, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen. Sie werden durch die Personalabteilung des Hauptamtes über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bzgl. der Freistellung (z.B. bei der Betreuung von Kindern), der Reduzierung der Arbeitszeit, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit sowie über die finanziellen und beruflichen Konsequenzen informiert.

- 8.4 Die Stadt Geilenkirchen steht Anträgen auf Elternzeit/Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung und, - wenn eingeführt Heimarbeit - im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen und einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung positiv gegenüber. Teamarbeit wird gefördert.
- 8.5 Heimarbeit wird Frauen und Männern die Möglichkeit geben, Beruf und Familie noch besser zu vereinbaren. Diese Arbeitsform wird für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeitbeschäftigung möglich sein. Näheres wird eine Dienstvereinbarung zur Heimarbeit bei der Stadt Geilenkirchen regeln.
- 8.6 Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern und Beschäftigten, die Pflegeverpflichtungen haben, vorrangig berücksichtigt. Im Einzelfall erhalten Mütter und Väter die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen, Schulen und sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen. Für Beschäftigte mit Pflegeverpflichtung gilt dies für Öffnungszeiten für Pflegeeinrichtungen, ambulanten Pflegediensten und Praxiszeiten von Ärzten. Die Verwaltung schafft hierfür die Voraussetzungen. Die Rechte des Personalrates bleiben hiervon unberührt.
- Perspektivisch soll Vätern und Müttern von Kindergarten- oder Schulkindern die Möglichkeit eingeräumt werden, ihre Arbeitszeit den Schließungszeiten der Kitas bzw. den Schulferien anzupassen. Hierzu ist mit den unmittelbaren Führungsverantwortlichen und den direkten Kolleginnen und Kollegen (Vertretungsregelung) Einvernehmen herbeizuführen.
- 8.7 Die Beschäftigten in Elternzeit oder Beurlaubung werden von den Führungsverantwortlichen regelmäßig über wichtige Veränderungen im Aufgabenbereich informiert. Ebenso erhalten diese Beschäftigten zeitnah Informationen über grundlegende Veränderungen innerhalb der Verwaltung durch das Hauptamt.

- 8.8 Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung der Stellen von Stelleninhaberinnen/Stelleninhabern, die in Mutterschutz bzw. Elternzeit/Pflegezeit gehen, sind wichtige Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber Beschäftigten mit Familienaufgaben zu erreichen. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung oder Pflegezeit darf nicht zu einer unververtretbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.
- 8.9 Der vorübergehende Ausstieg aus dem Erwerbsleben als auch der Wiedereinstieg soll seitens der Personalabteilung strukturiert und transparent begleitet werden.
Die Stadt Geilenkirchen ist bemüht, die fachlichen Kenntnisse der Beschäftigten auch während der Familienphase zu erhalten und unterstützt die Beschäftigten bei der Ausübung einer vollzeitnahen Teilzeittätigkeit.

9 Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeitgestaltung

- 9.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit bedeutet auch Flexibilität der Aufgabenwahrnehmung, d. h. als Folge von Teilzeit bzw. anderen flexiblen Arbeitszeitmodellen kann eine Umstrukturierung von Arbeitsabläufen in Aufgabenbereichen erforderlich werden.
- 9.2 Vorgesetzte haben sich über die Möglichkeit flexibler Arbeitszeitmodelle/Teilzeitbeschäftigung und Heimarbeit beim Hauptamt zu informieren.
Die geltenden Arbeitszeitregelungen bei der Stadt Geilenkirchen sind für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit einer Teilzeitbeschäftigung anzuwenden, damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter Wahrung der dienstlichen Belange soweit wie möglich berücksichtigt wird.
- 9.3 Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.
- 9.4 Die Personalabteilung des Hauptamtes und die Gleichstellungsbeauftragte beraten die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter über praktikable Teilzeitmodelle.
- 9.5 Mögliche Vorurteile gegenüber Teilzeitbeschäftigung werden bei der Stadt Geilenkirchen durch Aufklärungsarbeit der Personalverantwortlichen sowie der Gleichstellungsbeauftragten abgebaut. Die Reduzierung der Arbeitszeit darf das berufliche Weiterkommen nicht beeinträchtigen. Teil-

zeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

- 9.6 Interne Besprechungen (Dienstbesprechungen, Mitarbeiterinnen/Mitarbeitergespräche) werden „teilzeitfreundlich“ durchgeführt.
- 9.7 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die den Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung haben, sollten ihren bisherigen Arbeitsplatz nach Möglichkeit behalten. Ist dies aus dienstlichen Gründen nicht durchführbar, so wird sich die Personalabteilung um einen anderen gleichwertigen Arbeitsplatz bemühen.
- 9.8 Die Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden.
- 9.9 Wenn den Bediensteten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr möglich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden.
- 9.10 Im Rahmen der Aufteilung eines Vollzeitarbeitsplatzes gilt der Grundsatz, dass der Arbeitsplatz während der Dauer der Arbeitszeit einer/eines Vollzeitbeschäftigten besetzt sein soll.
- 9.11 Sofern im Rahmen der Planstellenbedarfsermittlung eine Teilzeitstelle entfällt, wird die Verwaltung der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterin/dem teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter eine gleichwertige und der Qualifikation entsprechende andere Stelle anbieten. Entsprechendes gilt für Vollzeitbeschäftigte.

10 Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

- 10.1 Die Stadt Geilenkirchen verpflichtet sich, Hinweisen auf sexueller Belästigung nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen. Dadurch soll sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vermieden werden.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist sowohl eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten als auch eine Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

- 10.2 Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe



- anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über Bedienstete
- Telefongespräche, Briefe, Mails usw. mit sexuellen Anspielungen
- das Anbringen pornografischer Darstellungen in den Diensträumen
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornografischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen
- diskriminierende Sprache

10.3 Alle Beschäftigten haben für ein Arbeitsklima zu sorgen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter respektiert und gefördert wird.

10.4 Vor allem Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit Führungs- und Leitungsaufgaben haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.

10.5 Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, eine Vorgesetzte/einen Vorgesetzten, an das Hauptamt oder an den Personalrat zu wenden.

Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der Dienstvorgesetzten/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Bekannt gewordenen Vorfällen ist nachzugehen; eine sofortige Reaktion der Vorgesetzten ist notwendig.

11 Mobbing

11.1 Mobbing am Arbeitsplatz ist ein Problem und hat in den letzten Jahren allgemein zugenommen.

Es lässt sich festmachen an

- Intrigen
- übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit
- Vorenthalten wichtiger Informationen
- diskriminierenden Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise u. Ä. von Beschäftigten
- hohem Krankenstand von Beschäftigten

11.2 Nach allgemeiner Meinung wird unter Mobbing am Arbeitsplatz das systematische Anfeinden, Schikanieren, ausgrenzendes Verhalten und Diskriminieren von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte bzw. durch den Arbeitgeber verstanden, also Verhaltensweisen, die in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte, wie Ehre und Gesundheit der Betroffenen verletzen.

11.3 Um physische und psychische Symptome zu vermeiden oder abzubauen, ist bei Bekanntwerden eines Mobbingfalles eine sofortige Reaktion der Vorgesetzten erforderlich. Darüber hinaus sind alle Beschäftigten aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, welches Mobbing verhindert.

12 Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans

12.1 Der letzte Frauenförderplan hatte eine Geltungsdauer von drei Jahren. Aus personellen Gründen war eine erneute Fortschreibung erst jetzt möglich.

12.2 Nach der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes kann der Gleichstellungsplan bis zu fünf Jahren gültig sein. Da der aktuelle Gleichstellungsplan fester Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes ist, wird die Laufzeit diesem angepasst und endet am 31.12.2020. Der Gleichstellungsplan behält bis zur Verabschiedung der erneuten Fortschreibung seine Gültigkeit.

12.3 Zur Kontrolle der Umsetzung der Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern werden die erforderlichen Daten vom Hauptamt erfasst und nach spätestens zwei Jahren fortgeschrieben (§ 5 Abs. 7 LGG).

12.4 Ist erkennbar, dass die Ziele des Gleichstellungsplans nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen.

12.5 Das Ergebnis wird durch das Hauptamt festgestellt und mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten diskutiert. Dabei wird geprüft, ob ergänzende Maßnahmen zu ergreifen sind.

12.6 Nach Ablauf des Gleichstellungsplans erstellt das Hauptamt unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb von 6 Monaten einen Be-

richt über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, eine Stellungnahme hierzu abzugeben. Sie ist gemeinsam mit dem Bericht und der Fortschreibung des Gleichstellungsplans dem Stadtrat vorzulegen.

12.7 Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird der Gleichstellungsplan zur Verfügung gestellt. Die Berichte über die Personalentwicklung und die nach der Maßgabe des Gleichstellungsplans durchgeführten Maßnahmen sind den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt zu machen.

12.8 Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Rates der Stadt Geilenkirchen am ... in Kraft.
Er gilt bis zum 31.12.2020.

STADT GEILENKIRCHEN

Personalentwicklungskonzept der Stadtverwaltung Geilenkirchen

Geltungszeitraum: 01.02.2018 bis 31.12.2020

Erstellt durch das Hauptamt der Stadt Geilenkirchen

Veröffentlicht am 01.02.2018

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die öffentliche Verwaltung und somit auch die Stadtverwaltung Geilenkirchen müssen flexibel auf sich stetig verändernde gesellschaftliche Anforderungen und Erwartungen reagieren, um handlungsfähig zu sein und zu bleiben. Die wichtigste Ressource sind dabei die Mitarbeitenden unserer schönen Stadt, weil sie die Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger erbringen und die Stadt nach außen repräsentieren.

„Mitarbeiter können alles: wenn man sie weiterbildet, wenn man ihnen Werkzeuge gibt, vor allem aber, wenn man es ihnen zutraut.“ Getreu diesem Ausspruch des Managers Hans-Olaf Henkel möchte die Stadtverwaltung Geilenkirchen ihre Mitarbeitenden bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben unterstützen und fördern, indem die Mitarbeitenden die Möglichkeit zur Weiterentwicklung ihrer Fertigkeiten erhalten. Wir haben vollstes Vertrauen in die Kenntnisse und Fertigkeiten der städtischen Mitarbeitenden und trauen ihnen auch die Übernahme neuer Aufgaben zu. Daher unterstützen wir Personalentwicklung bei der Stadtverwaltung Geilenkirchen ausdrücklich.

Personalentwicklung umfasst die Bildung sowie im weiteren Sinn die Förderung und im weitesten Sinn die Organisationsentwicklung. Diese Bereiche der Personalentwicklung werden in der Abbildung auf Seite 5 dieses Konzepts dargestellt.

Das hier vorliegende Personalentwicklungskonzept gilt für den Zeitraum 2018 bis 2020 und dient als Orientierung für die Verwaltung und alle Mitarbeitenden. Besondere Zielgruppen und Schwerpunktthemen, die bei Personalentwicklung beachtet werden müssen, sind in diesem Personalentwicklungskonzept aufgeführt. Auch wenn Zielgruppen und Schwerpunktthemen für Personalentwicklung festgelegt wurden, möchten wir klarstellen, dass das hier vorliegende Personalentwicklungskonzept für alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Geilenkirchen gilt.

Durch Engagement im Bereich Personalentwicklung möchten wir erreichen, dass die Stadtverwaltung Geilenkirchen auch künftig neue Herausforderungen meistern kann, handlungsfähig bleibt und für alle aktuellen und zukünftigen neuen Mitarbeitenden ein attraktiver Arbeitgeber ist.

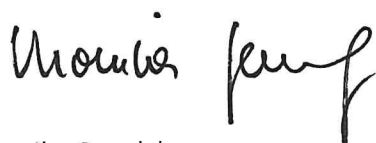
Mit freundlichen Grüßen



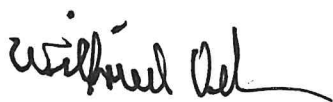
Georg Schmitz
Bürgermeister



Claudia Peltzer
Personalratsvorsitzende



Monika Savelsberg
Gleichstellungsbeauftragte



Wilfried Oeben
Vertreter der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Mitarbeitenden

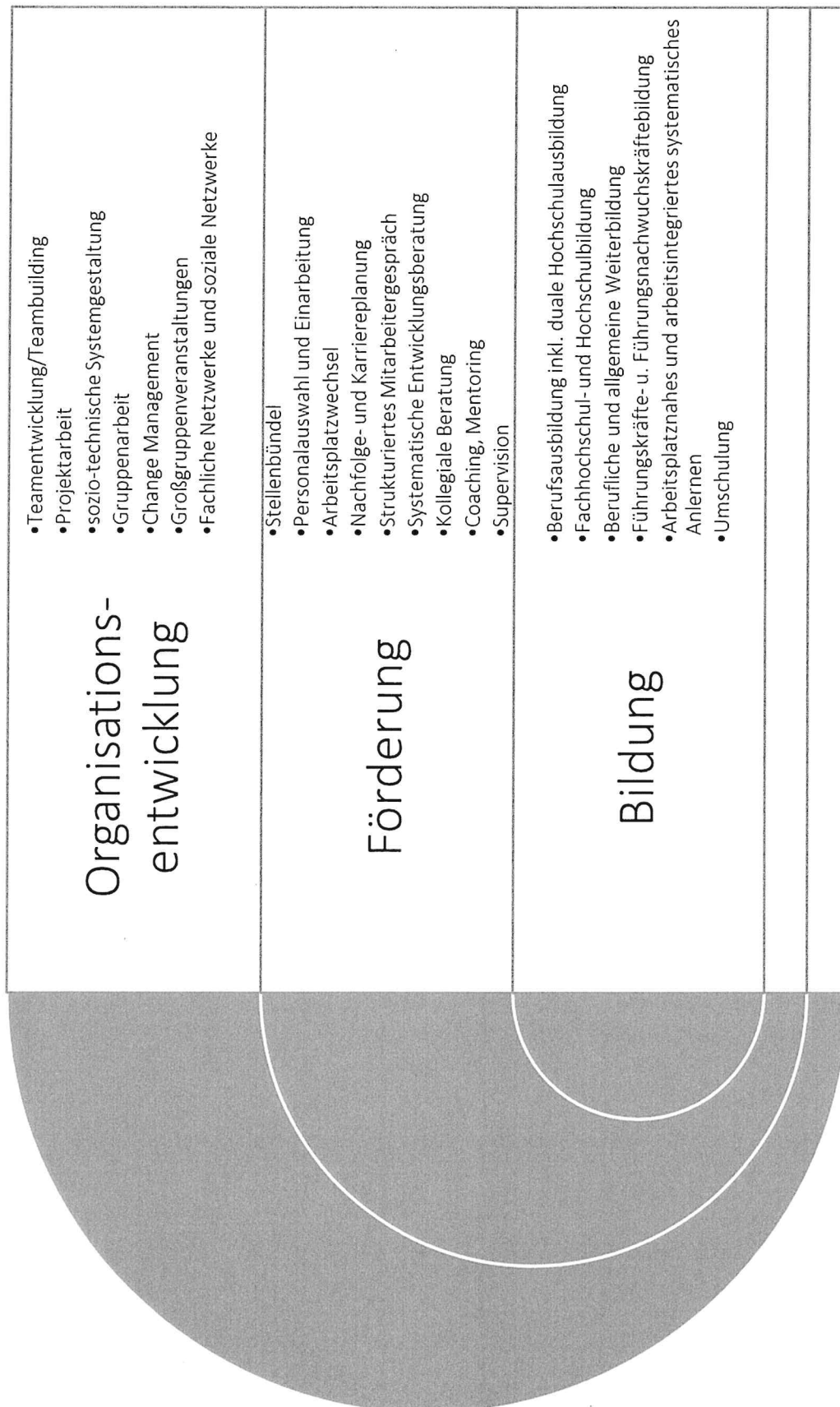


Abbildung 1: Bereiche der Personalentwicklung

Inhaltsverzeichnis

1. Leitsätze der Personalentwicklung in der Stadt Geilenkirchen	8
2. Ausgangslage.....	9
2.1 Rechtsgrundlagen.....	9
2.2 Organigramm	10
2.3 Altersstruktur des Personals.....	11
2.4 Qualifikationsstruktur und Besoldungs- bzw. Entgeltgruppenverteilung	15
2.5 Entwicklung der Stellenanzahl.....	18
2.6 Entwicklung der Personalaufwendungen	19
2.7 Krankheitstage.....	20
3. Zielgruppen und Themenschwerpunkte für Personalentwicklung.....	21
3.1 Mitarbeitergespräch als Instrument zur Bedarfsermittlung.....	21
3.2 Gleichstellung.....	22
3.3 Schwerbehinderte Mitarbeitende	23
3.4 Einarbeitung von neuen oder zurückkehrenden Mitarbeitenden	24
3.5 Fortbildung.....	26
3.6 Berufliche Weiterbildung	28
3.7 Führungskräfteentwicklung.....	29
4. Zusammenfassung und Ausblick	30

1. Leitsätze der Personalentwicklung in der Stadt Geilenkirchen

Die Verwaltung hat den Auftrag die Personalentwicklung ihrer Mitarbeitenden zu fördern. Hierzu setzt sich der Verwaltungsvorstand nachfolgende Ziele und handelt u. a. nach den Leitsätzen:

- Die Aufgabe Personalentwicklung wird langfristig und systematisch wahrgenommen.
- Die Stadtverwaltung setzt sich mit künftigen Entwicklungen und Erfordernissen im Personalbereich auseinander, die sich aus der Mitarbeiterstruktur sowie demografischen und sonstigen übergreifenden Entwicklungen ergeben und zeigt Lösungsansätze auf.
- Personalentwicklung ist in den organisatorischen Veränderungsprozess eingebettet und wird im Zusammenhang mit eingeleiteten und beabsichtigten Prozessen der Organisationsentwicklung geplant und durchgeführt. Zur erfolgreichen Umsetzung von Veränderungen reicht es nicht, allein die Strukturen zu verändern, sondern auch Einstellungen und Verhaltensweisen der Organisationsmitglieder müssen sich anpassen.
- Alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung werden betrachtet.
- Durch systematische Weiterqualifizierung der Mitarbeitenden wird ein Beitrag zur Verbesserung ihrer individuellen Entwicklungschancen geleistet. Lebenslanges Lernen ist eigenverantwortliche Pflicht aller Mitarbeitenden.
- Die Eigeninitiative und Eigenverantwortung aller Mitarbeitenden wird gefordert und gefördert.
- Transparente Entscheidungen, Vertrauen und Information sowie ergebnisorientierte Kommunikation sind prägend.
- Nachwuchskräfteausbildung ist besonders wichtig, da die Mitarbeiterstruktur dadurch nachhaltig geprägt wird.
- Neue Mitarbeitende sowie Rückkehrende werden sozial integriert und gezielt eingearbeitet.
- Es handelt sich um eine dauerhaft auszuführende Aufgabe, die ständig evaluiert werden muss. Durch Controlling sollen Transparenz der Personalentwicklungsaktivitäten erreicht sowie die Umsetzung dieser Aktivitäten sichergestellt werden. Die verantwortlichen Stellen sollen bei der Wahrnehmung der Steuerungsaufgabe unterstützt werden.

2. Ausgangslage

Nachfolgend werden die gesetzlichen Grundlagen sowie organisatorischen und strukturellen Gegebenheiten dargestellt, die bei Personalentwicklung in der Stadtverwaltung Geilenkirchen beachtet werden müssen.

2.1 Rechtsgrundlagen

Die Pflicht zur Erstellung eines Personalentwicklungskonzepts ist in § 42 Abs. 4 Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen (LBG NRW) verankert. Nähere Anforderungen an Personalentwicklungskonzepte sowie Fortbildungsmaßnahmen können nach § 42 Abs. 5 LBG NRW die Laufbahnverordnungen regeln.

Eine entsprechende Regelung wurde für das Land NRW in § 17 der Laufbahnverordnung NRW (LVO NRW) getroffen. Die dienstliche Fortbildung ist nach § 17 Abs. 1 LVO NRW zu fördern. Alle Maßnahmen sollen auf Erhaltung und Fortentwicklung von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen und insbesondere der Genderkompetenz und der interkulturellen Kompetenz abzielen. Bei Erstellung von Personalentwicklungskonzepten ist gemäß § 17 Abs. 4 LVO NRW den Zielen der Frauenförderung entsprechend der Gleichstellungspläne sowie den Belangen schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen Rechnung zu tragen. Generell sollen Kenntnisse und Fertigkeiten sowie Leistungs- und Lernpotenzial mit den Anforderungen und Bedarfen der Verwaltung in Einklang gebracht werden. Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigungen sollen bei Personalentwicklung berücksichtigt werden. Mitarbeitende, die nach längerer Abwesenheit zurückkehren, sollen bei der Aufnahme ihrer Tätigkeit unterstützt werden.

Zwar ergibt sich eine gesetzliche Pflicht zur Erstellung von Personalentwicklungskonzepten lediglich für verbeamtete Personen, jedoch gilt das vorliegende Personalentwicklungskonzept der Stadtverwaltung Geilenkirchen für alle Mitarbeitende, d. h. sowohl für verbeamtetes Personal als auch für tariflich Beschäftigte.

2.2 Organigramm

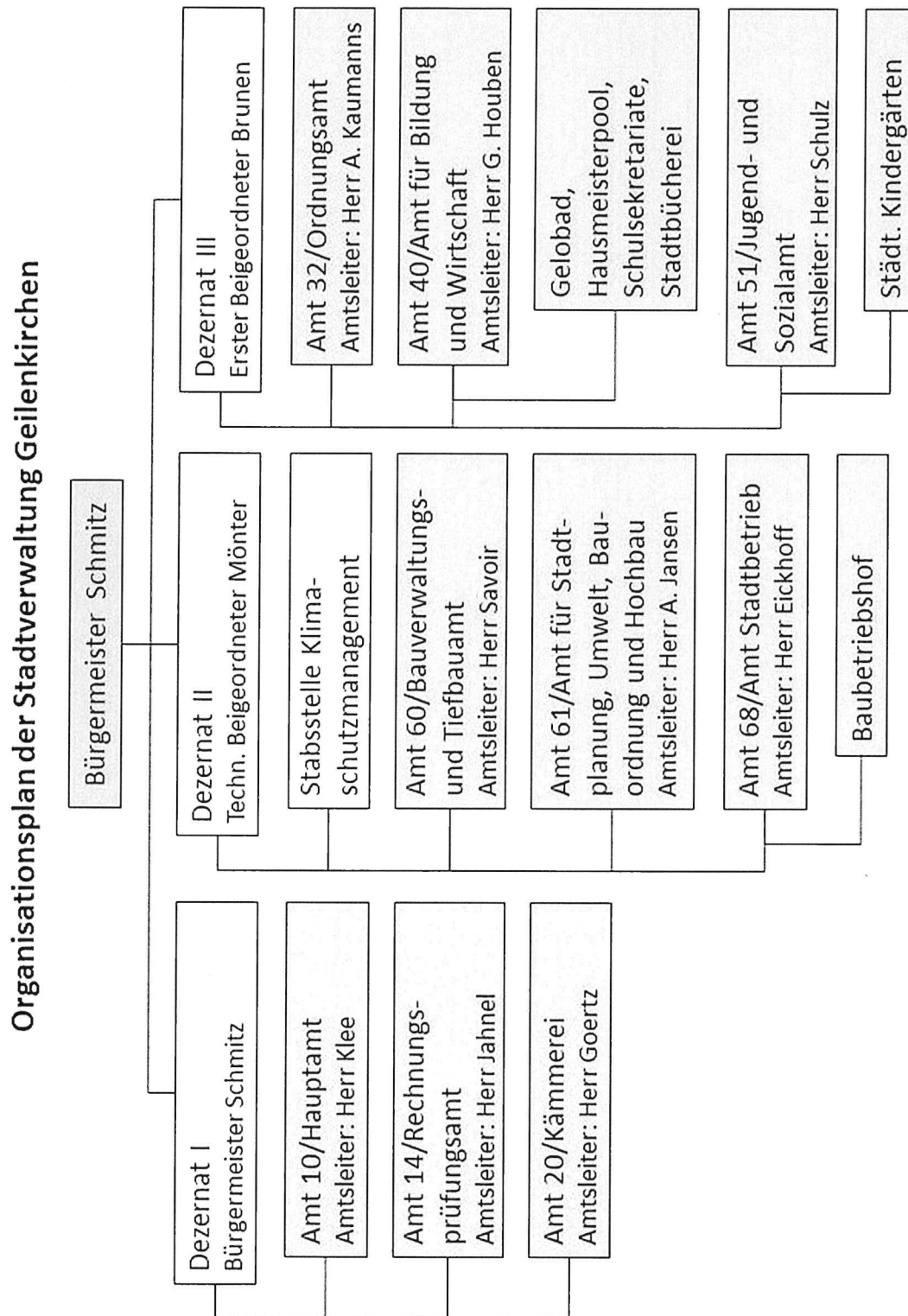


Abbildung 2: Organisationsplan der Stadtverwaltung Geilenkirchen

2.3 Altersstruktur des Personals

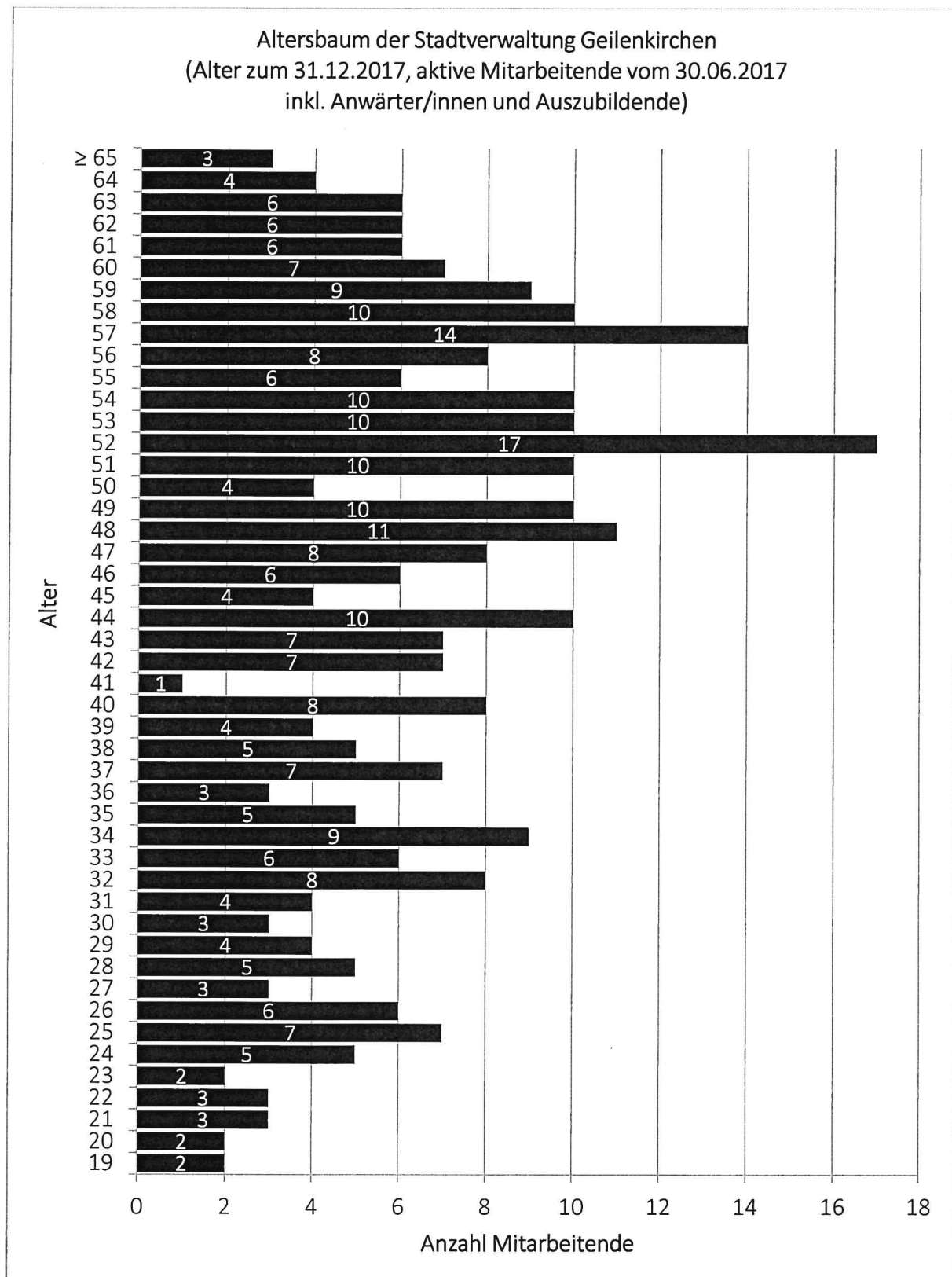


Abbildung 3: Altersverteilung aller aktiven Mitarbeitenden

Altersbaum der Stadtverwaltung Geilenkirchen nach Geschlecht
(Alter zum 31.12.2017, aktive Mitarbeitende vom 30.06.2017
inkl. Anwärter/innen und Auszubildende)

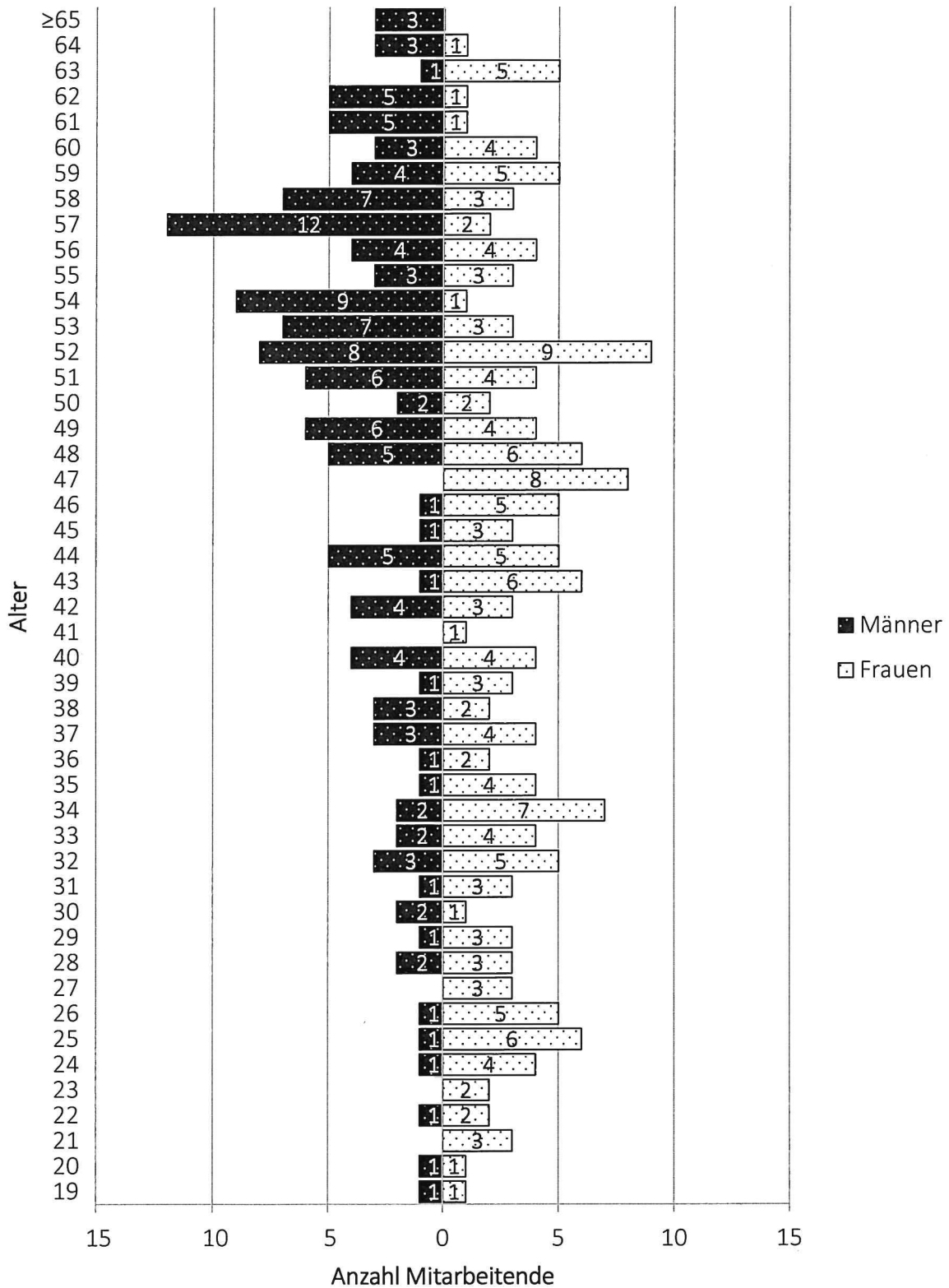


Abbildung 4: Altersverteilung aller aktiven Mitarbeitenden nach Geschlecht

Altersbaum der Stadtverwaltung Geilenkirchen
nach verbeamteten Personen und Beschäftigten
(Alter zum 31.12.2017, aktive Mitarbeitende vom 30.06.2017
inkl. Anwärter/innen und Auszubildenden)

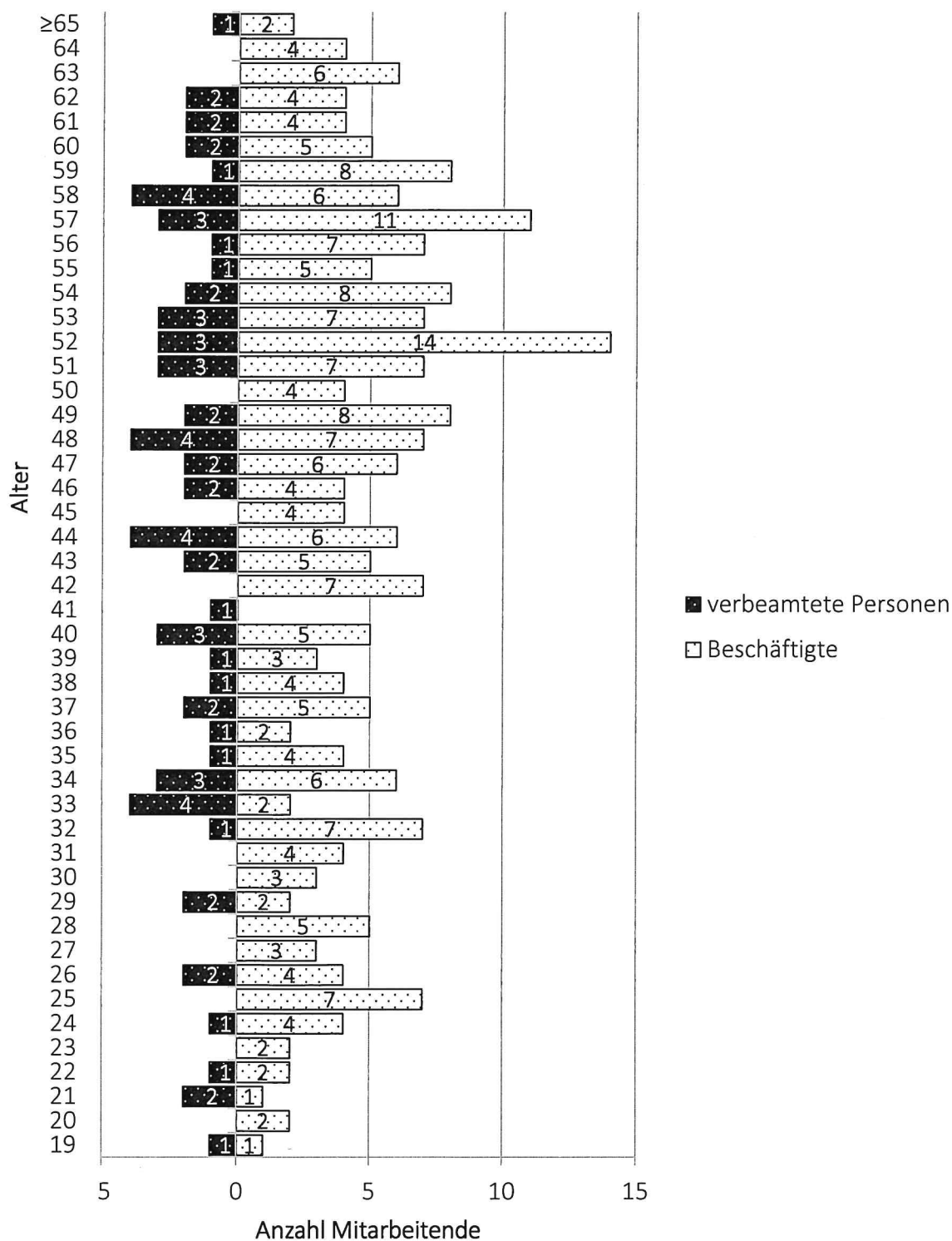


Abbildung 5: Altersverteilung aller aktiven Mitarbeitenden nach verbeamteten Personen und Beschäftigten

Das Durchschnittsalter des Personals der Stadt Geilenkirchen liegt bei 45 Jahren und ist identisch mit dem im Frauenförderplan des Jahres 2010 festgehaltenen Durchschnittsalter. Laut Statistischem Bundesamt waren im Jahr 2015 die Erwerbstätigen durchschnittlich 43 Jahre alt. Der Altersdurchschnitt in der Stadtverwaltung Geilenkirchen ist somit höher als der Altersdurchschnitt aller Erwerbstätigen.

Positiv ist, dass der Altersdurchschnitt im Vergleich zum Jahr 2010 nicht angestiegen ist. Dies ist u. a. auf die verstärkte Ausbildung von Nachwuchskräften zurückzuführen. Neues Personal muss eingearbeitet und das Erfahrungswissen ausscheidender Kräfte muss gesichert und weitergegeben werden. Dies gilt insbesondere für die Zukunft, da 73 Mitarbeitende älter als 55 Jahre sind und sich somit je nach Renten- bzw. Pensionsbeginn in den letzten etwa zehn Jahren ihres Erwerbslebens befinden. Demgegenüber gibt es in der Stadtverwaltung 42 Mitarbeitende mit einem Alter von unter 30 Jahren. Diese Unterschiede in der Anzahl Älterer und Jüngerer zeigen, dass auch künftig verstärkt Nachwuchskräfte ausgebildet werden müssen, um die durch ausscheidendes Personal entstehende Lücke zu schließen.

Betrachtet man die Altersverteilung nach Geschlecht, so fällt auf, dass die Mitarbeiterinnen mit 42 Jahren ein niedrigeres Durchschnittsalter haben als die Mitarbeiter, die im Durchschnitt 49 Jahre sind.

Das Durchschnittsalter von sowohl verbeamteten Personen als auch tariflich Beschäftigten liegt bei 45 Jahren und weicht somit nicht vom gesamten Altersdurchschnitt ab.

2.4 Qualifikationsstruktur und Besoldungs- bzw. Entgeltgruppenverteilung

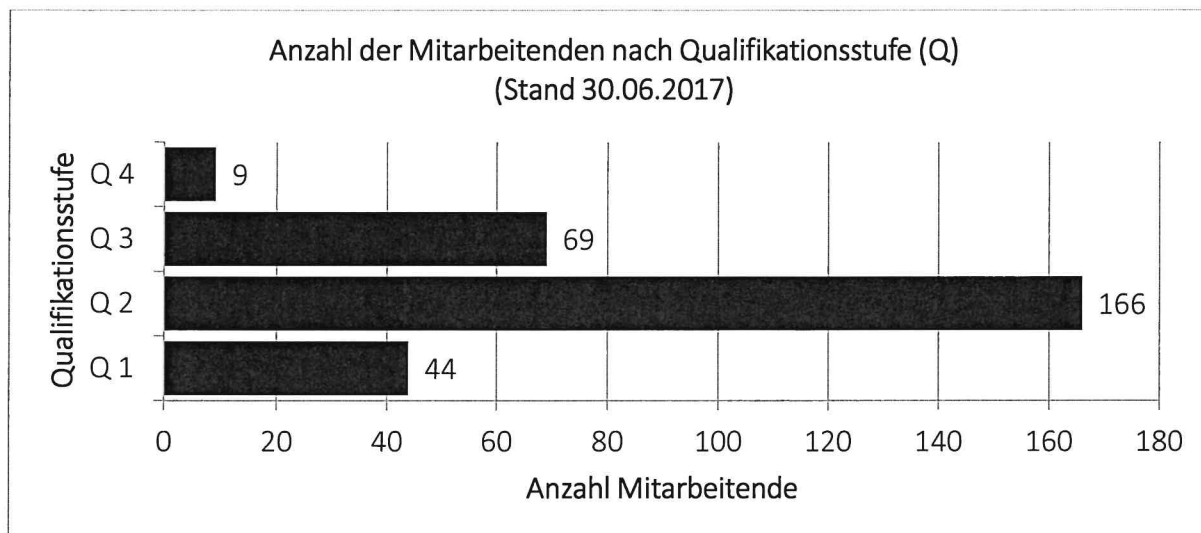


Abbildung 6: Anzahl der Mitarbeitenden nach Qualifikationsstufe

In Abbildung 6 und den folgenden Abbildungen werden die Qualifikationsstufen Q 1, Q 2, Q 3 und Q 4 folgendermaßen definiert:

- Q 1 = Ämtergruppe der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt A 1-4 / EG 1-4 / EG 3 SuE
- Q 2 = Ämtergruppe der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt A 6-9 / EG 5-8 / EG 8a SuE
- Q 3 = Ämtergruppe der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt A 9-13 / EG 9-12 / EG 11-17 SuE
- Q 4 = Ämtergruppe der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt A 13-16, B 4

Nicht berücksichtigt wurden:

- Mitarbeitende, die sich am 30.06.2017 in der Ruhephase der Altersteilzeit befanden (3 Personen)
- Mitarbeitende, die am 30.06.2017 im Beamtenverhältnis auf Widerruf als Anwärtler/innen für die Ämtergruppe der 2. Laufbahngruppe, 1. Einstiegsamt eingestellt waren (4 Personen)
- Mitarbeitende, die sich am 30.06.2017 in einer Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten oder als Fachinformatiker befanden (3 Personen)
- Mitarbeitende, die am 30.06.2017 ein Berufspraktikum in den städtischen Kindergärten absolvierten (3 Personen)

Die meisten Mitarbeitenden der Stadt Geilenkirchen befinden sich in der Qualifikationsstufe 2. In der Qualifikationsstufe 4 befinden sich die wenigsten Personen; dies sind ausschließlich Führungskräfte.

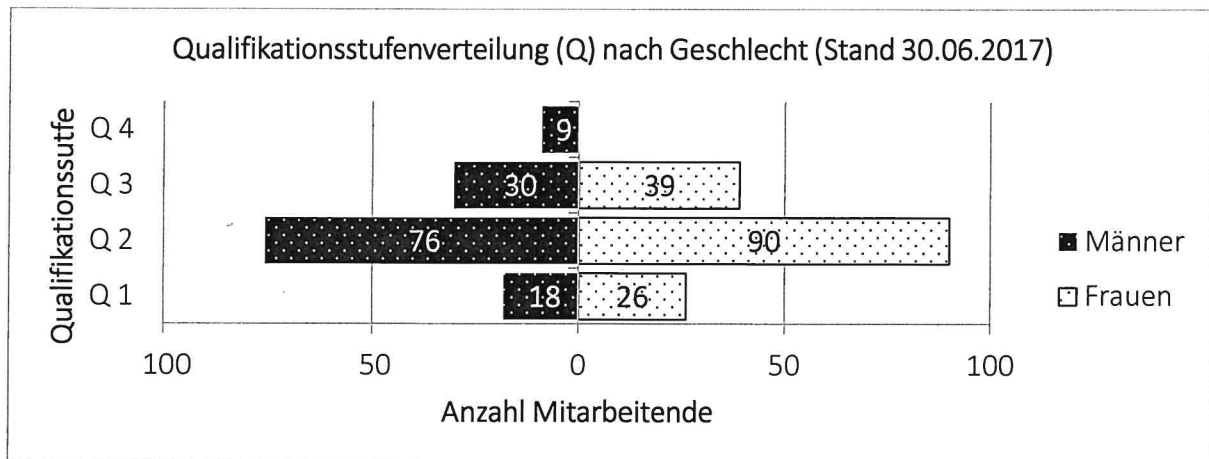


Abbildung 7: Qualifikationsstufenverteilung nach Geschlecht

In den Qualifikationsstufen Q 1 bis Q 3 gibt es mehr Frauen als Männer. Auffällig ist, dass sich in der Qualifikationsstufe Q 4, in der sich ausschließlich Führungskräfte befinden, keine Frau befindet.

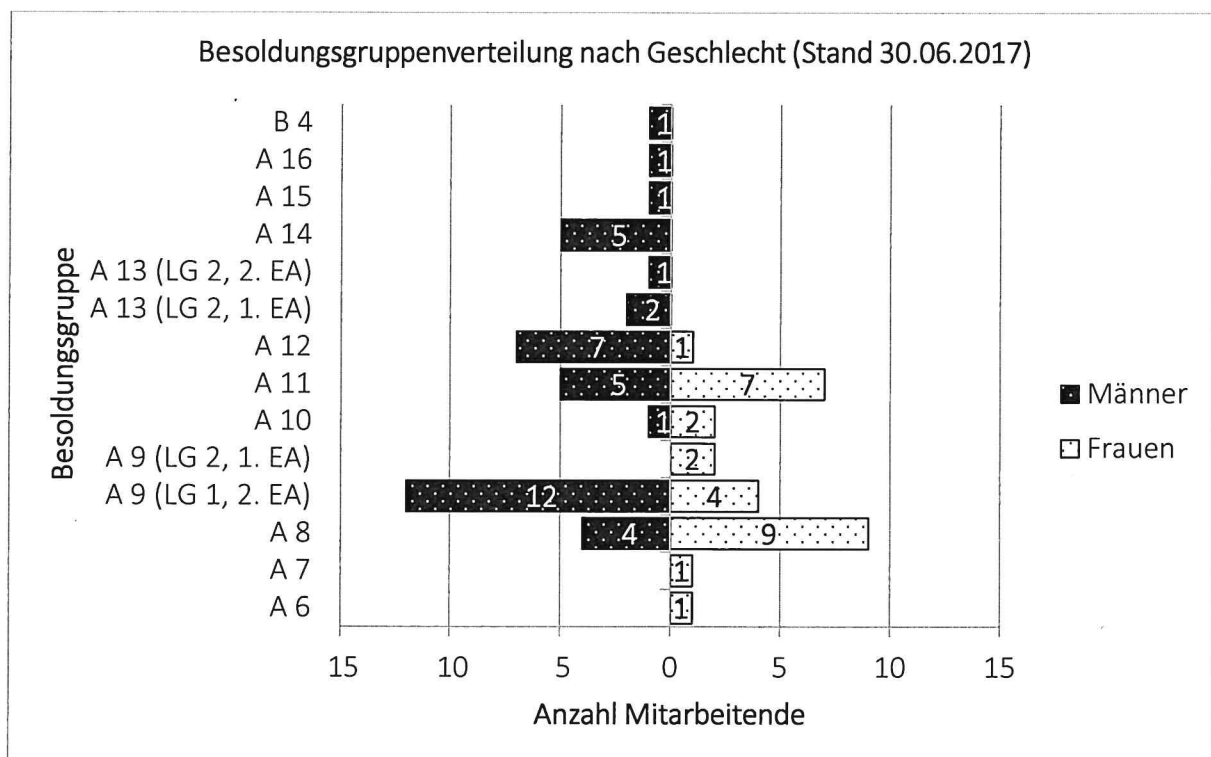


Abbildung 8: Besoldungsgruppenverteilung nach Geschlecht

Betrachtet man die Besoldungsgruppen innerhalb eines Einstiegsamts einer Laufbahngruppe, so ist erkennbar, dass sich in den Endgruppen eines Einstiegsamts einer Laufbahngruppe, z. B. A 9 der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt oder A 13 der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, mehr Männer als Frauen befinden und sich mehr Frauen als Männer in den darunter liegenden Besoldungsgruppen eines Einstiegsamts einer Laufbahngruppe befinden. In Besoldungs-

gruppe A 13, Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt und den darüber angesiedelten Besoldungsgruppen befinden sich ausschließlich Männer.

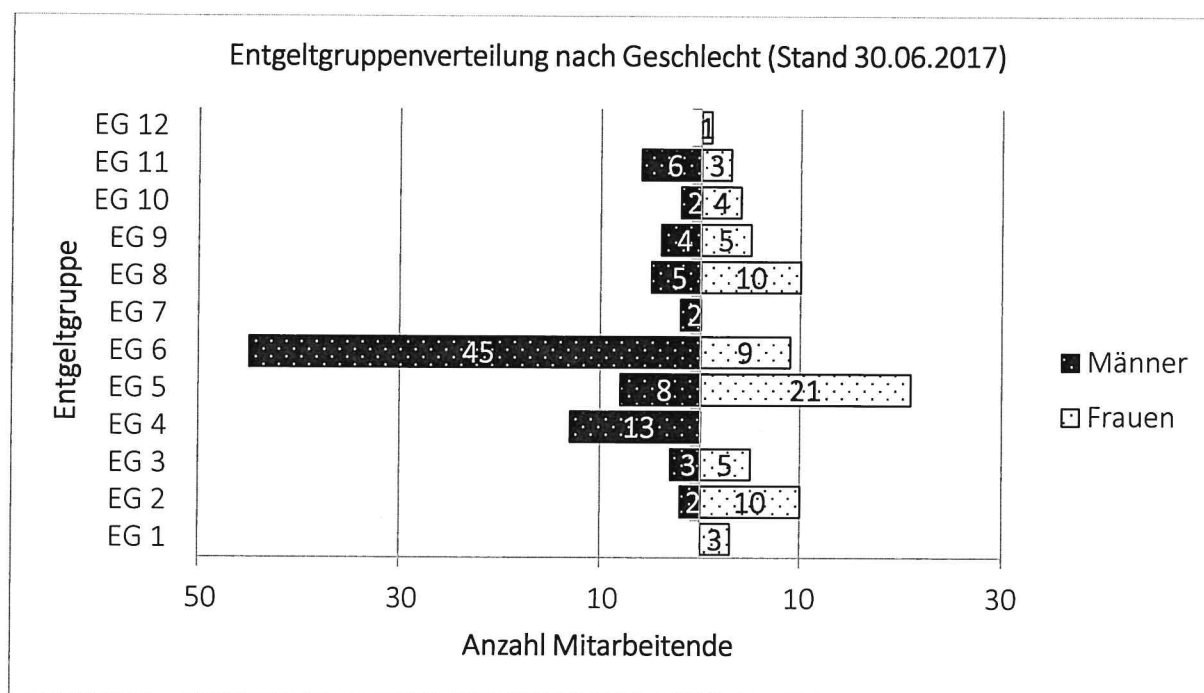


Abbildung 9: Entgeltgruppenverteilung nach Geschlecht

In den Entgeltgruppen EG 1 bis EG 12 TVÖD sind 71 Frauen und 90 Männer beschäftigt. Die Gruppe, in der sich die meisten Frauen befinden, ist Entgeltgruppe 5. Die Entgeltgruppe, in der sich die meisten Männer befinden, ist Entgeltgruppe 6.

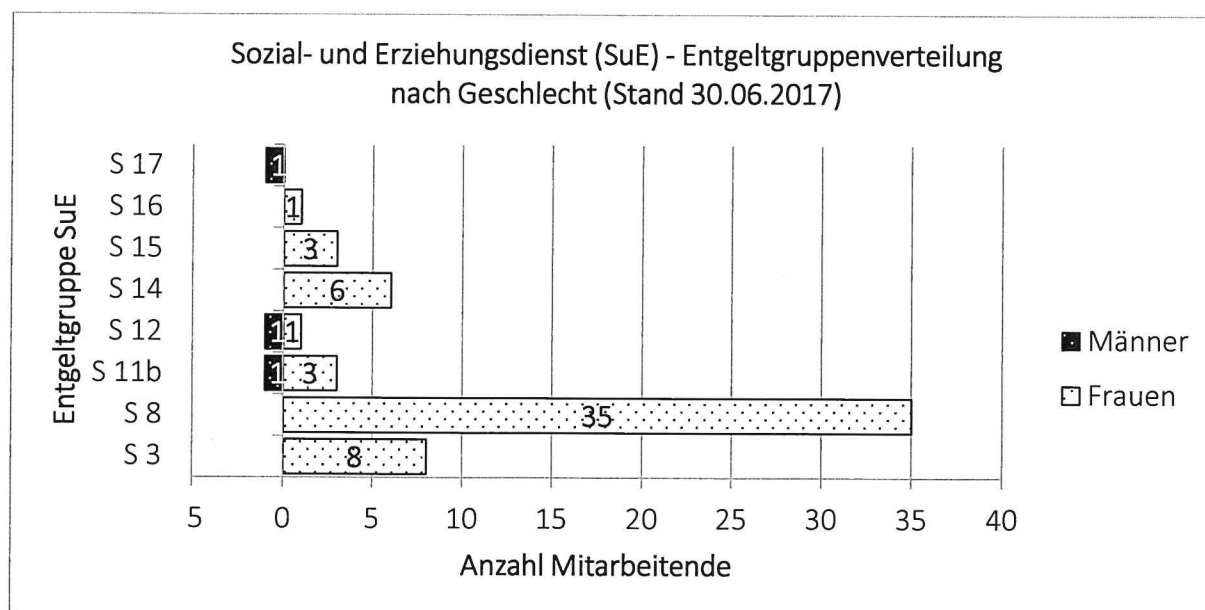


Abbildung 10: Entgeltgruppenverteilung im Sozial- und Erziehungsdienst nach Geschlecht

Im Sozial- und Erziehungsdienst sind 57 Frauen beschäftigt, von denen die meisten sich in Entgeltgruppe S 8 befinden. Demgegenüber stehen insgesamt drei Männer, von denen jeweils einer sich in Entgeltgruppe S 11 b, S 12 und S 17 befindet. Die im Sozial- und Erziehungsdienst beschäftigten Männer sind somit höher eingruppiert als die Mehrheit der im Sozial- und Erziehungsdienst beschäftigten Frauen.

2.5 Entwicklung der Stellenanzahl

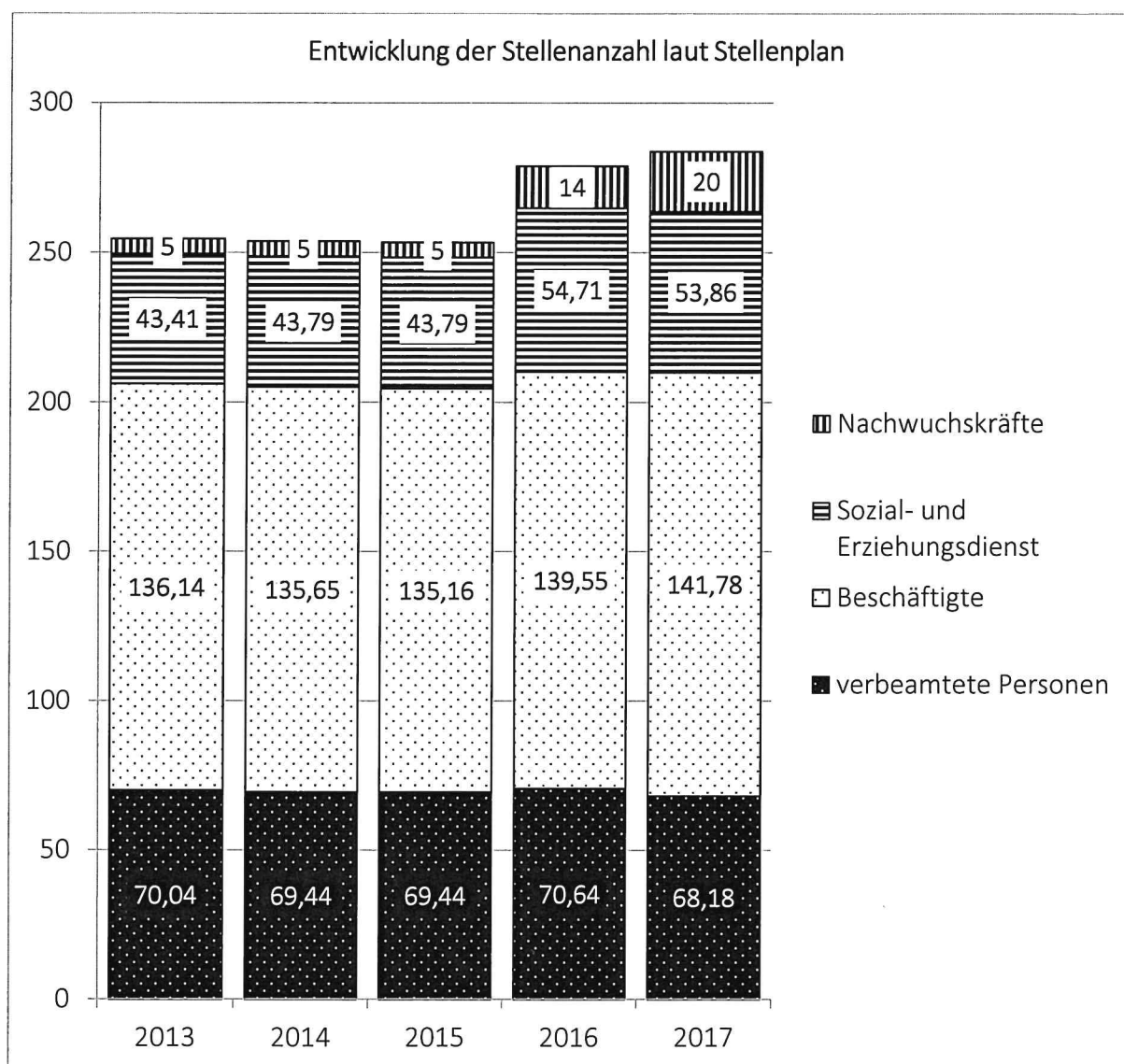


Abbildung 11: Entwicklung der Stellenanzahl im Zeitraum 2013 bis 2017

Die Stellenanzahl ist laut Stellenplan in den Jahren 2013 bis 2015 relativ konstant geblieben und im Jahr 2016 und 2017 jeweils im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Steigerungen sind bei den Beschäftigten und den Nachwuchskräften in den Jahren 2016 und 2017 sowie im Sozial- und Erziehungsdienst im Jahr 2016 zu beobachten. Die Zahl der verbeamteten Kräfte ist im Zeitraum 2013 bis 2017 insgesamt betrachtet leicht rückläufig.

2.6 Entwicklung der Personalaufwendungen

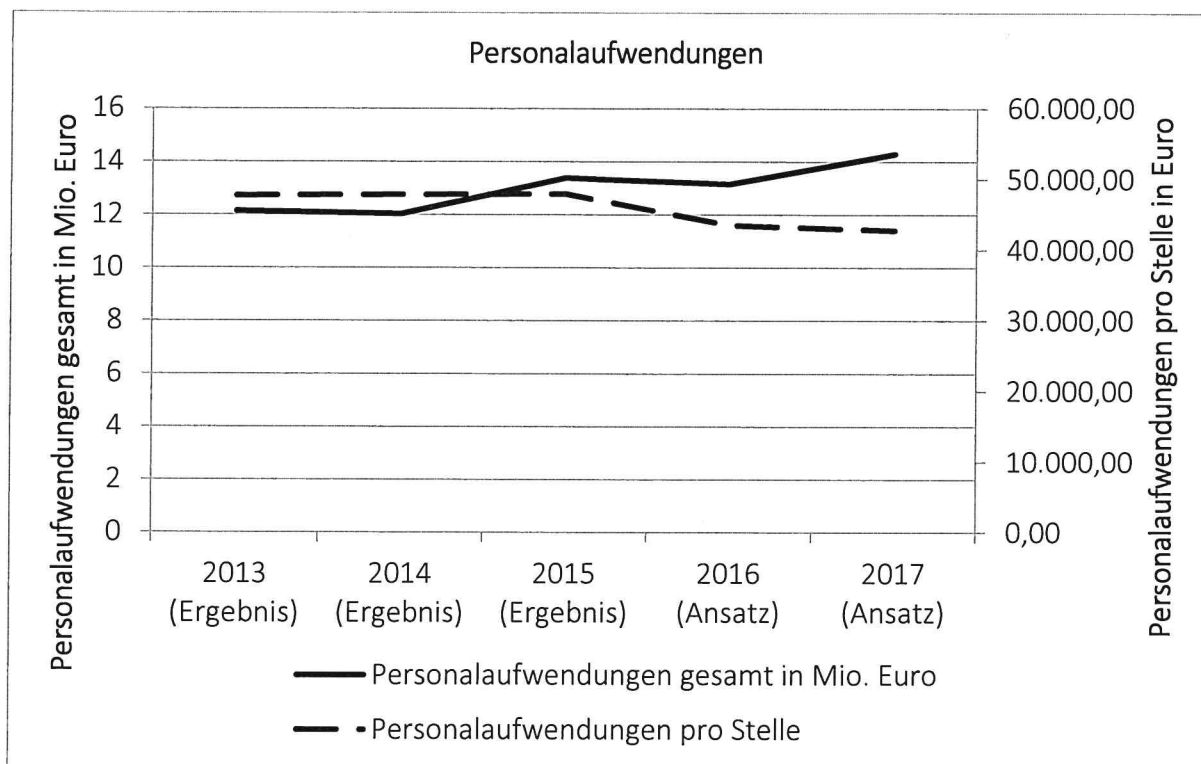


Abbildung 12: Entwicklung der Personalaufwendungen insgesamt und pro Stelle im Zeitraum 2013 bis 2017

Die Personalaufwendungen sind im Vergleich zum jeweiligen Vorjahr laut Ergebnissen der Haushalte 2013 bis 2015 und Ansätzen der Haushalte 2016 und 2017 stetig gestiegen. Ausnahmen stellen das Ergebnis 2014 und der Ansatz 2016 dar, in denen eine leichte Verringerung zu beobachten ist. Wenn man jedoch die Personalaufwendungen und die laut Stellenplänen ausgewiesenen vollzeitverrechneten Stellen in Bezug zueinander setzt, so sind die Personalaufwendungen pro Stelle in den Ergebnissen der Haushalte 2013 bis 2015 nahezu konstant geblieben. In den Ansätzen 2016 und 2017 wird eine Verringerung der Personalaufwendungen pro Stelle prognostiziert.

2.7 Krankheitstage

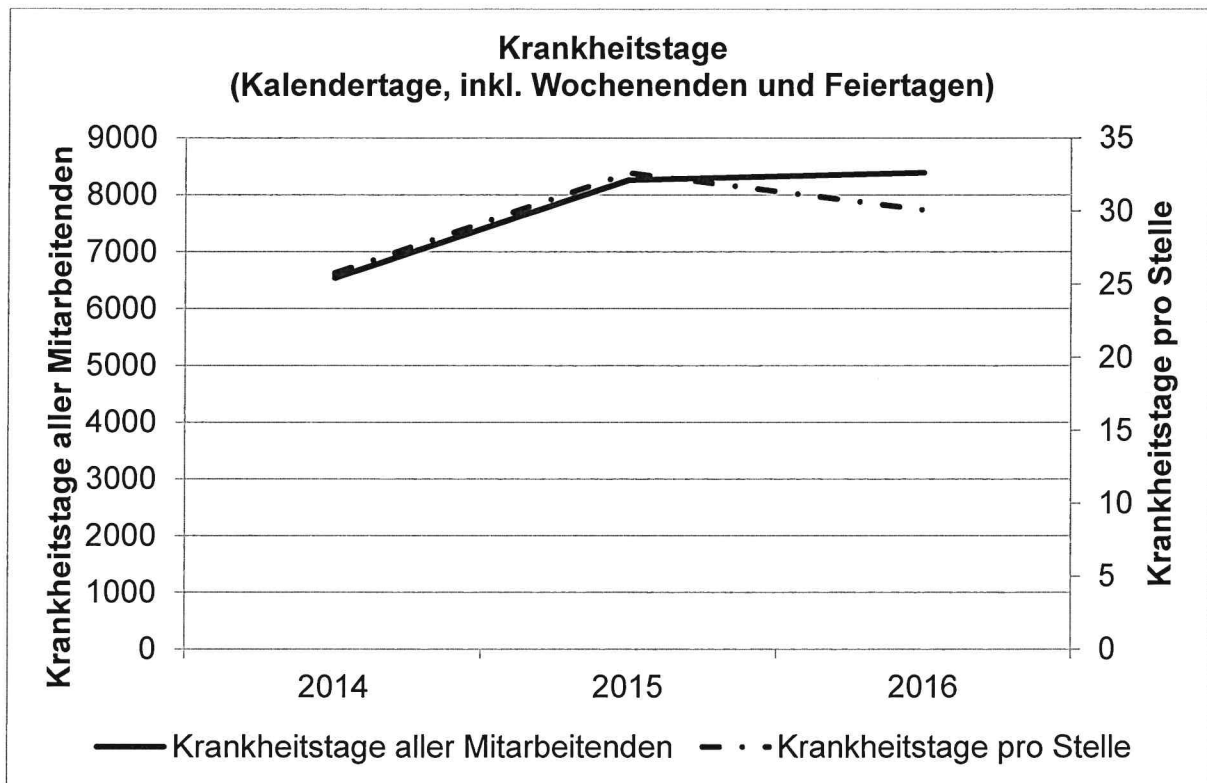


Abbildung 13: Krankheitstage aller Mitarbeitenden und pro Stelle im Zeitraum 2014 bis 2016

Die Krankheitstage aller Mitarbeitenden insgesamt sind im Zeitraum 2014 bis 2015 angestiegen und waren im Jahr 2016 rückläufig. Hierbei muss jedoch auch berücksichtigt werden, dass die Anzahl der vollzeitverrechneten Stellen in den Jahren 2014 und 2015 nahezu unverändert bei 253,88 und 253,39 lag, während im Jahr 2016 die Zahl der vollzeitverrechneten Stellen auf 278,9 angestiegen war. Die Krankheitstage im Jahr 2016 waren somit auf mehr Stellen verteilt.

Im Jahr 2014 gab es durchschnittlich 25,8 Krankheitstage pro Stelle, im Jahr 2015 gab es 32,6 Krankheitstage pro Stelle und im Jahr 2016 waren pro Stelle 30,1 Krankheitstage zu verzeichnen. Berücksichtigt wurden Krankheitszeiten mit und ohne Vorlage eines ärztlichen Attests sowie bei tariflich Beschäftigten sowohl Krankheitszeiten mit und ohne Entgeltfortzahlung, Kurzeiten sowie Krankmeldungen aufgrund erkrankter Kinder. Erstreckte sich eine Krankmeldung über ein Wochenende oder einen oder mehrere Feiertage, so wurden diese auch als Krankheitstage erfasst und in die Statistik aufgenommen.

3. Zielgruppen und Themenschwerpunkte für Personalentwicklung

Im Folgenden werden Zielgruppe und Themenschwerpunkte für Personalentwicklung, die in Zusammenarbeit vom Haupt- und Personalamt, dem Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Schwerbehindertenvertretung festgelegt wurden, dargestellt und erläutert. Zu jedem Punkt werden Ausführungen zu Zielsetzung, bisherigen Aktivitäten, Handlungsbedarf und Maßnahmenplanungen für die Zukunft gegeben.

3.1 Mitarbeitergespräch als Instrument zur Bedarfsermittlung

3.1.1 Zielsetzung

Um zu ermitteln, welche individuellen Bedarfe bei der Personalentwicklung bestehen, sollen Mitarbeitergespräche geführt werden. In diesen Vieraugengesprächen zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden sollen Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit besprochen werden. Wenn der Wunsch nach Weiterentwicklung besteht, sollen den Mitarbeitenden Entwicklungsperspektiven und -möglichkeiten aufgezeigt werden.

3.1.2 Bisherige Aktivitäten

In der Vergangenheit wurden Führungskräfte zur Durchführung von Mitarbeitergesprächen geschult. Ziele, Rahmenbedingungen und Inhalte für Mitarbeitergespräche wurden von Führungskräften in einer Handreichung festgehalten. In der Vergangenheit wurden Mitarbeitergespräche durchgeführt.

3.1.3 Handlungsbedarf

In der letzten Zeit wurden Mitarbeitergespräche nicht mehr oder unregelmäßig durchgeführt. Da durch Mitarbeitergespräche der individuelle Personalentwicklungsbedarf ermittelt werden soll, besteht nun Bedarf zur regelmäßigen Durchführung von Mitarbeitergesprächen. Die Verpflichtung zur Durchführung jährlicher Mitarbeitergespräche ist zudem in der Allgemeinen Dienst- und Geschäftsanweisung der Stadt Geilenkirchen (dort Punkt 2.35) verankert.

3.1.4 Maßnahmenplanung

Mitarbeitergespräche sollen künftig regelmäßig einmal jährlich, bei Bedarf auch häufiger, durchgeführt werden. Im Mitarbeitergespräch soll unter anderem geklärt werden, ob und inwieweit Personalentwicklungsbedarf individuell bei Mitarbeitenden besteht. Wenn ein Personalentwicklungsbedarf festgestellt wurde, wird das Hauptamt von der Führungskraft, die das Gespräch geführt hat, hierüber informiert. Das Hauptamt prüft dann, ob und welche Personalentwicklungsmaßnahmen zur Bedarfsdeckung durchgeführt werden können.

3.2 Gleichstellung

3.2.1 Zielsetzung

In der Personalentwicklung im Allgemeinen und bei der Planung und Durchführung konkreter Maßnahmen sind nach § 17 LVO NRW die insbesondere in den Gleichstellungsplänen festgelegten Ziele der Frauenförderung zu berücksichtigen. Durch die Gleichstellungsarbeit sollen vorhandene Benachteiligungen von Frauen im Beruf abgebaut und eine Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht werden. Außerdem soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden.

3.2.2 Bisherige Aktivitäten

Der 3. Frauenförderplan der Stadt Geilenkirchen wurde im Jahr 2011 erstellt und wird derzeit überarbeitet. Die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertreterin sind u. a. bei Stellenbesetzungsverfahren eingebunden und nehmen an Vorstellungsgesprächen teil.

3.2.3 Handlungsbedarf

In Führungspositionen sind Frauen in der Stadt Geilenkirchen derzeit unterrepräsentiert. Dies wird insbesondere in den Ausführungen zu Kapitel 2.4 dieses Personalentwicklungskonzepts deutlich. Zudem ist die Mehrheit der in Teilzeit beschäftigten Personen weiblich.

3.2.4 Maßnahmenplanung

Festlegungen und Zielsetzungen aus dem Gleichstellungsplan sind bei Personalentwicklung im Allgemeinen sowie bei der Planung und Durchführung konkreter Maßnahmen zu berücksichtigen. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind auch künftig u. a. bei Stellenbesetzungsverfahren einzubinden.

3.3 Schwerbehinderte Mitarbeitende

3.3.1 Zielsetzung

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Mitarbeitende sollen gleichberechtigt mit allen Mitarbeitenden am Arbeitsprozess teilhaben.

3.3.2 Bisherige Aktivitäten

In der Stadt Geilenkirchen gibt es eine Vertretung der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Mitarbeitenden, die u. a. an Vorstellungsgesprächen teilnimmt, wenn Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung oder ihnen gleichgestellten Menschen vorliegen.

3.3.3 Handlungsbedarf

Einschränkungen von schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Mitarbeitenden müssen nach Maßgabe des § 17 LVO NRW bei der Personalentwicklung berücksichtigt werden.

3.3.4 Maßnahmenplanung

Die bisherigen Aktivitäten, etwa das Einbeziehen der Schwerbehindertenvertretung bei Vorstellungsgesprächen, sollen auch künftig fortgesetzt werden. Im Allgemeinen soll die Schwerbehindertenvertretung vom Hauptamt bei der Planung und Durchführung von Personalentwicklungsmaßnahmen, die schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Mitarbeitende betreffen, beteiligt werden.

3.4 Einarbeitung von neuen oder zurückkehrenden Mitarbeitenden

3.4.1 Zielsetzung

Mitarbeitende, die neu bei der Stadtverwaltung Geilenkirchen beginnen, den Arbeitsbereich oder die Abteilung innerhalb der Stadtverwaltung wechseln oder nach längerer Abwesenheitszeit in den Beruf zurückkehren, sollen bei der Einarbeitung in den Arbeitsbereich begleitet und unterstützt werden. Nach Möglichkeit sollen durch regelmäßige Rotation bzw. regelmäßigen Wechsel des Arbeitsbereichs die Flexibilität und die Verwendungsbreite der Mitarbeitenden erhöht werden. Durch eine erfolgreiche Einarbeitung können Mitarbeitende schneller integriert und ihre Motivation sowie Leistungsfähigkeit gesteigert werden.

3.4.2 Bisherige Aktivitäten

In der Vergangenheit wurde die Einarbeitung durch die Amtsleitung oder, falls verfügbar, durch die auf der Stelle zuvor beschäftigte Kraft unterstützt. Kontaktstelle bei Personalangelegenheiten, auch während Mitarbeitende etwa aufgrund von Elternzeit oder Krankheit nicht aktiv in einem Aufgabengebiet bei der Stadtverwaltung Geilenkirchen beschäftigt sind, waren die Mitarbeitenden des Hauptamtes. Kontaktpersonen bei Fachfragen auf der neuen Stelle im Einarbeitungsprozess waren die Amtsleitung oder, falls verfügbar, die auf der Stelle zuvor beschäftigte Kraft. Möchten Mitarbeitende etwa nach Abwesenheit durch Krankheit oder Elternzeit eine Tätigkeit bei der Stadtverwaltung Geilenkirchen wieder aufnehmen, wurde ein Gespräch zur Klärung des möglichen Einsatzbereichs zwischen Mitarbeitenden, Hauptamt und dem Amt, in dem die Person eingesetzt werden soll, geführt. Wünsche von Mitarbeitenden zum Einsatzgebiet und zum Arbeitszeitumfang (z. B. Vollzeit oder Teilzeit, Aufteilung der Arbeitszeit auf Wochentage) wurden nach Möglichkeit berücksichtigt. Während Abwesenheit, z. B. aufgrund von Krankheit oder Elternzeit, wurde der Kontakt zwischen der abwesenden Person und der Verwaltung aufrechterhalten, etwa durch Einladung zu Betriebsausflügen oder internen Ausflügen des Amtes, in dem die Person zuletzt eingesetzt war.

3.4.3 Handlungsbedarf

Bei Neubesetzung einer Stelle muss eine geordnete Einarbeitung sichergestellt werden, um die Leistungsfähigkeit der Verwaltung aufrechtzuerhalten. Da Rotation künftig stärker unterstützt werden soll und zudem in den nächsten Jahren viele Mitarbeitende aus Altersgründen ausscheiden werden, müssen allein aus diesen Gründen viele Stellen neu besetzt werden. Wird eine Stelle neu besetzt, muss auch das Wissen der auf der Stelle zuvor beschäftigten Person an die Nachfolgekraft weitergegeben werden. Hierzu gehört insbesondere das implizite, nicht schriftlich festgehaltene Wissen.

3.4.4 Maßnahmenplanung

Die dargestellten bisherigen Aktivitäten sollen künftig weiter fortgeführt werden, um die Einarbeitung zu unterstützen und den Kontakt zu abwesenden Mitarbeitenden aufrechtzuerhalten.

Um eine geordnete Einarbeitung von neuen oder zurückkehrenden Mitarbeitenden ermöglichen zu können, muss die Stellennachfolge frühzeitig geklärt werden. Die zuvor auf der Stelle eingesetzte Person und die Nachfolgekraft müssen frühzeitig miteinander bekannt gemacht werden. Der Austausch dieser Personen muss ermöglicht und gefördert werden, um ggf. auch Fragen klären zu können, die nach der ersten Einarbeitungsphase auftreten. Falls erforderlich und finanziell sowie organisatorisch möglich, sollten beide Kräfte parallel etwa für die Zeit von zwei bis vier Wochen auf der Stelle beschäftigt werden. Wichtige Prozesse müssen vor dem Wechsel einer Stelle durch die zuvor auf der Stelle eingesetzte Person für die Nachfolgekraft schriftlich festgehalten werden.

3.5 Fortbildung

3.5.1 Zielsetzung

Durch Fortbildungen sollen Mitarbeitende sich an veränderte Anforderungen im Arbeitsbereich anpassen können. Schulungen und Seminare sollen bedarfsorientiert angeboten werden.

3.5.2 Bisherige Aktivitäten

Der Fortbildungsbedarf wurde in der Vergangenheit in den Fachämtern ermittelt und dem Hauptamt mitgeteilt. Das Hauptamt plant die Fortbildungsmaßnahmen oder prüft, ob von den Fachämtern vorgeschlagene Fortbildungsmaßnahmen umgesetzt werden können. Dabei werden die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit beachtet, sodass Fortbildungen meist in der Nähe des Dienstortes stattfinden, um Reisekosten möglichst gering zu halten und Übernachtungskosten zu vermeiden. Zudem werden Inhouse-Schulungen organisiert, wenn mehrere Mitarbeitende Fortbildungsbedarf zu demselben Thema haben.

3.5.3 Handlungsbedarf

Nach § 17 LVO NRW ist die dienstliche Fortbildung, darunter die Anpassungsfortbildung, zu fördern. Diese zielt auf die Erhaltung und Verbesserung der Befähigung für den übertragenen Dienstposten ab.

Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen, insbesondere die Genderkompetenz und die interkulturelle Kompetenz, sollen durch Maßnahmen erhalten und fortentwickelt werden.

Führungskräfte sollen nach § 17 Abs. 3 LVO NRW die dienstliche Fortbildung unterstützen. Bei Gestaltung der dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen sollen gemäß § 17 Abs. 5 LVO NRW Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigungen berücksichtigt werden. Die Wiederaufnahme und Wahrnehmung der Dienstgeschäfte nach längerer Abwesenheit soll durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen unterstützt werden.

3.5.4 Maßnahmenplanung

Die dargestellten bisherigen Aktivitäten sollen weiter fortgeführt werden. Fortbildungen sollen auch künftig bedarfsorientiert angeboten werden, unter anderem auch Mitarbeitenden, die nach längerer Abwesenheit in den Dienst der Stadtverwaltung Geilenkirchen zurückkehren. Der Schwerpunkt bei Fortbildungen soll auf der Vermittlung von Fachkenntnissen liegen. Außerdem sollen bei Bedarf auch Methodenkenntnisse sowie persönliche und soziale Kompetenzen vermittelt werden.

Anfragen und Anmeldungen zu Fortbildungen sollen zentral im Hauptamt festgehalten werden, um zu ermitteln, welche Themen besonders häufig nachgefragt werden und zu prüfen, ob eine Inhouse-Veranstaltung bei verstärkter Nachfrage zu einem Thema durchgeführt werden sollte. Durch zentrale Erfassung der von Mitarbeitenden besuchten Fortbildungen soll außerdem ermittelt werden, ob die Qualifikationen der Mitarbeitenden zu den Anforderun-

gen an die jeweilige bisherige oder (bei Stellenwechsel) neue Stelle passen. Fortbildungen und andere Personalentwicklungsmaßnahmen können dadurch zielgerichteter organisiert werden.

Nach einer erfolgten Fortbildung sollen Rückmeldungen der Teilnehmenden eingeholt werden, um Erfahrungen über Lehrkräfte, Veranstaltende o. ä. zu sammeln. Fortbildungen können auch mit Hilfe elektronischer Medien, etwa in Form von Webinaren, durchgeführt werden.

Zur Vermittlung und Vertiefung von Kenntnissen und Fertigkeiten sollen insbesondere Selbststudium und Erfahrungslernen am Arbeitsplatz unterstützt werden.

3.6 Berufliche Weiterbildung

3.6.1 Zielsetzung

Durch berufliche Weiterbildung sollen Mitarbeitende zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten und Stellen qualifiziert werden. Perspektiven sollen für Mitarbeitende geschaffen werden, um die Motivation und die Leistungsfähigkeit zu erhöhen.

3.6.2 Bisherige Aktivitäten

In der Vergangenheit wurde einzelnen verbeamteten Kräften und tariflich Beschäftigten die Möglichkeit zum Aufstieg in eine höhere Laufbahngruppe oder einen höheren Entgeltgruppenbereich gegeben. Verbeamtete Mitarbeitende besuchten hierzu einen Lehrgang zum Aufstieg von der Ämtergruppe des 2. Einstiegsamts in der Laufbahngruppe 1 in die Ämtergruppe des 1. Einstiegsamts in der Laufbahngruppe 2. Tariflich Beschäftigte nahmen am Verwaltungslehrgang I oder II teil.

3.6.3 Handlungsbedarf

Nach § 17 LVO NRW ist die dienstliche Fortbildung, darunter die Aufstiegsfortbildung, zu fördern. Außerdem können Fortbildungen auf den Erwerb ergänzender Qualifikationen für höher bewertete Dienstposten abzielen.

Die berufliche Weiterbildung von verbeamtetem Personal und tariflich Beschäftigten bei der Stadtverwaltung Geilenkirchen ist insbesondere angesichts des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels weiterhin aktiv zu fördern.

3.6.4 Maßnahmenplanung

Berufliche Weiterbildung zum Aufstieg in eine höhere Laufbahngruppe oder einen höheren Entgeltgruppenbereich soll verbeamteten Mitarbeitenden und tariflich Beschäftigten auch künftig ermöglicht werden. Im Rahmen der beruflichen Weiterbildung sollen verbeamtete Personen zu einem Lehrgang zum Aufstieg von der Ämtergruppe des 2. Einstiegsamts in der Laufbahngruppe 1 in die Ämtergruppe des 1. Einstiegsamts in der Laufbahngruppe 2 und tariflich Beschäftigte zum Verwaltungslehrgang I oder II entsendet werden.

Mögliche Interessierte für künftige Weiterbildungsmaßnahmen werden dem Hauptamt vom jeweiligen Fachamt mitgeteilt. Wenn mehrere Mitarbeitende für künftige Weiterbildungsmaßnahmen vorgeschlagen werden, wird ein Test durchgeführt, um das Teilnehmerfeld sowie die Rangfolge der Teilnehmenden festzulegen. Die zu testenden Mitarbeitenden werden vom Hauptamt zum Test angemeldet. Nach dem Test wird vom Hauptamt im Rahmen der Personalplanung festgelegt, ob und wie viele Mitarbeitende wann an der Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen.

3.7 Führungskräfteentwicklung

3.7.1 Zielsetzung

Durch Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung sollen Mitarbeitende, die in Zukunft die Leitung eines Amtes übernehmen, zur Übernahme von Führungsfunktionen befähigt werden.

3.7.2 Bisherige Aktivitäten

In der Vergangenheit wurde eine Führungskräfteerschulung für stellvertretende Amtsleitungen und Sachgebietsleitungen durchgeführt. Zudem wurde die modulare Qualifizierung für Mitarbeitende angeboten, wenn eine Person ein Amt leitet und noch die formelle Befähigung für die Ämtergruppe des 2. Einstiegsamts der Laufbahngruppe 2 benötigt.

3.7.3 Handlungsbedarf

Laut § 17 LVO NRW sind dienstliche Fortbildungen zu fördern. Fortbildungen können insbesondere auf die Wahrnehmung von Führungsaufgaben abzielen.

Da in der Stadt Geilenkirchen in der nahen Zukunft mehrere Amtsleiter aus Altersgründen ausscheiden, ist die Nachfolge für Führungspositionen zu klären.

3.7.4 Maßnahmenplanung

Bereits in den Jahren 2019 und 2020 müssen frei werdende Führungspositionen nachbesetzt werden.

Die Personen, die frei werdende Führungspositionen übernehmen sollen, müssen zur Wahrnehmung ihrer künftigen Aufgaben vorbereitet und qualifiziert werden. Kompetenzen für Führungskräfte müssen festgelegt und den Nachfolgekräften ggf. durch Personalentwicklungsmaßnahmen vermittelt werden. Die ausscheidenden Führungskräfte können die Nachfolgenden etwa als Coach oder Mentor bei der Übernahme der neuen Aufgaben unterstützen.

Modulare Qualifizierung soll auch in Zukunft angeboten werden, damit Führungskräfte, die Stellen in der Ämtergruppe des 2. Einstiegsamts der Laufbahngruppe 2 bekleiden, die formelle Befähigung für diese Ämtergruppe erhalten. Wenn mehrere Mitarbeitende für eine modulare Qualifizierung in Frage kommen, soll ein Auswahlverfahren durchgeführt werden, um festzulegen, welche Person wann an der Qualifizierung teilnimmt.

4. Zusammenfassung und Ausblick

Das vorliegende Personalentwicklungskonzept gilt für den Zeitraum 2018 bis 2020 und ist danach unter Beachtung der dann bestehenden Herausforderungen fortzuschreiben.

Im Geltungszeitraum dieses Personalentwicklungskonzepts soll Personalentwicklung zur Anpassung der Mitarbeitenden an sich verändernde Aufgaben sowie zur Bewältigung des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels durchgeführt werden.

Die bisherigen Aktivitäten zur Personalentwicklung aller Mitarbeitenden und insbesondere der in diesem Papier benannten Zielgruppen haben sich als wirksam erwiesen und sollen auch künftig weitergeführt werden. Künftig sollen außerdem Mitarbeitergespräche als Instrument zur Personalentwicklungsbedarfsfeststellung verankert werden. Bei Personalentwicklungsmaßnahmen soll der Schwerpunkt weiterhin auf der Vermittlung und Vertiefung von Fachkenntnissen liegen. Bei Bedarf sollen auch andere Kompetenzen vermittelt werden. Berufliche Weiterbildung soll verstärkt angeboten werden, um Perspektiven für Mitarbeitende zu schaffen und die Mitarbeitenden bei der Stadtverwaltung Geilenkirchen zu halten.

Das vorliegende Personalentwicklungskonzept dient als Orientierungsrahmen für die Stadtverwaltung Geilenkirchen und alle Mitarbeitenden und stellt Ziele und Schwerpunktthemen der Personalentwicklung für den Zeitraum 2018 bis 2020 dar. Nichtsdestotrotz muss möglicherweise im Bedarfsfall auch auf neue, derzeit noch nicht vorhersehbare und in diesem Konzept daher nicht aufgeführte Herausforderungen in angemessener Weise reagiert werden.

Dez II
18.05.2018
1246/2018

Vorlage

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termin
Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung	13.06.2018
Umwelt- und Bauausschuss	Entscheidung	04.09.2018

Anregungen und Beschwerden nach § 24 GO NRW; Ablehnung des Ausbaus der Straße "Hinter den Höfen"

Sachverhalt:

Mit dem als Anlage beigefügten Schreiben vom 13.04.2018, dem eine Unterschriftenliste mit 19 Unterschriften beigefügt ist, stellen verschiedene Eigentümer von Grundstücken an der Straßen Hinter den Höfen (im Bereich außerhalb des Bebauungsplangebietes Nr. 93) u. a. den Antrag, den Ausbau der Straße Hinter den Höfen aus der Planung für 2021 heraus zu nehmen und bis auf weiteres zu verschieben.

Der Antrag ist als Anregung nach § 24 der Gemeindeordnung NRW (GO NRW) in Verbindung mit § 8 der städtischen Hauptsatzung zu behandeln. Gemäß § 8 Abs. 4 ist der Haupt- und Finanzausschuss (HFA) für die Erledigung der Anregungen zuständig. Nach § 8 Abs. 5 prüft der HFA diese inhaltlich und überweist sie an die zur Entscheidung berechnigte Stelle. Bei der Überweisung kann er Empfehlungen aussprechen, an die die zur Entscheidung berechnigte Stelle nicht gebunden ist.

Stellungnahme der Verwaltung:

Bereits in der Sitzung des HFA am 29.11.2017 und in der Sitzung des Umwelt- und Bauausschusses am 30.01.2018 (Vorlage 1088/2017) haben sich die Gremien mit einem ähnlichen Antrag (Antrag auf Teilausbau der Straße Hinter den Höfen) nach § 24 GO NRW befasst und beschlossen, den Ausbau der Erschließungsanlage „Hinter den Höfen“ wie geplant, im Investitionsprogramm für 2021 vorzusehen.

Die als Anlage beigefügte Petition enthält neben den seitens der Anlieger vor Um- bzw. Ausbaumaßnahmen üblicherweise geltend gemachten Gründen gegen einen entsprechenden Ausbau und gegenüber dem Vortrag der Petenten der vorgenannten Petition, neue Sachvorträge.

U. a. werden Fragen bezüglich eines aus der Sicht der Petenten noch fehlenden Rückhaltebeckens, bezüglich eines möglicherweise neuen Abwasserbeseitigungskonzeptes und zur evtl. Vorfinanzierung von Anliegerbeiträgen für landwirtschaftlich genutzte Grundstücke aufgeworfen.

Bezüglich des in Rede stehenden Rückhaltebeckens ist klarzustellen, dass es zur Niederschlagswasserentsorgung des Baugebietes und zur Entwässerung der Straße Hinter den Höfen keines Rückhaltebeckens bedarf, da das Oberflächenwasser im Falle eines möglichen Starkregenereignisses zulässigerweise in den Teverener Bach/Rodebach abgeschlagen/eingeleitet werden kann.

Ursprünglich sollte zur Entwässerung des Baugebietes tatsächlich ein Rückhaltebecken gebaut werden. Seit dem Planfeststellungsbeschluss über die Hochwasserrückhaltebecken im Verlauf des Teverener Baches/Rodebaches war ein solches Rückhaltebecken jedoch entbehrlich, da die anfallenden Wassermengen bei der Berechnung der Beckenvolumen der Hochwasserrückhaltebecken berücksichtigt waren.

Ebenfalls ist klarzustellen, dass ein neues Abwasserbeseitigungskonzept entgegen der Auffassung der Petenten bei einem Ausbau der Straße aus dem o. g. Grund nicht erforderlich ist.

Zur Vorfinanzierung bzw. Stundung von Erschließungsbeiträgen enthält § 135 Abs. 4 des Baugesetzbuches (BauGB) eine Regelung, nach der der Beitrag für u. a. landwirtschaftlich genutzte Grundstücke so lange zinslos zu stunden ist, wie das Grundstück zur Erhaltung der Wirtschaftlichkeit des landwirtschaftlichen Betriebs genutzt werden muss.

Ob die Voraussetzungen bei einem Grundstück vorliegen, ist auf Grundlage dieser Bestimmung für jedes Grundstück separat im Wege einer Bewertung der Wirtschaftlichkeit des jeweiligen landwirtschaftlichen Betriebes gegebenenfalls unter Beteiligung der Landwirtschaftskammer zu beurteilen.

Die vorgenannte Stundungsregelung betrifft die Fälligkeit und Zahlung des Beitrages und somit die persönlichen Verhältnisse des Einzelnen sowie den Zeitpunkt nach Durchführung der Ausbaumaßnahme.

Überlegungen bzw. Entscheidungen zum „Ob und Wann“ eines Ausbaus sollten daher nicht aufgrund derzeit noch unbestimmter subjektiver Verhältnisse Einzelner, sondern aufgrund objektiver Kriterien getroffen werden.

Da in der Zeit zwischen dem bereits erfolgten Beschluss und der jetzigen Petition keine Änderung der Sach- und Rechtslage eingetreten ist, sollte es nach Auffassung der Verwaltung bei dem Beschluss bleiben, den Ausbau der Erschließungsanlage „Hinter den Höfen“ wie geplant, im Investitionsprogramm für 2021 vorzusehen.

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss überweist die Angelegenheit in den Umwelt- und Bauausschuss und empfiehlt, den Ausbau der Erschließungsanlage „Hinter den Höfen“ wie geplant, im Investitionsprogramm für 2021 vorzusehen.

Anlage/n:

Interessengemeinschaft Hinter den Höfen

(Dez II, Herr Scholz, 02451 - 629 228)

Verwaltung
21.06.2018
1246/2018

Beiblatt zur Vorlage

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termin
Rat der Stadt Geilenkirchen	Entscheidung	04.07.2018

Anregungen und Beschwerden nach § 24 GO NRW; Ablehnung des Ausbaus der Straße "Hinter den Höfen"

Sachverhalt:

Der Haupt- und Finanzausschuss hat in seiner Sitzung am 13.06.2018 beschlossen, die Angelegenheit an den Rat als entscheidungsberechtigtes Gremium zu überweisen. Der Ausschuss empfiehlt dem Rat, die Anregung nach § 24 GO NRW abzulehnen.

Beschlussvorschlag:

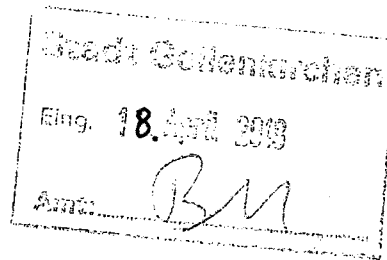
Der Rat der Stadt Geilenkirchen lehnt die Anregung nach § 24 GO NRW ab.
Der Ausbau der Erschließungsanlage „Hinter den Höfen“ wird, wie geplant, im Investitionsprogramm für 2021 vorgesehen.

(Hauptamt, Herr Hilgers, 02451 - 629 109)

Interessengemeinschaft Hinter den Höfen
Hinter den Höfen
52511 Geilenkirchen

Grotenrath, den 13.04.2018

An den
Bürgermeister der Stadt Geilenkirchen
Herrn Georg Schmitz
Markt 9
52511 Geilenkirchen



Betreff: Ablehnung des Ausbaues der Straße „Hinter den Höfen“:

Sehr geehrte Damen und Herren des Rates, Sehr geehrter Herr Schmitz.

Hiermit stellen wir den Antrag: Den Ausbau der Straße „Hinter den Höfen“, aus der Planung für 2021 heraus zu nehmen und bis auf weiteres zu verschieben.

Begründung

Anlieger von 61 Grundstücken haben sich gegen einen Ausbau der Straße ausgesprochen. Unterschriftenliste liegt Ihnen vor und die Ergänzungsliste liegt dem Antrag bei.

Die Straße befindet sich in einem mittelmäßig guten Zustand. Die Straße wird noch sehr stark durch die anliegende Landwirtschaft genutzt, Milchtanker, Viehtransporter, Silofahrzeuge mit Futtermittel, Traktoren usw. Eine neue Straße würde nach kurzer Zeit wieder fast so aussehen wie heute, dafür möchte keiner Geld ausgeben

Viele Anwohner haben im Laufe der Jahre, wo ein Ausbau der Straße nie ein Thema war, die Bereiche zwischen Grundstück und Fahrbahn auf eigene Kosten gestaltet oder befestigt. Man befürchtet, dass all diese Befestigungen dann einfach abgebaggert werden.

Etliche Meter Hecke und auch alte Bäume würden entfernt, in Sinne des Naturschutzes geht der dörfliche Charakter verloren.

Des Weiteren wohnen 20 Rentner und auch einige Witwen an der Straße. Jahre lang haben auch diese Bürger hier im Einklang mit dem Dorf und der Landwirtschaft gelebt, und jetzt sollen Sie, laut Aussage einiger Ratsherren und Damen, in den nächsten zwei Jahren für eine neue Straße sparen. Mit den „üppigen Renten“ steigenden Abgabenbescheiden und sonstigen Nebenkosten, ist das ja scheinbar kein Problem. Und ob, in der jetzigen niedrig Zinsphase, ein Rentner überhaupt einen Kredit bekommt, wie ein Antragsteller für den Ausbau ja vorschlägt, wagen wir zu bezweifeln.

Zudem ist das Regenrückhaltebecken im Bereich Emesfeld noch immer nicht erstellt worden. In der Ratssitzung vom 24.02.2010 fragte Ratsherr Sybertz: „ob trotz fehlendem Rückhaltebecken, das Bebauungsplanverfahren 93 Hinter den Höfen, weitergeführt werden könnte“. Herr Hausmann von der Stadtverwaltung meinte, das Verfahren kann weiterbetrieben werden, in den nächsten Monaten werden die Rückhaltebecken gebaut. Bis heute ist das an dieser Stelle nicht geschehen.

Auch würden auf die Stadt noch hohe Kosten zukommen

1. Nicht unerhebliche Grundstücksbereiche gehören den Landwirten und werden landwirtschaftlich genutzt, hier müssen die Anliegerkosten über Jahre durch die Stadt vorfinanziert werden.
2. Bei einem Ausbau der Straße werden weitere Flächen versiegelt und das Regenwasser muss über den Kanal abgeleitet werden. Das gesamte Abwasserkonzept muss neu bearbeitet werden und nach unserer Meinung reicht dann der vorhandene Kanal und die Ableitungen zum Hauptkanal Corneliusstraße nicht mehr aus und muss dann auch neu erstellt werden

Uns sind nur 3 Anwohner bekannt, die den Ausbau bei der Stadt beantragt haben.

Wir hoffen, dass die demokratischen Mehrheitsspielregeln im Rat berücksichtigt werden, bei der letzten Abstimmung ging es ja nur um vorgezogenen Ausbau oder Ausbau im Jahre 2021.

Unser 1. Antrag wurde ja leider verworfen. Hier geht es um mehrheitlichen Bürgerwille und den sollte man nicht einfach ignorieren.

Mit freundlichen Grüßen

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Kämmerei
19.06.2018
1249/2018

Vorlage

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termin
Rat der Stadt Geilenkirchen	Entscheidung	04.07.2018

Zuleitung des Jahresabschlusses 2017 an den Rat und Weiterleitung zur Prüfung an den Rechnungsprüfungsausschuss

Sachverhalt:

Im Haushaltsjahr 2017 wurde erstmals seit Einführung des Neuen Kommunalen Finanzmanagements ein ordentlicher Überschuss in Höhe von 97.289,34 € erwirtschaftet. Der ursprüngliche Ansatz für das Haushaltsjahr 2017 sah einen Fehlbetrag von 2.842.887,00 € vor. Der nun erwirtschaftete Überschuss entspricht einer Verbesserung des Ergebnisses um 2.940.176,34 € gegenüber dem Planansatz. Die Verbesserung ist im Wesentlichen auf gestiegene Gewerbesteuererträge zurückzuführen.

Der Überschuss soll der Ausgleichsrücklage zugeführt werden.

In der Finanzrechnung schließt das Haushaltsjahr 2017 mit einem Finanzmittelüberschuss in Höhe von 542.464,68 € ab. Auch dies ist eine deutliche Verbesserung um 1.272.407,68 € gegenüber der Planung, die noch einen Finanzmittelfehlbetrag von -729.943,00 € vorsah. Aufgrund der guten Liquiditätslage mussten im Haushaltsjahr keine Investitionskredite aufgenommen werden.

Die Verbindlichkeiten aus Krediten für Investitionen betragen unter Berücksichtigung der planmäßig erfolgten Tilgungen zum 31.12.2017 nun 23.335.148,84 € (31.12.2016: 25.025.271,59 €). Dies entspricht einer Entschuldung um 1.690.122,75 €. Die Verbindlichkeiten aus Krediten zur Liquiditätssicherung betragen zum 31.12.2017 0,00 € (31.12.2016: 0,00 €). Die nicht in Anspruch genommene Kreditermächtigung 2017 in Höhe von 1.791.344,00 € wird in das Haushaltsjahr 2018 übertragen.

Der Entwurf des Jahresabschlusses 2017 wird den Stadtverordneten in der Sitzung ausgehändigt. Sodann soll der Jahresabschluss an den Rechnungsprüfungsausschuss zur Prüfung weitergeleitet werden.

Beschlussvorschlag:

Der Rat leitet den Entwurf des Jahresabschlusses 2017 zur Prüfung an den Rechnungsprüfungsausschuss weiter.

Kämmerei
18.06.2018
1303/2018

Vorlage

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termin
Rat der Stadt Geilenkirchen	Entscheidung	04.07.2018

Genehmigung von über- bzw. außerplanmäßigen Aufwendungen und Auszahlungen gem. § 83 Abs. 2 GO NRW

Sachverhalt:

Im laufenden Haushaltsjahr ist die nachstehende über- bzw. außerplanmäßige Leistung erforderlich. Diese ist vom Rat zu genehmigen (§ 83 Abs. 2 GO NRW).

Produkt, Sachkonto, Maßnahme	Bezeichnung, Begründung und Deckungsvorschlag	Ansatz 2018	außerplanmäßig (a) überplanmäßig (ü)	Aufwand	Auszahlung
13.555.01 529100	<u>Wald-, Forst- und Landwirtschaft</u> <u>Aufwendungen für sonstige Dienstleistungen</u> <u>Ingenieurleistungen für die Erstellung eines kommunalen Wirtschaftswegekonzepes der Stadt Geilenkirchen</u> Im Zusammenhang mit der Erstellung eines umfassenden Wirtschaftswegekonzepes für die Stadt Geilenkirchen ist die Vergabe eines Dienstleistungsauftrages erforderlich. Hinsichtlich der Notwendigkeit und Einzelheiten wird auf die Vorlage Nr. 1273/2018 verwiesen, die dem Rat der Stadt zur Entscheidung im nichtöffentlichen Teil vorliegt. Für die Einbindung des betreffenden Dienstleisters sind zur Abdeckung der Grund-Auftragssumme und zur Leistung ggf. zusätzlich anfallender Nebenkosten die nachstehenden außerplanmäßigen Mittel einzustellen. <u>Deckung</u> Die Deckung der außerplanmäßigen Leistung erfolgt durch Minderaufwendungen und –auszahlungen bei Produkt 09.511.01.0/Sachkonto 529100 (Aufwendungen für sonstige Dienstleistungen für das städtebauliche Entwicklungskonzept Fliegerhorstsiedlung) und Produkt 09.511.02.0/Sachkonto 529100 (Kosten für städtebauliche Planung) in Höhe von 20.000,00 € bzw. 30.000,00 €.	0,00 €	50.000,00 (a)	X	X

--	--	--	--	--	--

Beschlussvorschlag:

Der Rat genehmigt den außerplanmäßigen Aufwand bzw. die außerplanmäßige Auszahlung.

(Kämmerei, Herr Reyans, 02451 - 629 112)

Kämmerei
18.06.2018
1304/2018

Vorlage

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termin
Rat der Stadt Geilenkirchen	Kenntnisnahme	04.07.2018

Bekanntgabe von über- bzw. außerplanmäßigen Aufwendungen und Auszahlungen gem. § 83 Abs. 2 GO NRW

Sachverhalt:

Im laufenden Haushaltsjahr ist die nachstehende außerplanmäßige Leistung erforderlich. Diese ist dem Rat zur Kenntnis zu bringen (§ 83 Abs. 2 GO NRW).

Produkt, Sachkonto, Maßnahme	Bezeichnung, Begründung und Deckungsvorschlag	Ansatz 2018	außerplanmäßig (a) überplanmäßig (ü)	Aufwand	Auszahlung
02.126.01.0	<u>Feuer-, Brand-, Katastrophen- und Zivilschutz</u>				
091100	<u>Geleistete Anzahlungen, Anlagen im Bau</u> <u>Erweiterung des Feuerwehrgerätehauses in Nirm</u> Das Feuerwehrgerätehaus im Stadtteil Nirm wurde in den Jahren 2012 und 2013 baulich erweitert. Der Erweiterungsbau ist zwecks Übernahme in das Liegenschaftskataster eingemessen worden. Die Kosten für die Gebäudeeinmessung sind im Finanzplan 2018 nicht veranschlagt und daher außerplanmäßig bereit zu stellen. <u>Deckung</u> Die Deckung der Auszahlung erfolgt aus Produkt 03.218.01.0/Sachkonto 091100 (Auszahlungen für Hochbaumaßnahmen für das Projekt KlimaBildungsZentrum Geilenkirchen)	0,00 €	572,00 (a)		X

--	--	--	--	--	--

Beschlussvorschlag:

Der Rat nimmt die außerplanmäßige Auszahlung zur Kenntnis.

(Kämmerei, Herr Reyans, 02451 - 629 112)

Vorlage

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termin
Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung	13.06.2018
Rat der Stadt Geilenkirchen	Entscheidung	04.07.2018

Festsetzung und Erhebung von Straßenbaubeiträgen für die Erneuerung und Verbesserung der Fahrbahn der Erschließungsanlage "Kogenbroich von der Einmündung der L 42 bis zum Ortsausgang Richtung Müllendorf"

Sachverhalt:

Die Fahrbahn der Erschließungsanlage „Kogenbroich von der L 42 bis zum Ortsausgang Richtung Müllendorf“ wurde im Jahr 2017 erneuert und verbessert. Es wurde ein vollständig neuer, tragfähiger und frostsicherer Unterbau der Fahrbahn erstellt. Entlang des beibehaltenden Bordsteines wurde eine neue 2-zeilige Rinne hergestellt. Die Fahrbahn erhielt, wie auch vorher vorhanden, eine neue Schwarzdecke.

Durch die erfolgte Straßenbaumaßnahme wurde eine den heutigen Anforderungen an die Verkehrssicherheit entsprechende, wieder auf Jahrzehnte hinaus intakte Fahrbahndecke geschaffen und hierdurch die Erschließungs- und Wohnsituation der angrenzenden Grundstücke erheblich verbessert. Da den Grundstückseigentümern durch die Möglichkeit der Inanspruchnahme dieser erneuerten und verbesserten Verkehrsanlage wirtschaftliche Vorteile geboten werden, sind zum Ersatz des der Stadt entstandenen Herstellungsaufwandes für die Fahrbahn Straßenbaubeiträge nach § 8 KAG zu erheben.

Der Anteil der Beitragspflichtigen am entstandenen Herstellungsaufwand richtet sich nach dem geltenden Ortsrecht.

Bei der o. g. Erschließungsanlage handelt es sich um eine Haupteerschließungsstraße. Der Anteil der Beitragspflichtigen beträgt daher für die Fahrbahn 30 % des der Stadt entstandenen beitragsfähigen Aufwandes.

Der von den Anliegern zu tragende Herstellungsaufwand ist nach § 4 der Satzung über die Erhebung von Beiträgen nach § 8 des Kommunalabgabengesetzes für straßenbauliche Maßnahmen in der Stadt Geilenkirchen auf die durch die jeweilige Anlage erschlossenen Grundstücke nach der Grundstücksfläche zu verteilen.

Anrechenbar ist hierbei grundsätzlich eine Fläche bis zu einer Tiefe von 40 Metern, es sei denn, dass eine größere Tiefe baulich oder gewerblich genutzt wird oder genutzt werden darf. Grundstücke in Bebauungsplangebieten werden mit der Fläche in die Abrechnung einbezogen, auf die der Bebauungsplan die bauliche oder gewerbliche Nutzungsfestsetzung bezieht.

Die sich ergebende Fläche wird hiernach entsprechend ihrer baulichen Ausnutzbarkeit mit einem Prozentsatz bewertet. Dieser beträgt bei bis zu zweigeschossiger Bebauung bzw. Bebaubarkeit 100 %.

Die Summe der anrechenbaren und entsprechend ihrer baulichen Ausnutzbarkeit bzw. Nutzung bewerteten Grundstücksflächen ist die Abrechnungsfläche. Sie beträgt im vorliegenden Fall 14.253 m².

Zusammenstellung des Aufwandes und Berechnung des Beitragssatzes

Teileinrichtung	beitragsfähiger Aufwand	Anliegeranteil	umlagefähiger Aufwand
Herstellung der Fahrbahn	143.287,79 €	30 %	42.986,34 €
Summen:	143.287,79 €		42.986,34 €

Es ergibt sich somit ein Beitragssatz in Höhe von

$$42.986,34 \text{ €} : 14.253 \text{ m}^2 = 3,015950 \text{ €/m}^2 \text{ Abrechnungsfläche.}^*$$

* Die Abrechnung ist durch das Rechnungsprüfungsamt noch nicht abschließend geprüft. Daher können sich bis zur Ratssitzung am 04.07.2018 noch geringfügige Änderungen ergeben.

Beschlussvorschlag:

Zum Ersatz des Aufwandes für die Erneuerung und Verbesserung der Fahrbahn der Erschließungsanlage „Ortsdurchfahrt Kogenbroich“ im Stadtteil Kogenbroich werden gemäß § 8 des Kommunalabgabengesetzes (KAG NW) in Verbindung mit der Satzung der Stadt über die Erhebung von Beiträgen nach § 8 KAG NW für straßenbauliche Maßnahmen Beiträge erhoben. Der Anteil der Beitragspflichtigen richtet sich nach § 3 Abs. 3 Nr. 2 der Satzung.

(Bauverwaltungs- und Tiefbauamt, Herr Savoir, 02451 - 629 229)

Verwaltung
25.05.2018
1271/2018

Vorlage

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termin
Ausschuss für Stadtentwicklung und Wirtschaftsförderung	Vorberatung	14.06.2018
Rat der Stadt Geilenkirchen	Entscheidung	04.07.2018

Parkzeitregelung im Parkhaus hinter dem Rathaus

Sachverhalt:

Auf Antrag der CDU-Fraktion vom 20.01.2018 hat sich der Ausschuss für Stadtentwicklung und Wirtschaftsförderung zuletzt in der Sitzung am 01.02.2018 mit der Parkzeitregelung im Parkhaus hinter dem Rathaus befasst. Nach der Sanierung des Parkhauses ist hier die zeitliche Befristung der Parkzeit weggefallen. Die Gründe hierfür wurden von der Verwaltung in der Sitzungsvorlage dargelegt.

Der Ausschuss fasste in dieser Sitzung folgende Beschlüsse:

1. Die Verwaltung möge ermitteln, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung einen entgeltlichen Parkplatz im Parkhaus hinter dem Rathaus benötigen.
2. Anhand der sich aus Nr. 1 ergebenden Bedarfe soll festgestellt werden, wie viele von den oberen Etagen des Parkhauses benötigt werden, um diesen Mitarbeitern einen Parkplatz zu gewährleisten.
3. Die Verwaltung soll vorschlagen, wie diese Flächen zur Nutzung für die Mitarbeiter abgesichert werden und was diese Sicherung kosten würde.
4. Die Verwaltung möge bitte Ihre Ergebnisse spätestens in der STEWI-Sitzung am 26.04.2018 vortragen, damit dann in der Ratssitzung im Mai 2018 hierüber beschlossen werden kann.

Daraufhin wurde unter allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Rathauses und der angrenzenden Stadtbücherei eine Umfrage mit folgenden Fragestellungen durchgeführt:

1. Kommen Sie regelmäßig selbst mit einem PKW zum Dienst und benötigen Sie somit regelmäßig einen PKW-Stellplatz?
2. Falls Sie Frage 1 mit „Ja“ beantwortet haben, setzen Sie Ihren privateigenen PKW für Dienstfahrten ein?

3. Wären Sie bereit, gegen eine monatliche Zahlung von 20,- bis 30,- € einen reservierten Stellplatz im Parkhaus hinter dem Rathaus während der Dienstzeiten zu mieten?

Die Fragen wurden von insgesamt 118 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beantwortet. Hier-von gaben 91 an, regelmäßig mit dem PKW zum Dienst zu kommen und somit regelmäßig einen Stellplatz zu benötigen. 50 Personen gaben an, ihren privateigenen PKW für Dienstfahr-ten einzusetzen. Insgesamt 35 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erklärten ihre Bereitschaft, einen reservierten Stellplatz während der Dienstzeiten zu mieten.

Von den 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ihr Privatfahrzeug für dienstliche Zwecke zur Verfügung stellen, sind 21 bereit, einen Stellplatz zu mieten. 29 sind hierzu nicht bereit. Andererseits wären 16 Personen bereit, einen Stellplatz zu mieten, die ihr Fahrzeug nicht für dienstliche Zwecke einsetzen.

Darüber hinaus wurde bei der Erhebung festgestellt, dass bei weitem nicht nur Mitarbeiterin-nen und Mitarbeiter der Verwaltung das Parkhaus als Dauerparker nutzen, sondern auch sol-che des Krankenhauses, die bereits weit vor Dienstbeginn der Verwaltung eine erhebliche Anzahl an Stellplätzen belegen.

Wenn die zeitliche Beschränkung der Parkhausnutzung grundsätzlich wieder eingeführt wer-den soll, so könnte eine Kompromisslösung unter Einbeziehung der hinlänglich dargestellten dienstlichen Belange der Verwaltung wie folgt aussehen:

1. Die Parkzeitbeschränkung auf 1,5 Std. analog der Regelung für den Stadtkernbereich wird für das Parkhaus wieder eingeführt.
2. Hiervon ausgenommen wird das Kellergeschoss mit 21 Parktaschen, die von der Ver-waltung in Abstimmung mit dem Personalrat sowie der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter re-serviert werden, die ihr Fahrzeug regelmäßig und in gewisser Häufigkeit für dienstliche Zwecke einsetzen bzw. einen sonstigen dringenden Bedarf geltend machen (z. B. Feu-erwehrangehörige, häufige Außendienste, Schwerbehinderung).
3. Diese Regelung wird gleichermaßen für die Parkflächen im Umfeld des Rathauses und der Stadtbücherei angewendet.
4. Die reservierten Flächen werden dem berechtigten Personenkreis während der Dienstzeiten ohne Erhebung einer Miete zur Verfügung gestellt.

(Verwaltung, Herr Brunen, 02451 629-104)

Verwaltung
25.05.2018
1271/2018

Beiblatt zur Vorlage

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termin
Ausschuss für Stadtentwicklung und Wirtschaftsförderung	Vorberatung	14.06.2018
Rat der Stadt Geilenkirchen	Entscheidung	04.07.2018

Parkzeitregelung im Parkhaus hinter dem Rathaus

Nach der Beratung im Ausschuss für Stadtentwicklung und Wirtschaftsförderung wurde der von der Verwaltung vorgeschlagenen Kompromisslösung zugestimmt.

Beschlussvorschlag:

Die Parkzeitbeschränkung auf 1,5 Std. analog der Regelung für den Stadtkernbereich wird für das Parkhaus wieder eingeführt.

Hiervon ausgenommen wird das Kellergeschoss mit 21 Parktaschen, die von der Verwaltung in Abstimmung mit dem Personalrat sowie der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reserviert werden, die ihr Fahrzeug regelmäßig und in gewisser Häufigkeit für dienstliche Zwecke einsetzen bzw. einen sonstigen dringenden Bedarf geltend machen (z. B. Feuerwehrangehörige, häufige Außendienste, Schwerbehinderung).

Diese Regelung wird gleichermaßen für die Parkflächen im Umfeld des Rathauses (Bereich zwischen Parkhaus, Rathaus und Musikschule) und der Stadtbücherei angewendet.

Die reservierten Flächen werden dem berechtigten Personenkreis während der Dienstzeiten ohne Erhebung einer Miete zur Verfügung gestellt.

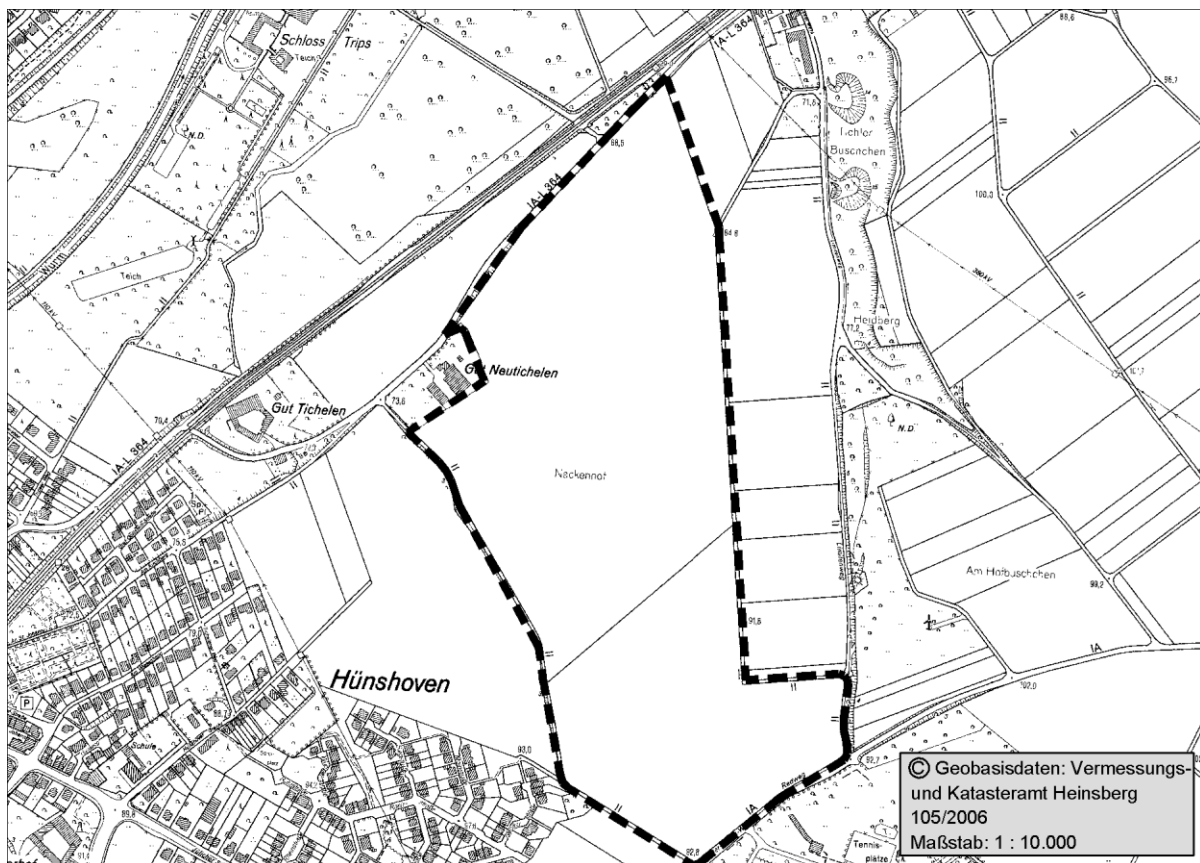
Amt für Stadtplanung, Umwelt, Bauordnung, Hochbau
01.06.2018
1264/2018

Vorlage

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termin
Ausschuss für Stadtentwicklung und Wirtschaftsförderung	Vorberatung	14.06.2018
Rat der Stadt Geilenkirchen	Entscheidung	04.07.2018

73. Änderung des Flächennutzungsplans der Stadt Geilenkirchen: Fläche im Bereich nordöstlich des Flussviertels, südöstlich der Nikolaus-Becker-Straße/L 364 und westlich des Limitenweges: Erweiterung des Golfplatzes Loherhof - Verabschiedung des Entwurfs der 73. Flächennutzungsplanänderung zur erneuten Offenlage gemäß § 4 a Abs. 3 Baugesetzbuch (BauGB)

Sachverhalt:



Am 28.02.2018 hatte der Rat der Stadt Geilenkirchen die 73. Flächennutzungsplanänderung beschlossen. Im Rahmen des daran anschließenden Verfahrens zur Genehmigung der Planänderung gem. § 6 Abs. 1 BauGB fiel auf, dass im Laufe des Verfahrens die Zweckbestimmung „Golf“ im Plangebiet in der Planzeichnung versehentlich entnommen wurde.

Aus den textlichen Unterlagen und aus der Bezeichnung der Planänderung gehe lt. Bezirksregierung die Zweckbestimmung zwar hervor, aber um die Rechtmäßigkeit der späteren Planurkunde herbeiführen zu können, sei die Darstellung der Zweckbestimmung in der Planzeichnung erforderlich.

Die Ergänzung des Plans macht eine erneute Offenlage und Trägerbeteiligung erforderlich. Allerdings kann im vorliegenden Fall das verkürzte Offenlage- und Beteiligungsverfahren nach § 4 a Abs. 3 BauGB angewandt werden. In diesem Fall kann die Dauer der Auslegung und die Frist zur Stellungnahme angemessen verkürzt werden.

Vorgeschlagen wird eine Fristverkürzung auf drei Wochen, u. a., um bei der weiteren Verfahrensabwicklung nicht in Terminnot zu kommen, zumal ja den Trägern öffentlicher Belange und auch der Öffentlichkeit bekannt gewesen sein dürfte, dass es inhaltlich um die Planung eines Golfplatzes ging, wenn auch in der Endfassung – anders als im Vorentwurf – das Wörtchen „Golf“ in den Planzeichnungen fehlte.

Die Planzeichnung mit Begründung und Umweltbericht erhalten die Fraktionsvorsitzenden in Papierform und werden darüber hinaus im Ratsinfosystem eingestellt.

Beschlussvorschlag:

Die 73. Flächennutzungsplanänderung wird in Form der Ergänzung zur erneuten Offenlage und zur Beteiligung der Behörden und sonstigen Träger öffentlicher Belange gem. § 4 a Abs. 3 BauGB beschlossen und die Frist in den Beteiligungsverfahren auf drei Wochen verkürzt.

(Amt für Stadtplanung, Umwelt, Bauordnung, Hochbau, Herr M. Jansen, 02451 - 629 208)

Amt für Stadtplanung, Umwelt, Bauordnung, Hochbau
01.06.2018
1290/2018

Anträge

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termin
Ausschuss für Stadtentwicklung und Wirtschaftsförderung	Vorberatung	14.06.2018
Rat der Stadt Geilenkirchen	Entscheidung	04.07.2018

Antrag der Stadtratsfraktionen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Bürgerliste Geilenkirchen und Für Geilenkirchen zur Erarbeitung eines Konzeptes "naturnahe und nachhaltige Stadtentwicklung als Erfolgskonzept", Natur- und Kultur-Erlebnispfad Geilenkirchen

Mit dem per Mail am 30.05.2018 übersandten und als Anlage beigefügten Antrag der Stadtratsfraktionen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, BÜRGERLISTE Geilenkirchen und Für Geilenkirchen wird die Erarbeitung eines Konzeptes „naturnahe und nachhaltige Stadtentwicklung als Erfolgskonzept“, Natur- und Kultur-Erlebnispfad Geilenkirchen beantragt.

Der Ausschuss möge über den Antrag beraten und beschließen.

Die Verwaltung weist darauf hin, dass freie Arbeitskapazitäten zur Konzepterstellung nicht gegeben sind, im Gegenteil, in erheblichem Umfang Arbeitsrückstände vorliegen. Dies gilt sowohl für den Bereich des Bauverwaltung- und Tiefbauamtes wie auch für den Bereich des Amtes für Stadtplanung, Umwelt, Bauordnung und Hochbau.

Anlage:

Antrag BÜNDNIS 90-DIE GRÜNEN, Bürgerliste Geilenkirchen und Für GK

(Amt für Stadtplanung, Umwelt, Bauordnung, Hochbau, Herr Heinen, 02451/629205)

E: 30.05.
69

Herrn Bürgermeister
Georg Schmitz
Markt 9
52511 Geilenkirchen

Geilenkirchen, den 22.05.2018

Sehr geehrter Herr Bürgermeister Schmitz,
Sehr geehrter Herr Conrads,

die Fraktionen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN - BÜRGERLISTE Geilenkirchen und Für GK bitten um Aufnahme des nachfolgenden Antrags auf der nächsten Sitzung des Ausschuss für Stadtentwicklung und Wirtschaftsförderung der Stadt Geilenkirchen.

Natur- und Kultur-Erlebnispfad Geilenkirchen – Erarbeitung eines Konzeptes „naturnahe und nachhaltige Stadtentwicklung als Erfolgskonzept“.

Beschlussvorschlag:

Der Ausschuss für Stadtentwicklung und Wirtschaftsförderung empfiehlt dem Rat der Stadt Geilenkirchen, die Verwaltung mit der Planung eines Konzeptes „naturnahe und nachhaltige Stadtentwicklung zusammen mit der Entwicklung eines Natur- und Kultur-Erlebnispfades“ zu beauftragen.

Begründung:

Geilenkirchen hat vieles: Kindertagesstätten, weiterführende Schulen, eine sehr gute medizinische Versorgung, eine gute Verkehrsanbindung mit 2 Bahnhöfen und attraktive Wohngebiete.

Dennoch muss Geilenkirchen in Zukunft seine eigenen Stärken entwickeln und hervorheben. Unsere Stadt kann bunter und naturnaher werden, dazu brauchen wir eine naturnahe und nachhaltige Stadtentwicklung als Erfolgsrezept.

Naherholung ist auch ein sanfter Standortvorteil beim Werben um ansiedlungs- oder umsiedlungswilligen Unternehmen.

Es ist zielführend, dieses Konzept gemeinsam mit der Verwaltung, Bürgerinnen und Bürgern und vor allem parteiübergreifend zu erstellen. Im Mittelpunkt dieses Konzeptes „naturnahe und nachhaltige Stadtentwicklung“ steht ein 12,2 Kilometer langer Natur- und Kultur-Erlebnispfad und die angepasste Neugestaltung des Wurmauenparkes.

Weitere Ausführungen erfolgen gerne mündlich im Ausschuss.

Mit Dank und freundlichen Grüßen,



Hans-Jürgen Benden

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN



Christian Kravanja

Bürgerliste



Gabriele Kals-Deußen

Für GK

Amt für Stadtplanung, Umwelt, Bauordnung, Hochbau
01.06.2018
1290/2018

Beiblatt zum Antrag

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termin
Ausschuss für Stadtentwicklung und Wirtschaftsförderung	Vorberatung	14.06.2018
Rat der Stadt Geilenkirchen	Entscheidung	04.07.2018

Antrag der Stadtratsfraktionen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Bürgerliste Geilenkirchen und Für Geilenkirchen zur Erarbeitung eines Konzeptes "naturnahe und nachhaltige Stadtentwicklung als Erfolgskonzept", Natur- und Kultur-Erlebnispfad Geilenkirchen

Aufgrund der Beratung im Ausschuss für Stadtentwicklung und Wirtschaftsförderung wurde der Beschlussvorschlag wie folgt geändert:

Beschlussvorschlag:

Die Idee zur Errichtung eines Natur- und Kultur-Erlebnispfades wird grundsätzlich befürwortet. Die Verwaltung wird ermächtigt, die Projektgruppe bei der weiteren Planung zu unterstützen, soweit es von der Verwaltung leistbar ist.

Amt für Stadtplanung, Umwelt, Bauordnung, Hochbau
25.05.2018
1270/2018

Vorlage

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termin
Ausschuss für Stadtentwicklung und Wirtschaftsförderung	Vorberatung	14.06.2018
Rat der Stadt Geilenkirchen	Entscheidung	04.07.2018

Befreiung von den Festsetzungen des Bebauungsplanes Nr. 42 der Stadt Geilenkirchen (Gewerbegebiet Fürthenrode) hinsichtlich der Überschreitung der Baugrenzen und der teilweisen Bebauung einer als Parkplatz festgesetzten Fläche

Sachverhalt:

Im Gewerbegebiet Fürthenrode ist bereits seit 28 Jahren die Firma CSB-System AG ansässig. Das Unternehmen ist der führende Branchenspezialist für die Prozessindustrien Nahrungsmittel, Getränke, Chemie, Pharma und Kosmetik sowie den Handel. Mit Software, Hardware, Services und Business Consulting aus einer Hand optimiert das Unternehmen die Geschäftsprozesse der Kunden und sorgt mit Komplettlösung für entscheidende Wettbewerbsvorteile. Am Standort Geilenkirchen sind zurzeit ca. 380 Beschäftigte tätig.

Die in Pavillonbauweise als miteinander verbundene Oktogone errichteten Betriebsgebäude wurden mit der stetigen Entwicklung des Unternehmens einhergehend sukzessive erweitert. Aufgrund der angespannten Raumsituation in den Bestandsgebäuden liegt aktuell ein Bauantrag für eine erneute Betriebserweiterung vor. Die Betriebserweiterung muss in räumlichem Zusammenhang mit den Bestandsgebäuden erfolgen, damit reibungslose Arbeitsabläufe gewährleistet sind. Um das Vorhaben verwirklichen zu können, ist es für Teilbereiche erforderlich, eine Befreiung wegen der Überschreitung der im Bebauungsplan festgesetzten Baugrenzen und Nutzung -hier Parkplatz- zu erteilen.

1. Prüfungsmaßstab

Das Vorhaben befindet sich innerhalb des Geltungsbereichs des Bebauungsplanes Nr. 42 der Stadt Geilenkirchen (Gewerbegebiet Fürthenrode). Für den Bereich, in dem die neuen Pavillons gebaut werden sollen, werden die festgesetzten Baugrenzen in nördlicher Richtung um ca. 2,00 m, in westlicher Richtung um ca. 24,50 m überschritten, wobei ca. 13,50 m der Überschreitung auf die als Parkplatz festgesetzte Fläche fällt und die Hälfte dieser Fläche überbaut bzw. nicht mehr als Parkplatz genutzt werden soll.

Gem. § 31 Abs. 2 BauGB kann jedoch von Festsetzungen des Bebauungsplanes befreit werden, wenn:

- die Grundzüge der Planung nicht berührt werden,
- die Abweichung städtebaulich vertretbar ist
- und auch unter Würdigung nachbarlicher Interessen mit den öffentlichen Belangen vereinbar ist.

1.1 Grundzüge der Planung nicht berührt

Das planerische Grundkonzept ergibt sich aus den Festsetzungen im Bebauungsplan und der Begründung zum Bebauungsplan. Demnach sollte Ende der 70er Jahre durch die Aufstellung des Bebauungsplanes Nr. 42 für das im Flächennutzungsplan dargestellte Gewerbegebiet zwischen den Ortslagen Rischden und Niederheid an den Straßen „B 221“ und „Am Forsthaus“ eine geordnete städtebauliche Entwicklung gesichert werden.

Der betreffende Bereich des Bebauungsplangebietes wird durch die Straßen „An Fürthenrode“ und „Am Forsthaus“ umschlossen. Die überbaubaren Grundstücksflächen sind hier durch Baugrenzen festgesetzt. Bei der Festsetzung der Baugrenzen wurde dem Umstand Rechnung getragen, dass am westlichen Rand des vorgenannten Bereiches eine Teilfläche in einer Breite von 25,00 m als Parkplatz festgesetzt ist.

Die als Parkplatz festgesetzte Teilfläche steht ebenso im Eigentum der CSB-System AG wie der überwiegende restliche Teil des vorgenannten Bereiches. In der mit den Bauantragsunterlagen eingereichten Stellplatzbilanz wird nachgewiesen, dass auch bei einer Inanspruchnahme der Hälfte der als Parkplatz festgesetzten Fläche -sogar über den errechneten Bedarf hinaus- ausreichend Stellplätze auf dem Gelände der CSB-System AG zur Verfügung stehen, die Inanspruchnahme somit kompensiert wird. Der neu angelegte Parkplatz auf dem Gelände des CSB-Rechenzentrums (Ecke Richtweg/Am Forsthaus/Friedrich-Krupp-Straße) mit 115 zusätzlichen Stellplätzen trägt hierzu maßgeblich bei. Die Grundzüge der Planung wären daher nicht berührt.

1.2 Städtebauliche Vertretbarkeit

Städtebaulich vertretbar ist die Befreiung, da keine Beeinträchtigung städtebaulicher Belange vorläge.

1.3 Unter Würdigung nachbarlicher Interessen mit den öffentlichen Belangen vereinbar

Eine Beeinträchtigung nachbarlicher Interessen ist nicht erkennbar. Die bauordnungsrechtlich vorgeschriebenen Abstandsflächen werden durch eine entsprechende Baulast zur Anbaupflicht geregelt.

2. Ergebnis

Die Voraussetzungen zur Erteilung der beantragten Befreiung liegen vor.

Beschlussvorschlag:

Die Befreiung von den Festsetzungen des Bebauungsplanes Nr. 42 der Stadt Geilenkirchen (Gewerbegebiet Fürthenrode) hinsichtlich der Überschreitung der Baugrenzen und der teilweisen Bebauung einer als Parkplatz festgesetzten Fläche wird antragsgemäß erteilt.

Anlagen:

- Auszug aus der Grundkarte
- Luftbild
- Bebauungsplan Nr. 42
- Lageplan mit Darstellung der Überschreitung der Baugrenzen

Vorlage

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termin
Ausschuss für Stadtentwicklung und Wirtschaftsförderung	Entscheidung	14.06.2018

Beratung und Verabschiedung einer Stellungnahme zur Änderung des Landesentwicklungsplans

Sachverhalt:

1. Bestehender LEP und Änderungsverfahren

Der Landesentwicklungsplan (LEP NRW) ist eine pflichtige Planung auf Landesebene. Er enthält Ziele und Grundsätze der Raumordnung für die Gesamtentwicklung des Landes Nordrhein-Westfalen. Der Plan wird von der Landesregierung mit Zustimmung des Landtags als Rechtsverordnung beschlossen und ist auf einen Zeitraum von 15 Jahren ausgelegt. Verbindlichkeit entfaltet der LEP gegenüber den nachfolgenden Planungsebenen und bei raumbedeutsamen Einzelentscheidungen. Damit ist der LEP zu beachten in der Regionalplanung, Bauleitplanung (Flächennutzungsplan und Bebauungsplan), Fachplanung (Landschaftsplanung, Braunkohlenplanung) und bei raumbedeutsamen Planfeststellungsbescheiden.

Der bestehende Landesentwicklungsplan wurde in den Jahren 2013 bis 2017 in einem mehrstufigen Verfahren unter Beteiligung der Öffentlichkeit, der Verbände und der Landesministerien erarbeitet, der gemäß Landesverfassung am 08.02.2017 in Kraft getreten ist. Per Gesetz sind die Kommunen aufgerufen und berechtigt, ihre örtlichen konkreten Belange vorzubringen, damit die Gegebenheiten und Erfordernisse vor Ort im LEP berücksichtigt werden. Dieses Planungsverfahren, bei dem sich die Interessen des Landes und die der örtlichen Ebene begegnen, bezeichnet das Gesetz als Gegenstromprinzip.

Ohne seine ausgleichende Anwendung kann ein Landesentwicklungsplan unter Beachtung der kommunalen Selbstverwaltungsgarantie nicht zustande kommen. Somit hatte bereits innerhalb des Verfahrens zum geltenden LEP auch der Ausschuss für Stadtentwicklung und Wirtschaftsförderung über den Plan beraten und eine Stellungnahme zum damaligen Entwurf verabschiedet (siehe Vorlage 940/2013).

Aufgrund der veränderten politischen Zielsetzungen der Landesregierung hat sie am 17.04.2018 die Änderung dieses LEP gebilligt und ein erneutes Beteiligungsverfahren beschlossen. In diesem Beteiligungsverfahren werden die Öffentlichkeit und die in ihren Belangen berührten öffentlichen Stellen gem. § 9 Abs. 1 ROG beteiligt.

Die Stadt Geilenkirchen hat bis zum 15.07.2018 Gelegenheit, zum Entwurf der LEP-Änderung Stellung zu nehmen. Nach § 7 Abs. 1 der Zuständigkeitsordnung beschließt der Ausschuss für Stadtentwicklung und Wirtschaftsförderung auf dem Gebiet der Raumordnung, Landes- und Fachplanung Stellungnahmen und Empfehlungen der Stadt bei der Aufstellung, Änderung und Aufhebung von Landes- und Gebietsentwicklungsplänen.

Die entsprechenden Verfahrensunterlagen zur LEP-Änderung wurden vorab den Fraktionsvorsitzenden in Papierform zugestellt. Darüber hinaus sind sie auch im Ratsinfoportal abrufbar.

2. Inhalt der Planänderung

Inhaltlich spiegelt die Änderung des LEP die politische Absicht der neuen Landesregierung wider, in ländlichen Regionen und Ballungsräumen gleichwertige Entwicklungschancen zu gewährleisten. Zu diesem Zweck ist vorgesehen, den Kommunen mehr Flexibilität und Entscheidungskompetenzen bei der Flächenausweisung zu geben und bedarfsgerecht neue Wohngebiete und Wirtschaftsflächen auch in Orten mit weniger als 2.000 Einwohnern festzulegen. Mit diesen Änderungen sollen Anreize zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen und für den Erhalt von Wertschöpfungsketten geschaffen werden. Dies wird auf nachgeordneten Planungsebenen voraussichtlich zu konkret beschreibbaren nachteiligen Auswirkungen für einzelne Umweltschutzgüter führen (z. B. durch Flächeninanspruchnahme). Dazu sind auf diesen Planungsebenen dann eigene konkretere Umweltprüfungen durchzuführen.

- Kleinere Ortsteile im regionalplanerisch festgelegten Freiraum

Ein neues Ziel 2-4 ermöglicht den im regionalplanerisch festgelegten Freiraum gelegenen Ortsteilen unter Berücksichtigung der Erfordernisse der Landschaftsentwicklung und des Erhalts der landwirtschaftlichen Nutzfläche eine bedarfsgerechte, an die vorhandene Infrastruktur angepasste Siedlungsentwicklung. Darüber hinaus ist die bedarfsgerechte Entwicklung eines solchen Ortsteils zu einem Allgemeinen Siedlungsbereich (ASB) möglich, wenn ein hinreichend vielfältiges Infrastrukturangebot zur Grundversorgung sichergestellt wird.

Wörtlich heißt es hierzu im Änderungsentwurf *„Bedarfsgerecht bedeutet hierbei zum einen, bezogen auf den Ortsteil, regelmäßig, dass der natürlichen Bevölkerungsentwicklung im Ortsteil abnehmenden Belegungsdichten von Wohnungen, steigenden Wohnflächenansprüchen der Einwohner oder Sanierungs- oder Umstrukturierungsmaßnahmen im Baubestand, z. B. zur Beseitigung städtebaulicher Missstände, durch die Ausweisung zusätzlicher Wohnbauflächen Rechnung getragen werden kann. Hierzu sind auch Angebotsplanungen von Bauflächen und Baugebieten für einen mittel- bis langfristigen Planungshorizont möglich. Darüber hinaus ist diesen Ortsteilen eine städtebauliche Abrundung oder Ergänzung von Wohnbauflächen im Rahmen der Tragfähigkeit der vorhandenen Infrastruktur möglich.“*

Für gemeindliche Steuerung und zur schlüssigen Begründung der oben beschriebenen Ortsteilentwicklungen kann ein gesamtgemeindliches Konzept mit einer Analyse der in den Ortsteilen vorhandenen Infrastruktur, den noch freien Kapazitäten und den sich daraus unter Berücksichtigung des bestehenden Siedlungsflächenbedarfs ergebenden städtebaulichen Entwicklungspotenzialen sinnvoll sein.

Ein solches gesamtgemeindliches Konzept wurde durch den Rat am 31.05.2017 (Vorlage 0891/2016) mit dem „Strategiepapier – Baulandentwicklung“ verabschiedet.

- Inanspruchnahme von Standorten für landesbedeutsame flächenintensive Großvorhaben

Unter Ziel 6.4-1 ist der Standort Geilenkirchen-Lindern als Standort für landesbedeutsame flächenintensive Großvorhaben nach wie vor festgelegt. Allerdings gilt ein industriell geprägtes Vorhaben zukünftig bereits schon mit einem Flächenbedarf von 50 ha (bisher 80 ha) als von besonderer Bedeutung für die wirtschaftliche Entwicklung des Landes.

- Windenergie

Zusätzlich zu den bekannten Änderungen (u. a. Streichung von Flächenkulissen für den Windenergieausbau; dies bedeutet keine Mindestflächengrößen; z. B. wie im alten LEP vorgesehen 14.500 ha) ist ein weiterer Grundsatz 10.2-3 vorgesehen, wonach bei der planerischen Steuerung von Windenergieanlagen in Regionalplänen und in kommunalen Flächennutzungsplänen zu allgemeinen Siedlungsbereichen und zu Wohnbauflächen ein planerischer Vorsorgeabstand eingehalten werden soll, der den örtlichen Verhältnissen nach angemessen ist. Zusätzlich wird im Wortlaut des Grundsatzes selbst festgelegt: *„Hierbei ist ein Abstand von 1.500 m zu allgemeinen und reinen Wohngebieten vorzusehen. Dies gilt nicht für den Ersatz von Altanlagen (Repowering)“*.

3. Betrachtung des LEP-Änderungsentwurfs aus kommunaler Sicht

3.1 Bewertung des Städte- und Gemeindebundes Nordrhein-Westfalen (StGB NRW)

Der StGB NRW vertritt die Anliegen der kleineren und mittleren Städte und Gemeinden u. a. bei der Gesetzgebung in Nordrhein-Westfalen. Mit Schnellbrief 128/2018, der dieser Vorlage als Anlage beigelegt ist, gibt der Nordrhein-Westfälische Städte- und Gemeindebund eine erste Bewertung des Entwurfs der geplanten Änderung des LEP ab, auf die verwiesen wird.

3.2 Bewertung der Stadt Geilenkirchen

Die Änderungen des LEP entsprechen im Großen und Ganzen den im Beteiligungsverfahren zum bestehenden LEP vorgetragenen Forderungen des Städte- und Gemeindebundes, denen sich die Stadt Geilenkirchen angeschlossen hatte. Aus Sicht der Verwaltung könnte der neue LEP tatsächlich mehr kommunale Flexibilität, Entscheidungskompetenz bei der Flächenausweisung und damit verbunden größere Entwicklungschancen bieten. Zu dieser Einschätzung kommt auch die Bewertung des Städte- und Gemeindebundes, die allerdings noch keine abschließende Stellungnahme darstellt. Da sich die Bewertung der Stadt Geilenkirchen mit der des kommunalen Spitzenverbandes deckt, sollte die Stadt Geilenkirchen zum Entwurf der Änderung des geltenden Landesentwicklungsplans NRW sich der noch vorzulegenden Stellungnahme des Städte- und Gemeindebundes anschließen.

Beschluss:

Die Stadt Geilenkirchen folgt der Bewertung des Städte- und Gemeindebundes NRW vom 22.05.2018, die in der Anlage der Vorlage beigelegt wird. Es wird beschlossen, auch der angekündigten Stellungnahme des Nordrhein-Westfälischen Städte- und Gemeindebundes zu folgen und zum Änderungsentwurf des LEP fristgerecht entsprechend Stellung zu nehmen.

Anlage/n:

Bewertung StGB

Geplante Änderung des LEP NRW (Entwurf - Stand 17.04.2018)

Umweltbericht des Ministeriums für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes NRW zur Änderung des LEP NRW

Beiblatt zur Vorlage

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termin
Ausschuss für Stadtentwicklung und Wirtschaftsförderung	Vorberatung	14.06.2018
Rat der Stadt Geilenkirchen	Entscheidung	04.07.2018

Beratung und Verabschiedung einer Stellungnahme zur Änderung des Landesentwicklungsplans

In der letzten Sitzung des Ausschusses für Stadtentwicklung und Wirtschaftsförderung am 14.06.2018 wurde zu diesem Tagesordnungspunkt der Beschlussvorschlag unterbreitet, bezüglich einer Stellungnahme zum LEP-Änderungsverfahren der angekündigten Stellungnahme des nordrhein-westfälischen Städte- und Gemeindebundes zu folgen.

Zum Zeitpunkt der Zustellung der Ratseinladung, liegt der Verwaltung die angekündigte Stellungnahme noch nicht vor. Sollte Sie vor der Ratssitzung noch eingehen, wird die Stellungnahme den Stadtverordneten umgehend nachgereicht, so dass man dem unten aufgeführten Beschlussvorschlag folgen könnte.

Sollte die erwähnte Stellungnahme zum Sitzungstermin nicht vorliegen, könnte man von der Abgabe einer Stellungnahme auch absehen, da ja grundsätzliche Bedenken seitens der Stadt Geilenkirchen gegen das LEP-Änderungsverfahren nicht erhoben werden.

Im Rahmen der Beratung zu diesem Tagesordnungspunkt wurde darüber hinaus die Frage nach der Festlegung von Lärmschutzzonen aufgeworfen.

Unter Punkt 8.1 – 7 (des noch geltenden LEP) ist das Ziel Schutz vor Fluglärm im Landesentwicklungsplan festgesetzt. Demnach ist die Bevölkerung vor negativen Umweltauswirkungen des Flugverkehrs, insbesondere Fluglärm zu schützen. Aus diesem Grund ist in den Regionalplänen im Umfeld der landesbedeutsamen Flughäfen eine erweiterte Lärmschutzzone festzulegen. Zu diesen landesbedeutsamen Flughäfen gehört auch der Flugplatz Geilenkirchen-Teveren des Nato E-3A-Verbandes Geilenkirchen-Teveren.

Im vorliegenden LEP-Änderungsverfahren soll dieses Ziel nicht geändert werden. Vielmehr soll es zu einer redaktionellen Anpassung kommen, da man in Zukunft bei den zivilen Flughäfen in Nordrhein-Westfalen nicht mehr zwischen landesbedeutsamen und regionalbedeutsamen Flughäfen unterscheidet.

Die für Geilenkirchen relevanten Lärmschutzzonen sind nach der bestehenden und auch der zukünftigen Fassung des LEP erst im Regionalplan festzulegen. Konkrete Schutzzonen liegen der Verwaltung noch nicht zur Beurteilung vor.

Beim genannten Regionalplan handelt es sich um einen eigenständigen Raumordnungsplan nach § 13 ROG. Mit der Einleitung eines Verfahrens zur Neuauufstellung des Regionalplanes kann in 2019 gerechnet werden. Auch hier wird es eine Beteiligung der Kommunen geben, die Stadt Geilenkirchen zur Stellungnahme aufgefordert und der Ausschuss bzw. der Rat zur Abgabe einer Stellungnahme beteiligt.

Beschlussvorschlag:

Der angekündigten Stellungnahme des Nordrhein-Westfälischen Städte- und Gemeindebundes wird unter zusätzlicher Berücksichtigung der Lärmschutzzonen gefolgt.

Bauverwaltungs- und Tiefbauamt
19.06.2018
1297/2018

Vorlage

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termin
Rat der Stadt Geilenkirchen	Kenntnisnahme	04.07.2018

Bericht über das Ergebnis der Einwohnerversammlung vom 06.06.2018 und Verabschiedung des Bauentwurfs im Rahmen der Kanal- und Straßenbaumaßnahmen im westlichen Teil der Fliegerhorstsiedlung in Teveren

Sachverhalt:

Die vom Stadtrat am 16.05.2018 beschlossene Einwohnerversammlung wurde am 06.06.2018 durchgeführt. Den Versammlungsteilnehmern wurde dabei der im Umwelt- und Bauausschuss am 24.04.2018 beratene Bauvorentwurf vorgestellt. Des Weiteren wurde die erforderliche Erhebung der KAG-Beiträge erläutert.

Mit den Einwohnern besteht im Ergebnis insgesamt Einvernehmen zu den Planentwürfen zum Kanal- und Straßenbau.

Die Niederschrift zur Einwohnerversammlung sowie die Vortragspräsentationen sind dieser Sitzungsvorlage als Anlagen beigefügt.

Beschlussvorschlag:

Der Rat der Stadt nimmt die Unterrichtung über das Ergebnis der Einwohnerversammlung entgegen.

Der Stadtrat beschließt die Verabschiedung des Kanal- und Straßenbauentwurfs in der vom Umwelt- und Bauausschuss beratenen Fassung vom 24.04.2018.

Die Verwaltung wird mit der Vorbereitung der Maßnahmenausführung in 2018 beauftragt.

Anlagen:

Niederschrift über die EWO-Versammlung am 06.06.2018
PPP Entwurfsvorstellung
PPP KAG-Beiträge

(Bauverwaltungs- und Tiefbauamt, Herr Savoir, 02451 - 629 229)