



# Bericht zum 5. Frauenförderplan des Kreises Heinsberg 2014 – 2016









<b>1.</b>	<b>Vorwort</b>	<b>5</b>
<b>2.</b>	<b>Personalentwicklung im Berichtszeitraum</b>	<b>5</b>
<b>2.1</b>	<b>Personalentwicklung nach Gruppen gem. § 7 Abs. 3 LGG a.F.</b>	<b>5</b>
<b>2.2</b>	<b>Personalentwicklung in den einzelnen Berufsgruppen</b>	<b>6</b>
<b>2.2.1</b>	<b>Nichttechnischer Dienst</b>	<b>6</b>
<b>2.2.2</b>	<b>Technischer Dienst</b>	<b>6</b>
<b>2.2.3</b>	<b>IT-Technik</b>	<b>6</b>
<b>2.2.4</b>	<b>Bautechnischer Dienst</b>	<b>7</b>
<b>2.2.5</b>	<b>Medizinischer Dienst</b>	<b>7</b>
<b>2.2.6</b>	<b>Sozialpädagogischer Dienst</b>	<b>7</b>
<b>2.2.7</b>	<b>Vermessungstechnischer Dienst</b>	<b>7</b>
<b>2.2.8</b>	<b>Feuerwehrtechnischer Dienst</b>	<b>7</b>
<b>2.2.9</b>	<b>Dienst in der Veterinärverwaltung</b>	<b>7</b>
<b>2.2.10</b>	<b>Lehrkräfte</b>	<b>7</b>
<b>2.3</b>	<b>Beförderungen/Höhergruppierungen</b>	<b>8</b>
<b>2.4</b>	<b>Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungsverfahren</b>	<b>8</b>
<b>2.4.1</b>	<b>Externe Stellenausschreibungen</b>	<b>9</b>
<b>2.4.2</b>	<b>Interne Stellenausschreibungen</b>	<b>9</b>
<b>2.4.2.1</b>	<b>Interne Stellenausschreibung mit Führungsverantwortung</b>	<b>9</b>
<b>2.5</b>	<b>Besetzung von Ausbildungsstellen</b>	<b>10</b>
<b>2.6</b>	<b>Weiterbildungsmaßnahmen</b>	<b>10</b>
<b>2.7</b>	<b>Teilzeitbeschäftigung sowie vorübergehende Reduzierung der Altersteilzeit</b>	<b>10</b>
<b>2.8</b>	<b>Alternierende Heimarbeit</b>	<b>11</b>
<b>3.</b>	<b>Umsetzung von Zielvorgaben des fünften Frauenförderplanes des Kreises Heinsberg vom 20. März 2014</b>	<b>11</b>



<b>3.1</b>	<b>Zielvorgaben für Stellenbesetzungsverfahren</b>	<b>11</b>
<b>3.2</b>	<b>Zielvorgaben für die Besetzung von Ausbildungsstellen bzw. für die Zulassung zu Qualifizierungslehrgängen</b>	<b>12</b>
<b>3.3</b>	<b>Sonstige Zielvorgaben</b>	<b>12</b>
<b>4.</b>	<b>Schlussbemerkungen</b>	<b>12</b>
<b>Anlagen</b>		
Anlage 1	Beschäftigte des Kreises Heinsberg aufgeschlüsselt nach den Gruppen (01.01.2014 - 01.01.2017)	<b>14</b>
Anlage 2	Statistik der Beförderungen/Höhergruppierungen (2014 - 2016)	<b>15</b>
Anlage 3	Bewerbungs- und Stellenbesetzungsstatistik bei externen Stellenausschreibungen (2014 - 2016)	<b>16</b>
Anlage 4	Bewerbungs- und Stellenbesetzungsstatistik bei internen Stellenausschreibungen (2014 - 2016)	<b>18</b>
Anlage 5	Bewerbungs- und Stellenbesetzungsstatistik der Ausbildungsstellen (2014 - 2016) sowie Statistik über die Zulassung zu Qualifizierungslehrgängen (2014 - 2016)	<b>20</b> <b>20</b>



## 1. Vorwort

Mit Beschluss des Kreistages vom 20.03.2014 ist der fünfte Frauenförderplan des Kreises Heinsberg in Kraft getreten. Basis für den Frauenförderplan war die Beschäftigtenstruktur am 01.01.2014. Er galt gemäß § 5a Abs. 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen alter Fassung (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) für einen Zeitraum von drei Jahren.

Die Aussagen des Berichts berücksichtigen die Entwicklungen im Personalbereich in der Zeit vom 01.01.2014 bis zum 01.01.2017.

## 2. Personalentwicklung im Berichtszeitraum

### 2.1 Personalentwicklung bezogen auf die Gruppen gemäß § 7 Abs. 3 LGG a.F.

Der Frauenanteil in Bezug auf die Gesamtbeschäftigtenzahl des Kreises Heinsberg ist im Berichtszeitraum mit rd. 60 % leicht angestiegen (zuvor 58 %).

Ein positives Ergebnis ist die erneute Steigerung der Frauenquote im höheren Dienst von 43,14 % auf 47,92 %. Die deutliche Tendenz zeigt, dass die Zielsetzung einer paritätischen Besetzung in den nächsten Jahren erreicht werden könnte.

Im gehobenen Dienst ist die Frauenquote allerdings von 49 % auf 43,44 % leicht gesunken. Nach wie vor ist es so, dass Frauen in den technischen Bereichen (Technischer Dienst, IT-Technik, Bautechnik, Vermessungstechnik und Feuerwehr) unterrepräsentiert sind. In den anderen Bereichen hat die Frauenquote mit nur einer Ausnahme zugenommen bzw. blieb unverändert.

Der Frauenanteil im mittleren Dienst und im einfachen Dienst liegt mit 65,58 % und 56,67 % nach wie vor weit über 50 %.

Die detaillierten Zahlen der Beschäftigtenentwicklung - auch bezogen auf die einzelnen Besoldungs- und Vergütungs- bzw. Entgeltgruppen - können der **Anlage 1** entnommen werden.



## 2.2 Personalentwicklung in den einzelnen Berufsgruppen

Nachfolgend wird die Personalentwicklung während der Laufzeit des Frauenförderplanes bezogen auf die einzelnen Berufsgruppen dargestellt. Hierbei ist zu beachten, dass die Berufsgruppen den KGSt-Vorgaben angepasst wurden, um die Vielzahl der unterschiedlichen Berufsbilder auf die wesentlichen Inhalte zu reduzieren. Die 10 verbliebenen beruflichen Einsatzfelder charakterisieren die Schwerpunkte der in der Kreisverwaltung Heinsberg anfallenden Tätigkeiten und haben deshalb eine stärkere Aussagekraft in Bezug auf die Gleichstellung von Männern und Frauen. Die Einzelheiten der Entwicklungen sind ebenfalls der **Anlage 1** zu entnehmen.

### 2.2.1 Nichttechnischer Dienst

Die Gesamtzahl der Mitarbeiter/innen im Nichttechnischen Dienst hat sich aktuell (Stichtag: 01.01.2017) im Vergleich zum Stichtag 01.01.2014 von 544 auf 658 erheblich erhöht. Die Frauenquote blieb mit weiterhin rd. 68 % unverändert hoch.

Bezogen auf die Laufbahnen sind lediglich im Bereich des gehobenen Dienstes positive Entwicklungen zu verzeichnen:

Im höheren Dienst liegt der Frauenanteil mit rd. 21 % unterhalb des zuletzt betrachteten Stichtages (28,6 %) und ist weiterhin verbesserungswürdig.

Die Frauenquote im gehobenen Dienst ist mit aktuell 61 % erfüllt. Dieser Anstieg ist durch die verstärkte Einstellung von Frauen und die Ermöglichung des Laufbahnaufstiegs zurückzuführen. Auch bei der Teilnahme zum Angestelltenlehrgang II wurde verstärkt auf weibliche Bewerber zurückgegriffen.

Die Frauenquote im mittleren Dienst lag in der Vergangenheit stets über 75 % und liegt derzeit bei rd. 77% . Hier bedarf es keiner besonderen Maßnahmen nach dem LGG.

Im einfachen Dienst ist die Frauenquote ebenfalls stets erfüllt (derzeit rd. 57 %).

### 2.2.2 Technischer Dienst

Frauen sind im technischen Dienst nach wie vor unterrepräsentiert. Die Verwaltung möchte diese Unterrepräsentanz zukünftig gerne beseitigen. Eine Annäherung an die Vorgaben des LGG wird jedoch aufgrund des eingeschränkten Angebotes von weiblichen Interessenten voraussichtlich auch mittelfristig nicht realisiert werden können.

### 2.2.3 IT-Technik

Im Aufgabengebiet IT-Technik konnte im Rahmen von zwei Bewerbungsverfahren trotz konkreter Aufforderung und dem Hinweis, dass Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden, keine geeignete Bewerberin gefunden werden.





### **2.2.4 Bautechnischer Dienst**

Der Frauenanteil im Bautechnischen Dienst ist von rd. 12 % auf 31 % gestiegen. Die Unterrepräsentanz wird aufgrund der geringen Fluktuation mittelfristig nicht zu verbessern sein.

### **2.2.5 Medizinischer Dienst**

Die Vorgaben des LGG werden mit rd. 87 % im medizinischen Dienst weiterhin weit übertroffen.

### **2.2.6 Sozialpädagogischer Dienst**

Bei den sozialpädagogischen Fachkräften im Jugendamt, Gesundheitsamt, Sozialamt sowie an den kreiseigenen Schulen stieg der Anteil der weiblichen Bediensteten um 10 % auf nunmehr rd. 72,3 % an.

### **2.2.7 Vermessungstechnischer Dienst**

Im Vermessungstechnischen Dienst sind Frauen traditionell unterrepräsentiert. Im Berichtszeitraum konnte die Quote aber von rd. 19 % auf rd. 27 % verbessert werden.

### **2.2.8 Feuerwehrtechnischer Dienst**

Der Frauenanteil im feuerwehrtechnischen Dienst ist von 5 % auf 3,3 % gefallen. Auch in diesem Bereich ist zu erwarten, dass die Unterrepräsentanz mangels Bewerberinnen mittelfristig nicht zu verbessern sein wird.

### **2.2.9 Dienst in der Veterinärverwaltung**

Die Vorgaben des LGG werden weiterhin im veterinärmedizinischen Dienst mit rd. 67 % eingehalten.

### **2.2.10 Lehrkräfte**

In dieser Berufsgruppe liegt die Frauenquote beständig über 50 %. Zum Stichtag betrug der Frauenanteil rd. 67 %. Maßnahmen nach dem LGG sind nicht erforderlich.



## 2.3 Beförderungen/Höhergruppierungen

Die in den Jahren 2014 bis 2016 vorgenommenen Beförderungen und Höhergruppierungen können der **Anlage 2** entnommen werden. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 202 Frauen und 193 Männer befördert bzw. höhergruppiert.

Bezogen auf die einzelnen Beschäftigtenarten ergibt sich nachfolgendes Bild:

### Beamt(innen)/e

Im Beamtenbereich betrug der Frauenanteil bei den Beförderungen im Zeitraum 2014 bis 2016 rd. 44 % und blieb damit hinter den Beförderungen der männlichen Beamten zurück.

Entsprechend dem Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl im Beamtenbereich (aktuell: 118 Frauen gegenüber 130 Männern) fällt die Zahl der Beförderungen von Männern mit rd. 48 % höher aus als bei den Frauen mit rd. 44 %. Zielsetzung ist, diesen Trend durch die steigende Anzahl der Frauen im Beamtenbereich zu beenden. Die konsequente Ausschreibung von höherwertigen Dienstposten hat bereits dazu geführt, dass diese freien Stellen überwiegend von Frauen besetzt werden konnten.

### Tariflich Beschäftigte

Mit 107 Höhergruppierungen von Frauen gegenüber 77 Höhergruppierungen von Männern (aktuell: 457 Frauen, 249 Männer) ist in diesem Bereich ebenfalls noch keine positive Bilanz zu verzeichnen.

Die Beförderungsrate von Frauen liegt derzeit bei 23 % und bleibt hinter dem Beamtenbereich zurück. Nach dem Tarifrecht können Höhergruppierungen nur nach dem Vorliegen der geforderten Tätigkeitsmerkmale durchgeführt werden. Die aktuelle Personalpolitik wird zwangsläufig eine erwünschte Steigerung der Beförderungen bei den Frauen hervorrufen.

## 2.4 Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungsverfahren

Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungsverfahren wurden entsprechend den Regelungen in Ziffer 6.1 des Frauenförderplanes vom 20.03.2014 und unter Beachtung der §§ 8 - 10 LGG durchgeführt. Bei den Ausschreibungsverfahren ist zwischen externen und internen Stellenausschreibungen zu unterscheiden.



## 2.4.1 Externe Stellenausschreibungen

Der fluktuationsbedingte Personalbedarf der Kernverwaltung wird überwiegend durch die bedarfsgerechte Ausbildung gedeckt. Die externe Ausschreibung von Stellenangeboten war insbesondere bei Vakanzen erforderlich, die eine spezielle Qualifikation (z. B. Ausbildung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst, abgeschlossenes Hochschul- bzw. Fachhochschulstudium einer besonderen Fachrichtung etc.) erfordern. In dem Zeitraum 2014 bis 2016 hat der Kreis Heinsberg insgesamt 42 öffentliche Ausschreibungen zu den verschiedensten Berufsgruppen durchgeführt. Die Durchführung der Auswahlverfahren erfolgt generell unter Beachtung der Vorschriften des LGG. Alle Einstellungsverfahren sind einvernehmlich mit der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt und entschieden worden. Insgesamt wurden nach Abschluss dieser Bewerbungsverfahren 64 Bedienstete eingestellt; hiervon waren 36 Bedienstete weiblich, mithin 56,25 %. (**Anlage 3**).

## 2.4.2 Interne Stellenausschreibungen

Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit der Bewerbung - insbesondere bei der Besetzung höherwertiger Stellen - zu eröffnen, werden, soweit hausintern qualifiziertes Personal zur Verfügung steht, im Sinne der Personalförderung interne Stellenausschreibungen durchgeführt.

Von Februar 2014 bis Dezember 2016 wurden 55 interne Ausschreibungen vorgenommen. Hierauf bewarben sich 181 weibliche und 131 männliche Bedienstete. Insgesamt wurden 62 Stellen besetzt. Mit einer Frauenquote von 51,6 % konnten die Stellen nahezu paritätisch besetzt werden.

Diese Praxis der internen Stellenausschreibung wird weiterhin fortgesetzt.

### 2.4.2.1 Interne Stellenausschreibung mit Führungsverantwortung

Betrachtet man die interne Besetzung von Stellen mit Führungsverantwortung wird deutlich, dass man hier von einer paritätischen Stellenbesetzung noch weit entfernt ist. Auf 13 ausgeschriebene Stellen bewarben sich insgesamt 110 Bedienstete. Davon lag der Anteil der weiblichen Bewerberinnen mit 36 bei gerade mal rd. 33 %. Die Führungskräftestellen wurden letztlich mit 18 männlichen und nur 6 weiblichen Bediensteten besetzt (Frauenquote: 22,3%).

Im Hinblick auf die Vielzahl der in den kommenden Jahren aus Altersgründen ausscheidenden Kolleginnen und Kollegen, gerade auch im Bereich der Führungskräfte, wurde im Jahr 2014 erstmals ein Qualifizierungsangebot für Führungsnachwuchskräfte ausgeschrieben. Die Schulung wurde nahezu hälftig von Frauen und Männern besucht. Ende 2016 wurde eine erneute Ausschreibung vorgenommen für ein in 2017 startendes Seminar. Aufgrund der Vielzahl der Bewerber/innen wurde ein Auswahlverfahren durchgeführt, bei dem sich von letztlich mehr Frauen als Männer durchsetzen konnten:

	Bewerber/innen		Seminarteilnehmer/innen	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Führungsnachwuchsseminar 2015	6	5	6	5
Führungsnachwuchsseminar 2017	18	14	10	5



Dies könnte mittelfristig dazu führen, dass sich auch im Bereich des höheren Dienstes der Frauenanteil erhöht.

## 2.5 Besetzung von Ausbildungsstellen

Der Kreis Heinsberg bildet bedarfsorientiert aus und übernimmt grundsätzlich die ausgebildeten Nachwuchskräfte nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung in ein Dauerarbeitsverhältnis.

In den Jahren 2014 bis 2016 sind beim Kreis insgesamt 42 Auszubildende eingestellt worden. Bei der Stellenbesetzung wurden 23 Bewerberinnen und 19 Bewerber berücksichtigt.

In den Verwaltungsberufen ist die Einhaltung der Vorgaben des LGG aufgrund der Vielzahl qualifizierter Bewerbungen von Frauen unproblematisch.

Bei den Ausbildungsstellen für den Beruf der/des Vermessungstechniker(in)/s bzw. Geomatiker/in gehen in der Regel bedeutend weniger Bewerbungen ein als bei den Verwaltungsberufen. In den Jahren 2014 bis 2016 waren es insgesamt 46 Bewerbungen, wobei die Zahl der Bewerbungen von Frauen mit insgesamt 11 nur ca. 24 % ausmachte. Erfreulicherweise konnte sich im Jahr 2014 eine Bewerberin für die Ausbildung zur Vermessungstechnikerin durchsetzen.

Entsprechend lagen für die Ausbildungsberufe Straßenwärter/in und Fachinformatiker/in keine bzw. lediglich eine Bewerbung einer Frau vor. Diese konnte sich nicht durchsetzen, so dass in diesen Bereichen jeweils Bewerber berücksichtigt wurden.

Der Bewerbungsstatistik ist zu entnehmen, dass für den Berichtszeitraum eine Frauenquote von rd. 55 % bei den Einstellungen erreicht werden konnte. Die **Anlage 5** enthält die detaillierten Aufstellungen über die Besetzung der Ausbildungsstellen 2014 bis 2016.

## 2.6 Weiterbildungsmaßnahmen

Bediensteten mit überdurchschnittlichen Leistungen wird die Möglichkeit eingeräumt, sich durch die Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I und II bzw. an Lehrgängen für den Aufstieg in den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst für höherwertige Tätigkeiten zu qualifizieren. Gerade Frauen (ca. 70 %) haben diese Möglichkeit der beruflichen Weiterentwicklung genutzt. Eine statistische Übersicht dieser Qualifizierungslehrgänge für die Jahre 2014 bis 2016 ist der **Anlage 6** zu entnehmen.

Die Statistik zeigt, dass im Bereich der Qualifizierungen für höherwertigere Tätigkeiten den Erfordernissen des LGG in vollem Umfang entsprochen wird.

## 2.7 Teilzeitbeschäftigung sowie vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie räumt der Kreis Heinsberg seit jeher den Bediensteten Teilzeitbeschäftigungen bzw. im Rahmen der tariflichen und gesetzlichen



Rahmenbedingungen auch die Möglichkeit zur vorübergehenden Reduzierung der Arbeitszeit aus Gründen der Kindererziehung etc. ein.

In der Zeit vom 01.01.2014 bis zum 01.01.2017 hat sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten von 250 auf nunmehr 323 erhöht. Die Teilzeitquote liegt im Berichtszeitraum bei ca. 33 % (zuvor: rd. 30 %). Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten liegt durchgehend bei rd. 94 %.

Innerhalb der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse dominiert - wie schon in der Vergangenheit - die Halbtagsbeschäftigung. Den persönlichen Bedürfnissen der Beschäftigten und den dienstlichen Interessen des Kreises entsprechend werden aber auch immer mehr unterhältige und überhältige Arbeitszeiten ermöglicht.

## 2.8 Alternierende Heimarbeit

Mit der Einführung der alternierenden Heimarbeit mit Wirkung zum 01.11.2013 wurde die Vereinbarkeit von Familie und Beruf über dem bestehenden Angebot der Teilzeitbeschäftigung hinaus gefördert.

Die Kreisverwaltung bietet in Ergänzung zur flexiblen Arbeitszeit die Möglichkeit, den Arbeitsplatz in einen alternierenden Heimarbeitsplatz umzuwandeln. Der Bedienstete erbringt seine dienstliche Tätigkeit teilweise zu Hause und teilweise in der Kreisverwaltung.

Von dieser Möglichkeit machen derzeit bereits insgesamt 38 Bedienstete, davon 24 Frauen Gebrauch. Eine Nachfrage bei den Bediensteten ergab, dass die Erfahrungen durchweg positiv sind.

Es liegen weitere Anträge vor, die aber bislang aufgrund technischer Probleme bei Software-Fachverfahren noch nicht bewilligt werden konnten.

## 3. Umsetzung der Zielvorgaben des fünften Frauenförderplanes des Kreises Heinsberg vom 20.03.2014

Der fünfte Frauenförderplan des Kreises enthielt

- Zielvorgaben für Stellenbesetzungsverfahren (Ziffer 6.2),
- Zielvorgaben für die Besetzung von Ausbildungsstellen bzw. für die Zulassung zu Qualifizierungslehrgängen (Ziffer 7.2 und 8.1.2),
- Sonstige Zielvorgaben.

### 3.1 Zielvorgaben für Stellenbesetzungsverfahren

Die Zielquote in Höhe von 11,11 % im gehobenen vermessungstechnischen Dienst oder vergleichbaren Eingruppierungen im tariflichen Bereich konnte mit 23,33 % zum 01.01.2014 deutlich überschritten werden. Gleichzeitig konnte die Zielquote bei den staatlich geprüften



Vermessungstechnikerinnen, wenn man diese mit der Beschäftigung im mittleren vermessungstechnischen Dienst vergleicht, nicht (9,09 % am 01.01.2014) erfüllt werden. Durch eine Neueinstellung einer Vermessungstechnikerin zum 01.03.2014 wird diese tendenzielle Verschlechterung kurzfristig verringert.

Der Frauenanteil im medizinischen Bereich liegt mit 87,04 % nach wie vor deutlich über den Forderungen des LGG. Ein konkreter Handlungsbedarf ist in keiner Berufsgruppe ersichtlich.

### **3.2 Zielvorgaben für die Besetzung von Ausbildungsstellen bzw. für die Zulassung zu Qualifizierungslehrgängen**

Die Quotierungsregelungen gemäß § 7 LGG gelten auch für die Vergabe von Ausbildungsplätzen und die Zulassung zu Qualifizierungslehrgängen (Angestelltenlehrgänge, Aufstiegslehrgänge), soweit in der jeweiligen Gruppe der Beschäftigten weniger Frauen als Männer vertreten sind.

Bei der Einstellung von Auszubildenden wurde die Frauenquote bei den Verwaltungsausbildungen deutlich übertroffen. Ebenso verhält es sich mit der Zulassung zu Angestellten- und Aufstiegslehrgängen. Bei der Einstellung von Vermessungstechniker/innen, Geomatiker/innen bzw. Fachinformatiker/innen konnte die Quote aufgrund der geringen Anzahl von Bewerberinnen noch nicht erfüllt werden.

### **3.3 Sonstige Zielvorgaben**

Beförderungen und Höhergruppierungen resultieren in der Regel aus der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten. Daher ist insbesondere bei den internen Stellenbesetzungsverfahren auf die Frauenquote in der Besoldungs-/Entgeltgruppe, die der Wertigkeit der zu besetzenden Stelle entspricht, zu achten. Später hieraus resultierende Beförderungen und Höhergruppierungen können zur Verbesserung der Frauenquote in den höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen führen.

Im höheren nichttechnischen Dienst haben die Beförderungen und Höhergruppierungen im Berichtszeitraum leider die Personalabgänge nicht kompensieren können. Die Quote von 28,57 % zum 01.01.2014 verringerte sich auf 21,05% zum Stichtag 01.01.2017. In den Spitzenämtern des gehobenen Dienstes (28,57 %) und im höheren Dienst besteht weiterhin Handlungsbedarf in Bezug auf die Erfordernisse des § 7 LGG.

## **4. Schlussbemerkungen**

Die während der Laufzeit des vierten Frauenförderplanes des Kreises Heinsberg verzeichneten positiven Entwicklungen haben sich auch während der Laufzeit des fünften Frauenförderplanes fortgesetzt. Gleichwohl bedarf es zur Erreichung der Frauenquoten insbesondere in den höher dotierten Besoldungs- und Entgeltgruppen weiterer Anstrengungen. Im Hinblick auf die positive Tendenz im Bereich der Führungsnachwuchskräfte sowie der internen Stellenbesetzungen lässt dies mittelfristig eine Steigerung der Frauenquote erwarten.



Die Verwaltung wird weiterhin im Rahmen ihrer Möglichkeiten qualifizierten Mitarbeiterinnen den Aufstieg in höhere Besoldungs- und Entgeltgruppen bzw. in gehobene Positionen einräumen. Das Ziel der Frauenförderung wird bei allen anstehenden Personalmaßnahmen als Entscheidungskriterium mitberücksichtigt werden.



## Gesamtübersicht

Bes.-Gr./ Entg.-Gr.	Bedienstete				davon Frauen				Frauen- anteil 01.01.2017	Frauen- anteil 01.01.2014
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte Sonstige*	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte Sonstige*	insgesamt		
<b>Nichttechnischer Dienst</b>										
einf. Dienst	5	13	-	18	2	13	-	15	83,33%	92,31%
mittl. Dienst	164	149	13	326	102	142	7	251	76,99%	77,13%
geh. Dienst	209	73	13	295	101	70	9	180	61,02%	56,37%
höh. Dienst	15	2	2	19	1	2	1	4	21,05%	28,57%
<b>Gesamt</b>	<b>393</b>	<b>237</b>	<b>28</b>	<b>658</b>	<b>206</b>	<b>227</b>	<b>17</b>	<b>450</b>	<b>68,39%</b>	<b>68,20%</b>
<b>Technischer Dienst</b>										
einf. Dienst	6	4	-	10	-	-	-	0	0,00%	0,00%
mittl. Dienst	40	5	-	45	3	4	-	7	15,56%	20,59%
geh. Dienst	27	2	2	31	3	1	1	5	16,13%	10,00%
höh. Dienst	2	-	-	2	-	-	-	0	0,00%	-
<b>Gesamt</b>	<b>75</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>88</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>13,64%</b>	<b>16,67%</b>
<b>IT-Technik</b>										
mittl. Dienst	1	-	-	1	-	-	-	0	0,00%	0,00%
geh. Dienst	9	-	-	9	-	-	-	0	0,00%	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
<b>Bautechnischer Dienst</b>										
geh. Dienst	11	4	-	15	1	4	-	5	33,33%	20,69%
höh. Dienst	1	-	-	1	-	-	-	0	0,00%	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>31,25%</b>	<b>11,86%</b>
<b>Medizinischer Dienst</b>										
einf. Dienst	1	1	-	2	1	1	-	2	100,00%	100,00%
mittl. Dienst	14	20	2	36	12	20	2	34	97,14%	100,00%
geh. Dienst	3	2	1	6	1	2	1	4	83,33%	57,14%
höh. Dienst	7	11	1	19	3	11	1	15	78,95%	75,00%
<b>Gesamt</b>	<b>25</b>	<b>34</b>	<b>4</b>	<b>63</b>	<b>17</b>	<b>34</b>	<b>4</b>	<b>55</b>	<b>87,30%</b>	<b>87,04%</b>
<b>Sozialpädagogischer Dienst</b>										
geh. Dienst	40	24	1	65	22	24	1	47	72,31%	62,00%
<b>Gesamt</b>	<b>40</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>65</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>47</b>	<b>72,31%</b>	<b>62,96%</b>
<b>Vermessungstechnischer Dienst</b>										
mittl. Dienst	7	3	2	12	3	3	2	8	66,67%	9,09%
geh. Dienst	28	4	-	32	2	2	-	4	12,50%	23,33%
höh. Dienst	1	-	-	1	-	-	-	0	0,00%	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>36</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>45</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>26,67%</b>	<b>18,60%</b>
<b>Feuerwehrtechnischer Dienst</b>										
mittl. Dienst	23	1	-	24	1	-	-	1	4,17 %	7,14 %
geh. Dienst	6	-	-	6	-	-	-	0	0,00 %	0,00 %
<b>Gesamt</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3,33%</b>	<b>5,00%</b>
<b>Dienst in der Veterinärverwaltung</b>										
höh. Dienst	4	2	0	6	2	2	0	4	66,67 %	66,67 %
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>66,67 %</b>	<b>66,67 %</b>
<b>Lehrkräfte</b>										
geh. Dienst	3	3	-	6	1	3	-	4	66,67%	87,50%
<b>Gesamt</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>66,67%</b>	<b>87,50%</b>
<b>Summe</b>	<b>627</b>	<b>323</b>	<b>37</b>	<b>987</b>	<b>261</b>	<b>304</b>	<b>25</b>	<b>590</b>	<b>59,78%</b>	<b>57,70%</b>





<b>Beförderungen/Höhergruppierungen</b>													
		2014			2015			2016			2014 - 2016		
<b>I. Beamt(innen)/e:</b>		weibl.	männl.	insg.	weibl.	männl.	insg.	weibl.	männl.	insg.	weibl.	männl.	insg.
höherer Dienst:	B 2 / A 16 BBesG	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	2	2
	A 15 BBesG	1	1	2	0	2	2	1	0	1	2	3	5
	A 14 BBesG	0	1	1	0	0	0	0	2	2	0	3	3
	Aufstieg A 13 BBesG	1	2	3	0	3	3	0	0	0	1	5	6
		<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>
gehobener Dienst:	A 13 BBesG	1	3	4	0	1	1	2	7	9	3	11	14
	A 12 BBesG	4	0	4	3	5	8	2	2	4	9	7	16
	A 11 BBesG	2	5	7	7	1	8	4	0	4	13	6	19
	A 10 BBesG	1	3	4	1	2	3	9	1	10	11	6	17
	Aufstieg nach A 9 BBesG	1	0	1	1	2	3	2	2	4	4	4	8
		<b>9</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>31</b>	<b>40</b>	<b>34</b>	<b>74</b>
mittlerer Dienst	Amtszulage in A 9 BBesG	0	3	3	0	2	2	1	2	3	1	7	8
	A 9 BBesG	3	1	4	1	2	3	1	1	2	5	4	9
	A 8 BBesG	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	3	3
	A 7 BBesG	1	1	2	0	0	0	0	0	1	1	1	3
		<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>23</b>
<b>Beamt(innen)/e insgesamt:</b>		<b>15</b>	<b>21</b>	<b>36</b>	<b>13</b>	<b>22</b>	<b>35</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>42</b>	<b>50</b>	<b>62</b>	<b>113</b>

<b>II. Tariflich Beschäftigte:</b>		weibl.	männl.	insg.	weibl.	männl.	insg.	weibl.	männl.	insg.	weibl.	männl.	insg.
	15 TVöD	0	0	0	0	0	0	2	2	4	2	2	4
	14 TVöD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	13 TVöD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	12 TVöD	0	0	0	0	4	4	1	1	2	1	5	6
	11 TVöD / S 17	0	0	0	0	3	3	1	2	3	1	5	6
	10 TVöD / S15	6	4	10	4	5	9	9	2	11	19	11	30
	9 TVöD / bis S 14	6	5	11	8	7	15	11	3	14	25	15	40
	8 TVöD	7	3	10	10	3	13	9	3	12	26	9	35
	7 TVöD	0	3	3	0	2	2	0	5	5	0	10	10
	6 TVöD	7	9	16	14	4	18	9	4	13	30	17	47
	5 TVöD	2	1	3	1	0	1	0	0	0	3	1	4
	4 TVöD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3 TVöD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2 TVöD	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	2	2
<b>Tariflich Beschäftigte insgesamt</b>		<b>28</b>	<b>25</b>	<b>53</b>	<b>37</b>	<b>29</b>	<b>66</b>	<b>42</b>	<b>23</b>	<b>65</b>	<b>107</b>	<b>77</b>	<b>184</b>



## Bewerbungsstatistik (extern Stellen)

2014-2016

Zeitpunkt d. Ausschreibung	Ausgeschriebene Stelle	Stellenbewertung	Bewerber/innen		Bewerber/innen mit Vorstellungsgespräch		Geschlecht der/des berücksichtigten Bediensteten
			weibl.	männl.	weibl.	männl.	
08.02.2014	Sachbearbeiter/in im Amt 63 - Immissionsschutz	TVöD	7	21	2	5	männlich
22.02.2014	Dipl.-Ingenieur/in Architektur/Hochbau für das Amt 63	TvöD	9	7	5	4	weiblich
04.03.2014	Tierarzt/Tierärztin für das Amt 39	A 14 ÜBesG/ 13 TVöD	16	2	3	1	männlich
20.03.2014	Verwaltungsfachangestellte	TVöD	79	32	14	6	3 x weiblich
28.03.2014	Musikschullehrer/in für die Kreismusikschule	9 TVöD	2	4	2	4	männlich
31.03.2014	Sachbearbeiter/in für die Betreuungsstelle bei der Stabsstelle Demografischer Wandel	9 TVöD/ S 12 TVöD	46	8	10	2	3 x weiblich
31.03.2014	Sachbearbeiter/in im Amt 50 – Hilfe zur Pflege in Teilzeit	TVöD	15	1	4	1	männlich
24.04.2014	Arzthelfer/in oder medizinische/r Fachangestellte/r für das Amt 53	3 TVöD	5	0	5	0	weiblich
24.04.2014	Elektroinstallateur/in für das Amt 65	TVöD	0	29	0	9	männlich
24.04.2014	Lebensmittelkontrolleur/in für das Amt 39	TVöD	15	43	1	6	männlich
27.05.2014	Landespfleger/in im Amt 61	10 TVöD	5	9	2	5	männlich
28.07.2014	Facharzt/-ärztin für öffentl. Gesundheitswesen für das Amt 53	bis A 15 ÜBesG/ 15 TVöD	3	1	1	0	weiblich
28.07.2014	Mitarbeiter/in für Informationstechnik für d. Feuerschutzzentrum Erkelenz	TVöD	0	7	0	3	kein geeigneter Bewerber gefunden
22.08.2014	Sozialarbeiter/in für das Amt 40 - Kommunales Integrationszentrum	TVöD	Bewerbungen lagen vor		4	2	1 x männlich 2 x weiblich
16.10.2014	Hygienekontrolleur/in für das Amt 53 inkl. Qualifizierung	6 / 8 TVöD	42	34	8	5	weiblich
23.10.2014	Geoinformatiker/in o. Vermessungsingenieur/in für das Amt 62	10 TVöD	6	28	1	4	weiblich
11.11.2014	Compliance-Berater/in (Kreistierzuchtberater) für das Amt 39	10 TVöD	7	5	1	3	weiblich
18.11.2014	KFZ-/Land- u. Baumaschinenmechatroniker/in für die Kreisstraßenmeisterei	TVöD	0	42	0	12	männlich
18.02.2015	Leitstellendisponent/in für das Feuerschutzzentrum Erkelenz	ÜBesG/TVöD	0	27	0	17	5 x männlich
06.03.2015	Sachbearbeiter/in im Jobcenter - Eingliederungsfachkraft	A 11 ÜBesG/ 10 TVöD	Bewerbungen lagen vor		7	-	2 x weiblich
06.03.2015	Sachbearbeiter/in im Jobcenter - Leistungsgewährung	A 11 ÜBesG/ 10 TVöD			6	-	3 x weiblich
18.05.2015	Geologe/Geologin oder Hydrologe/Hydrologin für das Amt 61	ÜBesG/ TVöD	51	73	7	6	weiblich
24.06.2015	Sozialarbeiter/innen für die Schulsozialarbeit, Frühe Hilfen, Pflegekinderdienst (Voll- u. Teilzeit)	S 11/S 12 TVöD	25	15	8	3	1 x männlich 3 x weiblich
05.08.2015	Biologe/Biologin für das Amt 61	ÜBesG / TVöD	50	45	7	1	weiblich
12.08.2015	Geograph/in für das Amt 61	ÜBesG / TVöD	30	40	6	8	männlich
24.09.2015	Controller/in für das Büro des Landrates	10 TVöD	6	31	1	7	weiblich
19.11.2015	Facharzt/-ärztin für öffentl. Gesundheitswesen für das Amt 53	bis A 15 ÜBesG/ 15 TVöD	-	1	-	1	männlich
21.01.2016	IT-Fachkraft für den Fachbereich Telekommunikation	TVöD	0	19	0	7	männlich
09.02.2016	IT-Fachkraft für den Fachbereich Schulen u. Schulverwaltung	TVöD	0	21	0	7	männlich
23.02.2016	Hauptamtl. Pädagog. Mitarbeiter/in für die Anton-Heinen-Volkshochschule	11 TVöD	8	4	5	1	weiblich



07.03.2016	Sozialarbeiter/in für die Schulsozialarbeit, den ASD u. KI (Voll- u. Teilzeit)	S 11b/S 12 TVöD	Bewerbungen lagen noch vor		5	2	2 x weiblich (1,5 Stellen) (KI)
20.06.2016	Sachbearbeiter/innen des geh. Nichttechnischen Verwaltungsdienstes (Voll- u. Teilzeit)	A 9/A 10 ÜBesG 9 TVöD	20	5	20	3	2 x weiblich 1 x männlich
28.06.2016	Leitstellendisponent/in für das Feuerschutzzentrum Erkelenz (mittl. Dienst)	ÜBesG	1	28	1	6	4 x männlich
30.06.2016	Vermessungstechniker/in für das Amt 62	TVöD	1	6	1	5	männlich
13.07.2016	Techn. Angestellte/n für den Abfallwirtschaftsbetrieb des Amtes 61	TVöD	4	12	1	7	männlich
21.07.2016	Sozialarbeiter/in für das Amt 50 (Teilzeit)	S 12 TVöD	9	0	3	0	weiblich
21.07.2016	Sozialarbeiter/in im Bereich Schulsozialarbeit	S 11b TVöD	9	0	3	0	weiblich
31.08.2016	Dipl.-Ingenieur/in Architektur/Hochbau für das Amt 63	TVöD	4	6	4	3	männlich
31.08.2016	Facharzt/-ärztin für öffentl. Gesundheitswesen für das Amt 53	bis A 15 ÜBesG/ 15 TVöD	1	-	1	-	weiblich
28.09.2016	Vermessungsingenieur/in für das Amt 62	TVöD	1	5	0	3	männlich
28.09.2016	Bildungskordinator/innen für Neuzugewanderte für das Amt 40 (2 Stellen)	TVöD	33	26	8	3	2x weiblich
18.11.2016	Sachbearbeiter/in im geh. umwelttechnischen Dienst für das Amt 63	ÜBesG/ TVöD	10	17	4	8	weiblich
					161	170	64 zu besetzende Stellen
							36 x weiblich 28 x männlich



<b>Bewerbungsstatistik (interne Stellen)</b>					
					<b>2014-2016</b>
Zeitpunkt d. Ausschreibung	Ausgeschriebene Stelle	Stellenbewertung	Bewerber/innen		Geschlecht der/des berücksichtigten Bediensteten
			weibl.	männl.	
21.02.2014	Sachgebietsleitung im Amt 63 – Wohnen	A 12 ÜBesG/ 11 TVöD	1	4	männlich
21.02.2014	Sachbearbeiter/in im Amt 51 – Beistandschaften	A 11 ÜBesG/ S 15 TVöD	4	1	männlich
13.03.2014	Sachbearbeiter/in im Amt 10 – Personaleinsatz, -organisation	A9/A10 ÜBesG/9 TVöD	8	2	weiblich
13.03.2014	Sachbearbeiter/in im Amt 20 – Vollstreckungsstelle	A 8 ÜBesG/ 8 TVöD	2	0	weiblich
23.04.2014	Sachbearbeiter/in im Amt 50 – Widersprüche	A 11 ÜBesG/ 10 TVöD	1	0	weiblich
24.04.2014	Sachbearbeiter/in im Amt 32 – Ausländerangelegenheiten	A 11 ÜBesG/ 10 TVöD	2	1	weiblich
14.05.2014	Arbeitsgruppenführer/in Straßenmeisterei	6 TVöD	0	6	männlich
04.06.2014	Sachgebietsleitung im Amt 40 – Kommunales Integrationszentrum	A 12 ÜBesG/ 10 TVöD	1	1	männlich
01.07.2014	Sachbearbeiter/in im Amt 40 – Kommunale Koordinierung	A 11 ÜBesG/ 10 TVöD	1	0	weiblich
07.07.2014	Stellvertretende Amtsleitung im Amt 10, Amt 20, Kreispolizeibehörde, Amt 32, Amt 36, Amt 40, Amt 50, Amt 62		10	24	3 x weiblich 5 x männlich
24.07.2014	Sachbearbeiter/in im Amt 50 – Eingliederungshilfe	A11 ÜBesG/ 10 TVöD	3	3	weiblich
25.07.2014	Qualifizierungsstelle zum/zur Hygienekontrolleur/in	A7 ÜBesG/ 6 TVöD	6	8	weiblich
06.08.2014	Sachbearbeiter/in im Amt 65 – Beschaffung	A8 ÜBesG/ 8 TVöD	2	4	männlich
17.09.2014	Sachbearbeiter/in im Amt 15 – Vergabestelle	A9/A10 ÜBesG/ 9 TVöD	1	0	weiblich
18.11.2014	Sachgebietsleitung im Amt 36 – Zulassungsstelle	A 11 ÜBesG/ 10 TVöD	1	5	männlich
27.11.2014	Teamleitung im Jobcenter – Eingliederung- u. Integration Heinsberg	A 12 ÜBesG/ 11 TVöD	1	1	männlich
27.11.2014	Sachgebietsleitung im Amt 61 – Abfallwirtschaft	A 12 ÜBesG/ 11 TVöD	1	5	männlich
27.11.2014	Sachgebietsleitung im Amt 50 – Hilfe zur Pflege	A 12 ÜBesG/ 11 TVöD	3	3	weiblich
18.12.2014	Sachbearbeiter/in im Amt 40 – Schulverwaltung	A 9 ÜBesG/ 8 TVöD	0	2	weiblich
18.12.2014	Sachbearbeiter/in in der Stabsstelle Demografischer Wandel u. Sozialplanung		2	4	männlich
08.01.2015	Sachbearbeiter/in im Amt 63 – Bauverwaltung	A 11 ÜBesG/ 10 TVöD	5	1	weiblich
12.01.2015	Sachbearbeiter/in in der Stabsstelle Recht und Kommunalaufsicht	A 11 ÜBesG/ 10 TVöD	2	2	weiblich
19.02.2015	Prüfer/in im Rechnungsprüfungsamt	A 12 ÜBesG/ 11 TVöD	3	2	weiblich
19.02.2015	Sachbearbeiter/in im Amt 20 – Finanzbuchhaltung	A 8 ÜBesG/ 8 TVöD	7	0	weiblich
12.05.2015	Sachgebietsleitung im Amt 61 – Wasser und Boden	A 13 g.D. ÜBesG/ 12 TVöD	4	5	männlich
12.05.2015	Mitarbeiter/in Feuerschutzzentrum Erkelenz – Technik-Leitstelle		0	2	männlich
12.05.2015	Mitarbeiter/in Kreisleitstelle – Systemadministration		1	1	männlich
29.06.2015	Stellv. Amtsleitung im Amt 51		2	6	männlich
29.06.2015	Sachbearbeiter/in im Amt 40 – Schulaufsicht	A 8 m.D. ÜBesG/ 8 TVöD	8	0	weiblich
27.07.2015	Sachbearbeiter/in im Amt 50 – Heimaufsicht	A11 ÜBesG/ 10 TVöD	1	0	weiblich
05.08.2015	Sachbearbeiter/in im Amt 51 – Beistandschaft	A9 ÜBesG/ 8 TVöD	3	0	weiblich
06.08.2015	Sachgebietsleitung im Amt 32 - Bußgeldstelle	A 11 ÜBesG/ 10 TVöD	4	7	weiblich
07.08.2015	Sachgebietsleitung im Amt 61 – Natur- und Landschaft	A 13 g.D. ÜBesG/ 12 TVöD	0	1	männlich
18.09.2015	Sachbearbeiter/in im Amt 32 -	A 12 ÜBesG/ 11 TVöD	8	4	männlich



	Standesamtsaufsicht	11 TVöD			
19.11.2015	Sachbearbeiter/in im Amt 20 – Haushaltsplanung	A10 ÜBesG/ 9 TVöD	0	2	männlich
19.11.2015	Sachbearbeiter/in im Amt 32 – Katastrophenschutz	A11 ÜBesG/ 10 TVöD	2	5	männlich
21.01.2016	Sachbearbeiter/in im Amt 51 – Beistandschaft	A11 ÜBesG/ 10 TVöD	3	0	weiblich
09.02.2016	Sachgebietsleitung im Amt 51 – Allgemeiner Sozialer Dienst	A 12 ÜBesG/ S17 TVöD	0	3	männlich
18.02.2016	Sachbearbeiter/in im Amt 20 – Buchhaltung	A8 ÜBesG/ 8 TVöD	5	0	weiblich
10.03.2016	Sachbearbeiter/in in der Stabsstelle demografischer Wandel u. Sozialplanung	A8 ÜBesG/ 8 TVöD	6	1	männlich
21.03.2016	Sachbearbeiter/in in der Stabsstelle demografischer Wandel u. Sozialplanung	A9 m.D. ÜBesG/ 8 TVöD	6	1	männlich
13.06.2016	Sachbearbeiter/in im Amt 10 – Beamte u. Auszubildende	A 11 ÜBesG/ 10 TVöD	7	1	weiblich
27.06.2016	Amtsleitung im Amt 63	bis A15 ÜBesG/ 15 TVöD	0	2	männlich
27.06.2016	Sachbearbeiter/in der Kreispolizeibehörde – Haushalt	A8 ÜBesG/ 8 TVöD	4	0	weiblich
27.06.2016	Sachbearbeiter/in im Amt 50 – Leistung, Bildung u. Teilhabe	A8 ÜBesG/ 8 TVöD	6	1	weiblich
25.07.2016	Sachgebietsleitung im Amt 61 – Planung, Mobilität, Klimaschutz	A13 LBesG/ 12 TVöD	0	2	männlich
25.07.2016	Sachbearbeiter/in im Amt 63 – Bauverwaltung	A11 LBesG/ 10 TVöD	6	2	männlich
20.09.2016	Sachbearbeiter/in im Amt 10 – Organisation, Personalmanagement	A9/A10 LBesG/ 9 TVöD	4	1	männlich
12.10.2016	Sachgebietsleitung Zentrale Dienste	A12 LBesG/ 11 TVöD	7	0	weiblich
12.10.2016	Sachbearbeiter/in im Amt 32 – Allg. Ordnungsrecht	A9 m.D. LBesG/ 8 TVöD	6	2	männlich
12.10.2016	Sachbearbeiter/in im Amt 51 - Beistandschaft	A9 LBesG/ 8 TVöD	6	1	weiblich
10.11.2016	Sachbearbeiter/in im Amt 36 – Führerscheinstelle	A9/A10 LBesG/ 9 TVöD	4	1	weiblich
10.11.2016	Teamleitung Jobcenter	A12 LBesG/ 11 TVöD	1	1	männlich
18.12.2016	Sachbearbeiter/in im Amt 20 – Kreiskasse/Buchhaltung	A8 LBesG/ 8 TVöD	9	0	weiblich
18.12.2016	Sachgebietsleitung im Amt 63 – Bauaufsicht/Technik	A 13 LBesG/ 12 TVöD	1	1	männlich
	Bewerber/innen insges.		181	131	312
	Besetzung insges		32	30	62
	<b>Frauenquote Besetzung</b>				<b>51,6 %</b>

Bewerber/innen Führungskräftestellen	36	76	112
Besetzung Führungskräftestellen	6	18	24
<b>Frauenquote Besetzung</b>			<b>25 %</b>



<b>Bewerbungsstatistik</b>							
<b>2014 - 2016</b>							
	Bewerber/innen			Zeitpunkt der Einstellung	ausgewählte Auszubildende		
	weibl.	männl.	insg.		weibl.	männl.	insg.
<b>Ausbildungsstellen 2014</b>							
Verwaltungsfachangestellte	56	34	90	01.08.2014	4	1	5
Vermessungstechniker/innen	2	5	7	01.08.2014	1	0	1
Kreisinspektorwärter/innen	72	62	134	01.09.2014	4	2	6
Straßenwärter/innen	0	23	23	01.08.2014	0	2	2
<b>Ausbildungsstellen 2015</b>							
Verwaltungsfachangestellte	75	54	129	01.08.2015	4	4	8
Geomatiker/in	3	14	17	01.08.2015	0	1	1
Kreisinspektorwärter/innen	82	77	159	01.09.2015	4	3	7
Fachinformatiker/in	1	19	20	01.08.2015	0	1	1
<b>Ausbildungsstellen 2016</b>							
Verwaltungsfachangestellte	84	25	109	01.08.2016	3	1	4
Geomatiker/innen Vermessungstechniker/innen	6	16	22	01.08.2016	0	1	1
Kreisinspektorwärter/innen	115	103	218	01.09.2016	3	3	6
					<b>23</b>	<b>19</b>	<b>42</b>
					<b>54,8 %</b>		

<b>Statistik über die Zulassung zu Qualifizierungsmaßnahmen</b>									
Zeitpunkt der Ausschreibung	Qualifizierung	Bewerber/innen			Lehrgangsbeginn	ausgewählte Bedienstete			
		weibl.	männl.	insg.			weibl.	männl.	insg.
<b>Angestelltenlehrgänge</b>									
24.02.2010/4	Angestelltenlehrgang I	12	2	14	28.10.2015	11	2	13	
24.02.2014	Angestelltenlehrgang II	4	4	8	13.04.2015	1	2	3	
<b>Aufstiegsbeamte</b>									
Eine Beamtin des mittleren allg. Verwaltungsdienstes wurde für den Aufstieg in den gehobenen allg. Verwaltungsdienst zugelassen.					01.09.2015	1	0	1	
<b>Prüfungserleichteter Aufstieg</b>									
Zwei Beamtinnen des mittleren allg. Verwaltungsdienstes wurden für den prüfungserleichterten Aufstieg in den gehobenen allg. Verwaltungsdienst zugelassen.					12.01.2015	2	0	2	
<b>Ausbildereignungslehrgänge</b>									
Auswahl erfolgte bedarfsorientiert		5 Beamt(innen)/e			Mitte 2015	3	2	5	
Auswahl erfolgte bedarfsorientiert		1 tarifl. Beschäftigter			Mitte 2015	0	1	1	
Auswahl erfolgte bedarfsorientiert		6 Beamt(innen)/e			Ende 2015	4	2	6	
Auswahl erfolgte bedarfsorientiert		2 tarifl. Beschäftigte			Ende 2015	1	1	2	
						<b>69,7%</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>33</b>

