



kreis heinsberg  
bodenständig. weitsichtig.

## Gleichstellungsplan 2021 – 2025

## Impressum

Herausgeber: Kreis Heinsberg  
Der Landrat  
Valkenburger Straße 45  
52525 Heinsberg

Stand: 01.07.2021

<b>Vorwort</b>	5
<b>Präambel</b>	6
<b>I. Allgemeine Bestimmungen</b>	7
1. Zweck	7
2. Geltungsbereich	7
3. Ziele des Gleichstellungsplans	8
<b>II. Leitlinien für Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen der Gleichstellung</b>	10
<b>Handlungsfeld A: Personalentwicklung</b>	10
4. Personalentwicklung	10
<b>Handlungsfeld B: Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern</b>	11
5. Stellenausschreibungen	11
6. Einstellungen, Stellenbesetzungen, Beförderungen	12
<b>Handlungsfeld C: Ausbildung und Fortbildung</b>	13
7. Ausbildung	13
8. Fortbildung	14
<b>Handlungsfeld D: Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>	15
9. Grundsätzliches	15
10. Elternzeit, Beurlaubung	16
11. Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeitgestaltung	17
<b>Handlungsfeld E: Arbeitsklima</b>	18
12. Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	18
13. Mobbing am Arbeitsplatz	19
<b>III. Verwaltungsmodernisierung und Controlling</b>	20
14. Verwaltungsmodernisierung	20
15. Controlling	20
<b>IV. Gleichstellungsbeauftragte</b>	21
16. Gleichstellungsbeauftragte	21

<b>V. Inkrafttreten</b>	22
<b>VI. Anlagen</b>	22
Gesamtübersicht	23
Entwicklung der Frauenquote im Kreis Heinsberg 2014-2021	24
Nichttechnischer Dienst	24
Technischer Dienst	25
IT-Technik	25
Bautechnischer Dienst	25
Medizinischer Dienst	25
Sozialpädagogischer Dienst	26
Vermessungstechnischer Dienst	26
Feuerwehrtechnischer Dienst	26
Dienst in der Veterinärverwaltung	26
Lehrkräfte	27
Auszubildende	27
Besetzung von Führungskräftestellen 2017 - 2021	27

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Kreistag des Kreises Heinsberg hat am..... den zweiten Gleichstellungsplan und damit die siebte 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.

Uns ist es persönlich ein Anliegen, an den in den letzten Jahren erreichten Zielen der Gleichstellung von Mann und Frau festzuhalten und diese noch weiter zu optimieren. In überwiegenden Bereichen und auf allen Ebenen der Verwaltung sind Frauen und Männer gleichmäßig vertreten. Auch tragen vielfältige Anstrengungen inzwischen Früchte, so dass die Repräsentanz von Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen erhöht werden konnte.

Erneut konnte 2019 die Rezertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber erworben werden, die der Kreisverwaltung flexible Arbeitsbedingungen und eine hohe Zufriedenheit der Bediensteten bescheinigt.

Dies sehen wir als Grundlage für eine moderne innovative Verwaltung an, die der demografischen Entwicklung durch die optimierte Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege begegnen kann. Hier wird es auch künftig unser Ziel sein, die Gleichstellung zu fördern, um Potenziale aller Bediensteten bestmöglich zu nutzen.

Durch die Coronapandemie wurde noch mehr verdeutlicht, welch wichtiges Standbein die in den letzten Jahren immer weiter ausgebauten Arbeitsform „Heimarbeit“ für Vollzeit- und Teilzeitkräfte geworden ist.

Das Leitprinzip „Chancengleichheit“ ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die täglich in aktives Handeln umgesetzt werden muss.

Der zweite Gleichstellungsplan beinhaltet Ziele und Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit, die nur mit Ihnen, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie allen Führungskräften, gemeinsam umgesetzt werden können. In den vergangenen Jahren haben wir stetig daran gearbeitet; dafür bedanken wir uns bei Ihnen und werben gleichzeitig dafür, in Ihrem Engagement nicht nachzulassen.

Mit freundlichen Grüßen

Landrat

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

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. Seit nunmehr 20 Jahren setzt sich der Kreis Heinsberg für eine aktive Frauenpolitik ein.

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

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

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

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

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

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

Mit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am 18.8.2006 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 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 Gewährung von Teilzeitarbeit, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

3.3 Förderung der alternierenden Heimarbeit für Vollzeit- und Teilzeitkräfte, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen und die sonstigen Voraussetzungen 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; Begleitung vor und während der Elternzeit/Beurlaubung.

3.8 Weiterentwicklung von flexiblen Arbeitszeitmodellen.

3.9 Sensibilisierung der Vorgesetzten bei Beurteilungen und systematischen Leistungsbewertungen, insbesondere im Hinblick auf teilzeitbeschäftigte und beurlaubte Bedienstete.

3.10 Fortführung von bedarfsgerechten Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.

3.11 Gezielte Fortbildung zur Vorbereitung auf Führungspositionen.

3.12 Förderung einer vertrauensvollen Zusammenarbeit von Frauen und Männern.

3.13 Förderung eines kooperativen Führungsstils.

3.14 Geschlechtergerechte Sprache

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

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

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

## 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 integraler Bestandteil von Personalentwicklung und wird als Gemeinschaftsaufgabe von Politik, Verwaltung, Personalrat sowie der Gleichstellungsbeauftragten definiert.

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

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

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

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

### 5. Stellenausschreibungen

5.1 Alle zu besetzenden Stellen sind grundsätzlich intern auszuschreiben, soweit nicht lediglich ein Stellentausch zwischen 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 beim 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
- 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 öffentliche einmal wiederholt werden. Gleiches gilt für Bereiche, in denen Männer unterrepräsentiert sind. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden. § 8 Absatz 2 LGG bleibt unberührt.

5.3 Die Stellenausschreibung beinhaltet das Anforderungsprofil.

Im Anforderungsprofil sind enthalten:

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

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

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

Diskriminierung sowie Vermeidung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Sinne des AGG.

Nähere Einzelheiten ergeben sich aus dem Personalentwicklungskonzept.

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

- 5.4 Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sollen die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit ausgeschrieben werden.
- 5.5 Interne und externe Stellenausschreibungen werden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, so gestaltet, dass sich Frauen gezielt angesprochen fühlen. Dem Ausschreibungstext wird hinzugefügt: „Der Kreis Heinsberg fördert die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind willkommen.“
- 5.6 Die internen Stellenausschreibungen werden im 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 zur Hälfte mit Frauen besetzt werden.
- 6.2 Soweit im jeweiligen Beförderungsamt der 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).

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

- 6.3 Bei der Beurteilung von Bewerbungen sind für die Kriterien „Eignung, Befähigung und fachliche Leistung“ ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Auswahlverfahren werden auch auf Qualifikationen wie soziale Kompetenz, Teamfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit ausgerichtet.

Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen oder ehrenamtlicher Arbeit einbezogen werden,

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

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

### Handlungsfeld C: Ausbildung, Fortbildung

#### Ziel:

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

### 7. Ausbildung

- 7.1 Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Dem Ausschreibungstext wird hinzugefügt: „Im Interesse der Frauenförderung sind Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht.“
- 7.2 Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsverhältnissen sowie den jeweiligen Vorbereitungsdiensten, sofern rechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen. Die Kreisverwaltung Heinsberg wird in den Ausbildungsberufen, in denen Frauen nicht vertreten oder unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen besetzen, sofern Bewerberinnen gleicher Qualifikation in erforderlicher Anzahl zur Verfügung stehen.
- 7.3 Für die Übernahme von Frauen bei Ausbildungsverhältnissen in „Männerberufen“ sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen zu schaffen.

- 7.4 Die Verwaltung wird sich bei den Ausbildungseinrichtungen dafür einsetzen, dass in die Ausbildungsgänge Informationen über Gleichstellungsziele und -aufgaben einbezogen werden. Die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung für die Lebensplanung von Frauen und Männern ist dabei bewusst zu machen; dies gilt sowohl für den internen wie auch den externen Ausbildungsbereich.
- 7.5 Zu Beginn der Ausbildung sind die Auszubildenden in geeigneter Weise über die Thematik „Gleichstellung von Frau und Mann, Landesgleichstellungsgesetz, Gleichstellungsbeauftragte etc.“ zu informieren.

## 8. Fortbildung

### 8.1 Seminarinhalte

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

- Gleichstellung/Verbot der mittelbaren Diskriminierung
- Personalentwicklung/Frauenförderung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
- Geschlechtergerechte Sprache
- Geschlechtergerechtes Beurteilungswesen
- Durchführung von Auswahlverfahren

aufzunehmen.

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

#### 8.1.3 Tarifbeschäftigte sind im Hinblick auf die Übernahme von sachbearbeitenden Tätigkeiten zu ermutigen, an Weiterbildungslehrgängen teilzunehmen.

Den Bediensteten werden bei den jährlich durchzuführenden Leistungsbewertungsgesprächen auch Perspektiven für den beruflichen Aufstieg aufgezeigt. Das Thema Fortbildung soll ein fester Bestandteil des sog. „Mitarbeiterjahresgespräches“ sein. Spezielle Wünsche und Anforderungen, insbesondere im Hinblick auf die Motivation zur Teilnahme von Frauen an Fortbildungen, werden im Beurteilungsgespräch thematisiert.

### 8.2 Verfahren

#### 8.2.1 Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass 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 der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.

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

8.2.4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, ermöglicht werden, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer Umschulung oder weiterführenden Ausbildung/Fortbildung durch Vereinbarung geeigneter Maßnahmen (z. B. durch flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung, kurzfristige Freistellung oder Beurlaubung) teilzunehmen.

8.2.5 Beurlaubte Bedienstete werden vor Ablauf ihrer Beurlaubung über neue Entwicklungen in der Verwaltung sowie über Fortbildungsangebote, die den Wiedereinstieg erleichtern, informiert.

## **Handlungsfeld D: Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

### **Ziel:**

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

Die folgenden Regelungen gelten ausdrücklich für Frauen und Männer.

## **9. Grundsätzliches**

9.1 Die Kreisverwaltung Heinsberg erleichtert ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit betreuungsbedürftigen Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann durch Elternzeit/Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung (auch befristete), alternierende Heimarbeit, Pflegezeiten und flexible Arbeitszeitgestaltung 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 Verwaltung unterstützt ausdrücklich Fortbildungsseminare, die speziell für Männer zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ angeboten werden. Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt auch die männlichen Bediensteten zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

- 9.3 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 möglich. Näheres regelt die Dienstvereinbarung 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 die Möglichkeit erhalten, auf den alten Arbeitsplatz zurückzukehren, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen; dies gilt auch für eine beabsichtigte Rückkehr in Teilzeit. Diese Rückkehrmöglichkeit soll ebenfalls bei einer kurzfristigen (bis zu einem Jahr) Beurlaubung aus familiären Gründen (Betreuung des Kindes bzw. Pflege von Angehörigen) angestrebt werden, soweit dieses unter Berücksichtigung des Einzelfalles möglich ist.

Vorgesetzte informieren die beurlaubte Bedienstete bzw. den beurlaubten Bediensteten über wichtige Veränderungen im Aufgabengebiet. Bei längerer Beurlaubung wird die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz auf Wunsch der/des Bediensteten angestrebt, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

- 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 (z. B. allgemeine Informationen, notwendige Fortbildungsangebote etc.).

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

10.5 Die Gleichstellungsbeauftragte steht allen beurlaubten Bediensteten bei Bedarf zu Informationsgesprächen 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 Arbeitszeitmodelle/Teilzeitbeschäftigung sowie der alternierenden Heimarbeit beim Haupt- und Personalamt der Kreisverwaltung zu informieren.

11.1.3 Die geltenden Arbeitszeitregelungen bei der Kreisverwaltung sind für 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 eine/n pflegebedürftige/n Angehörige/n betreuen oder pflegen, 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, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

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

11.2.2 Das Haupt- und Personalamt und die Gleichstellungsbeauftragte beraten die 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 und die systematische Leistungsbewertung auswirken.

Interne Dienstbesprechungen werden „teilzeitfreundlich“ angesetzt und durchgeführt.

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

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

Wenn den Bediensteten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr möglich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden.

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

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

## **Handlungsfeld E: Arbeitsklima**

### **Ziel:**

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

## **12. Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

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

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

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten z. B.:

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

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

Vor allem Bedienstete mit Leitungsaufgaben haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen.

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

### 13. Mobbing am Arbeitsplatz

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

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

Um physische und psychische Symptome zu vermeiden oder abzubauen, ist bei Bekanntwerden eines Mobbingfalles eine sofortige Reaktion der Vorgesetzten erforderlich. Betroffene haben die Möglichkeit, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, eine Führungskraft, an das Haupt- und Personalamt oder an den Personalrat zu wenden.

Darüber hinaus sind alle Bedienstete aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing verhindert.

### III. Verwaltungsmodernisierung und Controlling

#### 14. Verwaltungsmodernisierung

- 14.1 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 Mitarbeiterinnen soll möglichst ausgeschlossen bzw. ausgeglichen werden, z. B. durch Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten.
- 14.2 Bei allen Aktivitäten zur Verwaltungsmodernisierung ist sicherzustellen, dass die Belange von Frauen und Männern gleichermaßen Berücksichtigung finden. Bedienstete sollen in entsprechenden Gremien paritätisch beteiligt werden.
- 14.3 Die aus der Verwaltungsmodernisierung resultierenden personellen Maßnahmen werden unter Berücksichtigung der Grundsätze des Gleichstellungsplans durchgeführt. Bei dem Aufbau veränderter Organisationseinheiten ist darauf hinzuwirken, dass die beruflichen Chancen von Frauen einschließlich der Übernahme von Führungspositionen gewährleistet sind. Grundlage sind die Bestimmungen des Gleichstellungsplans.

#### 15. Controlling

- 15.1 Zur Kontrolle der Umsetzung der Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern werden die erforderlichen Daten vom Haupt- und Personalamt erfasst und nach spätestens zwei Jahren überprüft (§ 5 Abs. 7 LGG). Ist erkennbar, dass die Ziele des Gleichstellungsplans nicht erreicht werden, sind Maßnahmen entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen.
- 15.2 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.
- 15.3 Allen Bediensteten wird der Gleichstellungsplan 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

### 16. Gleichstellungsbeauftragte

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

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

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

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

- Beteiligung an allen generellen personalwirtschaftlichen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen
- Teilnahme an allen Arbeitsgruppen und verwaltungsinternen Gremien, soweit gleichstellungsrelevante Themen behandelt werden. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 LPVG NRW.
- Rechtzeitige Information über gleichstellungsrelevante Angelegenheiten, so dass die Position der Gleichstellungsbeauftragten Eingang in die Verwaltungsmeinung finden kann (§ 18 Abs. 1 LGG).
- Beteiligung an 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.

Ergilt 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 2014-2021  
 Nichttechnischer Dienst  
 Technischer Dienst  
 IT-Technik  
 Bautechnischer Dienst  
 Medizinischer Dienst  
 Sozialpädagogischer Dienst  
 Vermessungstechnischer Dienst  
 Feuerwehrtechnischer Dienst  
 Dienst in der Veterinärverwaltung  
 Lehrkräfte  
 Auszubildende  
 Besetzung von Führungskräftestellen 2017- 2021

Der maßgebliche Frauenanteil ergibt sich aus der drittletzten Spalte der Anlagen 1-12. 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.

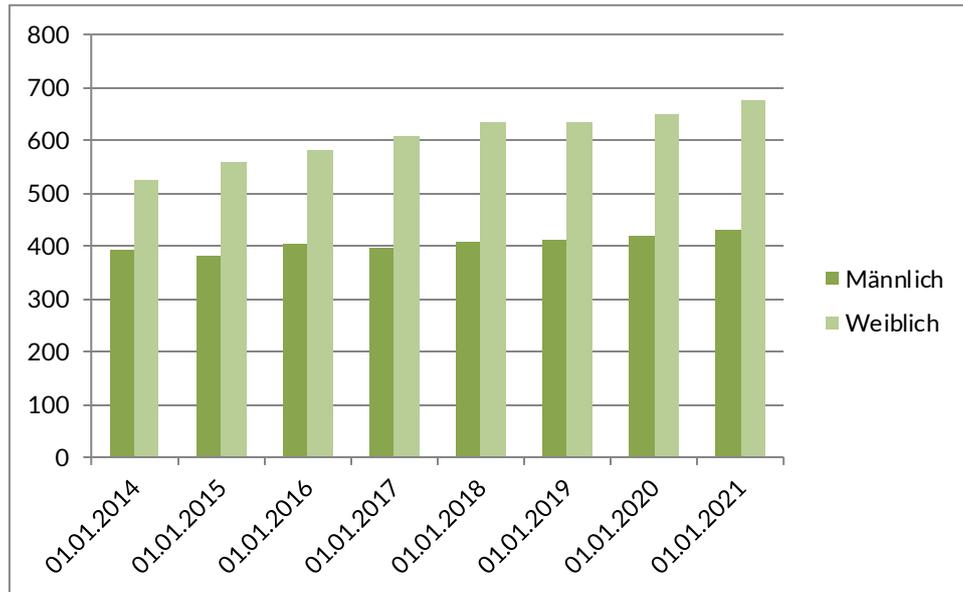
## Gesamtübersicht

Bes.-Gr./ Entg.-Gr.	Bedienstete				davon Frauen				Frauen- anteil 30.06.2021	Frauen- anteil 01.01.2017	Frauen- anteil 01.01.2014
	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte Sonstige*	insges.	Vollzeit	Teilzeit	Beurlaubte Sonstige*	insges.			
<b>Nichttechnischer Dienst</b>											
einf. Dienst	2	11	0	13	2	7	0	9	69,2 %	83,33%	92,31%
mittl. Dienst	180	141	14	335	117	139	14	270	80,6 %	76,99%	77,13%
geh. Dienst	189	98	8	295	93	93	8	194	66 %	61,02%	56,37%
höh. Dienst	11	1	1	13	0	1	0	1	7,7 %	21,05%	28,57%
<b>Gesamt</b>	<b>382</b>	<b>251</b>	<b>23</b>	<b>656</b>	<b>212</b>	<b>240</b>	<b>22</b>	<b>474</b>	<b>72,3 %</b>	<b>68,39%</b>	<b>68,20%</b>
<b>Technischer Dienst</b>											
einf. Dienst	5	12	0	17	0	9	0	9	53 %	0,00%	0,00%
mittl. Dienst	51	9	1	61	1	5	1	7	11,5 %	15,56%	20,59%
geh. Dienst	21	3	0	24	2	2	0	4	16,7 %	16,13%	10,00%
höh. Dienst	1	0	0	1	0	0	0	0	0 %	0,00%	-
<b>Gesamt</b>	<b>78</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>103</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>19,4 %</b>	<b>13,64%</b>	<b>16,67%</b>
<b>IT-Technik</b>											
mittl. Dienst	2	1	0	3	1	1	0	2	66,7 %	0,00%	0,00%
geh. Dienst	22	1	0	23	0	1	0	1	4,3 %	0,00%	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>11,5 %</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
<b>Bautechnischer Dienst</b>											
geh. Dienst	11	5	0	16	2	5	0	7	43,8 %	33,33%	20,69%
höh. Dienst	1	0	0	1	0	0	0	0	0 %	0,00%	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>41,2 %</b>	<b>31,25%</b>	<b>11,86%</b>
<b>Medizinischer Dienst</b>											
mittl. Dienst	21	20	1	42	17	17	1	35	83,3 %	97,14%	100,00%
geh. Dienst	1	0	0	1	0	0	0	0	0 %	83,33%	57,14%
höh. Dienst	8	12	0	20	4	10	0	14	70 %	78,95%	75,00%
<b>Gesamt</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>1</b>	<b>63</b>	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>49</b>	<b>77,8 %</b>	<b>87,30%</b>	<b>87,04%</b>
<b>Sozialpädagogischer Dienst</b>											
mittl. Dienst	0	2	0	2	0	2	0	2	100 %	-	-
geh. Dienst	47	34	3	84	27	34	3	64	76,2 %	72,31%	62,00%
<b>Gesamt</b>	<b>47</b>	<b>36</b>	<b>3</b>	<b>86</b>	<b>27</b>	<b>36</b>	<b>3</b>	<b>66</b>	<b>76,7 %</b>	<b>72,31%</b>	<b>62,96%</b>
<b>Vermessungstechnischer Dienst</b>											
mittl. Dienst	8	2	2	12	1	2	2	5	41,7 %	66,67%	9,09%
geh. Dienst	20	3	0	23	2	1	0	3	13 %	12,50%	23,33%
höh. Dienst	2	0	0	2	0	0	0	0	0 %	0,00%	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>37</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>21,6 %</b>	<b>26,67%</b>	<b>18,60%</b>
<b>Feuerwehrtechnischer Dienst</b>											
mittl. Dienst	25	1	0	26	1	1	0	2	7,7 %	4,17 %	7,14 %
geh. Dienst	12	0	0	12	0	0	0	0	0 %	0,00 %	0,00 %
<b>Gesamt</b>	<b>37</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>38</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>7,1 %</b>	<b>3,33%</b>	<b>5,00%</b>
<b>Dienst in der Veterinärverwaltung</b>											
mittl. Dienst	7	0	0	7	0	0	0	0	0 %	-	-
höh. Dienst	4	2	0	6	2	2	0	4	66,7 %	66,67 %	66,67 %
<b>Gesamt</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>30,8 %</b>	<b>66,67 %</b>	<b>66,67 %</b>
<b>Lehrkräfte</b>											
geh. Dienst	6	9	1	16	4	8	0	13	81,25 %	66,67%	87,50%
<b>Gesamt</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>81,25 %</b>	<b>66,67%</b>	<b>87,50%</b>
<b>Summe</b>	<b>657</b>	<b>367</b>	<b>31</b>	<b>1.055</b>	<b>276</b>	<b>340</b>	<b>29</b>	<b>645</b>	<b>61,1 %</b>	<b>59,78%</b>	<b>57,70%</b>

Der Gesamtübersicht ist zu entnehmen, dass der Frauenanteil der Bediensteten des Kreises Heinsberg bei 61,1 % und damit im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (59,78%) erneut leicht gestiegen ist. Dies entspricht nahezu dem Vorjahreswert zum 01.01.2020 mit 61,35 %.

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

## Entwicklung der Frauenquote beim Kreis Heinsberg 2014-2021



## Nichttechnischer Dienst

Bes.-Gr./ Entg.-Gr.	Bedienstete				davon Frauen				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.			
2 TVöD	2	9	-	11	2	6	-	8	72,7 %		
3 TVöD	-	2	-	2	-	1	-	1	50 %		
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>9</b>	<b>69,2 %</b>	<b>83,3 %</b>	<b>92,3 %</b>
5 TVöD	24	10	2	36	18	9	2	29	80,5 %		
6 TVöD	48	40	3	91	34	40	3	77	84,6 %		
7 TVöD	12	16	2	30	7	16	2	25	83,3 %		
A 8 BBesG	2	2	-	4	2	2	-	4	100 %		
8 TVöD	51	41	5	97	38	41	5	84	86,6 %		
9a TVöD	34	18	2	54	16	17	2	35	64,8 %		
A 9 BBesG m.D.	9	14	-	23	2	14	-	16	69,6 %		
<b>Gesamt</b>	<b>180</b>	<b>141</b>	<b>14</b>	<b>335</b>	<b>117</b>	<b>139</b>	<b>14</b>	<b>270</b>	<b>80,6 %</b>	<b>77 %</b>	<b>77,1 %</b>
A 9 BBesG g.D.	25	2	2	29	16	2	2	20	69 %		
9b + 9c TVöD	29	21	-	50	14	20	-	34	68 %		
A 10 BBesG	23	13	3	39	11	13	3	27	69 %		
10 TVöD	37	20	1	58	21	18	1	40	69 %		
A 11 BBesG	14	19	2	35	8	18	2	28	80 %		
11 TVöD	15	4	-	19	8	4	-	12	63 %		
A 12 BBesG	16	11	-	27	6	11	-	17	63 %		
12 TVöD	13	5	-	18	5	4	-	9	50 %		
A 13 BBesG g.D.	17	3	-	20	4	3	-	7	35 %		
<b>Gesamt</b>	<b>189</b>	<b>98</b>	<b>8</b>	<b>295</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>8</b>	<b>194</b>	<b>66 %</b>	<b>61 %</b>	<b>56,4 %</b>
A 13 BBesG h.D.	1	-	-	1	-	-	-	-	0 %		
13 TVöD	-	-	1	1	-	-	-	-	0 %		
A 14 BBesG	4	-	-	4	-	-	-	-	0 %		
14 TVöD	1	-	-	1	-	-	-	-	0 %		
A 15 BBesG	4	1	-	5	-	1	-	1	20 %		
A 16 BBesG	-	-	-	-	-	-	-	-	0 %		
B 2 BBesG	1	-	-	1	-	-	-	-	0 %		
<b>Gesamt</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>7,7 %</b>	<b>21 %</b>	<b>28,6 %</b>

## Technischer Dienst

Bes.-Gr./ Entg.-Gr.	Bedienstete				davon Frauen				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.			
2 TVöD	3	12	-	15	-	9	-	9	60 %		
3 TVöD	1	-	-	1	-	-	-	-	0 %		
4 TVöD	1	-	-	1	-	-	-	-	0 %		
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>17</b>	<b>-</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>9</b>	<b>53 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>
5 TVöD	7	3	-	10	-	-	-	-	0 %		
6 TVöD	18	2	-	20	-	1	-	1	5 %		
7 TVöD	14	-	1	15	-	-	1	1	6,7 %		
8 TVöD	9	4	-	13	1	4	-	5	38,5 %		
9a TVöD	3	-	-	3	-	-	-	-	0 %		
<b>Gesamt</b>	<b>51</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>61</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>11,5 %</b>	<b>15,56%</b>	<b>20,59%</b>
9b + 9c TVöD	6	-	-	6	-	-	-	-	0 %		
11 TVöD	6	2	-	8	1	1	-	2	25 %		
12 TVöD	9	1	-	10	1	1	-	2	20 %		
<b>Gesamt</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>16,7 %</b>	<b>16,13%</b>	<b>10,00%</b>
15 TVöD	1	-	-	1	-	-	-	-	0 %		
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>-</b>

## IT-Technischer Dienst

Bes.-Gr./ Entg.-Gr.	Bedienstete				davon Frauen				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.			
6 TVöD	1	-	-	1	1	-	-	1	100,00 %		
8 TVöD	-	1	-	1	-	1	-	1	100,00 %		
A 9 BBesG m.D.	1	-	-	1	-	-	-	-	0,00 %		
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>66,7 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>
9b + 9c TVöD	10	-	-	10	-	-	-	0	0,00 %		
10 TVöD	9	1	-	10	-	1	-	1	10 %		
11 TVöD	1	-	-	1	-	-	-	-	0 %		
12 TVöD	1	-	-	1	-	-	-	-	0 %		
A 13 BBesG g.D.	1	-	-	1	-	-	-	-	0 %		
<b>Gesamt</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>23</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>4,3 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>

## Bautechnischer Dienst

Bes.-Gr./ Entg.-Gr.	Bedienstete				davon Frauen				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.			
11 TVöD	7	1	-	8	2	1	-	3	37,5 %		
A 12 BBesG	-	2	-	2	-	2	-	2	100 %		
12 TVöD	3	2	-	5	-	2	-	2	40 %		
A 13 BBesG g.D.	1	-	-	1	-	-	-	-	0 %		
<b>Gesamt</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>43,8 %</b>	<b>33,33%</b>	<b>20,69%</b>
15 TVöD	1	-	-	1	-	-	-	-	0 %		
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>

## Medizinischer Dienst

Bes.-Gr./ Entg.-Gr.	Bedienstete				davon Frauen				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.			
5 TVöD	3	1	1	5	3	1	1	5	100 %		
6 TVöD	9	14	-	23	9	14	-	23	100 %		
7 TVöD	1	2	-	3	1	2	-	3	100 %		
8 TVöD	5	3	-	8	4	-	-	4	50 %		
9a TVöD	3	-	-	3	-	-	-	-	0 %		
<b>Gesamt</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>42</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>35</b>	<b>83,3 %</b>	<b>97,14%</b>	<b>100,00%</b>
11 TVöD	1	-	-	1	-	-	-	-	0 %		
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0 %</b>	<b>83,33%</b>	<b>57,14%</b>
13 TVöD	1	1	-	2	-	-	-	-	0 %		
A 14 BBesG	-	7	-	7	-	7	-	7	100 %		
A 15 BBesG	1	1	-	2	-	1	-	1	50 %		
15 TVöD	6	3	-	9	4	2	-	6	66,7 %		
<b>Gesamt</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>14</b>	<b>70 %</b>	<b>78,95%</b>	<b>75,00%</b>

## Sozialpädagogischer Dienst

Bes.-Gr./ Entg.-Gr.	Bedienstete				davon Frauen				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.			
8 TVöD	-	1	-	1	-	1	-	1	100 %		
9a TVöD	-	1	-	1	-	1	-	1	100 %		
<b>Gesamt</b>	-	<b>2</b>	-	<b>2</b>	-	<b>2</b>	-	<b>2</b>	<b>100 %</b>	-	-
A 9 BBesG g.D.	-	1	-	1	-	1	-	1	100 %		
S 11 TVöD	-	1	-	1	-	1	-	1	100 %		
S 12 TVöD	9	12	-	21	8	12	-	20	95,2 %		
S 14 TVöD	24	13	3	40	15	13	3	31	77,5 %		
S 15 TVöD	10	7	-	17	3	7	-	10	58,8 %		
A 11 BBesG	2	-	-	2	1	-	-	1	50 %		
S 17 TVöD	1	-	-	1	-	-	-	-	0 %		
A 13 BBesG g.D.	1	-	-	1	-	-	-	-	0 %		
<b>Gesamt</b>	<b>47</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>84</b>	<b>27</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>64</b>	<b>76,2 %</b>	<b>72,31%</b>	<b>62,00%</b>

## Vermessungstechnischer Dienst

Bes.-Gr./ Entg.-Gr.	Bedienstete				davon Frauen				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.			
6 TVöD	-	-	2	2	-	-	2	2	100 %		
7 TVöD	2	-	-	2	-	-	-	-	0 %		
8 TVöD	3	2	-	5	-	2	-	2	40 %		
9a TVöD	3	-	-	3	1	-	-	1	33,3 %		
<b>Gesamt</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>41,7 %</b>	<b>66,67%</b>	<b>9,09%</b>
9b + 9c TVöD	-	1	-	1	-	-	-	-	0 %		
A 10 BBesG	1	-	-	1	1	-	-	1	100 %		
10 TVöD	12	2	-	14	-	1	-	1	7,1 %		
11 TVöD	4	-	-	4	1	-	-	1	25 %		
12 TVöD	2	-	-	2	-	-	-	-	0 %		
A 13 BBesG g.D.	1	-	-	1	-	-	-	-	0 %		
<b>Gesamt</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	-	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	-	<b>3</b>	<b>13 %</b>	<b>12,50%</b>	<b>23,33%</b>
A 14 BBesG	1	-	-	1	-	-	-	-	0 %		
A 15 BBesG	1	-	-	1	-	-	-	-	0 %		
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	-	-	<b>2</b>	-	-	-	-	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>

## Feuerwehrtechnischer Dienst

Bes.-Gr./ Entg.-Gr.	Bedienstete				davon Frauen				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.			
2 TVöD	1	-	-	1	-	-	-	-	0 %		
6 TVöD	2	-	-	2	-	-	-	-	0 %		
A 8 BBesG	2	-	-	2	-	-	-	-	0 %		
A 9 BBesG m.D.	20	1	-	21	1	1	-	2	9,5 %		
<b>Gesamt</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	-	<b>26</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	-	<b>2</b>	<b>7,7 %</b>	<b>4,17 %</b>	<b>7,14 %</b>
9b + 9c TVöD	1	-	-	1	-	-	-	-	0 %		
A 10 BBesG	4	-	-	4	-	-	-	-	0 %		
9b + 9c TVöD	1	-	-	1	-	-	-	-	0 %		
A 10 BBesG	4	-	-	4	-	-	-	-	0 %		
10 TVöD	1	-	-	1	-	-	-	-	0 %		
A 11 BBesG	3	-	-	3	-	-	-	-	0 %		
A 12 BBesG	1	-	-	1	-	-	-	-	0 %		
A 13 BbesG g.D.	1	-	-	1	-	-	-	-	0 %		
<b>Gesamt</b>	<b>12</b>	-	-	<b>12</b>	-	-	-	-	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>

## Dienst in der Veterinärverwaltung

Bes.-Gr./ Entg.-Gr.	Bedienstete				davon Frauen				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.			
6 TVöD	2	-	-	2	-	-	-	-	0 %		
9a TVöD	5	-	-	5	-	-	-	-	0 %		
<b>Gesamt</b>	<b>7</b>	-	-	<b>7</b>	-	-	-	-	<b>0 %</b>	-	-
11 TVöD	1	-	-	1	1	-	-	1	100 %		
13 TVöD	-	1	-	1	-	1	-	1	100 %		
A 14 BBesG	1	1	-	2	-	1	-	1	50 %		
14 TVöD	2	-	-	2	1	-	-	1	50 %		
A 15 BBesG	1	-	-	1	1	-	-	1	100 %		
15 TVöD	1	-	-	1	-	-	-	-	0 %		
A 16 BBesG	1	-	-	1	-	-	-	-	0 %		
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>66,7 %</b>	<b>66,67 %</b>	<b>66,67 %</b>

## Lehrkräfte

Bes.-Gr./ Entg.-Gr.	Bedienstete				davon Frauen				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.			
9b + 9c TVöD	5	9	1	15	4	8	1	13	86,7 %		
11 TVöD	1	-	-	1	-	-	-	-	0 %		
<b>Gesamt</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>13</b>	<b>81,25 %</b>	<b>66,67%</b>	<b>87,50%</b>

## Auszubildende

Ausbildungsbezeichnung	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil I 30.06.2021	Frauenanteil I 01.01.2017	Frauenanteil eil 01.01.2014
Verwaltungsfachang.	12	9	60,00 %	61,11 %	80,00 %
Kf. f. Bürok.	0	0	-	100,00 %	50,00 %
Geomatiker/in	1	0	0,00 %	33,33 %	33,33 %
Bauzeichner/in	0	0	-	0,00 %	0,00 %
Fachang. Medien/Inform.	1	1	100,00 %	0,00 %	0,00 %
Fachinformatiker/in	1	0	0,00 %	-	-
Kreisinspektoranwärter/in inkl. Aufstiegsb.	20	12	60,00 %	63,16 %	50,00 %
Kreisvermessungsoberi.	0	0	-	100,00 %	-
Soziale Arbeit	2	2	100 %	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>37</b>	<b>24</b>	<b>64,87 %</b>	<b>61,91 %</b>	<b>52,94 %</b>

## Besetzung von Führungskräftestellen ab 2017

Stelle mit Leitungsfunktion		Bewerbungen		Stellenbesetzung
		weibl.	männl.	
1	Sachgebietsleiter/in im Amt für Bauen und Wohnen (Bauaufsicht/Technik)	1	1	männlich
2	Sachgebietsleiter/in im Amt für Bildung und Kultur (Sachgebiet "Schulamtsangelegenheiten")	2	0	weiblich
3	Leiter/in des Rechnungsprüfungsamtes	2	5	männlich
4	Leiter/in des Kreisgesundheitsamtes	1	1	weiblich
5	Leiter/in des Sachgebietes "Fahrerlaubnisangelegenheiten" im Straßenverkehrsamt	2	1	weiblich
6	Stellv. Leiter/in des Amtes für Finanzwirtschaft und Beteiligungen	0	4	männlich
7	Leiter/in Stabsstelle Demographischer Wandel und Sozialplanung	0	2	männlich
8	Sachgebietsleiter/in bei der Kreispolizeibehörde, Direktion Zentrale Aufgaben, Sachgebiet ZA 1.3 (Haushalt, Wirtschaft, Liegenschaften, Recht)	1	4	weiblich
9	Leiter/in der Direktion Zentrale Aufgaben (ZA) der Kreispolizeibehörde Heinsberg	2	0	weiblich
10	Leiter/in Stabsstelle Kommunalaufsicht und Vergabeangelegenheiten	1	2	weiblich
11	Leiter/in des Amtes für Finanzwirtschaft und Beteiligungen	0	2	männlich
12	Leiter/in des Jugendamtes	0	2	männlich

13	Leiter/in des Straßenverkehrsamtes	0	1	männlich
14	Sachgebietsleiter/in für das Ordnungsamt im Bereich „Ausländeramt“	1	1	weiblich
15	stellv. Leiter/in des Amtes für Finanzwirtschaft und Beteiligungen	0	3	männlich
16	Leiter/in Sachgebiet „Wirtschaftliche Jugendhilfe“ im Jugendamt	6	4	2 x weiblich
17	Leiter/in der Arbeitsgruppe 1 im Allgemeinen Sozialen Dienst des Jugendamtes	1	2	männlich
18	stellv. Leiter/in des Ordnungsamtes	2	2	weiblich
19	stellv. Leiter/in des Straßenverkehrsamtes	2	5	männlich
20	Sachgebietsleiter/in Verwaltung im Amt für Umwelt und Verkehrsplanung (Wasser- und Bodenschutzbehörde)	5	1	weiblich
21	Leiter/in Sachgebiet Zulassungsstelle im Straßenverkehrsamt	0	4	männlich
22	Leiter/in des Sachgebietes Natur und Landschaft im Amt für Umwelt u. Verkehrsplanung	4	3	weiblich
23	Leiterin/in des Sachgebietes Elterngeld im Jugendamt	1	5	männlich
24	Leiter/in des Sachgebietes Geodatenmanagement im Vermessungs- u. Katasteramt	3	3	männlich
25	Leiter/in des Sachgebietes Schwerbehindertenangelegenheiten im Amt für Soziales	1	2	weiblich
26	Leiter/in des Sachgebietes Amtsvormundschaften, Beistandschaften im Jugendamt	3	3	männlich
27	Leiter/in des Fachbereiches Leistungsgewährung beim Jobcenter Kreis Heinsberg	2	1	weiblich
28	Leiter/in des Sachgebietes Verwaltung, Recht, Vergabestelle bei der Kreispolizeibehörde	0	3	männlich
29	Leiter/in der Direktion Z. A. der Kreispolizeibehörde	1	2	männlich
30	Leiterin/in des Sachgebietes Hilfe zur Pflege im Amt für Soziales	0	2	männlich
31	Stellv. Leiter/in des Haupt- u. Personalamtes	1	2	männlich
32	Stellv. Leiter/in des Straßenverkehrsamtes	2	3	weiblich
33	Stellv. Leiter/in des Amtes für Bauen und Wohnen	2	4	männlich
34	Leiter/in des Sachgebietes Zahlungsabwicklung beim Amt für Finanzwirtschaft und Beteiligungen	0	4	männlich
35	Leiter/in des Sachgebietes Waffen-/Versammlungsrecht bei der Kreispolizeibehörde	2	5	männlich
36	Leiter/in des Sachgebietes Schulamtsangelegenheiten beim Amt für Bildung, Kultur und Integration	3	2	2 x weiblich
37	Leiter/in des Amtes für Bildung, Kultur und Integration	3	2	weiblich
38	Stellv. Leiter/in des Amtes für Umwelt und Verkehrsplanung	0	3	männlich

39	Leiter/in der Stabsstelle Kommunalaufsicht und Vergaben	1	2	weiblich
40	Leiter/in des Sachgebietes Leistungen zum Lebensunterhalt beim Amt für Soziales	1	2	weiblich
41	Leiter/in des Teams Eingliederungs- u. Integrationsmaßnahmen beim Jobcenter Kreis Heinsberg	1	1	weiblich
42	Leiter/in des Sachgebietes IT-Service/Schulen bei der Stabsstelle Digitalisierung	2	0	weiblich
<b>Bewerberquote</b>		<b>62</b>	<b>101</b>	<b>38 %</b>

Von den 42 ausgeschriebenen Stellen mit Leitungsfunktion waren lediglich rd. 38 % der Bewerber weiblich (zuvor 32 %). Trotz der geringen Bewerberquote wurden insgesamt 20 der 42 Stellen mit Frauen besetzt.