

Herzlich Willkommen!

Tourismusmarketing neanderland

Das neanderland präsentiert sich neu

04.03.2013

neanderland TALK

Perspektiven und Chancen der touristischen Destination neanderland

- **Thomas Hendele**
(Kreis Mettmann, Landrat)
- **Prof. Dr. Bernd Günter**
(Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Dekan Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät und Inhaber des Lehrstuhls für Marketing)
- **Dr. Heike Döll-König**
(Tourismus NRW e. V., Geschäftsführerin)
- **Frank Schneider**
(Kreis Mettmann, Vorsitzender der Bürgermeisterkonferenz;
Stadt Langenfeld, Bürgermeister)
- Moderation: **Tatjana Pioschyk**
(Radio Neandertal, Chefredakteurin)

Das neue Logo



04.03.2013

Tourismusmarketing neanderland

Ziele



- Branchenübergreifende **Kooperation** aller am Tourismus beteiligten Akteure (Kreis, Städte und Leistungsträger)
- Höherer **Bekanntheitsgrad** der Marke neanderland und damit der Region
- Steigerung der Besucher- und Übernachtungszahlen
- **Mehrwerte** für Städte, Unternehmen, Gäste und Bürger schaffen

04.03.2013

Tourismusmarketing neanderland

Konzept

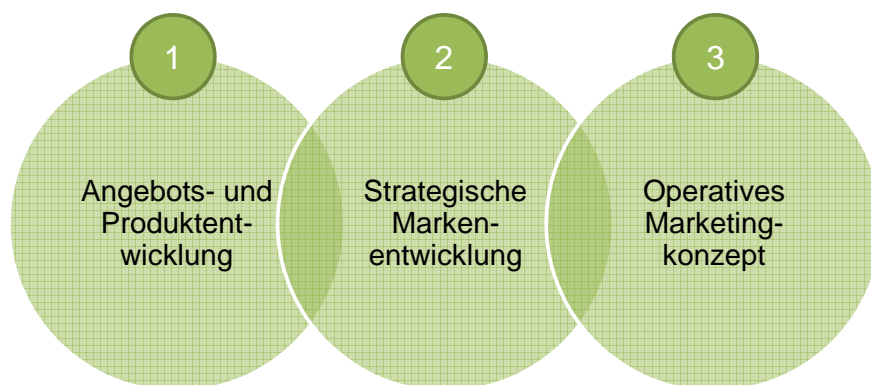


- Vermarktung des **Kreises Mettmann als touristische Destination** unter der Marke *neanderland*
- **Positionierung** als neues, authentisches und gut erreichbares Reiseziel
- In der Nähe der bevölkerungsreichen **Quellgebiete an Rhein, Ruhr und im Benelux-Raum**
- Zielmarkt ist das wachsende Segment der **Aktivreisen**

04.03.2013

Tourismusmarketing neanderland

Arbeitsschritte



04.03.2013

Tourismusmarketing neanderland

Gemeinsame Aufgabe



10 Städte – eine Region

- Gemeinsame Erarbeitung und regelmäßige Abstimmung der Inhalte mit den Partnern aus den kreisangehörigen Städten
- Workshops mit Leistungsträgern
- Sowohl die Städtepartner als auch die kulturellen und touristischen Partner werben gemeinsam für das neanderland

04.03.2013

Tourismusmarketing neanderland

Was ist neu?



Wer sich für das neanderland interessiert, bekommt jetzt eine Vielzahl spannender und interessanter Reise- und Ausflugsangebote.



04.03.2013

Tourismusmarketing neanderland

Was ist neu?



Neu hervorgehobene Themenschwerpunkte und Leitprodukte

Wandern im neanderland

Mit dem neanderland STEIG werden neue Zielgruppen für das neanderland erschlossen.

Radfahren im neanderland

Mit dem PanoramaRadweg niederbergbahn und anderen Radstrecken ist das neanderland attraktives Ziel für Radtouristen.

04.03.2013

Tourismusmarketing neanderland

Was ist neu?



Zielgruppengerechte Aufbereitung der Angebote

Angebote für Familien

Vom Kletterpark über Erlebnismuseen bis hin zu Kindergeburtstagen auf dem Biobauernhof

Pädagogische Angebote für Schulen

Vom Steinzeitworkshop im Museum über eine Lehrwerkstatt Natur bis hin zum NEAnderLab

Zusammenstellung von „Geheimtipps“

Entdeckertipps

Von der Bücherstadt über Burgen und Schlösser bis hin zur Sternwarte

04.03.2013

Tourismusmarketing neanderland

Was ist neu?



Typisch neanderland

Von regionaltypischen Produkten und Spezialitäten über eine Bergische Kaffeetafel bis hin zu der größten Dichte an Biobauernhöfen in NRW

Das neanderland ist buchbar

Von zehn spannenden Erlebnistouren über Hotelpauschalen bis hin zu einer archäologischen Schatzsuche mit GPS-Geräten

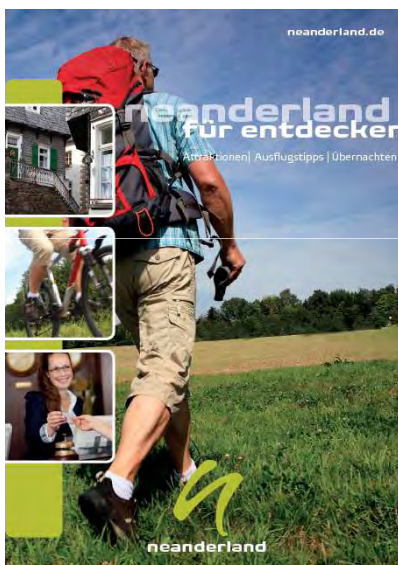
Rund 100 Übernachtungsbetriebe auf einen Blick

Hotels, Pensionen und Ferienwohnungen im Katalog und Web

04.03.2013

Tourismusmarketing neanderland

Umsetzung in Informationsmedien



04.03.2013

Tourismusmarketing neanderland



neanderland.de



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit und
viel Spaß beim Entdecken des neanderlands!

Umsetzungsbericht

des Frauenförderplans der
Kreisverwaltung Mettmann

für die Jahre
von 2009 bis 2012





Inhaltsverzeichnis:

1. Einführung.....	3
2. Umsetzung des Frauenförderplans.....	3
A. Berufliche Gleichstellung	3
Stellenbesetzungs- und Bewerbungsverfahren	4
Aufstiegsmöglichkeiten	4
Ausbildung.....	4
Fortbildung	4
Führungskräftenachwuchs	5
Übernahme besonderer Aufgaben.....	5
Besetzung von Gremien	5
B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege	5
C. Berücksichtigung frauenspezifischer Interessen im Berichtszeitraum	6
D. Ausblick für den neuen Berichtszeitraum	7
3. Statistischer Überblick im Vergleich von 2009 zu 2012	7
A. Beamtinnen und Beamte zum 31.12.2011	8
B. Tariflich Beschäftigte zum 31.12.2011	8
C. Funktionsebenen zum 31.12.2011	9



1. Einführung

Dieser Umsetzungsbericht wurde entsprechend der Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LGG) erstellt. Diese sehen vor, regelmäßig mit einem Erfahrungsbericht die Umsetzung der Vorgaben des Frauenförderplanes darzustellen und die aktuelle Struktur der Beschäftigten in Zahlen stichtagsbezogen abzubilden.

Der Bericht ist laut LGG sechs Monate nach Ablauf der Geltungsdauer des Förderplanes (Ablauf im September 2012) zu erstellen und ermöglicht somit aktuell den Rückblick und Rückschluss auf die Entwicklung, welche die Frauenbeschäftigung in der Verwaltung nimmt.

Der nun vorliegende Bericht umfasst den Zeitraum des letzten Frauenförderplanes von September 2009 bis September 2012. Die dafür ausgewerteten Zahlen untermauern im Wesentlichen auch die Aussagen und Schwerpunkte, die im neuen Frauenförderplan der Kreisverwaltung aufgegriffen werden. Viele Maßnahmen des abgelaufenen Förderplans bis 2012 sind umgesetzt, andere Ziele werden auch kurzfristig nicht erreichbar sein. So wurden im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und in der Gleichstellungsarbeit bereits umfassende Maßnahmen auf den Weg gebracht. Hier gilt es besonders, nicht nachzulassen, dem guten Ruf des Kreises als attraktiver Arbeitgeber nachzukommen und die praktische Umsetzung dieser Maßnahmen in verlässliche Strukturen einzupassen.

Wie ermöglichen wir Frauen vermehrt den Zutritt in Führungspositionen? Diese Frage wird gesellschaftlich immer wieder diskutiert und ist auch in der Kreisverwaltung eine wichtige, noch ungelöste Fragestellung und Herausforderung für kommende Arbeitsjahre: Die Mitarbeiterinnen sind gut ausgebildet und qualifiziert, und in Zukunft vermehrt gefordert, Führungsverantwortung zu übernehmen. Dass es sich lohnt, in Frauenförderung zu investieren, ist in Verwaltung und politischen Gremien unumstritten.

Es gibt einige Ansatzpunkte um die Frauenförderung innerhalb der Kreisverwaltung Mettmann weiterzuentwickeln. Und es gibt nicht wegzudenkende Motivatoren hierfür, die sich aus dem Zahlenteil des Berichtes klar ablesen lassen: Nach wie vor sind deutlich mehr Frauen als Männer bei der Kreisverwaltung Mettmann beschäftigt. Ihr Anteil steigt auch aufgrund der vielen guten weiblichen Nachwuchskräfte immer weiter an. Für die Zukunftsplanung des Kreises – insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels – ist es also von großer Bedeutung, diese erhebliche Personalressource zu entwickeln und bestmöglich zu nutzen.

Geltungsbereich: Der Frauenförderplan galt im Berichtszeitraum sowohl für den Kreis Mettmann als auch für den Eigenbetrieb ME-BIT (heute: Amt 16) und für die kreisangehörigen Beschäftigten der ARGE ME-Aktiv (heute: Jobcenter).

2. Umsetzung des Frauenförderplans

A. Berufliche Gleichstellung

Schon zu Beginn des Berichtszeitraumes war in diesem Handlungsfeld bereits viel erreicht. Die berufliche Karriere von Frauen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden aktiv durch die Verwaltung unterstützt. Keine Frau ist aufgrund ihres Geschlechts bei Aus- und Fortbildungen benachteiligt.

Das Bemühen, Frauen in gehobene Führungspositionen zu bringen, war im Berichtszeitraum erkennbar, wenn auch nicht immer erfolgreich. Die im LGG verankerte gesetzliche Forderung, den Frauenanteil in allen Gehaltsgruppen und Führungsebenen auf mindestens 50 Prozent zu erhöhen, konnte die Verwaltung im Berichtszeitraum (wie auch im vorhergehenden Bericht) nicht erfüllen. Bei den Auswahlentscheidungen für Beförderungen ist aber kein Fall bekannt, wonach Frauen gegenüber ihren männlichen Kollegen benachteiligt wurden.



Stellenbesetzungs- und Bewerbungsverfahren

Generell wurden alle freien, frei werdenden und neu eingerichteten Stellen intern ausgeschrieben. Interne und externe Stellenausschreibungen wurden grundsätzlich geschlechtsneutral formuliert; bei weiblicher Unterrepräsentanz erfolgte dabei ein Hinweis auf den Frauenförderplan. Externe Ausschreibungen nur aus Gründen der bestehenden Unterrepräsentanz haben (nach Abwägung) nicht stattgefunden.

Freie Positionen in der Amtsleitung wurden trotz gravierender weiblicher Unterrepräsentanz mit Männern besetzt, obwohl es verstärkte Bemühungen der Verwaltung gab, für diese Positionen Frauen zu gewinnen. In einem Fall musste zur Stellenbesetzung auf einen Personaldienstleister zurückgegriffen werden um eine solche Position zu besetzen. Auch in diesem Verfahren waren Frauen unter den Bewerberinnen. Es ist aber festzustellen, dass die Besetzung von Amtsleitungen mit externen Bewerbern oder Bewerberinnen sich schwierig gestaltet und kaum Raum für eine paritätische Einladung von Kandidatinnen und Kandidaten gibt.

Die Forderung des Frauenförderplans, dass in solchen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen sind, konnte aufgrund der Bewerberlage mehrfach nicht eingehalten werden. In den technischen und juristischen Berufen sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert.

Die Möglichkeit der Stellenteilbarkeit wurde immer geprüft und wenn möglich angeboten, oftmals aber nur, wenn die Bewerberinnen und Bewerber die Arbeitszeit ganztägig abdecken können. Selten war das für die Personalauswahl zuständige Gremium geschlechtsparitätisch besetzt, was in der funktionalen Bestellung der Mitglieder liegt.

Aufstiegsmöglichkeiten

Den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst absolvierten bzw. absolvieren in den Jahren 2009 bis 2012 vier Frauen und drei Männer. Im selben Zeitraum haben sechs Frauen und vier Männer den Angestelltenlehrgang II abgeschlossen bzw. begonnen. Sieben Frauen und kein Mann haben den Angestelltenlehrgang I erfolgreich beendet.

Ausbildung

In den Jahren 2009 bis 2012 wurden insgesamt 35 weibliche und 16 männliche Nachwuchskräfte eingestellt. Dies entspricht der Wahrnehmung, dass die Frauen im Nachwuchsbereich deutlich aufholen und in den Einstellungstests und Gesprächen im Durchschnitt bessere Eindrücke vermitteln. Zielrichtung der Verwaltung ist aber dennoch, im Rahmen der Bestenauslese jungen Männern und Frauen eine Einstellungschance zu geben, um die Chancen der Heterogenität der Mitarbeiterschaft auszuschöpfen.

Fortbildung

Alle weiblichen Beschäftigten, auch Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte, hatten grundsätzlich die gleichen Chancen, an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen und Fortbildungen teilzunehmen. Im Rahmen der flexiblen Arbeitszeit können spezifische Arbeitszeitmodelle vereinbart werden. Einige hausinterne Seminare waren so gestaltet, dass sie nur vormittags stattfanden, um so den Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme zu erleichtern.

Im Berichtszeitraum wurden von der Gleichstellungsstelle spezielle Seminare und Fortbildungen für weibliche Beschäftigte angeboten. Dabei ging es um Führungsqualifizierung oder Stimm- und Kommunikationstraining. Ein Vortrag zu Rechtsthemen mit frauenspezifischem Bezug, dem Unterhaltsrecht, wurde durchgeführt.



Führungskräftenachwuchs

Zu Beginn des Berichtszeitraums wurde eine spezielle Nachwuchsqualifizierung für angehende Führungskräfte durchgeführt. Hieran nehmen zurzeit 56 Beschäftigte teil, davon über 60 Prozent Frauen.

Übernahme besonderer Aufgaben

In der Kreisverwaltung waren von 2009 bis 2012 27 Frauen und 27 Männer zu Ausbildungsbeauftragten bestellt.

Als stellvertretende Leiterin für die Regionalagentur Düsseldorf / Kreis Mettmann wurde erneut eine Frau befristet abgeordnet.

Mitarbeiterinnen der Kreisverwaltung wurden als Referentinnen bei externen Veranstaltungen verpflichtet. Bei hausinternen Veranstaltungen wurden auch externe Referentinnen eingesetzt.

Besetzung von Gremien

Durch die funktionsbezogene Besetzung von Gremien ließ sich der Grundsatz der geschlechtsparitätischen Besetzung nicht immer erfüllen. Diese Vorgabe des LGG ist praktisch schwer umzusetzen.

B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege

Im Sinne der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie konnten im Berichtszeitraum alle Wünsche auf Teilzeitbeschäftigung berücksichtigt werden. Dabei kamen die unterschiedlichsten Modelle zum Tragen: von der geringfügigen Beschäftigung über die klassische Halbtags-tätigkeit und Arbeiten nur an bestimmten Tagen bis hin zu geringfügigen Arbeitszeitreduzierungen.

Eine Maßnahme zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie führt in vielen Fällen auch zur Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und der gleichzeitigen Pflegesituation von Angehörigen. Ein explizites Konzept hierzu gibt es aber bislang nicht.

Festzustellen ist, je besser die Kommunikation im Arbeitsgebiet ist und je offener und frühzeitiger Veränderungsbedarf und Probleme angesprochen werden, desto befriedigender ist die Lösung am Ende für alle Beteiligten.

Zum 31.12.2011 befanden sich 103 Beschäftigte in einer Freistellung / Beurlaubung. Hierunter fallen sowohl Elternzeit, als auch Freistellungen wegen Altersteilzeit und Beurlaubung aus familiären und sonstigen Gründen. Der Anteil der Frauen an diesem Personenkreis betrug 72,8 Prozent. Die Inanspruchnahme von Teilzeit und Beurlaubung und damit auch die eventuell auftretenden Probleme sind nach wie vor frauengeprägt.

Für die Verwaltung gilt es, den Kontakt zu beurlaubten Beschäftigten zu halten, zumal die Beurlaubten eine wichtige Ressource für die künftige Personalplanung bilden und oftmals selbst stark daran interessiert sind, mit dem Kreis in Verbindung zu bleiben. Die Mütter kommen aus der Elternzeit immer früher zurück, was für die Einbindung und Weiter-/ Wiederverwendung ihrer Arbeitskraft große Chancen bietet.

Bei Freiwerden einer Stelle wird grundsätzlich geprüft, ob die Stelle teilbar ist, das heißt, mit Teilzeitbeschäftigten besetzt werden kann. Manchmal ist eine Teilung nicht möglich, weil in einzelnen Bereichen bereits viele Teilzeitkräfte arbeiten. Oftmals ist eine Teilung nur möglich, wenn die Arbeitszeiten auf den ganzen Tag verteilt werden. Hierbei ist es grundsätzlich und nachvollziehbar schwierig, Teilzeitbeschäftigte zu finden, die bereit sind, am Nachmittag zu arbeiten.



Aber auch in den Fällen, in denen eine Teilung der Arbeitszeit grundsätzlich möglich ist, finden sich meist nicht genügend Bewerberinnen. Nur in wenigen Fällen konnten Stellen mit zwei Teilzeitbeschäftigten besetzt werden.

Das Belegungsrecht für Kinder von Beschäftigten der Kreisverwaltung im AWO-Kindergarten an der Düsseldorfer Straße in Mettmann wurde erhalten. Rechtzeitig angemeldete Belegungswünsche wurden bisher stets realisiert.

Auch im Berichtszeitraum sind Beurlaubte frühzeitig aus der Elternzeit zurückgekehrt. Oft spielen hierbei wirtschaftliche Gründe eine Rolle. Durch entgegenkommende Regelungen in Bezug auf Lage und Umfang der künftigen Arbeitszeit wird die Rückkehr erleichtert. Eine Aufstockung der Arbeitszeit ließ sich in den meisten Fällen realisieren.

Einführung und Ausbau der Teleheimarbeitsplätze führt zu großen Verbesserungen in vielen Verwaltungsbereichen in Punkto Vereinbarkeit Beruf und Familie / Pflege. Zum Stichtag 31.11.2011 wurden bereits 30 Teleheimarbeitsplätze realisiert. Dennoch darf nicht übersehen werden, dass es vereinzelt Bereiche gibt, in denen diese Möglichkeiten aus arbeitstechnischen Gründen nicht bestehen.

In allen Bereichen sorgen die etablierten und flexiblen Arbeitszeiten der „Dienstvereinbarung Flexible Arbeitszeit“ (DV FAZ) für eine gesteigerte Motivation der Beschäftigten. Sie können ihre Arbeitszeit – soweit dienstlich vereinbar – individuell gestalten. Für viele Mütter und Väter ist wichtig, dass sie ihre individuelle Arbeitszeit ihrer familiären Situation anpassen können und bei Bedarf außerhalb der geregelten Pausen Auszeiten nehmen können.

C. Berücksichtigung frauenspezifischer Interessen im Berichtszeitraum

Die Gleichstellungsstelle war in alle organisatorischen Prozesse zum Umbau und zur Modernisierung der Kreisverwaltung eingebunden.

Das Führungsleitbild des Kreises Mettmann verpflichtet die Vorgesetzten zur beruflichen Förderung von Frauen. Die Vorgaben des Führungsleitbildes sollen zudem ein belastungsfreies Arbeitsklima schaffen und diskriminierendes und benachteiligendes Verhalten ausschließen. Das Leitbild beinhaltet Instrumente, mit denen aufkommende oder bestehende Konflikte gelöst werden können.

Neu eingeführt wurden regelmäßige dezernatsweite Führungskräfte dienstbesprechungen des Landrates, die Gelegenheit zum unmittelbaren Austausch bieten. Hieran hat die Gleichstellungsbeauftragte teilgenommen.

Vom Haupt- und Personalamt wurde ein Konzept „MEin attraktiver Arbeitgeber“ herausgegeben, in dem u.a. auch viele Maßnahmen der Frauenförderung zusammengestellt werden. Hieran war die Gleichstellungsstelle ebenfalls beteiligt.

Da die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten vom 17.05.2010 bis 01.02.2011 nicht besetzt war, konnten einige Maßnahmen und Projekte, besonders solche mit Außenwirkung, nicht umgesetzt werden. Durch die hausinterne Stellvertretung wurden die Aufgaben im internen Bereich weiterhin wahrgenommen, aber auch hier wurden z.B. weniger Seminare für Frauen angeboten.

Nach Auflösung der Fachstelle Frau und Beruf wurde das in der Gleichstellungsstelle angesiedelte Aufgabenspektrum verändert, einige Aufgaben werden nun von Amt 80 im Rahmen der Wirtschaftsförderung wahrgenommen. Nach dem Weggang der bisherigen hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ist die Gleichstellungsstelle personell von einer Stelle auf eine halbe Stelle reduziert worden.



D. Ausblick für den neuen Berichtszeitraum

Weiterhin ist nicht auszuschließen, dass Konflikte entstehen, wenn Wünsche von Beurlaubten auf vorzeitige Rückkehr aus der Elternzeit oder von Teilzeitkräften auf Stundenaufstockung entstehen. Im Berichtszeitraum konnte diesen Wünschen weitestgehend entsprochen werden. Auch in Zukunft sollte diese mitarbeiterorientierte Vorgehensweise nach Möglichkeit trotz Budgetierung eingehalten werden.

Die Finanzierung von frauenspezifischen Qualifizierungen konnte erhalten bleiben.

Nachwuchskräfte aus den eigenen Reihen zu gewinnen, ist in Zeiten beginnenden Fachkräftemangels immer wichtiger. Hierzu sollte verstärkt auf die bestehenden Mitarbeiterinnen gesetzt werden. Hier liegt noch Aktivierungspotenzial. Gerade beim Nachrücken von Frauen in Positionen mit Führungsverantwortung und bei der Realisierung von geteilten Führungsstellen ist weiterhin eine gewisse Stagnation festzustellen. Vermehrt Frauen den Weg in die Führungspositionen zu ebnet, ist eine Herausforderung für die Zukunft.

3. Statistischer Überblick im Vergleich von 2009 zu 2012

Um die Vergleichbarkeit der Personalsituation darzulegen, werden in den folgenden Tabellen zunächst die absoluten Gesamtzahlen der Personalstatistiken zu Beginn der Jahre 2009 und 2012 gegenübergestellt. In den Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des LGG ist der Erhebungsstichtag auf den 31.12.2011 festgelegt, also das letzte komplette Geltungsjahr des laufenden Frauenförderplans. In den Gesamtzahlen ist kaum Veränderung sichtbar, die Zeiträume sind daher gut vergleichbar, es hat kein vermehrter Personalabbau- oder aufbau stattgefunden.

Beschäftigte gesamt (ohne Ausbildungsverhältnisse)

Beginn des Jahres 2009:	1250 Beschäftigte	davon 793 Frauen	63,4 Prozent Frauenanteil
Beginn des Jahres 2012:	1289 Beschäftigte	davon 827 Frauen	64,2 Prozent Frauenanteil

Insgesamt stieg die Zahl der beschäftigten Frauen um 34 Mitarbeiterinnen, das ist ein Plus von 0,8 Prozent. In der Kreisverwaltung sind also deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt, was auch der allgemeinen Verteilung in öffentlichen Verwaltungen entspricht.

Beamtinnen und Beamte gesamt

Beginn des Jahres 2009:	364 Beschäftigte	davon 186 Frauen	51,1 Prozent Frauenanteil
Beginn des Jahres 2012:	411 Beschäftigte	davon 224 Frauen	54,5 Prozent Frauenanteil

Bei den Beamtinnen stieg die Anzahl im Berichtszeitraum um 38 Frauen. Der Frauenanteil stieg damit um 3,4 Prozent.

Tariflich Beschäftigte insgesamt

Beginn des Jahres 2009:	886 Beschäftigte	davon 607 Frauen	68,5 Prozent Frauenanteil
Beginn des Jahres 2012:	878 Beschäftigte	davon 603 Frauen	68,7 Prozent Frauenanteil

Im Tarifbereich waren vier Frauen weniger beschäftigt als zu Beginn des Jahres 2009. Der Anteil liegt bei immer noch hohen 68,7 Prozent.


A. Beamtinnen und Beamte zum 31.12.2011

	Gesamtbeschäftigte			Teilzeit			Vollzeit			Freistellungen		
	Männer	Frauen	Frauen quote in Prozent	Männer	Frauen	Frauen quote in Prozent	Männer	Frauen	Frauen quote in Prozent	Männer	Frauen	Frauen quote in Prozent
B-Besoldung	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0
A 13-16	34	8	19,05	0	3	100	30	5	14,29	4	0	0
A 13	15	9	37,5	0	2	100	13	7	35	2	0	0
A 12	26	14	35	0	2	100	23	11	32,4	3	1	25
A 11	36	46	56,1	2	15	88,2	32	29	47,5	2	2	50
A 10	20	43	68,3	3	21	87,5	17	15	46,9	0	7	100
A 9	18	28	60,9	0	2	100	18	25	58,1	0	1	100
A 9S+Z	1	2	66,7	0	1	100	1	1	50	0	0	0
A 9S	12	15	55,6	0	7	100	11	6	35,3	1	2	66,7
A 8	14	32	69,6	0	21	100	14	10	41,7	0	1	100
A 7	2	6	75,0	0	4	100	2	2	50	0	0	0
A 6	6	21	77,8	0	3	100	6	16	72,7	0	2	100
Gesamt	187	224	54,5	5	81	94,2	170	127	42,8	12	16	57,1

In der B-Besoldung gab es, obwohl auf dieser Ebene vertreten, keine Frau, da eine vergleichbare Vergütung nach Tarifrecht erfolgt (s. auch Anmerkungen zu den Funktionsebenen Punkt C.).

Im höheren Dienst (A 13-A16) lag der Frauenanteil bei 19,05 Prozent.

Eine Teilzeitbeschäftigung wurde fast nur von Frauen in Anspruch genommen, je nach Besoldung zwischen 87 und 100 Prozent.

Der Frauenanteil im mittleren Dienst und im gehobenen Dienst bis A 11 lag über 50 Prozent. Der hohe Anteil weiblicher Beschäftigter findet sich nicht in gleichem Maße in den höheren Besoldungsgruppen wieder.

B. Tariflich Beschäftigte zum 31.12.2011

	Gesamt			Teilzeit			Vollzeit			Freistellungen		
	Männer	Frauen	Frauen Quote in Prozent	Männer	Frauen	Frauen Quote in Prozent	Männer	Frauen	Frauen Quote in Prozent	Männer	Frauen	Frauen Quote in Prozent
ab EG 13	19	34	64,2	3	22	88	16	9	36	0	3	100
EG 9-EG 12	113	133	54,07	7	37	84,09	96	90	48,39	10	6	37,50
EG 9, L, A	33	74	69,16	2	27	93,10	30	39	56,52	1	8	88,89
EG 8	37	128	77,58	6	27	81,82	30	86	74,14	1	15	93,75
EG 7, 7A	3	9	75	1	4	80	2	4	66,67	0	1	100
EG 6	60	166	73,45	5	70	93,33	53	74	58,27	3	21	87,50
EG 1-5	10	59	85,51	1	33	97,06	8	21	72,41	1	5	83,33
Gesamt	275	603	68,68	25	220	89,80	235	323	57,89	16	59	78,67

In den unteren Entgeltgruppen eins bis fünf waren überwiegend Frauen beschäftigt.

Umsetzungsbericht zum Frauenförderplan 2009 – 2012



Auch im Tarifbereich waren die teilzeitarbeitenden Beschäftigten mit 80 bis 97 Prozent zum Großteil weiblich.

Die Frauenquote ist hier nicht wie im Beamtenbereich mit steigender Entgeltgruppe stetig absinkend, was u.a. am hohen Anteil (zahn- und tier-) medizinischer sowie chemischer Berufe liegt. Hier gibt es viele Frauen in höheren Tarifgruppen.

Im Verwaltungsbereich mit höherer Eingruppierung (EG 9-12) lag die Quote im Berichtszeitraum bei 54,07 Prozent.

C. Funktionsebenen zum 31.12.2011

	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
Gesamt	148	99	49	33,1 Prozent
Dezernentinnen und Dezernenten	4	3	1	25 Prozent
Amtsleiterinnen und Amtsleiter	16	15	1	6,3 Prozent
Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter	55	39	16	29,1 Prozent
Sachgebietsleiterinnen und Sachgebietsleiter	51	34	17	33,3 Prozent
Teamleiterinnen und Teamleiter	16	8	8	50 Prozent
Einrichtungsleiterinnen und Einrichtungsleiter	6	0	6	100 Prozent

Die Betrachtung der Funktionsebenen hebt die vorangegangene Unterscheidung zwischen Beamtenbesoldung und Tarifentlohnung wieder auf. Die höchste Funktionsebene (Dezernatsleitung) ist daher auch nicht mehr rein männlich besetzt, die Leitung eines Dezernates erhielt bereits im Jahr 2008 eine Frau.

In den Einrichtungen des Kreises wie etwa den heilpädagogischen Kindertagesstätten waren im Berichtszeitraum 100 Prozent der Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt.

In der Verwaltung liegt die Frauenquote oberhalb der Sachgebietsleitungen immerhin noch bei ungefähr 30 Prozent. Dabei handelt es sich dabei teilweise um von Frauen besetzte Fachfunktionen, etwa Ärztinnen im Gesundheitsamt. Im Bereich der Amtsleitungen und Dezernenten war jeweils genau eine Stelle mit einer Frau besetzt.



Der Landrat

Gleichstellungsstelle

Düsseldorfer Str. 26, 40822 Mettmann

gleichstellungsstelle@kreis-mettmann.de

www.kreis-mettmann.de

Regelung über Art, Umfang und Dauer von Ermächtigungsübertragungen gem. § 53 Abs. 1 KRO NRW i.V.m. § 22 Abs. 1 GemHVO NRW

Gemäß § 22 GemHVO sind Ermächtigungen für Aufwendungen und Auszahlungen übertragbar.

Die Grundsätze über Art, Umfang und Dauer der Ermächtigungsübertragung regelt der Landrat mit Zustimmung des Kreistages.

Für die Bildung von Ermächtigungsübertragungen für Aufwendungen und Auszahlungen sowie für Auszahlungen für Investitionen gelten folgende Regelungen:

Übertragung für konsumtive Aufwendungen:

- a) Ermächtigungsübertragungen für konsumtive Aufwendungen und die dazugehörigen Auszahlungen **bis 300.000 € pro Einzelmaßnahme** können bei vorhandener Deckung nur mit Zustimmung des Kämmers maximal bis zur Höhe des jeweiligen Haushaltsansatzes übertragen werden. Sie bleiben bis zum Ende des dem Planungsjahr folgenden Haushaltsjahres verfügbar (Beispiel: Ansatz 2013, verfügbar bis Ende 2014).
- b) Ermächtigungsübertragungen für konsumtive Aufwendungen und die dazu gehörigen Auszahlungen **über 300.000 € pro Einzelmaßnahme** können bei vorhandener Deckung nur mit Zustimmung des Kämmers maximal bis zur Höhe des jeweiligen Haushaltsansatzes übertragen werden. Sie bleiben bis zum Ende des **dritten dem Planungsjahr folgenden Haushaltsjahres** verfügbar (Beispiel: Ansatz 2013, verfügbar bis Ende 2016).
- c) In begründeten Ausnahmefällen, können auf Antrag abweichend von a) und b) bereits kreisumlagerwirksam finanzierte Ermächtigungen auch bis zum Ende der Maßnahme übertragen werden.
- d) Die Verfügungsmittel des Landrates sind gemäß § 15 GemHVO nicht übertragbar.

Übertragung für Investitionen:

Ermächtigungsübertragungen für Auszahlungen für Investitionen bleiben bis zur Fälligkeit der letzten Zahlung für ihren Zweck verfügbar; bei Baumaßnahmen und Beschaffungen jedoch längstens 2 Jahre nach Schluss des Haushaltsjahres, in dem der Vermögensgegenstand in seinen wesentlichen Teilen in Benutzung genommen werden kann.

Werden Investitionsmaßnahmen im Haushaltsjahr nicht begonnen, bleiben die Ermächtigungsübertragungen bis zum Ende des zweiten dem Haushaltsjahr folgenden Jahres verfügbar.

Übertragung auf Grund rechtlicher Verpflichtung:

Sind Erträge oder Einzahlungen auf Grund rechtlicher Verpflichtungen zweckgebunden, bleiben die entsprechenden Ermächtigungen zur Leistung von Aufwendungen bis zur Erfüllung des Zwecks und die Ermächtigung zur Leistung von Auszahlungen bis zur Fälligkeit der letzten Zahlung für ihren Zweck verfügbar.

Übertragung von über- oder außerplanmäßig bereitgestellten Ermächtigungen:

Ermächtigungsübertragungen für über- oder außerplanmäßig bereitgestellte Aufwendungen und Auszahlungen sind nur zulässig, wenn eine Maßnahme bereits begonnen bzw. der Auftrag für die Lieferung/ Leistung erteilt wurde und die Maßnahme nicht mehr rechtzeitig im Planjahr abgeschlossen werden konnte.

Sie bleiben bis zum Ende des dem Planungsjahr folgenden Haushaltsjahres verfügbar.

Verfahren:

Alle Ermächtigungsübertragungen sind im Rahmen der Jahresabschlussarbeiten unter Angabe der Maßnahme und der Begründung schriftlich bei der Kämmerei zu beantragen.

Die Frist der Beantragung regelt die jeweilige Verfügung zum Jahresabschluss.

Über die Bildung und Höhe der Ermächtigungsübertragungen entscheidet der Kämmerer. Im Falle seiner Verhinderung entscheidet die Amtsleitung der Kämmerei.

Die Ermächtigungsübertragungen belasten nicht das Abschlussergebnis des lfd. Jahres, sondern stellen eine Vorbelastung kommender Haushaltsjahre dar. Daher ist vor Beantragung der Mittelübertragung eine detaillierte Prüfung durch die Fachämter unerlässlich.

Werden Ermächtigungen für Aufwendungen und Auszahlungen übertragen, erhöhen sich die entsprechenden Positionen im Haushaltsplan des folgenden Jahres.

Sie stehen zur Abwicklung begonnener Maßnahmen direkt – auch in der vorläufigen Haushaltsführung – zur Verfügung.

Die genehmigten Ermächtigungsübertragungen sind dem Kreistag mit Angabe der Auswirkungen auf den Ergebnisplan und den Finanzplan des Folgejahres mit Einbringung des Jahresabschlusses zur Kenntnis zu geben.

Die Regelung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Mettmann, den 18.03.2013

Thomas Hendele
Landrat

Anlage 2

Aufgrund des § 5 der Kreisordnung für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 14.07.1994 (GV. NRW. S. 646), zuletzt geändert durch Gesetz vom 18.09.2012 (GV. NRW. S. 436) und des § 3 Abs. 2 Satz 3 des Gesetzes über die Kommunalwahlen im Lande Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 30.06.1998 (GV. NRW. S. 454, 509, 1999 S. 70), zuletzt geändert durch Gesetz vom 03.05.2011 (GV. NRW. S. 238), erlässt der Kreistag des Kreises Mettmann durch Beschluss vom 18.03.2013 folgende

**Satzung über die Aufhebung der Satzung des Kreises Mettmann
über die Verringerung der Zahl der zu wählenden Vertreter
in den Kreistag des Kreises Mettmann**

§ 1

Die Satzung des Kreises Mettmann über die Verringerung der Zahl der zu wählenden Vertreter in den Kreistag des Kreises Mettmann vom 20.09.1993 (Abl. ME vom 27.09.1993, Nr. 17 d) wird aufgehoben.

§ 2

Diese Satzung tritt am Tage nach der Bekanntmachung in Kraft.

Vereinbarungsmuster

zwischen

dem Kreis Mettmann,
vertreten durch den Landrat,
Düsseldorfer Straße 26, 40822 Mettmann

- fortan „Kreis“ genannt -

und

...

- fortan „Träger“ genannt -

wird folgende Vereinbarung geschlossen:

Präambel

Die Schwangerschaftsberatungsstellen haben gem. § 2 Schwangerschaftskonfliktgesetz (SchKG) den Auftrag, jede Frau und jeden Mann in Fragen der Sexualaufklärung, Verhütung und Familienplanung sowie in allen eine Schwangerschaft unmittelbar oder mittelbar berührenden Fragen zu beraten. Sie führen zudem die Schwangerschaftskonfliktberatung nach Maßgabe der §§ 5ff SchKG durch. Sie leisten somit einen wichtigen Beitrag zur sozialen Arbeit und zu den Leistungen im Gesundheitswesen im Kreis Mettmann.

Die Länder stellen gem. §§ 3, 8 SchKG ein ausreichendes Angebot wohnortnaher Beratungsstellen für die og. Beratung sicher. Zurzeit erfolgt dies im Kreis Mettmann durch die Förderung von vier Beratungsstellen in Höhe von 80 % der Personalkosten, eine Sachkostenpauschale sowie eine Erstattung für die Hinzuziehung von Honorarkräften.

Eine ausreichende Finanzierung des Beratungsangebotes ist damit nicht sichergestellt. Um einen Anreiz für ein örtliches Angebot zu schaffen und Schwangeren sowie deren Partnern in einer angemessenen Entfernung von ihrem Wohnort zu ermöglichen, eine Beratungsstelle

aufzusuchen, hat sich der Kreis Mettmann entschlossen, zusätzliche finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen. Es handelt sich dabei um eine – gegenüber der Landesförderung – nachrangige, freiwillige, kommunale Finanzierung.

1. Gegenstand der Vereinbarung

Mit dieser Vereinbarung verständigen sich Kreis und Träger auf Rahmenbedingungen für die Durchführung der den anerkannten Beratungsstellen obliegenden Aufgaben nach dem Schwangerschaftskonfliktgesetz im Kreis Mettmann sowie deren Finanzierung durch den Kreis. Die Richtlinien zur staatlichen Anerkennung sowie die maßgeblichen gesetzlichen Grundlagen werden als verbindlich zugrunde gelegt.

2. Beratungsangebot des Trägers

Die Leistungen werden für alle Hilfesuchenden – unabhängig von ihrem Wohnort und dem regionalen Angebot im Kreis Mettmann – erbracht.

Das Beratungsangebot richtet sich an jede Frau und jeden Mann, die in Fragen der Sexualaufklärung, Verhütung und Familienplanung sowie in allen eine Schwangerschaft unmittelbar oder mittelbar berührenden Fragen Beratungsbedarf haben bzw. die durch die Schwangerschaft in einer schwierigen Lage sind, sowie an das familiäre und soziale Umfeld. Es werden Beratungen bzw. Konfliktberatungen angeboten und durchgeführt. Diese umfassen mindestens die psychosoziale Beratung und die mögliche Ausstellung eines Beratungsscheines. Ziel der ergebnisoffenen Beratung ist es, die Gesamtlebenssituation so zu reflektieren, dass eine eigenverantwortliche Entscheidung getroffen und getragen werden kann.

3. Pflichten des Trägers

3.1 Erfüllung der Zuwendungsvoraussetzungen der Landesrichtlinien

Grundlage dieser Vereinbarung ist, dass die Beratungsstelle über die staatliche Anerkennung verfügt und sich zur dementsprechenden Arbeit verpflichtet hat.

3.2 Fachpersonal

Der Träger setzt mindestens das seitens des Landes für die Schwangerschafts(konflikt)beratung geforderte Personal ein. Der Träger trägt dafür Sorge, dass die Mitarbeiter/-innen an Fortbildungen und Supervisionen teilnehmen.

3.3 Räumlichkeiten

Der Träger hält für die Erbringung der Leistungen an das jeweilige Angebot angepasste geeignete Räumlichkeiten und Einrichtungen im Kreis Mettmann bereit. Die Räumlichkeiten der Hauptbetriebsstätte befinden sich in

3.4 Klientel

Die Beratungsstelle verpflichtet sich, Klientinnen/Klienten aus dem Kreis Mettmann vorrangig zu beraten. Es darf in keinem Fall eine Wartezeit erfolgen, die dem Ziel der Beratung entgegen läuft.

Weiterhin entspricht es dem Selbstverständnis der Beratungsstelle, andere Hilfesuchende, die die Beratungsstelle aufsuchen, im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten weiter zu vermitteln und im Einzelfall kurzfristig praktische Hilfe zu leisten.

3.5 Zusatzangebote

Die Beratungsstelle hält folgende Zusatzangebote vor:

...

Sofern Zusatzangebote eingestellt werden, ist dies dem Kreis unverzüglich mitzuteilen.

4. Finanzierung

4.1 Höhe der Finanzierung

Für die aus dieser Vereinbarung zu erbringende Angebotsstruktur für die Bevölkerung im Kreis Mettmann zahlt der Kreis dem Träger im Jahr 2013 einen Betrag in Höhe von 22.050 € für den Betrieb der Beratungsstelle im Kreis sowie für die vereinbarten Zusatzangebote je 2.500 €. Der Gesamtbetrag beläuft sich auf ... €. Die zusätzliche

Sachkostenpauschale des Landes je Vollzeit beschäftigter Fach- oder Verwaltungskraft wird im Umfang von 1,5 Stellen auf die Förderung des Kreises angerechnet.

Der Träger verpflichtet sich, die Mittel des Kreises ausschließlich zur Erbringung des in Ziffer 2 beschriebenen Beratungsangebotes zu verwenden.

4.2 Anpassung der Finanzmittel

Der in Ziffer 4.1 genannte Betrag erhöht sich ab 2014 bis 2018 um jährlich 1.000 €.

Erhöht sich die Sachkostenpauschale des Landes je Vollzeit beschäftigter Fach- oder Verwaltungskraft, so vermindert sich die Förderung des Kreises bei Anrechnung von 1,5 Stellen entsprechend.

Im Rahmen der Haushaltsberatungen für das Jahr 2019 wird die Finanzierung überprüft und ggf. neu festgesetzt.

4.3 Zahlungstermine

Der Kreis verpflichtet sich, die Zahlungen wie folgt zu leisten:

- 50 % der Beträge zum 01. April eines Jahres
- 50 % der Beträge zum 01. August eines Jahres

5. Berichtspflicht der Träger, Überprüfungspflicht des Kreises und Geltendmachung von Rückforderungsansprüchen

Der Träger verpflichtet sich, die erbrachten Leistungen im erforderlichen Umfang zu dokumentieren. Ein Erfahrungsbericht über das Vorjahr ist zum 31.03. eines jeden Jahres dem Kreis zur Kenntnisnahme vorzulegen.

Außerdem verpflichtet sich der Träger, dem Kreis bis spätestens 31.12. eines jeden Jahres eine vollständige Kopie des Antrages an den Landschaftsverband auf Abschlagszahlung für das folgende Jahr zur Verfügung zu stellen. Eingehende Zuwendungsbescheide des Landschaftsverbandes sind dem Kreis zeitnah in Kopie zuzusenden.

Darüber hinaus legt der Träger dem Kreis bis spätestens 31.07. eines jeden Jahres einen Verwendungsnachweis für die Zuschüsse des Vorjahres nach dem als Anlage 1 beigefügten Muster vor.

Der Kreis überprüft aufgrund dieses Verwendungsnachweises jährlich, ob es zu einer Überzahlung gekommen ist. In diesem Fall werden Rückforderungsansprüche gegenüber dem Träger geltend gemacht.

Zu viel erhaltene Zahlungen sind unverzüglich durch den Träger zu erstatten. Sie können alternativ auch mit künftigen Zahlungen verrechnet werden, sofern Kreis und Träger dies im Einzelfall vereinbaren.

Im Falle der Einstellung von Zusatzangeboten (Ziffer 3.5) oder des Wegfalls der Grundlagen für die Vereinbarung (Ziffer 7) macht der Kreis anteilig Rückforderungsansprüche geltend.

6. Sonstige Vereinbarungen

6.1 Nichterfüllung der Vereinbarung

Erbringt der Träger seine Angebote und Pflichten aus der Vereinbarung nicht, nicht vollständig oder verliert er seine staatliche Anerkennung, so kann der Kreis nach Mahnung und Setzung einer angemessenen Frist zur vertragsgerechten Angebotserbringung Dritte mit der Erfüllung der vereinbarten Aufgaben beauftragen. In jedem Fall verringert sich der Anspruch des Trägers auf Zahlung des vereinbarten Betrages entsprechend dem Anteil der nicht erbrachten Angebote an dem vereinbarten Gesamtangebot. Rückforderungen für bereits erhaltene Beträge behält sich der Kreis vor. Dem Kreis steht es darüber hinaus frei, im Falle der Nichterfüllung, auch der teilweisen Nichterfüllung, die Vereinbarung fristlos zu kündigen. Die Geltendmachung sonstiger bestehender Rechte behält sich der Kreis hiermit vor.

6.2 Datenschutz, ärztliche Schweigepflicht

Die Vereinbarungspartner verpflichten sich, bei der Ausführung der Vereinbarung die einschlägigen Bestimmungen des Datenschutzrechts und der ärztlichen Schweigepflicht einzuhalten.

6.3 Änderung der Vereinbarung / Schriftformerfordernis

Änderungen oder Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Mündliche Absprachen oder Nebenabreden bestehen nicht.

6.4 Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam oder nicht durchführbar sein oder werden, so wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen der Vereinbarung nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen oder nicht durchführbaren Bestimmung tritt eine Regelung, die dem Zweck der unwirksamen oder nicht durchführbaren Bestimmung entspricht. Das Gleiche gilt, soweit sich herausstellen sollte, dass diese Vereinbarung eine Regelungslücke enthält. Anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung oder zur Ausfüllung der Lücke soll eine angemessene Regelung gelten, die dem am nächsten kommt, was die Vertragspartner nach dem Sinn und Zweck der Vereinbarung gewollt haben würden, sofern sie bei Abschluss dieser Vereinbarung oder bei der späteren Aufnahme einer Bestimmung den Punkt bedacht hätten.

7. **Beginn, Laufzeit und Kündigung und der Vereinbarung**

Diese Vereinbarung tritt rückwirkend zum 01.01.2013 in Kraft und wird zeitlich unbegrenzt abgeschlossen. Sie ersetzt die am ... geschlossene Vereinbarung sowie die Zusatzvereinbarung vom ...

Kreis und Träger verpflichten sich jedoch, rechtzeitig vor Ablauf des 31.12.2018 über eine Fortsetzung der Vereinbarung für die Jahre 2019ff zu verhandeln.

Die Vereinbarung verlängert sich danach automatisch um ein weiteres Jahr, sofern nicht ein Partner zuvor von seinem Kündigungsrecht Gebrauch macht.

Sie kann von jedem Vereinbarungspartner mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden.

Der Wegfall der Grundlagen für diese Vereinbarung hat die Auflösung der Vereinbarung zur Folge. Dazu zählen insbesondere

- der Wegfall der Anerkennung der Beratungsstelle,
- der Wegfall bzw. die erhebliche Reduzierung der finanziellen Förderung durch das Land NRW
- die Insolvenz des Trägers

In diesem Fall endet die Vereinbarung mit Wirkung zum Zeitpunkt des Wegfalls der Grundlagen, es sei denn, beide Partner erklären schriftlich, dass sie diese Vereinbarung fortführen wollen.

Mettmann, den _____ , den _____

Thomas Hendele
(Landrat)

Ulrike Haase
(Gesundheitsdezernentin)

...
(Beratungsstelle)

Verwendungsnachweis der ...

für das Jahr [Klicken Sie hier](#), um Text einzugeben.

1. Angaben zu voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/innen im maßgeblichen Jahr der Zuschussgewährung

	Name	beschäftigt von- bis (im maßgeblichen Jahr der Zuschussgewährung)	Wöchentliche Arbeitszeit
Beratungsfachkräfte			
Verwaltungs- Kräfte			

2. Angaben zu Einnahmen und Ausgaben im maßgeblichen Jahr der Zuschussgewährung

Hinweis:

Es sind nur die unmittelbar mit dem Betrieb der Schwangerschaftsberatungsstelle Mettmann entstehenden Einnahmen und Ausgaben aufzuführen. Andere Tätigkeitsfelder der ... und die sich daraus ergebenden finanziellen Auswirkungen bleiben außer Betracht.

Einnahmen in €	
Personalkostenzuschuss des Landes	
Sachkostenzuschuss des Landes	
Zuschuss des Kreises Mettmann	
Sonstige Fördermittel anderer Stellen	
Spenden	
Beiträge, sonstige Einnahmen	
Eigenanteil des Trägers	
Summe der Einnahmen	

Ausgaben in €	
Personalausgaben	
Aufwendungen für Honorarkräfte	
Sach- und Betriebskosten	
Summe der Ausgaben	

Defizit / Überschuss in €	

Für die Richtigkeit

(Unterschrift)