Tagesordnung

der 8. Sitzung des Kreisausschusses am
Dienstag, 14. Dezember 2010, 18.00 Uhr,
kleiner Sitzungssaal, Kreishaus Heinsberg

Öffentliche Sitzung:

1. Ausschussergänzungswahlen

2. Abfallwirtschaft - Gebührensatzung des Kreises Heinsberg für die Abfallentsorgung - 5. Änderungssatzung (2011)

3. Abfallwirtschaft - Abfallsatzung des Kreises Heinsberg für die Abfallentsorgung - 5. Änderungssatzung (2011)

4. Einrichtung einer Mittagsverpflegung im Rahmen des Ganztagsschulbetriebes am Kreisgymnasium Heinsberg

5. Umsetzung der Ergebnisse des Gutachtens zur kreisweiten Schulentwicklungsplanung an den Schulen in Kreisträgerschaft
   a) Gebrüder-Grimm-Schule
   b) übrige Schulen

6. Wiedereinführung des KfZ-Kennzeichens „ERK“

7. Bericht zum dritten Frauenförderplan des Kreises Heinsberg sowie Fortschreibung des Frauenförderplanes

8. Prüfung der Eröffnungsbilanz des Kreises Heinsberg zum 01.01.2009

9. Durchführung des Rettungsdienstes im Kreis Heinsberg

10. Infrastrukturzuschuss für die Reaktivierung der Schienenstrecke Heinsberg-Lindern

11. Beratung über den teilweisen Verzicht auf die Kreisumlage 2010

12. Antrag nach § 5 GeschO der CDU-Fraktion betr. „Wohngelderstattung des Landes im Bereich SGB II; Entlastung der kreisangehörigen Kommunen“

13. Bericht der Verwaltung

14. Anfragen

Nichtöffentliche Sitzung:

15. Beschaffung eines Dienstfahrzeuges für die Rurtal-Schule

16. Modernisierung der digitalen Alarmierungsanlage im Kreis Heinsberg

17. Beschaffung von Medizintechnik für zwei neue Notarzteinsatzfahrzeuge (NEF)

18. Beschaffung eines neuen Servers für das Einsatz-Leit-System in der Leitstelle F/R

19. Anschaffung eines neuen Wechselladerfahrzeuges (WLF)

20. Vergabe eines Auftrages über die Lieferung einer Kompaktkehrmaschine einschließlich Schneeräumschild und Winterdienststreuer für die Aufgaben der Kreisstraßenmeisterei des Kreises Heinsberg

21. Abfallwirtschaft – Vergabe eines Auftrages für die Erstellung der erforderlichen Ausschreibungsunterlagen

22. Beheizung des Kreishauses

23. Genehmigung einer Dringlichkeitsentscheidung zur Veräußerung des Gesundheitsamtsgebäudes in Erkelenz

24. Genehmigung von Dienstreisen

25. Bericht der Verwaltung

26. Anfragen

Erläuterungen

zur Tagesordnung der Kreisausschusssitzung am 14.12.2010

Öffentliche Sitzung:

Tagesordnungspunkt 1:

Ausschussergänzungswahlen

Beratungsfolge	**Sitzungstermin**
Kreisausschuss	14.12.2010
Kreistag	21.12.2010

Finanzielle Auswirkungen:	nein

Leitbildrelevanz:	-

Herr Michael Schreiner, der bislang sachkundiger Bürger im Schulausschuss und stellvertender sachkundiger Bürger im Kuratorium der VHS war, hat mit Wirkung vom 11.11.2010 mitgeteilt, dass er diese Ämter niederlegt.

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

Seitens der „DIE LINKE-Fraktion“ wurde für den Schulausschuss der bisherige stellvertretende sachkundige Bürger Herr Manfred Mingers als neues ordentliches Mitglied vorgeschlagen. Als dessen Stellvertreter wird Herr Olaf Renner vorgeschlagen.

Als neues stellvertretender sachkundiger Bürger im Kuratorium der VHS wird Herr Wolfram Steinhage (als Stellvertreter für Herrn Gerard Aufdenkamp) vorgeschlagen.

Erläuterungen

zur Tagesordnung der Kreisausschusssitzung am 14.12.2010

Öffentliche Sitzung

Tagesordnungspunkt 2:

Abfallwirtschaft – Gebührensatzung des Kreises Heinsberg für die Abfallentsorgung - 5. Änderungssatzung (2011)

Beratungsfolge	**Sitzungstermin**
Ausschuss für Umwelt und Verkehr	27.10.2010
Ausschuss für Umwelt und Verkehr	07.12.2010
Kreisausschuss	14.12.2010
Kreistag	21.12.2010

Finanzielle Auswirkungen:	ja

Leitbildrelevanz:	nein

Mit Beschluss vom 27. Oktober 2010 hat der Ausschuss für Umwelt und Verkehr des Kreises Heinsberg die Gebührenkalkulation für die Abfallentsorgung im Kreis Heinsberg ab dem Jahre 2011 zustimmend Kenntnis genommen.
Insgesamt erlaubt die Gebührenkalkulation eine Senkung der Entsorgungsgebühren um rd. 10 %.

Im Einzelnen ist es aufgrund der deutlich reduzierten Entsorgungskosten für das Jahr 2011 möglich, die Gewichtsgebühren für Rest- und Sperrmüll auf der Basis der angelieferten Abfallmengen für das Jahr 2011 von 228,00 €/t auf 198,00 €/t zu senken. Dies bedeutet eine Gebührenreduzierung in Höhe von über 13 % zu den Vorjahren.

Die Grundgebühr, die sich nach den Einwohnerzahlen und der Zahl der nicht meldepflichtigen Personen in den Kommunen richtet, wird von 3,90 € auf 4,55 €/je Einwohner erhöht.

Durch die ab dem 01.10.2010 in Betrieb genommene Schadstoffumschlaganlage auf dem Gelände Gangelt-Hahnbusch und der nach der Abfallstatistik zu erwartenden Abfallmengen der anzuliefernden Schadstoffe kann zusätzlich eine Gebührenreduzierung von 1,15 € auf 0,85 € je Einwohner und Jahr erfolgen. Dies bedeutet eine Gebührensenkung von rd. 26 %.

Die sog. Kleinanliefergebühren können stabil gehalten werden.

Auf die bereits vor der letzten Sitzung des Ausschusses für Umwelt und Verkehr verteilten Unterlagen wird verwiesen. Als Anlage ist der Einladung zur Fachausschusssitzung neben dem Entwurf der 5. Änderungssatzung eine Synopse beigefügt, die die Änderungen zur bestehenden Gebührensatzung aufzeigt.

Die Änderungen der Satzungsbestimmungen werden im Einzelnen wir folgt begründet:

zu § 1 Abs. 1:
redaktionelle Änderung durch die Inbetriebnahme der Schadstoffumschlaganlage Gangelt-Hahnbusch (§ 1 Abs. 1 Gebührensatzung , § 5 Abs. 7 der Satzung über die Abfallentsorgung)

zu § 1 Abs. 2:
Änderung der Gebührenhöhe

zu § 1 Abs. 3:
Änderung der Gebührenhöhe

zu § 1 Abs. 4:
Änderung der Gebührenhöhe

zu § 1 Abs. 5:
Änderung der Gebührenhöhe sowie Neuzuordnung der einzelnen Abfallfraktionen nach Entsorgungsaufwand. Hinzunahme weiterer Abfallfraktionen entsprechend des geltenden Abfallkataloges gemäß der Genehmigung der Bezirksregierung Köln vom 12.05.2009 (Anzeigenbestätigung vom 24.07.2009)

zu § 1 Abs. 6:
redaktionelle Änderung zur Klarstellung, dass sich die Gebührenfreiheit nicht auf die Sonderabfälle aus Kleingewerbe bezieht

zu § 1 Abs. 7:
Die Anlieferung von Nachtspeicheröfen aus privaten Haushalten wird den Bürger-/innen kostenlos angeboten. Hierdurch wurde ein weiterer Absatz für die Beschreibung der sachlichen Gebührenfreiheit erforderlich.

zu § 1 Abs. 8:
redaktionelle Änderung

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung schlägt dem Ausschuss für Umwelt und Verkehr vor, dem Kreisausschuss und dem Kreistag zu empfehlen, die Satzung über die 5. Änderung der Gebührensatzung des Kreises Heinsberg für die Abfallentsorgung vom 20.04.2005 in der Fassung des den Erläuterungen zur Fachausschusssitzung beigefügten Entwurfs (dortige Anlage 1) gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 KrO zu beschließen.

Erläuterungen

zur Tagesordnung der Kreisausschusssitzung am 14.12.2010

Öffentliche Sitzung:

Tagesordnungspunkt 3:

Abfallwirtschaft – Abfallsatzung des Kreises Heinsberg für die Abfallentsorgung - 5. Änderungssatzung (2011)

Beratungsfolge	**Sitzungstermin**
Ausschuss für Umwelt und Verkehr	07.12.2010
Kreisausschuss	14.12.2010
Kreistag	21.12.2010

Finanzielle Auswirkungen:	ja

Leitbildrelevanz:	nein

Die öffentlich-rechtliche Abfallentsorgung in Nordrhein-Westfalen ist nach dem Landesabfallgesetz zweigeteilt. Die kreisangehörigen Kommunen haben die Aufgabe, die Abfälle der Einwohner zu sammeln und dem Kreis zu übergeben. Der Kreis Heinsberg hat die Aufgabe, diese Abfälle zu entsorgen. Die Abfallsatzung regelt einerseits das Verhältnis zu den Kommunen, anderseits zu den Einwohnern des Kreises. Die Satzung legt fest, wer welche Abfälle wohin bringen muss und welche Abfälle von der Annahme ausgeschlossen sind.

Der Kreis bestimmt im Rahmen der Andienungs- und Überlassungspflicht die Übergabe der Abfälle, die von den Kommunen gesammelt werden und zur Beseitigung vorgesehen sind und entsorgt diese in den zur Verfügung stehenden Abfallentsorgungsanlagen.

Seit dem 01.10.2010 betreibt der Kreis Heinsberg auf dem Gelände der Abfallumschlaganlage Gangelt-Hahnbusch nunmehr auch eine Schadstoffumschlaganlage. Die hier anzunehmenden gefährlichen und nicht gefährlichen Abfälle wurden entsprechend der Genehmigung der Bezirksregierung Köln vom 12.05.2009 und der Anzeigenbestätigung vom 24.07.2009 in einem Abfallpositivkatalog zusammengestellt. Dieser soll nunmehr als Anlage 1 b der Satzung beigefügt werden. Hierüber hinaus wurden die Annahmekriterien für die Schadstoffannahme in einer ebenfalls neu gefassten Anlage 2 b zusammengefasst. Die bisherigen Anlagen 1 und 2 wurden insoweit zu Anlagen 1 a und 2 a.

Wie bekannt, bedient sich der Kreis bei Abfällen zur Verwertung (z. B. Bauschutt, pflanzliche Abfälle) zusätzlich privater, kreisansässiger Unternehmen, mit denen so genannte Drittbeauftragungs- und Mitbenutzungsverträge geschlossen wurden. In den Anlagen zu den einzelnen Verträgen sind jeweils die betroffenen Abfallarten aufgelistet. Die Firmen, mit denen in der Vergangenheit entsprechende Drittbeauftragungs- und Mitbenutzungsverträge geschlossen wurden, sind in Anlage 3 der Satzung über die Abfallentsorgung im Kreis Heinsberg aufgeführt. Die Abfallarten, die bei diesen Firmen entsorgt werden können, sind jeweils dargestellt.

Die Anlage des diesbezüglich bereits am 13.02.2002 mit der Fa. Frauenrath Recycling GmbH, Heinsberg, geschlossenen Vertrages wurde im März 2010 um zusätzliche Abfallarten erweitert.

Hierüber hinaus hat sich die Fa. BMH Biomasse Hückelhoven GmbH zu einem Vertragsabschluss mit dem Kreis Heinsberg bereit erklärt. Ein entsprechender Vertrag wird derzeit vorbereitet und soll noch bis zum Jahresende geschlossen werden.

Die Anlage 3 der Abfallsatzung muss wegen der hierdurch bedingten Änderungen erweitert und ergänzt werden.

Neben mehreren redaktionellen Änderungen verschiedener Art sind insbesondere auch durch die Hinzunahme der v. g. zusätzlichen Anlagen 1 b und 2 b umfangreiche Änderungen in der Satzung erforderlich, da auf diese Anlagen in der Satzung wiederholt Bezug genommen wird.

Zusätzlich sind mehrere Änderungen in § 5 der Satzung bezüglich der nunmehr in Betrieb genommenen Schadstoffumschlaganlage erforderlich. Eine weitere redaktionelle Änderung musste hier wegen der Änderung der Firmenbezeichnung „*Fa. Kreislaufwirtschaft Maurer und Wissing*“ in „*Fa Schönmackers Umweltdienste GmbH & Co. KG“* vorgenommen werden

Aufgrund des zwischenzeitlich neu bekannt gemachten Abfallwirtschaftsplanes (AWP) für das Land Nordrhein-Westfalen und des Wegfalls des § 19 LAbfG sowie des § 5 der Ordnungsbehördlichen Verordnung zur Erklärung der Verbindlichkeit des Abfallwirtschaftsplans für den Regierungsbezirk Köln vom 16.12.2004, die außer Kraft getreten sind, wurde § 6 Abs. 4 der Satzung entbehrlich. Da ein Sinn der hierin enthaltenen Regelung nicht mehr gegeben war, wurde dieser ersatzlos gestrichen.

Wegen der Inbetriebnahme der Schadstoffumschlaganlage ist auch eine Änderung des § 9 „Benutzung der Abfallentsorgungsanlagen/Besondere Anlieferregelungen“, erforderlich. Absatz 3 erhält nunmehr die Fassung:

„*Für die Anlieferung von Sonderabfällen gem. § 4 Abs. 6 der Gebührensatzung des Kreises Heinsberg bzw. der Anlage 1 b gelten die besonderen Anforderungen der Anlage 2 b.“*
Die bisherigen Absätze 3 und 4 werden fortan Absätze 4 und 5.

Als Anlage ist der Einladung zur Fachausschusssitzung der Entwurf der 5. Änderungssatzung mit den dazugehörigen Anlagen 1 a, 1 b, 2 a, 2 b und 3 zur Abfallsatzung sowie eine Synopse beigefügt, die die Änderungen zur bestehenden Satzung aufzeigt.

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung schlägt dem Ausschuss für Umwelt und Verkehr vor, dem Kreisausschuss und dem Kreistag zu empfehlen, die Satzung über die 5. Änderung der Satzung über die Abfallentsorgung im Kreis Heinsberg vom 20.04.2005 in der Fassung des den Erläuterungen zur Fachausschusssitzung beigefügten Entwurfs (dortige Anlage 2) gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 KrO zu beschließen.

Erläuterungen

zur Tagesordnung der Kreisausschusssitzung am 14.12.2010

Öffentliche Sitzung:

Tagesordnungspunkt 4:

Einrichtung einer Mittagsverpflegung im Rahmen des Ganztagsschulbetriebes am Kreisgymnasium Heinsberg

Beratungsfolge	**Sitzungstermin**
Bauausschuss	16.11.2010
Schulausschuss	06.12.2010
Kreisausschuss	14.12.2010

Finanzielle Auswirkungen:	ja

Leitbildrelevanz:	Ziffer 3.9

Der Kreisausschuss hat in seiner Sitzung am 11.12.2008 auf Empfehlung des Schulausschusses vom 19.11.2008 die Umwandlung des Kreisgymnasiums Heinsberg in eine gebundene Ganztagsschule beschlossen. Nachdem die erforderliche Genehmigung durch die Bezirksregierung erteilt wurde, hat der Ganztagsbetrieb zum Schuljahr 2010/2011 – zunächst nur für die Schülerinnen und Schüler der neuen Sexten – begonnen. Der Ganztagsbetrieb wird sich in den nächsten Jahren sukzessive aufbauen.

Entsprechend den Vorschriften des RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung vom 25.01.2006 in der Fassung der Änderungen vom 31.07.2008 und 24.04.2009, BASS 12-63 Nr. 2, ist im Rahmen des Ganztagsbetriebes den Schülerinnen und Schülern die Einnahme eines Mittagessens oder eines Mittagsimbisses zu ermöglichen. Die Ernährung muss sich an den Grundsätzen gesunder Ernährung und den Zielsetzungen der Gesundheitserziehung orientieren. Dabei hat der Schulträger – ohne dass es hierzu detaillierte Ausführungsbestimmungen gibt – die Räumlichkeiten einschließlich der notwendigen Sach-, Personal- und Betriebskosten zu stellen.

Bereits im Jahr 2005 – also noch ehe die Entwicklung eines Ganztagsschulbetriebes abzusehen war – wurde im Rahmen des Sanierungsplanes des Traktes II der Platzbedarf einer Cafeteria geprüft. Im Zuge einer öffentlichen Ausschreibung im Mai 2008 über den Betrieb von Verpflegungseinrichtungen in mehreren kreiseigenen Liegenschaften (u. a. Kantine Kreishaus) wurde für das Kreisgymnasium kein Angebot abgegeben. Begründet wurde dies von einigen Interessenten damit, dass wesentliche Umsatzträger (z. B. Cola, Limonade, Remoulade und Süßigkeiten) nach dem Votum der Schulkonferenz ausdrücklich nicht erwünscht seien. Der Betrieb sei daher nicht wirtschaftlich. In der Folge wurde bis Ende 2009 im Wege einer freihändigen Vergabe vergeblich versucht, einen Anbieter zu finden.

Die Schulleitung hatte Ende 2008 mit Blick auf den Ganztagsbetrieb die Notwendigkeit der baldigen Errichtung einer Mensa aufgezeigt. Der Kreistag ist dieser Bitte gefolgt, indem er am 17.02.2009 die Einrichtung einer Cafeteria mit Aufenthaltsmöglichkeit für 140 Personen im Rahmen der Sanierung des Traktes II beschlossen hat.

Es bestand Einvernehmen, Erfahrungen mit der vorhandenen Einrichtung zu sammeln und über die Notwendigkeit und den Umfang einer möglichen baulichen Erweiterung zu einem späteren Zeitpunkt zu entscheiden, zumal in den vergangenen Jahren bereits Investitionen in Höhe von mehreren Millionen Euro am Kreisgymnasium getätigt wurden. In der Zwischenzeit hat auch das am 01.06.2010 vorgestellte Gutachten zur kreisweiten Schulentwicklungsplanung zum Ausdruck gebracht, dass „alle Dächer für alle Schüler einschl. eines ambitionierten Ganztagsprogramms“ vorhanden seien.

Auf der Grundlage der mit der Lebensmittelüberwachung und dem Gesundheitsamt des Kreises überarbeiteten Anforderungen an eine gesunde und hochwertige Mittagsverpflegung erfolgte im Juni 2010 nochmals eine öffentliche Ausschreibung zur Vergabe einer Mittags- und Zwischenverpflegung. Die Verwaltung hat sich dabei davon leiten lassen, dass eine Warmverpflegung – trotz des nicht gegebenen Rechtsanspruchs – allen Schülern auf Dauer zuteil werden sollte. Im Rahmen der öffentlichen Ausschreibung wurde nur ein Gebot abgegeben. Dieses Angebot enthielt zunächst einen Angebotspreis von 4,20 € je Essen, der jedoch im Rahmen von Nachverhandlungen auf unter vier Euro reduziert werden konnte. Gleichwohl wurde der Preis seitens der Elternschaft als zu hoch angesehen. Das abgefragte so genannte Cook-and-Chill-Verfahren hätte zudem Kücheneinrichtungskosten inklusive weiterer baulicher Maßnahmen von ca. 80.000,00 € erfordert, wofür Haushaltsmittel im Jahr 2010 nicht zur Verfügung stehen. Ein Vertragsabschluss kam daher nicht zustande.

Mit der Fa. Bäcker Dick GmbH, Heinsberg, konnte schließlich ein heimisches Unternehmen gewonnen werden, das – als Übergangslösung zunächst für die Dauer eines Schuljahres – die Verpflegung an den Tagen des Ganztagsunterrichts in einem Zeitfenster zwischen 9.00 Uhr (vor der ersten großen Pause) und 14.00 Uhr (nach der Mittagspause) als Imbiss/Bistro betreibt. Die Fa. Dick bietet ausschließlich mit dem Gesundheitsamt und Lebensmittelüberwachungsamt abgestimmte gesunde Produkte unter Verwendung entsprechender Rohstoffe an. Die Kosten für die Herrichtung der Räume (16.100,00 €) und die benötigten Einrichtungskosten (17.102,68 €) wurden – ebenso wie die lfd. Bewirtschaftungskosten – durch den Kreis getragen. Die erforderlichen Finanzmittel konnten durch Umschichtung von Haushaltsmitteln des Kreisgymnasiums zur Verfügung gestellt werden. Eine Miete wird nicht erhoben.

Der Vorstand der Schulpflegschaft des Kreisgymnasiums hat am 07.10.2010 beim Landrat vorgesprochen und ergänzend eine kurzfristige Warmverpflegung der ganztägig an drei Wochentagen beschulten Sextaner/innen erbeten. Es wurde darauf verwiesen, dass den Eltern entsprechende Zusagen seitens der Schulleitung unterbreitet worden seien, die nunmehr eingefordert würden. Seitens der Vertreter der Elternschaft wurde eine Warmverpflegung durch die Firma apetito, Rheine, vorgeschlagen, die u. a. Kindertagesstätten und Grundschulen im Kreisgebiet Heinsberg (Birgden, Birgelen, Heinsberg, Schafhausen, Übach-Palenberg, Unterbruch u. a.), die Hauptschule Oberbruch, die Gesamtschule Wassenberg sowie das Gymnasium Hückelhoven bereits seit Jahren beliefert. Seitens des Landrats wurde zugesagt, im Interesse der Ganztagsschüler eine möglichst kurzfristige Lösung im Sinne des Vorschlags der Elternvertretung zu realisieren. Ein am 11.10.2010 geführtes Gespräch mit dem zuständigen Gebietsvertreter der Firma apetito hat ergeben, dass eine Warmverpflegung nach dem Modell der im Kreisgebiet ansässigen Schulen innerhalb von vier Wochen nach Auftragserteilung zu realisieren ist. Die Verpflegung würde tiefgefroren angeliefert und vor Ort zu Ende gegart. Für die entsprechenden Arbeiten ist kreisseitig Personal bereitzustellen.

Inzwischen wurde im Wege der Dringlichkeit der Firma apetito, Rheine, am 21.10.2010 der Auftrag zur Lieferung und Montage von Geräten und Inventar für die Mittagsverpflegung am Kreisgymnasium Heinsberg in Höhe von 26.974,49 € brutto erteilt. Die Finanzierung konnte durch Umschichtung von Haushaltsmitteln des Kreisgymnasiums zur Verfügung gestellt werden. Nach jetzigem Stand ist davon auszugehen, dass mit der Ausgabe der Warmverpflegung im Laufe des Monats Dezember begonnen werden kann. Der Dringlichkeitsbeschluss beinhaltet eine Festschreibung des Verkaufspreises des Essens auf 2,95 €.
Unabhängig von den inzwischen realisierten Angeboten bleibt zu entscheiden, wie die Mittagsverpflegung des Ganztagsbetriebes am Kreisgymnasium dauerhaft organisiert werden sollte.

Alternativ kommen nachfolgende Vorgehensweisen in Betracht:

1. Neu-/Erweiterungsbau zur Schaffung zusätzlicher Raumkapazitäten:
Diese von der Schulleitung favorisierte Position würde – je nach Art der Ausführung – Kosten von 1 Mio. € und mehr verursachen und steht im Widerspruch zu den Aussagen der kreisweiten Schulentwicklungsplanung.

2. Umsetzung vorhandener Aufenthaltsflächen bzw. Klassenräume im Trakt II:
Diese verwaltungsseitig favorisierte Lösung sieht die Anschaffung einer zusätzlichen Kücheneinrichtung (Gesamtkosten einschl. baulicher Maßnahmen max. 150.000,00 €) vor und geht davon aus, dass ggf. bedarfsorientiert zusätzliche Plätze durch Umnutzung vorhandener Räume geschaffen werden. Die realisierten Angebote der Firmen Dick und apetito würden aufgegeben und durch einen neuen Betreiber, der durch eine öffentliche Ausschreibung zu ermitteln wäre, ersetzt.

3. Vorläufige Fortführung des apetito-Angebotes:
Die Resonanz auf das apetito-Angebot wird abgewartet und die endgültige Entscheidung zunächst für ein Jahr zurückgestellt.

Der Bauausschuss hat sich in seiner Sitzung am 16.11.2010 einstimmig für die Variante 3. ausgesprochen. Die Schulleiterin hat sich in dieser Sitzung für den Beschluss bedankt und erklärt, dass man „mit dieser Regelung sehr gut leben könne“.

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung schlägt dem Schulausschuss vor, dem Kreisausschuss zu empfehlen, sich ebenfalls im Sinne der Variante 3. zu entscheiden.

Erläuterungen

zur Tagesordnung der Kreisausschusssitzung am 14.12.2010

Öffentliche Sitzung:

Tagesordnungspunkt 5:

Umsetzung der Ergebnisse des Gutachtens zur kreisweiten Schulentwicklungsplanung an den Schulen in Kreisträgerschaft
a) Gebrüder-Grimm-Schule
b) übrige Schulen

Beratungsfolge	**Sitzungstermin**
Schulausschuss	06.12.2010
Kreisausschuss	14.12.2010

Finanzielle Auswirkungen:	derzeit noch nicht prognostizierbar

Leitbildrelevanz:	Ziffer 3.9

Das Gutachten zur kreisweiten Schulentwicklungsplanung des Kreises Heinsberg wurde am 01.06.2010 durch den Gutachter Wolf Krämer-Mandeau, Projektgruppe Bildung und Region, Bonn, vorgestellt und umfassend und eingehend erläutert. Eine Ausfertigung des Gutachtens wurde u. a. allen Kreistagsabgeordneten und den Mitgliedern des Schulausschusses übersandt. Zudem ist es im Internet unter www.kreis-heinsberg.de der Öffentlichkeit zugänglich. Das Gutachten enthält Vorschläge und Handlungsansätze für die Schulträger im Kreis Heinsberg. Eine Umsetzung hat ggf. im Rahmen von politischen Festlegungen der Städte und Gemeinden des Kreises Heinsberg als Schulträger zu erfolgen. Jeder einzelne Schulträger hat zu entscheiden, inwieweit das vorliegende Gutachten Auswirkungen auf die gemeindliche bzw. städtische Schullandschaft hat. Die Städte und Gemeinden haben diese Entscheidungen als Schulträger in eigener originärer Zuständigkeit zu treffen. Obwohl der Kreis Heinsberg in diesem Verfahren auf städtischer bzw. gemeindlicher Ebene keinerlei Entscheidungsbefugnisse hat, wurden von Landrat Pusch alle Städte und Gemeinden zu einem „Runden Tisch“ eingeladen, um Entscheidungen, die die Schullandschaft im Kreis Heinsberg verändern, möglichst abgestimmt zu treffen.

Dem Kreis Heinsberg obliegen Entscheidungen zu Schulen, die sich in seiner Trägerschaft befinden. Der Kreis ist Träger folgender Schulen:

- Berufskolleg Erkelenz,
- Berufskolleg Ernährung, Sozialwesen, Technik Geilenkirchen,
- Berufskolleg Wirtschaft Geilenkirchen,
- Kreisgymnasium Heinsberg,
- Gebrüder-Grimm-Schule, Förderschule mit dem Förderschwerpunkt „Sprache“, Heinsberg,
- Janusz-Korczak-Schule, Förderschule mit dem Förderschwerpunkt „Emotionale und soziale Entwicklung“, Geilenkirchen,
- Rurtal-Schule, Förderschule mit dem Förderschwerpunkt „Geistige Entwicklung“, Heinsberg.

Aus Sicht der Verwaltung ergeben sich aus dem Gutachten zur Schulentwicklungsplanung des Kreises Heinsberg für die Schulen in Kreisträgerschaft folgende Handlungsansätze:

a) Gebrüder-Grimm-Schule

Die Gebrüder-Grimm-Schule ist in einem kreiseigenen Gebäude in Heinsberg, Oberbrucher Straße 1, untergebracht. Im Schuljahr 2010/2011 werden insgesamt 146 Schüler/innen aus dem gesamten Kreisgebiet diese Schule besuchen. In den 30 Jahren ihres Bestehens hat sich die Gebrüder-Grimm-Schule zu einer Förderschule „Sprache“ mit besonderen Kompetenzen entwickelt. In der Schuleingangsphase liegen bewährte Förderprogramme und Materialien vor, die speziell Kinder mit Förderbedarf im Bereich Sprache erreichen und oft eine Integration in die Regelgrundschule ermöglichen. In der Phase der Überprüfung vor der Einschulung, aber auch im letzten Kindergartenjahr kann auf langfristig erprobte Verfahren zurückgegriffen werden, die auch zunächst unscheinbare Störungsbilder erfassen. Ein weiterer wichtiger Aspekt der Arbeit der Gebrüder-Grimm-Schule ist der durchgehend therapieimmanente Unterricht, d. h., Sprachförderung findet nicht nur in Deutsch, sondern in allen Fächern statt. Die kleinen Klassengrößen (höchstens 12 – 14 Kinder) ermöglichen eine individuelle Orientierung. Die Gefahr des Nicht-Bemerkens kommunikationsschwacher Kinder ist weitaus geringer als in Regelklassen der Grundschule.

Das Schulentwicklungsgutachten weist im Kapitel „Förderschulentwicklung im Kreis Heinsberg“ im Wesentlichen darauf hin, dass die Förderpädagogik bzw. Förderschule als solche „in die Regelschulen hinein“ aufgelöst werden. Sie kann – und hier bezieht sich das Gutachten zunächst vor allem auf die Schulen für Lernhilfe und Schulen im Bereich der sprachlichen Förderung – nicht mehr eigenständig bestehen bleiben. Dieser Integrations- bzw. Inklusionsansatz kommt nach Auffassung des Gutachtens der Entwicklung der Grundschulen mit absinkenden Schülerzahlen entgegen. Konkret kommt das Gutachten zu folgendem Vorschlag:

„Die Schulen für Lernhilfe, deren Teil die Schule für Sprachbehinderungen werden könnte, gliedern sich mit einem „Förderkopf“ an die Regelschulen an und organisieren ihren Unterricht von diesem Zentrum aus in allen Grund- und Sekundarschulen“.

Auf der Grundlage dieser Aussage hat die Gebrüder-Grimm-Schule einen Vorschlag zur Weiterentwicklung der Schule unterbreitet. Hiernach bleibt die Gebrüder-Grimm-Schule als Förderschule mit dem Förderschwerpunkt Sprache als Zentrum erhalten, gliedert sich jedoch in Dependancen auf, d. h. in an Grundschulen angegliederte und von der Gebrüder-Grimm-Schule ausgelagerte Klassen. Hierzu müssten im gesamten Kreis Heinsberg möglichst flächendeckend Grundschulen als Partnerschulen gefunden werden, wo Kinder mit dem Förderbedarf Sprache in einer oder mehreren Klassen zusammengefasst und zunächst teilintegriert werden, z. B. im Sport bzw. in Kunst. Dies geschieht in Kooperation mit einer oder mehreren Partnerklassen der Grundschule. In Lesen, Sprache, Rechtschreiben, ggf. auch Mathematik erfolgt zunächst eine separate Förderung mit dem Ziel, die Kinder so bald wie möglich auch hier einzugliedern. Die Betreuung der Förderklassen Sprache könnte durch je eine Lehrkraft der Förderschule sichergestellt werden. Die Stammschule als Zentrum – also die Gebrüder-Grimm-Schule mit einer „Zentrale“ wie bisher in Heinsberg, Oberbrucher Straße 1 – wäre weiterhin Verwaltungszentrum, Anlaufpunkt zum fachlichen Austausch und zur Bündelung von Kompetenzen.

Vorteile dieses Modells sind die Wohnortnähe der Schüler/innen, die Anbindung an Grundschulen und Kindergärten sowie die differenzierte, individuelle und spezialisierte Förderung, soweit nötig bei gleichzeitigen Integrationsmöglichkeiten. Zu beachten ist allerdings, dass die Schülerzahlen in den verschiedenen Gemeinden/Städten von Jahr zu Jahr variieren. Die Sonderpädagogen „Sprache“ müssten daher sehr flexibel in ihrem Einsatz sein und ggf. auch jahrgangsübergreifend unterrichten. Außerdem entsteht für die Schüler/innen der Gebrüder-Grimm-Schule an den entsprechenden Grundschulen unter Umständen ein zusätzlicher Raumbedarf. Aufgrund der Verteilung der Schüler/innen aus den Kommunen des Kreises Heinsberg auf die Klassen E, 1, 2, 3 und 4 der Gebrüder-Grimm-Schule ist nach derzeitigem Stand zu erwarten, dass an den Grundschulen der Städte und Gemeinden des Kreises Heinsberg jeweils eine bis maximal drei „Dependance-Klassen“ der Gebrüder-Grimm-Schule gebildet werden müssen. Da alle Schüler/innen weiterhin der Gebrüder-Grimm-Schule angehören, verbliebe es hinsichtlich der Schülerfahrt- und Schülerlernmittelkosten bei der bisherigen Trägerschaft durch den Kreis. Bei den Schülerfahrtkosten, die sich für die Gebrüder-Grimm-Schule derzeit auf insgesamt ca. 230.000,00 € pro Jahr belaufen, könnte allerdings u. U. ein Einspareffekt wegen der erheblich kürzeren Fahrtstrecken – allerdings bei in der Regel geringerer Auslastung je Fahrzeug – eintreten.

Zwischenzeitlich wurde die Neukonzeption der Gebrüder-Grimm-Schule mit der Unteren Schulaufsicht, den Bürgermeistern der Städte und Gemeinden sowie der Regierungspräsidentin bei ihrem Besuch im Kreis Heinsberg am 24.11.2010 abgestimmt. Die Eltern- und Lehrerschaft wurde auf einer eigens hierfür von der Schulleitung einberufenen Versammlung am 28.10.2010 von der Schulleitung, der Unteren Schulaufsicht sowie Vertretern des Schulträgers über die beabsichtigte Vorgehensweise detailliert und umfassend informiert. Die anwesenden Eltern und Lehrer brachten allseits Verständnis für die Notwendigkeit von Veränderungen im Bereich der Gebrüder-Grimm-Schule auf und erklärten sich mit der angedachten konkreten Umsetzung – wie im Folgenden beschrieben – einverstanden:

Um einen möglichst „fließenden“ Übergang unter Vermeidung von erheblichen Brüchen in der Schullaufbahn der Kinder zu erreichen, wird für Schuljahresbeginn 2011/2012 zunächst geprüft, inwieweit im Einzelfall Eingangsklassen als Dependancen an einer oder mehreren Grundschulen in den Städten/Gemeinden des Kreises Heinsberg eingerichtet werden können. Ab Schuljahr 2012/2013 sollen dann keine Eingangsklassen mehr am Standort Heinsberg gebildet werden. Am Ende der Übergangszeit wird angestrebt, die verbleibenden 4. Klassen als ganze Klassenverbünde an ausgelagerten Grundschulstandorten unterzubringen.

Die Schulkonferenz der Gebrüder-Grimm-Schule hat am 16.11.2010 dieser Vorgehensweise einstimmig zugestimmt. Die kommissarische Schulleiterin der Gebrüder-Grimm-Schule und ein Vertreter der Unteren Schulaufsicht stehen als beratendes Mitglied bzw. Gast in der Schulausschuss-Sitzung für weitergehende Erläuterungen zur Verfügung.

b) übrige Schulen

Auch zu den übrigen sechs Schulen in Kreisträgerschaft trifft das Gutachten zur kreisweiten Schulentwicklung Aussagen. Ohne den Ergebnissen der Beratungen des „Runden Tisches“ vorgreifen zu wollen, kann aus Sicht der Verwaltung festgestellt werden, dass diese nach derzeitigem Stand keinen Anlass zu kurzfristigen Veränderungen geben.

Für den Bereich der Berufskollegs geht das Gutachten davon aus, dass das Schüleraufkommen längerfristig bis zum Schuljahr 2017/2018 15 % unter dem mittleren Stand der Schuljahre 2002/2003 bis 2008/2009 liegen wird. Zur räumlichen Situation stellt das Gutachten fest, „die beengt arbeitenden Berufskollegs kommen „räumlich durch“ oder sie sollten präventiv Dependancen zur Verfügung gestellt bekommen“. Mit den Leitern der Berufskollegs besteht Einvernehmen, dass derzeit keine Handlungsnotwendigkeiten gegeben sind.

Bezüglich der Janusz-Korczak-Schule, der Rurtal-Schule und des Kreisgymnasiums prognostiziert das Gutachten in den nächsten Jahren in der Tendenz sinkende Schülerzahlen, wobei der Leiter der Rurtal-Schule davon ausgeht, dass die Schülerzahlen seiner Schule entgegen der Aussage des Gutachtens zukünftig steigen werden. Nach Auffassung des Leiters der Janusz-Korczak-Schule wird auf diese Schule in Zukunft eine Schülerschaft mit verändertem, eindeutig höherem Förderbedarf zukommen, die besondere Maßnahmen und Möglichkeiten der sonder- und sozialpädagogischen Einflussnahme erfordern wird. Zur Situation des Kreisgymnasiums ist anzumerken, dass durch Beschluss des Kreisausschusses aus dem Jahre 1995 die Aufnahmekapazität auf fünf Eingangsklassen beschränkt worden ist mit der Ausnahme, dass für das Schuljahr 2007/2008 einmalig maximal sieben Eingangsklassen gebildet wurden.

Auch vor dem Hintergrund der aktuell in der Diskussion befindlichen Neugründungen von „Sekundarstufen II-Schulen“ in der Region Heinsberg-Hückelhoven-Selfkant sollten nach Auffassung der Verwaltung beim Kreisgymnasium Heinsberg zunächst keine Veränderungen, z. B. der Zügigkeit, vorgenommen werden. Zwischen Schulträger und Schulleitung besteht Einvernehmen, dass sich der Kreis Heinsberg aktiv um eine positive Weiterentwicklung des Kreisgymnasiums als Element der Schullandschaft einsetzen wird.

Bei der ersten Sitzung des vom Landrat einberufenen „Runden Tisches“ zur kreisweiten Schulentwicklungsplanung am 16.11.2010 wurden von den Vertretern aller kommunalen Schulträger aus dem Kreis Heinsberg insbesondere die Themen Inklusion, Bestand der Hauptschulen, Gesamtschulangebot und Sek.-II-Schulen im westlichen Kreisgebiet eingehend erörtert. Man kam dahingehend überein, sich im Frühjahr 2011 erneut zu treffen, um mögliche bzw. notwendige Veränderungen in der Schullandschaft des Kreises Heinsberg zu erörtern.

Beschlussvorschlag:

Dem Schulausschuss und Kreisausschuss wird vorgeschlagen, die Verwaltung zu beauftragen, in Abstimmung mit der Unteren Schulaufsicht auf eine Realisierung der aufgezeigten dezentralen Organisationsstruktur der Gebrüder-Grimm-Schule hinzuwirken und die erforderlichen Abstimmungen mit den kreisangehörigen Kommunen, den zu beteiligenden Grundschulen und der Oberen Schulaufsicht vorzunehmen.

Erläuterungen

zur Tagesordnung der Kreisausschusssitzung am 14.12.2010

Öffentliche Sitzung:

Tagesordnungspunkt 6:

Wiedereinführung des KfZ-Kennzeichens „ERK“

Beratungsfolge	**Sitzungstermin**
Kreisausschuss	14.12.2010
Kreistag	21.12.2010

Finanzielle Auswirkungen:	-

Leitbildrelevanz:	-

Im Frühjahr des Jahres hat die Hochschule Heilbronn in der Fußgängerzone der Stadt Erkelenz eine Bürgerbefragung zum Thema „Wiedereinführung des auslaufenden KfZ-Kennzeichens ERK“ durchgeführt. An der Befragung nahmen 225 Personen, davon 211 Einwohner der Stadt, teil. Insgesamt sprachen sich 74 % der Einwohner für eine Wiedereinführung des ERK-Kennzeichens aus.

Vor diesem Hintergrund hat der Rat der Stadt Erkelenz in seiner Sitzung vom 29.09.2010 den Bürgermeister beauftragt, das Ziel der Wiedereinführung des KfZ-Kennzeichens „ERK“ in Verhandlungen mit dem Kreis Heinsberg / dem Land Nordrhein-Westfalen zu verfolgen. Entsprechend hat sich Bürgermeister Jansen mit Schreiben vom 27.10.2010 an den Kreis Heinsberg gewendet und um Unterstützung des Vorhabens der Stadt gebeten.

Angedacht sei, das ERK-Kennzeichen im Falle seiner Wiedereinführung entsprechend dem jeweiligen Kundenwunsch alternativ zum HS-Kennzeichen zu vergeben. Die Kennzeichenvergabe solle auch weiterhin über das Straßenverkehrsamt des Kreises Heinsberg abgewickelt werden. Nach Ansicht der Stadt werde die Einheit des Landkreises durch die Einführung eines ERK-Kennzeichens nicht tangiert. Vielmehr führe die Einführung eines Wahlkennzeichens zu einem Gebührenplus sowie einer besseren Integration der Erkelenzer. Zudem sei das Nebeneinander von HS- und ERK-Kennzeichen auch aus Marketingsicht sinnvoll.

In rechtlicher Hinsicht hat der Kreis Heinsberg keinen Einfluss auf die Einführung eines ERK-Kennzeichens. Welche sog. Unterscheidungszeichen für die Verwaltungsbezirke vergeben werden dürfen, regelt abschließend Anlage 1 zur Fahrzeugzulassungsverordnung (FZV). Danach handelt es sich bei den ERK- und GK-Kennzeichen um noch gültige Unterscheidungszeichen, die – bedingt durch die Gebiets- und Verwaltungsreformen – nicht mehr zugeteilt werden und auslaufen. Eine Neuvergabe dieser Kennzeichen ist damit nicht zulässig. Erforderlich wäre hierzu vielmehr eine Änderung der FZV. Zu beteiligen wären dabei das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung, das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit, das Bundesministerium des Inneren, das Bundesministerium der Justiz sowie das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie. Zusätzlich bedürfte die Änderung der FZV einer Zustimmung des Bundesrates.

Aus Sicht der Verwaltung ist nicht zu erkennen, welche Vorteile die Einführung des Wahlkennzeichens „ERK“ hätte. Darüber hinaus lässt sich dem vorliegenden Datenmaterial nicht entnehmen, ob die befragten Einwohner der Stadt Erkelenz tatsächlich eine Wiedereinführung des ERK-Kennzeichens aktiv betreiben wollen oder einer solchen nicht vielmehr gleichgültig gegenüberstehen. Interpretationsmöglichkeiten bei der Evaluierung derartiger Straßenumfragen gibt es zahlreiche. Zudem ist nicht deutlich, ob die Möglichkeit der Beantragung eines ERK-Kennzeichens nur für Einwohner der Stadt oder für den gesamten Altkreis Erkelenz geschaffen werden soll. Ebensowenig informiert die Stadt darüber, ob Einwohner anderer kreisangehöriger Kommunen eine Wiedereinführung unterstützen oder eine solche nicht eher ablehnen.

Bereits im Jahr 1990 hatte sich der Kreistag anlässlich einer seinerzeit angedachten Vergabe des Unterscheidungszeichens „HS“ an die Stadt Halle/Saale für das HS-Kennzeichen ausgesprochen. Seinerzeit wurden u.a. folgende Gründe angeführt, die für das HS-Kennzeichen sprechen:

- Die Gewöhnung an das Kennzeichen „HS“ ist mit einer Konsolidierung des Kreises im Bewusstsein der Bevölkerung einhergegangen.
- Das Unterscheidungszeichen „HS“ trägt dazu bei, den Bekanntheitsgrad des Kreises zu steigern. Dieser Effekt ist für einen Grenzkreis mit schwacher Wirtschaftsstruktur ein nicht zu unterschätzender Faktor.
- Das Unterscheidungszeichen „HS“ findet auch als Werbeträger im Wirtschaftsbereich Verwendung.

Ergänzend spricht gegen die Einführung eines Wahlkennzeichens „ERK“, dass diese zwangsläufig auch Stimmen laut werden lässt, das GK-Kennzeichen wieder einzuführen. Eine derart plakative Aufteilung in Nord- und Südkreis widerspräche sämtlichen Bestrebungen, die Kreisidentität nach der kommunalen Neugliederung zu stärken. Auch mögliche Gebührenmehreinnahmen dürften kein geeignetes Entscheidungskriterium für das ERK-Kennzeichen sein. Es ist nicht davon auszugehen, dass eine signifikante Zahl von Erkelenzer Einwohnern ihr Kennzeichen unmittelbar nach einer Kennzeichenliberalisierung eintauschen werden würde. Vielmehr würde das ERK-Kennzeichen im Rahmen der üblichen Neuzulassungen beantragt werden. Eine Steigerung von Zulassungsvorgängen ließe sich mithin nicht verzeichnen. Inwiefern ein ERK-Kennzeichen zur besseren Integration der Erkelenzer beitragen könnte, ist nicht erkennbar.

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung schlägt dem Kreisausschuss und Kreistag vor, sich gegen eine Wiedereinführung des ERK-Kennzeichens auszusprechen.

Erläuterungen

zur Tagesordnung der Kreisausschusssitzung am 14.12.2010

Öffentliche Sitzung:

Tagesordnungspunkt 7:

Bericht zum dritten Frauenförderplan des Kreises Heinsberg sowie Fortschreibung des Frauenförderplanes

Beratungsfolge	**Sitzungstermin**
Kreisausschuss	14.12.2010
Kreistag	21.12.2010

Finanzielle Auswirkungen:	nein

Leitbildrelevanz:	-

Nach dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) vom 09.11.1999 hat der Kreis Heinsberg einen Frauenförderplan zu erstellen. Der dritte Frauenförderplan des Kreises Heinsberg ist durch Beschluss des Kreistages vom 13.09.2007 in Kraft getreten. Er galt gemäß § 5a Abs. 1 LGG für eine Laufzeit von drei Jahren.

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

Der Bericht zum dritten Frauenförderplan des Kreises Heinsberg, ein entsprechender Entwurf des vierten Frauenförderplanes des Kreises Heinsberg (2010 - 2013) und das Landesgleichstellungsgesetz sind als Anlagen 1, 2 und 3 beigefügt.

Der Entwurf des vierten Frauenförderplanes orientiert sich im Inhalt und Aufbau am letzten Frauenförderplan. Inhaltliche Reduzierungen sind nicht erfolgt.

Sowohl der Bericht als auch der Entwurf des neuen Frauenförderplanes sind unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erstellt worden. Wie bereits in den vorherigen Frauenförderplänen praktiziert, orientiert sich der jetzt vorgelegte Entwurf an der Zahl der Beschäftigten und nicht an Stellenanteilen. Diese Verfahrensweise entspricht der allgemeinen Praxis. Da in der Regel Frauen von der Möglichkeit der Teilzeitarbeit Gebrauch machen, würde sich bei einer Darstellung nach Stellenanteilen ein Frauenanteil von ca. 50,00 % ergeben.

Das Beteiligungsverfahren mit dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung wird derzeit durchgeführt.

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung schlägt dem Kreisausschuss vor, dem Kreistag zu empfehlen, den vierten Frauenförderplan des Kreises Heinsberg in der vorliegenden Form zu verabschieden.

Erläuterungen

zur Tagesordnung der Kreisausschusssitzung am 14.12.2010

Öffentliche Sitzung:

Tagesordnungspunkt 8:

Prüfung der Eröffnungsbilanz des Kreises Heinsberg zum 01.01.2009

Beratungsfolge	**Sitzungstermin**
Rechnungsprüfungsausschuss	02.12.2010
Kreisausschuss	14.12.2010
Kreistag	21.12.2010

Finanzielle Auswirkungen:	-

Leitbildrelevanz:	-

Der Kreis Heinsberg hat zum 01.01.2009 die Umstellung seines Rechnungswesens auf das System der doppelten Buchführung vollzogen. Nach § 92 Abs.1 der Gemeindeordnung NRW (GO NRW) ist damit zum 01.01.2009 eine Eröffnungsbilanz nach den Vorschriften über die Rechnungslegung der GO NRW und der Gemeindehaushaltsverordnung NRW (GemHVO NRW) aufzustellen.

Den mit Datum vom 30.04.2010 vom Kämmerer aufgestellten und vom Landrat bestätigten Entwurf der Eröffnungsbilanz einschließlich Lagebericht und Anhang hat der Kreistag in der Sitzung am 11.05.2010 zur Kenntnis genommen und zur Prüfung an den Rechnungsprüfungsausschuss verwiesen. Gemäß § 92 Abs. 5 GO NRW prüft der Rechnungsprüfungsausschuss die Eröffnungsbilanz, dabei bedient er sich nach § 101 Abs. 8 GO NRW der örtlichen Rechnungsprüfung.

Mit Zustimmung des Rechnungsprüfungsausschusses hat das Rechnungsprüfungsamt die HS-Regio Wirtschaftsprüfung GmbH, Heinsberg, mit der Prüfung der Eröffnungsbilanz des Kreises Heinsberg zum 01.01.2009 beauftragt.

Die Eröffnungsbilanz und der Anhang waren dahingehend zu prüfen, ob sie unter Beachtung der Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens- und Schuldenlage des Kreises vermitteln und ob die gesetzlichen Vorschriften und die sie ergänzenden Bestimmungen beachtet worden sind. Einzubeziehen waren die Inventur, das Inventar und die Übersicht über die örtlich festgelegten Restnutzungsdauern der Vermögensgegenstände sowie die Beurteilung, ob der Lagebericht mit der Eröffnungsbilanz in Einklang steht und insgesamt eine zutreffende Darstellung von Vermögens- und Schuldenlage des Kreises vermittelt.

Die HS-Regio Wirtschaftsprüfung GmbH hat mit diesen Maßgaben in Zusammenarbeit mit dem Rechnungsprüfungsamt die Prüfung der Eröffnungsbilanz durchgeführt und über die Prüfung einen Bericht erstellt. Dieser Bericht schließt mit einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk.

Nach § 92 Abs. 6 GO NRW unterliegt die Eröffnungsbilanz auch der überörtlichen Prüfung. Die Verwaltung ist den Empfehlungen der Gemeindeprüfungsanstalt (GPA) gefolgt und hat zeitnah zur örtlichen Prüfung die überörtliche Prüfung mit der GPA terminiert. Diese Prüfung fand in der Zeit vom 17.05. bis 26.05.2010 statt.

Mit Schreiben vom 10.06.2010 wurden den Mitgliedern des Rechnungsprüfungsausschusses die Zusammenfassung der Prüfungsfeststellungen der Gemeindeprüfungsanstalt vom 08.06.2010 und die von der Verwaltung hierzu abgegebene Stellungnahme zugesandt. Aufgrund der nicht absehbaren Prüfungsfeststellungen fand die für den 16.06.2010 anberaumte Sitzung nicht statt. Mit dem folgenden Schreiben vom 15.07.2010 erhielten die Ausschussmitglieder den Prüfbericht der GPA sowie die an die Aufsichtsbehörde gerichtete Stellungnahme der Verwaltung zur Vorbereitung auf die für den 07.09.2010 anberaumte Sitzung. Da zu dieser Sitzung noch nicht bekannt war, wie sich die Bezirksregierung zu den im Prüfbericht der GPA getroffenen Feststellungen positioniert, fand die Sitzung nicht statt. Die Ausschussmitglieder wurden hierüber mit Schreiben vom 18.08.2010 unterrichtet.

Das nach mehrmaligem Schriftverkehr und persönlichen Gesprächen der Verwaltung mit der Bezirksregierung vorliegende Ergebnis wurde den Mitgliedern des Rechnungsprüfungsausschusses mit Schreiben vom 05.11.2010 bekannt gegeben.

Der von der HS-Regio Wirtschaftsprüfung GmbH erstellte Bericht über die Nachtragsprüfung der Eröffnungsbilanz zum 01.01.2009 (Aufstellungsdatum 25.10.2010) schließt mit dem Bestätigungsvermerk vom 26.10.2010.

Das Rechnungsprüfungsamt hat dem Rechnungsprüfungsausschuss folgenden Beschlussvorschlag unterbereitet:

Beschlussvorschlag:

Der Rechnungsprüfungsausschuss empfiehlt dem Kreisausschuss dem Kreistag vorzuschlagen, folgende Beschlüsse zu fassen:

1. Der Kreistag des Kreises Heinsberg stellt gemäß §§ 92 Abs. 1 und 96 Abs. 1 der Gemeindeordnung NRW (GO NRW) die geprüfte Eröffnungsbilanz des Kreises Heinsberg mit der Bilanzsumme von 302.457.635 € fest.

2. Die Kreistagsmitglieder erteilen gemäß §§ 92 Abs. 1 und 96 Abs. 1 GO NRW dem Landrat für die Aufstellung der Eröffnungsbilanz des Kreises zum 01.01.2009 vorbehaltlos Entlastung.

Erläuterungen

zur Tagesordnung der Kreisausschusssitzung am 14.12.2010

Öffentliche Sitzung:

Tagesordnungspunkt 9:

Durchführung des Rettungsdienstes im Kreis Heinsberg

Beratungsfolge	**Sitzungstermin**
Ausschuss für Gesundheit und Soziales	08.12.2010
Kreisausschuss	14.12.2010
Kreistag	21.12.2010

Finanzielle Auswirkungen:	kostenneutral

Leitbildrelevanz:	**-**

Der Rettungsdienst als öffentliche Aufgabe dient der Gesundheitsvorsorge und der Gefahrenabwehr. Die Kreise und kreisfreien Städte sind in diesem Zusammenhang gemäß § 6 des Gesetzes über den Rettungsdienst sowie die Notfallrettung und den Krankentransport durch Unternehmer (Rettungsgesetz NRW – RettG NRW) die Träger des Rettungsdienstes. Sie nehmen diese Aufgabe als pflichtige Selbstverwaltungsaufgabe wahr. Das RettG NRW verpflichtet dabei die Kreise und kreisfreien Städte als Träger des Rettungsdienstes, die bedarfsgerechte und flächendeckende Versorgung der Bevölkerung mit Leistungen der Notfallrettung einschließlich der notärztlichen Versorgung im Rettungsdienst und des Krankentransports sicherzustellen. Bislang werden die Leistungen des Rettungsdienstes im Kreis Heinsberg aufgrund einer im Jahr 2006 vorgenommenen Ausschreibung durch die beauftragten Hilfsorganisationen Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. (JUH) und Malteser Hilfsdienst e.V. (MHD) erbracht. Die mit den Organisationen abgeschlossenen Verträge sind bis zum 31.12.2011 befristet.

Wie in den Erläuterungen zur Sitzung des Ausschusses für Gesundheit und Soziales am 28.10.2010 umfassend ausgeführt, hat die Verwaltung sich intensiv mit der Frage der Kommunalisierung des Rettungsdienstes, d. h. konkret mit dem Gedanken, in Abkehr von der bisher praktizierten Vergabe an Dritte den Rettungsdienst ab dem Jahr 2012 mit eigenem Personal zu organisieren und durchzuführen, beschäftigt. Nach Abwägung aller Vor- und Nachteile – insbesondere in Bezug auf die aus Sicht der Verwaltung mit einer erneuten Ausschreibung verbundenen Risiken – wurde in der vorstehenden Sitzungsvorlage vorgeschlagen, von einer erneuten Ausschreibung der Rettungsdienstleistungen abzusehen und den Rettungsdienst im Kreis Heinsberg ab dem 01.01.2012 zu kommunalisieren. Eine erstmalige Information des Ausschusses für Gesundheit und Soziales über die sich zu diesem Zeitpunkt im Anfangsstadium befindlichen Überlegungen erfolgte am 02.09.2010.
Aufgrund des innerhalb der Kreistagsfraktionen bestehenden Beratungsbedarfs hat der Ausschuss für Gesundheit und Soziales nach Beratung in der o. g. Sitzung am 28.10.2010 einstimmig beschlossen, die Angelegenheit zu vertagen und in der nächsten Sitzung erneut zu behandeln.

Zur Vorbereitung der beim Kreis Heinsberg zu treffenden Entscheidung, ob der Rettungsdienst kommunalisiert wird oder ob die rettungsdienstlichen Leistungen ausgeschrieben werden sollen, hat der Kreisausschuss in seiner Sitzung am 04.11.2010 die Fa. FORPLAN Dr. Schmiedel GmbH, Bonn, beauftragt, im Rahmen von gutachterlichen Erhebungen das Themenfeld „Kommunalisierung oder Ausschreibung“ zu untersuchen.

Sofern die Entscheidung getroffen wird, den Rettungsdienst zu kommunalisieren, sollen dem Auftrag zufolge in einem zweiten Untersuchungsabschnitt mögliche Betriebsformen des Rettungsdienstes in kommunaler Trägerschaft – hier kommen beispielsweise eine direkte Aufgabenwahrnehmung in der Verwaltung, der Regiebetrieb, die eigenbetriebsähnliche Einrichtung, die Anstalt öffentlichen Rechts (AÖR) oder die Gemeinnützige GmbH (gGmbH) in Frage – weitergehend untersucht werden. In diesem Zusammenhang werden vom Gutachter in Bezug auf die Betriebsform u. a. dahingehende Aussagen erwartet, welche Organisationsform dem Träger des Rettungsdienstes die notwendigen Kontrollmöglichkeiten des Systems lässt und ihn möglichst gleichzeitig weitgehend von direkten Aufgaben im Rahmen der Durchführung entbindet. Im Falle der politischen Entscheidung, die Rettungsdienstleistungen erneut auszuschreiben, erfolgt unter Einbindung des beauftragten Gutachters eine sachverständige Erstellung der Verdingungsunterlagen für ein förmliches Ausschreibungsverfahren.

Eine Zusammenfassung der in der Zwischenzeit von der Fa. FORPLAN erstellten Untersuchungen in Bezug auf eine Kommunalisierung/Ausschreibung ist der Einladung zur Fachausschusssitzung (dortige Anlage 1) beigefügt. Herr Dr. Betzler von der beauftragten Firma FORPLAN wird in der Fachausschusssitzung das entsprechende Untersuchungsergebnis näher erläutern. Ergänzend wird in diesem Zusammenhang auf die seitens des Gutachterbüros vorgenommenen Ausführungen in den mit den Kreistagsfraktionen durchgeführten Informationsveranstaltungen hingewiesen.

Aufgrund der vom Gutachterbüro vorgetragenen Argumente und der bereits in der Einladung zur Sitzung des Ausschusses für Gesundheit und Soziales am 28.10.2010 vorgenommenen Ausführungen, kommt die Verwaltung zum abschließenden Ergebnis, den Beschlussfassenden Gremien des Kreises vorzuschlagen, den Rettungsdienst ab dem 01.01.2012 zu kommunalisieren. Die Vorteile einer Kommunalisierung sind vor allem dahingehend zusammenzufassen, dass eine Einflussnahme des Trägers auf die Aktivitäten des öffentlichen Rettungsdienstes im Trägergebiet im Rahmen einer kommunalen Einrichtung direkter bzw. jederzeit und nicht nur im Rahmen der Ausschreibung möglich ist. Darüber hinaus erweist sich die Identifikation des gesamten Rettungsdienstes und der im Rettungsdienst Beschäftigten mit der Region als deutlich höher. Auf der Grundlage tarifgebundener Arbeitsverhältnisse kann des Weiteren einer Abwanderung der Bediensteten entgegengewirkt werden. Der bei einer Ausschreibung eventuell eintretende finanzielle Vorteil von Anbietern, die Mitarbeiter gegebenenfalls auch untertariflich beschäftigen, wiegt nicht das Risiko von möglichen Qualitätseinbrüchen auf und trägt außerdem das Risiko in sich, im Endergebnis unwirtschaftlich zu sein. Zu bedenken ist in diesem Zusammenhang, dass der Rettungsdienst häufig an der Schwelle zwischen Leben und Tod von Menschen arbeitet. In dieser Situation können die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitarbeiter – und damit die Qualität des Rettungsdienstes insgesamt – unter Umständen hierauf unmittelbaren Einfluss nehmen. Dies sollte Vorrang vor monetären Aspekten haben. Ergänzend wird auf die in der Anlage 1 zur Fachausschusssitzung vorgenommenen Ausführungen der Fa. FORPLAN hingewiesen.

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung schlägt dem Ausschuss für Gesundheit und Soziales vor, dem Kreisausschuss und Kreistag zu empfehlen, von einer erneuten Ausschreibung der Rettungsdienstleistungen abzusehen und den Rettungsdienst im Kreis Heinsberg ab dem 01.01.2012 zu kommunalisieren, d. h. selbst durchzuführen.

Die Verwaltung wird in diesem Zusammenhang beauftragt, unter Prozessbegleitung des aufgrund des Kreisausschussbeschlusses vom 04.11.2010 tätigen Gutachterbüros FORPLAN Dr. Schmiedel GmbH, Bonn, die Voraussetzungen zur Findung und Umsetzung einer geeigneten Organisationsform zwecks Erfüllung von Leistungen des Rettungsdienstes des Kreises Heinsberg zum 01.01.2012 zu schaffen. Die entsprechende Entscheidung über die in Rede stehende Organisationsform soll in der Kreistagssitzung am 22.02.2011 getroffen werden.

Zur Vorbereitung dessen werden allen Kreistagsmitgliedern bereits zum Ende des Monats Dezember vom Gutachterbüro in Vorbereitung befindliche Entscheidungshilfen zur Verfügung gestellt. In diesem Zusammenhang sollen auch Einbindungsmöglichkeiten der Hilfsorganisationen in die neue Rettungsdienststruktur dargestellt werden.

Erläuterungen

zur Tagesordnung der Kreisausschusssitzung am 14.12.2010

Öffentliche Sitzung:

Tagesordnungspunkt 10:

Infrastrukturzuschuss für die Reaktivierung der Schienenstrecke Heinsberg-Lindern

Beratungsfolge	**Sitzungstermin**
Kreisausschuss	14.12.2010

Finanzielle Auswirkungen:	450.000 €

Leitbildrelevanz:	Ziffer 3.5

Seit nahezu 15 Jahren ist die Anbindung der Kreisstadt Heinsberg an das regionale Schienennetz in Planung. Eine Vielzahl diesbezüglicher Untersuchungen sowie Beratungen und Beschlussfassungen der zuständigen Gremien liegen vor. Konkret sei an dieser Stelle auf die Kreistagsbeschlüsse vom 27.06.2002 und 13.07.2004 verwiesen.

Die Bahnstrecke ist zudem Bestandteil des gültigen Nahverkehrsplanes SPNV des Aachener Verkehrsverbundes (AVV) und wurde auf der Grundlage des novellierten ÖPNV-Gesetzes NRW in die Liste der „Maßnahmen im besonderen Landesinteresse“ aufgenommen. Allen Beschlüssen ist die Prämisse gemein, dass die Reaktivierung der Schienenstrecke Heinsberg-Lindern im regionalen Interesse ist und daher mit Nachdruck vorangetrieben werden muss. Diese Prämisse wurde, soweit ersichtlich, bis heute durch niemand in Frage gestellt.

Da die über viele Jahre geführten Verhandlungen zur Reaktivierung der Strecke mit den Gesellschaften des DB-Konzerns nicht zum Erfolg geführt haben, wurde in den vergangenen Jahren ein Konzept für eine Kommunalisierung der Bahnstrecke mit privater Unterstützung bei der Betriebsführung der Schieneninfrastruktur entwickelt.

Das Konzept beinhaltet im Kern die Abgabe der Schienenstrecke Heinsberg-Lindern zum nächstmöglichen Zeitpunkt durch die DB-Netz AG, den Erwerb der Schieneninfrastruktur durch die westEnergie und Verkehr GmbH, die Verpachtung an die Rurtalbahn GmbH, die schließlich den Betrieb dieser Infrastruktur sicherstellt.

Dieses Betriebsmodell ermöglicht die Anbindung der Kreisstadt Heinsberg und der anliegenden Kommunen an den SPNV (einschl. einer Direktverbindung an das Oberzentrum Aachen) bei gleichzeitiger Sicherung kommunalen Einflusses auf den SPNV im Kreis Heinsberg. Es bietet darüber hinaus – durch Einbeziehung der Rurtalbahn als Partner – zugleich eine langfristige Perspektive für die Durchbindung in den Kreis Düren, d. h. an den Bahnhof Linnich, verbunden mit der Weiterfahrt nach Jülich, Düren (S-Bahn-Anschluss nach Köln) sowie in die Eifel mit dem Endbahnhof Heimbach.

Wegen der Einzelheiten des Betriebskonzeptes wird auf die Niederschrift über die Sitzung des Ausschusses für Umwelt und Verkehr vom 26.04.2010 verwiesen.

Dieses Konzept wurde von allen zuständigen Gremien gebilligt, vom Zweckverband Nahverkehr Rheinland (NVR) als Aufgabenträger für den SPNV mit einer Bestellgarantie versehen und schließlich in zwei Bürgerversammlungen in Heinsberg und Lindern am 5. und 12.07.2010 detailliert vorgestellt.

Der Kaufvertrag zwischen der west und der DB-Netz AG über den Erwerb der Schienenstrecke Heinsberg-Lindern, der nach zahlreichen, z.T. schwierigen Gesprächen ausverhandelt ist, soll möglichst noch in diesem Monat unterzeichnet werden. Gleiches gilt für den Pachtvertrag zwischen der west und der Rurtalbahn.

Nach wie vor offen und von wesentlicher Bedeutung ist die Frage, wie sich die notwendigen Umbau- und Anpassungskosten für die technischen Anlagen am Bahnhof Lindern verteilen. Die DB-Netz AG musste die ursprüngliche Kostenschätzung um rd. 5 Mio. € deutlich nach oben korrigieren.

1. Um den grds. auf die west entfallenden Eigenanteil dieser Kostenerhöhung aufzufangen, wurde auf Vorschlag des NVR zwischen der west und der Stadt Heinsberg verabredet, dass die west die für die Eisenbahninfrastruktur benötigten Grundstücke der Stadt Heinsberg erwirbt und dieser Erwerb sodann zur 80 %igen Förderung beim NVR angemeldet wird. Hierdurch wird der Landesanteil in der Infrastrukturförderung erhöht. Darüber hinaus soll ein Teilbetrag über eine Erhöhung des sog. Trassenentgelts ab dem Jahr 2016 kompensiert werden.
Des Weiteren ist die Stadt Heinsberg bereit, die sodann verbleibende Finanzierungslücke mit einem Infrastrukturzuschuss i. H. v. von max. 450.000 € zu schließen. Sie hat allerdings den Kreis Heinsberg gebeten, sich wegen der Bedeutung der Schienenstrecke für den ÖPNV im Kreis Heinsberg an der Finanzierung zu beteiligen.

Da die Reaktivierung der Schienenstrecke Heinsberg-Lindern, wie ausgeführt, von regionaler Bedeutung ist und insbesondere die an die Stadt Heinsberg angrenzenden Kommunen deutlich von einer verbesserten Schienenanbindung profitieren werden, erscheint eine Beteiligung des Kreises an den Kosten der Infrastruktur mit einem einmaligen Betrag in Höhe von 225.000 € angemessen. Dieser Betrag kann in fünf jährlichen Raten in Höhe von 45.000 € zur Auszahlung gelangen.

2. Aus fördertechnischen Gründen bietet es sich darüber hinaus an, die für die Bahninfrastruktur benötigten, im Eigentum des Kreises stehenden Flächen (ca. 400 qm) am geplanten Haltepunkt Kreishaus an die westEnergie und Verkehr GmbH zum Verkehrswert zu veräußern.

3. Mit der Reaktivierung der Schienenstrecke in direktem Zusammenhang steht die Frage nach einer mindestens mittelfristig durchzuführenden Ertüchtigung des Bahnhofs Lindern. Alle Beteiligten stimmen darin überein, dass bauliche Maßnahmen zur Verbesserung der dortigen Situation dringend geboten sind.

Im Einzelnen handelt es sich hierbei zunächst um die Schaffung einer barrierefreien und sicheren Zuwegung zum Bahnhofsgebäude und zum Mittelbahnsteig. Hierbei sind die Verlängerung bzw. Ertüchtigung der vorhandenen Personenunterführung sowie der Bau von mindestens einer Fußgängerrampe und einer Aufzugsanlage am Mittelbahnsteig erforderlich.

Diese Maßnahmen sind insbesondere bedingt durch die zukünftige Nutzung des Gleises 3 für die Schienenstrecke Heinsberg-Lindern. Von der Stadt Geilenkirchen angestrebt wird zudem die Errichtung von 71 weiteren Parkplätzen einschließlich einer weiteren Zugangsrampe auf der dem Bahnhofsgebäude in Lindern gegenüber liegenden Seite.

Die vorgenannten Maßnahmen wurden 2009 im Rahmen einer Machbarkeitsstudie durch die IVB Ingenieurgesellschaft, Düsseldorf, untersucht. Auf dieser Grundlage hat die Stadt Geilenkirchen zu den Gesamtkosten der Maßnahmen i. H. v. rd. 3.506.000 € bereits einen Zuschuss beim NVR beantragt. Der Stadt würde nach derzeitigem Stand ein Eigenanteil von rd. 1.106.000 € verbleiben.

Die Stadt Geilenkirchen hat den Kreis vor dem Hintergrund ihrer angespannten Haushaltslage sowie der Tatsache, dass mit der Reaktivierung der Schienenstrecke Heinsberg-Lindern für die Stadt Geilenkirchen auch Nachteile verbunden sind (insbes. Problematik der Schließzeiten am Bahnübergang Lindern) um finanzielle Beteiligung i. H. v. 410.000 € gebeten. Ohne finanzielle Unterstützung durch den Kreis Heinsberg ist die Realisierung der Maßnahmen aus Sicht der Stadt Geilenkirchen gefährdet.

Mit Blick auf die vorgesehene finanzielle Unterstützung der Stadt Heinsberg (vgl. Ziff. 1) ist auch hier eine Beteiligung des Kreises mit einem einmaligen Maximalbetrag von ebenfalls 225.000 € angemessen.

Beschlussvorschlag:

1. Der Kreisausschuss stimmt der Zahlung eines einmaligen Infrastrukturzuschusses für die Reaktivierung der Schienenstrecke Heinsberg-Lindern in Höhe von insgesamt max. 225.000 € zu.

2. Der Kreisausschuss stimmt der Veräußerung einer noch zu vermessenden Fläche für die Bahninfrastruktur am geplanten Haltepunkt Kreishaus an die westEnergie und Verkehr GmbH zu.

3. Der Kreisausschuss stimmt der Zahlung eines einmaligen Infrastrukturzuschusses für die Ertüchtigung des Bahnhofs Lindern in Höhe von insgesamt max. 225.000 € zu.

Erläuterungen

zur Tagesordnung der Kreisausschusssitzung am 14.12.2010

Öffentliche Sitzung:

Tagesordnungspunkt 11:

Beratung über den teilweisen Verzicht auf die Kreisumlage 2010

Beratungsfolge	**Sitzungstermin**
Finanzausschuss	06.12.2010
Kreisausschuss	14.12.2010
Kreistag	21.12.2010

Finanzielle Auswirkungen	2.000.000 €

Leitbildrelevanz	nein

Der Landrat hat schon im Rahmen der Aufstellung des Haushaltes 2010 den Städten und Gemeinden in Aussicht gestellt, an diese einen Betrag von 2.000.000 € zu erstatten, wenn die Haushaltsabwicklung dies zulässt. Schon in der Finanzausschusssitzung am 12.07.2010 konnte die Verwaltung über entstandene Verbesserungen in der notwendigen Höhe berichten. Dieser positive Trend hat sich im weiteren Verlauf des Jahres 2010 bestätigt.

Beschlussvorschlag:

Vor diesem Hintergrund schlägt die Verwaltung dem Finanzausschuss vor, dem Kreisausschuss und dem Kreistag zu empfehlen, die Erstattung eines Betrages von 2.000.000 € an die Städte und Gemeinden zu beschließen. Die Abwicklung soll im Wege des Verzichts auf einen Teil der Kreisumlage bei der letzten Rate im Dezember nach der Relation der Umlagegrundlagen erfolgen.

Erläuterungen

zur Tagesordnung der Kreisausschusssitzung am 14.12.2010

Öffentliche Sitzung:

Tagesordnungspunkt 12:

Antrag nach § 5 GeschO der CDU-Fraktion betr. „Wohngelderstattung des Landes im Bereich SGB II; Entlastung der kreisangehörigen Kommunen“

Beratungsfolge	**Sitzungstermin**
Finanzausschuss	06.12.2010
Kreisausschuss	14.12.2010
Kreistag	21.12.2010

Finanzielle Auswirkungen	ja

Leitbildrelevanz	nein

Es wird auf den Antrag der CDU-Fraktion vom 22.11.2010 verwiesen, der in Ablichtung der Einladung zur Finanzausschusssitzung beigefügt war.

Ergänzend wird auf folgenden Sachverhalt hingewiesen:

Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zum SGB II wurde als eine Säule der Refinanzierung der Aufwendungen nach dem SGB II die Beteiligung der Kreise an den Wohngeldeinsparungen des Landes NRW festgeschrieben. In den folgenden Jahren hat der Kreis Heinsberg folgende Zahlungen erhalten:

Jahr	**Zuwendung**
	€
2007	2.721.508
2008	1.141.563
2009	1.805.939

Ab dem Jahr 2008 wurde durch den Kreis Heinsberg zunehmend die Plausibilität der Höhe der Zuwendung in Zweifel gezogen. Hierfür ausschlaggebend waren die als Abrechnungsgrundlage verwendeten Aufwendungen und die herangezogenen „ersparten Aufwendungen“, die sich an den letzten Aufwendungen für Leistungen nach dem BSHG bemessen sollten.

Im Jahre 2008 hat sich der Kreis Heinsberg einer Initiative verschiedener nordrhein-westfälischer Kreise angeschlossen, die gegen die Berechnung der Zuwendungen aus den Wohngeldeinsparungen des Landes vor dem Verfassungsgerichtshof Nordrhein-Westfalen klagten.

Der Verfassungsgerichtshof hat am 26.05.2010 (Az: VerfGH 17/08) entschieden, dass § 7 AG-SGB II NRW i.V.m. Anlage A gegen das interkommunale Gleichbehandlungsgebot verstößt, so dass vom Land NRW eine andere Berechnungsnethode zu erarbeiten war.

Inzwischen hat das Land NRW verschiedene Berechnungen vorgelegt, die aber alle wieder zurückgezogen wurden, da die Berechnungsgrundlagen noch immer Unplausibilitäten enthielten und enthalten.

Aus der letzten Berechnung ergaben sich für den Kreis Heinsberg Erstattungen, die sich auf insgesamt 3,6 Mio. € summierten.

Wie vom Landkreistag NRW verlautete, hat das Land NRW eine weitere Berechnung auf einer neuen Datenbasis in Arbeit. Das Land sieht vor, noch dieses Jahr die entsprechenden Zahlungen an die Kreise und kreisfreien Städte zu überweisen.

Anlage 1

Bericht zum

Dritten Frauenförderplan

des Kreises Heinsberg

vom 30.11.2010 für den Zeitraum 2007 - 2010

Kreis HEINSBERG

.....Der Landrat

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkungen 1

1.1 Allgemeines 1

2. Personalentwicklung im Berichtszeitraum 1 - 7

2.1 Personalentwicklung bezogen auf die Gruppen gemäß § 7 Abs. 3 LGG 1 - 2

2.2 Personalentwicklung bezogen auf die einzelnen Berufsgruppen 2 - 5

2.2.1 Verwaltungskräfte 2 - 3

2.2.2 Hauptamtliche päd. Mitarbeiter/innen und Dozent(inn)en der Anton-Heinen-Volkshochschule 3

2.2.3 Medizinische Berufe - Ärzt(innen)/e, Zahnärzt(innen)/e, Apotheker/in - 3

2.2.4 Veterinärmediziner/innen 3

2.2.5 Vermessungsingenieur(innen)/e und vergleichbare Beschäftigte 3

2.2.6 Ingenieur(innen)/e und vergleichbare Beschäftigte - ohne Vermessungswesen - 3

2.2.7 Sozialpädagogische Fachkräfte 3

2.2.8 Musikschullehrer/innen 4

2.2.9 Feuerwehrtechnischer Dienst, Leitstellendisponent(inn)en etc. 4

2.2.10 Beschäftigte im EDV-Bereich 4

2.2.11 (Staatlich geprüfte) Vermessungstechniker/innen, Kartograph-(inn)en, Reprograph(inn)en, Messgehilf(inn)en 4

2.2.12 (Staatlich geprüfte) Techniker/innen, Zeichner/innen und sonstige technische Beschäftigte - ohne Vermessungswesen - 4

2.2.13 Gesundheitsaufseher/innen, Fleisch- und Lebensmittelkontrolleur(innen)/e 4

2.2.14 Medizinische Hilfsberufe - Arzthelfer/innen, Zahnarzthelfer/innen, Krankenschwestern etc. - 4

2.2.15 Buchhalter/innen 5

2.2.16 (Schul-)Hausmeister/innen und -gehilf(inn)en und sonstige Handwerker/innen 5

2.2.17 Sprachtherapeut(inn)en, Logopäd(inn)en 5

2.2.18 Bürogehilf(inn)en, Schreibkräfte, Schulsekretär(innen)/e, Vorzimmersekretär(innen)/e etc. 5

2.2.19 Gärtner/innen, Landschaftspfleger/innen, Straßenwärter/innen etc. 5

2.2.20 Reinigungskräfte, Putz- und Kantinenhilfen 5

2.3 Beförderungen/Höhergruppierungen 5 - 6

2.4 Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungsverfahren 6

2.4.1 Externe Stellenausschreibungen 6

2.4.2 Interne Stellenausschreibungen 6

2.5 Besetzung von Ausbildungsstellen 6 - 7

2.6 Weiterbildungsmaßnahmen 7

2.7 Teilzeitbeschäftigung sowie vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit 7

3. Umsetzung der Zielvorgaben des dritten Frauenförderplanes des Kreises Heinsberg vom 13.09.2007 8 - 9

3.1 Zielvorgaben für Stellenbesetzungsverfahren 8

3.2 Zielvorgaben für die Besetzung von Ausbildungsstellen bzw. für die Zulassung zu Qualifizierungslehrgängen 8 - 9

3.3 Sonstige Zielvorgaben 9

4. Schlussbemerkungen 9

Anlage 1a – 1d: Beschäftigte des Kreises Heinsberg - aufgeschlüsselt nach den Gruppen gemäß § 7 III LGG - (01.01.2007 - 01.01.2010)

Anlage 2a – 2d: Beschäftigte des Kreises Heinsberg - aufgeschlüsselt nach Berufsgruppen - (01.01.2007 - 01.01.2010)

Anlage 3: Statistik der Beförderungen/Höhergruppierungen (2008 - 2010)

Anlage 4: Bewerbungs- und Stellenbesetzungsstatistik bei externen Stellenausschreibungen (2008 - 2010)

Anlage 5: Bewerbungs- und Stellenbesetzungsstatistik bei internen Stellenausschreibungen (2008 - 2010)

Anlage 6: Bewerbungs- und Stellenbesetzungsstatistik der Ausbildungsstellen (2008 - 2010)

Anlage 7: Statistik über die Zulassung zu Qualifizierungslehrgängen (2008 - 2010)

1. Vorbemerkungen

1.1 Allgemeines

Mit Beschluss des Kreistages vom 13.09.2007 ist der dritte Frauenförderplan des Kreises Heinsberg in Kraft getreten. Basis für den Frauenförderplan war die Beschäftigtenstruktur am 01.08.2007. Er galt gemäß § 5a Abs. 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetzes - LGG) für einen Zeitraum von drei Jahren.

Gemäß § 5a Abs. 6 LGG hat die Dienststelle nach Ablauf des Frauenförderplanes einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und diesen zusammen mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes dem Kreistag vorzulegen.

Die Aussagen des Berichts berücksichtigen die Entwicklungen im Personalbereich in der Zeit vom 01.01.2007 bis zum 01.01.2010 bzw. 30.09.2010.

2. Personalentwicklung im Berichtszeitraum

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

Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl des Kreises Heinsberg ist im Berichtszeitraum von rd. 58,5 % auf rd .58 % leicht gesunken.

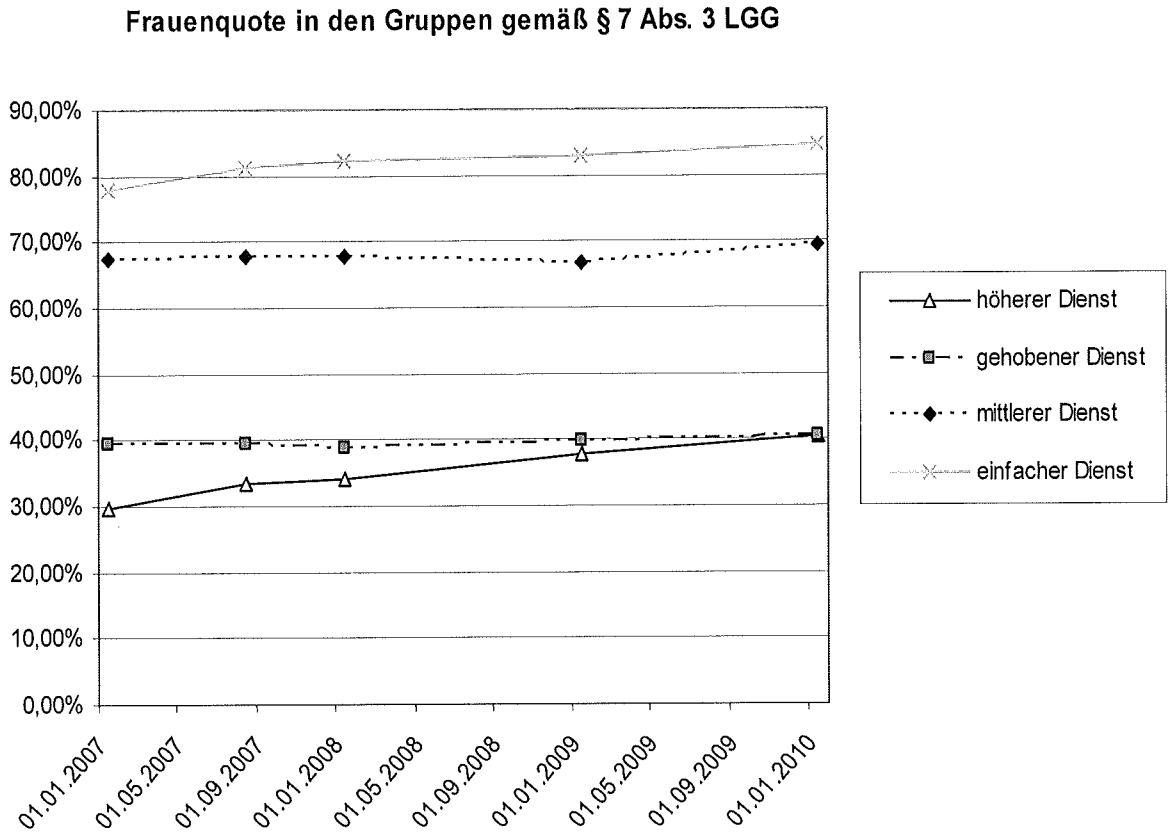
Als sehr positives Ergebnis kann die Steigerung der Frauenquote im höheren Dienst von 29,55 % auf 40,43 % festgestellt werden (vgl. Anlage 1 d).

Im gehobenen Dienst ist nur eine geringe Steigerung um 1,11 % eingetreten. Welche konkreten Bereiche zu dieser Gesamtbilanz beigetragen haben, wird bei der Personalentwicklung in den einzelnen Berufsgruppen (vgl. Ziffer 2.2) betrachtet.

Der Frauenanteil im mittleren Dienst liegt nach wie vor weit über 50 %.

In die ab dem 01.01.2006 betrachtete Gruppe des einfachen Dienstes sind überwiegend die unteren Lohngruppen des ehemaligen Arbeiterbereichs übergeleitet worden. Da hier der Frauenanteil - insbesondere durch die Reinigungskräfte - stets sehr hoch war, liegt die Frauenquote hier aktuell bei 84,44 %.

Die detaillierten Zahlen der Beschäftigtenentwicklung - auch bezogen auf die einzelnen Besoldungs- und Vergütungs- bzw. Entgeltgruppen - können den **Anlagen 1a – 1d** entnommen werden.



2.2 Personalentwicklung bezogen auf die einzelnen Berufsgruppen

Nachfolgend wird die Personalentwicklung während der Laufzeit des Frauenförderplanes bezogen auf die einzelnen Berufsgruppen dargestellt. Die Einzelheiten der Entwicklungen sind den **Anlagen 2a – 2d** zu entnehmen.

2.2.1 Verwaltungskräfte

Die Gesamtzahl der Verwaltungskräfte hat sich von 325 am 01.01.2007 auf 331 am 01.01.2010 erhöht. Die Frauenquote ist wie in den vorherigen Jahren mit ca. 60 % erfüllt.

Bezogen auf die Laufbahnen sind ebenfalls positive Entwicklungen zu verzeichnen:

Im höheren Dienst konnte der Frauenanteil durch den Zuwachs von zwei männlichen Stelleninhabern nicht erhöht werden, sondern verringerte sich von 22,22 % auf 20,00 %. Die Frauenquote in den Spitzenämtern B 2/A 16 konnte um 25 % gesteigert werden. Ebenfalls konnte die Frauenquote im Bereich A 14 BBesG/ 14 TVöD von 16,67 % auf 40 % gesteigert werden. Der Frauenanteil in den Spitzenämtern innerhalb dieser Gruppe wurde durch die Beförderungen verstärkt, die Gesamtquote konnte durch den männlichen Stellenzuwachs nicht gesteigert werden.

Die Frauenquote im gehobenen Dienst stieg von 41,59 % auf 45,19 %. 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. Als positive Entwicklung ist auch der Frauenanteil in der Lohngruppe A 11 BBesG/10 TVöD herauszustellen. In dieser Lohngruppe stieg der Frauenanteil durch Beförderungen um 13,89 % auf die Zielsetzung von 50 %. In der Besoldungsgruppe A 12 BBesG/11 TVöD ist der Frauenanteil um 2,5 % leicht gestiegen. Die erforderliche Frauenquote nach LGG ist in den höchsten Lohngruppen des gehobenen Dienstes noch nicht erreicht.

Die Frauenquote im mittleren Dienst lag stets über 70 %. Hier bedarf es keiner besonderen Maßnahmen nach dem LGG. Auch bezogen auf die einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- bzw. Entgeltgruppen überschreitet die Frauenquote stets die 50 %-Marke.

Im einfachen Dienst ist die Frauenquote mit 50 % ebenfalls erfüllt.

2.2.2 Hauptamtliche päd. Mitarbeiter/innen und Dozent(inn)en der Anton-Heinen-Volkshochschule

In dieser Berufsgruppe liegt die Frauenquote beständig über 50 %. Maßnahmen nach dem LGG sind nicht erforderlich.

2.2.3 Medizinische Berufe - Ärzt(innen)/e, Zahnärzt(innen)/e, Apotheker/in -

Im Berichtszeitraum hat sich die Frauenquote von 58,33 % auf 69,23 % erhöht. Ein Handlungsbedarf ist nicht gegeben.

2.2.4 Veterinärmediziner/innen

Der Frauenanteil nach dem LGG ist in dieser Berufsgruppe beständig erfüllt.

2.2.5 Vermessungsingenieur(innen)/e und vergleichbare Beschäftigte

Die bisher sehr geringe Frauenquote in dieser Berufsgruppe von 3,70 % konnte durch die Neueinstellung einer Vermessungsingenieurin zum 01.12.2009 auf 7,41 % verdoppelt werden.

2.2.6 Ingenieur(innen)/e und vergleichbare Beschäftigte -ohne Vermessungswesen-

In diesem Bereich haben sich keine positiven Veränderungen ergeben. Insgesamt ist der Frauenanteil von 28,13 % auf 24,00 % gesunken. Das resultiert daraus, dass die absolute Zahl der Beschäftigten in dieser Berufsgruppe um 6 Personen gesunken ist. Neben drei männlichen Bediensteten sind auch drei weibliche Bedienstete aus dem Dienst des Kreises ausgeschieden.

2.2.7 Sozialpädagogische Fachkräfte

Bei den sozialpädagogischen Fachkräften im Jugendamt, Gesundheitsamt, Sozialamt sowie an den kreiseigenen Schulen beträgt der Anteil der weiblichen Bediensteten durchgehend mehr als 50 %. Lediglich in der Besoldungsgruppe A 12, 11 BBesG bzw. der Entgeltgruppe 11, 10 TVöD sind Frauen noch unterrepräsentiert.

2.2.8 Musikschullehrer/innen

Wie bereits im Bericht zum ersten Frauenförderplan des Kreises Heinsberg ausgeführt, waren an der Kreismusikschule am 01.01.2001 zwei Frauen und zwei Männer als hauptamtliche Musikschullehrkräfte tätig. Mit der Eingliederung der Musikschule der Stadt Übach-Palenberg in die Kreismusikschule zum 01.01.2004 wurden die dort eingesetzten Lehrkräfte (eine Frau und zwei Männer) in den Dienst des Kreises übernommen. Hierdurch reduzierte sich seinerzeit die Frauenquote auf 42,86 %. Da gleichzeitig zwei Stellen mit einem k.w.-Vermerk versehen wurden und die beiden ältesten Bediensteten Männer sind, wird sich die Quote auf absehbare Zeit zugunsten der Frauen verändern.

2.2.9 Feuerwehrtechnischer Dienst, Leitstellendisponent(inn)en etc.

In dieser Berufsgruppe sind beim Kreis Heinsberg nur männliche Bedienstete eingesetzt. In Stellenausschreibungen zur Besetzung entsprechender Stellen werden, wie zuletzt in der Ausschreibung vom 05.12.2009, entsprechend den Regelungen des LGG auch Frauen angesprochen. Bewerbungen von Frauen sind aber nicht eingegangen.

Im Rahmen der Umbaumaßnahmen im Feuerschutzzentrum in Erkelenz sind im Jahr 2005 auch die räumlichen Voraussetzungen für die Beschäftigung von Frauen in der Leitstelle geschaffen worden.

2.2.10 Beschäftigte im EDV-Bereich

Im Bereich der EDV-Stelle beim Haupt- und Personalamt sind sieben Mitarbeiter beschäftigt. Im Berichtszeitraum haben sich in diesem Bereich keine Veränderungen ergeben.

2.2.11 (Staatlich geprüfte) Vermessungstechniker/innen, Kartograph(inn)en, Reprograph(inn)en, Messgehilf(inn)en

In dieser Berufsgruppe hat sich der Frauenanteil von 25,00 % auf zuletzt 36,36 % erhöht. Der prozentuale Anteil der weiblichen Bediensteten ist nur aufgrund der Verringerung der Anzahl der männlichen Bediensteten in dieser Gruppe gestiegen.

2.2.12 (Staatlich geprüfte) Techniker/innen, Zeichner/innen und sonstige technische Beschäftigte - ohne Vermessungswesen -

Der gesunkene Frauenanteil von 46,67 % auf 40,00 % in dieser Berufsgruppe ist auf die gestiegene Anzahl der technischen Bediensteten zurückzuführen. Die Anzahl der weiblichen Beschäftigten in dieser Berufsgruppe ist von 7 auf 8 Personen gestiegen.

2.2.13 Gesundheitsaufseher/innen, Fleisch- und Lebensmittelkontrolleur(innen)/e

In diesem Bereich sind beim Kreis derzeit nur männliche Bedienstete eingesetzt. Im Berichtszeitraum wurde keine Stelle in diesem Bereich extern ausgeschrieben.

2.2.14 Medizinische Hilfsberufe - Arzthelfer/innen, Zahnarzthelfer/innen, Krankenschwestern etc. -

Bei den medizinischen Hilfskräften beträgt die Frauenquote seit jeher 100 %.

2.2.15 Buchhalter/innen

Bei der Kreiskasse waren im Bereich der Buchhaltung im Berichtszeitraum ebenfalls nur Frauen eingesetzt.

2.2.16 (Schul-)Hausmeister/innen und -gehilf(inn)en und sonstige Handwerker/innen

Im Hausmeister- und Unterhaltungsdienst an den kreiseigenen Gebäuden sind derzeit nur Männer eingesetzt.

2.2.17 Sprachtherapeut(inn)en, Logopäd(inn)en

In dieser Berufsgruppe sind seit der Einrichtung dieser Stellen im Jahr 2002 nur Frauen vertreten.

2.2.18 Bürogehilf(inn)en, Schreibkräfte, Schulsekretär(innen)/e, Vorzimmersekretär(innen)/e etc.

Der Schreibbereich wird ausschließlich durch Frauen abgedeckt. Die Zahl der in diesem Bereich eingesetzten Mitarbeiterinnen hat sich seit dem 01.01.2007 bis zum 01.01.2010 von 98 auf 90 Bedienstete reduziert.

2.2.19 Gärtner/innen, Landschaftspfleger/innen, Straßenwärter/innen etc.

In diesem Bereich sind zurzeit 21 männliche Bedienstete eingesetzt.

2.2.20 Reinigungskräfte, Putz- und Kantinenhilfen

In dieser Berufsgruppe sind seit jeher nur weibliche Bedienstete tätig. Aufgrund des Votums des Kreisausschusses vom 10.03.1994 soll der Reinigungsdienst an den kreiseigenen Gebäuden privatisiert werden. Im Berichtszeitraum hat sich die Anzahl der kreiseigenen Reinigungskräfte weiter von 36 auf 33 Mitarbeiterinnen reduziert.

2.3 Beförderungen/Höhergruppierungen

Die in den Jahren 2008 bis 2010 vorgenommenen Beförderungen und Höhergruppierungen können der **Anlage 3** entnommen werden. Im Berichtszeitraum wurden 80 Frauen und 92 Männer befördert bzw. höhergruppiert.

Bezogen auf die einzelnen Beschäftigtenarten ergibt sich nachfolgendes Bild:

<u>Beamt(innen)/e</u>

Entsprechend dem Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl im Beamtenbereich (aktuell: 84 Frauen gegenüber 122 Männern) fällt die Zahl der Beförderungen von Männern höher (4,9 %) aus als bei den Frauen.

Tariflich Beschäftigte bzw. ehemalige Angestellte und Arbeiter/innen

Mit 57 Höhergruppierungen von Frauen gegenüber 51 Höhergruppierungen von Männern (aktuell: 363 Frauen, 201 Männer) ist in diesem Bereich ebenfalls keine positive Bilanz (9,7 % geringere Beförderungsrate) zu verzeichnen.

Durch das neue Tarifrecht können Höhergruppierungen nur nach dem Vorliegen der geforderten Tätigkeitsmerkmale durchgeführt werden. Demnach ist zunächst darauf Wert zu legen, dass die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten durch Frauen verstärkt wird.

2.4 Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungsverfahren

Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungsverfahren wurden entsprechend den Regelungen in Ziffer 7.1 des Frauenförderplanes vom 13.09.2007 und unter Beachtung der §§ 8 - 10 LGG durchgeführt. Bei den Ausschreibungsverfahren ist zwischen externen und internen Stellenausschreibungen zu unterscheiden.

2.4.1 Externe Stellenausschreibungen

Externe Ausschreibungen werden insbesondere bei der Besetzung von Stellen erforderlich, die eine spezielle Qualifikation (z. B. Ausbildung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst, abgeschlossenes Hochschul- bzw. Fachhochschulstudium etc.) erfordern. In der Zeit von Januar 2008 bis August 2010 hat der Kreis Heinsberg insgesamt dreiundzwanzig 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 15 Frauen (ca. 58 %) und 11 Männer eingestellt. Bei den Bewerbern handelte es sich insgesamt um 204 Männer und 151 Frauen (**Anlage 4**).

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 Januar 2008 bis August 2010 wurden 22 solcher Ausschreibungen vorgenommen. In 15 Fällen ist eine Stellenbesetzung aus dem Bewerberkreis erfolgt. Dabei wurden 8 Frauen und 7 Männer berücksichtigt (im Einzelnen vgl. **Anlage 5**).

2.5 Besetzung von Ausbildungsstellen

Der Kreis Heinsberg bildet grundsätzlich bedarforientiert aus, d. h. Nachwuchskräfte werden nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung in der Regel in Dauerarbeitsverhältnisse übernommen.

In den Jahren 2008 bis 2010 sind beim Kreis insgesamt 24 Auszubildende eingestellt worden. Bei der Stellenbesetzung wurden 14 Bewerberinnen und 10 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 gehen in der Regel bedeutend weniger Bewerbungen ein als bei den Verwaltungsberufen. In den Jahren 2008 bis 2010 waren es insgesamt 39 Bewerbungen, wobei die Zahl der Bewerbungen von Frauen mit insgesamt 13 nur rd. 33 % ausmachte. Entsprechend dieser Bewerbungsstatistik konnte für den Berichtszeitraum nur eine Frauenquote von 33 % bei den Einstellungen erreicht werden.

Die **Anlage 6** enthält die detaillierten Aufstellungen über die Besetzung der Ausbildungsstellen 2008 bis 2010.

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. Eine statistische Übersicht dieser Qualifizierungslehrgänge für die Jahre 2008 bis 2010 ist der **Anlage 7** zu entnehmen.

Die Statistik zeigt, dass im Bereich der Qualifizierungen für höherwertigere Tätigkeiten den Erfordernissen des LGG in vollem Umfang entsprochen wird. Lediglich bei der Entsendung zu Ausbildereignungslehrgängen wurden bedarfsorientiert mehr Männer als Frauen berücksichtigt.

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 01.01.2007 bis zum 01.01.2010 hat sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten von 242 auf nunmehr 265 erhöht. Insgesamt stieg die Teilzeitquote im Berichtszeitraum von 32,27 % auf 34,42 %. Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten liegt durchgehend bei ca. 90 %.

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 unterhälftige und überhälftige Arbeitszeiten ermöglicht.

3. Umsetzung der Zielvorgaben des dritten Frauenförderplanes des Kreises Heinsberg vom 13.09.2007

Der dritte Frauenförderplan des Kreises enthielt

- Zielvorgaben für Stellenbesetzungsverfahren (Ziffer 6.2),
- Zielvorgaben für die Besetzung von Ausbildungsstellen bzw. für die Zulassung zu Qualifizierungslehrgängen (Ziffer 6.3) und
- sonstige Zielvorgaben (Ziffer 6.4).

3.1 Zielvorgaben für Stellenbesetzungsverfahren

Wie bereits vorstehend bei der Betrachtung der Berufsgruppen beleuchtet wurde, konnte bei den Stellenbesetzungsverfahren im Bereich der Vermessungsingenieur(innen)/e durch die Einstellung einer Vermessungsingenieurin zum 01.12.2009 die Frauenquote auf die Zielquote von 7,41 % gesteigert werden. Der Frauenanteil bei den Veterinärmediziner/innen ist mit 66,67 % nach wie vor deutlich über den Forderungen des LGG.

Bei den Ingenieur(innen)/e –ohne Vermessungswesen- ist der Frauenanteil insgesamt von 28,13 % auf 24,00 % gesunken. Die Zielquote von 31,25 % wurde nicht erreicht. Dieses resultiert aus der Verringerung der absoluten Zahl der Beschäftigten in dieser Berufsgruppe um 7 Personen. Neben vier männlichen Bediensteten sind auch drei weibliche Bedienstete aus dem Dienst des Kreises ausgeschieden.

Die Frauenquote in diesem Bereich wird sich zum Stichtag 01.01.2011 weiterhin verschlechtern, weil im aktuellen externen Stellenausschreibungsverfahren zwei männliche Bewerber mangels qualifizierter weiblicher Bewerberinnen eingestellt wurden.

Die Zielquoten bei den Gesundheitsaufseher/innen bzw. Hausmeistergehilf(inn)en konnten nicht erfüllt werden. Entsprechende Stellenbesetzungsverfahren haben im Berichtszeitraum nicht stattgefunden.

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, Ausbildereignungslehrgänge), soweit in der jeweiligen Gruppe der Beschäftigten weniger Frauen als Männer vertreten sind.

Bei der Einstellung von Auszubildenden wurde die Frauenquote bei den Verwaltungsausbildungen eingehalten. Ebenso verhält es sich mit der Zulassung zu Angestellten- und Aufstiegslehrgängen. Bei der Einstellung von Vermessungstechniker/innen konnte die Quote mangels geeigneter Bewerberinnen noch nicht erfüllt werden. Bei der Entsendung zu Ausbildereignungslehrgängen wurden bedarfsorientiert mehr Männer als Frauen berücksichtigt, hier wurde die Einhaltung der Quotierungsregelungen gemäß § 7 LGG nicht erfüllt.

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 Dienst haben die Beförderungen von Beamtinnen im Berichtszeitraum zur Verbesserung der Quoten in den Besoldungsgruppen A 16 und A 14 BBesG geführt.

Bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (im Einzelnen vgl. Ausführungen zu Ziffer 2.2.1 bis 2.2.5) konnten im Berichtszeitraum positive Ergebnisse erzielt werden. In den Spitzenämtern des gehobenen und im höheren Dienst besteht noch Handlungsbedarf im Bezug auf die Erfordernisse des § 7 LGG.

4. Schlussbemerkungen

Die während der Laufzeit des ersten Frauenförderplanes des Kreises Heinsberg verzeichneten positiven Entwicklungen haben sich auch während der Laufzeit des dritten Frauenförderplanes fortgesetzt. Gleichwohl bedarf es zur Erreichung der Frauenquoten insbesondere in den höher dotierten Besoldungs- und Entgeltgruppen weiterer Anstrengungen.

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

Stand: **01.01.2007** **Anlage 1 a)**

Beschäftigte des Kreises Heinsberg (ohne Wahlbeamte, geringfügig Beschäftigte, freie oder nebenamtliche Mitarbeiter/innen) - aufgeschlüsselt nach den Gruppen gemäß ' 7 III LGG -

	insgesamt	männlich	%	weiblich	%	Quote gemäß LGG erreicht?
Gesamtzahl:	**772 (242)**	**326 (25)**	**42,23**	**446 (217)**	**57,77**	(+)
davon (in Klammern = hiervon Teilzeitkräfte):						
A. **Höherer Dienst**						
B 2/A 16 BBesG	5 (1)	5 (1)	100,00	-	-	(-)
A 15 BBesG, 15 TVöD	12 (1)	9	75,00	3 (1)	25,00	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	20 (5)	11 (1)	55,00	9 (4)	45,00	(-)
A 13 BBesG, 13 TVöD	7	6	85,71	1	14,29	(-)
Gesamt:	**44 (7)**	**31 (2)**	**70,45**	**13 (5)**	**29,55**	(-)
B. **Gehobener Dienst**						
A 13 BBesG, 12 TVöD	19 (2)	18 (2)	94,74	1	5,26	(-)
A 12 BBesG, 11 TVöD	55 (11)	40 (4)	72,73	15 (7)	27,27	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	63 (12)	40 (2)	63,49	23 (10)	36,51	(-)
A 10 BBesG, 9 TVöD	73 (20)	34 (1)	46,58	39 (19)	53,42	(+)
A 9 BBesG	21 (1)	8	38,10	13 (1)	61,90	(+)
Gesamt:	**231 (46)**	**140 (9)**	**60,61**	**91 (37)**	**39,39**	(-)
C. **Mittlerer Dienst**						
A 9 BBesG, 9 TVöD	55 (7)	42 (3)	76,36	13 (4)	23,64	(-)
A 8 BBesG, 8 TVöD	101 (33)	30 (5)	29,70	71 (28)	70,30	(+)
7 TVöD	3	3	100,00	-	-	(-)
A 7 BBesG, 6 TVöD	120 (38)	46 (2)	38,33	74 (36)	61,67	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD	146 (67)	18 (1)	12,33	128 (66)	87,67	(+)
Gesamt:	**425 (145)**	**139 (11)**	**32,71**	**286 (134)**	**67,29**	(+)
D. **Einfacher Dienst**						
4 TVöD	9 (2)	8 (1)	88,89	1 (1)	11,11	(-)
3 TVöD	26 (6)	8 (2)	30,77	18 (4)	69,23	(+)
2 TVöD	37 (36)	-	-	37 (36)	100,00	(+)
Gesamt:	**72 (44)**	**16 (3)**	**22,22**	**56 (41)**	**77,78**	(+)

Stand: **01.01.2008** **Anlage 1 b)**

Beschäftigte des Kreises Heinsberg (ohne Wahlbeamte, geringfügig Beschäftigte, freie oder nebenamtliche Mitarbeiter/innen) - aufgeschlüsselt nach den Gruppen gemäß § 7 III LGG -

	insgesamt	männlich	%	weiblich	%	Quote gemäß LGG erreicht?
Gesamtzahl:	**784 (253)**	**327 (21)**	**41,71**	**457 (232)**	**58,29**	(+)
davon (in Klammern = hiervon Teilzeitkräfte):						
A. **Höherer Dienst**						
B 2/A 16 BBesG	3	3	100,00	-	-	(-)
A 15 BBesG, 15 TVöD	13 (1)	10	76,92	3 (1)	23,08	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	20 (6)	11 (1)	55,00	9 (5)	45,00	(-)
A 13 BBesG, 13 TVöD	8 (1)	5	62,50	3 (1)	37,50	(-)
Gesamt:	**44 (8)**	**29 (1)**	**65,91**	**15 (7)**	**34,09**	(-)
B. **Gehobener Dienst**						
A 13 BBesG, 12 TVöD	17 (1)	17 (1)	100,00	-	-	(-)
A 12 BBesG, 11 TVöD	56 (9)	42 (3)	75,00	14 (6)	25,00	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	70 (11)	46 (1)	65,71	24 (10)	34,29	(-)
A 10 BBesG, 9 TVöD	78 (22)	33 (2)	42,31	45 (20)	57,69	(+)
A 9 BBesG	18	8	44,44	10	55,56	(+)
Gesamt:	**239 (43)**	**146 (7)**	**61,09**	**93 (36)**	**38,91**	(-)
C. **Mittlerer Dienst**						
A 9 BBesG, 9 TVöD	60 (9)	43 (3)	71,67	17 (6)	28,33	(-)
A 8 BBesG, 8 TVöD	97 (36)	27 (4)	27,84	70 (32)	72,16	(+)
7 TVöD	3	3	100,00	-	-	(-)
A 7 BBesG, 6 TVöD	128 (43)	48 (2)	37,50	80 (41)	62,50	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD	151 (70)	20 (1)	13,25	131 (69)	86,75	(+)
Gesamt:	**439 (158)**	**141 (10)**	**32,12**	**298 (148)**	**67,88**	(+)
D. **Einfacher Dienst**						
4 TVöD	8 (2)	7 (1)	87,50	1 (1)	12,50	(-)
3 TVöD	17 (6)	4 (2)	23,53	13 (4)	76,47	(+)
2 TVöD	37 (36)	-	-	37 (36)	100,00	(+)
Gesamt:	**62 (44)**	**11 (3)**	**17,74**	**51 (41)**	**82,26**	(+)

Stand: **01.01.2009** **Anlage 1 c)**

Beschäftigte des Kreises Heinsberg (ohne Wahlbeamte, geringfügig Beschäftigte, freie oder nebenamtliche Mitarbeiter/innen) - aufgeschlüsselt nach den Gruppen gemäß § 7 III LGG -

	insgesamt	männlich	%	weiblich	%	Quote gemäß LGG erreicht?
Gesamtzahl:	**791 (265)**	**332 (25)**	**41,97**	**459 (240)**	**58,03**	(+)
davon (in Klammern = hiervon Teilzeitkräfte):						
A. **Höherer Dienst**						
B 2/A 16 BBesG	3	3	100,00	-	-	(-)
A 15 BBesG, 15 TVöD	14 (2)	11 (1)	78,57	3 (1)	21,43	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	20 (7)	10 (1)	50,00	10 (6)	50,00	(-)
A 13 BBesG, 13 TVöD	8 (2)	4	50,00	4 (2)	50,00	(-)
Gesamt:	**45 (11)**	**28 (2)**	**62,22**	**17 (9)**	**37,78**	(-)
B. **Gehobener Dienst**						
A 13 BBesG, 12 TVöD	18	18 (1)	100,00	-	-	(-)
A 12 BBesG, 11 TVöD	61 (12)	45 (4)	73,77	16 (8)	26,23	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	65 (13)	43 (2)	66,15	22 (11)	33,85	(-)
A 10 BBesG, 9 TVöD	80 (23)	35 (4)	43,75	45 (19)	56,25	(+)
A 9 BBesG	17 (1)	4	23,53	13 (1)	76,47	(+)
Gesamt:	**241 (49)**	**145 (11)**	**60,17**	**96 (39)**	**39,83**	(-)
C. **Mittlerer Dienst**						
A 9 BBesG, 9 TVöD	62 (11)	45 (2)	72,58	17 (9)	27,42	(-)
A 8 BBesG, 8 TVöD	97 (37)	26 (3)	26,80	71 (34)	73,20	(+)
7 TVöD	4	4	100,00	-	-	(-)
A 7 BBesG, 6 TVöD	133 (45)	49 (2)	36,84	84 (43)	63,16	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD	156 (71)	26 (2)	16,67	130 (69)	83,33	(+)
Gesamt:	**452 (164)**	**150 (9)**	**33,19**	**302 (155)**	**66,81**	(+)
D. **Einfacher Dienst**						
4 TVöD	7 (2)	6 (1)	85,71	1 (1)	14,29	(-)
3 TVöD	11 (5)	2 (2)	18,18	9 (3)	81,82	(+)
2 TVöD	35 (33)	1	2,86	34 (33)	97,14	(+)
Gesamt:	**53 (40)**	**9 (3)**	**16,98**	**44 (37)**	**83,02**	(+)

Stand: **01.01.2010** **Anlage 1 d)**

Beschäftigte des Kreises Heinsberg (ohne Wahlbeamte, geringfügig Beschäftigte, freie oder nebenamtliche Mitarbeiter/innen) - aufgeschlüsselt nach den Gruppen gemäß § 7 III LGG -

	insgesamt	männlich	%	weiblich	%	Quote gemäß LGG erreicht?
Gesamtzahl:	**770 (265)**	**323 (24)**	**41,95**	**447 (241)**	**58,05**	(+)
davon (in Klammern = hiervon Teilzeitkräfte):						
A. **Höherer Dienst**						
B 2/A 16 BBesG	5	4	80,00	1	20,00	(-)
A 15 BBesG, 15 TVöD	12 (2)	11 (1)	91,67	1 (1)	8,33	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	18 (7)	6	35,29	12 (7)	64,71	(+)
A 13 BBesG, 13 TVöD	12 (1)	7	54,55	5 (1)	45,45	(-)
Gesamt:	**47 (10)**	**28 (1)**	**59,57**	**19 (9)**	**40,43**	(-)
B. **Gehobener Dienst**						
A 13 BBesG, 12 TVöD	20 (4)	19 (3)	95,00	1 (1)	5,00	(-)
A 12 BBesG, 11 TVöD	65 (15)	48 (3)	73,85	17 (12)	26,15	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	58 (12)	37 (3)	63,79	21 (9)	37,93	(-)
A 10 BBesG, 9 TVöD	123 (35)	59 (4)	47,97	64 (31)	52,03	(+)
A 9 BBesG	13 (3)	3	23,08	10 (3)	76,92	(+)
Gesamt:	**279 (69)**	**166 (13)**	**59,50**	**113 (56)**	**40,50**	(-)
C. **Mittlerer Dienst**						
A 9 BBesG,	30 (6)	23 (1)	76,67	7 (5)	23,33	(-)
A 8 BBesG, 8 TVöD	93 (29)	26 (3)	27,96	67 (26)	72,04	(+)
7 TVöD	5	5	100,00	-	-	(-)
A 7 BBesG, 6 TVöD	129 (42)	48 (2)	37,21	81 (40)	62,79	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD	142 (72)	20 (2)	14,08	122 (70)	85,92	(+)
Gesamt:	**399 (149)**	**122 (8)**	**30,58**	**277 (141)**	**69,42**	(+)
D. **Einfacher Dienst**						
4 TVöD	5	5	100,00	-	0,00	(-)
3 TVöD	6 (4)	2 (2)	33,33	4 (2)	66,67	(+)
2 TVöD	34 (33)	-	0,00	34 (33)	100,00	(+)
Gesamt:	**45 (37)**	**7 (2)**	**15,56**	**38 (35)**	**84,44**	(+)

Stand: **01.01.2007**

Anlage 2 a)

Beschäftigte des Kreises Heinsberg
- aufgeschlüsselt nach Berufsgruppen -

	insgesamt	männlich	%	weiblich	%	Quote gemäß LGG erreicht?
A. **Verwaltungskräfte**						
B 2/A 16 BBesG	3	3	100,00	-	-	(-)
A 15 BBesG, 15 TVöD	4	3	75,00	1	25,00	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	6	5	83,33	1	16,67	(-)
A 13 BBesG, 13 TVöD	6	5	83,33	1	16,67	(-)
Gesamt (h.D.):	19	16	84,21	3	15,79	(-)
A13 BBesG, 12 TVöD	7	6	85,71	1	14,29	(-)
A 12 BBesG, 11 TVöD	22	17	77,27	5	22,73	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	34	20	58,82	14	41,18	(-)
A 10 BBesG, 9 TVöD	28	13	46,43	15	53,57	(+)
A 9 BBesG	21	8	38,10	13	61,90	(+)
Gesamt (g.D.):	112	64	57,14	48	42,86	(-)
A 9 BBesG, 9 TVöD	19	6	31,58	13	68,42	(+)
A 8 BBesG, 8 TVöD	63	17	26,98	46	73,02	(+)
7 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 7 BBesG, 6 TVöD	59	8	13,56	51	86,44	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD	32	9	28,12	23	71,88	(+)
Gesamt (m.D.):	174	41	23,56	133	76,44	(+)
4 TVöD	2	1	50,00	1	50,00	(+)
3 TVöD	17	4	23,53	13	76,47	(+)
2 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
Gesamt (e.D.):	20	5	25,00	15	75,00	(+)
Gesamt:	**325**	**126**	**38,77**	**199**	**61,23**	**(+)**
B. **Hauptamtliche päd. Mitarbeiter/innen und Dozent(inn)en der Anton-Heinen-Volkshochschule**						
A 15 BBesG, 15 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	2	1	50,00	1	50,00	(+)
Gesamt (h.D.)	3	2	66,67	1	33,33	(-)
A 13 BBesG, 12 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 12 BBesG, 11 TVöD	2	-	-	2	100,00	(+)
A 11 BBesG, 10 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
A 10 BBesG, 9 TVöD	3	2	66,67	1	33,33	(-)
Gesamt (g.D.):	7	3	42,86	4	57,14	(+)
A 8 BBesG, 8 TVöD	8	4	50,00	4	50,00	(+)
Gesamt (m.D.):	8	4	50,00	4	50,00	(+)
Gesamt:	**18**	**9**	**50,00**	**9**	**50,00**	**(+)**

C. **Medizinische Berufe - Ärzt(innen)/e, Zahnärzt(innen)/e, Apotheker/in -**

A 16 BBesG	1	1	100,00	-	-	(-)
A 15 BBesG, 15 TVöD	4	2	50,00	2	50,00	(+)
A 14 BBesG, 14 TVöD	7	2	28,57	5	71,43	(+)
Gesamt:	**12**	**5**	**41,67**	**7**	**58,33**	**(+)**

D. **Veterinärmediziner/innen**

A 16 BBesG	1	1	100,00	-	-	(-)
A 15 BBesG, 15 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	3	1	33,33	2	66,67	(+)
Gesamt:	**5**	**3**	**60,00**	**2**	**40,00**	**(-)**

E. **Vermessungsingenieur(innen)/e und vergleichbare Angestellte**

A 15 BBesG, 15 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 13 BBesG, 13 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (h.D.):	2	2	100,00	-	-	(-)
A 13 BBesG, 12 TVöD	7	7	100,00	-	-	(-)
A 12 BBesG, 11 TVöD	5	5	100,00	-	-	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	11	10	90,91	1	9,09	(-)
A 10 BBesG, 9 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (g.D.):	24	23	95,83	1	4,17	(-)
Gesamt:	**26**	**25**	**96,15**	**1**	**3,85**	**(-)**

F. **Ingenieur(innen)/e und vergleichbare Angestellte - ohne Vermessungswesen -**

A 15 BBesG, 15 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	2	2	100,00	-	-	(-)
Gesamt (h.D.):	3	3	100,00	-	-	(-)
A 13 BBesG, 12 TVöD	4	4	100,00	-	-	(-)
A 12 BBesG, 11 TVöD	17	12	70,59	5	29,41	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	8	4	50,00	4	50,00	(+)
Gesamt (g.D.):	29	20	68,97	9	31,03	(-)
Gesamt:	**32**	**23**	**71,88**	**9**	**28,13**	**(-)**

G. **Sozialpädagogische Fachkräfte**

A 12 BBesG, 11 TVöD	7	5	71,43	2	28,57	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	6	3	50,00	3	50,00	(+)
A 10 BBesG, 9 TVöD	34	14	41,18	20	58,82	(+)
Gesamt:	**47**	**22**	**46,81**	**25**	**53,19**	**(+)**

H. **Musikschullehrer/innen**

A 12 BBesG, 11 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
A 11 BBesG, 10 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 10 BBesG, 9 TVöD	5	3	60,00	2	40,00	(-)
Gesamt:	**7**	**4**	**57,14**	**3**	**42,86**	**(-)**

I. **Feuerwehrtechnischer Dienst, Leitstellendisponent(inn)en etc.**

A 12 BBesG, 11 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (g.D.):	2	2	100,00	-	-	(-)
A 9 BBesG, 9 TVöD	11	11	100,00	-	-	(-)
A 8 BBesG, 8 TVöD	3	3	100,00	-	-	(-)
A 6 BBesG, 5 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (m.D.):	15	15	100,00	-	-	(-)
Gesamt:	**17**	**17**	**100,00**	**-**	**-**	**(-)**

J. **EDV-Bereich**

A 11 BBesG, 10 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 10 BBesG, 9 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (g.D.):	2	2	100,00	-	-	(-)
A 9 BBesG, 9 TVöD	4	4	100,00	-	-	(-)
A 7 BBesG, 6 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (m.D.):	5	5	100,00	-	-	(-)
Gesamt:	**7**	**7**	**100,00**	**-**	**-**	**(-)**

K. **(Staatlich geprüfte) Vermessungstechniker/innen, Kartograph(inn)en, Reprograph(inn)en, Messgehilf(inn)en**

A 9 BBesG, 9 TVöD	6	6	100,00	-	-	(-)
A 8 BBesG, 8 TVöD	6	2	33,33	4	66,67	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD	4	3	75,00	1	25,00	(-)
A 6 BBesG, 5 TVöD	4	4	100,00	-	-	(-)
Gesamt (m.D.):	20	15	75,00	5	25,00	(-)
3 TVöD	4	3	75,00	1	25,00	(-)
Gesamt (e.D.):	4	3	75,00	1	25,00	(-)
Gesamt:	**24**	**18**	**75,00**	**6**	**25,00**	**(-)**

L. **(Staatlich geprüfte) Techniker/innen, Zeichner/innen und sonstige techn. Angestellte - ohne Vermessungswesen -**

A 9 BBesG, 9 TVöD	5	5	100,00	-	-	(-)
A 8 BBesG, 8 TVöD	5	2	40,00	3	60,00	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD	3	-	-	3	100,00	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD	2	1	50,00	1	50,00	(+)
Gesamt:	**15**	**8**	**53,33**	**7**	**46,67**	**(-)**

M. **Gesundheitsaufseher/innen, Fleisch- und Lebensmittelkontrolleur(innen)/e**

A 9 BBesG, 9 TVöD	10	10	100,00	-	-	(-)
A 7 BBesG, 6 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 6 BBesG, 5 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt:	**12**	**12**	**100,00**	**-**	**-**	**(-)**

N. **Medizinische Hilfsberufe - Arzthelferinnen, Zahnarzthelferinnen, Krankenschwestern etc. -**

A 10 BBesG, 9 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
Gesamt (g.D.):	1	-	-	1	100,00	(+)
A 8 BBesG, 8 TVöD	2	-	-	2	100,00	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD	2	-	-	2	100,00	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD	23	-	-	23	100,00	(+)
Gesamt (m.D.):	27	-	-	27	100,00	(+)
3 TVöD	3	-	-	3	100,00	(+)
Gesamt (e.D.):	3	-	-	3	100,00	(+)
Gesamt:	**31**	**-**	**-**	**31**	**100,00**	**(+)**

O. **Buchhalter/innen**

A 8 BBesG, 8 TVöD	6	-	-	6	100,00	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
Gesamt:	**8**	**-**	**-**	**8**	**100,00**	**(+)**

P. **(Schul-)Hausmeister/innen und -gehilf(inn)en und sonstige Handwerker/innen**

A 8 BBesG, 8 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
7 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 7 BBesG, 6 TVöD	13	13	100,00	-	-	(-)
A 6 BBesG, 5 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (m.D.):	16	16	100,00	-	-	(-)
4 TVöD	6	6	100,00	-	-	(-)
3 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (e.D.):	7	7	100,00	-	-	(-)
Gesamt:	**23**	**23**	**100,00**	**-**	**-**	**(-)**

Q. **Sprachtherapeut(inn)en, Logopäd(inn)en**

A 8 BBesG, 8 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD	3	-	-	3	100,00	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
Gesamt:	**5**	**-**	**-**	**5**	**100,00**	**(+)**

R. **Bürogehilfinnen, Schreibkräfte, Schulsekretärinnen, Vorzimmersekretärinnen etc.**

A 8 BBesG, 8 TVöD	5	-	-	5	100,00	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD	13	-	-	13	100,00	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD	79	-	-	79	100,00	(+)
Gesamt (m.D.):	97	-	-	97	100,00	(+)
3 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
Gesamt (e.D.):	1	-	-	1	100,00	(+)
Gesamt:	**98**	**-**	**-**	**98**	**100,00**	**(+)**

S. **Gärtner/innen, Landschaftspfleger/innen, Straßenwärter/innen etc.**

8 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
7 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
6 TVöD	20	20	100,00	-	-	(-)
5 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (m.D.):	23	23	100,00	-	-	(-)
4 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (e.D.):	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt:	**24**	**24**	**100,00**	**-**	**-**	**(-)**

T. **Reinigungskräfte, Putz- und Kantinenhilfen**

2 TVöD	36	-	-	36	100,00	(+)
Gesamt:	**36**	**-**	**-**	**36**	**100,00**	**(+)**

Stand: **01.01.2008**

Anlage 2 b)

Beschäftigte des Kreises Heinsberg
- aufgeschlüsselt nach Berufsgruppen -

	insgesamt	männlich	%	weiblich	%	Quote gemäß LGG erreicht?
A. **Verwaltungskräfte**						
B 2/A 16 BBesG	2	2	100,00	-	-	(-)
A 15 BBesG, 15 TVöD	4	3	75,00	1	25,00	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	6	5	83,33	1	16,67	(-)
A 13 BBesG, 13 TVöD	6	4	66,67	2	33,33	(-)
Gesamt (h.D.):	18	14	77,78	4	22,22	(-)
A13 BBesG, 12 TVöD	6	6	100,00	-	-	(-)
A 12 BBesG, 11 TVöD	23	18	78,26	5	21,74	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	38	23	60,53	15	39,47	(-)
A 10 BBesG, 9 TVöD	32	11	34,37	21	65,63	(+)
A 9 BBesG	18	8	44,44	10	55,56	(+)
Gesamt (g.D.):	117	66	56,41	51	43,59	(-)
A 9 BBesG, 9 TVöD	25	8	32,00	17	68,00	(+)
A 8 BBesG, 8 TVöD	63	18	28,57	45	71,43	(+)
7 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 7 BBesG, 6 TVöD	65	8	12,31	57	87,69	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD	42	13	30,95	29	69,05	(+)
Gesamt (m.D.):	196	48	24,49	148	75,51	(+)
4 TVöD	2	1	50,00	1	50,00	(+)
3 TVöD	5	1	20,00	4	80,00	(+)
2 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
Gesamt (e.D.):	8	2	25,00	6	75,00	(+)
Gesamt:	**339**	**130**	**38,35**	**209**	**61,65**	**(+)**

B. **Hauptamtliche päd. Mitarbeiter/innen und Dozent(inn)en der Anton-Heinen-Volkshochschule**

A 15 BBesG, 15 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	2	1	50,00	1	50,00	(+)
Gesamt (h.D.)	3	2	66,67	1	33,33	(-)
A 13 BBesG, 12 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 12 BBesG, 11 TVöD	2	-	-	2	100,00	(+)
A 11 BBesG, 10 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
A 10 BBesG, 9 TVöD	3	1	33,33	2	66,67	(+)
Gesamt (g.D.):	7	2	28,57	5	71,43	(+)
A 8 BBesG, 8 TVöD	7	3	42,86	4	57,14	(+)
Gesamt (m.D.):	7	3	42,86	4	57,14	(+)
Gesamt:	**17**	**7**	**41,18**	**10**	**58,82**	**(+)**

C. **Medizinische Berufe - Ärzt(innen)/e, Zahnärzt(innen)/e, Apotheker/in -**

A 16 BBesG	1	1	100,00	-	-	(-)
A 15 BBesG, 15 TVöD	5	3	60,00	2	40,00	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	7	2	28,57	5	71,43	(+)
Gesamt:	**13**	**6**	**46,15**	**7**	**53,85**	**(+)**

D. **Veterinärmediziner/innen**

A 15 BBesG, 15 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	3	1	33,33	2	66,67	(+)
A 13 BBesG, 13 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
Gesamt:	**5**	**2**	**40,00**	**3**	**60,00**	**(+)**

E. **Vermessungsingenieur(innen)/e und vergleichbare Beschäftigte**

A 15 BBesG, 15 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 13 BBesG, 13 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (h.D.):	2	2	100,00	-	-	(-)
A 13 BBesG, 12 TVöD	7	7	100,00	-	-	(-)
A 12 BBesG, 11 TVöD	5	5	100,00	-	-	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	12	11	91,67	1	8,33	(-)
A 10 BBesG, 9 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (g.D.):	25	24	96,00	1	4,00	(-)
Gesamt:	**27**	**26**	**96,30**	**1**	**3,70**	**(-)**

F. **Ingenieur(innen)/e und vergleichbare Beschäftigte - ohne Vermessungswesen -**

A 15 BBesG, 15 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	2	2	100,00	-	-	(-)
Gesamt (h.D.):	3	3	100,00	-	-	(-)
A 13 BBesG, 12 TVöD	3	3	100,00	-	-	(-)
A 12 BBesG, 11 TVöD	17	13	76,47	4	23,53	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	10	6	60,00	4	40,00	(-)
Gesamt (g.D.):	30	22	73,33	8	26,67	(-)
Gesamt:	**33**	**25**	**75,76**	**8**	**24,24**	**(-)**

G. **Sozialpädagogische Fachkräfte - einschl. Schulpsycholog(inn)en -**

A 12 BBesG, 11 TVöD	7	5	71,43	2	28,57	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	6	3	50,00	3	50,00	(+)
A 10 BBesG, 9 TVöD	33	14	42,42	19	57,58	(+)
Gesamt:	**46**	**22**	**47,83**	**24**	**52,17**	**(+)**

H. **Musikschullehrer/innen**

A 12 BBesG, 11 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
A 11 BBesG, 10 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 10 BBesG, 9 TVöD	5	3	60,00	2	40,00	(-)
Gesamt:	**7**	**4**	**57,14**	**3**	**42,86**	**(-)**

I. **Feuerwehrtechnischer Dienst, Leitstellendisponent(inn)en etc.**

A 12 BBesG, 11 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (g.D.):	2	2	100,00	-	-	(-)
A 9 BBesG, 9 TVöD	11	11	100,00	-	-	(-)
A 8 BBesG, 8 TVöD	2	2	100,00	-	-	(-)
A 7 BBesG, 6 TVöD	3	3	100,00	-	-	(-)
A 6 BBesG, 5 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (m.D.):	17	17	100,00	-	-	(-)
Gesamt:	**19**	**19**	**100,00**	**-**	**-**	**(-)**

J. **Beschäftigte im EDV-Bereich**

A 11 BBesG, 10 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 10 BBesG, 9 TVöD	3	3	100,00	-	-	(-)
Gesamt (g.D.):	4	4	100,00	-	-	(-)
A 9 BBesG, 9 TVöD	2	2	100,00	-	-	(-)
A 8 BBesG, 8 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (m.D.):	3	3	100,00	-	-	(-)
Gesamt:	**7**	**7**	**100,00**	**-**	**-**	**(-)**

K. **(Staatlich geprüfte) Vermessungstechniker/innen, Kartograph(inn)en, Reprograph(inn)en, Messgehilf(inn)en**

A 9 BBesG, 9 TVöD	5	5	100,00	-	-	(-)
A 8 BBesG, 8 TVöD	5	1	20,00	4	80,00	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD	4	3	75,00	1	25,00	(-)
A 6 BBesG, 5 TVöD	6	5	83,33	1	16,67	(-)
Gesamt (m.D.):	20	14	70,00	6	30,00	(-)
3 TVöD	3	2	66,67	1	33,33	(+)
Gesamt (e.D.):	3	2	66,67	1	33,33	(+)
Gesamt:	**23**	**16**	**69,57**	**7**	**30,43**	**(-)**

L. **(Staatlich geprüfte) Techniker/innen, Zeichner/innen und sonstige techn. Beschäftigte -ohne Vermessungswesen-**

A 9 BBesG, 9 TVöD	7	7	100,00	-	-	(-)
A 8 BBesG, 8 TVöD	2	-	-	2	100,00	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD	3	-	-	3	100,00	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
Gesamt:	**13**	**7**	**53,85**	**6**	**46,15**	**(-)**

M. **Gesundheitsaufseher/innen, Fleisch- und Lebensmittelkontrolleur(innen)/e, amtl. Fachassistent(inn)en**

A 9 BBesG, 9 TVöD	10	10	100,00	-	-	(-)
A 7 BBesG, 6 TVöD	2	2	100,00	-	-	(-)
Gesamt:	**12**	**12**	**100,00**	-	-	**(-)**

N. **Medizinische Hilfsberufe - Arzthelfer/innen, Zahnarzthelfer/innen, Krankenschwestern etc. -**

A 10 BBesG, 9 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
Gesamt (g.D.):	1	-	-	1	100,00	(+)
A 8 BBesG, 8 TVöD	2	-	-	2	100,00	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD	2	-	-	2	100,00	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD	23	-	-	23	100,00	(+)
Gesamt (m.D.):	27	-	-	27	100,00	(+)
3 TVöD	5	-	-	5	100,00	(+)
Gesamt (e.D.):	5	-	-	5	100,00	(+)
Gesamt:	**33**	-	-	**33**	**100,00**	**(+)**

O. **Buchhalter/innen**

A 8 BBesG, 8 TVöD	6	-	-	6	100,00	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD	2	-	-	2	100,00	(+)
Gesamt:	**8**	-	-	**8**	**100,00**	**(+)**

P. **(Schul-)Hausmeister/innen und -gehilf(inn)en und sonstige Handwerker/innen**

A 8 BBesG, 8 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
7 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 7 BBesG, 6 TVöD	13	13	100,00	-	-	(-)
A 6 BBesG, 5 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (m.D.):	16	16	100,00	-	-	(-)
4 TVöD	5	5	100,00	-	-	(-)
3 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (e.D.):	6	6	100,00	-	-	(-)
Gesamt:	**22**	**22**	**100,00**	-	-	**(-)**

Q. **Sprachtherapeut(inn)en, Logopäd(inn)en**

A 8 BBesG, 8 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD	3	-	-	3	100,00	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
Gesamt:	**5**	**-**	**-**	**5**	**100,00**	**(+)**

R. **Bürogehilf(inn)en, Schreibkräfte, Schulsekretär(innen)/e, Vorzimmersekretär(innen)/e etc.**

A 8 BBesG, 8 TVöD	6	-	-	6	100,00	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD	12	-	-	12	100,00	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD	76	-	-	76	100,00	(+)
Gesamt (m.D.):	94	-	-	94	100,00	(+)
3 TVöD	3	-	-	3	100,00	(+)
Gesamt (e.D.):	3	-	-	3	100,00	(+)
Gesamt:	**97**	**-**	**-**	**97**	**100,00**	**(+)**

S. **Gärtner/innen, Landschaftspfleger/innen, Straßenwärter/innen etc.**

8 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
7 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
6 TVöD	19	19	100,00	-	-	(-)
Gesamt (m.D.):	21	21	100,00	-	-	(-)
4 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (e.D.):	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt:	**22**	**22**	**100,00**	**-**	**-**	**(-)**

T. **Reinigungskräfte, Putz- und Kantinenhilfen**

2 TVöD	36	-	-	36	100,00	(+)
Gesamt:	**36**	**-**	**-**	**36**	**100,00**	**(+)**

Stand: **01.01.2009**

Anlage 2 c)

Beschäftigte des Kreises Heinsberg
- aufgeschlüsselt nach Berufsgruppen -

	insgesamt	männlich	%	weiblich	%	Quote gemäß LGG erreicht?
A. **Verwaltungskräfte**						
B 2/A 16 BBesG	2	2	100,00	-	-	(-)
A 15 BBesG, 15 TVöD	5	4	80,00	1	20,00	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	6	5	83,33	1	16,67	(-)
A 13 BBesG, 13 TVöD	6	4	66,67	2	33,33	(-)
Gesamt (h.D.):	19	15	78,95	4	21,05	(-)
A13 BBesG, 12 TVöD	5	5	100,00	-	-	(-)
A 12 BBesG, 11 TVöD	30	23	76,67	7	23,33	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	32	18	56,25	14	43,75	(-)
A 10 BBesG, 9 TVöD	35	15	42,86	20	57,14	(+)
A 9 BBesG	17	4	23,53	13	76,47	(+)
Gesamt (g.D.):	119	65	54,62	54	45,38	(-)
A 9 BBesG, 9 TVöD	27	10	37,04	17	62,96	(+)
A 8 BBesG, 8 TVöD	59	16	27,12	43	72,88	(+)
7 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 7 BBesG, 6 TVöD	71	9	12,68	62	87,32	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD	50	19	38,00	31	62,00	(+)
Gesamt (m.D.):	208	55	26,44	153	73,56	(+)
4 TVöD	2	1	50,00	1	50,00	(+)
3 TVöD	3	1	33,33	2	66,67	(+)
2 TVöD	2	1	-	1	100,00	(+)
Gesamt (e.D.):	7	3	39,09	4	60,91	(+)
Gesamt:	**353**	**138**	**38,05**	**215**	**61,95**	**(+)**
B. **Hauptamtliche päd. Mitarbeiter/innen und Dozent(inn)en der Anton-Heinen-Volkshochschule**						
A 15 BBesG, 15 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	2	1	50,00	1	50,00	(+)
Gesamt (h.D.)	3	2	66,67	1	33,33	(-)
A 13 BBesG, 12 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 12 BBesG, 11 TVöD	2	-	-	2	100,00	(+)
A 10 BBesG, 9 TVöD	3	1	33,33	2	66,67	(+)
Gesamt (g.D.):	6	2	33,33	4	66,67	(+)
A 8 BBesG, 8 TVöD	9	3	33,33	6	66,67	(+)
Gesamt (m.D.):	9	3	33,33	6	66,67	(+)
Gesamt:	**18**	**7**	**38,89**	**11**	**61,11**	**(+)**

C. **Medizinische Berufe - Ärzt(innen)/e, Zahnärzt(innen)/e, Apotheker/in -**

A 16 BBesG	1	1	100,00	-	-	(-)
A 15 BBesG, 15 TVöD	5	3	60,00	2	40,00	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	5	-	-	5	100,00	(+)
Gesamt:	**11**	**4**	**36,36**	**7**	**63,64**	**(+)**

D. **Veterinärmediziner/innen**

A 15 BBesG, 15 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	4	1	25,00	3	75,00	(+)
A 13 BBesG, 13 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
Gesamt:	**6**	**2**	**33,33**	**4**	**66,67**	**(+)**

E. **Vermessungsingenieur(innen)/e und vergleichbare Beschäftigte**

A 15 BBesG, 15 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (h.D.):	2	2	100,00	-	-	(-)
A 13 BBesG, 12 TVöD	6	6	100,00	-	-	(-)
A 12 BBesG, 11 TVöD	6	6	100,00	-	-	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	12	11	91,67	1	8,33	(-)
A 10 BBesG, 9 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (g.D.):	25	24	96,00	1	4,00	(-)
Gesamt:	**27**	**26**	**96,30**	**1**	**3,70**	**(-)**

F. **Ingenieur(innen)/e und vergleichbare Beschäftigte - ohne Vermessungswesen -**

A 15 BBesG, 15 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	2	2	100,00	-	-	(-)
Gesamt (h.D.):	3	3	100,00	-	-	(-)
A 13 BBesG, 12 TVöD	5	5	100,00	-	-	(-)
A 12 BBesG, 11 TVöD	15	10	66,67	5	33,33	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	10	6	60,00	4	40,00	(-)
Gesamt (g.D.):	30	21	70,00	9	30,00	(-)
Gesamt:	**33**	**24**	**72,73**	**9**	**27,27**	**(-)**

G. **Sozialpädagogische Fachkräfte - einschl. Schulpsycholog(inn)en -**

A 13 BBesG, 13 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
Gesamt (h.D.):	1	-	-	1	100,00	(+)

A 13 BBesG, 12 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 12 BBesG, 11 TVöD	6	4	66,67	2	33,33	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	8	5	62,50	3	37,50	(-)
A 10 BBesG, 9 TVöD	32	13	40,62	19	59,38	(+)
Gesamt (g.D.):	47	23	48,94	24	51,06	(+)
Gesamt:	**48**	**23**	**47,92**	**25**	**52,08**	**(+)**

H. **Musikschullehrer/innen**

A 12 BBesG, 11 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
A 11 BBesG, 10 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 10 BBesG, 9 TVöD	5	3	60,00	2	40,00	(-)
Gesamt:	**7**	**4**	**57,14**	**3**	**42,86**	**(-)**

I. **Feuerwehrtechnischer Dienst, Leitstellendisponent(inn)en etc.**

A 12 BBesG, 11 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (g.D.):	2	2	100,00	-	-	(-)
A 9 BBesG, 9 TVöD	11	11	100,00	-	-	(-)
A 8 BBesG, 8 TVöD	2	2	100,00	-	-	(-)
A 7 BBesG, 6 TVöD	3	3	100,00	-	-	(-)
A 6 BBesG, 5 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (m.D.):	17	17	100,00	-	-	(-)
Gesamt:	**19**	**19**	**100,00**	-	-	**(-)**

J. **Beschäftigte im EDV-Bereich**

A 11 BBesG, 10 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 10 BBesG, 9 TVöD	3	3	100,00	-	-	(-)
Gesamt (g.D.):	4	4	100,00	-	-	(-)
A 9 BBesG, 9 TVöD	2	2	100,00	-	-	(-)
A 8 BBesG, 8 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (m.D.):	3	3	100,00	-	-	(-)
Gesamt:	**7**	**7**	**100,00**	-	-	**(-)**

K. **(Staatlich geprüfte) Vermessungstechniker/innen, Kartograph(inn)en, Reprograph(inn)en, Messgehilf(inn)en**

A 9 BBesG, 9 TVöD	5	5	100,00	-	-	(-)
A 8 BBesG, 8 TVöD	6	2	33,33	4	66,67	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD	4	3	75,00	1	25,00	(-)
A 6 BBesG, 5 TVöD	7	4	57,14	3	42,86	(-)
Gesamt:	**22**	**14**	**63,64**	**8**	**36,36**	**(-)**

L. **(Staatlich geprüfte) Techniker/innen, Zeichner/innen und sonstige techn. Beschäftigte -ohne Vermessungswesen-**

A 9 BBesG, 9 TVöD	7	7	100,00	-	-	(-)
A 8 BBesG, 8 TVöD	2	-	-	2	100,00	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD	2	-	-	2	100,00	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
Gesamt:	**12**	**7**	**58,33**	**5**	**41,67**	**(-)**

M. **Gesundheitsaufseher/innen, Fleisch-, Hygiene- u. Lebensmittelkontrolleur(innen)/e, amtl. Fachassistent(inn)en**

A 9 BBesG, 9 TVöD	10	10	100,00	-	-	(-)
A 7 BBesG, 6 TVöD	3	3	100,00	-	-	(-)
Gesamt:	**13**	**13**	**100,00**	**-**	**-**	**(-)**

N. **Medizinische Hilfsberufe - Arzthelfer/innen, Zahnarzthelfer/innen, Krankenschwestern etc. -**

A 10 BBesG, 9 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
Gesamt (g.D.):	1	-	-	1	100,00	(+)
A 8 BBesG, 8 TVöD	2	-	-	2	100,00	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD	2	-	-	2	100,00	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD	23	-	-	23	100,00	(+)
Gesamt (m.D.):	27	-	-	27	100,00	(+)
3 TVöD	5	-	-	5	100,00	(+)
Gesamt (e.D.):	5	-	-	5	100,00	(+)
Gesamt:	**33**	**-**	**-**	**33**	**100,00**	**(+)**

O. **Buchhalter/innen**

A 8 BBesG, 8 TVöD	7	-	-	7	100,00	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
Gesamt:	**8**	**-**	**-**	**8**	**100,00**	**(+)**

P. **(Schul-)Hausmeister/innen und -gehilf(inn)en und sonstige Handwerker/innen**

A 8 BBesG, 8 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
7 TVöD	2	2	100,00	-	-	(-)
A 7 BBesG, 6 TVöD	12	12	100,00	-	-	(-)
A 6 BBesG, 5 TVöD	2	2	100,00	-	-	(-)
Gesamt (m.D.):	17	17	100,00	-	-	(-)
4 TVöD	4	4	100,00	-	-	(-)
3 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (e.D.):	5	5	100,00	-	-	(-)
Gesamt:	**22**	**22**	**100,00**	**-**	**-**	**(-)**

Q. **Sprachtherapeut(inn)en, Logopäd(inn)en**

A 8 BBesG, 8 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD	4	-	-	4	100,00	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
Gesamt:	**6**	**-**	**-**	**6**	**100,00**	**(+)**

R. **Bürogehilf(inn)en, Schreibkräfte, Schulsekretär(innen)/e, Vorzimmersekretär(innen)/e etc.**

A 8 BBesG, 8 TVöD	6	-	-	6	100,00	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD	12	-	-	12	100,00	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD	71	-	-	71	100,00	(+)
Gesamt (m.D.):	89	-	-	89	100,00	(+)
3 TVöD	2	-	-	2	100,00	(+)
Gesamt (e.D.):	2	-	-	2	100,00	(+)
Gesamt:	**91**	**-**	**-**	**91**	**100,00**	**(+)**

S. **Gärtner/innen, Landschaftspfleger/innen, Straßenwärter/innen etc.**

8 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
7 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
6 TVöD	19	19	100,00	-	-	(-)
Gesamt (m.D.):	21	21	100,00	-	-	(-)
4 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (e.D.):	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt:	**22**	**22**	**100,00**	**-**	**-**	**(-)**

T. **Reinigungskräfte, Putz- und Kantinenhilfen**

2 TVöD	33	-	-	33	100,00	(+)
Gesamt:	**33**	**-**	**-**	**33**	**100,00**	**(+)**

Stand: **01.01.2010**

Anlage 2 d)

Beschäftigte des Kreises Heinsberg
- aufgeschlüsselt nach Berufsgruppen -

	insgesamt	männlich	%	weiblich	%	Quote gemäß LGG erreicht?
A. **Verwaltungskräfte**						
B 2/A 16 BBesG	4	3	75,00	1	25,00	(-)
A 15 BBesG, 15 TVöD	5	5	100,00	-	-	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	5	3	60,00	2	40,00	(-)
A 13 BBesG, 13 TVöD	6	5	83,33	1	17,67	(-)
Gesamt (h.D.):	20	16	80,00	4	20,00	(-)
A 13 BBesG, 12 TVöD	4	4	100,00	-	-	(-)
A 12 BBesG, 11 TVöD	33	25	75,76	8	24,24	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	32	16	50,00	16	50,00	(+)
A 10 BBesG,	22	9	40,91	13	59,09	(+)
A 9 BBesG	13	3	23,08	10	76,92	(+)
Gesamt (g.D.):	104	57	54,81	47	45,19	(-)
A 9 BBesG, 9 TVöD	45	17	37,78	28	62,22	(+)
A 8 BBesG, 8 TVöD	53	14	26,42	39	73,58	(+)
7 TVöD	2	2	100,00	-	-	(-)
A 7 BBesG, 6 TVöD	67	10	14,93	57	85,07	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD	36	12	33,33	24	66,67	(+)
Gesamt (m.D.):	203	55	27,09	148	72,91	(+)
4 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
3 TVöD	2	1	50,00	1	50,00	(+)
2 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
Gesamt (e.D.):	4	2	50,00	2	50,00	(+)
Gesamt:	**331**	**130**	**39,27**	**201**	**60,73**	**(+)**
B. **Hauptamtliche päd. Mitarbeiter/innen und Dozent(inn)en der Anton-Heinen-Volkshochschule**						
A 15 BBesG, 15 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
Gesamt (h.D.)	2	1	50,00	1	50,00	(+)
A 13 BBesG, 12 TVöD	2	1	50,00	1	50,00	(+)
A 12 BBesG, 11 TVöD	2	1	50,00	1	50,00	(+)
A 10 BBesG, 9 TVöD	3	1	33,33	2	66,67	(+)
Gesamt (g.D.):	7	3	42,86	4	57,14	(+)
A 8 BBesG, 8 TVöD	7	3	42,86	4	57,14	(+)
Gesamt (m.D.):	7	3	42,86	4	57,14	(+)
Gesamt:	**16**	**7**	**43,75**	**9**	**56,25**	**(+)**

C. **Medizinische Berufe - Ärzt(innen)/e, Zahnärzt(innen)/e, Apotheker/in -**

A 16 BBesG	1	1	100,00	-	-	(-)
A 15 BBesG, 15 TVöD	4	2	50,00	2	50,00	(+)
A 14 BBesG, 14 TVöD	5	-	-	5	100,00	(+)
A 13 BBesG, 13 TVöD	3	1	33,33	2	66,66	(+)
Gesamt:	**13**	**4**	**30,77**	**9**	**69,23**	**(+)**

D. **Veterinärmediziner/innen**

A 15 BBesG, 15 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	4	1	25,00	3	75,00	(+)
A 13 BBesG, 13 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
Gesamt:	**6**	**2**	**33,33**	**4**	**66,67**	**(+)**

E. **Vermessungsingenieur(innen)/e und vergleichbare Beschäftigte**

A 15 BBesG, 15 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (h.D.):	2	2	100,00	-	-	(-)
A 13 BBesG, 12 TVöD	5	5	100,00	-	-	(-)
A 12 BBesG, 11 TVöD	5	5	100,00	-	-	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	12	11	91,67	1	8,33	(-)
A 10 BBesG, 9 TVöD	3	2	66,67	1	33,33	(-)
Gesamt (g.D.):	25	23	92,00	2	8,00	(-)
Gesamt:	**27**	**25**	**92,59**	**2**	**7,41**	**(-)**

F. **Ingenieur(innen)/e und vergleichbare Beschäftigte - ohne Vermessungswesen -**

A 15 BBesG, 15 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 13 BBesG, 13 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (h.D.):	3	3	100,00	-	-	(-)
A 13 BBesG, 12 TVöD	6	6	100,00	-	-	(-)
A 12 BBesG, 11 TVöD	13	7	53,85	6	46,15	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	3	3	100,00	-	-	(-)
Gesamt (g.D.):	22	16	72,73	6	27,27	(-)
Gesamt:	**25**	**19**	**76,00**	**6**	**24,00**	**(-)**

G. **Sozialpädagogische Fachkräfte - einschl. Schulpsycholog(inn)en -**

A 13 BBesG, 13 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
Gesamt (h.D.):	1	-	-	1	100,00	(+)

A 13 BBesG, 12 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 12 BBesG, 11 TVöD	6	4	66,67	2	33,33	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	12	8	66,67	4	33,33	(-)
A 10 BBesG, 9 TVöD	32	11	34,38	21	65,63	(+)
Gesamt (g.D.):	51	24	48,94	27	51,06	(+)
Gesamt:	**52**	**24**	**46,15**	**28**	**53,85**	**(+)**

H. **Musikschullehrer/innen**

A 12 BBesG, 11 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
A 11 BBesG, 10 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 10 BBesG, 9 TVöD	5	3	60,00	2	40,00	(-)
Gesamt:	**7**	**4**	**57,14**	**3**	**42,86**	**(-)**

I. **Feuerwehrtechnischer Dienst, Leitstellendisponent(inn)en etc.**

A 12 BBesG, 11 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 10 BBesG, 9 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (g.D.):	3	3	100,00	-	-	(-)
A 9 BBesG, 9 TVöD	10	10	100,00	-	-	(-)
A 8 BBesG, 8 TVöD	3	3	100,00	-	-	(-)
A 7 BBesG, 6 TVöD	4	4	100,00	-	-	(-)
A 6 BBesG, 5 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (m.D.):	18	18	100,00	-	-	(-)
Gesamt:	**21**	**21**	**100,00**	**-**	**-**	**(-)**

J. **Beschäftigte im EDV-Bereich**

A 12 BBesG, 11 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 10 BBesG, 9 TVöD	3	3	100,00	-	-	(-)
Gesamt (g.D.):	5	5	100,00	-	-	(-)
A 9 BBesG, 9 TVöD	2	2	100,00	-	-	(-)
Gesamt (m.D.):	2	2	100,00	-	-	(-)
Gesamt:	**7**	**7**	**100,00**	**-**	**-**	**(-)**

K. **(Staatlich geprüfte) Vermessungstechniker/innen, Kartograph(inn)en, Reprograph(inn)en, Messgehilf(inn)en**

A 9 BBesG, 9 TVöD	5	5	100,00	-	-	(-)
A 8 BBesG, 8 TVöD	7	3	42,86	4	57,14	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD	3	2	66,66	1	33,33	(-)
A 6 BBesG, 5 TVöD	7	4	57,14	3	42,86	(-)

Gesamt:	**22**	**14**	**63,63**	**8**	**36,36**	**(-)**

L. **(Staatlich geprüfte) Techniker/innen, Zeichner/innen und sonstige techn. Beschäftigte -ohne Vermessungswesen-**

A 9 BBesG, 9 TVöD	10	10	100,00	-	-	(-)
A 8 BBesG, 8 TVöD	3	-	50,00	3	100,00	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD	3	-	50,00	3	100,00	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD	4	2	50,00	2	50,00	(+)
Gesamt:	**20**	**12**	**60,00**	**8**	**40,00**	**(-)**

M. **Gesundheitsaufseher/innen, Fleisch-, Hygiene- u. Lebensmittelkontrolleur(innen)/e, amtl. Fachassistent(inn)en**

A 9 BBesG, 9 TVöD	8	8	100,00	-	-	(-)
A 7 BBesG, 6 TVöD	3	3	100,00	-	-	(-)
Gesamt:	**11**	**11**	**100,00**	**-**	**-**	**(-)**

N. **Medizinische Hilfsberufe - Arzthelfer/innen, Zahnarzthelfer/innen, Krankenschwestern etc. -**

A 10 BBesG, 9 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
Gesamt (g.D.):	1	-	-	1	100,00	(+)
A 8 BBesG, 8 TVöD	2	-	-	2	100,00	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD	2	-	-	2	100,00	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD	25	-	-	25	100,00	(+)
Gesamt (m.D.):	30	-	-	30	100,00	(+)
3 TVöD	3	-	-	3	100,00	(+)
Gesamt (e.D.):	3	-	-	3	100,00	(+)
Gesamt:	**33**	**-**	**-**	**33**	**100,00**	**(+)**

O. **Buchhalter/innen**

A 8 BBesG, 8 TVöD	6	-	-	6	100,00	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
Gesamt:	**7**	**-**	**-**	**7**	**100,00**	**(+)**

P. **(Schul-)Hausmeister/innen und -gehilf(inn)en und sonstige Handwerker/innen**

A 8 BBesG, 8 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
7 TVöD	3	3	100,00	-	-	(-)
A 7 BBesG, 6 TVöD	13	13	100,00	-	-	(-)
A 6 BBesG, 5 TVöD	3	3	100,00	-	-	(-)
Gesamt (m.D.):	20	20	100,00	-	-	(-)
4 TVöD	3	3	100,00	-	-	(-)
3 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)

	Gesamt (e.D.):	4	4	100,00	-	-	(-)
	Gesamt:	**24**	**24**	**100,00**	-	-	(-)

Q. **Sprachtherapeut(inn)en, Logopäd(inn)en**

A 8 BBesG, 8 TVöD		1	-	-	1	100,00	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD		4	-	-	4	100,00	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD		1	-	-	1	100,00	(+)
	Gesamt:	**6**	-	-	**6**	**100,00**	(+)

R. **Bürogehilf(inn)en, Schreibkräfte, Schulsekretär(innen)/e, Vorzimmersekretär(innen)/e etc.**

A 8 BBesG, 8 TVöD		6	-	-	6	100,00	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD		11	-	-	11	100,00	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD		71	-	-	71	100,00	(+)
	Gesamt (m.D.):	88	-	-	88	100,00	(+)
3 TVöD		2	-	-	2	100,00	(+)
	Gesamt (e.D.):	2	-	-	2	100,00	(+)
	Gesamt:	**90**	-	-	**90**	**100,00**	(+)

S. **Gärtner/innen, Landschaftspfleger/innen, Straßenwärter/innen etc.**

8 TVöD		1	1	100,00	-	-	(-)
7 TVöD		1	1	100,00	-	-	(-)
6 TVöD		18	18	100,00	-	-	(-)
	Gesamt (m.D.):	20	20	100,00	-	-	(-)
4 TVöD		1	1	100,00	-	-	(-)
	Gesamt (e.D.):	1	1	100,00	-	-	(-)
	Gesamt:	**21**	**21**	**100,00**	-	-	(-)

T. **Reinigungskräfte, Putz- und Kantinenhilfen**

2 TVöD		33	-	-	33	100,00	(+)
	Gesamt:	**33**	-	-	**33**	**100,00**	(+)

Beförderungen/Höhergruppierungen

Anlage 3

		2008			2009			2010			2008 - 2010		
I. Beamt(innen)/e		**weibl.**	**männl.**	**insg.**	**weibl.**	**männl.**	**insg.**	**weibl.**	**männl.**	**insg.**	**weibl.**	**männl.**	**insg.**
höherer Dienst:	B 2/A 16 BBesG	-	1	1	1	1	2	-	1	1	1	3	4
	A 15 BBesG	-	1	1	-	2	2	-	-	-	-	3	3
	A 14 BBesG	-	2	2	1	-	1	-	-	-	1	2	3
	Aufstieg nach A 13 BBesG	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-	2	2
		0	**5**	**5**	**2**	**4**	**6**	**0**	**1**	**1**	**2**	**10**	**12**
gehobener Dienst:	A 13 BBesG	-	1	1	-	1	1	-	1	1	-	3	3
	A 12 BBesG	-	4	4	1	4	5	-	3	3	1	11	12
	A 11 BBesG	2	-	2	-	1	1	2	-	2	4	1	5
	A 10 BBesG	-	4	4	2	1	3	2	2	4	4	7	11
	Aufstieg nach A 9 BBesG	1	-	1	1	-	1	-	-	-	2	-	2
		3	**9**	**12**	**4**	**7**	**11**	**4**	**6**	**10**	**11**	**22**	**33**
mittlerer Dienst:	Amtszulage in A 9 BBesG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	A 9 BBesG	2	2	4	2	3	5	2	1	3	6	6	12
	A 8 BBesG	1	-	1	1	1	2	-	1	1	2	2	4
	A 7 BBesG	2	1	3	-	-	-	-	-	-	2	1	3
		5	**3**	**8**	**3**	**4**	**7**	**2**	**2**	**4**	**10**	**9**	**19**
Beamt(innen)/e insgesamt:		**8**	**17**	**25**	**9**	**15**	**24**	**6**	**9**	**15**	**23**	**41**	**64**
IV. Tariflich Beschäftigte	15 TVöD	-	-	-	1	-	1	1	-	1	2	-	2
	14 TVöD	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	1	1
	13TVöd	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1
	12 TVöD	-	3	3	1	4	5	-	-	-	1	7	8
	11 TVöD	2	2	4	3	4	7	-	1	1	5	7	12
	10 TVöD	-	3	3	2	2	4	1	3	4	3	8	11
	9 TVöD	2	2	4	1	-	1	1	2	3	4	4	8
	8 TVöD	2	2	4	1	2	3	5	7	12	8	11	19
	7 TVöD	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-	2	2
	6 TVöD	9	3	12	5	2	7	8	4	12	22	9	31
	5 TVöD	4	1	5	4	-	4	3	-	3	11	1	12
	4 TVöD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3 TVöD	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	1
Tariflich Beschäftigte insgesamt:		**19**	**17**	**36**	**18**	**16**	**34**	**20**	**18**	**38**	**57**	**51**	**108**
	Insgesamt:	**27**	**34**	**61**	**27**	**31**	**58**	**26**	**27**	**53**	**80**	**92**	**172**

Bewerbungsstatistik (externe Stellenausschreibungen)

Anlage 4

2008-2010

Zeitpunkt der Ausschreibung	ausgeschriebene Stelle/n	Bewerber/innen			zu Vorstellungsgesprächen eingeladene Bewerber/innen			Zeitpunkt der Einstellung	Geschlecht der/des eingestellten neuen Bediensteten
		weibl.	männl.	insg.	weibl.	männl.	insg.		
12.01.2008	Diplom-Ingenieur/in (FH) - Studiengang Vermessungswesen -	3	10	13	-	4	4	01.05.2008	männlich
19.04.2008	Diplom-Sozialarb. bzw. Diplom-Sozialpäd. für die Suchtkrankenberatung	7	3	10	6	-	6	01.07.2008	weiblich
10.05.2008	Fachärztin/Facharzt für Allgemeinmedizin und Innere Medizin oder Allgemeinmedizin	2	-	2	2	-	2	01.10.2008	weiblich
07.06.2008	Verwaltungs(fach)angestellte	43	31	74	10	9	19	21.07.2008 01.08.2008 01.08.2008 01.08.2008 01.08.2008	männlich weiblich weiblich männlich männlich
07.06.2008	Diplom-Sozialarb. bzw. Diplom-Sozialpäd. für die Suchtprophylaxe	15	5	20	6	-	6	----------	----------
26.09.2008	Fachärztin/Facharzt für öffentliches Gesundheitswesen oder Allgemeinmedizin	1	4	5	1	4	5	----------	----------
27.09.2008	Diplom-Sozialarb. bzw. Diplom-Sozialpäd. für die Suchtprophylaxe	14	4	18	7	1	8	----------	----------
27.09.2008	Logopäd(in)/e bzw. Sprachheilpädagog(in)/e	5	3	8	5	1	6	01.01.2009	weiblich
12.11.2008	Diplom-Sozialarb. bzw. Diplom-Sozialpäd. für den ASD beim Jugendamt	3	-	3	3	-	3	01.01.2009	weiblich
14.11.2008	Sachbearbeiter/innen für die Bußgeldstelle im Ordnungsamt	-	4	4	-	4	4	15.12.2008	männlich
06.12.2008	Fachärztin/Facharzt für öffentliches Gesundheitswesen oder Allgemeinmedizin	5	2	7	5	2	7	01.02.2009	weiblich

29.11.2008	Elektroniker/in	-	48	48	-	7	7	15.04.2009	männlich
20.12.2008	Hauptamtl. päd. Mitarbeiter/in für die Anton-Heinen-Volkshochschule	4	3	7	4	2	6	15.03.2009	weiblich
20.12.2008	Sachbearbeiter/in für das Aufgabengebiet Haushaltsangelegenheiten	4	5	9	4	5	9	01.07.2009	männlich
20.12.2008	Fachkraft für Informationstechnik	-	49	49	-	8	8	15.06.2009	männlich
24.01.2009	Pflegefachkraft	17	3	20	7	-	7	01.11.2009	weiblich
18.04.2009	Diplom-Sozialarb. bzw. Diplom.Sozialpäd. (halbtags) für die Suchtkrankenberatung	4	1	5	3	1	4	01.10.2009	weiblich
03.07.2009	Fachärztin/Facharzt für öffentliches Gesundheitswesen oder Allgemeinmedizin	4	-	4	4	-	4	01.12.2009	weiblich
25.07.2009	Diplom-Ingenieur/in (FH) -Studiengang Vermessungswesen-	2	10	12	1	2	3	01.12.2009	weiblich
30.08.2009	Platzwart/in	1	3	4	1	3	4	16.10.2009	weiblich
06.04.2010	Ver- und Entsorger Amt 61	-	3	3	-	3	3	01.10.2010	männlich
22.06.2010	Arzthelfer/in im Amt 53	9	-	9	9	-	9	01.08.2010	weiblich
								01.09.2010	weiblich
12.08.2010	Diplom Ingenieur/in (FH) Fachrichtung Architektur/ Hochbau für das Amt 63	8	13	21	4	8	12	01.10.2010	männlich
								18.10.2010	männlich

Bewerbungsstatistik (interne Stellenausschreibungen)

Anlage 5

2008-2010

Zeitpunkt der Ausschreibung	ausgeschriebene Stelle/n	Bewertung der Stelle	Bewerber/innen			Zeitpunkt der Umsetzung	Geschlecht der/des berücksichtigten Bediensteten
			weibl.	männl.	insg.		
29.01.2008	Sachbearbeiter/in im Amt 20 - Vollstreckungsaußendienst -	A 7/A 8 BBesG - 6/8 TVöD	1	-	1	01.04.2008	weiblich
29.01.2008	Sachbearbeiter/in im Amt 65 - Sachgebiet „Beschaffung/Haushalts-angelegenheiten“ -	A 8 BBesG - 8 TVöD	2	1	3	01.04.2008	männlich
29.01.2008	Sachbearbeiter/in im Amt 32 - Sachgebiet „Ausländer- und Staats-angehörigkeitsangelegenheiten“	A 9/A 10 BBesG - 9 TVöD	1	-	1	01.05.2008	weiblich
05.03.2008	Sachbearbeiter/in im Amt 40 - Aufgabenbereich „Schulamt für den Kreis Heinsberg -	A 9/A 10 BBesG - 9 TVöD	4	1	5	01.05.2008	weiblich
05.03.2008	Sachbearbeiter/in im Amt 10 - Bürger-Service-Center -	A 8 BBesG - 8 TVöD	4	1	5	----------	----------
17.03.2008	Hygienekontrolleur/in im Amt 53	A 8 BBesG - 8 TVöD	1	-	1	----------	----------
04.04.2008	Sachbearbeiter/in im Amt 40 - Aufgabenbereich „Schulamt bzw. Schulverwaltung“ -	A 8 BBesG - 8 TVöD	2	-	2	01.06.2008	weiblich
04.04.2008	Sachbearbeiter/innen im Amt 10 - Bürger-Service-Center -	A 7 BBesG - 6 TVöD	-	-	-	----------	----------
11.06.2008	Sachbearbeiter/in im Amt 51 - Sachgebiet „Wirtschaftliche Jugendhilfe“	A 9/A 10 BBesG - 9 TVöD	-	1	1	----------	----------
26.06.2008	Sachbearbeiter/in im Amt 50 - Aufgabenbereich „Heimpflege“ im Sach-gebiet „Heimpflege und Eingliederungshilfe“	A 9/A 10 BBesG - 9 TVöD	2	-	2	08.09.2008	weiblich
26.06.2008	Sachgebietsleiter/in im Amt 50 - Sachgebiet „Schwerbehindertenange-legenheiten“	A 12 BBesG - 11 TVöD	1	4	5	01.10.2008	männlich

23.10.2008	Sachbearbeiter/innen im Amt 32 - Sachgebiet „Bußgeldstelle“	A 6 BBesG - 5 TVöD	-	2	2	----------	----------
20.11.2008	Sachbearbeiter/in im Amt 20	A 9/A 10 BBesG - 9 TVöD	2	1	3	----------	----------
28.01.2009	Sachbearbeiter/in im Amt 50 - Bereich „Eingliederungshilfe“ im Sachgebiet „Heimpflege und Eingliederungshilfe“ -	A 9/A 10 BBesG - 9 TVöD	2	-	2	----------	----------
28.01.2009	Sachbearbeiter/in im Amt 50 - Bereich „Betreutes Wohnen“ im Sachgebiet „Heimpflege und Eingliederungshilfe“ -	A 9/A 10 BBesG - 9 TVöD	2	1	3	01.04.2009	männlich
18.03.2009	Sachbearbeiter/in im Amt 50 (halbtags) - Bereich „BAföG/Unterhaltssicherung“ -	A 8 BBesG - 8 TVöD	2	-	2	25.04.2009	weiblich
15.04.2009	Schulsekretär/in (halbtags) an der Kreismusikschule in Erkelenz	A 7 BBesG - 6 TVöD	2	-	2	01.10.2009	weiblich
05.06.2009	Sachgebietsleiter bei der Kreispolizei-Behörde Abteilung Verwaltung/Logistik	A 11 BBesG – 10 TVöD	2	5	7	01.09.2010	männlich
14.07.2009	Sachbearbeiter/in im Vollstreckungs-außendienst	A 7 BBesG – 6 TVöD	2	4	6	01.10.2010	männlich
14.12.2009	Sachbearbeiter/in im Amt 32 - Sachgebiet „Allg. Ordnungsrecht“ –	A 9 m. D BBesG - 8 TVöD	5	2	7	22.02.2010	männlich
01.06.2010	Sachgebietsleiter/in im Amt 61 -Abfallwirtschaft-	A 12 BBesG – 10 TVöD	3	2	5	01.09.2010	weiblich
05.08.2010	Sachbearbeiter/in im Amt 51 - Sachgebiet „Beistandschaft, Amtspflegschaft, Amtsvormundschaft“ –	A 11 BBesG - 10 TVöD	4	1	5	01.11.2010	männlich

Bewerbungsstatistik (Ausbildungsstellen)

Anlage 6

2008-2010

Zeitpunkt der Ausschreibung	ausgeschriebene Stellen	Bewerber/innen			zu Testverfahren eingeladene Bewerber/innen			zu Vorstellungsgespräch eingeladene Bewerber/innen			Zeitpunkt der Einstellung	ausgewählte Auszubildende		
		weibl.	männl.	insg.	weibl.	männl.	insg.	weibl.	männl.	insg.		weibl.	männl.	insg.
Ausbildungsstellen 2008														
26.05.2007	Azubi Verwaltungsfachangestellte/r	51	38	89	18	11	29	6	5	11	01.08.2008	2	2	4
	Azubi Vermessungstechniker/in	6	6	12	2	3	5	1	-	1	01.08.2008	1	-	1
	Kreisinspektoranwärter/innen	47	82	129	27	15	42	7	5	12	01.09.2008	2	1	3
Ausbildungsstellen 2009														
10.05.2008	Azubi Verwaltungsfachangestellte/r	42	23	65	14	4	18	6	3	9	01.08.2009	2	2	4
	Azubi Vermessungstechniker/in	1	8	9	1	5	6	-	3	3	01.08.2009	-	1	1
	Kreisinspektoranwärter/innen	45	30	75	20	13	33	11	2	13	01.09.2009	4	-	4
Ausbildungsstellen 2010														
09.05.2009	Azubi Verwaltungsfachangestellte/r	48	29	77	24	14	38	4	4	8	01.08.2010	1	1	2
	Azubi Vermessungstechniker/in	6	12	18	1	6	7	1	4	5	01.08.2010	-	1	1
	Kreisinspektoranwärter/innen	58	32	90	24	12	36	5	4	9	01.09.2010	2	2	4

Statistik über die Zulassung zu Qualifizierungslehrgängen

Anlage 7

2008-2010

Zeitpunkt der Ausschreibung	ausgeschriebene bzw. zu besetzende Stellen	Bewerber/innen weibl.	männl.	insg.	Lehrgangs-beginn	ausgewählte Lehrgangs-teilnehmer/innen weibl.	männl.	insg.
A. Angestelltenlehrgänge								
06.01.2008	Angestelltenlehrgang I	2	1	3	15.08.2008	1	1	2
18.12.2007	Angestelltenlehrgang II	9	3	12	05.11.2008	2	2	4
18.12.2009	Angestelltenlehrgang II	4	2	6	04.02.2010	2	-	2
B. Aufstiegsbeamt(innen)/e								
Eine Beamtin des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes wurde für den Aufstieg in den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst zugelassen.					01.09.2009	1	-	1
C. Prüfungserleichterter Aufstieg								
Ein Beamter des mittleren umwelttechnischen Verwaltungsdienstes wurde für den prüfungserleichterten Aufstieg in den gehobenen umwelttechnischen Verwaltungsdienst zugelassen.					01.10.2010	-	1	1
D. Ausbildereignungslehrgänge								
-	Beamt(innen)/e	(Auswahl erfolgte bedarfsorientiert)			10.09.2008	1	2	3
-	tarifl. Beschäftigte	(Auswahl erfolgte bedarfsorientiert)			10.09.2008	-	1	1
-	Beamt(innen)/e	(Auswahl erfolgte bedarfsorientiert)			18.03.2009	1	1	2
-	tarifl. Beschäftigte	(Auswahl erfolgte bedarfsorientiert)			18.03.2009	1	-	1

Anlage 2 -Entwurf-

Vierter

Frauenförderplan

des Kreises Heinsberg

2010 - 2013

Kreis HEINSBERG

.....Der Landrat

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkungen	1
2. Geltungsbereich	1
3. Allgemeine Grundsätze	1
4. Schlussbemerkungen	1 - 2
5. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	2 - 4
6. Prognose für zu besetzende Stellen und Zielvorgaben	4 - 6
6.1 Personalabgänge	4 - 5
6.2 Zielvorgaben für externe und interne Stellenbesetzungsverfahren	5
6.3 Zielvorgaben für die Besetzung von Ausbildungsstellen bzw. für die Zulassung zu Qualifizierungslehrgängen	6
6.4 Sonstige Zielvorgaben	6
7. Allgemeine Maßnahmen	6 - 7
7.1 Stellenausschreibung und Stellenbesetzungsverfahren	6 - 7
7.2 Bauliche Maßnahmen	7
7.3 Fortbildung	7
7.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	7
7.5 Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz	7
8. Umsetzung und Überwachung der Maßnahmen	7 - 8
9. In-Kraft-Treten	8

Anlage 1: Beschäftigte des Kreises Heinsberg - aufgeschlüsselt nach den Gruppen gemäß § 7 III LGG - (01.01.2010)

Anlage 2: Beschäftigte des Kreises Heinsberg - aufgeschlüsselt nach Berufsgruppen - (01.01.2010)

Anlage 3: Teilzeitbeschäftigte Bedienstete des Kreises Heinsberg – aufgeschlüsselt nach dem Stundenumfang - (01.01.2010)

Anlage 4: Beurlaubte Bedienstete des Kreises Heinsberg – aufgeschlüsselt nach Gruppen gemäß § 7 III LGG - (01.01.2010)

1. Vorbemerkungen

Nach Maßgabe des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) vom 09.11.1999 hat die Kreisverwaltung Heinsberg in den Jahren 2001, 2004 und 2007 Frauenförderpläne erstellt. Der dritte Frauenförderplan des Kreises Heinsberg ist durch Beschluss des Kreistages vom 13.09.2007 in Kraft getreten ist. Dieser gilt gemäß § 5a Abs. 1 LGG für eine Laufzeit von drei Jahren.

Gemäß § 5a Abs. 6 LGG hat die Dienststelle nach Ablauf des Frauenförderplanes einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und diesen zusammen mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes dem Kreistag vorzulegen. Der Bericht wurde auf der Basis der Personalentwicklung in der Zeit vom 01.08.2007 bis **01.01.2010** gefertigt. Die Laufzeit des vierten Frauenförderplanes wird wiederum drei Jahre betragen.

2. Geltungsbereich

Der nachstehende Frauenförderplan gilt für die Kreisverwaltung Heinsberg.

3. Allgemeine Grundsätze

Die Kreisverwaltung Heinsberg setzt sich entsprechend der Zielsetzung des LGG sowohl gegenüber ihren Beschäftigten als auch in ihrer sachlichen Tätigkeit für die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter ein und trägt zum Abbau struktureller Benachteiligungen von Frauen bei.

Die Berücksichtigung der besonderen Belange der Frauen mit Behinderung gemäß § 2 des Gesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (Behindertengleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen - BGG NRW) ist bei der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zur Beseitigung von Benachteiligungen Bestandteil der Frauenförderung.

Da unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen von Frauen und Männern in alle Entscheidungsprozesse eingehen sollten, ist die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung eine Gemeinschaftsaufgabe, die in allen Bereichen der Verwaltung gleichermaßen wahrgenommen werden soll.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere die mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Insbesondere die Dienstkräfte mit Leitungsfunktion tragen gemäß § 1 Abs. 3 LGG für ihren Verantwortungsbereich die Mitverantwortung dafür, dass die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, die Bestimmungen des LGG sowie die im Frauenförderplan formulierten Ziele realisiert werden.

4. Übergreifende Regelungen für die Personalwirtschaft und -entwicklung

Frauenförderung ist integraler Bestandteil der Personalentwicklung der Kreisverwaltung Heinsberg. Die Ziele zur Frauenförderung werden - ebenso wie die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Beruf und Familie vereinbaren wollen - bei der Erarbeitung von Personalentwicklungs- sowie Aus- und Weiterbildungskonzepten verstärkt beachtet.

Aufgabenänderungen, Arbeitsverteilung oder andere Organisationsüberlegungen werden im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigtenstruktur überprüft. Funktionen und Aufgaben sollen nach Möglichkeit so zusammengelegt werden, dass auch eine Beschäftigung von Teilzeitkräften in Betracht kommen kann.

Es wird darauf hingewirkt, dass die beruflichen Chancen von Frauen einschließlich der Übernahme von Führungspositionen gewährleistet sind. Eine Verschlechterung der Beschäftigtenstruktur zu Ungunsten von Frauen wird grundsätzlich ausgeschlossen bzw. durch Ausgleichsmaßnahmen - z. B. Qualifizierung für höherwertigere Tätigkeiten - abgefedert.

Nach § 4 LGG ist beim dienstlichen Schriftverkehr auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu wählen. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

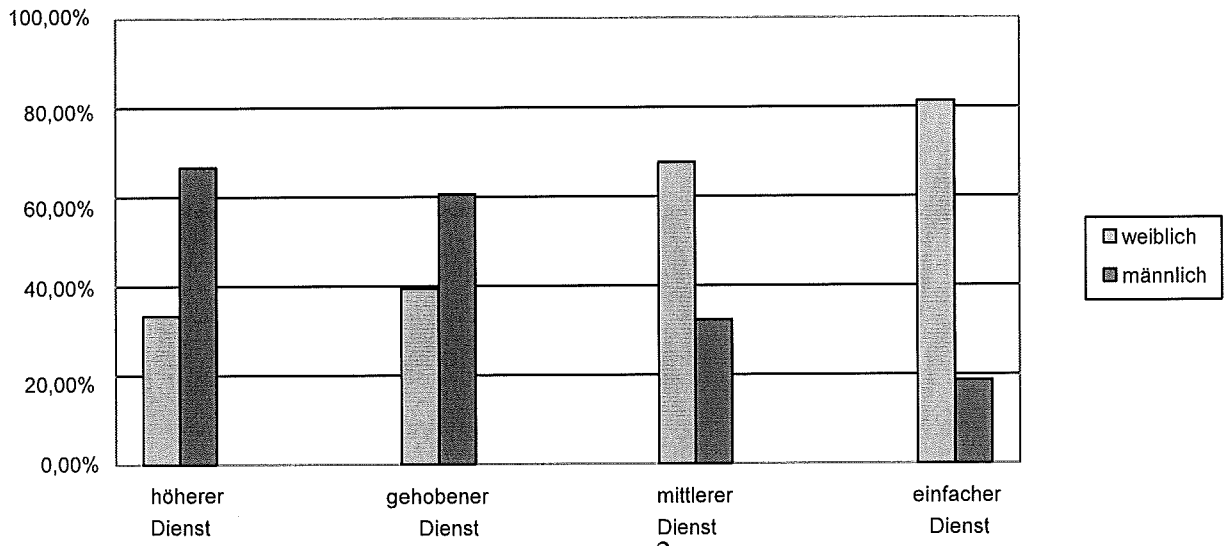
5. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Beim Kreis Heinsberg waren am 01.01.2010 insgesamt 770 Personen (ohne Wahlbeamte, geringfügig Beschäftigte, freie oder nebenamtliche Mitarbeiter/innen) beschäftigt.

Entsprechend § 6 LGG wurden folgende Daten erhoben:

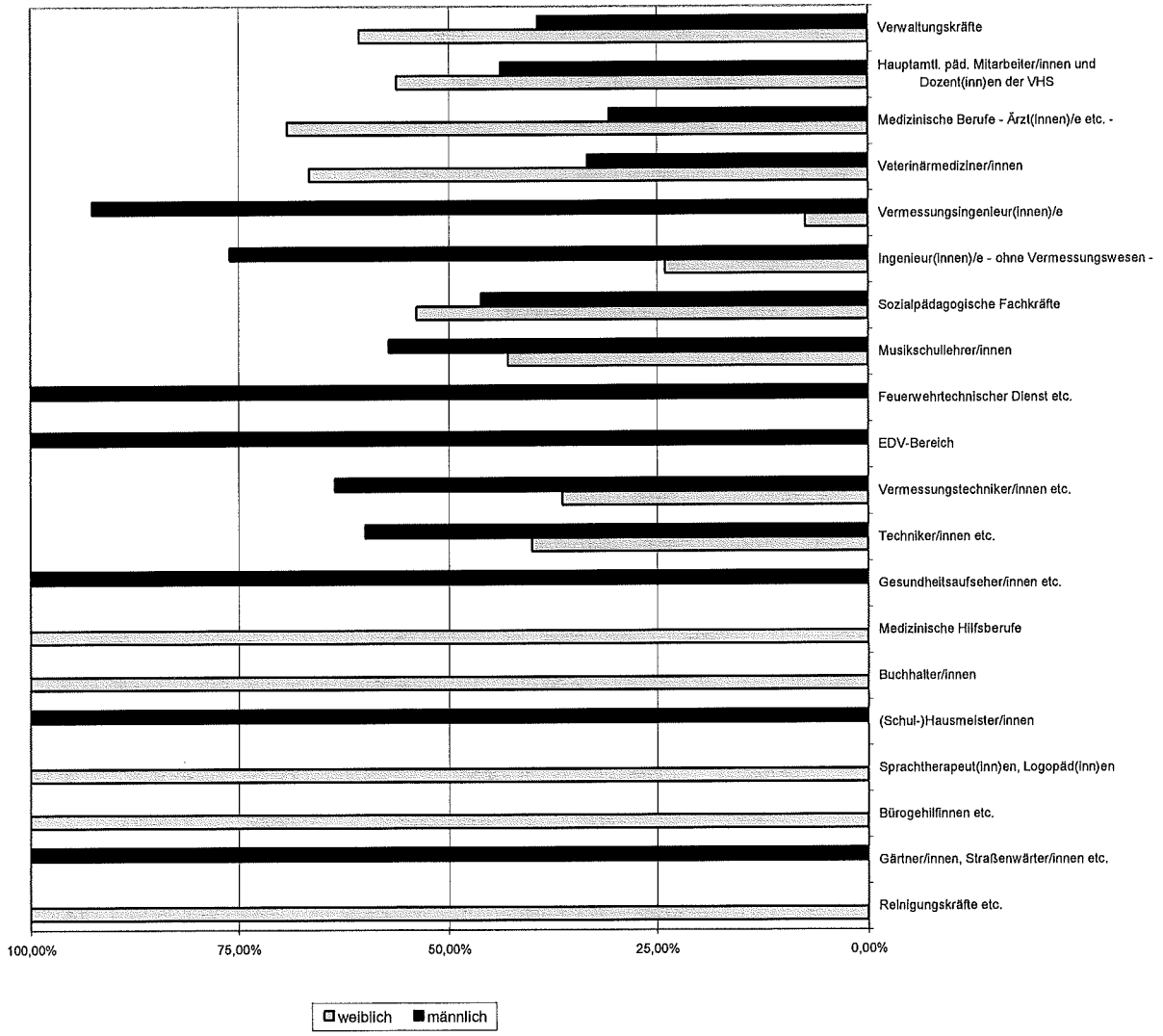
- die Zahl der Beschäftigten - aufgeschlüsselt nach den Gruppen gemäß § 7 Abs. 3 LGG - (**Anlage 1**),
- die Zahl der Beschäftigten - aufgeschlüsselt nach den Berufsgruppen - (**Anlage 2**),
- die Zahl der teilzeitbeschäftigten Bediensteten - aufgeschlüsselt nach dem Stundenumfang ihrer Teilzeitbeschäftigung - (**Anlage 3**),
- die Zahl der beurlaubten Bediensteten - aufgeschlüsselt nach den Gruppen gemäß § 7 Abs. 3 LGG - (**Anlage 4**)

Die Gesamtzahl der Beschäftigten des Kreises Heinsberg verteilt sich zum Stichtag 01.01.2010 zu 58,05 % auf Frauen und zu 41,95 % auf Männer. Gegenüber dem Zeitpunkt der Aufstellung des dritten Frauenförderplanes (01.08.2007) ist der Frauenanteil um rd. 0,46 % gesunken. Die nachstehende Grafik zeigt eine Aufschlüsselung nach den Gruppen gemäß § 7 Abs. 3 LGG.



Für den Bereich der Kreisverwaltung Heinsberg ist festzustellen, dass Frauen in den unteren Einkommensgruppen überrepräsentiert und in den oberen Einkommensgruppen unterrepräsentiert sind. Eine differenziertere Analyse ist aus den **Anlagen 1** und **2** zu ersehen, die auch eine Aufschlüsselung nach den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen enthalten.

Im Bereich der Verwaltungskräfte (Anlage 2) ist ab der Besoldungsgruppe A 12 BBesG/Entgeltgruppe 11 TVöD aufwärts sowie in den jeweils obersten Besoldungs-/Entgeltgruppen des mittleren und des einfachen Dienstes die nach dem LGG geforderte 50%-Quote nicht erfüllt. Im Vergleich zum Frauenförderplan zum Stichtag 01.08.2007 konnte bei den Verwaltungskräften bei der Besoldungsgruppe A 11 BBesG/Entgeltgruppe 10 TVöD die Quote von 36,11 % am 01.08.2007 auf die geforderten 50 % erhöht werden.



Die vorstehende Grafik spiegelt die in der Verwaltung vertretenen Berufsgruppen und das Verhältnis der Geschlechter wider. Wie sich hieraus ergibt, sind in verschiedenen Arbeitsbereichen erhebliche Unterschiede in Bezug auf die Präsenz von Frauen festzustellen. Differenzierte Aussagen hierzu vermittelt die **Anlage 2**. Es wird aufgezeigt, in welchen Berufs-

gruppen - geordnet nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen - die Quote gemäß LGG erreicht bzw. nicht erreicht ist.

In den höher dotierten Verwaltungs- und technischen Berufen sind Frauen unterrepräsentiert, während sie in den medizinischen Hilfsberufen, im Bereich der Buchhalter/innen, bei den Sprachtherapeut(inn)en/Logopäd(inn)en und im Schreibbereich ausschließlich vertreten sind. Im Bereich des feuerwehrtechnischen Dienstes, bei den Beschäftigten im EDV-Bereich, bei den Gesundheitsaufseher(inne)n, im Bereich der (Schul-)Hausmeister/innen sowie im Bereich der Straßenwärter/innen sind keine Frauen vertreten.

Die Übersichten zur Zahl der Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten (**Anlagen 3 und 4**) zeigen, dass nach wie vor hauptsächlich Frauen - insbesondere in den unteren und mittleren Besoldungs- und Vergütungsgruppen - ihren beruflichen Werdegang unterbrechen bzw. die Arbeitszeit reduzieren, um die beruflichen und die Familienpflichten vereinbaren zu können.

6. Prognose für zu besetzende Stellen und Zielvorgaben

6.1 Personalabgänge

Während beim ersten Frauenförderplan noch von einem Durchschnittsalter von 63 Jahren bei den ausscheidenden Bediensteten ausgegangen wurde, haben die letzten Jahre gezeigt, dass aufgrund der eingeführten Renten- bzw. Pensionskürzungen bei vorzeitigem Ausscheiden immer weniger Bedienstete die vorgezogene Altersgrenze in Anspruch nehmen.

In der nachfolgenden Prognose der Personalabgänge sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (38 Bedienstete) berücksichtigt, die bis Ende Februar 2014 die Altersgrenze von 65 Jahren erreichen. 11 dieser Bediensteten befinden sich zurzeit bereits in der Freizeitphase der Altersteilzeit. Drei Bedienstete werden 2011 in die ATZ-Freistellung eintreten, eine Bedienstete wird mit Ablauf dieses Jahres vorzeitig aus dem Dienst ausscheiden.

Im Einzelnen ergeben sich nachfolgende Personalabgänge:

Berufsgruppe	**männlich**	**weiblich**	**gesamt**
Verwaltungskräfte höherer Dienst	2	-	2
Verwaltungskräfte gehobener Dienst	2	-	2
Verwaltungskräfte mittlerer Dienst	4	6	10
VHS-Dozent(inn)en gehobener Dienst	-	1	1
Musikschullehrer/innen gehobener Dienst	2	-	2
Mediziner/innen	-	-	-
Veterinärmediziner/innen	-	-	-
Vermessungsingenieur(innen)/e	2	-	2
Vermessungstechniker(innen)	1	-	1
Ingenieur(innen)/e - ohne Vermessungswesen -	-	1	1

Sozialpädagogische Fachkräfte	1	-	1
Gesundheitsaufseher/innen	1	-	1
Lebensmittelkontrolleur(innen)/e	2	-	2
Arzthelfer/innen	-	1	1
Hausmeistergehilf(inn)en	4	1	5
Straßenwärter/innen	1	-	1
Reinigungskräfte	-	6	6
			38

6.2 Zielvorgaben für externe und interne Stellenbesetzungsverfahren

Aufgrund von bestehenden Ausbildungsverhältnissen und dem Ziel der Optimierung des Personalbedarfes sind externe Stellenausschreibungen für die unter Ziffer 6.1 aufgeführten Personalabgänge zurzeit noch nicht eingeplant. Sollten externe Stellenausschreibungen durchgeführt werden müssen, sind folgende Zielquoten anzustreben.

Berufsgruppe	**Anzahl der voraussichtlich zu besetzenden Stellen/ davon möglichst mit Frauen**	**derzeitiger Frauenanteil (01.01.2010)**	**Zielquote**
Vermessungsingenieur(innen)/e	1 / 1	7,41 %	11,11 %
Staatl. gepr. Vermessungstechniker/in	1 / 1	36,36 %	40,91 %
Gesundheitsaufseher/in	1 / 1	0,00 %	9,09 %

Zu den Stellen im allg. Verwaltungsbereich wird folgende Erläuterungen gegeben:

Gesicherte Prognosen zur Personalentwicklung im Allgemeinen Verwaltungsdienst sind wegen der stets hohen Personalfluktuation (Schwangerschaften, Beurlaubungen, Kündigungen etc.) nicht möglich. Freiwerdende Stellen werden unter Beachtung der Vorgaben des LGG durch die Übernahme von Auszubildenden besetzt. Insgesamt besteht die Vorgabe, dass bis zum Erreichen der gesetzlich geforderten 50%-Quoten Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei entsprechender Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden sollen.

Zur Besetzung höherwertiger Stellen werden in der Regel hausinterne Stellenausschreibungen durchgeführt. Dabei sind die Ziele der Frauenförderung zu beachten.

6.3 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, Ausbildereignungslehrgänge), soweit in der jeweiligen Gruppe der Beschäftigten weniger Frauen als Männer vertreten sind.

Unter Berücksichtigung der derzeitigen Beschäftigtenstruktur sind als Bereiche, in denen der Kreis Heinsberg ausbildet und in denen die Frauenquote von 50 % bisher nicht erreicht ist, die Spitzenämter des gehobenen Dienstes im Verwaltungsbereich sowie der Bereich der Vermessungstechniker/innen und Straßenwärter/innen zu nennen.

Im gehobenen Dienst soll daher bei der Besetzung der Ausbildungsstellen für Kreisinspektoranwärter/innen auch während der Laufzeit dieses Frauenförderplanes bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Einstellung von Frauen Vorrang eingeräumt werden. Das Gleiche gilt für die Zulassung zum Aufstieg vom mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst in den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst sowie für die Zulassung zum Angestelltenlehrgang II.
Der Kreis bildet bedarfsorientiert im Ausbildungsberuf Straßenwärter/in aus. Obwohl die Arbeit bei der Kreisstraßenmeisterei häufig mit schwerer körperlicher Arbeit verbunden ist, steht qualifizierten Bewerberinnen der Zutritt zu dieser Berufsgruppe offen. Ob während der Laufzeit dieses Frauenförderplanes entsprechende Ausbildungsstellen besetzt werden, steht derzeit noch nicht fest. Von der Formulierung einer Zielvorgabe wird abgesehen.

6.4 Sonstige Zielvorgaben

Während bei der Einstellung nach Maßgabe des § 7 Abs. 1 und 2 LGG die Zielquote der gesamten Laufbahngruppe (einfacher, mittlerer, gehobener oder höherer Dienst) maßgebend ist, haben sich die Beförderungen und Höhergruppierungen nach Zielquoten für die jeweiligen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen zu richten.

Um die im LGG generell geforderte Frauenquote von 50 % zu erreichen, ist bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten darauf zu achten, dass Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei entsprechender Qualifikation bevorzugt Berücksichtigung finden.

Das Gleiche gilt bei Abordnungen, Umsetzungen oder der Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist.

7. Allgemeine Maßnahmen

7.1 Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungsverfahren

Die Kreisverwaltung Heinsberg schreibt in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu besetzende Stellen entsprechend den Regelungen des § 8 LGG aus.

Soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auch in Teilzeit auszuschreiben.

Vorstellungsgespräche finden nach Maßgabe des § 9 LGG statt. Die Auswahlkriterien orientieren sich an den Bestimmungen des § 10 LGG.

7.2 Bauliche Maßnahmen

Soweit die zur Beschäftigung von Frauen erforderlichen räumlichen Voraussetzungen nicht vorhanden sind, werden diese bei Bedarf geschaffen.

7.3 Fortbildung

Die Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen und die Inhalte und Rahmenbedingungen richten sich nach § 11 LGG.

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggf. Frauen besonders zu motivieren.

Insbesondere Führungskräfte sind angehalten, sich im Sinne des § 11 Abs. 4 LGG regelmäßig fortzubilden. Über Fortbildungsmöglichkeiten, die geeignet sind, die Sensibilität für gleichstellungsrelevante Themen zu fördern, sind die Bediensteten zu unterrichten.

7.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie sie in den §§ 13 und 14 des LGG beschrieben sind, werden in der Kreisverwaltung Heinsberg seit vielen Jahren angeboten. Soweit der Dienstbetrieb es zulässt, sind weiterhin alle Möglichkeiten auszuschöpfen, die geeignet sind, die beruflichen und familiären Aufgaben in Einklang zu bringen.

7.5 Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Die Kreisverwaltung Heinsberg ist verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen und Mobbing am Arbeitsplatz unterbleiben.

Vor allem Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben und mit Personalangelegenheiten betraute Beschäftigte haben sexuellen Belästigungen und Mobbing entgegenzuwirken und geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden.

8. Umsetzung und Überwachung der Maßnahmen

Nach Ablauf des Frauenförderplans wird gemäß § 5 a LGG ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen dem Kreistag zusammen mit der Fortschreibung des Frauenförderplans vorgelegt.

Hierzu werden über die gesamte Laufzeit folgende Daten erhoben:

- Personalabgänge durch Altersfluktuation und sonstige Fluktuation (Altersteilzeit, Arbeitgeberwechsel, Kündigung etc.),
- Geschlechtsspezifische Statistik über die eingegangen Bewerbungen, die zu Vorstellungsgesprächen eingeladenen Bewerber/innen sowie die tatsächliche Besetzung der Stellen bei externen Stellenausschreibungen,

- Geschlechtsspezifische Stellenbesetzungsstatistik bei internen Stellenausschreibungen sowie

- Geschlechtsspezifische Statistik über die Besetzung von Ausbildungsstellen sowie die Zulassung zu Qualifizierungslehrgängen.

9. In-Kraft-Treten

Der Frauenförderplan tritt mit dem Tage der Beschlussfassung durch den Kreistag in Kraft.

Stand: **01.01.2010**

Anlage 1

Beschäftigte des Kreises Heinsberg (ohne Wahlbeamte, geringfügig Beschäftigte, freie oder nebenamtliche Mitarbeiter/innen) - aufgeschlüsselt nach den Gruppen gemäß § 7 III LGG -

	insgesamt	männlich	%	weiblich	%	Quote gemäß LGG erreicht?
Gesamtzahl:	**770 (265)**	**323 (24)**	**41,95**	**447 (241)**	**58,05**	(+)
davon (in Klammern = hiervon Teilzeitkräfte):						
A. **Höherer Dienst**						
B 2/A 16 BBesG	5	4	80,00	1	20,00	(-)
A 15 BBesG, 15 TVöD	12 (2)	11 (1)	91,67	1 (1)	8,33	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	18 (7)	6	35,29	12 (7)	64,71	(+)
A 13 BBesG, 13 TVöD	12 (1)	7	54,55	5 (1)	45,45	(-)
Gesamt:	**47 (10)**	**28 (1)**	**59,57**	**19 (9)**	**40,43**	(-)
B. **Gehobener Dienst**						
A 13 BBesG, 12 TVöD	20 (4)	19 (3)	95,00	1 (1)	5,00	(-)
A 12 BBesG, 11 TVöD	65 (15)	48 (3)	73,85	17 (12)	26,15	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	58 (12)	37 (3)	63,79	21 (9)	37,93	(-)
A 10 BBesG, 9 TVöD	123 (35)	59 (4)	47,97	64 (31)	52,03	(+)
A 9 BBesG	13 (3)	3	23,08	10 (3)	76,92	(+)
Gesamt:	**279 (69)**	**166 (13)**	**59,50**	**113 (56)**	**40,50**	(-)
C. **Mittlerer Dienst**						
A 9 BBesG,	30 (6)	23 (1)	76,67	7 (5)	23,33	(-)
A 8 BBesG, 8 TVöD	93 (29)	26 (3)	27,96	67 (26)	72,04	(+)
7 TVöD	5	5	100,00	-	-	(-)
A 7 BBesG, 6 TVöD	129 (42)	48 (2)	37,21	81 (40)	62,79	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD	142 (72)	20 (2)	14,08	122 (70)	85,92	(+)
Gesamt:	**399 (149)**	**122 (8)**	**30,58**	**277 (141)**	**69,42**	(+)
D. **Einfacher Dienst**						
4 TVöD	5	5	100,00	-	0,00	(-)
3 TVöD	6 (4)	2 (2)	33,33	4 (2)	66,67	(+)
2 TVöD	34 (33)	-	0,00	34 (33)	100,00	(+)
Gesamt:	**45 (37)**	**7 (2)**	**15,56**	**38 (35)**	**84,44**	(+)

Stand: **01.01.2010**

Anlage 2

Beschäftigte des Kreises Heinsberg
- aufgeschlüsselt nach Berufsgruppen -

	insgesamt	männlich	%	weiblich	%	Quote gemäß LGG erreicht?
A. **Verwaltungskräfte**						
B 2/A 16 BBesG	4	3	75,00	1	25,00	(-)
A 15 BBesG, 15 TVöD	5	5	100,00	-	-	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	5	3	60,00	2	40,00	(-)
A 13 BBesG, 13 TVöD	6	5	83,33	1	17,67	(-)
Gesamt (h.D.):	20	16	80,00	4	20,00	(-)
A 13 BBesG, 12 TVöD	4	4	100,00	-	-	(-)
A 12 BBesG, 11 TVöD	33	25	75,76	8	24,24	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	32	16	50,00	16	50,00	(+)
A 10 BBesG,	22	9	40,91	13	59,09	(+)
A 9 BBesG	13	3	23,08	10	76,92	(+)
Gesamt (g.D.):	104	57	54,81	47	45,19	(-)
A 9 BBesG, 9 TVöD	45	17	37,78	28	62,22	(+)
A 8 BBesG, 8 TVöD	53	14	26,42	39	73,58	(+)
7 TVöD	2	2	100,00	-	-	(-)
A 7 BBesG, 6 TVöD	67	10	14,93	57	85,07	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD	36	12	33,33	24	66,67	(+)
Gesamt (m.D.):	203	55	27,09	148	72,91	(+)
4 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
3 TVöD	2	1	50,00	1	50,00	(+)
2 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
Gesamt (e.D.):	4	2	50,00	2	50,00	(+)
Gesamt:	**331**	**130**	**39,27**	**201**	**60,73**	**(+)**
B. **Hauptamtliche päd. Mitarbeiter/innen und Dozent(inn)en der Anton-Heinen-Volkshochschule**						
A 15 BBesG, 15 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
Gesamt (h.D.)	2	1	50,00	1	50,00	(+)
A 13 BBesG, 12 TVöD	2	1	50,00	1	50,00	(+)
A 12 BBesG, 11 TVöD	2	1	50,00	1	50,00	(+)
A 10 BBesG, 9 TVöD	3	1	33,33	2	66,67	(+)
Gesamt (g.D.):	7	3	42,86	4	57,14	(+)
A 8 BBesG, 8 TVöD	7	3	42,86	4	57,14	(+)
Gesamt (m.D.):	7	3	42,86	4	57,14	(+)
Gesamt:	**16**	**7**	**43,75**	**9**	**56,25**	**(+)**

C. **Medizinische Berufe - Ärzt(innen)/e, Zahnärzt(innen)/e, Apotheker/in -**

A 16 BBesG	1	1	100,00	-	-	(-)
A 15 BBesG, 15 TVöD	4	2	50,00	2	50,00	(+)
A 14 BBesG, 14 TVöD	5	-	-	5	100,00	(+)
A 13 BBesG, 13 TVöD	3	1	33,33	2	66,66	(+)
Gesamt:	**13**	**4**	**30,77**	**9**	**69,23**	**(+)**

D. **Veterinärmediziner/innen**

A 15 BBesG, 15 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	4	1	25,00	3	75,00	(+)
A 13 BBesG, 13 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
Gesamt:	**6**	**2**	**33,33**	**4**	**66,67**	**(+)**

E. **Vermessungsingenieur(innen)/e und vergleichbare Beschäftigte**

A 15 BBesG, 15 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (h.D.):	2	2	100,00	-	-	(-)
A 13 BBesG, 12 TVöD	5	5	100,00	-	-	(-)
A 12 BBesG, 11 TVöD	5	5	100,00	-	-	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	12	11	91,67	1	8,33	(-)
A 10 BBesG, 9 TVöD	3	2	66,67	1	33,33	(-)
Gesamt (g.D.):	25	23	92,00	2	8,00	(-)
Gesamt:	**27**	**25**	**92,59**	**2**	**7,41**	**(-)**

F. **Ingenieur(innen)/e und vergleichbare Beschäftigte - ohne Vermessungswesen -**

A 15 BBesG, 15 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 14 BBesG, 14 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 13 BBesG, 13 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (h.D.):	3	3	100,00	-	-	(-)
A 13 BBesG, 12 TVöD	6	6	100,00	-	-	(-)
A 12 BBesG, 11 TVöD	13	7	53,85	6	46,15	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	3	3	100,00	-	-	(-)
Gesamt (g.D.):	22	16	72,73	6	27,27	(-)
Gesamt:	**25**	**19**	**76,00**	**6**	**24,00**	**(-)**

G. **Sozialpädagogische Fachkräfte - einschl. Schulpsycholog(inn)en -**

A 13 BBesG, 13 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
Gesamt (h.D.):	1	-	-	1	100,00	(+)

A 13 BBesG, 12 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 12 BBesG, 11 TVöD	6	4	66,67	2	33,33	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	12	8	66,67	4	33,33	(-)
A 10 BBesG, 9 TVöD	32	11	34,38	21	65,63	(+)
Gesamt (g.D.):	51	24	48,94	27	51,06	(+)
Gesamt:	**52**	**24**	**46,15**	**28**	**53,85**	**(+)**

H. **Musikschullehrer/innen**

A 12 BBesG, 11 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
A 11 BBesG, 10 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 10 BBesG, 9 TVöD	5	3	60,00	2	40,00	(-)
Gesamt:	**7**	**4**	**57,14**	**3**	**42,86**	**(-)**

I. **Feuerwehrtechnischer Dienst, Leitstellendisponent(inn)en etc.**

A 12 BBesG, 11 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 10 BBesG, 9 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (g.D.):	3	3	100,00	-	-	(-)
A 9 BBesG, 9 TVöD	10	10	100,00	-	-	(-)
A 8 BBesG, 8 TVöD	3	3	100,00	-	-	(-)
A 7 BBesG, 6 TVöD	4	4	100,00	-	-	(-)
A 6 BBesG, 5 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
Gesamt (m.D.):	18	18	100,00	-	-	(-)
Gesamt:	**21**	**21**	**100,00**	**-**	**-**	**(-)**

J. **Beschäftigte im EDV-Bereich**

A 12 BBesG, 11 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 11 BBesG, 10 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
A 10 BBesG, 9 TVöD	3	3	100,00	-	-	(-)
Gesamt (g.D.):	5	5	100,00	-	-	(-)
A 9 BBesG, 9 TVöD	2	2	100,00	-	-	(-)
Gesamt (m.D.):	2	2	100,00	-	-	(-)
Gesamt:	**7**	**7**	**100,00**	**-**	**-**	**(-)**

K. **(Staatlich geprüfte) Vermessungstechniker/innen, Kartograph(inn)en, Reprograph(inn)en, Messgehilf(inn)en**

A 9 BBesG, 9 TVöD	5	5	100,00	-	-	(-)
A 8 BBesG, 8 TVöD	7	3	42,86	4	57,14	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD	3	2	66,66	1	33,33	(-)
A 6 BBesG, 5 TVöD	7	4	57,14	3	42,86	(-)

Gesamt:	**22**	**14**	**63,63**	**8**	**36,36**	**(-)**

L. **(Staatlich geprüfte) Techniker/innen, Zeichner/innen und sonstige techn. Beschäftigte -ohne Vermessungswesen-**

A 9 BBesG, 9 TVöD	10	10	100,00	-	-	(-)
A 8 BBesG, 8 TVöD	3	-	50,00	3	100,00	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD	3	-	50,00	3	100,00	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD	4	2	50,00	2	50,00	(+)
Gesamt:	**20**	**12**	**60,00**	**8**	**40,00**	**(-)**

M. **Gesundheitsaufseher/innen, Fleisch-, Hygiene- u. Lebensmittelkontrolleur(innen)/e, amtl. Fachassistent(inn)en**

A 9 BBesG, 9 TVöD	8	8	100,00	-	-	(-)
A 7 BBesG, 6 TVöD	3	3	100,00	-	-	(-)
Gesamt:	**11**	**11**	**100,00**	**-**	**-**	**(-)**

N. **Medizinische Hilfsberufe - Arzthelfer/innen, Zahnarzthelfer/innen, Krankenschwestern etc. -**

A 10 BBesG, 9 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
Gesamt (g.D.):	1	-	-	1	100,00	(+)
A 8 BBesG, 8 TVöD	2	-	-	2	100,00	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD	2	-	-	2	100,00	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD	25	-	-	25	100,00	(+)
Gesamt (m.D.):	30	-	-	30	100,00	(+)
3 TVöD	3	-	-	3	100,00	(+)
Gesamt (e.D.):	3	-	-	3	100,00	(+)
Gesamt:	**33**	**-**	**-**	**33**	**100,00**	**(+)**

O. **Buchhalter/innen**

A 8 BBesG, 8 TVöD	6	-	-	6	100,00	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD	1	-	-	1	100,00	(+)
Gesamt:	**7**	**-**	**-**	**7**	**100,00**	**(+)**

P. **(Schul-)Hausmeister/innen und -gehilf(inn)en und sonstige Handwerker/innen**

A 8 BBesG, 8 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)
7 TVöD	3	3	100,00	-	-	(-)
A 7 BBesG, 6 TVöD	13	13	100,00	-	-	(-)
A 6 BBesG, 5 TVöD	3	3	100,00	-	-	(-)
Gesamt (m.D.):	20	20	100,00	-	-	(-)
4 TVöD	3	3	100,00	-	-	(-)
3 TVöD	1	1	100,00	-	-	(-)

	Gesamt (e.D.):	4	4	100,00	-	-	(-)
	Gesamt:	**24**	**24**	**100,00**	-	-	**(-)**

Q. **Sprachtherapeut(inn)en, Logopäd(inn)en**

A 8 BBesG, 8 TVöD		1	-	-	1	100,00	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD		4	-	-	4	100,00	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD		1	-	-	1	100,00	(+)
	Gesamt:	**6**	-	-	**6**	**100,00**	**(+)**

R. **Bürogehilf(inn)en, Schreibkräfte, Schulsekretär(innen)/e, Vorzimmersekretär(innen)/e etc.**

A 8 BBesG, 8 TVöD		6	-	-	6	100,00	(+)
A 7 BBesG, 6 TVöD		11	-	-	11	100,00	(+)
A 6 BBesG, 5 TVöD		71	-	-	71	100,00	(+)
	Gesamt (m.D.):	88	-	-	88	100,00	(+)
3 TVöD		2	-	-	2	100,00	(+)
	Gesamt (e.D.):	2	-	-	2	100,00	(+)
	Gesamt:	**90**	-	-	**90**	**100,00**	**(+)**

S. **Gärtner/innen, Landschaftspfleger/innen, Straßenwärter/innen etc.**

8 TVöD		1	1	100,00	-	-	(-)
7 TVöD		1	1	100,00	-	-	(-)
6 TVöD		18	18	100,00	-	-	(-)
	Gesamt (m.D.):	20	20	100,00	-	-	(-)
4 TVöD		1	1	100,00	-	-	(-)
	Gesamt (e.D.):	1	1	100,00	-	-	(-)
	Gesamt:	**21**	**21**	**100,00**	-	-	**(-)**

T. **Reinigungskräfte, Putz- und Kantinenhilfen**

2 TVöD		33	-	-	33	100,00	(+)
	Gesamt:	**33**	-	-	**33**	**100,00**	**(+)**

Stand: **01.01.2010**

Anlage 3

Teilzeitbeschäftigte Bedienstete des Kreises Heinsberg
- aufgeschlüsselt nach Stundenumfang -

	Std./Woche	Anzahl der Beschäftigten weiblich	männlich	insgesamt
Gesamtzahl:		**241**	**24**	**265**
A. Beamt(innen)/e	< 20,50 Std.	8	1	9
	20,50 Std.	19	-	19
	> 20,50 Std. und < 25,00 Std.	3	-	3
	≥ 25,00 Std. und < 30,00 Std.	8	-	8
	≥ 30,00 Std. und < 35,00 Std.	3	-	3
	≥ 35,00 Std.	4	2	6
	Vollzeitkräfte in Altersteilzeit (Blockmodell)	-	2	2
	Gesamt:	**45**	**5**	**50**
B. Arbeiternehmer/innen	< 10,00 Std.	4	1	5
	≥ 10,00 Std. und < 15,00 Std.	8	2	10
	≥ 15,00 Std. und < 19,50 Std.	24	-	24
	19,50 Std.	110	-	110
	> 19,50 Std. und < 25,00 Std.	10	3	13
	≥ 25,00 Std. und < 30,00 Std.	19	2	21
	≥ 30,00 Std. und < 35,00 Std.	13	-	13
	≥ 35,00 Std.	1	-	1
	Vollzeitkräfte in Altersteilzeit (Blockmodell)	7	11	18
	Gesamt:	**196**	**19**	**215**

Stand: **01.01.2010**

Anlage 4

Beurlaubte Bedienstete des Kreises Heinsberg
- aufgeschlüsselt nach den Gruppen gemäß § 7 III LGG -

(Elternz. = Elternzeit; Beurl. = Sonstige Beurlaubung)

	weiblich			männlich			insgesamt		
	Elternz.	Beurl.	gesamt	Elternz.	Beurl.	gesamt	Elternz.	Beurl.	gesamt
Gesamtzahl:	**23**	**27**	**50**	-	-	-	**23**	**28**	**51**
A. **Höherer Dienst**									
B 2/A 16 BBesG	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 15 BBesG, 15 TVöD	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 14 BBesG, 14 TVöD	-	1	1	-	-	-	-	1	1
A 13 BBesG, 13 TVöD	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamt:	-	**1**	**1**	-	-	-	-	**1**	**1**
B. **Gehobener Dienst**									
A 13 BBesG, 12 TVöD	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 12 BBesG, 11 TVöD	-	-	-	-	1	1	-	1	1
A 11 BBesG, 10 TVöD	1	2	3	-	-	-	1	2	3
A 10 BBesG, 9 TVöD	6	2	8	-	-	-	6	2	8
A 9 BBesG	3	-	3	-	-	-	3	-	3
Gesamt:	**10**	**4**	**14**	-	-	-	**10**	**5**	**15**
C. **Mittlerer Dienst**									
A 9 BBesG, 9 TVöD	-	1	1	-	-	-	-	1	1
A 8 BBesG, 8 TVöD	5	3	8	-	-	-	5	3	8
7 TVöD	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 7 BBesG, 6 TVöD	5	5	10	-	-	-	5	5	10
A 6 BBesG, 5 TVöD	3	13	16	-	-	-	3	13	16
Gesamt:	**13**	**22**	**35**	-	-	-	**13**	**22**	**35**
D. **Einfacher Dienst**									
4 TVöD	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3 TVöD	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2 TVöD	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamt:	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Anlage 3

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)

Vom 9. November 1999 (Fn 1)

Abschnitt I
Allgemeine Bestimmungen

§ 1
Ziel des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben unberührt.

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und die Umsetzung dieses Gesetzes sind besondere Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

§ 2 (Fn 3)
Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt, soweit es nichts anderes bestimmt, für die Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, für die Eigenbetriebe und Krankenhäuser des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie für die Gerichte und Hochschulen, den Landesrechnungshof, die Landesbeauftragte und den Landesbeauftragten für den Datenschutz, die Verwaltung des Landtages und für den Westdeutschen Rundfunk Köln. Dieses Gesetz gilt nicht für die Provinzial-Versicherungsanstalten der Rheinprovinz und den Verband öffentlicher Versicherer.

(2) Auf die Sparkassen, die NRW.BANK, die LBS Westdeutsche Landesbausparkasse, die Westfälischen Provinzial-Versicherungsanstalten und die Lippische Landes-Brandversicherungsanstalt finden die §§ 1 bis 4, § 5 a Abs. 1, § 6 Abs. 1, § 7, die §§ 12 bis 14, § 15 Abs. 1 und 3 sowie § 17 Anwendung. Die in Satz 1 genannten Stellen haben im Übrigen durch eigene ihren Aufgaben Rechnung tragende Regelungen zu gewährleisten, dass das Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann in gleicher oder besserer Weise verwirklicht wird. Auf den Westdeutschen Rundfunk Köln findet Satz 1 Anwendung.

(3) Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsformen des Privatrechts durch das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband soll die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Gehört dem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die

Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden.

§ 3 (Fn 7)
Begriffsbestimmung

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Behörden und Einrichtungen des Landes und die in § 2 genannten Stellen. Dienststellen für die im Landesdienst beschäftigten Lehrkräfte sind die Bezirksregierungen und die Schulämter.

(2) Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Auszubildende. Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie Beamtinnen und Beamte, die nach § 37 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Mai 1981(GV. NRW. S.234), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 1999(**GV. NRW. S.148**) jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, sind keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Stellen im Sinne dieses Gesetzes sind Planstellen und andere Stellen im Sinne von § 17 der Landeshaushaltsordnung (LHO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. April 1999(**GV. NRW. S.158**).

§ 4
Sprache

Gesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

Abschnitt II
Maßnahmen zur Frauenförderung

§ 5 (Fn 4)
Leistungsorientierte Mittelvergabe

Bei der leistungsorientierten Mittelvergabe an Hochschulen und deren medizinische Einrichtungen sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz und der Umsetzung dieses Gesetzes zu berücksichtigen. Fortschritte sind insbesondere zu messen am Umfang der Teilhabe von Frauen an innovativen Entwicklungen und Projekten, am Anteil von Frauen bei den wissenschaftlich Beschäftigten und Professuren sowie Juniorprofessuren und am Abbau der Unterrepräsentanz von Studentinnen vor allem in natur-, ingenieurwissenschaftlichen und medizinischen Studiengängen.

§ 5 a
Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei Jahren einen Frauenförderplan; in anderen Dienststellen kann ein Frauenförderplan aufgestellt werden. In der Hochschule besteht der Frauenförderplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Frauenförderplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. Die Frauenförderpläne der Fachbereiche können weiter differenziert werden. Mehrere Dienststellen können in

einem Frauenförderplan zusammengefasst werden. Die Zusammenfassung darf eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle nicht durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen. Der Frauenförderplan ist fortzuschreiben.

(2) In der Landesverwaltung sind Frauenförderpläne der Dienststelle vorzulegen, die die unmittelbare allgemeine Dienstaufsicht über die Dienststellen ausübt, für die der Frauenförderplan aufgestellt ist. Über die Frauenförderpläne der Hochschulen beschließt der Senat. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle oder einer Hochschule dem Frauenförderplan, ist der Frauenförderplan der Dienststelle nach Satz 1 zur Zustimmung vorzulegen.

(3) Der Frauenförderplan beim Landtag wird im Benehmen mit dem Landtagspräsidium aufgestellt.

(4) In den Gemeinden und Gemeindeverbänden sind die Frauenförderpläne durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.

(5) Frauenförderpläne der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts werden im Benehmen mit deren verfassungsmäßig zuständigen obersten Organen aufgestellt.

(6) Nach Ablauf des Frauenförderplans hat die Dienststelle, die den Frauenförderplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der nach den Absätzen 2 bis 5 zuständigen Stelle gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Frauenförderplans ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 6 Abs. 5 ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.

(7) Der Bericht zum Frauenförderplan in Hochschulen und deren medizinische Einrichtungen nimmt auch Stellung zu den durch die leistungsorientierte Mittelvergabe (§ 5) erreichten Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages und der Umsetzung dieses Gesetzes.

(8) Die Frauenförderpläne, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Frauenförderplans durchgeführten Maßnahmen sind in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen, und in den Schulen bekannt zu machen.

§ 6
Inhalt des Frauenförderplanes

(1) Gegenstand des Frauenförderplanes sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

(2) Grundlagen des Frauenförderplanes sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

(3) Der Frauenförderplan enthält für jeweils drei 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 vom Hundert zu erhöhen.

(4) Im Frauenförderplan ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Absatz 3 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden

oder entfallen, soll der Frauenförderplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Frauenförderplan enthält auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.

(5) Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.

(6) Wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

§ 7 (Fn 5, 7)
Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

(1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses nach Maßgabe von § 15 Abs. 3, § 121 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 20 Abs. 6 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Vergütungs- oder Lohngruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind.

(3) Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Angestellten der Vergütungsgruppen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Vergütungs- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung des § 11 BAT bestimmen lässt. Arbeiterinnen und Arbeiter bis Lohngruppe 2a sowie ab Lohngruppe 3 der Lohngruppenverzeichnisse zum Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) und zum Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) bilden jeweils eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zu den Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern gehören auch die Auszubildenden. In Bereichen, in denen die genannten Tarifverträge nicht gelten, bilden eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in artverwandten und in aufeinander aufbauenden Tätigkeitsbereichen, deren Tätigkeiten üblicherweise eine gleiche Vorbildung oder eine gleiche Ausbildung oder eine gleiche Berufserfahrung voraussetzen.

(4) Für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich oder die Einheit gemäß § 25a HG. Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 1 einbezogen. Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Vergütungsgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte und die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Gruppe der Arbeiternehmerinnen und Arbeitnehmer.

(5) Die Absätze 1 Satz 2 und 2 Satz 2 gelten entsprechend für Umsetzungen, soweit damit die Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden ist, und für die Zulassung zum Aufstieg.

§ 8 (Fn 6, 7)
Ausschreibung

(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. Soweit Stellen auf Grund besonderer fachspezifischer Anforderungen mit Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Ausbildungsgänge besetzt werden müssen, die nicht in allen Dienststellen beschäftigt sind, sind diese in den jeweiligen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. Darüber hinaus kann im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten von dienststellenübergreifender Ausschreibung abgesehen werden. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen kann entsprechend den Sätzen 1 und 2 verfahren werden. In Fällen des § 7 Abs. 1 des Personaleinsatzmanagementgesetzes NRW vom 19. Juni 2007(**GV. NRW. S.242**) sind Stellen dienststellenintern auszuschreiben.

(2) Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

(3) Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 20 vom Hundert, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(4) In der Ausschreibung sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(5) Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren.

(6) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.

(7) Weitergehende Vorschriften über eine Ausschreibung bleiben unberührt.

(8) Von einer Ausschreibung im Sinne der Absätze 1 und 2 kann abgesehen werden bei

1. Stellen der Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 37 des

Landesbeamtengesetzes;

2. Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen;

3. Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden sind;

4. Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und -wahlbeamten.

(9) Die Absätze 1 bis 3 und 7 bis 8 finden für das Verfahren der Stellenbesetzung gemäß § 7 Abs. 2 bis 5 und Abs. 9 des Personaleinsatzmanagementgesetzes NRW vom 19. Juni 2007(**GV. NRW. S.242**) keine Anwendung.

§ 9
Vorstellungsgespräch

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

(2) Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

(3) Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.

§ 10
Auswahlkriterien

(1) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

(2) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriftenbleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

§ 11
Fortbildung

(1) Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind - soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind - weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.

(2) Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

(3) Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, 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 vom Dienstherrn oder Arbeitgeber zu erstatten.

(4) In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.

(5) Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen.

§ 12
Gremien

(1) Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden.

(2) Werden bei Dienststellen nach § 3 Gremien gebildet oder wiederbesetzt, sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. Bei ungerader Personenzahl gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Position. Die Sätze 1 bis 3 gelten für die Begründung der Mitgliedschaft in einem Gremium durch Berufungsakt einer Dienststelle entsprechend. Weitergehende Vorschriften bleiben unberührt.

(3) Absatz 2 gilt entsprechend für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern durch Dienststellen oder Einrichtungen im Sinne des § 3 in Gremien außerhalb des Geltungsbereiches dieses Gesetzes.

(4) Die Umsetzung der Bestimmungen zur Gremienbesetzung ist in den Frauenförderbericht aufzunehmen.

Abschnitt III
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

§ 13
Arbeitszeit und Teilzeit

(1) Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Die Dienststellen sollen ihreBeschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung informieren. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten; dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(3) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

(4) Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter

Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

(5) Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.

(6) Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 3 ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

(7) Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden.

§ 14
Beurlaubung

(1) Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

(2) Nach Beendigung der Beurlaubung oder des Erziehungsurlaubes sollen die Beschäftigten in der Regel wieder am alten Dienstort oder wohnortnah eingesetzt werden.

(3) § 13 Abs. 5 gilt entsprechend.

(4) Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 und bei Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

(5) Beurlaubten Beschäftigten im Sinne des Absatzes 4 sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.

(6) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung und des Erziehungsurlaubes Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

(7) Beschäftigte, die sich im Erziehungsurlaub oder in einer Beurlaubung befinden, sollen über das Fortbildungsangebot unterrichtet werden; im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

(8) Streben beurlaubte Beschäftigte wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, gilt § 13 Abs. 7 entsprechend.

Abschnitt IV
Gleichstellungsbeauftragte

§ 15
Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigtenbestellt eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin. Soweit auf Grund von Satz 1 eine Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen ist, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der übergeordneten Dienststelle oder der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, diese Aufgabe wahr.

(2) An Schulen und Studienseminaren, an denen die weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz oder der Seminarkonferenz dies beschließen, wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt.

(3) Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen. Ihre fachliche Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden.

§ 16
Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten. Die Entlastung soll in der Regel betragen

a. in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,

b. in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit.

In Fällen von § 15 Abs. 1 Satz 2 ist die Zahl der Beschäftigten der nachgeordneten Dienststellen oder der Dienststellen, die der Aufsicht des Landes unterstehen, bei der Entlastungsregelung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich zu berücksichtigen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(4) Sie haben auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Verschwiegenheit über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren.

§ 17
Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können; dies gilt

insbesondere für

1. soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche; die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen;

2. die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplans.

(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.

§ 18 (Fn 7)
Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 84 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage; die Personalvertretung kann zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen; bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen.

(3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) vom 3. Dezember 1974(GV. NRW. S. 1514), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 1999(**GV. NRW. S.148**).

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Sie kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige oberste Landesbehörde wenden.

§ 19
Widerspruchsrecht

(1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Frauenförderplan, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. § 18 Abs. 3 Satz 3 und 4 gelten entsprechend.

(2) Wird dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten einer nachgeordneten Dienststelle nicht abgeholfen, kann sie innerhalb einer Woche nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle nach Absatz 1 Satz 2 nach rechtzeitiger Unterrichtung der Dienststellenleitung eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle einholen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Stellungnahme innerhalb von drei Kalendertagen einzuholen; in diesen Fällen gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt, wenn nicht innerhalb von drei Kalendertagen eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststellevorliegt. Absatz 1 Satz 3 und 4 gelten entsprechend. Zum Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten an einer Hochschule nimmt die Gleichstellungskommission, ansonsten der Senat Stellung.

§ 20
Anrufungsrecht der Beschäftigten

Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die für sie zuständige Gleichstellungsbeauftragte, darüber hinaus an die Gleichstellungsbeauftragten der übergeordneten Dienststellen oder an die für Gleichstellungsfragen zuständige oberste Landesbehörde wenden.

§ 21
Vorschriften für Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinden und Gemeindeverbände

Von den Vorschriften des Abschnittes IV finden für die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden und Gemeindeverbände § 15 Abs. 3, § 16 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 und 2, Abs. 3 und 4, § 17, § 18, § 19 Abs. 1 und § 20 1. und 3. Alternative Anwendung.

Abschnitt V
Berichtspflicht, Übergangsvorschriften, Schlussvorschriften

§ 22
Berichtspflicht

Die Landesregierung berichtet dem Landtag im Abstand von drei Jahren über die Umsetzung dieses Gesetzes in der Landesverwaltung.

§ 23
Verwaltungsvorschriften

Verwaltungsvorschriften zu diesem Gesetz erlassen hinsichtlich des § 15 Abs. 2 das für das Schulwesen, im Übrigen das für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige Ministerium.

§ 24
Rechte des Personalrates

Die Rechte der Personalvertretungen bleiben unberührt.

§ 25
Rechte der Schwerbehinderten

Die Rechte der Schwerbehinderten bleiben unberührt.

§ 26
Übergangsregelungen

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Vertreterin und die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen sind innerhalb von vier Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes, im Übrigen innerhalb von vier Monaten nach Vorliegen der Voraussetzungen des § 15 zu bestellen. Dies gilt auch für Nachbesetzungen.

(2) Der Frauenförderplan nach § 5 a Abs. 1 ist erstmals innerhalb von zwölf Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zu erstellen. Sechs Monate nach Ablauf des Frauenförderplans ist der Bericht nach § 5 a Abs. 6 vorzulegen. Wird der Frauenförderplan nicht fristgemäß aufgestellt, sind Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten im Tarifbereich bis zum In-Kraft-Treten des Frauenförderplans auszusetzen; dies gilt nicht für Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind.

(3) Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes begonnene Personalmaßnahmen werden nach den Vorschriften dieses Gesetzes weitergeführt.

Fn 1 GV. NRW. 1999 S.590, geändert durch Art. 8 des Gesetzes zur Neuregelung der Rechtsverhältnisse der öffentlich-rechtlichen Kreditinstitute in Nordrhein-Westfalen v. 2.7.2002(**GV. NRW. S.284**); Artikel 7 des Gesetzes vom 30.11.2004(**GV. NRW. S.752**); in Kraft getreten am 1. Januar 2005; Artikel 2 des Gesetzes vom 19.6.2007(**GV. NRW. S.242**), in Kraft getreten am 11. Juli 2007; Artikel 3 des Gesetzes v. 30. Oktober 2007(**GV. NRW. S.443**); in Kraft getreten am 15. November 2007; Artikel 7 des Gesetzes vom 21. April 2009(**GV. NRW. S.224**), in Kraft getreten mit Wirkung vom 1. April 2009.

Fn 2 Inkrafttreten: siehe Artikel 13 d. Gesetzes (GV. NRW. ausgegeben am 19. November 1999).

Fn 3 § 2 Abs. 2 zuletzt geändert durch Art. 3 des Gesetzes v. 30. Oktober 2007 (**GV. NRW. S.443**); in Kraft getreten am 15. November 2007.

Fn 4 § 5 geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 30.11.2004(**GV. NRW. S.752**), in Kraft getreten am 1. Januar 2005.

Fn 5 § 7 Abs. 4 neu gefasst durch Artikel 7 des Gesetzes vom 30.11.2004(**GV. NRW. S.752**), in Kraft getreten am 1. Januar 2005.

Fn 6 § 8 Abs. 1 Satz 5 und § 8 Abs. 9 angefügt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 19.6.2007(**GV. NRW. S.242**), in Kraft getreten am 11. Juli 2007.

Fn 7 § 3 Abs. 2, § 7 Abs. 1, § 8 Abs. 8 und § 18 Abs. 1 geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 21. April 2009(**GV. NRW. S.224**), in Kraft getreten mit Wirkung vom 1. April 2009.