



# GLEICHSTELLUNGSPLAN 2025-2029

des Kreises Heinsberg



**kreis heinsberg**  
bodenständig. weitsichtig.

# IMPRESSUM

Herausgeber:  
Kreis Heinsberg  
Der Landrat  
Valkenburger Straße 45  
52525 Heinsberg

Grafik Titelblatt: iStock/A-Digit  
Stand: 01.01.2025

## Inhalt

Vorwort.....	4
Präambel .....	5
I. Allgemeine Bestimmungen.....	6
1. Zweck.....	6
2. Geltungsbereich.....	6
3. Ziele des Gleichstellungsplans .....	7
II. Leitlinien für Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen der Gleichstellung .....	8
Handlungsfeld A: Personalentwicklung.....	8
4. Personalentwicklung.....	8
Handlungsfeld B: Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern .....	9
5. Stellenausschreibungen .....	9
6. Einstellungen, Stellenbesetzungen, Beförderungen .....	10
Handlungsfeld C: Ausbildung, Fortbildung.....	11
7. Ausbildung .....	11
8. Fortbildung.....	12
Handlungsfeld D: Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	13
9. Grundsätzliches.....	13
10. Elternzeit, Beurlaubung .....	13
11. Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeitgestaltung.....	14
Handlungsfeld E: Arbeitsklima .....	15
12. Vermeidung von sexueller Belästigung, Mobbing, Bossing und Diskriminierung.....	15
III. Verwaltungsmodernisierung und Controlling .....	15
13. Verwaltungsmodernisierung.....	15
14. Controlling.....	16
IV. Gleichstellungsbeauftragte .....	16
15. Gleichstellungsbeauftragte .....	16
V. Inkrafttreten.....	17
VI. Anlagen.....	17
Gesamtübersicht .....	18
Entwicklung der Frauenquote beim Kreis Heinsberg 2014-2024 .....	22
Auszubildende .....	22
Besetzung von Führungskräftestellen ab 2021 .....	23

## Vorwort

Liebe Mitarbeitende,

liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Kreistag des Kreises Heinsberg hat am 19.05.2025 den dritten Gleichstellungsplan und damit die achte Fortschreibung des bisherigen Frauenförderplanes der Kreisverwaltung Heinsberg auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) beschlossen. Der nach der Novellierung des LGG für fünf Jahre aufgestellte Gleichstellungsplan enthält Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und verbindliche Zielvorgaben.

**Chancengleichheit und die Förderung der Gleichstellung sind grundlegende Prinzipien, die das Fundament unserer Verwaltung stärken.**

Wir können bereits auf Vieles zurückblicken, was schon erreicht wurde, haben aber noch einiges vor uns, um Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreamings in allen Bereichen zu verwirklichen. Dabei ist die Umsetzung keine Aufgabe, die allein von einer Stelle bewältigt werden kann – sie erfordert das gemeinsame Engagement aller, die in unserer Verwaltung arbeiten und wirken.

Die Umsetzung dieses Gleichstellungsplanes wird nicht ohne Herausforderungen sein, aber wir sind zuversichtlich, dass wir diese durch gemeinsames Handeln meistern werden. Unser Ziel ist es, dass unsere Verwaltung die Chancengerechtigkeit nicht nur als Wort, sondern als gelebtes Prinzip betrachtet.

Chancengleichheit aller Menschen - egal welchen Geschlechts - ist für uns nicht nur ein Ziel, sondern ein kontinuierlicher Prozess und Dialog, welcher sich im nachfolgenden Gleichstellungsplan widerspiegelt und unser Bestreben in den Mittelpunkt stellt.

Heinsberg, im März 2025



Stephan Pusch

Landrat des Kreises Heinsberg



Petra Büschgens

Gleichstellungsbeauftragte

## Präambel

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

Diese Gebote machen besondere Regelungen und Maßnahmen erforderlich.

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

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

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

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

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

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

# I. Allgemeine Bestimmungen

## 1. Zweck

Der Kreis Heinsberg verfügt bereits seit dem Jahr 2001 über einen Frauenförderplan, der in den Folgejahren kontinuierlich fortgeschrieben wurde und setzt sich seit nunmehr über 20 Jahren für eine aktive Frauenpolitik ein.

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

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

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

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

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

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

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

## 2. Geltungsbereich

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

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

### 3. Ziele des Gleichstellungsplans

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

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

- 3.2 Fortführung der Gewährung von verschiedensten Teilzeitarbeitszeitmodellen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- 3.3 Fortführung der Förderung der alternierenden Heimarbeit für Vollzeit- und Teilzeitkräfte, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen und die sonstigen Voraussetzungen gemäß der Dienstvereinbarung "alternierende Heimarbeit" erfüllt sind.
- 3.4 Fortführung des Gender Mainstreaming-Prinzips.
- 3.5 Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen und Männern.
- 3.6 Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- 3.7 Akzeptanzsteigerung von Elternzeit/Beurlaubungen für Familienarbeit für Frauen und Männer; Angebot zur Begleitung vor und während der Elternzeit/Beurlaubung durch die Gleichstellungsbeauftragte.
- 3.8 Fortführung von bedarfsgerechten Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Teil- und Vollzeitkräfte.
- 3.9 Gezielte Fortbildung zur Vorbereitung auf Führungspositionen, insbesondere durch entsprechende Qualifizierungsprogramme für Führungsnachwuchskräfte.
- 3.10 Förderung einer in der Verwaltung geschlechtergerechten Sprache

## II. Leitlinien für Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen der Gleichstellung

### Handlungsfeld A: Personalentwicklung

**Ziel: Gleichberechtigte Förderung der Berufsentwicklung von Frauen**

#### 4. Personalentwicklung

- 4.1 Frauenförderung ist zentraler Bestandteil der Personalentwicklung und wird als Gemeinschaftsaufgabe von Politik, Verwaltung, Personalrat sowie der Gleichstellungsbeauftragten definiert.  
Dazu gehören neben dem Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen auch eine geschlechtergerechte Personalentwicklung durch geeignete Aus- und Fortbildungskonzepte sowie familiengerechte Arbeitszeitmodelle. Die Übernahme von Führungspositionen durch Frauen soll durch die gezielte Personalplanung gefördert werden.
- 4.2 Frauen sind als eine Zielgruppe der Personalentwicklung zu sehen. Ihre Beteiligung an allen Maßnahmen der Personalentwicklung ist in einem Umfang sicherzustellen, der eine positive Veränderung der Beschäftigtenstruktur erwarten lässt. Insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist die Förderung der individuellen Berufsentwicklung in regelmäßigen Gesprächen zu thematisieren. Die Vorgesetzten sind aufgefordert, im Rahmen dieser Gespräche Mitarbeiterinnen zu motivieren und zu unterstützen sowie auf Weiterentwicklungsmöglichkeiten hinzuweisen.
- 4.3 Die spezifische berufliche und soziale Situation von schwerbehinderten Frauen ist im Rahmen der vorhandenen rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten besonders zu berücksichtigen.
- 4.4 Die Umsetzung der im Gleichstellungsplan festgelegten Ziele und das Personalentwicklungskonzept werden durch die Stabsstelle Chancengleichheit für Frauen und Männer in besonderer Weise fachlich begleitet und unterstützt.

## Handlungsfeld B: Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern

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

### 5. Stellenausschreibungen

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

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

Gründe für eine Ausnahme können z.B. sein:

- Wiedereingliederung von Beurlaubten,
- notwendige Umsetzungen aufgrund von strukturellen Änderungen und im Rahmen von Konsolidierungsmaßnahmen,
- notwendige Realisierung von kw- und ku-Vermerken des Stellenplanes,
- Übernahme von Bediensteten, die ihre Ausbildung beim Kreis Heinsberg beendet haben.

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

5.3 Die Stellenausschreibung beinhaltet das Anforderungsprofil.

Im Anforderungsprofil sind enthalten:

- fachliche Kompetenz,
- soziale Kompetenzen (u.a. Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Team- und Konfliktfähigkeit, Führungspotential),
- Qualifikation für Leitungs- und Führungsaufgaben.

Erforderliche Qualifikationen für Leitungs- und Führungsaufgaben sind insbesondere Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen im Rahmen der Gleichstellung: Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern, Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gesundheitsförderung, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung sowie Vermeidung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Sinne des AGG.

Nähere Einzelheiten ergeben sich aus dem Personalentwicklungskonzept sowie dem Gleichstellungsplan.

- 5.4 Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sollen die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit ausgeschrieben werden und sofern möglich, mit zwei Teilzeitkräften besetzt werden können.
- 5.5 Interne und externe Stellenausschreibungen werden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, so gestaltet, dass sich Frauen gezielt angesprochen fühlen. Dem Ausschreibungstext wird hinzugefügt: „Der Kreis Heinsberg ist als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert und fördert die Gleichstellung aller Mitarbeitenden. Deshalb werden Bewerbungen von allen Personen unabhängig von deren ethnischer, kultureller oder sozialer Herkunft, Alter, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität begrüßt. Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind willkommen.“
- 5.6 Die internen Stellenausschreibungen werden im Mitarbeiterportal eingestellt. Die beurlaubten Bediensteten haben während der Familienphase (Elternzeit/Beurlaubung/Pflegezeit) die Möglichkeit, auf das Mitarbeiterportal zuzugreifen, um sich über aktuelle Stellenausschreibungen zu informieren.

## 6. Einstellungen, Stellenbesetzungen, Beförderungen

- 6.1 Test- und Auswahlverfahren sowie Vorstellungsgespräche sind so zu gestalten, dass sie nicht zu einer Benachteiligung von Frauen führen. Auswahlkommissionen sollen möglichst paritätisch mit Frauen besetzt werden.
- 6.2 Soweit im jeweiligen Beförderungsamt einer beamtenrechtlichen Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (§ 19 Abs. 6 LBG NRW).
- Dies gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und für befristete Beschäftigungsverhältnisse, soweit in der damit verbundenen Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe der Beschäftigten weniger Frauen als Männer sind.
- 6.3 Bei der Beurteilung von Bewerbungen sind für die Kriterien „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Auswahlverfahren werden auch auf Qualifikationen wie soziale Kompetenz sowie Führungspotential, Teamfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit ausgerichtet.
- Für Leitungs- und Führungsaufgaben sind die unter 5.3 genannten Qualifikationen erforderlich.
- 6.4 Bisherige Teilzeitbeschäftigung oder Unterbrechung der Erwerbstätigkeit wegen der Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen darf, vorbehaltlich gesetzlicher und tariflicher Regelungen, in keinem Fall zum Nachteil von Bewerbenden gewertet werden.
- 6.5 Bei Abordnungen und Umsetzungen, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Gruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

## Handlungsfeld C: Ausbildung, Fortbildung

### Ziel:

- Erhöhung des Frauenanteils in Ausbildungsberufen, in denen sie unterrepräsentiert sind
- Förderung der individuellen Berufsentwicklung von Frauen
- Vorbereitung auf verantwortungsvolle Positionen, um den Frauenanteil in diesen Bereichen zu erhöhen
- Qualifizierung der beurlaubten Bediensteten zur Erleichterung des Wiedereinstiegs

## 7. Ausbildung

- 7.1 Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben (§8 Abs. 3 Satz 1 LGG). Dem Ausschreibungstext wird hinzugefügt: „Der Kreis Heinsberg ist als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert und fördert die Gleichstellung aller Mitarbeitenden. Deshalb werden Bewerbungen von allen Personen unabhängig von deren ethnischer, kultureller oder sozialer Herkunft, Alter, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität begrüßt. Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind willkommen.“
- 7.2 Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsverhältnissen sowie den jeweiligen Vorbereitungsdiensten, sofern rechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen. Die Kreisverwaltung Heinsberg wird in den Ausbildungsberufen, in denen Frauen nicht vertreten oder unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen besetzen, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation in erforderlicher Anzahl zur Verfügung stehen.
- 7.3 Für die Übernahme von Frauen bei Ausbildungsverhältnissen in vermeintlichen „Männerberufen“ sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen.
- 7.4 Die Verwaltung wird sich bei den Ausbildungseinrichtungen dafür einsetzen, dass Nachwuchskräfte über Gleichstellungsziele und -aufgaben sowie die Regelungen des LGG NRW informiert werden. Die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung für die Lebensplanung von Frauen und Männern ist dabei bewusst zu machen; dies gilt sowohl für den internen wie auch den externen Ausbildungsbereich.
- 7.5 Zu Beginn der Ausbildung sind die Auszubildenden in geeigneter Weise über die Thematik und Aufgaben der Stabsstelle „Chancengleichheit für Frauen und Männer“, die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz -LGG) zu informieren.

## 8. Fortbildung

### 8.1 Seminarinhalte

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

- Gleichstellung sowie Diskriminierungsverbot,
- Personalentwicklung/Frauenförderung,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz,
- geschlechtergerechte Sprache,
- Durchführung von Auswahlverfahren

aufzunehmen.

8.1.2 Frauen und Männer sind gezielt zur Vorbereitung auf Führungspositionen fortzubilden.

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

### 8.2 Verfahren

8.2.1 Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Bedienstete, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese gem. § 11 Abs. 3 LGG - soweit andere Personen, die üblicherweise die Betreuung übernehmen, nicht zur Verfügung stehen - vom Kreis Heinsberg zu erstatten. Dies gilt auch für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen.

8.2.2 Vorgesetzte unterstützen die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen von Frauen und Männern in gleichem Maße. Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen sowie bei der Förderung von nebenberuflichen Studiengängen, sind Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu den Fortbildungsmaßnahmen zuzulassen.

8.2.3 Bei der Benennung von Ausbilderinnen oder Ausbildern wird eine Parität angestrebt.

8.2.4 Beurlaubte Bedienstete werden vor Ablauf ihrer Beurlaubung über neue Entwicklungen in der Verwaltung sowie über Fortbildungsangebote, die den Wiedereinstieg erleichtern, informiert. Beurlaubte Bedienstete haben die Möglichkeit, auf das Mitarbeiterportal zuzugreifen.

## Handlungsfeld D: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### Ziel:

- **Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**
- **Akzeptanzsteigerung von Elternzeit/Beurlaubungen für Familienarbeit für Frauen und Männer**
- **Qualifizierung der beurlaubten Bediensteten**

Die folgenden Regelungen gelten ausdrücklich für Frauen und Männer.

### 9. Grundsätzliches

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

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

Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt auch die männlichen Bediensteten zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

9.3 Bedienstete, die eine Teilzeitbeschäftigung, eine Beurlaubung oder Elternzeit beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit/der Beurlaubung, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen. Sie werden durch das Haupt- und Personalamt über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bzgl. der Freistellung (z. B. bei der Betreuung von Kindern), der Reduzierung der Arbeitszeit, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit sowie über die finanziellen und beruflichen Konsequenzen informiert.

9.4 Alternierende Heimarbeit bietet Frauen und Männern die Möglichkeit, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Diese Arbeitsform ist für Bedienstete sowohl in Vollzeit- als auch in Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen. Näheres regelt die Dienstvereinbarung vom 01.03.2023 über die alternierende Heimarbeit der Kreisverwaltung Heinsberg.

### 10. Elternzeit, Beurlaubung

10.1 Den Frauen und Männern, die Elternzeit nehmen oder sich beurlauben lassen, werden strukturierte Personalgespräche angeboten. Dabei können Fragen der allgemeinen Kontaktpflege, der gezielten Rückkehrüberlegungen und der individuellen beruflichen Weiterentwicklung thematisiert werden.

10.2 Bedienstete, die bis zu einem halben Jahr nach der Geburt des Kindes Elternzeit in Anspruch nehmen, sollen auf Wunsch die Möglichkeit erhalten, auf den alten Arbeitsplatz zurückzukehren, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen; dies gilt auch für eine beabsichtigte Rückkehr in Teilzeit. Vorgesetzte informieren den beurlaubten Mitarbeitenden über wichtige Veränderungen im Aufgabengebiet.

- 10.3 Besteht bei Bediensteten der Wunsch, die Elternzeit/die Beurlaubung vorzeitig zu beenden, wird ein der Qualifikation entsprechender Arbeitseinsatz bei entsprechender Stellenvakanz vorgenommen. Bei der Besetzung freier Planstellen werden diese Beschäftigten vor externen Bewerberinnen und Bewerbern bevorzugt berücksichtigt.
- 10.4 Die Verwaltung informiert die Bediensteten während der Beurlaubungszeit über die Entwicklung in der Behörde im Mitarbeiterportal
- 10.5 Die Gleichstellungsbeauftragte steht allen beurlaubten Bediensteten bei Bedarf für Informationsgespräche zur Verfügung.

## 11. Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeitgestaltung

### 11.1 Grundsätzliches

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

### 11.2 Teilzeitbeschäftigung

- 11.2.1 Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar, sofern sich diese hierfür eignen. Die wöchentliche Arbeitszeit soll jedoch mindestens 40 % der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft betragen.
- 11.2.2 Das Haupt- und Personalamt und die Gleichstellungsbeauftragte beraten die Bediensteten im Sinne praktikabler Teilzeitmodelle.
- 11.2.3 Mögliche Vorurteile über Teilzeitbeschäftigung werden in der Kreisverwaltung Heinsberg durch Aufklärungsarbeit der Personalverantwortlichen sowie der Gleichstellungsbeauftragten abgebaut. Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Interne Dienstbesprechungen werden „teilzeitfreundlich“ angesetzt und durchgeführt.
- 11.2.4 Die Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag und bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden. Wenn den Bediensteten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr möglich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden.
- 11.2.5 Bei der Besetzung von Stellen mit Teilzeitkräften gilt der Grundsatz, dass der Arbeitsplatz während der Kernarbeitszeit vollständig besetzt sein soll.

11.2.6 Sofern im Rahmen der Planstellenbedarfsermittlung eine Teilzeitstelle entfällt, wird die Verwaltung der Teilzeitkraft eine gleichwertige und der Qualifikation entsprechende andere Stelle anbieten; entsprechendes gilt für Vollzeitbeschäftigte.

## Handlungsfeld E: Arbeitsklima

### Ziel:

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

## 12. Vermeidung von sexueller Belästigung, Mobbing, Bossing und Diskriminierung

Der Kreis Heinsberg verpflichtet sich, Hinweisen auf sexueller Belästigung, Mobbing, Bossing und Diskriminierung nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass entsprechende Benachteiligung am Arbeitsplatz unterbleiben.

Derartige Übergriffe stellen sowohl eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten als auch eine Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) dar.

Das Nähere wird in einer gesonderten Regelung in der Verwaltung festgeschrieben.

## III. Verwaltungsmodernisierung und Controlling

### 13. Verwaltungsmodernisierung

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

## 14. Controlling

- 14.1 Zur Kontrolle der Umsetzung der Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern werden die erforderlichen Daten vom Haupt- und Personalamt erfasst und nach spätestens zwei Jahren überprüft (§ 5 Abs. 7 LGG). Ist erkennbar, dass die Ziele des Gleichstellungsplans nicht erreicht werden, sind Maßnahmen entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen.
- 14.2 Nach Ablauf des Gleichstellungsplans erstellt das Haupt- und Personalamt unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, eine Stellungnahme hierzu abzugeben. Sie ist gemeinsam mit dem Bericht und der Fortschreibung des Gleichstellungsplans dem Kreistag vorzulegen.
- 14.3 Allen Bediensteten wird der Gleichstellungsplan im Mitarbeiterportal zur Verfügung gestellt. Die Berichte über die Personalentwicklung nach 15.2 und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplans durchgeführten Maßnahmen sind den Bediensteten bekannt zu machen.

## IV. Gleichstellungsbeauftragte

### 15. Gleichstellungsbeauftragte

- 15.1 Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung des LGG sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können, und achtet auf deren Einhaltung. Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung der Mitarbeitenden in Fragen der persönlichen beruflichen Weiterentwicklung. Sie bietet Unterstützung bei allen Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Fragen der Gleichstellung sowie bei Problemen am Arbeitsplatz an.
- 15.2 Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei, entscheidet insbesondere über den Vorrang ihrer Aufgabenwahrnehmung und ist direkt der Behördenleitung unterstellt.
- 15.3 Die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich u. a. aus §§ 17, 18, 19, 19a LGG. Dabei stehen der Gleichstellungsbeauftragten, soweit es sich um Vorschriften und Maßnahmen handelt, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können, folgende Kompetenzen zu:
  - Beteiligung an allen generellen personalwirtschaftlichen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen
  - Teilnahme an allen Arbeitsgruppen und verwaltungsinternen Gremien, soweit gleichstellungsrelevante Themen behandelt werden. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 LPVG NRW.
  - Rechtzeitige Information über gleichstellungsrelevante Angelegenheiten, so dass die Position der Gleichstellungsbeauftragten Eingang in die Verwaltungsmeinung finden kann (§ 18 Abs. 1 LGG).
  - Beteiligung an allen Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren
  - Teilnahme an den Sitzungen des Kreistages und seiner Ausschüsse einschl. nicht öffentlicher Sitzungen, soweit gleichstellungsrelevante Themen behandelt werden.

- Gelegenheit zur Stellungnahme/Rederecht im Rahmen der kommunalverfassungsrechtlichen Regelungen (§ 3 KrO NRW)
- Akteneinsichtsrecht
- Widerspruchsrecht
- Klagerecht

## V. Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan tritt mit der Beschlussfassung des Kreistages am ..... in Kraft. Er gilt für die Dauer von fünf Jahren.

## VI. Anlagen

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

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

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

Gesamtübersicht

Entwicklung der Frauenquote beim Kreis Heinsberg 2014-2024

Auszubildende

Besetzung von Stellen mit Führungsfunktion ab 2021

Der **gesetzliche Handlungsauftrag** gilt für alle Gruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

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

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

## Gesamtübersicht

Bes.-Gr./ Entg.-Gr.	Bedienstete				davon Frauen				Frauen- anteil	Frauen- anteil	Frauen- anteil	Frauen- anteil
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte Sonstige*	insges.	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte Sonstige*	insges.	31.12.2024	30.06.2021	01.01.2017	01.01.2014
	<b>Nichttechnischer Dienst</b>											
Laufbahngruppe 1.1. Einstiegsamt	3	6	0	9	2	5	0	7	77,78%	69,20%	83,33%	92,31%
Laufbahngruppe 1.2. Einstiegsamt	191	170	15	376	115	161	15	291	77,39%	80,60%	76,99%	77,13%
Laufbahngruppe 2.1. Einstiegsamt	212	145	19	376	102	122	15	239	63,56%	66,00%	61,02%	56,37%
Laufbahngruppe 2.2. Einstiegsamt	19	4	0	23	5	2	0	7	30,43%	7,70%	21,05%	28,57%
<b>Gesamt</b>	<b>425</b>	<b>325</b>	<b>34</b>	<b>784</b>	<b>224</b>	<b>290</b>	<b>30</b>	<b>544</b>	<b>69,39%</b>	<b>72,30%</b>	<b>68,39%</b>	<b>68,20%</b>
	<b>Technischer Dienst</b>											
Laufbahngruppe 1.1. Einstiegsamt	17	1	0	18	3	0	0	3	16,67%	53,00%	0,00%	0,00%
Laufbahngruppe 1.2. Einstiegsamt	60	4	1	65	2	1	1	4	6,15%	11,50%	15,56%	20,59%
Laufbahngruppe 2.1. Einstiegsamt	35	6	0	41	5	1	0	6	14,63%	16,70%	16,13%	10,00%
Laufbahngruppe 2.2. Einstiegsamt	1	2	0	3	0	1	0	1	33,33%	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>113</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>127</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>11,02%</b>	<b>19,40%</b>	<b>13,64%</b>	<b>16,67%</b>
	<b>IT-Technik</b>											
Laufbahngruppe 2.1. Einstiegsamt	21	4	0	25	0	1	0	1	4,00%	4,30%	0,00%	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4,00%</b>	<b>11,50%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>

Bes.-Gr./ Entg.-Gr.	Bedienstete				davon Frauen				Frauen- anteil 31.12.2024	Frauen- anteil 30.06.2021	Frauen- anteil 01.01.2017	Frauen- anteil 01.01.2014
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte Sonstige*	insges.	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte Sonstige*	insges.				
<b>Bautechnischer Dienst</b>												
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	1	0	0	1	1	0	0	1	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	10	5	0	15	3	4	0	7	46,67%	43,80%	33,33%	20,69%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	1	0	0	1	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>47,06%</b>	<b>41,20%</b>	<b>31,25%</b>	<b>11,86%</b>
<b>Medizinischer Dienst</b>												
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	13	23	2	38	17	17	2	36	94,74%	83,30%	97,14%	100,00%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	5	0	1	6	3	1	0	4	66,67%	0,00%	83,33%	57,14%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	4	13	0	17	3	12	0	15	88,24%	70,00%	78,95%	75,00%
<b>Gesamt</b>	<b>22</b>	<b>36</b>	<b>3</b>	<b>61</b>	<b>23</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>55</b>	<b>90,16%</b>	<b>77,80%</b>	<b>87,30%</b>	<b>87,04%</b>
<b>Sozialpädagogischer Dienst</b>												
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	2	1	0	3	1	0	0	1	33,33%	100,00%	0,00%	0,00%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	63	53	8	124	47	48	8	103	83,06%	76,20%	72,31%	62,00%
<b>Gesamt</b>	<b>65</b>	<b>54</b>	<b>8</b>	<b>127</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>8</b>	<b>104</b>	<b>81,89%</b>	<b>76,70%</b>	<b>72,31%</b>	<b>62,96%</b>

Bes.-Gr./ Entg.-Gr.	Bedienstete				davon Frauen				Frauen- anteil 31.12.2024	Frauen- anteil 30.06.2021	Frauen- anteil 01.01.2017	Frauen- anteil 01.01.2014
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte Sonstige*	insges.	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte Sonstige*	insges.				
<b>Vermessungstechnischer Dienst</b>												
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	2	0	0	2	1	0	0	1	50,00%	41,70%	66,67%	9,09%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	9	0	0	9	2	0	0	2	22,22%	13,00%	12,50%	23,33%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	4	0	0	4	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>20,00%</b>	<b>21,60%</b>	<b>26,67%</b>	<b>18,60%</b>
<b>Feuerwehrtechnischer Dienst</b>												
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	18	0	0	18	1	0	0	1	5,56%	7,70%	4,17%	7,14%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	7	0	0	7	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4,00%</b>	<b>7,10%</b>	<b>3,33%</b>	<b>5,00%</b>
<b>Dienst in der Veterinärverwaltung</b>												
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	1	0	1	1	0	0	1	1	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	5	2	0	7	2	2	0	4	57,14%	66,70%	66,67%	66,67%
<b>Gesamt</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>55,56%</b>	<b>30,80%</b>	<b>66,67%</b>	<b>66,67%</b>

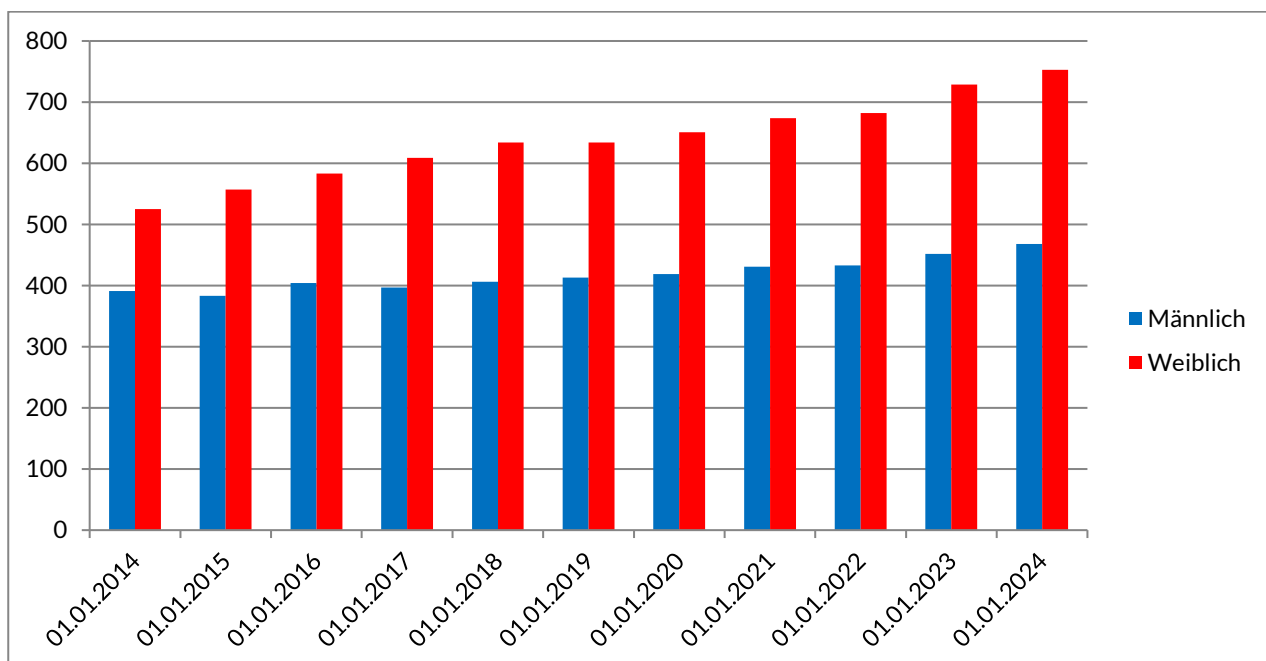
Bes.-Gr./ Entg.-Gr.	Bedienstete				davon Frauen				Frauen- anteil 31.12.2024	Frauen- anteil 30.06.2021	Frauen- anteil 01.01.2017	Frauen- anteil 01.01.2014
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte Sonstige*	insges.	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte Sonstige*	insges.				
	<b>Lehrkräfte</b>											
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	5	10	0	15	7	6	0	13	86,67%	81,25%	66,67%	87,50%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	2	0	0	2	1	0	0	1	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>82,35%</b>	<b>81,25%</b>	<b>66,67%</b>	<b>87,50%</b>
<b>Gesamt Summe</b>	<b>711</b>	<b>449</b>	<b>47</b>	<b>1207</b>	<b>323</b>	<b>384</b>	<b>42</b>	<b>749</b>	<b>62,05%</b>	<b>61,10%</b>	<b>59,78%</b>	<b>57,70%</b>

Der Gesamtübersicht ist zu entnehmen, dass der Frauenanteil der Bediensteten des Kreises Heinsberg bei 62,05 % und damit im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (61,1%) erneut leicht gestiegen ist.

Es ist festzustellen, dass der Frauenanteil im nichttechnischen Dienst insgesamt gefallen ist. Jedoch ist besonders hervorzuheben, dass sich im Bereich der Laufbahngruppen 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst) der Frauenanteil von 7,7 % auf 30,43 % stark erhöht hat. In den Bereichen Vermessungstechnischer und Feuerwehrtechnischer Dienst sind Frauen derzeit noch unterrepräsentiert. Im Bereich des bautechnischen Dienstes liegt die Frauenquote mit 47,02 % nur noch leicht unter einer paritätischen Besetzung.

Die positive Entwicklung des Frauenanteils der Bediensteten der Kreisverwaltung innerhalb der Vergleichszeiträumen, ist in fast allen Bereichen erkennbar.

## Entwicklung der Frauenquote beim Kreis Heinsberg 2014-2024



## Auszubildende

Ausbildungsbezeichnung	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil 01.01.2025	Frauenanteil 30.06.2021	Frauenanteil 01.01.2017	Frauenanteil 01.01.2014
Verwaltungsfachangestellte	16	8	50,00 %	60,00 %	61,11 %	80,00 %
Kf. f. Bürokommunikation	0	0	-	-	100,00 %	50,00 %
Geomatiker/in	1	0	0,00 %	0,00 %	33,33 %	33,33 %
Bauzeichner/in	0	0	-	-	0,00 %	0,00 %
Fachang. Medien/Inform.	1	1	100,00 %	100,00 %	0,00 %	0,00 %
Fachinformatiker/in	3	0	0,00 %	0,00 %	--	-
Straßenwärter/in	2	0	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Kreisinspektoranwärter/in inkl. Aufstiegsbeamte/innen	24	13	54,17 %	60,00 %	63,16 %	50,00 %
Kreisvermessungsoberspektoranwärter/in	1	0	0,00 %	0,00 %	100,00 %	0,00 %
Kreisinformatikoberspektoranwärter/in	1	0	0,00 %	-	-	-
Kreisinformatikinspektoranwärter/in	1	0	0,00 %	-	-	-
Brandmeisteranwärter/in	2	1	50,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Soziale Arbeit	2	1	50,00 %	100,00 %	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>54</b>	<b>24</b>	<b>44,44 %</b>	<b>64,87 %</b>	<b>61,91 %</b>	<b>52,94 %</b>

## Besetzung von Führungskräftestellen ab 2021

Stelle mit Leitungsfunktion		Bewerbungen		Stellenbesetzung
		weibl.	männl.	
1	Sachgebietsleiter/in bei der Kreispolizeibehörde Heinsberg (Waffenrecht und Versammlungswesen) 31-13/2020	2	5	männlich
2	Leiter/in der Kreismusikschule	5	10	männlich
3	stellv. Amtsleiter/in beim Amt für Umwelt und Verkehrsplanung	0	3	männlich
4	Amtsleiter/in beim Amt für Schule, Kultur und Sport	3	2	weiblich
5	Fachbereichsleiter/in Leistungsgewährung im Jobcenter Kreis Heinsberg	0	1	männlich
6	Leiter/in der Stabsstelle Kommunalaufsicht und Vergabeangelegenheiten	1	2	weiblich
7	Dezernent/in und Kreiskämmerin/er	1	8	männlich
8	Sachgebietsleiter/in für das Sachgebiet VII-Leistungen zum Lebensunterhalt beim Sozialamt	1	2	weiblich
9	Teamleiter/in beim Jobcenter Kreis Heinsberg -Eingliederungshilfe- und Integrationsmaßnahmen im Bereich SGB II-	1	1	weiblich
10	Sachgebietsleiter/in beim Ordnungsamt -Allgemeine Ordnungsangelegenheiten-	4	1	2x weiblich
11	Sachgebietsleiter/in beim Amt für Finanzwirtschaft und Beteiligungen -Abteilung Zahlungsabwicklung-	0	6	männlich
12	Leiter/in des Feuerschutzzentrums	0	14	männlich
13	Amtsleiter/in im Amt für Schule, Kultur und Sport	1	2	männlich
14	Amtsleiter/in im Amt für Umwelt und Verkehrsplanung	1	2	weiblich
15	Amtsleiter/in im Kreisjugendamt	1	3	weiblich
16	stellv. Leiter/in des Rechnungsprüfungsamtes	1	0	weiblich
17	stellv. Leiter/in im Amt für Altershilfen und Sozialplanung	1	0	weiblich
18	stellv. Leiter/in im Amt für Bauen und Wohnen	0	3	männlich
19	Sachgebietsleiter/in bei der Kreispolizeibehörde Heinsberg - Sachgebiet Haushalts-, Wirtschafts- und Liegenschaftsangelegenheiten-	0	2	männlich
20	Amtsleiter/in im Amt für Bauen und Wohnen	0	1	männlich

Stelle mit Leitungsfunktion		Bewerbungen		Stellenbesetzung
		weibl.	männl.	
21	Sachgebietsleiter/in im Amt für Soziales -BAFÖG-	0	5	männlich
22	Sachgebietsleiter/in im Amt für Finanzen und Beteiligungen - Finanzbuchhaltung-	1	1	weiblich
23	Amtsleiter/in im Ordnungsamt	1	0	weiblich
24	Sachgebietsleiter/in im Amt für Bauen und Wohnen - Bauaufsicht-	0	1	männlich
25	stellv. Amtsleiter/in im Ordnungsamt	1	1	weiblich
26	Leiter/in der Leitstelle im Ordnungsamt	0	1	männlich
27	Leiter/in der Stabsstelle für Kommunalaufsicht und Vergaben	1	0	weiblich
28	Sachgebietsleiter/in beim Straßenverkehrsamt -Bürger-Service-Center-	1	4	männlich
29	Arbeitsgruppenleiter/in im Jugendamt - Allgemeiner Sozialer Dienst-	1	2	männlich
30	Sachgebietsleiter/in im Amt für Schule, Kultur und Sport -Schulamtsangelegenheiten-	0	1	männlich
31	Amtsleiter/in im Jugendamt	0	1	männlich
32	Amtsleiter/in im Straßenverkehrsamt	0	4	männlich
33	Verwaltungsleiter/in im Jugendamt	1	3	männlich
34	Sachgebietsleiter/in im Straßenverkehrsamt -Zulassungsstelle-	0	4	männlich
35	Sachgebietsleiter/in bei der Kreispolizeibehörde -Allgemeine Verwaltung, Recht-	1	3	weiblich
36	Sachgebietsleiter/in bei der Stabsstelle Digitalisierung -IT-Service/Schulen-	1	6	männlich
37	Sachgebietsleiter/in im Amt für Finanzwirtschaft und Beteiligung - Zahlungsabwicklung	0	3	männlich
38	stellv. Amtsleiter/in im Amt für Schule, Kultur und Sport	1	3	weiblich
39	Verwaltungsleiter/in im Kreisgesundheitsamt	3	3	männlich
40	Sachgebietsleiter/in im Kreisjugendamt -Soziale Dienste-	1	1	1 x weiblich 1 x männlich
41	Sachgebietsleiter/in im Amt für Gebäudewirtschaft -Verwaltung-	0	5	männlich

42	Amtsleiter/in im Amt für Soziales	1	2	weiblich
43	Amtsleiter/in im Amt für Altershilfen und Sozialplanung	0	3	männlich
44	Sachgebietsleiter/in bei der Kreispolizeibehörde -Allgemeine Verwaltung und Recht-	2	3	weiblich
45	Sachgebietsleiter/in im Amt für Bauen und Wohnen - Immissionsschutz-	0	1	männlich

**Im Berichtszeitraum wurden 45 Stellen mit Leitungsfunktion sowohl extern als auch intern ausgeschrieben. Die Bewerberquote von weiblichen Bewerberinnen lag bei 31 % (zuvor 32%). Trotz der geringen Bewerberquote konnten sich in diesem Bereich 19 weibliche Bewerberinnen durchsetzen. Dies entspricht insgesamt einer Frauenquote von 42 % in diesem Bereich.**