

Tagesordnung der 19. Sitzung des Kreisausschusses

Dienstag, 19.09.2017, 18:00 Uhr

im Kleinen Sitzungssaal im Kreishaus Heinsberg

Öffentlicher Teil

1. Ausschussergänzungswahl
2. Abrechnung der differenzierten Kreisumlagen für das Haushaltsjahr 2016
3. Erstellung des Gleichstellungsplanes des Kreises Heinsberg sowie Bericht zum fünften Frauenförderplan
4. Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen gemäß § 5 GeschO betr. "Umlagesenkung des LVR für 2017"
5. Antrag der CDU-Fraktion gemäß § 5 GeschO betr. "Förderschulstrukturen im Kreis Heinsberg" sowie Änderungsantrag der FDP-Fraktion betr. "Förderschule erhalten - Wahlmöglichkeiten für Familien sichern"
6. Bericht der Verwaltung
7. Anfragen
- 7.1. Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen gemäß § 12 GeschO betr. "Stellungnahme des Kreises Heinsberg an die Bezirksregierung Arnsberg wegen Probebohrungen der Firma PVG"

Nichtöffentlicher Teil

8. Genehmigung einer Dienstreise sowie Genehmigung einer Dringlichkeitsentscheidung zur Genehmigung einer Dienstreise
9. Genehmigung einer Dringlichkeitsentscheidung über die Vergabe eines Auftrages zur Beschaffung einer mobilen Geschwindigkeitsmessanlage
10. Vergabe eines Auftrages zur Anschaffung eines Wechselladerfahrzeuges (WLF) für den Feuer- und Katastrophenschutz
11. Vergabe eines Auftrages zur Erstellung einer "Analyse zur Ermittlung von Angemessenheitsgrenzen für die Kosten der Unterkunft (Schlüssiges Konzept)"
12. Vergabe eines Auftrages zur Lieferung und Montage eines Tischsystems für die beiden Sitzungssäle des Kreishauses
13. Vergabe eines Auftrages zur Lieferung einer Bestuhlung für die beiden Sitzungssäle des Kreishauses

14. Vergabe eines Auftrages zur Erneuerung der Brandmeldeanlage im Kreishaus Heinsberg
15. Integration der Tourismusförderung und -entwicklung in die Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Heinsberg mbH (WFG)
16. Verkauf eines Geschäftsanteils der Wirtschaftsbetriebe Grevenbroich GmbH an die Stadtentwicklungsgesellschaft Grevenbroich GmbH
(mittelbare Beteiligung über die Kreiswerke Heinsberg GmbH)
17. Erwerb von landwirtschaftlichem Grundbesitz in der Gemarkung Dremmen für naturschutzfachliche Zwecke
18. Bericht der Verwaltung
19. Anfragen

Sitzung: öffentlich

Vorlage: 0214/2017

Ausschussergänzungswahl

| |
|------------------------|
| Beratungsfolge: |
|------------------------|

| | |
|------------|----------------|
| 19.09.2017 | Kreisausschuss |
|------------|----------------|

| | |
|------------|----------|
| 28.09.2017 | Kreistag |
|------------|----------|

| | |
|----------------------------------|------|
| Finanzielle Auswirkungen: | nein |
|----------------------------------|------|

| | |
|--------------------------|------|
| Leitbildrelevanz: | nein |
|--------------------------|------|

| | |
|----------------------------|------|
| Inklusionsrelevanz: | nein |
|----------------------------|------|

Nach § 35 Abs. 3 Satz 7 Kreisordnung NRW wählen die Kreistagsmitglieder im Fall des vorzeitigen Ausscheidens eines Ausschussmitglieds auf Vorschlag der Fraktion, der das ausgeschiedene Mitglied bei seiner Wahl angehörte, einen Nachfolger.

Mit Schreiben vom 05.09.2017 bittet die CDU-Fraktion bei der Besetzung des Jugendhilfeausschusses eine Änderung vorzunehmen.

Das Kreistagsmitglied Willi Paffen scheidet als ordentliches Mitglied aus. Anstelle des Herrn Paffen schlägt die CDU-Fraktion Kreistagsmitglied Herrn Heinz-Theo Vergossen als neues Mitglied vor.

Beschlussvorschlag:

Der Ausschussbesetzung wird zugestimmt.

Sitzung: öffentlich

Vorlage: 0205/2017

Abrechnung der differenzierten Kreisumlagen für das Haushaltsjahr 2016

| | |
|----------------------------------|-----------------------------|
| Beratungsfolge: | |
| 19.09.2017 | Kreisausschuss |
| 21.12.2017 | Kreistag |
| Finanzielle Auswirkungen: | |
| | Ja (insgesamt 814.001,34 €) |
| Leitbildrelevanz: | |
| | nein |
| Inklusionsrelevanz: | |
| | nein |

Nach den gesetzlichen Vorgaben des § 56 Abs. 4 und des § 56 Abs. 5 Kreisordnung NRW (KrO) erhebt der Kreis im Rahmen der jährlichen Haushaltssatzung eine differenzierte Kreisumlage für das Jugendamt, das Kreisgymnasium in Heinsberg, die Kreismusikschule in Erkelenz sowie der Mercator-Schule/Don-Bosco-Schule mit den Standorten in Gangelt und Oberbruch. Im Rahmen der Haushaltsplanung wird die Deckungslücke zwischen den sonstigen Erträgen und Aufwendungen ermittelt und als differenzierte Kreisumlage festgesetzt.

Von den Kommunen, die kein eigenes Jugendamt unterhalten, wird zur Finanzierung der Deckungslücke eine Jugendamtsumlage nach den Steuerkraftzahlen und den Schlüsselzuweisungen der betroffenen Städte und Gemeinden erhoben. Die ungedeckten Kosten im Bereich des Kreisgymnasiums werden anhand des jeweiligen Schüleranteils umgelegt. Das gleiche gilt für die Kreismusikschule und die Mercator-Schule/Don-Bosco-Schule.

Durch das Umlagengenehmigungsgesetz NRW erfolgte eine Änderung der Kreisordnung. So konnten - erstmalig für das Haushaltsjahr 2013 - Differenzen zwischen Plan und Ist bei den differenzierten Umlagen im übernächsten Jahr ausgeglichen werden. Die Differenzen werden durch Vergleich der festgesetzten Umlagebeträge mit den jeweiligen Ergebnissen laut Jahresabschluss ermittelt. Diese Verfahrensweise soll auch für das Haushaltsjahr 2016 angewandt werden.

Mit Erlass des Ministeriums für Inneres und Kommunales NRW vom 14.05.2014 wurde das Abrechnungsverfahren näher bestimmt. Eine wesentliche Voraussetzung für die Abrechnung ist eine Entscheidung des Kreistages, dass die differenzierten Umlagen abgerechnet werden.

Im Rahmen der Jahresabschlussarbeiten für das Haushaltsjahr 2016 hat die Verwaltung die Differenz zwischen den festgesetzten Umlagen und den tatsächlichen Ergebnissen ermittelt.

Die Beträge ergeben sich aus der nachfolgenden Übersicht:

| Umlage für | Festsetzung | Ist | Differenz |
|---|--------------------|-----------------|------------------|
| Jugendamt | 22.633.319,33 € | 23.555.429,20 € | - 922.109,87 € |
| Kreisgymnasium | 351.489,10 € | 163.981,98 € | + 187.507,12 € |
| Kreismusikschule | 442.860,21 € | 435.123,63 € | + 7.736,58 € |
| Mercator-Schule / Don-Bosco- Schule | 790.074,37 € | 877.209,54 € | - 87.135,17 € |

Die oben aufgeführten Differenzbeträge bedeuten, dass der Kreis differenzierte Umlagen erhoben hat, die im Bereich des Jugendamtes und der Mercator-Schule/Don-Bosco-Schule hinter den Ist-Aufwendungen zurückbleiben (Fehlbeträge) und im Bereich des Kreisgymnasiums und der Kreismusikschule über die entstandenen Aufwendungen hinausgehen (Überschüsse).

Aus Sicht der Verwaltung ist es sachgerecht, in Bezug auf das Haushaltsjahr 2016 alle Umlagen abzurechnen und die Beträge im Bereich des Jugendamtes und der Förderschule von den betroffenen Städten und Gemeinden nachzufordern und im Bereich des Kreisgymnasiums sowie der Kreismusikschule zu erstatten.

Bei allen Umlagen liegen Abrechnungsbeträge vor, die eine Forderung gegenüber bzw. Erstattung an die betroffenen Städte und Gemeinden aus Sicht der Verwaltung rechtfertigen. Die Stadt Heinsberg beispielsweise zahlt aufgrund der aus dem Stadtgebiet Heinsberg stammenden Schüleranzahl am Kreisgymnasium rund zwei Drittel der Umlage hierfür. Aus Sicht der Verwaltung ist es daher angemessen, dass die Stadt Heinsberg in gleichem Maße eine Rückerstattung des Überschusses aus dieser Umlage erhält. Würde es nicht zur Anwendung der hier vorgeschlagenen Abrechnung kommen, würde der Überschuss zum Bestandteil des allgemeinen Kreishaushaltes und zu einer unausgewogenen Nutzen-Lasten-Relation führen; entsprechendes gilt für die entstandenen Fehlbeträge im Bereich des Jugendamtes und der Förderschule.

Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass die ermittelten Abrechnungsbeträge unter dem Vorbehalt der noch ausstehenden Jahresabschlussprüfung für das Haushaltsjahr 2016 stehen. Die Verwaltung wird den Entwurf des Jahresabschlusses 2016 am 28.09.2017 in den Kreistag einbringen.

Beschlussvorschlag:

Der Kreistag beschließt die Abrechnung der Jugendamtsumlage, der Umlage für das Kreisgymnasium Heinsberg, der Umlage für die Kreismusikschule sowie der Umlage für die Mercator-Schule/Don-Bosco-Schule in Bezug auf das Haushaltsjahr 2016.

Sitzung: öffentlich

Vorlage: 0211/2017

Erstellung des Gleichstellungsplanes des Kreises Heinsberg sowie Bericht zum fünften Frauenförderplan

| | |
|------------------------|----------------|
| Beratungsfolge: | |
| 19.09.2017 | Kreisausschuss |
| 28.09.2017 | Kreistag |

| | |
|----------------------------------|------|
| Finanzielle Auswirkungen: | nein |
|----------------------------------|------|

| | |
|--------------------------|------|
| Leitbildrelevanz: | nein |
|--------------------------|------|

| | |
|----------------------------|------|
| Inklusionsrelevanz: | nein |
|----------------------------|------|

Nach der Novellierung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) vom 09.11.1999 hat der Kreis Heinsberg statt des bisherigen Frauenförderplanes nunmehr einen sog. Gleichstellungsplan zu erstellen. Der fünfte Frauenförderplan des Kreises Heinsberg ist durch Beschluss des Kreistages vom 20.03.2014 in Kraft getreten. Er galt gemäß § 5a Abs. 1 LGG für eine Laufzeit von drei Jahren.

Nunmehr wurde von der neuen Regelung des § 5 LGG Gebrauch gemacht und der Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von 5 Jahren erstellt. Aufgrund der langen Laufzeit ist gem. § 5 Abs. 7 LGG nach spätestens 2 Jahren die Zielerreichung zu überprüfen und ggfs. Maßnahmen zur besseren Erreichbarkeit zu ergreifen oder anzupassen.

Nach Ablauf des Gleichstellungsplanes hat die Dienststelle einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und den Gleichstellungsplan fortzuschreiben.

Der Entwurf des Gleichstellungsplanes schreibt den fünften Frauenförderplan hinsichtlich Inhalt und Aufbau fort. Neben den statistischen Erfordernissen wurden erneut verschiedenste Handlungsfelder (z. B. Personalentwicklung, Ausbildung, Fortbildung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeitsklima, Verwaltungsmodernisierung und Controlling) betrachtet und jeweils konkrete Maßnahmen der Verwaltung festgelegt.

Ein Entwurf des ersten Gleichstellungsplanes des Kreises Heinsberg (2017 - 2021) sowie der Bericht zum fünften Frauenförderplan des Kreises Heinsberg ist der Einladung zur Kreisausschusssitzung als Anlage beigelegt.

Sowohl der Bericht als auch der Entwurf des Gleichstellungsplanes sind in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt worden.

Im Rahmen des Beteiligungsverfahrens wurden sie dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung zur Zustimmung vorgelegt.

Beschlussvorschlag:

Der Kreistag verabschiedet den ersten Gleichstellungsplan des Kreises Heinsberg in der der Einladung zur Kreisausschusssitzung beigefügten Fassung.



Bericht zum 5. Frauenförderplan des Kreises Heinsberg 2014 – 2016





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



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



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 | | |
| Nichttechnischer Dienst | | | | | | | | | | |
| 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% |
| Gesamt | 393 | 237 | 28 | 658 | 206 | 227 | 17 | 450 | 68,39% | 68,20% |
| Technischer Dienst | | | | | | | | | | |
| 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% | - |
| Gesamt | 75 | 11 | 2 | 88 | 6 | 5 | 1 | 12 | 13,64% | 16,67% |
| IT-Technik | | | | | | | | | | |
| mittl. Dienst | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 0 | 0,00% | 0,00% |
| geh. Dienst | 9 | - | - | 9 | - | - | - | 0 | 0,00% | 0,00% |
| Gesamt | 10 | - | - | 10 | - | - | - | 0 | 0,00% | 0,00% |
| Bautechnischer Dienst | | | | | | | | | | |
| geh. Dienst | 11 | 4 | - | 15 | 1 | 4 | - | 5 | 33,33% | 20,69% |
| höh. Dienst | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 0 | 0,00% | 0,00% |
| Gesamt | 12 | 4 | 0 | 16 | 1 | 4 | 0 | 5 | 31,25% | 11,86% |
| Medizinischer Dienst | | | | | | | | | | |
| 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% |
| Gesamt | 25 | 34 | 4 | 63 | 17 | 34 | 4 | 55 | 87,30% | 87,04% |
| Sozialpädagogischer Dienst | | | | | | | | | | |
| geh. Dienst | 40 | 24 | 1 | 65 | 22 | 24 | 1 | 47 | 72,31% | 62,00% |
| Gesamt | 40 | 24 | 1 | 65 | 22 | 24 | 1 | 47 | 72,31% | 62,96% |
| Vermessungstechnischer Dienst | | | | | | | | | | |
| 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% |
| Gesamt | 36 | 7 | 2 | 45 | 5 | 5 | 2 | 12 | 26,67% | 18,60% |
| Feuerwehrtechnischer Dienst | | | | | | | | | | |
| mittl. Dienst | 23 | 1 | - | 24 | 1 | - | - | 1 | 4,17 % | 7,14 % |
| geh. Dienst | 6 | - | - | 6 | - | - | - | 0 | 0,00 % | 0,00 % |
| Gesamt | 29 | 1 | 0 | 30 | 1 | 0 | 0 | 1 | 3,33% | 5,00% |
| Dienst in der Veterinärverwaltung | | | | | | | | | | |
| höh. Dienst | 4 | 2 | 0 | 6 | 2 | 2 | 0 | 4 | 66,67 % | 66,67 % |
| Gesamt | 4 | 2 | 0 | 6 | 2 | 2 | 0 | 4 | 66,67 % | 66,67 % |
| Lehrkräfte | | | | | | | | | | |
| geh. Dienst | 3 | 3 | - | 6 | 1 | 3 | - | 4 | 66,67% | 87,50% |
| Gesamt | 3 | 3 | - | 6 | 1 | 3 | - | 4 | 66,67% | 87,50% |
| Summe | 627 | 323 | 37 | 987 | 261 | 304 | 25 | 590 | 59,78% | 57,70% |



| Beförderungen/Höhergruppierungen | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|-----------|------------|
| | | 2014 | | | 2015 | | | 2016 | | | 2014 - 2016 | | |
| I. Beamt(innen)/e: | | 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 |
| | | 2 | 4 | 6 | 0 | 6 | 6 | 1 | 3 | 4 | 3 | 13 | 16 |
| 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 |
| | | 9 | 11 | 20 | 12 | 11 | 23 | 19 | 12 | 31 | 40 | 34 | 74 |
| 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 |
| | | 4 | 6 | 10 | 1 | 5 | 6 | 2 | 4 | 7 | 7 | 15 | 23 |
| Beamt(innen)/e insgesamt: | | 15 | 21 | 36 | 13 | 22 | 35 | 22 | 19 | 42 | 50 | 62 | 113 |

| II. Tariflich Beschäftigte: | | 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 |
| Tariflich Beschäftigte insgesamt | | 28 | 25 | 53 | 37 | 29 | 66 | 42 | 23 | 65 | 107 | 77 | 184 |



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 |



| Bewerbungsstatistik (interne Stellen) | | | | | |
|--|---|-----------------------------|----------------|--------|--|
| | | | | | 2014-2016 |
| 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 |
| | Frauenquote Besetzung | | | | 51,6 % |

| | | | |
|--------------------------------------|----|----|-------------|
| Bewerber/innen Führungskräftestellen | 36 | 76 | 112 |
| Besetzung Führungskräftestellen | 6 | 18 | 24 |
| Frauenquote Besetzung | | | 25 % |



| Bewerbungsstatistik | | | | | | | |
|--|-----------------------|--------|-------|----------------------------------|----------------------------------|-----------|--------------------|
| | | | | | | | 2014 - 2016 |
| | Bewerber/innen | | | Zeitpunkt der Einstellung | ausgewählte Auszubildende | | |
| | weibl. | männl. | insg. | | weibl. | männl. | insg. |
| Ausbildungsstellen 2014 | | | | | | | |
| 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 |
| Ausbildungsstellen 2015 | | | | | | | |
| 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 |
| Ausbildungsstellen 2016 | | | | | | | |
| 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 |
| | | | | | 23 | 19 | 42 |
| | | | | | 54,8 % | | |

| Statistik über die Zulassung zu Qualifizierungsmaßnahmen | | | | | | | | | |
|--|-------------------------|-------------------------|--------|-------|-----------------|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Zeitpunkt der Ausschreibung | Qualifizierung | Bewerber/innen | | | Lehrgangsbeginn | ausgewählte Bedienstete | | | |
| | | weibl. | männl. | insg. | | weibl. | männl. | insg. | |
| Angestelltenlehrgänge | | | | | | | | | |
| 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 | |
| Aufstiegsbeamte | | | | | | | | | |
| Eine Beamtin des mittleren allg. Verwaltungsdienstes wurde für den Aufstieg in den gehobenen allg. Verwaltungsdienst zugelassen. | | | | | 01.09.2015 | 1 | 0 | 1 | |
| Prüfungserleichteter Aufstieg | | | | | | | | | |
| Zwei Beamtinnen des mittleren allg. Verwaltungsdienstes wurden für den prüfungserleichterten Aufstieg in den gehobenen allg. Verwaltungsdienst zugelassen. | | | | | 12.01.2015 | 2 | 0 | 2 | |
| Ausbildereignungslehrgänge | | | | | | | | | |
| 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 | |
| | | | | | | 69,7% | 23 | 10 | 33 |



Impressum

Herausgeber: Kreis Heinsberg
Der Landrat
Valkenburger Straße 45
52525 Heinsberg

Stand: 01. Juli 2017



Gleichstellungsplan 2017 - 2021



| | |
|---|-----------|
| Vorwort | 6 |
| Präambel | 7 |
| I. Allgemeine Bestimmungen | 8 |
| 1. Zweck | 8 |
| 2. Geltungsbereich | 8 |
| 3. Ziele des Gleichstellungsplans | 9 |
| II. Leitlinien für Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen der Gleichstellung | 11 |
| Handlungsfeld A: Personalentwicklung | 11 |
| 4. Personalentwicklung | 11 |
| Handlungsfeld B: Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern | 12 |
| 5. Stellenausschreibungen | 12 |
| 6. Einstellungen, Stellenbesetzungen, Beförderungen | 14 |
| Handlungsfeld C: Ausbildung, Fortbildung | 15 |
| 7. Ausbildung | 15 |
| 8. Fortbildung | 16 |
| Handlungsfeld D: Vereinbarkeit von Beruf und Familie | 18 |
| 9. Grundsätzliches | 18 |
| 10. Elternzeit, Beurlaubung | 19 |
| 11. Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeitgestaltung | 20 |
| Handlungsfeld E: Arbeitsklima | 22 |
| 12. Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz | 22 |
| 13. Mobbing am Arbeitsplatz | 23 |
| III. Verwaltungsmodernisierung, Controlling | 24 |
| 14. Verwaltungsmodernisierung | 24 |
| 15. Controlling | 24 |
| IV. Gleichstellungsbeauftragte | 25 |
| 16. Gleichstellungsbeauftragte | 25 |



| | | |
|-------------------------|-----------------------------------|----|
| V. Inkrafttreten | 26 | |
| Anlagen | 27 | |
| Anlage 1 | Gesamtübersicht | 27 |
| Anlage 2 | Nichttechnischer Dienst | 28 |
| Anlage 2 | Technischer Dienst | 28 |
| Anlage 2 | IT-Technik | 28 |
| Anlage 3 | Bautechnischer Dienst | 29 |
| Anlage 3 | Medizinischer Dienst | 29 |
| Anlage 3 | Sozialpädagogischer Dienst | 29 |
| Anlage 4 | Vermessungstechnischer Dienst | 29 |
| Anlage 4 | Feuerwehrtechnischer Dienst | 30 |
| Anlage 4 | Dienst in der Veterinärverwaltung | 30 |
| Anlage 4 | Lehrkräfte | 30 |
| Anlage 4 | Auszubildende | 30 |



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Kreistag des Kreises Heinsberg hat am den ersten sog. Gleichstellungsplan und damit die sechste Fortschreibung des bisherigen Frauenförderplanes der Kreisverwaltung Heinsberg auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) beschlossen. Der nach der Novellierung des LGG aufzustellende Gleichstellungsplan enthält Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und verbindliche Zielvorgaben und wird nunmehr anstatt für bisher drei Jahre für die nächsten fünf Jahre festgelegt.

Ein wichtiges gleichstellungspolitisches Ziel ist, dass Frauen und Männer in allen Bereichen und auf allen Ebenen, vor allem auch in Führungspositionen, gleichmäßig vertreten sind. Trotz vielfältiger Anstrengungen ist es uns bisher nicht gelungen, die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen auszugleichen.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind die Grundlage für eine moderne innovative Verwaltung. Aufgrund der demografischen Entwicklung wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege in den nächsten Jahren für einen zunehmenden Teil der Beschäftigten an Bedeutung gewinnen. Frauen und Männer erhalten gleichermaßen die Möglichkeit, sich der Erziehung von Kindern und/oder der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen zu widmen; dabei soll die Arbeitsform „Heimarbeit“ für Vollzeit- und Teilzeitkräfte gefördert werden. Zu diesem Zweck wurde eine entsprechende Dienstvereinbarung getroffen.

Die Förderung der Gleichstellung dient der Chancengleichheit und der Geschlechtergerechtigkeit. Die Kreisverwaltung Heinsberg hat ein Interesse daran, die Potenziale aller Beschäftigten in den Blick zu nehmen und zu nutzen. Das Leitprinzip „Chancengleichheit“ ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die täglich in aktives Handeln umgesetzt werden muss.

Damit das Ziel der Chancengleichheit realisiert werden kann, ist eine aufgeschlossene und zukunftsorientierte Personalentwicklung erforderlich. Hierzu hat der Kreis Heinsberg ein neues Personalentwicklungskonzept am 08.12.2016 erstellt.

Die im vorliegenden Gleichstellungsplan formulierten Ziele und Maßnahmen können nur mit Ihnen, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und allen Führungskräften gemeinsam umgesetzt werden.

Nur so wird die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst ein Erfolgsmodell, von dem wir fest überzeugt sind.

Mit freundlichem Gruß

Landrat

Gleichstellungsbeauftragte



Das in Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz verankerte Gebot „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ ist noch nicht vollständig verwirklicht. Mit dem formulierten Staatsziel „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ wird der Staat in die Pflicht genommen, aktiv tätig zu werden und die Wirklichkeit im Sinne des Gleichberechtigungsgebotes zu gestalten. Daher sind besondere Regelungen und Maßnahmen erforderlich.

Die Kreisverwaltung Heinsberg setzt sich sowohl gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch in ihrer sachlichen Tätigkeit für die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter ein. Daher unterstützt der Kreis Heinsberg das Prinzip des Gender Mainstreaming und dessen Anwendung; das heißt, unterschiedliche Lebenssituationen, Lebenserfahrungen, Sichtweisen und Interessen der Geschlechter müssen bei allen Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden.

Gender Mainstreaming und spezielle Fördermaßnahmen sind zwei notwendige und sich gegenseitig ergänzende Strategien, um die im Grundgesetz verankerte rechtliche und tatsächliche Gleichstellung zu erreichen.

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

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle (§ 5 Abs. 10 LGG).

Inhalt des Gleichstellungsplans, der gem. § 6 LGG aufzustellen ist, sind Maßnahmen

- zur Förderung der Gleichstellung,
- der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und
- zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Diese Maßnahmen werden dadurch umgesetzt, dass die Gender Mainstreaming-Strategie in allen Aktionsfeldern verfolgt wird. Grundlage des Gleichstellungsplanes sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für die kommenden fünf Jahre.



1. Zweck

Der Kreis Heinsberg verfügt bereits seit dem Jahr 2001 über einen Frauenförderplan, der in den Folgejahren kontinuierlich fortgeschrieben wurde. Seit dieser Zeit setzt sich der Kreis Heinsberg für eine aktive Frauenpolitik ein.

Bislang war es das Ziel des Frauenförderplans, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen und Strukturen in der Verwaltung zu schaffen, die es Frauen ermöglichen, in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten zu sein.

Dabei ist das LGG mehr als ein reines Instrument der Frauenförderung. Neben dem Abbau bestehender Benachteiligungen von Frauen ist auch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer ausdrücklich als Ziel verankert. Damit ist das Gesetz umfassend auf die Verbesserung der beruflichen Entwicklungschancen und Rahmenbedingungen für Frauen und Männer ausgerichtet.

Das Verfolgen dieser Ziele erhält durch das Gender Mainstreaming-Prinzip, das von der EU im Amsterdamer Vertrag seit Mai 1999 festgeschrieben ist, zusätzliche neue Impulse.

Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben (z. B. Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen) ohne berufliche Nachteile nachzugehen.

Der Gleichstellungsplan enthält daher Regelungen, von denen Frauen und Männer gleichermaßen profitieren.

Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine mittelbare Diskriminierung liegt z. B. dann vor, wenn eine geschlechtsneutrale Regelung oder Maßnahme tatsächlich für ein Geschlecht eine unverhältnismäßige Wirkung hat, ohne dass dies durch zwingende Gründe gerechtfertigt ist.

Mit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am 18.8.2006 wird in der Bundesrepublik Deutschland Europäisches Recht umgesetzt; es gewährt einen noch stärkeren Schutz vor Diskriminierung.

2. Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Bediensteten der Kreisverwaltung Heinsberg. Zu den Bediensteten gehören alle Beschäftigten, Beamtinnen und Beamten sowie Auszubildenden im Sinne des Berufsbildungsgesetzes.

Gehört dem Kreis Heinsberg allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreter/innen darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele des LGG beachtet werden.



3. Ziele des Gleichstellungsplans

- 3.1 Erhöhung des Frauenanteils in allen Gruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind, insbesondere in den jeweiligen Leitungs- und Führungspositionen der einzelnen Laufbahngruppen (siehe Anlagen).

Zu den Gruppen im Sinne des Gleichstellungsplans gehören zusammengefasst die Beamten/innen und tariflich Beschäftigten einer Laufbahn in vergleichbaren Besoldungs- und Entgeltgruppen.

- 3.2 Gewährung von Teilzeitarbeit, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- 3.3 Förderung der alternierenden Heimarbeit für Vollzeit- und Teilzeitkräfte, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen und die sonstigen Voraussetzungen der Dienstvereinbarung "alternierende Heimarbeit" erfüllt sind.
- 3.4 Fortführung des Gender Mainstreaming-Prinzips.
- 3.5 Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen.
- 3.6 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- 3.7 Akzeptanzsteigerung von Elternzeit/Beurlaubungen für Familienarbeit für Frauen und Männer; Begleitung vor und während der Elternzeit/Beurlaubung.
- 3.8 Weiterentwicklung von flexiblen Arbeitszeitmodellen.
- 3.9 Sensibilisierung der Vorgesetzten bei Beurteilungen und systematischen Leistungsbewertungen, insbesondere im Hinblick auf teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen und beurlaubte Bedienstete.
- 3.10 Fortführung von bedarfsgerechten Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.
- 3.11 Gezielte Fortbildung von Frauen zur Vorbereitung auf Führungspositionen.
- 3.12 Förderung einer vertrauensvollen Zusammenarbeit von Frauen und Männern.
- 3.13 Förderung eines mitarbeiter/innenorientierten Führungsstils.



3.14 Geschlechtergerechte Sprache

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung wird auch durch eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache, in der Frauen und Männer vorkommen, umgesetzt (§ 4 LGG). Alle Veröffentlichungen und Vordrucke/Anträge der Kreisverwaltung Heinsberg entsprechen diesem Grundsatz.

3.15 Geschlechtsspezifische Erfassung aller Statistiken, Erhebungen und Analysen in der Personalverwaltung, Statistiken, Erhebungen und Analysen in der Personalverwaltung und den Fachbereichen, die für die Gleichstellung von Frau und Mann relevant sind, sind bei Bedarf unter Berücksichtigung des Datenschutzes geschlechtsspezifisch zu erfassen.

3.16 Erhöhung des männlichen Anteils an Eltern- und Beurlaubungszeiten sowie Teilzeitarbeit.



Handlungsfeld A: Personalentwicklung

Ziel: Gleichberechtigte Förderung der Berufsentwicklung von Frauen

4. Personalentwicklung

- 4.1 Frauenförderung ist integraler Bestandteil von Personalentwicklung und wird als Gemeinschaftsaufgabe von Politik, Verwaltung, Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten definiert.

Dazu gehören neben der Erreichung der konkreten Zielvereinbarung (Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen) auch geschlechtergerechte Personalentwicklungskonzepte, Aus- und Fortbildungskonzepte, frauengerechte Maßnahmen bei Auslagerung von Aufgaben, familiengerechte Arbeitszeitmodelle sowie die Entwicklung bürger/innenfreundlicher Produkte. Die Übernahme von Führungspositionen durch Frauen soll durch die gezielte Personalplanung gefördert werden.

Im Rahmen von Konsolidierungsmaßnahmen ist darauf zu achten, dass diese nicht überwiegend zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen.

- 4.2 Frauen sind als eine Zielgruppe der Personalentwicklung zu sehen. Ihre Beteiligung an allen Maßnahmen der Personalentwicklung ist in einem Umfang sicherzustellen, der eine positive Veränderung der Beschäftigtenstruktur erwarten lässt. Insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist die Förderung der individuellen Berufsentwicklung anlässlich des jährlich zu führenden Leistungsbewertungsgesprächs zu thematisieren. Die Vorgesetzten sind aufgefordert, im Rahmen dieser Gespräche Mitarbeiterinnen zu motivieren und zu unterstützen sowie auf Weiterentwicklungsmöglichkeiten hinzuweisen.
- 4.3 Bei der Entwicklung von Konzepten ist zu berücksichtigen, dass auch Mitarbeiter/innen, die Beruf und Familie miteinander vereinbaren, miteinbezogen werden. Eine Organisationsform, die diese Gruppe faktisch ausschließt, widerspricht dem Verbot der mittelbaren Diskriminierung.
- 4.4 Die spezifische berufliche und soziale Situation von schwerbehinderten Frauen ist im Rahmen der vorhandenen rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten besonders zu berücksichtigen.
- 4.5 Die Umsetzung der im Gleichstellungsplan festgelegten Ziele und das Personalentwicklungskonzept werden durch die Stabsstelle Chancengleichheit für Frauen und Männer in besonderer Weise begleitet und unterstützt.



Handlungsfeld B: Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in allen Gruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind, insbesondere in den jeweiligen Führungspositionen der einzelnen Laufbahngruppen

5. Stellenausschreibungen

5.1 Alle zu besetzenden Stellen sind grundsätzlich intern auszuschreiben, soweit nicht lediglich ein Stellentausch zwischen Mitarbeiter/innen derselben Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe erfolgt. Durch die Ausschreibung wird allen in Frage kommenden Mitarbeitern/innen 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.

In Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, sind Ausnahmen nur im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig.

Gründe für eine Ausnahme können z.B. sein:

- Wiedereingliederung von Beurlaubten
- notwendige Umsetzungen aufgrund von strukturellen Änderungen und im Rahmen von Konsolidierungsmaßnahmen
- notwendige Realisierung von kw- und ku-Vermerken
- Übernahme von Mitarbeitern/innen, die ihre Ausbildung beim Kreis Heinsberg beendet haben

5.2 Liegt nach einer internen Ausschreibung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, keine Bewerbung einer Frau vor, die die geforderte Qualifikation erfüllt, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Gleiches gilt für Bereiche, in denen Männer unterrepräsentiert sind. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden. § 8 Absatz 2 LGG bleibt unberührt.

5.3 Die Stellenausschreibung beinhaltet das Anforderungsprofil.
Im Anforderungsprofil sind enthalten:

- Fachliche Kompetenz
- Soziale Kompetenzen (u.a. Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Team- und Konfliktfähigkeit)
- Qualifikation für Leitungs- und Führungsaufgaben

Es ist zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Tätigkeiten qualifizierend für die jeweils auszuschreibende Stelle sein können.

Zu den Qualifikationen für Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen: berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern, Frauenförderung, Gender Mainstreaming,



Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gesundheitsförderung, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung sowie Vermeidung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Sinne des AGG.

Nähere Einzelheiten ergeben sich aus dem Personalentwicklungskonzept.

Sofern sich im Laufe des Auswahlverfahrens das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle erheblich verändert, ist sie neu auszuschreiben.

- 5.4 Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sollen die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit ausgeschrieben werden.
- 5.5 Interne und externe Stellenausschreibungen werden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, so gestaltet, dass sich Frauen gezielt angesprochen fühlen. Dem Ausschreibungstext wird hinzugefügt: „Der Kreis Heinsberg fördert die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind willkommen.“
- 5.6 Die internen Stellenausschreibungen werden im Collabo-Portal eingestellt. Die beurlaubten Mitarbeiter/innen haben während der Familienphase (Elternzeit/Beurlaubung/Pflegezeit) die Möglichkeit, auf das Collabo-Portal zuzugreifen, um sich über aktuelle Stellenausschreibungen zu informieren.



6. Einstellungen, Stellenbesetzungen, Beförderungen

- 6.1 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 werden.
- 6.2 Soweit im jeweiligen Beförderungsamt der Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (§ 19 Abs. 6 LBG).

Dies gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (Umsetzung) und für zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnisse, soweit in der damit verbundenen Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe der Beschäftigten weniger Frauen als Männer sind.

- 6.3 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 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 diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind. Für Leitungs- und Führungsaufgaben sind die unter 5.3 genannten Qualifikationen erforderlich.

- 6.4 Bisherige Teilzeitbeschäftigung oder Unterbrechung der Erwerbstätigkeit durch Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen darf, vorbehaltlich gesetzlicher und tariflicher Regelungen, in keinem Fall zum Nachteil der Bewerber/innen gewertet werden.
- 6.5 Bei Abordnungen und Umsetzungen, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Gruppen gleichermaßen repräsentiert sind.



Handlungsfeld C: Ausbildung, Fortbildung

Ziel:

- **Erhöhung des Frauenanteils in Ausbildungsberufen, in denen sie unterrepräsentiert sind**
- **Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen**
- **Vorbereitung auf verantwortungsvolle Positionen, um den Frauenanteil in diesen Bereichen zu erhöhen**
- **Förderung eines mitarbeiter/innenorientierten Führungsstils**
- **Qualifizierung der beurlaubten Mitarbeiter/innen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs**

7. Ausbildung

- 7.1 Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Dem Ausschreibungstext wird hinzugefügt: „Im Interesse der Frauenförderung sind Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht.“
- 7.2 Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsverhältnissen sowie den jeweiligen Vorbereitungsdiensten, sofern rechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen. Die Kreisverwaltung Heinsberg wird in den Ausbildungsberufen, in denen Frauen nicht vertreten oder unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen besetzen, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation in erforderlicher Anzahl zur Verfügung stehen.
- 7.3 Für die Übernahme von Frauen bei Ausbildungsverhältnissen in „Männerberufen“ sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen.
- 7.4 Die Verwaltung wird sich bei den Ausbildungseinrichtungen dafür einsetzen, 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; dies gilt sowohl für den internen wie auch den externen Ausbildungsbereich.
- 7.5 Zu Beginn der Ausbildung sind die Auszubildenden in geeigneter Weise über die Thematik „Gleichstellung von Frau und Mann, Landesgleichstellungsgesetz, Gleichstellungsbeauftragte etc.“ zu informieren.



8. Fortbildung

8.1 Seminarinhalte

8.1.1 In das Fortbildungsangebot sind innerhalb der Laufzeit des Gleichstellungsplans die Themen

- Gleichstellung/Verbot der mittelbaren Diskriminierung
- Vermittlung einer Gender Mainstreaming-Kompetenz für Führungskräfte
- Personalentwicklung/Frauenförderung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
- Geschlechtergerechte Sprache
- Geschlechtergerechtes Beurteilungswesen
- Durchführung von Auswahlverfahren

aufzunehmen.

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

8.1.3 Tariflich Beschäftigte sind im Hinblick auf die Übernahme von sachbearbeitenden Tätigkeiten zu ermutigen, an Weiterbildungslehrgängen, z. B. Angestelltenlehrgang I, teilzunehmen.

Den Beschäftigten und Beamten/innen werden bei den jährlich durchzuführenden Leistungsbewertungsgesprächen auch Perspektiven für den beruflichen Aufstieg aufgezeigt.

Das Thema Fortbildung soll ein fester Bestandteil des Mitarbeiter/innengesprächs sein. Spezielle Wünsche und Anforderungen, insbesondere im Hinblick auf die Motivation zur Teilnahme von Frauen an Fortbildungen, werden im Beurteilungsgespräch thematisiert.



8.2 Verfahren

- 8.2.1 Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Mitarbeiter/innen, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese gem. § 11 Abs. 3 LGG - soweit andere Personen, die üblicherweise die Betreuung übernehmen, nicht zur Verfügung stehen - vom Kreis Heinsberg zu erstatten. Dies gilt auch für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen.
- 8.2.2 Vorgesetzte unterstützen 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 - soweit die erforderlichen Voraussetzungen (z. B. Zulassungsrichtlinien) erfüllt sind - Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.
- 8.2.3 Bei der Benennung von Ausbildern/innen wird eine Parität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angestrebt.
- 8.2.4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, ermöglicht werden, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer Umschulung oder weiterführenden Ausbildung/Fortbildung durch Vereinbarung geeigneter Maßnahmen (z. B. durch flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung, kurzfristige Freistellung oder Beurlaubung) teilzunehmen.
- 8.2.5 Beurlaubte Mitarbeiter/innen werden vor Ablauf ihrer Beurlaubung über neue Entwicklungen in der Verwaltung sowie über Fortbildungsangebote, die den Wiedereinstieg erleichtern, informiert.



Handlungsfeld D: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ziel:

- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Erziehung/Pflege)
- Akzeptanzsteigerung von Elternzeit/Beurlaubungen für Familienarbeit für Frauen und Männer; Begleitung vor und während der Beurlaubung/Pflegezeit
- Qualifizierung der beurlaubten Mitarbeiter/innen
- Weiterentwicklung von flexiblen Arbeitszeitmodellen

Die folgenden Regelungen gelten ausdrücklich für Frauen und Männer.

9. Grundsätzliches

9.1 Die Kreisverwaltung Heinsberg erleichtert ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit betreuungsbedürftigen Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann durch Elternzeit/Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung (auch befristete), alternierende Heimarbeit, Pflegezeiten und flexible Arbeitszeitgestaltung erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

9.2 Um die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen zu realisieren, fördert und unterstützt die Kreisverwaltung Heinsberg besonders Männer bei der Inanspruchnahme von Möglichkeiten der Elternzeit/der Beurlaubung, der Teilzeitbeschäftigung und der flexiblen Arbeitszeitgestaltung.

Die Verwaltung unterstützt ausdrücklich Fortbildungsseminare, die speziell für Männer zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ angeboten werden. Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt auch die männlichen Bediensteten zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

9.3 Mitarbeiter/innen, 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 das Haupt- und Personalamt 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.

9.4 Der Kreis Heinsberg steht Anträgen auf Elternzeit/Beurlaubung, alternierender Heimarbeit und Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen und einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung positiv gegenüber. Teamarbeit wird gefördert.

9.5 Alternierende Heimarbeit bietet Frauen und Männern die Möglichkeit, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Diese Arbeitsform ist für Mitarbeiter/innen sowohl in Vollzeit- als auch in Teilzeitbeschäftigung möglich. Näheres regelt die Dienstvereinbarung über die alternierende Heimarbeit in der Kreisverwaltung Heinsberg.



10. Elternzeit, Beurlaubung

- 10.1 Den Frauen und Männern, die Elternzeit nehmen oder sich beurlauben lassen, werden strukturierte Personalgespräche angeboten. Dabei können Fragen der allgemeinen Kontaktpflege, der gezielten Rückkehrüberlegungen und der individuellen beruflichen Weiterentwicklung thematisiert werden.
- 10.2 Mitarbeitern/innen, die bis zu einem halben Jahr nach der Geburt des Kindes Elternzeit in Anspruch nehmen, sollen die Möglichkeit erhalten, auf den alten Arbeitsplatz zurückzukehren, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen; dies gilt auch für eine beabsichtigte Rückkehr in Teilzeit. Diese Rückkehrmöglichkeit soll ebenfalls bei einer kurzfristigen (bis zu einem Jahr) Beurlaubung aus familiären Gründen (Betreuung des Kindes bzw. Pflege von Angehörigen) angestrebt werden, soweit dieses unter Berücksichtigung des Einzelfalles möglich ist.

Vorgesetzte informieren den/die beurlaubte/n Mitarbeiter/in über wichtige Veränderungen im Aufgabengebiet. Bei längerer Beurlaubung wird die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz auf Wunsch der/des Beschäftigten angestrebt, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

- 10.3 Beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sinne der Ziffer 10.1 sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.
- 10.4 Besteht bei Mitarbeitern/innen der Wunsch, die Elternzeit/die Beurlaubung vorzeitig zu beenden, wird ein der Qualifikation entsprechender Arbeitseinsatz bei entsprechender Stellenvakanz vorgenommen. Bei der Besetzung freier Planstellen werden diese Beschäftigten vor externen Bewerber/innen bevorzugt berücksichtigt.
- 10.5 Die Verwaltung informiert die Mitarbeiter/innen während der Beurlaubungszeit über die Entwicklung in der Behörde (z. B. allgemeine Informationen, notwendige Fortbildungsangebote etc.).

Darüber hinaus besteht während der Familienphase die Möglichkeit, sich über das Collabo-Portal aktuelle Informationen von der Verwaltung einzuholen.

- 10.6 Die Gleichstellungsbeauftragte steht allen beurlaubten Mitarbeiter/innen bei Bedarf zu Informationsgesprächen zur Verfügung.
- 10.7 Die Mitarbeiter/innen sollen nach Beendigung der Beurlaubung oder der Elternzeit in der Regel wieder an dem alten Dienort/Arbeitsort oder wohnortnah eingesetzt werden.



11. Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeitgestaltung

11.1 Grundsätzliches

- 11.1.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit bedeutet auch Flexibilität in der Aufgabenwahrnehmung, d. h. als Folge von Teilzeit bzw. anderen flexiblen Arbeitszeitmodellen kann eine Umstrukturierung von Arbeitsabläufen in Aufgabenbereichen erforderlich werden.
- 11.1.2 Vorgesetzte haben sich über die Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitmodelle/Teilzeitbeschäftigung sowie der alternierenden Heimarbeit beim Haupt- und Personalamt der Kreisverwaltung zu informieren.
- 11.1.3 Die geltenden Arbeitszeitregelungen bei der Kreisverwaltung sind für Mitarbeiter/-innen mit einer Teilzeitbeschäftigung so anzuwenden, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter Wahrung der dienstlichen Belange soweit wie möglich berücksichtigt wird. Bei Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 14 Jahren oder eine/n pflegebedürftige/n Angehörige/n betreuen oder pflegen, kann im Einvernehmen mit dem Haupt- und Personalamt die Festarbeitszeit zur Vereinbarung von Familie und Beruf in Anlehnung an die Öffnungszeiten der Kindertagesstätte, Schulen und sonstigen Betreuungseinrichtungen aufgehoben werden, soweit dies die dienstlichen Belange zulassen.

11.2 Teilzeitbeschäftigung

- 11.2.1 Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Die wöchentliche Arbeitszeit soll jedoch mindestens 40 % der regelmäßigen Arbeitszeit eines/r Vollzeitbeschäftigten betragen. Ausnahmen sind nur in Fällen zwingender dienstlicher Gründe, die besonders darzulegen sind, zulässig.

- 11.2.2 Das Haupt- und Personalamt und die Gleichstellungsbeauftragte beraten die Mitarbeiter/innen im Sinne praktikabler Teilzeitmodelle.
- 11.2.3 Mögliche Vorurteile über Teilzeitbeschäftigung werden in der Kreisverwaltung Heinsberg durch Aufklärungsarbeit der Personalverantwortlichen sowie der Gleichstellungsbeauftragten abgebaut. Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und die systematische Leistungsbewertung auswirken.

Interne Besprechungen (Dienstbesprechungen, Mitarbeiter/innenbesprechungen etc.) werden „teilzeitfreundlich“ angesetzt und durchgeführt.



11.2.4 Mitarbeiter/innen, die den Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung haben, sollten ihren bisherigen Arbeitsplatz nach Möglichkeit behalten können. Ist dies aus dienstlichen Gründen nicht durchführbar, so wird sich das Personalamt um einen anderen gleichwertigen Arbeitsplatz bemühen.

11.2.5 Die Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden.

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.

11.2.6 Im Rahmen der Aufteilung eines Vollzeitarbeitsplatzes gilt der Grundsatz, dass der Arbeitsplatz während der Dauer der Arbeitszeit eines/r Vollbeschäftigten besetzt sein soll.

11.2.7 Sofern im Rahmen der Planstellenbedarfsermittlung eine Teilzeitstelle entfällt, wird die Verwaltung dem/der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/in eine gleichwertige und der Qualifikation entsprechende andere Stelle anbieten; Entsprechendes gilt für Vollzeitbeschäftigte.



Handlungsfeld E: Arbeitsklima

Ziel:

- **Förderung eines guten Arbeitsklimas**
- **Förderung der Zusammenarbeit von Frauen und Männern**

12. Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Der Kreis Heinsberg verpflichtet sich, Hinweisen auf sexuelle Belästigungen nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.

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

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z. B.:

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe,
- anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über Bedienstete,
- Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornographischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen,
- diskriminierende Sprache.

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

Vor allem Mitarbeiter/innen mit Leitungsaufgaben haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.

Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeiter/innen, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, eine/n Vorgesetzte/n, an das Haupt- und Personalamt oder an den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Bekannt gewordenen Vorfällen ist nachzugehen; eine sofortige Reaktion der Verantwortlichen ist notwendig.



13. Mobbing am Arbeitsplatz

Mobbing am Arbeitsplatz ist ein Problem; es lässt sich u. a. festmachen an

- Intrigen,
- übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit,
- Vorenthalten wichtiger Informationen,
- diskriminierenden Äußerungen über Kleidung, Privatleben, Aussehen, Ausdrucksweise u. ä. von Mitarbeitern/innen,
- hohem Krankenstand,
- indifferentem Führungsstil.

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



14. Verwaltungsmodernisierung

- 14.1 Umfassende Aufgabenänderungen, Arbeitsverteilung oder Organisationsentwicklungen sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigtenstruktur zu überprüfen. Eine Verschlechterung der Beschäftigtenstruktur zu Ungunsten der Mitarbeiterinnen soll möglichst ausgeschlossen bzw. ausgeglichen werden, z. B. durch Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten.
- 14.2 Bei allen Aktivitäten zur Verwaltungsmodernisierung ist sicherzustellen, dass die Belange von Frauen und Männern gleichermaßen Berücksichtigung finden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen in entsprechenden Gremien paritätisch beteiligt werden.
- 14.3 Die aus der Verwaltungsmodernisierung resultierenden personellen Maßnahmen werden unter Berücksichtigung der Grundsätze des Gleichstellungsplans durchgeführt. Bei dem Aufbau veränderter Organisationseinheiten ist darauf hinzuwirken, dass die beruflichen Chancen von Frauen einschließlich der Übernahme von Führungspositionen gewährleistet sind. Grundlage sind die Bestimmungen des Gleichstellungsplans.

15. Controlling

- 15.1 Zur Kontrolle der Umsetzung der Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern werden die erforderlichen Daten vom Haupt- und Personalamt erfasst und nach spätestens zwei Jahren fortgeschrieben (§ 5 Abs. 7 LGG). Ist erkennbar, dass die Ziele des Gleichstellungsplans nicht erreicht werden, sind Maßnahmen entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen.
- 15.2 Das Ergebnis wird durch das Haupt- und Personalamt festgestellt und mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten diskutiert. Dabei wird geprüft, ob ergänzende Maßnahmen zu ergreifen sind.
- 15.3 Nach Ablauf des Gleichstellungsplans erstellt das Haupt- und Personalamt unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten einen Bericht 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 Kreistag vorzulegen.
- 15.4 Allen Mitarbeitern/innen wird der Gleichstellungsplan zur Verfügung gestellt. Die Berichte über die Personalentwicklung nach 15.3 und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplans durchgeführten Maßnahmen sind den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt zu machen.



16. Gleichstellungsbeauftragte

16.1 Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung des LGG sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können, und achtet auf deren Einhaltung.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung der Mitarbeiter/innen in Fragen der persönlichen beruflichen Weiterentwicklung. Sie bietet Unterstützung bei allen Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Fragen der Gleichstellung sowie bei Problemen am Arbeitsplatz an.

16.2 Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei, entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung und direkt der Behördenleitung unterstellt.

16.3 Die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich u. a. aus §§ 17, 18, 19, 19a LGG. Dabei stehen der Gleichstellungsbeauftragten, soweit es sich um Vorschriften und Maßnahmen handelt, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können, folgende Kompetenzen zu:

- Beteiligung an allen generellen personalwirtschaftlichen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen
- Teilnahme an allen Arbeitsgruppen und verwaltungsinternen Gremien, soweit gleichstellungsrelevante Themen behandelt werden. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 LPVG NRW.
- rechtzeitige Information über gleichstellungsrelevante Angelegenheiten, so dass die Position der Gleichstellungsbeauftragten Eingang in die Verwaltungsmeinung finden kann (§ 18 Abs. 1 LGG)
- Beteiligung an allen Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren
- Teilnahme an den Sitzungen des Kreistages und seiner Ausschüsse einschl. nicht öffentlicher Sitzungen, soweit gleichstellungsrelevante Themen behandelt werden
- Gelegenheit zur Stellungnahme/Rederecht im Rahmen der kommunalverfassungsrechtlichen Regelungen (§ 3 KrO NRW)
- Akteneinsichtsrecht
- Widerspruchsrecht
- Klagerecht



Nach § 6 Absatz 3 LGG enthält der Gleichstellungsplan für jeweils 5 Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 % zu erhöhen.

Grundlage des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Bedienstetenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und die möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

Die nun folgende Ist-Analyse gibt detailliert Auskunft über die Bedienstetenstruktur der Kreisverwaltung Heinsberg:

| | | |
|--------|----|---|
| Anlage | 1 | Gesamtübersicht |
| Anlage | 2 | Nichttechnischer Dienst |
| Anlage | 3 | Technischer Dienst |
| Anlage | 4 | IT-Technik |
| Anlage | 5 | Bautechnischer Dienst |
| Anlage | 6 | Medizinischer Dienst |
| Anlage | 7 | Sozialpädagogischer Dienst |
| Anlage | 8 | Vermessungstechnischer Dienst |
| Anlage | 9 | Feuerwehrtechnischer Dienst |
| Anlage | 10 | Dienst in der Veterinärverwaltung |
| Anlage | 11 | Lehrkräfte |
| Anlage | 12 | Auszubildende |
| Anlage | 13 | Besetzung von Führungskräftestellen seit 2014 |

Der jeweilige Frauenanteil ergibt sich aus der vorletzten Spalte der Anlagen 1-12. Der **gesetzliche Handlungsauftrag** gilt für alle Gruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Nach § 6 Absatz 3 LGG sind Maßnahmen im personellen, organisatorischen und fortbildenden Bereich zu entwickeln, damit die Zielvorgaben erreicht werden.

Die **konkreten Maßnahmen** ergeben sich aus den einzelnen Handlungsfeldern des Gleichstellungsplans.

Der Frauenförderplan tritt mit der Beschlussfassung des Kreistages am in Kraft.

Er gilt für die Dauer von fünf Jahren.



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 | | |
| Nichttechnischer Dienst | | | | | | | | | | |
| 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% |
| Gesamt | 393 | 237 | 28 | 658 | 206 | 227 | 17 | 450 | 68,39% | 68,20% |
| Technischer Dienst | | | | | | | | | | |
| 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% | - |
| Gesamt | 75 | 11 | 2 | 88 | 6 | 5 | 1 | 12 | 13,64% | 16,67% |
| IT-Technik | | | | | | | | | | |
| mittl. Dienst | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 0 | 0,00% | 0,00% |
| geh. Dienst | 9 | - | - | 9 | - | - | - | 0 | 0,00% | 0,00% |
| Gesamt | 10 | - | - | 10 | - | - | - | 0 | 0,00% | 0,00% |
| Bautechnischer Dienst | | | | | | | | | | |
| geh. Dienst | 11 | 4 | - | 15 | 1 | 4 | - | 5 | 33,33% | 20,69% |
| höh. Dienst | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 0 | 0,00% | 0,00% |
| Gesamt | 12 | 4 | 0 | 16 | 1 | 4 | 0 | 5 | 31,25% | 11,86% |
| Medizinischer Dienst | | | | | | | | | | |
| 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% |
| Gesamt | 25 | 34 | 4 | 63 | 17 | 34 | 4 | 55 | 87,30% | 87,04% |
| Sozialpädagogischer Dienst | | | | | | | | | | |
| geh. Dienst | 40 | 24 | 1 | 65 | 22 | 24 | 1 | 47 | 72,31% | 62,00% |
| Gesamt | 40 | 24 | 1 | 65 | 22 | 24 | 1 | 47 | 72,31% | 62,96% |
| Vermessungstechnischer Dienst | | | | | | | | | | |
| 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% |
| Gesamt | 36 | 7 | 2 | 45 | 5 | 5 | 2 | 12 | 26,67% | 18,60% |
| Feuerwehrtechnischer Dienst | | | | | | | | | | |
| mittl. Dienst | 23 | 1 | - | 24 | 1 | - | - | 1 | 4,17 % | 7,14 % |
| geh. Dienst | 6 | - | - | 6 | - | - | - | 0 | 0,00 % | 0,00 % |
| Gesamt | 29 | 1 | 0 | 30 | 1 | 0 | 0 | 1 | 3,33% | 5,00% |
| Dienst in der Veterinärverwaltung | | | | | | | | | | |
| höh. Dienst | 4 | 2 | 0 | 6 | 2 | 2 | 0 | 4 | 66,67 % | 66,67 % |
| Gesamt | 4 | 2 | 0 | 6 | 2 | 2 | 0 | 4 | 66,67 % | 66,67 % |
| Lehrkräfte | | | | | | | | | | |
| geh. Dienst | 3 | 3 | - | 6 | 1 | 3 | - | 4 | 66,67% | 87,50% |
| Gesamt | 3 | 3 | - | 6 | 1 | 3 | - | 4 | 66,67% | 87,50% |
| Summe | 627 | 323 | 37 | 987 | 261 | 304 | 25 | 590 | 59,78% | 57,70% |

Der Gesamtübersicht ist zu entnehmen, dass der Frauenanteil der Bediensteten des Kreises Heinsberg bei 59,78% liegt und im Vergleich zum Frauenförderplan 2014 bis 2017 mit dem Stichtag 01.01.2014 um 2,08 % gestiegen ist. Im Hinblick auf die insgesamt 987 Bediensteten entspricht dies einer Steigerung von insgesamt rd. 20 Personen.

Grundsätzlich ist festzustellen, dass Frauen im Bereich des höheren Dienstes derzeit noch unterrepräsentiert sind.



Nichttechnischer Dienst

| 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 | | |
| 2 TVöD | 1 | 12 | - | 13 | 1 | 12 | - | 13 | 100,00% | 100,00% |
| 3 TVöD | 3 | 1 | - | 4 | 1 | 1 | - | 2 | 50,00% | 50,00% |
| 4 TVöD | 1 | - | - | 1 | - | - | - | - | 0,00% | 0,00% |
| Gesamt | 5 | 13 | - | 18 | 2 | 13 | - | 15 | 83,33% | 92,31% |
| 5 TVöD | 35 | 32 | 3 | 70 | 26 | 30 | 1 | 57 | 81,43% | 76,39% |
| 6 TVöD | 52 | 56 | 4 | 112 | 31 | 56 | 3 | 90 | 80,36% | 87,50% |
| A 7 BBesG | 1 | 3 | - | 4 | 1 | 3 | - | 4 | 100,00% | 80,00% |
| 7 TVöD | 2 | - | - | 2 | - | - | - | - | 0,00% | - |
| A 8 BBesG | 4 | 2 | 1 | 7 | 1 | 2 | 1 | 4 | 57,14% | 64,29% |
| 8 TVöD | 55 | 42 | 5 | 102 | 41 | 37 | 2 | 80 | 78,43% | 75,95% |
| A 9 BBesG m.D. | 15 | 14 | - | 29 | 2 | 14 | - | 16 | 55,17% | 52,00% |
| Gesamt | 164 | 149 | 13 | 326 | 102 | 142 | 7 | 251 | 76,99% | 77,13% |
| A 9 BBesG g.D. | 28 | 2 | 2 | 32 | 15 | 2 | 1 | 18 | 56,25% | 54,55% |
| 9 TVöD | 56 | 23 | 3 | 82 | 31 | 23 | 3 | 57 | 69,51% | 67,14% |
| A 10 BBesG | 19 | 9 | 1 | 29 | 13 | 9 | 1 | 23 | 79,31% | 81,82% |
| 10 TVöD | 34 | 13 | 1 | 48 | 21 | 12 | - | 33 | 68,75% | 54,55% |
| A 11 BBesG | 15 | 12 | 3 | 30 | 4 | 12 | 3 | 19 | 63,33% | 53,85% |
| 11 TVöD | 11 | 2 | 1 | 14 | 4 | 1 | 1 | 6 | 42,86% | 25,00% |
| A 12 BBesG | 27 | 7 | 1 | 35 | 8 | 7 | - | 15 | 42,86% | 25,00% |
| 12 TVöD | 7 | 3 | 1 | 11 | 3 | 2 | - | 5 | 45,45% | 40,00% |
| A 13 BBesG g.D. | 12 | 2 | - | 14 | 2 | 2 | - | 4 | 28,57% | 16,67% |
| Gesamt | 209 | 73 | 13 | 295 | 101 | 70 | 9 | 180 | 61,02% | 56,37% |
| A 13 BBesG h.D. | 1 | 1 | - | 2 | - | 1 | - | 1 | 50,00% | 50,00% |
| 13 TVöD | 2 | - | - | 2 | - | - | - | 0 | 0,00% | 0,00% |
| A 14 BBesG | 3 | - | 1 | 4 | - | - | 1 | 1 | 25,00% | 50,00% |
| A 15 BBesG | 5 | 1 | - | 6 | - | 1 | - | 1 | 16,67% | 16,67% |
| A 16 BBesG | 2 | - | - | 2 | - | - | - | 0 | 0,00% | 0,00% |
| B 2 BBesG | 2 | - | 1 | 3 | 1 | - | - | 1 | 33,33% | 25,00% |
| Gesamt | 15 | 2 | 2 | 19 | 1 | 2 | 1 | 4 | 21,05% | 28,57% |

Technischer Dienst

| 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 | | |
| 1 TVöD | 3 | - | - | 3 | - | - | - | 0 | 0,00% | - |
| 2 TVöD | 1 | 3 | - | 4 | - | - | - | 0 | 0,00% | - |
| 4 TVöD | 2 | 1 | - | 3 | - | - | - | 0 | 0,00% | 0,00% |
| Gesamt | 6 | 4 | - | 10 | - | - | - | 0 | 0,00% | 0,00% |
| 5 TVöD | 6 | - | - | 6 | 1 | - | - | 1 | 16,67% | 20,00% |
| 6 TVöD | 16 | 2 | - | 18 | - | 2 | - | 2 | 11,11% | 6,67% |
| 7 TVöD | 8 | - | - | 8 | - | - | - | 0 | 0,00% | 0,00% |
| 8 TVöD | 8 | 2 | - | 10 | 2 | 1 | - | 3 | 30,00% | 38,46% |
| A 9 BBesG m.D. | 2 | 1 | - | 3 | - | 1 | - | 1 | 33,33% | - |
| Gesamt | 40 | 5 | - | 45 | 3 | 4 | - | 7 | 15,56% | 20,59% |
| A 9 BBesG g.D. | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 0 | 0,00% | - |
| 9 TVöD | 9 | 1 | - | 10 | - | - | - | 0 | 0,00% | 0,00% |
| 10 TVöD | 5 | - | - | 5 | 2 | - | - | 2 | 40,00% | 0,00% |
| 11 TVöD | 8 | 1 | 1 | 10 | 1 | 1 | 1 | 3 | 30,00% | 20,00% |
| 12 TVöD | 3 | - | - | 3 | - | - | - | 0 | 0,00% | 0,00% |
| A 13 BBesG g.D. | 1 | - | 1 | 2 | - | - | - | 0 | 0,00% | 0,00% |
| Gesamt | 27 | 2 | 2 | 31 | 3 | 1 | 1 | 5 | 16,13% | 10,00% |
| 15 TVöD | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 0 | 0,00% | - |
| A 14 BBesG | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 0 | 0,00% | - |
| Gesamt | 2 | - | - | 2 | - | - | - | 0 | 0,00% | - |

IT-Technik

| 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 | | |
| 8 TVöD | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 0 | 0,00% | 0,00% |
| Gesamt | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 0 | 0,00% | 0,00% |
| 9 TVöD | 4 | - | - | 4 | - | - | - | 0 | 0,00% | 0,00% |
| 10 TVöD | 3 | - | - | 3 | - | - | - | 0 | 0,00% | 0,00% |
| 11 TVöD | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 0 | 0,00% | 0,00% |
| 12 TVöD | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 0 | 0,00% | - |
| Gesamt | 9 | - | - | 9 | - | - | - | 0 | 0,00% | 0,00% |



Bautechnischer Dienst

| 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 | | |
| A 10 BBesG | 2 | - | - | 2 | - | - | - | 0 | 0,00% | - |
| 10 TVöD | 3 | - | - | 3 | 1 | - | - | 1 | 33,33% | 0,00% |
| A 11 BBesG | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 0 | 0,00% | 100,00% |
| 11 TVöD | 3 | 2 | - | 5 | - | 2 | - | 2 | 40,00% | 36,36% |
| A 12 BBesG | 1 | 2 | - | 3 | - | 2 | - | 2 | 66,67% | 0,00% |
| 12 TVöD | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 0 | 0,00% | 0,00% |
| Gesamt | 11 | 4 | - | 15 | 1 | 4 | - | 5 | 33,33% | 20,69% |
| 13 TVöD | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 1 | 0,00% | 0,00% |
| Gesamt | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 0 | 0,00% | 0,00% |

Medizinischer Dienst

| 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 | | |
| 3 TVöD | 1 | 1 | - | 2 | 1 | 1 | - | 2 | 100,00% | 100,00% |
| Gesamt | 1 | 1 | - | 2 | 1 | 1 | - | 2 | 100,00% | 100,00% |
| 5 TVöD | 11 | 17 | 2 | 29 | 10 | 17 | 2 | 29 | 100,00% | 100,00% |
| 6 TVöD | 1 | - | - | 1 | 1 | - | - | 1 | 100,00% | 100,00% |
| 8 TVöD | - | 1 | - | 1 | - | 1 | - | 1 | 100,00% | 100,00% |
| Gesamt | 14 | 20 | 2 | 35 | 12 | 20 | 2 | 34 | 97,14% | 100,00% |
| 9 TVöD | 2 | 2 | 1 | 5 | - | 2 | 1 | 3 | 60,00% | 40,00% |
| 10 TVöD | 1 | - | - | 1 | 1 | - | - | 1 | 100,00% | 100,00% |
| Gesamt | 3 | 2 | 1 | 6 | 1 | 2 | 1 | 5 | 83,33% | 57,14% |
| A 13 BBesG h.D. | - | 2 | - | 2 | - | 2 | - | 2 | 100,00% | 100,00% |
| 13 TVöD | 2 | 1 | - | 3 | 1 | 1 | - | 2 | 66,67% | 66,67% |
| 14 TVöD | - | 5 | - | 5 | - | 5 | - | 5 | 100,00% | 100,00% |
| A 15 BBesG | 2 | 1 | - | 3 | - | 1 | - | 1 | 33,33% | 50,00% |
| 15 TVöD | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 5 | 100,00% | 100,00% |
| A 16 BBesG | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 0 | 0,00% | 0,00% |
| Gesamt | 7 | 11 | 1 | 19 | 3 | 11 | 1 | 15 | 78,95% | 75,00% |

Sozialpädagogischer Dienst

| 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 | | |
| A 9 BBesG g.D. | - | - | 1 | 1 | - | - | 1 | 1 | 100,00% | - |
| S 11 TVöD | 2 | 2 | - | 4 | 1 | 2 | - | 3 | 75,00% | 100,00% |
| S 12 TVöD | 11 | 10 | - | 21 | 9 | 10 | - | 19 | 90,48% | 69,23% |
| S 14 TVöD | 12 | 8 | - | 20 | 7 | 8 | - | 15 | 75,00% | 61,11% |
| A 10 BBesG | - | 1 | - | 1 | - | 1 | - | 1 | 100,00% | 100,00% |
| S 15 TVöD | 10 | 3 | - | 13 | 3 | 3 | - | 6 | 46,15% | 42,86% |
| A 11 BBesG | 4 | - | - | 4 | 2 | - | - | 2 | 50,00% | 40,00% |
| A 12 BBesG | 1 | - | - | 1 | - | - | - | - | 0,00% | - |
| Gesamt | 40 | 24 | 1 | 65 | 22 | 24 | 1 | 47 | 72,31% | 62,00% |

Vermessungstechnischer Dienst

| 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 | | |
| 5 TVöD | 1 | - | 1 | 2 | 1 | - | 1 | 2 | 100,00% | 0,00% |
| 6 TVöD | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 75,00% | 0,00% |
| 8 TVöD | 4 | 2 | - | 6 | 1 | 2 | - | 3 | 50,00% | 12,50% |
| Gesamt | 7 | 3 | 2 | 12 | 3 | 3 | 2 | 8 | 66,67% | 9,09% |
| 9 TVöD | 4 | 1 | - | 5 | - | 1 | - | 1 | 20,00% | 33,33% |
| 10 TVöD | 14 | 3 | - | 17 | - | 1 | - | 1 | 5,88% | 20,00% |
| A 11 BBesG | 3 | - | - | 3 | 1 | - | - | 1 | 33,33% | 0,00% |
| 11 TVöD | 1 | - | - | 1 | 1 | - | - | 1 | 100,00% | 0,00% |
| 12 TVöD | 3 | - | - | 3 | - | - | - | 0 | 0,00% | 16,67% |
| A 13 BBesG g.D. | 3 | - | - | 3 | - | - | - | 0 | 0,00% | - |
| Gesamt | 28 | 4 | - | 32 | 2 | 2 | - | 4 | 12,50% | 23,33% |
| A 14 BBesG | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 0 | 0,00% | 0,00% |
| Gesamt | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 0 | 0,00% | 0,00% |



Feuerwehrtechnischer Dienst

| 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 | | |
| 5 TVöD | 1 | - | - | 1 | - | - | - | - | 0,00 % | 0,00 % |
| A 7 BBesG | 5 | - | - | 5 | - | - | - | - | 0,00 % | 0,00 % |
| A 8 BBesG | 5 | 1 | - | 6 | 1 | - | - | 1 | 16,67 % | 50,00 % |
| A 9 BBesG m.D. | 12 | - | - | 12 | - | - | - | - | 0,00 % | 0,00 % |
| Gesamt | 23 | 1 | 0 | 24 | 1 | 0 | 0 | 1 | 4,17 % | 7,14 % |
| A 9 BBesG g.D. | 1 | - | - | 1 | - | - | - | - | 0,00 % | 0,00 % |
| 9 TVöD | 2 | - | - | 2 | - | - | - | - | 0,00 % | 0,00 % |
| A 10 BBesG | 2 | - | - | 2 | - | - | - | - | 0,00 % | 0,00 % |
| A 12 BBesG | 1 | - | - | 1 | - | - | - | - | 0,00 % | 0,00 % |
| Gesamt | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 % | 0,00 % |

Dienst in der Veterinärverwaltung

| 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 | | |
| 14 TVöD | 1 | 1 | - | 2 | - | 1 | - | 1 | 0,00 % | 50,00 % |
| A 14 BBesG | 1 | 1 | - | 2 | 1 | 1 | - | 2 | 100,00 % | 100,00 % |
| A 15 BBesG | 1 | - | - | 1 | 1 | - | - | 1 | 100,00 % | 0,00 % |
| A 16 BBesG | 1 | - | - | 1 | - | - | - | - | 0,00 % | 0,00 % |
| Gesamt | 4 | 2 | 0 | 6 | 2 | 2 | 0 | 4 | 66,67 % | 66,67 % |

Lehrkräfte

| 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 | | |
| A 9 BBesG g.D. | 2 | 2 | - | 4 | - | 2 | - | 2 | 50,00% | - |
| 11 TVöD | 1 | 1 | - | 2 | 1 | 1 | - | 2 | 100,00% | 100,00% |
| Gesamt | 3 | 3 | - | 6 | 1 | 3 | - | 4 | 66,67% | 87,50% |

Auszubildende

| Ausbildungs- bezeichnung | Gesamt | davon Frauen | Frauenanteil 01.01.2017 | Frauenanteil 01.01.2014 |
|-----------------------------|-----------|-----------------|----------------------------|----------------------------|
| Verwaltungsfachang. | 18 | 11 | 61,11 % | 80,00 % |
| Kf. f. Bürok. | 1 | 1 | 100,00 % | 50,00 % |
| Geomatiker/in | 3 | 1 | 33,33 % | 33,33 % |
| Bauzeichner/in | 0 | 0 | 0,00 % | 0,00 % |
| Fachang. Medien/Inform. | 0 | 0 | 0,00 % | 0,00 % |
| Kreisinspektoranwärter/in | 19 | 12 | 63,16 % | 50,00 % |
| Kreisvermessungssober. | 1 | 1 | 100,00 % | - |
| Gesamt | 42 | 26 | 61,91 % | 52,94 % |

Besetzung von Führungskräftestellen ab 2014

| Stelle mit Leitungsfunktion | Bewerbungen | | Stellenbesetzung |
|--|-------------|-----------|------------------------------|
| | weibl. | männl. | |
| 1 Sachgebietsleitung Amt 63 - Wohnen | 1 | 4 | männlich |
| 2 Arbeitsgruppenführung Bauhof | 0 | 6 | männlich |
| 3 Sachgebietsleitung Komm. Integrationszentrum | 1 | 1 | männlich |
| 4 stellv. Amtsleitungen | 10 | 24 | 3 x weiblich 5 x männlich |
| 5 Sachgebietsleitung Amt 36 | 1 | 5 | männlich |
| 6 Teamleitung Jobcenter | 1 | 1 | männlich |
| 7 Sachgebietsleitung Amt 61 – Abfall | 1 | 5 | männlich |
| 8 Sachgebietsleitung Amt 50 | 3 | 3 | weiblich |
| 9 Sachgebietsleitung Amt 61 – Wasser | 4 | 5 | männlich |
| 10 stellv. Amtsleitung Amt 51 | 2 | 6 | männlich |
| 11 Sachgebietsleitung Amt 32 | 4 | 7 | weiblich |
| 12 Sachgebietsleitung Amt 61 – Natur u. Landschaft | 0 | 1 | männlich |
| 13 Sachgebietsleitung Amt 51 – ASD | 0 | 3 | männlich |
| 14 Amtsleitung Amt 63 | 0 | 2 | männlich |
| 15 Sachgebietsleitung Amt 61 - Klimaschutz | 0 | 2 | männlich |
| 16 Sachgebietsleitung Amt 10 – Zentrale Dienste | 7 | 0 | weiblich |
| 17 Teamleitung Jobcenter | 1 | 1 | männlich |
| Bewerberquote | 36 | 76 | 32 % |

Von den 24 vergebenen Stellen mit Leitungsfunktion waren rd. 32 % der Bewerber weiblich.
6 der ausgeschriebenen Stellen wurden mit Frauen besetzt.



Sitzung: öffentlich

Vorlage: 0212/2017

Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen gemäß § 5 GeschO betr. "Umlagesenkung des LVR für 2017"

Beratungsfolge:

19.09.2017 Kreisausschuss

28.09.2017 Kreistag

Es wird auf den der Einladung zur Kreisausschusssitzung als Anlage beigefügten Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen vom 04.09.2017 verwiesen.

Herrn Landrat
Stephan Pusch
im Hause

Kreistagsfraktion
Valkenburger Straße 45
52525 Heinsberg
Tel. 02452/131730
Fax 02452/131735

Gruene-Fraktion@Kreis-Heinsberg.de
www.gruene-kv-heinsberg.de

4. Sept. 2017

Fraktionen im Kreistag z. K.

Antrag nach § 5 GeschO zur Beratung im Kreisausschuss/Kreistag
Umlagesenkung des LVR für 2017

Sehr geehrter Herr Pusch,

wie der Presse zu entnehmen war, beabsichtigt der LVR, eine Umlagesenkung um 0,5 Prozentpunkte vorzunehmen. In einer Sondersitzung der Landschaftsversammlung am 13. 10. 17 will die Verwaltung des LVR eine Umlagesenkung von 16,15 auf 15,65 % vorschlagen. Der Kreiskämmerer beziffert die Entlastung für den Kreis Heinsberg auf rund 1,7 Mio. Euro.

Wir beantragen daher, wenn der Beschluss der Landschaftsversammlung vorliegt, im Kreisausschuss und Kreistag Folgendes zu beschließen:

Die in diesem Jahr zu erwartende Umlagesenkung des LVR, die rund 1,7 Mio. Euro ausmacht, wird in voller Höhe an die Kommunen weiter gereicht durch Verzicht auf den entsprechenden Anteil der Kreisumlage.

Begründung:

Das Haushaltsjahr 2016 wird besser abschließen können, als im Haushaltsplan veranschlagt wurde. 2017 könnte es sogar einen Überschuss geben, so der Kämmerer in der letzten Finanzausschusssitzung. Daher sollte diese weitere Verbesserung durch die Senkung der LVR-Umlage an die Kommunen weiter gegeben werden.

Die Kommunen werden dadurch in die Lage versetzt, dringend notwendige Verbesserungen z. B. in der Kinder- und Jugendarbeit umzusetzen. So hatte die Auswertung des Forschungsberichtes über die Bedarfe von Kindern, Jugendlichen und Heranwachsenden zahlreiche Maßnahmen vorgeschlagen. Es fehlen beispielsweise Räumlichkeiten für offene Jugendtreffs, und zahlreiche Spielplätze sind sanierungsbedürftig. Wir würden begrüßen, wenn die Kommunen, die zum Kreisjugendamt gehören, die Mittel hierfür verwenden.

Mit freundlichen Grüßen



Maria Meurer
Fraktionsvorsitzende



Sofia Tillmanns
Kreistagsabgeordnete
Fraktionsgeschäftsführerin

Sitzung: öffentlich

Vorlage: 0215/2017

Antrag der CDU-Fraktion gemäß § 5 GeschO betr. "Förderschulstrukturen im Kreis Heinsberg" sowie Änderungsantrag der FDP-Fraktion betr. "Förderschule erhalten - Wahlmöglichkeiten für Familien sichern"

| |
|------------------------|
| Beratungsfolge: |
|------------------------|

| |
|------------------------------|
| 19.09.2017 Kreisausschuss |
|------------------------------|

Der Antrag der CDU-Fraktion vom 06.07.2017 mit ergänzendem Schreiben vom 06.09.2017 sowie der Änderungsantrag der FDP-Fraktion vom 27.08.2017 sind der Einladung zur Sitzung des Kreisausschusses vom 19.09.2017 als Anlagen beigefügt.

FDP-Kreistagsfraktion * Valkenburger Str. 45 * 52525 Heinsberg

**An die Vorsitzenden
des Kreis- und Schulausschusses
Herrn Landrat Stephan Pusch
und Frau Andrea Reh**

- Im Hause -

Geschäftsstelle:

Kreishaus, Raum 120

Valkenburger Straße 45

D-52525 Heinsberg

Telefon: 0 24 52 / 13-17 50

Telefax: 0 24 52 / 13-17 55

E-Mail: fdp-fraktion@kreis-heinsberg.de

Nachrichtlich zur Kenntnis:

Kreistagsfraktionen

Heinsberg, 27.08.2017

Förderschule erhalten – Wahlmöglichkeiten für Familien sichern; Änderungsantrag gem. §10 der GeschO zur Beratung in der nächsten Sitzung des Kreis- und Schulausschusses zum Antrag der CDU gemäß § 5 GeschO zur Beratung in der nächsten Schulausschusssitzung

Sehr geehrte Vorsitzende,

am 12.07.2017 hat der Landtag auf Initiative der regierungstragenden Fraktionen von CDU und FDP den Antrag „Förderschulen vor der Schließung retten – Wahlmöglichkeiten für Familien sichern“ (Drucksache 17/76) u. a. mit folgender Beschlussfassung mehrheitlich angenommen: Der Landtag fordert die Landesregierung auf,

- zeitnah die Verordnung über die Mindestgrößen zeitlich befristet auszusetzen, um den Schulträgern die Möglichkeit zum Erhalt bereits von Auflösungsbeschlüssen betroffener Förderschulen zu eröffnen,
- unmittelbar in Gespräche mit Schulträgern betroffener Schulen einzutreten und bei einem gewünschten Erhalt der Standorte bestmöglich zu unterstützen,
- entsprechende Unterstützungsmaßnahmen zur qualitativen Sicherung der Schulstandorte umzusetzen,
- im Zeitraum der Übergangsfrist eine Überarbeitung der Mindestgrößenverordnung vorzunehmen, so dass erreichbare Wahlmöglichkeiten für Familien gesichert werden,
- begleitend die Schulträger bestmöglich bei der Entwicklung regionaler Förderschulentwicklungspläne zu unterstützen.

Die FDP-Fraktion ist der Auffassung, dass eine echte Wahlmöglichkeit zwischen Förderschulen und allgemeinbildenden Schulen nicht nur sinnvoll, sondern notwendig ist. Bewährte Strukturen bei den Förderschulen sollten daher unbedingt erhalten bleiben.

Gerade für die Eltern, die über das Schließungsjahr hinaus ihr Kind lieber an der Förderschule sehen, es aber wegen der bisher schlechten Zukunftsperspektive nicht angemeldet haben, ist Planungssicherheit erforderlich. Wir möchten die Durchlässigkeit erhalten, so dass auch in Zukunft die Kinder von den Regelschulen auf eine wohnortnahe Förderschule wechseln können und dies natürlich auch anders herum weiterhin möglich ist.

Die FDP-Fraktion beantragt daher, in der nächsten Sitzung des Kreis- und Schulausschusses folgende ergänzte Beschlussfassung analog zum CDU Antrag herbeizuführen:

1) Die Verwaltung prüft, inwieweit im Rahmen der Schulpolitik der neuen NRW Landesregierung ein Erhalt bestehender Förderschulstrukturen im Kreis Heinsberg realisiert werden kann. Dem Schulausschuss wird zeitnah berichtet.

2) Die Verwaltung wird beauftragt, mit der Bezirksregierung Köln als obere Schulaufsicht und Genehmigungsbehörde sowie der unteren Schulaufsicht Gespräche zu führen mit dem Ziel, zu prüfen ob und unter welchen Bedingungen eine Fortführung der Janusz-Korczak-Schule möglich ist. In die Überlegungen sind die Leiter und Schulträger aller Förderschulen im Kreis Heinsberg mit einzubeziehen. Der Schließungsprozess bei der Janusz-Korczak-Schule ist solange auszusetzen, bis geklärt ist, wie die Schulstruktur im Förderschulbereich künftig aussehen soll.

3) Die Verwaltung nimmt mit der Stadt Geilenkirchen Gespräche auf, mit dem Ziel, die Veräußerung des Gebäudes der Janusz- Korczak-Schule zum Schuljahr 2017/18 erst einmal aufzuschieben.

4) Die Verwaltung berichtet über mögliche Personalentscheidungen im Rahmen des Schließungsprozesses und leitet die erforderlichen Schritte dafür ein, dass vorhandenes Personal über das Schuljahr 2019/20 hinaus zur Verfügung steht. Bei den betroffenen Lehrern, Therapeuten, technischem Personal etc. sind Versetzungen zu stoppen bzw. Ersatzkräfte zu verpflichten.

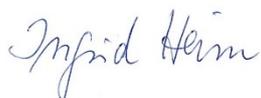
5) Mit der sofortigen Aussetzung der geplanten Schließung für das Schuljahr 2019/20 – notfalls per Dringlichkeitsentscheidung - werden neben den regulären Anmeldungen auch kurzfristige Schulwechsel zur Janusz-Korczak-Schule ermöglicht.

6) Die Verwaltung erstellt neue Anmeldeprognosen für die kommenden Jahre unter Berücksichtigung des Erhalts der Förderschule. Dabei sind auch Schülerströme aus anderen Kommunen mit einzubeziehen. Diese und weitere Punkte gilt es bei der Fortschreibung der kreisweiten Schulentwicklungsplanung mit zu berücksichtigen.

Vielen Dank im Voraus.

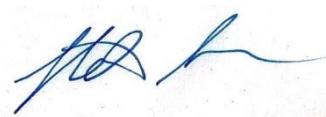
Mit freundlichen Grüßen

für die FDP-Kreistagsfraktion Heinsberg



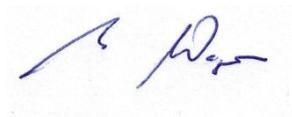
Ingrid Heim

Sprecherin für Schule



Stefan Lenzen MdL

Fraktionsvorsitzender



Dr. Klaus J. Wagner

Stv. Fraktionsvorsitzender

CDU-Kreistagsfraktion · Valkenburger Str. 45 · 52525 Heinsberg

Geschäftsstelle: Zimmer 125
 Telefon: 0 24 52 / 13 – 17 10 o. 1711
 Telefax: 0 24 52 / 13 – 17 15
 E-Mail: CDU-Fraktion@kreis-heinsberg.de

An die
 Vorsitzende des Schulausschusses
 Frau Andrea Reh
 Selfkantstr. 15
 52538 Gangelt

Datum: 06.07.2017

z.K.: Fraktionen im Hause

Antrag gemäß § 5 GeschO zur Beratung in der nächsten Sitzung des Schulausschusses

Sehr geehrte Frau Reh,

Der Kreistag Heinsberg hat bekanntermaßen in seiner Sitzung am 18.12.2014 vor dem Hintergrund der gesetzlichen Regelungen zur schulischen Inklusion und basierend auf der Schulentwicklungsplanung einen Grundsatzbeschluss die Förderschulen im Kreis Heinsberg betreffend gefasst.

Als Ausgleich für die vorgesehene Schließung der „Gebrüder-Grimm-Schule“ und der „Janusz-Korczak-Schule“ und zur Deckung des zukünftigen, unbekanntem Bedarfs an Förderschulen wurde unter anderem beschlossen, eine neue Förderschule im Nordkreis und eine Förderschule im Südkreis mit den Schwerpunkten „Lernen“, „Sprache“ und „Emotionale und soziale Weiterentwicklung“ zu errichten. Die Umsetzungen sind weitestgehend, aber noch nicht vollständig erfolgt.

Bekanntlich hat die neue NRW-Landesregierung eine Neuausrichtung in der Schulpolitik eingeläutet. Möglichst viele Förderschulen sollen gerettet werden. Auf Seite 14 des Koalitionsvertrages heißt es hierzu unter anderem: „Zur akuten Sicherung des Förderschulangebots werden wir die Verordnung über die Mindestgrößen der Förderschulen und der Schulen für Kranke für Ausnahmen öffnen und die kommunalen Schulträger bei der Entwicklung regionaler Förderschulentwicklungspläne unterstützen.“

Die CDU-Fraktion ist nach wie vor der Auffassung, dass eine echte Wahlmöglichkeit zwischen Förderschulen und allgemeinbildenden Schulen sinnvoll ist. Bewährte Strukturen bei den Förderschulen sollten daher erhalten bleiben.

Bei der „Gebrüder-Grimm-Schule“ ist die Schließung nicht mehr umkehrbar. Die „Janusz-Korczak-Schule“ hingegen könnte weitergeführt werden. Um hier der Politik

alle Handlungsoptionen offen zu halten, hält die CDU-Fraktion es für geboten, zunächst ein Moratorium über weitere Schulschließungen zu verhängen und die neue Ausgangslage zu beurteilen.

Die CDU-Fraktion **beantragt** daher, in der nächsten Sitzung des Schulausschusses folgende Beschlussfassung herbeizuführen:

1) Die Verwaltung prüft, inwieweit im Rahmen der Schulpolitik der neuen NRW-Landesregierung ein Erhalt bestehender Förderschulstrukturen im Kreis Heinsberg realisiert werden kann. Dem Schulausschuss wird zeitnah berichtet.

2) Die Verwaltung wird beauftragt, mit der Bezirksregierung Köln als obere Schulaufsicht und Genehmigungsbehörde sowie der unteren Schulaufsicht Gespräche zu führen mit dem Ziel, zu prüfen ob und unter welchen Bedingungen eine Fortführung der Janusz-Korczak-Schule möglich ist. In die Überlegungen sind die Leiter und Schulträger aller Förderschulen im Kreis Heinsberg mit einzubeziehen. Der Schließungsprozess bei der Janusz-Korczak-Schule ist solange auszusetzen, bis geklärt ist, wie die Schulstruktur im Förderschulbereich künftig aussehen soll.

3) Die Verwaltung nimmt mit der Verwaltung der Stadt Geilenkirchen Gespräche auf, mit dem Ziel, die Veräußerung des Gebäudes der Janusz-Korczak-Schule zumindest aufzuschieben.

Für die CDU-Kreistagsfraktion Heinsberg



Norbert Reyans
Fraktionsvorsitzender

gez.
Frank Thies
Sprecher im Schulausschuss

CDU-Kreistagsfraktion · Valkenburger Str. 45 · 52525 Heinsberg

Geschäftsstelle: Zimmer 125
Telefon: 0 24 52 / 13 – 17 10 o. 1711
Telefax: 0 24 52 / 13 – 17 15
E-Mail: CDU-Fraktion@kreis-heinsberg.de

Herrn
Landrat Stephan Pusch

Datum: 06.09.2017

Im Hause

**Antrag gem. § 5 GeschO zur Beratung in der nächsten Kreisausschusssitzung;
Befassung mit dem Antrag der CDU-Fraktion für den Schulausschuss vom 06.07.2017**

Sehr geehrter Herr Landrat,

die CDU-Kreistagsfraktion bittet darum, bereits in der nächsten Kreisausschusssitzung über den o.g. Antrag der CDU-Fraktion zu beraten.

Mit freundlichen Grüßen



Norbert Reyans
Fraktionsvorsitzender

Sitzung: öffentlich

Vorlage: 0216/2017

Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen gemäß § 12 GeschO betr. "Stellungnahme des Kreises Heinsberg an die Bezirksregierung Arnsberg wegen Probebohrungen der Firma PVG"

| |
|------------------------|
| Beratungsfolge: |
|------------------------|

| |
|------------------------------|
| 19.09.2017 Kreisausschuss |
|------------------------------|

Es wird auf die der Einladung zur Sitzung des Kreisausschusses beigefügte Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen vom 05.09.2017 verwiesen.

Herrn Landrat
Stephan Pusch
im Hause

Kreistagsfraktion
Valkenburger Straße 45
52525 Heinsberg
Tel. 02452/131730
Fax 02452/131735

Gruene-Fraktion@Kreis-Heinsberg.de
www.gruene-kv-heinsberg.de

5. Sept. 2017

Fraktionen im Kreistag z. K.

Anfrage nach § 12 GeschO zur Beantwortung in der Kreisausschusssitzung am 19. 9. 17
Stellungnahme des Kreises an die Bezirksregierung Arnsberg wg. Probebohrungen der Fa. PVG

Sehr geehrter Herr Pusch,

wie der Presse zu entnehmen war, hat die Bezirksregierung Arnsberg der Firma PVG aus Gelsenkirchen die Erlaubnis erteilt, das Flözgasfeld Sophia zu erkunden. Das Unternehmen kann nun Sucharbeiten beantragen.

Mit Schreiben vom 24. 8. 16 hatte die Bez.reg. Arnsberg u. a. den Kreis Heinsberg um Stellungnahme bis zum 10. 10. 16 gebeten.

Wir bitten im Kreisausschuss um Beantwortung der Frage, welche Stellungnahme die Verwaltung dazu abgegeben hat.

Mit freundlichen Grüßen



Maria Meurer
Fraktionsvorsitzende



Sofia Tillmanns
Kreistagsabgeordnete
Fraktionsgeschäftsführerin