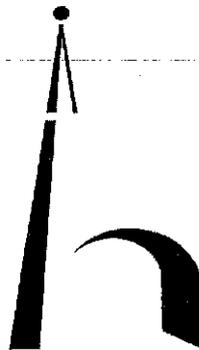




# **Gleichstellungsplan**

**der Stadt Heinsberg**

**für die Jahre 2019 bis 2023**



**Stadt Heinsberg**

## **INHALTSVERZEICHNIS**

---

		<b>Seite/n</b>
<b>I.</b>	Vorwort	3
<b>II.</b>	Bericht über die Personalentwicklung und Maßnahmen gemäß § 5a Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen	4 - 22
<b>III.</b>	Fortschreibung des Frauenförderplans a) Bestandsaufnahme und Personalstruktur b) Prognose der zu besetzenden Stellen c) Prognose der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen	23 - 39
<b>IV.</b>	Zielvorgaben bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen	40 - 41
<b>V.</b>	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen	42 - 47
<b>VI.</b>	Weitere geplante Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen zur Förderung der Gleichstellung	48 - 50

# I. Vorwort

Der Gleichstellungsplan trägt dazu bei, das in Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes verankerte Gebot zur Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu verwirklichen.

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) sieht die Erstellung und Fortschreibung eines Gleichstellungsplans vor.

Als Instrument zur Umsetzung des o. g. Verfassungsgebots zeigt der Gleichstellungsplan geeignete

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

auf.

---

Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Personalstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

Der Gleichstellungsplan wird in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren erstellt und fortgeschrieben. Er wird vom Rat der Stadt Heinsberg beschlossen.

## Anmerkung:

Bei Beschluss des Plans für die Jahre 2016 bis 2018 wurde im LGG noch der Begriff „Frauenförderplan“ statt „Gleichstellungsplan“ verwendet. Daher ist bei Rückblicken vom Frauenförderplan für die Jahre 2016 bis 2018 die Rede.

## II. Bericht

**gemäß § 5a Abs. 1 Satz 1 LGG über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen**

Der Rat der Stadt Heinsberg hat in seiner Sitzung am 2.11.2016 den Frauenförderplan der Stadtverwaltung Heinsberg für die Jahre 2016 bis 2018 beschlossen. Hierin wurde eine Prognose der freiwerdenden Stellen sowie der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen abgegeben.

Entsprechend § 5a Abs. 1 Satz 1 LGG hat die Dienststelle innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans (früher Frauenförderplan) einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten.

-----

### **Berichterstattung:**

Die Stadt Heinsberg setzt sich als Arbeitgeber für die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ein und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Sie ist einerseits bemüht, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen, andererseits aber auch genügend Spielraum für individuelle Chancengleichheit und Einzelfallgerechtigkeit zu belassen. Die grundsätzlichen Ziele können nur in einem angemessenen Zeitraum unter Berücksichtigung beider Geschlechter realisiert werden. Nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen sind alle Stellen bei der Stadt Heinsberg für Frauen und Männer gleichermaßen offen.

In der Zeit vom 1.1.2016 bis zum 31.12.2018 erfolgten folgende Personalmaßnahmen:

**II - a) Einstellungen**

Es wurden insgesamt 90 Bedienstete neu eingestellt, davon 54 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 60 % (vgl. Übersicht Seite 17).

Bei Anrechnung der Übernahme von Beamtenanwärterinnen/Beamtenanwärtern, Auszubildenden und Praktikantinnen/Praktikanten erhöht sich die Zahl der Einstellungen auf 110; hierunter fallen 68 Frauen. Der Frauenanteil beläuft sich dabei auf 61,82 % (vgl. Übersicht Seite 18).

Im Auszubildenden- und Praktikantenbereich erfolgten insgesamt 42 Einstellungen, davon 37 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 88,10 % (vgl. Übersicht Seite 19).

**II - b) Beförderungen/Höhergruppierungen**

Insgesamt erfolgten 141 Beförderungen und Höhergruppierungen. Hierunter fallen 79 Frauen; der Frauenanteil liegt somit bei 56,03 % (vgl. Übersicht Seite 20).

**II - c) Sonstige personelle Maßnahmen**

- Gewährung von Elternzeit
- Beurlaubung ohne Dienstbezüge
- Gewährung von Teilzeitbeschäftigung
- Fortbildungsmaßnahmen

## **Zu den Personalmaßnahmen im Einzelnen:**

### **II-a) Einstellungen**

#### **Beamtinnen/Beamte**

§ 7 Abs. 1 Satz 1 LGG bestimmt, dass Frauen bei Begründung eines Beamtenverhältnisses bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Maßgabe von § 14 Abs. 2 des Gesetzes über die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen (Landesbeamtengesetz - LBG NRW) bevorzugt zu berücksichtigen sind. Sind in einer Laufbahn weniger Frauen als Männer vertreten, so sind Frauen bevorzugt einzustellen. Bei Einstellungen im Beamtenbereich ist folglich der Frauenanteil der jeweiligen Laufbahn die maßgebliche Bezugsgröße, um eine Unterrepräsentanz festzustellen.

Der Frauenförderplan 2016 bis 2018 zeigte mit Stand 30.6.2015 (Seite 25 alter FFP) eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen im Beamtenbereich auf. Diese Unterrepräsentanz war in allen Beamtenlaufbahnen festzustellen, insbesondere jedoch in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (ehemaliger höherer Dienst), wo keine Frau vertreten war. Insgesamt waren zum damaligen Zeitpunkt 66 Beamtinnen und Beamte bei der Stadt Heinsberg tätig, davon 21 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 31,82 %.

Nach der Prognose der zu besetzenden Stellen im Frauenförderplan 2016 bis 2018 (Seite 37 alter FFP) sollte in diesem Zeitraum ein Beamter der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt altersbedingt aus dem Beamtenverhältnis mit der Stadt Heinsberg ausscheiden. Zudem war zu diesem Zeitpunkt bereits bekannt, dass ein Beamter der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (ehemaliger mittlerer Dienst) des feuerwehrtechnischen Dienstes aufgrund einer Versetzung zu einem anderen Dienstherrn auf seinen Wunsch die Stadt Heinsberg verlassen würde. Weitere Stellen, die möglicherweise bei Inanspruchnahme von Altersteilzeit oder Elternzeit sowie bei einem Ausscheiden aus sonstigen Gründen neu zu besetzen sind, wurden nicht aufgeführt. Hierfür lagen zum damaligen Zeitpunkt keine konkreten Angaben vor.

Tatsächlich wurde in der Zeit vom 1.1.2016 bis zum 31.12.2018 ein Beamter der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt auf seinen Antrag hin in den Ruhestand versetzt. In der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (ehemaliger gehobener Dienst) ist in diesem Zeitraum ein Beamter auf Grund der von ihm beantragten Versetzung zu einem anderen Dienstherrn ausgeschieden. Darüber hinaus sind zwei Beamte der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt des feuerwehrtechnischen Dienstes zu einem anderen Dienstherrn gewechselt.

In dem angesprochenen Zeitraum konnten insgesamt fünf Stellen der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt mit Absolventinnen bzw. Absolventen des entsprechenden Vorbereitungsdienstes besetzt werden, davon zwei Frauen. Zudem wurde eine Beamtin der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt von einem anderen Dienstherrn zur Stadt Heinsberg versetzt. In der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt des feuerwehrtechnischen Dienstes wurden beide Brandmeisteranwärter in ein Beamtenverhältnis auf Probe übernommen und zwei weitere Beamte eingestellt, die bisher bei anderen Dienstherrn tätig waren. Darüber hinaus wurde eine Beamtin der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt des allgemeinen Verwaltungsdienstes von einem anderen Dienstherrn zur Stadt Heinsberg versetzt.

Zum 30.6.2015 betrug die Frauenquote im Beamtenbereich der Stadt Heinsberg 31,82 % (s. o.). Bis zum 30.6.2018 konnte dieser Anteil trotz der Erhöhung der Stellen im feuerwehrtechnischen Dienst auf 36,36 % erhöht werden (vgl. Übersicht Seite 26). Dies belegt, dass die Stadt Heinsberg in den vergangenen Jahren großen Wert darauf gelegt hat, die Frauenquote im Beamtenbereich zu erhöhen. Bei insgesamt gleichbleibender Mitarbeiterzahl im Beamtenbereich (66) hat sich die Zahl der Beamtinnen von 21 auf 24 erhöht.

Nach dem o. g. Stichtag (30.6.2018) ist die Anzahl der Frauen im Beamtenbereich der Stadt Heinsberg noch weiter gestiegen. Mit Wirkung vom 28.8.2018 konnte eine Stadtinspektoranwärterin in ein Beamtenverhältnis auf Probe übernommen werden. Zudem wurde zum 1.9.2018 eine Beamtin der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt von einem anderen Dienstherrn zur Stadt Heinsberg versetzt (s. o.).

### Tariflich Beschäftigte

Bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 LGG bevorzugt einzustellen, soweit in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer vertreten sind und sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind gemäß § 7 Abs. 3 Satz 1 LGG die Tarifbeschäftigten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) und des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Entgelt- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung der Anlagen 1 und 2 bestimmen lässt. Die Zuordnung in den Anlagen 1 und 2 gilt gemäß § 7 Abs. 3 Satz 2 LGG ausschließlich für die Vergleichsgruppenbestimmung bei Anwendung dieses Gesetzes. Für die Stadt Heinsberg ist als Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbands Nordrhein-Westfalen (KAV NW) die Anlage 2 maßgebend.

Zum Zeitpunkt der Aufstellung des Frauenförderplans für die Jahre 2016 bis 2018 waren die o. g. Anlagen noch nicht im Landesgleichstellungsgesetz enthalten, sodass zur Erstellung von Beschäftigtengruppen auf den Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) zurückgegriffen werden musste. Zudem wurde mit der Einführung der Entgeltordnung zum TVöD mit Wirkung vom 1.1.2017 die Entgeltgruppe 9 in die neuen Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c aufgeteilt. Aufgrund dieser Änderungen ergeben sich geringe Unterschiede zwischen den früheren und den jetzigen Beschäftigtengruppen. Hiervon sind jedoch lediglich Entgeltgruppen betroffen, in denen nur wenige Beschäftigte vertreten sind (EG S 10 und S 9, EG 9a und 3 TVöD), sodass eine Vergleichbarkeit der Gruppen weiterhin gegeben ist.

Der Frauenförderplan 2016 bis 2018 zeigte mit Stand 30.6.2015 (Seite 23 alter FFP), dass der Frauenanteil an der Gesamtbedienstetenzahl der Stadt Heinsberg damals bei 59,47 % lag. Somit waren zu diesem Zeitpunkt insgesamt deutlich mehr Frauen als Männer bei der Stadt Heinsberg tätig. Wenn man nur die Beschäftigtenzahl zugrunde legt, betrug der Anteil der Frauen sogar 64,31 %. Ein Blick auf die einzelnen Gruppen (Seite 30 alter FFP) zeigt, dass Frauen in fast allen Bereichen mehrheitlich oder zumindest gleichwertig vertreten waren.

Lediglich in den obersten Entgeltgruppen 15 – 13 TVöD waren keine Frauen repräsentiert. Allerdings befand sich in diesem Bereich auch nur ein Mann, da die entsprechenden Führungspositionen in der Regel mit Beamten besetzt waren.

Nach der Prognose der zu besetzenden Stellen im Frauenförderplan 2016 bis 2018 (Seite 37 alter FFP) sollten drei Beschäftigte der damaligen Entgeltgruppen 12 – 9 bzw. S 18 – S 9 TVöD altersbedingt aus dem Arbeitsverhältnis mit der Stadt Heinsberg ausscheiden, davon zwei Frauen. In den damaligen Entgeltgruppen 8 – 3 bzw. S 8 – S 3 TVöD war das Ausscheiden aus Altersgründen für insgesamt elf Bedienstete (davon 2 Frauen) eingeplant. Hinzu kam eine Beschäftigte der Entgeltgruppen 2 – 1 bzw. S 2 TVöD, die wegen des Erreichens der Regelaltersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis mit der Stadt Heinsberg ausscheiden sollte. Nicht berücksichtigt wurden Stellen, die möglicherweise bei Inanspruchnahme von Altersteilzeit oder Elternzeit sowie bei einem Ausscheiden aus sonstigen Gründen neu zu besetzen sind. Hierfür lagen zum damaligen Zeitpunkt keine konkreten Angaben vor.

Tatsächlich sind in der Zeit vom 1.1.2016 bis zum 31.12.2018 zwei Mitarbeiterinnen der jetzigen Entgeltgruppen 12 – 9b bzw. S 18 – S 10 TVöD wegen des Eintritts in die Freistellungsphase ihres Altersteilzeitarbeitsverhältnisses aus dem aktiven Dienst der Stadt Heinsberg ausgeschieden. Hinzu kommen sieben Beschäftigte der Entgeltgruppen 9a – 4 bzw. S 9 – S 3 TVöD, die wegen der Gewährung einer Altersrente bzw. des Beginns der Altersteilzeitfreistellungsphase ausgeschieden sind, davon eine Frau. Diese Zahl ist geringer ausgefallen als erwartet, da einige Mitarbeiter auf ihren Wunsch als Rentner noch eine geringfügige Beschäftigung ausüben. In den Entgeltgruppen 3 – 1 bzw. S 2 TVöD ist eine Beschäftigte wegen des Erreichens der Regelaltersgrenze ausgeschieden.

Hinzu kommen insgesamt 41 Beschäftigte (davon 33 Frauen), deren Arbeitsverhältnis mit der Stadt Heinsberg aus verschiedenen Gründen (z. B. Gewährung einer unbefristeten Erwerbsunfähigkeitsrente, Arbeitgeberwechsel, Ende des befristeten Arbeitsvertrages) beendet wurde. Hierbei handelt es sich zum Großteil um Beschäftigte aus dem Sozial- und Erziehungsdienst sowie aus den unteren Entgeltgruppen 3 – 1 TVöD, die hauptsächlich mit geringfügig Beschäftigten besetzt sind.

In diesen Bereichen ist die Fluktuation regelmäßig relativ hoch.

Die frei gewordenen Stellen sind durch Umsetzungen, Neueinstellungen, Übernahmen von Auszubildenden bzw. Berufspraktikantinnen/Berufspraktikanten und Umstrukturierungen wiederbesetzt worden.

Es konnten insgesamt fünf Auszubildende (alles Frauen) in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden. Hierbei handelte es sich um drei Verwaltungsfachangestellte und zwei Kauffrauen für Büromanagement. Hinzu kommen acht Berufspraktikantinnen bzw. Berufspraktikanten in den städtischen Kindertagesstätten (davon sieben Frauen), die ebenfalls in ein Arbeitsverhältnis übernommen wurden.

Darüber hinaus erfolgten insgesamt 86 Neueinstellungen, davon 52 Frauen (vgl. Übersicht Seite 17). Der Frauenanteil bei den Neueinstellungen im Beschäftigtenbereich beläuft sich somit im besagten Zeitraum auf 60,47 %.

Ein großer Teil der Neueinstellungen (35, alles Frauen) entfällt auf die städtischen Kindertagesstätten, in denen stets eine große Fluktuation herrscht und deren Personalbedarf sich in den letzten Jahren, insbesondere durch die Betreuung von Kindern im Alter von unter drei Jahren, deutlich erhöht hat. Hinzu kommen u. a. einige Neueinstellungen im Bauhofbereich, in dem neben dem Ersatz ausgeschiedener Mitarbeiter auch zusätzliche Stellen geschaffen wurden. Für diesen Bereich liegen in der Regel keine Bewerbungen von Frauen vor. Darüber hinaus wurden insbesondere beim Amt für Gebäudewirtschaft zusätzliche Mitarbeiter eingestellt, darunter Handwerker (z. T. geringfügig beschäftigt), Techniker und geringfügig beschäftigte Reinigungskräfte für städtische Gebäude. Die Techniker wurden teilweise eingestellt, um finanziell geförderte Bau- und Umbaumaßnahmen rechtzeitig abschließen zu können. Weitere Neueinstellungen erfolgten u. a. im Verwaltungsbereich (z. T. im Rahmen der Flüchtlingsbetreuung) und im Allgemeinen Sozialen Dienst des Jugendamtes.

Bei den höheren Entgeltgruppen (15 – 13 TVöD) erfolgten vom 1.1.2016 bis zum 31.12.2018 keine Einstellungen. In der Regel sind die entsprechenden Stellen bei der Stadt Heinsberg mit Beamten besetzt.

Im Rahmen der Gleichstellung von Frauen und Männern ist hier positiv festzuhalten, dass eine Stelle im Bereich der Bauaufsicht, die nach Entgeltgruppe 10 TVöD bewertet ist, mit einer weiblichen Bewerberin besetzt werden konnte. Zudem wurde auch eine Stelle beim Standesamt, die ebenfalls nach Entgeltgruppe 10 TVöD bewertet ist, mit einer Frau besetzt.

Darüber hinaus wurden im Bereich des Jugendamtes insgesamt fünf Sozialarbeiterinnen eingestellt. Aufgrund der hohen Bildungsvoraussetzungen (Studium) und der anspruchsvollen und verantwortungsvollen Tätigkeiten werden diese Beschäftigten alle in die Entgeltgruppen S 18 bis S 10 TVöD eingruppiert. Somit handelt es sich hierbei ebenfalls um höherwertige Stellen.

## **II-b) Beförderungen/Höhergruppierungen**

### **Beamtinnen/Beamte**

Nach § 7 Abs. 1 Satz 2 LGG i.V.m. § 19 Abs. 6 LBG NRW sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, soweit im jeweiligen Beförderungsamt der Ämtergruppe eines Einstiegsamtes in einer Laufbahn weniger Frauen als Männer vertreten sind und sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Dementsprechend ist aus Anlass einer Beförderung zu prüfen, ob im jeweiligen Beförderungsamt weniger Frauen als Männer vertreten sind.

Der Frauenförderplan 2016 bis 2018 zeigte mit Stand 30.6.2015 (Seite 27 alter FFP), dass Frauen in den meisten Beförderungsämtern, insbesondere in den höheren Besoldungsgruppen, deutlich unterrepräsentiert waren. Dies ist unter anderem dadurch begründet, dass der Frauenanteil in den Laufbahngruppen insgesamt niedriger war (vgl. hierzu Seite 25 alter FFP). Hinzu kommt, dass sich weibliche Bedienstete der Stadt Heinsberg aufgrund der Erziehung ihrer Kinder bislang für wesentlich längere Zeiträume vom Dienst befreien lassen als ihre männlichen Kollegen, dass sie eher in Teilzeit arbeiten und bisher weniger häufig eine Führungspositionen anstreben.

Nach der Prognose über mögliche Beförderungen (Seite 38 alter FFP) sollten in den Jahren 2016 bis 2018 im Beamtenbereich 15 Beförderungen erfolgen. Hierbei sollten auch acht Frauen berücksichtigt werden.

Tatsächlich erfolgten in dem in Rede stehenden Zeitraum insgesamt 26 Beförderungen (vgl. Übersicht Seite 20). Hiervon entfielen fünf auf Frauen. Somit beträgt der Frauenanteil an den vorgenommenen Beförderungen 19,23 %. Bei einigen jungen Beamtinnen war eine Beförderung nach den beamtenrechtlichen Vorschriften noch nicht möglich, da sie in einem Beamtenverhältnis auf Probe standen bzw. dieses erst kurz zuvor beendet hatten.

Als positiver Schritt für die Gleichstellung von Männern und Frauen ist hier festzuhalten, dass zwei teilzeitbeschäftigte Beamtinnen in die Besoldungsgruppe A 12 befördert wurden. Somit sind nun in allen Besoldungsgruppen von A 7 bis A 12 Frauen vertreten.

### **Tariflich Beschäftigte**

Wie bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses sind bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gemäß § 7 Abs. 2 Satz 2 LGG bevorzugt zu berücksichtigen, soweit in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer vertreten sind und sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Nach der Prognose über mögliche Höhergruppierungen (Seite 38 alter FFP) sollten in den Jahren 2016 bis 2018 insgesamt 23 Beschäftigte in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert werden, davon 17 Frauen.

Tatsächlich sind in dieser Zeit insgesamt 115 Höhergruppierungen erfolgt. Hiervon entfielen 74 auf Frauen (vgl. Übersicht S. 20). Dies entspricht einem Anteil von 64,35 %.

Ein großer Teil der Höhergruppierungen (39, davon 18 Frauen) resultierte aus der Einführung der Entgeltordnung zum TVöD mit Wirkung vom 1.1.2017.

Darüber hinaus entfielen 32 Höhergruppierungen (ausschließlich Frauen) auf die städtischen Kindertagesstätten. Dies resultierte u. a. daraus, dass zum 1.5.2016 erstmals stellvertretende Leitungen für die Einrichtungen bestellt wurden. Darüber hinaus erfolgten weitere Höhergruppierungen wegen Leitungswechseln. Zudem wurden zahlreiche zuvor als Ergänzungskraft eingesetzte Erzieherinnen als Fachkräfte weiterbeschäftigt.

Zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern trugen insbesondere eine Höhergruppierung einer Teilzeitbeschäftigten in die Entgeltgruppe 10 und vier Höhergruppierungen von Frauen in die Entgeltgruppe 9b TVöD bei. Hierdurch konnte die Anzahl von Frauen in den oberen Entgeltgruppen erhöht werden.

## **II - c) Sonstige personelle Maßnahmen**

### **Gewährung von Elternzeit, Urlaub ohne Dienstbezüge, Teilzeitbeschäftigung**

In den letzten drei Jahren wurde zwei Beamten, acht Beamtinnen und 17 Beschäftigten (davon 14 Frauen) Elternzeit, Urlaub aus familiären Gründen bzw. Sonderurlaub zur Erziehung ihrer Kinder gewährt (vgl. Übersicht Seite 21). Nach Ablauf der Freistellung konnte sämtlichen Bediensteten eine Weiterbeschäftigung ermöglicht werden, sofern dies von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewünscht war.

In der Regel erfolgte die Weiterbeschäftigung auf Wunsch der Bediensteten im Rahmen von Teilzeitarbeit. Die reduzierte Arbeitszeit liegt meistens bei oder über der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen wurde die Weiterbeschäftigung auch während der Elternzeit ermöglicht. Sofern erwünscht, wurde die Elternzeit bzw. der Sonderurlaub verlängert und ggfs. im Anschluss an die Elternzeit Urlaub aus familiären Gründen oder Sonderurlaub gewährt.

Änderungswünschen bei der Arbeitszeit konnte in der Regel entsprochen werden, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstanden. Hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitszeit ist die Stadt Heinsberg im Rahmen ihrer dienstlichen Möglichkeiten flexibel. So werden verschiedenste Teilzeitbeschäftigungsmodelle praktiziert.

Neben einer täglich reduzierten Arbeitszeit – in der Regel vormittags – gibt es auch Teilzeitbeschäftigungen, bei denen Bedienstete nur an bestimmten Wochentagen ihre Arbeit ausüben.

Frauen, die wegen der Versorgung ihrer Kinder nicht oder nur unter schwierigen Umständen in der Lage sind, den spätesten Dienstbeginn oder das früheste Dienstende einzuhalten, wurde eine abweichende Arbeitszeitgestaltung zugestanden. Durch die „Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit für die Bediensteten des Rathauses, des Jugendamtes und der Stadtbücherei (DVFlex)“, die am 31.12.2015 in Kraft getreten ist, wurde die Arbeitszeitgestaltung darüber hinaus für alle Bediensteten in diesen Bereichen flexibler gestaltet. Von diesen Regelungen profitierten insbesondere auch Frauen.

### **Fortbildungsmaßnahmen**

Gemäß § 11 Abs. 1 LGG sind bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, – soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind – weibliche Bedienstete mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen.

Bei der Stadt Heinsberg besuchten in den Jahren 2016 bis 2018 insgesamt sechs Beschäftigte den Verwaltungslehrgang II, davon fünf Frauen.

Zudem wurde im Jahr 2018 eine weitere Beschäftigte für diesen Lehrgang angemeldet. Alle Bediensteten, die eine Teilnahme am Verwaltungslehrgang wünschten, konnten hierfür von der Stadt Heinsberg beim Studieninstitut Aachen angemeldet werden. Für die Lehrgangsveranstaltungen, die mit Ausnahme der Schulferien in der Regel einmal wöchentlich stattfinden, sowie die Prüfungen wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Fortzahlung ihres Entgelts freigestellt.

Im Beamtenbereich konnte einem Bewerber die Teilnahme an der modularen Qualifizierung für die Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, des allgemeinen Verwaltungsdienstes ermöglicht werden. Weitere Lehrgangsanmeldungen erfolgten nicht.

Die Stadt Heinsberg ist bemüht, Frauen durch Fortbildungsmaßnahmen zu fördern, um sie auch für höherwertige Beschäftigungen einzusetzen. Bei den Seminaren und sonstigen Fortbildungsveranstaltungen lag der Frauenanteil in den vergangenen Jahren stets über der Quotenvorgabe (s. Übersicht auf Seite 22). In der Regel konnten allen Beschäftigten die gewünschten Fortbildungen ermöglicht werden.

Die Fortbildungsmaßnahmen wurden so durchgeführt, dass Bediensteten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme an den Veranstaltungen möglich war.

### Resümee

Nach Ablauf des Frauenförderplans für die Jahre 2016 bis 2018 lässt sich im Beamtenbereich noch immer eine Unterrepräsentanz von Frauen verzeichnen (s. Übersicht Seite 26). Dies ist insbesondere in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, festzustellen, wo keine Frau vertreten ist. Doch auch in den anderen Laufbahnen des Beamtenrechts sind Frauen bei der Stadt Heinsberg noch unterrepräsentiert. Innerhalb der Laufbahnen finden sie sich vorwiegend in den unteren Besoldungsgruppen wieder (s. Übersicht Seite 28).

Aufgrund der gewachsenen Struktur im Beamtenbereich ist der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen ein langwieriger Prozess. Zu berücksichtigen ist, dass nach den Regelungen des Laufbahnrechts Beförderungen grundsätzlich in das nächsthöhere Amt zu erfolgen haben. Somit ist die Erhöhung des Frauenanteils in den Beförderungssämtern durch die Berücksichtigung von vorhanden Bediensteten nicht uneingeschränkt möglich.

In den letzten Jahren wurde jedoch bereits einiges dafür getan, die Frauenquote im Beamtenbereich zu erhöhen. Hierzu gehören u. a. zahlreiche Einstellungen und Übernahmen von Stadtinspektoranwärterinnen, Versetzungen von Beamtinnen zur Stadt Heinsberg sowie Beförderungen von Frauen.

In der Besoldungsgruppe A 10 befinden sich beispielsweise sogar deutlich mehr Frauen als Männer. Zum 30.6.2018 waren hier zwei Beamte und neun Beamtinnen zu finden; dies entspricht einem Frauenanteil von 81,82 % (s. Übersicht Seite 28). Auch in den Besoldungsgruppen A 11 und A 9 Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt liegt die Frauenquote über dem Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beamtinnen und Beamten.

Bei den tariflich Beschäftigten sind anders als im Beamtenbereich insgesamt deutlich mehr Frauen als Männer vertreten. Die vom Landesgleichstellungsgesetz vorgegebene Quotenregelung wird hier sogar deutlich übertroffen.

Die Zahlen der vorangegangenen Jahre belegen, dass die Stadt Heinsberg bestrebt ist, den Frauenanteil in ihrer Behörde und insbesondere in Bereichen, in denen weniger Frauen als Männer vertreten sind, auszubauen. Deutlich wird dies vor allem an der hohen Anzahl weiblicher Einstellungen (s. Übersicht Seite 18). Auch die Entwicklung des Anteils der Frauen an der Bedienstetenzahl zeigt, welch großen Stellenwert die Stadt Heinsberg auf eine hohe Frauenquote legt (s. Seite 24). Seit der erstmaligen Aufstellung eines Frauenförderplans für die Jahre 2001 bis 2003 ist diese Quote stets angestiegen. Vom 30.6.2015 bis zum 30.6.2018 konnte hier nochmals eine Steigerung von 59,47 % auf 59,82 % erzielt werden. Der Frauenanteil unter den Bediensteten der Stadt Heinsberg lag zum 30.6.2018 um etwa zwei Prozentpunkte über dem Durchschnitt des gesamten öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen (s. Seite 24). Dies unterstreicht ebenfalls den hohen Frauenanteil unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Der Stadt Heinsberg ist es ein Anliegen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch entsprechende Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten einzusetzen. Von den beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten in Form von Lehrgängen und Seminaren machen insbesondere die weiblichen Bediensteten regen Gebrauch.

Trotz der positiven Veränderungen sind Frauen in Führungspositionen noch unterrepräsentiert. Dies liegt sowohl in der gewachsenen Struktur begründet als auch in der Tatsache, dass Stellen mit Führungspositionen rar sind. Dies führt dazu, dass hier – im Gegensatz zu den übrigen Bereichen – kaum Bewegung stattfindet. Insgesamt lässt sich feststellen, dass viele weibliche Bedienstete bei der Stadt Heinsberg wesentlich längere Freistellungsphasen für die Erziehung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen als männliche Kollegen nehmen, dass sie eher in Teilzeit arbeiten und bisher weniger häufig eine Führungsposition anstreben. Ein eher traditionelles Rollenverständnis scheint hier nach wie vor prägend und kann insgesamt nur durch langfristig angelegte Maßnahmen gewandelt werden. Positiv festzuhalten ist hier jedoch, dass alle elf städtischen Kindertagesstätten ausschließlich von Frauen geleitet werden. Auch die jeweiligen stellvertretenden Leitungspositionen werden ausschließlich von Frauen besetzt.

**Neueinstellungen**

	2016	2017	2018
<b>Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt</b>			
davon Frauen (%)			
<b>Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt</b>	1		
davon Frauen (%)	1 (100,00)		
<b>Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt</b>	2		1
davon Frauen (%)	-		1 (100,00)
<b>EG 15 - 13 TVöD</b>			
davon Frauen (%)			
<b>EG 12 – 9b / S 18 - S 10 TVöD</b>	4	3	3
davon Frauen (%)	4 (100,00)	1 (33,33)	2 (66,67)
<b>EG 9a - 4 / S 9 - S 3 TVöD</b>	16	13	21
davon Frauen (%)	9 (56,25)	11 (84,62)	14 (66,67)
<b>EG 3 - 1 / S 2 TVöD</b>	10	8	8
davon Frauen (%)	5 (50,00)	5 (62,50)	1 (12,50)
<b>Insgesamt</b>	33	24	33
davon Frauen (%)	19 (57,58)	17 (70,83)	18 (54,55)

**Einstellungen**

einschließlich Übernahme Anwärterinnen/Anwärter / Auszubildende /  
Praktikantinnen/Praktikanten

	2016	2017	2018
<b>Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt</b>			
davon Frauen (%)			
<b>Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt</b>	3	2	1
davon Frauen (%)	2 (66,67)	-	1 (100,00)
<b>Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt</b>	2	2	1
davon Frauen (%)	-	-	1 (100,00)
<b>EG 15 - 13 TVöD</b>			
davon Frauen (%)			
<b>EG 12 - 9b / S 18 - S 10 TVöD</b>	4	3	3
davon Frauen (%)	4 (100,00)	1 (33,33)	2 (66,67)
<b>EG 9a - 4 / S 9 - S 3 TVöD</b>	20	17	26
davon Frauen (%)	12 (60,00)	15 (88,24)	19 (73,08)
<b>EG 3 - 1 / S 2 TVöD</b>	10	8	8
davon Frauen (%)	5 (50,00)	5 (62,50)	1 (12,50)
<b>Insgesamt</b>	39	32	39
davon Frauen (%)	23 (58,97)	21 (65,63)	24 (61,54)

Einstellung von Auszubildenden

	2016	2017	2018
<b>Beamtenanwärterinnen/Beamtenanwärter Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt</b>		2	2
davon Frauen (%)		2 (100,00)	2 (100,00)
<b>Beamtenanwärterinnen/Beamtenanwärter Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt</b>	2		
davon Frauen (%)	-		
<b>Verwaltungsfachangestellte</b>	3		2
davon Frauen (%)	2 (66,67)		2 (100,00)
<b>Straßenwärterinnen/Straßenwärter</b>	1		
davon Frauen (%)	-		
<b>Auszubildende insgesamt</b>	6	2	4
davon Frauen (%)	2 (33,33)	2 (100,00)	4 (100,00)

Einstellung von Praktikantinnen/Praktikanten

	2016	2017	2018
<b>FOS-Praktikantinnen/FOS-Praktikanten</b>	10	3	4
davon Frauen (%)	10 (100,00)	2 (66,67)	4 (100,00)
<b>Berufspraktikantinnen/Berufspraktikanten</b>	4	2	3
davon Frauen (%)	4 (100,00)	2 (100,00)	3 (100,00)
<b>sonstige Jahrespraktikantinnen/Jahrespraktikanten</b>	2	2	
davon Frauen (%)	2 (100,00)	2 (100,00)	
<b>Praktikantinnen/Praktikanten insgesamt</b>	16	7	7
davon Frauen (%)	16 (100,00)	6 (85,71)	7 (100,00)

**Beförderungen / Höhergruppierungen**

	2016	2017	2018
<b>Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt</b>	2	2	
davon Frauen (%)	-	-	
<b>Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt</b>	5	8	5
davon Frauen (%)	2 (40,00)	1 (12,50)	1 (20,00)
<b>Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt</b>	1		3
davon Frauen (%)	1 (100,00)		-
<b>EG 15 - 13 TVöD</b>			
davon Frauen (%)			
<b>EG 12 - 9b / S 18 - S 10 TVöD</b>	11	17	12
davon Frauen (%)	10 (90,91)	13 (76,47)	5 (41,67)
<b>EG 9a - 4 / S 9 - S 3 TVöD</b>	12	47	13
davon Frauen (%)	12 (100,00)	23 (48,94)	10 (76,92)
<b>EG 3 - 2 TVöD</b>			3
davon Frauen (%)			1 (33,33)
<b>Insgesamt</b>	31	74	36
davon Frauen (%)	25 (80,65)	37 (50,00)	17 (47,22)

**Gewährung von Elternzeit / Sonderurlaub**

**im Beamten- und Beschäftigtenbereich**

**in der Zeit vom 1.1.2016 - 31.12.2018**

<b>Elternzeit/Sonderurlaub</b>	<b>Anzahl</b>	<b>davon Frauen</b>
<b>Beamtinnen/Beamte</b>	10	8
<b>Beschäftigte</b>	17	14
<b>Insgesamt</b>	27	22

**Lehrgänge / Seminare / Fortbildungsveranstaltungen**

	2016	2017	2018
<b>Prüfungserleichterter Aufstieg in die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt</b>	2	2	
davon Frauen (%)	-	-	
<b>Modulare Qualifizierung für die Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt</b>			1
davon Frauen (%)			-
<b>Verwaltungslehrgang I</b>			
davon Frauen (%)			
<b>Verwaltungslehrgang II</b>	4	2	3
davon Frauen (%)	3 (75,00)	2 (100,00)	3 (100,00)
<b>Seminare / Fortbildungsveranstaltungen</b>	165	279	367
davon Frauen (%)	104 (63,03)	197 (70,61)	284 (77,38)
<b>Insgesamt</b>	171	283	371
davon Frauen (%)	107 (62,57)	199 (70,32)	287 (77,36)

### III. Fortschreibung des Gleichstellungsplans

Der Frauenförderplan der Stadtverwaltung Heinsberg für die Jahre 2016 bis 2018 ist am 31.12.2018 abgelaufen. Gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 Landesgleichstellungsgesetz ist der Gleichstellungsplan für weitere drei bis fünf Jahre fortzuschreiben.

Grundlage der Fortschreibung sind die nachfolgende **Bestandsaufnahme** und **Analyse der Personalstruktur** sowie eine **Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen**.

#### III - a) Bestandsaufnahme und Personalstruktur

Bedienstete  
der Stadt Heinsberg

Stand: 30.6.2018

		Summe	davon Frauen	Anteil in %
A	Beamtinnen/Beamte	66	24	36,36
B	Beschäftigte	374	237	63,37
C	Beamtenanwärterinnen/ Beamtenanwärter, Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten	13	10	76,92
Bedienstete insgesamt		453	271	59,82

Am 30.6.2018 waren insgesamt 453 Bedienstete bei der Stadt Heinsberg tätig, davon 271 Frauen; dies entspricht einem Anteil von 59,82 %, der über dem Landesdurchschnitt liegt. Im gesamten öffentlichen Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen betrug der Frauenanteil zu diesem Zeitpunkt laut Information und Technik NRW als Statistisches Landesamt Nordrhein-Westfalen 57,9 %.

Ein Blick auf die Bestandsaufnahmen der vorangegangenen Frauenförderpläne zeigt, dass der Frauenanteil der städtischen Bediensteten insgesamt stetig gestiegen ist:

Anteil am 30.6.2000 gemäß Frauenförderplan für die Jahre 2001 bis 2003	=	44,48 %
Anteil am 30.6.2003 gemäß Frauenförderplan für die Jahre 2004 bis 2006	=	46,80 %
Anteil am 30.6.2006 gemäß Frauenförderplan für die Jahre 2007 bis 2009	=	48,68 %
Anteil am 30.6.2009 gemäß Frauenförderplan für die Jahre 2010 bis 2012	=	53,27 %
Anteil am 30.6.2012 gemäß Frauenförderplan für die Jahre 2013 bis 2015	=	57,95 %
Anteil am 30.6.2015 gemäß Frauenförderplan für die Jahre 2016 bis 2018	=	59,47 %

Die nachfolgenden Übersichten mit Stand 30.6.2018 geben Aufschluss über die derzeitige Personalstruktur der Stadt Heinsberg:

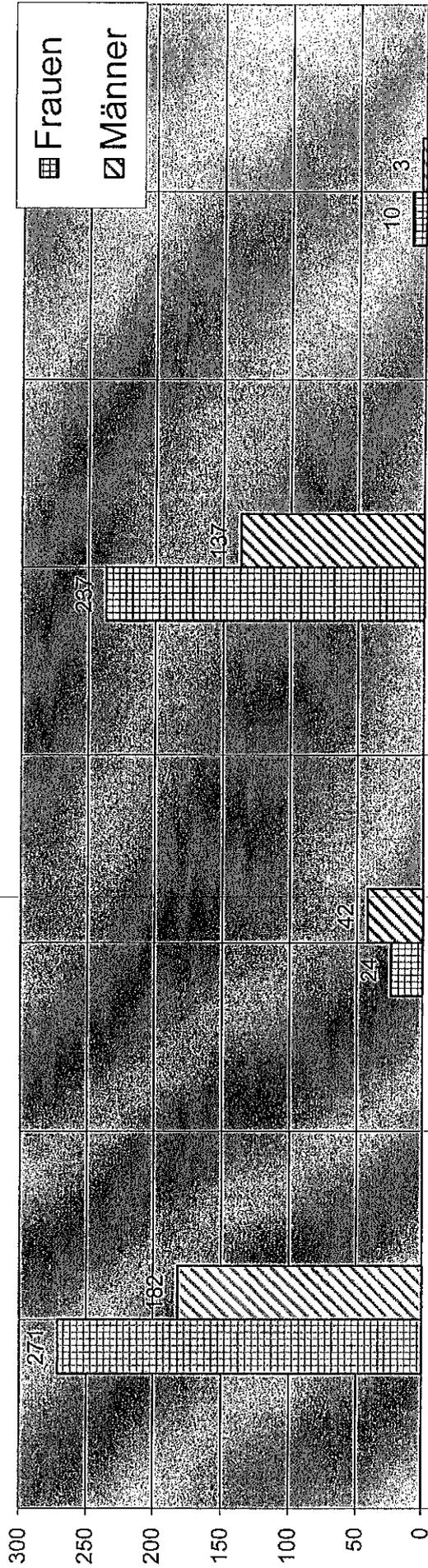
Übersicht Seite 25:            Unterteilung nach Personengruppen

Übersicht Seiten 26 – 29:    Beamtinnen/Beamte  
  Unterteilung nach Laufbahngruppen  
  Unterteilung nach Besoldungsgruppen

Übersicht Seiten 30 – 34:    Beschäftigte  
  Unterteilung nach Gruppen  
  Unterteilung nach Entgeltgruppen

Übersicht Seiten 35, 36:    Beamtenanwärterinnen/Beamtenanwärter, Auszubildende und  
Praktikantinnen/Praktikanten  
  Unterteilung nach Beamtenlaufbahnen, Ausbildungsgängen und  
  Praktika

**Bedienstete der Stadt Heinsberg  
(Stand: 30.6.2018)**



	374	13
davon Frauen	237	10
Anteil der Frauen in %	63,37	76,92
	66	
	24	
	453	
	271	
Anteil der Frauen in %	59,82	

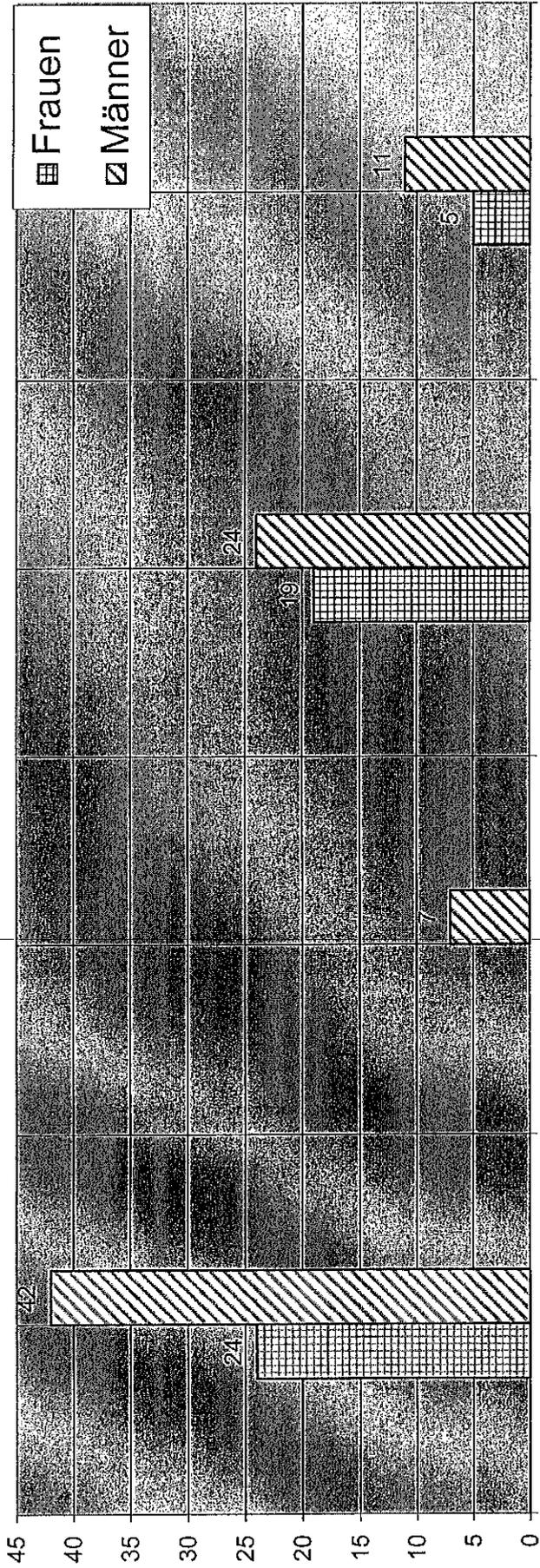
**Beamtinnen/Beamte**

**Unterteilung nach Laufbahngruppen**

Stand: 30.6.2018

Laufbahngruppe	Beamtinnen/ Beamte gesamt	voll- beschäftigt	teilzeitbeschäftigt				
			insgesamt	weniger als 20,5 Std.	20,5 - unter 25 Std.	25 - unter 30 Std.	30 - unter 41 Std.
<b>Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt</b>	7	6	1		1		
davon Frauen (%)	-	-	-		-		
<b>Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt</b>	43	31	12	2	2	4	4
davon Frauen (%)	19 (44,19)	7 (22,58)	12 (100,00)	2 (100,00)	2 (100,00)	4 (100,00)	4 (100,00)
<b>Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt</b>	16	11	5	1	3	1	
davon Frauen (%)	5 (31,25)	1 (9,09)	4 (80,00)	1 (100,00)	2 (66,67)	1 (100,00)	
<b>Insgesamt</b>	66	48	18	3	6	5	4
davon Frauen (%)	24 (36,36)	8 (16,67)	16 (88,89)	3 (100,00)	4 (66,67)	5 (100,00)	4 (100,00)

**Beamtinnen/Beamte  
Unterteilung nach Laufbahngruppen  
(Stand: 30.6.2018)**



Beamtinnen/Beamte insgesamt	66
davon Frauen	24
Anteil der Frauen in %	36,36
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	7
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	43
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	16
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	5
<b>Anteil der Frauen in %</b>	<b>31,25</b>

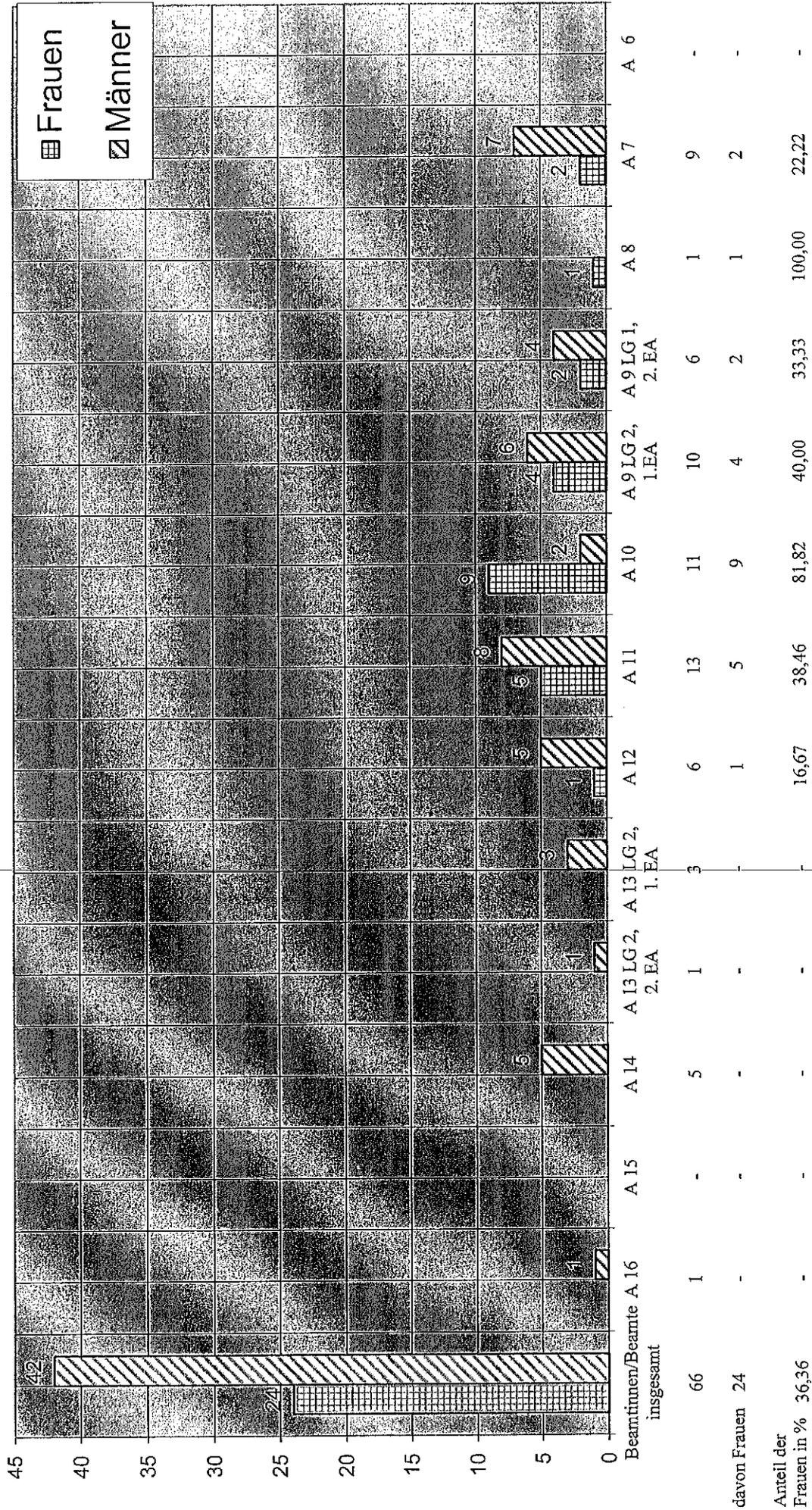
Beamtinnen/Beamte

Unterteilung nach Besoldungsgruppen

Stand: 30.6.2018

Besoldungsgruppe	Beamtinnen/ Beamte gesamt	voll- beschäftigt	teilzeitbeschäftigt				
			insgesamt	weniger als 20,5 Std.	20,5 - unter 25 Std.	25 - unter 30 Std.	30 - unter 41 Std.
A 16	1	1					
davon Frauen (%)	-	-					
A 15							
davon Frauen (%)							
A 14	5	4	1		1		
davon Frauen (%)	-	-	-		-		
A 13 LG 2, 2. EA	1	1					
davon Frauen (%)	-	-					
A 13 LG 2, 1. EA	3	3					
davon Frauen (%)	-	-					
A 12	6	5	1			1	
davon Frauen (%)	1 (16,67)	-	1 (100,00)			1 (100,00)	
A 11	13	9	4			2	2
davon Frauen (%)	5 (38,46)	1 (11,11)	4 (100,00)			2 (100,00)	2 (100,00)
A 10	11	5	6	2	1	1	2
davon Frauen (%)	9 (81,82)	3 (60,00)	6 (100,00)	2 (100,00)	1 (100,00)	1 (100,00)	2 (100,00)
A 9 LG 2, 1. EA	10	9	1		1		
davon Frauen (%)	4 (40,00)	3 (33,33)	1 (100,00)		1 (100,00)		
A 9 LG 1, 2. EA	6	4	2		1	1	
davon Frauen (%)	2 (33,33)	1 (25,00)	1 (50,00)		-	1 (100,00)	
A 8	1		1		1		
davon Frauen (%)	1 (100,00)		1 (100,00)		1 (100,00)		
A 7	9	7	2	1	1		
davon Frauen (%)	2 (22,22)	-	2 (100,00)	1 (100,00)	1 (100,00)		
A 6							
davon Frauen (%)							
<b>Insgesamt</b>	66	48	18	3	6	5	4
davon Frauen (%)	24 (36,36)	8 (16,67)	16 (88,89)	3 (100,00)	4 (66,67)	5 (100,00)	4 (100,00)

**Beamtinnen/Beamte**  
**Unterteilung nach Besoldungsgruppen**  
 (Stand: 30.6.2018)



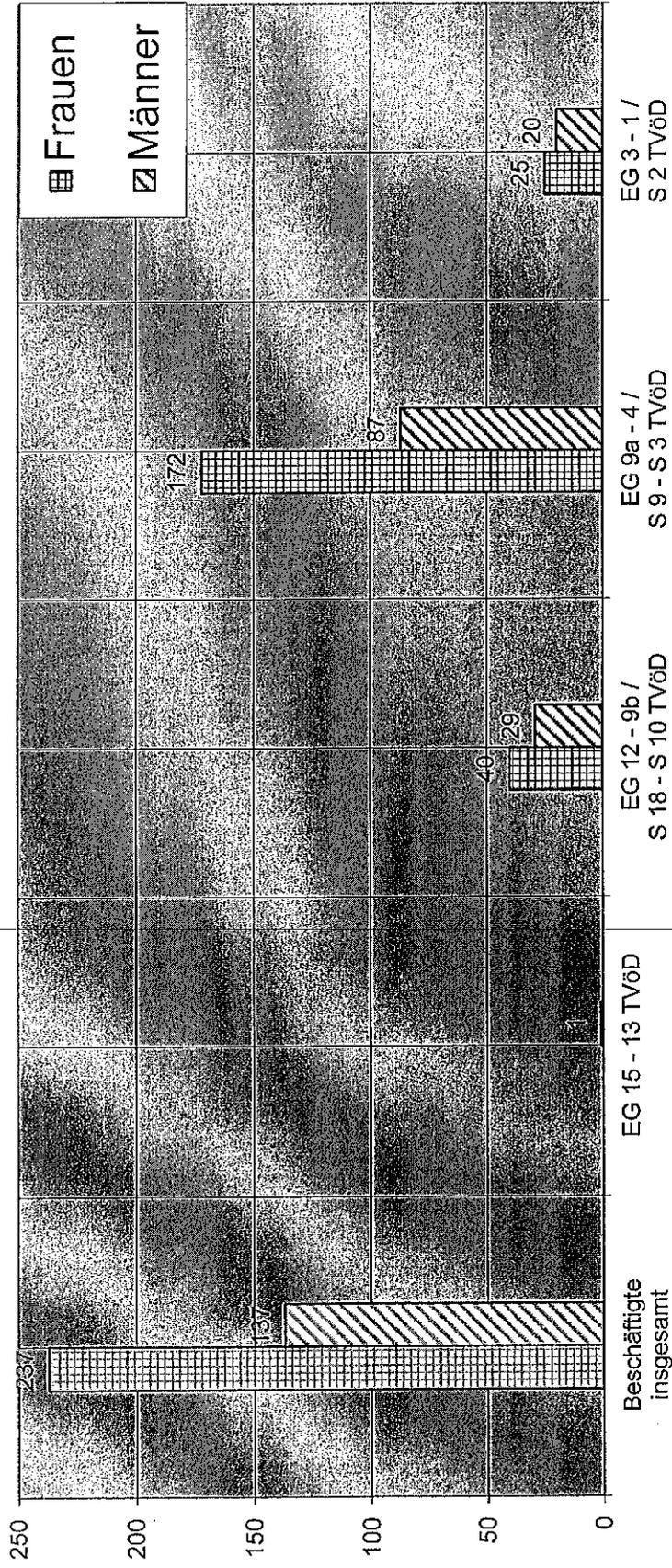
Beschäftigte

Unterteilung nach Gruppen

Stand: 30.6.2018

Entgeltgruppen	Beschäftigte gesamt	Voll- beschäftigte	Teilzeitbeschäftigte				
			insge- samt	weniger als 19,5 Std.	19,5 - unter 25 Std.	25 - unter 30 Std.	30 - unter 39 Std.
<b>EG 15 - 13 TVöD</b>	1	1					
davon Frauen (%)	-	-					
<b>EG 12 - 9b / S 18 - S 10 TVöD</b>	69	56	13	2	3	2	6
davon Frauen (%)	40 (57,97)	27 (48,21)	13 (100,00)	2 (100,00)	3 (100,00)	2 (100,00)	6 (100,00)
<b>EG 9a - 4 / S 9 - S 3 TVöD</b>	259	161	98	26	28	15	29
davon Frauen (%)	172 (66,41)	78 (48,45)	94 (95,92)	26 (100,00)	25 (89,29)	15 (100,00)	28 (96,55)
<b>EG 3 - 1 / S 2 TVöD</b>	45	6	39	38		1	
davon Frauen (%)	25 (55,56)	-	25 (64,10)	24 (63,15)		1 (100,00)	
<b>Insgesamt</b>	374	224	150	66	31	18	35
davon Frauen (%)	237 (63,37)	105 (46,88)	132 (88,00)	52 (78,79)	28 (90,32)	18 (100,00)	34 (97,14)

**Beschäftigte  
Unterteilung nach Gruppen  
(Stand: 30.6.2018)**



Beschäftigte insgesamt	374	259	45
davon Frauen	237	172	25
Anteil der Frauen in %	63,37	66,41	55,56

# Beschäftigte

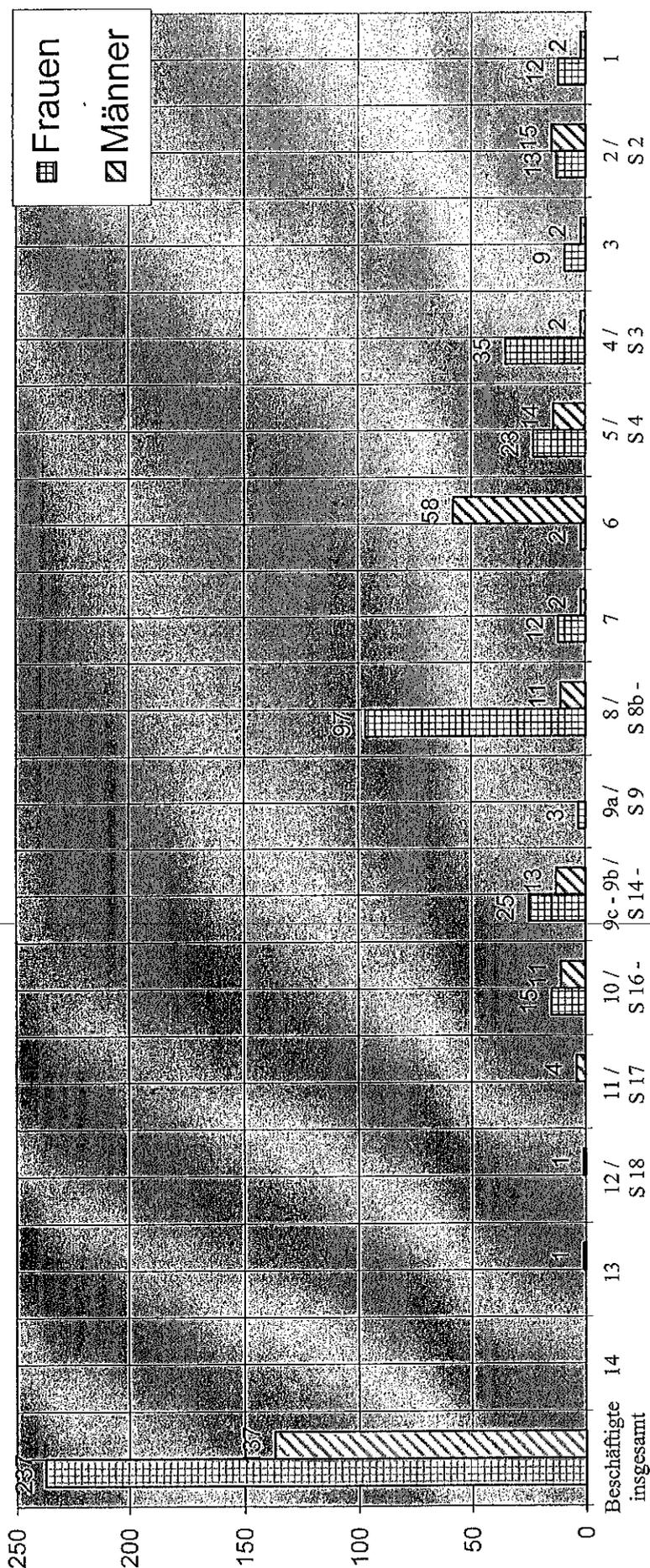
Unterteilung nach Entgeltgruppen

Stand: 30.6.2018

Entgeltgruppe	Beschäftigte gesamt	Voll- beschäftigte	Teilzeitbeschäftigte					
			insgesamt	weniger als 19,5 Std.	19,5 – unter 25,00 Std.	25,00 – unter 30,00 Std.	30,00 – unter 39 Std.	
<b>14</b>								
davon Frauen (%)								
<b>13</b>	1	1						
davon Frauen (%)	-	-						
<b>12 / S 18</b>	1	1						
davon Frauen (%)	-	-						
<b>11 / S 17</b>	4	4						
davon Frauen (%)	-	-						
<b>10 / S 16 - S 15</b>	26	21	5		2			3
davon Frauen (%)	15 (57,69)	10 (47,62)	5 (100,00)		2 (100,00)			3 (100,00)
<b>9c - 9b / S 14 - S 10</b>	38	30	8	2	1		2	3
davon Frauen (%)	25 (65,79)	17 (56,67)	8 (100,00)	2 (100,00)	1 (100,00)		2 (100,00)	3 (100,00)
<b>9a / S 9</b>	3		3	1				2
davon Frauen (%)	3 (100,00)		3 (100,00)	1 (100,00)				2 (100,00)
<b>8 / S 8b - S 7</b>	108	56	52	15	9		10	18
davon Frauen (%)	97 (89,81)	45 (80,36)	52 (100,00)	15 (100,00)	9 (100,00)		10 (100,00)	18 (100,00)

Entgeltgruppe	Beschäftigte gesamt		Voll- beschäftigte		Teilzeitbeschäftigte				
					insgesamt	weniger als 19,5 Std.	19,5 – unter 25,00 Std.	25,00 – unter 30,00 Std.	30,00 – unter 39 Std.
7.	14		10		4	1	2		1
davon Frauen	12		8		4	1	2		1
(%)	(85,71)		(80,00)		(100,00)	(100,00)	(100,00)		(100,00)
6.	60		60						
davon Frauen	2		2						
(%)	(3,33)		(3,33)						
5/S 4	37		21		16	7	8	1	
davon Frauen	23		10		13	7	5	1	
(%)	(62,16)		(47,62)		(81,25)	(100,00)	(62,50)	(100,00)	
4/S 3	37		14		23	2	9	4	8
davon Frauen	35		13		22	2	9	4	7
(%)	(94,59)		(92,86)		(95,65)	(100,00)	(100,00)	(100,00)	(87,50)
3.	3		3						
davon Frauen	-		-						
(%)									
2/S 2	28		1		27	26		1	
davon Frauen	13		-		13	12		1	
(%)	(46,43)				(48,15)	(46,15)		(100,00)	
1.	14		2		12	12			
davon Frauen	12		-		12	12			
(%)	(85,71)				(100,00)	(100,00)			
<b>Insgesamt</b>	374		224		150	66	31	18	35
davon Frauen	237		105		132	52	28	18	34
(%)	(63,37)		(46,88)		(88,00)	(78,79)	(90,32)	(100,00)	(97,14)

**Beschäftigte**  
**Unterteilung nach Entgeltgruppen**  
 (Stand: 30.6.2018)



Beschäftigte insgesamt	374	237	611
davon Frauen	237	374	611
Anteil der Frauen in %	63,37	85,71	85,71

**Beamtenanwärterinnen/Beamtenanwärter / Auszubildende /  
Praktikantinnen/Praktikanten**

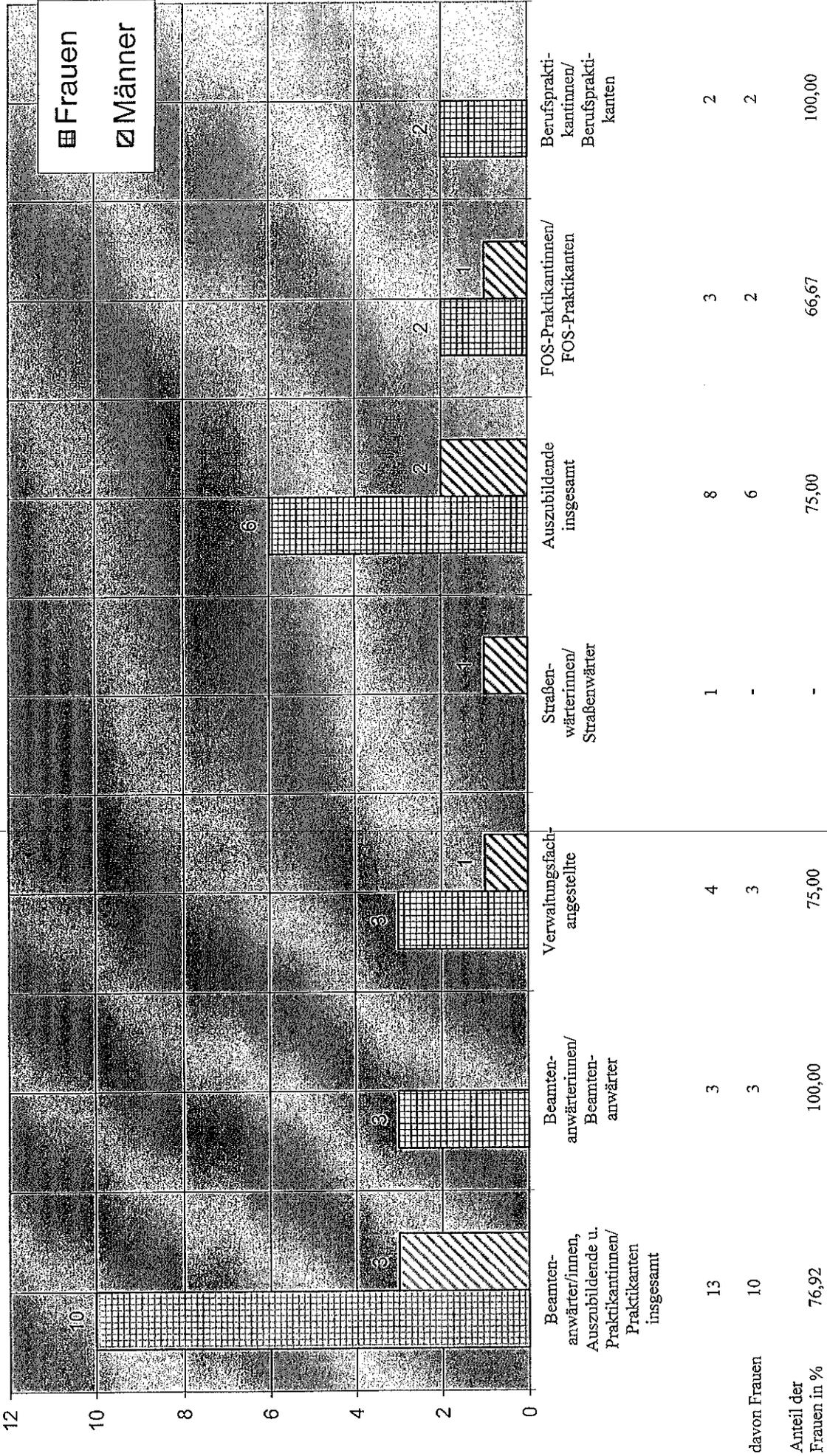
Stand: 30.6.2018

	Anzahl
<b>Beamtenanwärterinnen/Beamtenanwärter Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt</b>	3
davon Frauen (%)	3 (100,00)
<b>Beamtenanwärterinnen/Beamtenanwärter Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt</b>	
davon Frauen (%)	
<b>Verwaltungsfachangestellte</b>	4
davon Frauen (%)	3 (75,00)
<b>Straßenwärterinnen/Straßenwärter</b>	1
davon Frauen (%)	-
<b>Auszubildende insgesamt</b>	8
davon Frauen (%)	6 (75,00)

	Anzahl
<b>FOS-Praktikantinnen/FOS-Praktikanten</b>	3
davon Frauen (%)	2 (66,67)
<b>Berufspraktikantinnen/Berufspraktikanten</b>	2
davon Frauen (%)	2 (100,00)
<b>sonstige Jahrespraktikantinnen/Jahrespraktikanten</b>	
davon Frauen (%)	
<b>Praktikantinnen/Praktikanten insgesamt</b>	5
davon Frauen (%)	4 (80,00)

<b>Insgesamt</b>	13
davon Frauen (%)	10 (76,92)

**Beamtenanwärterinnen/Beamtenanwärter / Auszubildende /  
Praktikantinnen/Praktikanten  
(Stand: 30.6.2018)**



**III – b und c) Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen**

Auf Basis der vorliegenden Bestandsaufnahme und Analyse der Personalstruktur kann eine Prognose der zukünftigen Personalentwicklung für die nächsten fünf Jahre getroffen werden. Die nachfolgenden Übersichten enthalten eine Vorschau der in den kommenden fünf Jahren voraussichtlich wegen Gewährung von Pension und Rente bzw. des Eintritts in die Freistellungsphase der Altersteilzeit freiwerdenden Stellen im Beamten- und Beschäftigtenbereich und geben Aufschluss über mögliche Beförderungen und Höhergruppierungen.

## Prognose der zu besetzenden Stellen

freiwerdende Stellen wegen Rente/Pension/Altersteilzeit-Freistellungsphase in der Zeit  
vom 1.1.2019 - 31.12.2023

im Beamten- und Beschäftigtenbereich

	freiwerdende Stellen
<b>Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt</b>	2
bisher mit Frauen besetzt	-
<b>Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt</b>	3
bisher mit Frauen besetzt	-
<b>Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt</b>	2
bisher mit Frauen besetzt	-
<b>EG 15 - 13 TVöD</b>	
bisher mit Frauen besetzt	
<b>EG 12 – 9b / S 18 - S 10 TVöD</b>	4
bisher mit Frauen besetzt	-
<b>EG 9a - 4 / S 9 - S 3 TVöD</b>	14
bisher mit Frauen besetzt	7
<b>EG 3 - 1 / S 2 TVöD</b>	7
bisher mit Frauen besetzt	2
<b>Insgesamt</b>	32
bisher mit Frauen besetzt	9

**Prognose der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen**

**Beförderungen / Höhergruppierungen**

**im Beamten- und Beschäftigtenbereich**

**in der Zeit vom 1.1.2019 - 31.12.2023**

	<b>Anzahl</b>	<b>davon Frauen</b>
Beförderungen (Beamtinnen/Beamte)	32	14
Höhergruppierungen (Beschäftigte)	29	23

## **IV. Zielvorgaben bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen**

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung der Stadt Heinsberg und wird als Gemeinschaftsaufgabe definiert.

Nach der Prognose über freiwerdende Stellen (s. Seite 38) werden in den nächsten fünf Jahren voraussichtlich 32 Bedienstete wegen Gewährung von Rente/Pension bzw. wegen des Eintritts in die Freistellungsphase der Altersteilzeit ausscheiden, davon 23 Männer und neun Frauen. Weitere Stellen sind bei Inanspruchnahme von Elternzeit sowie bei einem Ausscheiden aus sonstigen Gründen neu bzw. vorübergehend wieder zu besetzen. Diese Stellenanzahl ist jedoch nicht genau vorhersehbar. Legt man die Zahlen der unplanbaren Fluktuation für die vergangenen Jahre zugrunde, so ist davon auszugehen, dass in den nächsten fünf Jahren etwa elf Bedienstete pro Jahr wegen Kündigung, Dienstherrwechsel, Erwerbsunfähigkeit usw. dauerhaft ausscheiden werden. Somit ergibt sich in den nächsten Jahren voraussichtlich ein hoher Personalbedarf, der durch weitere Neueinstellungen und Übernahmen von Beamtenanwärterinnen bzw. Beamtenanwärtern, Auszubildenden und Berufspraktikantinnen bzw. Berufspraktikanten gedeckt werden muss.

Zurzeit sind vier Beamtenanwärterinnen, sechs Auszubildende (davon vier Frauen) sowie drei Berufspraktikantinnen in den Kindertagesstätten bei der Stadt Heinsberg beschäftigt. Eine Übernahme ist bei guter Bewährung und erfolgreichem Ausbildungsabschluss vorgesehen. Hierdurch sowie durch den hohen Anteil von Männern bei den in den nächsten Jahren altersbedingt ausscheidenden Bediensteten wird der Frauenanteil bei der Stadt Heinsberg, insbesondere im Beamtenbereich, voraussichtlich weiter steigen.

Auch in Zukunft will die Stadt Heinsberg durch verstärkte Neueinstellungen von Frauen sowie Übernahmen von Beamtenanwärterinnen und weiblichen Auszubildenden die Frauenquote insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, weiter steigern.

Seit Beginn des Jahres 2019 wurden bereits zwei Beschäftigte im Bereich der Bauaufsicht neu eingestellt und in Entgeltgruppe 11 TVöD eingruppiert. Zudem wurde eine weitere Sozialarbeiterin beim Jugendamt (Bereich Eingliederungshilfe) eingestellt. Somit konnte der Frauenanteil in den oberen Entgeltgruppen bereits erhöht werden. Hinzu kommen zwei neue Mitarbeiterinnen im allgemeinen Verwaltungsdienst, die in Entgeltgruppe 8 bzw. 9a TVöD eingruppiert sind und somit ebenfalls zu den höheren Entgeltgruppen zählen.

Für die freiwerdenden Stellen im Bauhof-, Handwerker-, Schulhausmeister- und Feuerwehrbereich sind jedoch - wie in den vergangenen Jahren - keine bzw. kaum Bewerbungen von Frauen zu erwarten.

Nach der Prognose über mögliche Beförderungen und Höhergruppierungen in den nächsten fünf Jahren (s. Seite 39) sind im Beamtenbereich 32 Beförderungen vorgesehen, 14 davon für Frauen. Im Beschäftigtenbereich werden 29 Höhergruppierungen erwartet; hier sind 23 Frauen berücksichtigt.

Durch die zukünftig geplanten Beförderungen und Höhergruppierungen sollen den Frauen konkrete Aufstiegschancen geboten und der Frauenanteil in den oberen Besoldungs- und Entgeltgruppen erhöht werden. Hierzu sollen auch ein neues, zeitgemäßeres Beurteilungswesen, das neben den Beamtinnen und Beamten auch für die Beschäftigten vorgesehen ist, und ein Personalentwicklungskonzept beitragen. Beides wird zurzeit erarbeitet und soll zeitnah eingeführt werden.

## **V. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen**

Der Abschnitt III „Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ des Landesgleichstellungsgesetzes hat folgende Fassung:

### **§ 13 Arbeitsmodelle und Teilzeit**

(1) Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

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

(3) Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben stellt in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang dar. Die Ablehnung von Anträgen ist im Einzelfall schriftlich zu begründen.

(4) Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter wöchentlicher Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

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

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

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

(8) Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.

## § 14

### Beurlaubung

(1) Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. § 13 Absatz 5 gilt entsprechend.

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

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

(4) Beschäftigten, die gemäß Absatz 3 eine Beurlaubung oder Elternzeit in Anspruch nehmen, sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten. Sie sind über das Fortbildungsangebot zu unterrichten. Im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, Status und Qualifikation zu erhalten und einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

(5) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung oder der Elternzeit Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung beziehungsweise Elternzeit informiert werden. Wird wieder eine Beschäftigung in Vollzeit oder mit reduzierter Arbeitszeit angestrebt, gilt § 13 Absatz 7 entsprechend.

Anteil und Beitrag der Stadt Heinsberg:

Die Stadt Heinsberg schafft die Rahmenbedingungen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu begünstigen. Sie ist stets drauf bedacht, ihre Bediensteten, die betreuungsbedürftige Kinder oder pflegebedürftige Angehörige haben, bei der Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben zu unterstützen. Dies kann durch flexible Arbeitszeitgestaltung, Beurlaubung und Arbeitszeitreduzierung erreicht werden, mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Soweit möglich wird mit Bediensteten, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, eine flexible Arbeitszeitregelung getroffen. Hierzu trägt auch die bereits erwähnte „Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit für die Bediensteten des Rathauses, des Jugendamtes und der Stadtbücherei (DVFlex)“ bei, die am 31.12.2015 in Kraft getreten ist. Zudem wird derzeit von einer Arbeitsgruppe geprüft, in wieweit Heimarbeitsplätze für die städtischen Bediensteten eingerichtet werden können. Eine entsprechende Dienstvereinbarung soll zeitnah getroffen werden. Darüber hinaus werden die Belange der Eltern bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen vorrangig berücksichtigt.

~~Auch künftig wird Anträgen auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung stattgegeben, es sei denn, dem stehen zwingende dienstliche Gründe entgegen, z. B. weil eine Reduzierung auf eine bestimmte Stundenzahl oder die Verteilung auf bestimmte Tage bzw. zu bestimmten Zeiten nicht möglich ist. Die Stadt Heinsberg ist grundsätzlich sehr flexibel und bemüht, für und mit ihren Bediensteten eine gute und familiengerechte Lösung zu finden.~~

In einigen Bereichen werden Arbeitsplätze bereits im Rahmen eines Jobsharings besetzt. Dieses Modell soll in Zukunft weiter ausgebaut werden. Darüber hinaus werden auch Führungspositionen, insbesondere Leitungsstellen in den städtischen Kindertagesstätten, in Teilzeit besetzt. Dies wird bei Bedarf zukünftig in weiteren Bereichen ermöglicht.

Anträge auf Elternzeit, Sonderurlaub bzw. Urlaub aus familiären Gründen werden bei der Stadt Heinsberg grundsätzlich immer genehmigt. Bezüglich der Dauer der Freistellungen wird den Wünschen der Bediensteten im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben entsprochen.

Im Jahr 2018 haben zwei Amtsleiter jeweils zwei Monate Elternzeit in Anspruch genommen. Auch hier wurde mit den Bediensteten eine Lösung gefunden, um die familiären und beruflichen Bedürfnisse in Einklang zu bringen.

Es ist davon auszugehen, dass in Zukunft vermehrt auch männliche Bedienstete Elternzeit und Teilzeitbeschäftigung beantragen werden. Im Rahmen der Gleichstellung von Frauen und Männern wird dies von der Stadt Heinsberg ausdrücklich begrüßt und unterstützt.

Alle Bediensteten werden durch das Hauptamt über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich der Freistellung, der Reduzierung der Arbeitszeiten, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sowie über die persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen informiert.

Vor der Rückkehr aus der Beurlaubung werden mit den Bediensteten zudem Beratungsgespräche geführt, in denen sie über die Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung informiert werden. In der Regel wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach der Beendigung der Freistellung die Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz angeboten. Sofern dies nicht möglich ist, wird gemeinsam geprüft, welcher Arbeitsplatz für den/die Rückkehrer/in in Frage kommt.

---

Fortbildungsmaßnahmen werden so durchgeführt, dass Bediensteten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Bei der Stadt Heinsberg machen Frauen von den Fortbildungsmöglichkeiten durch Seminare, Workshops, interne Schulungen usw. regen Gebrauch (s. S. 22). Dies wird voraussichtlich auch in den kommenden Jahren so fortsetzen und wird vom Arbeitgeber ausdrücklich befürwortet.

Die Stadt Heinsberg ist darauf bedacht, Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern. Mitarbeiterinnen, die sich weiterbilden möchten, werden über die Möglichkeiten informiert und bei der Verwirklichung ihrer Ziele unterstützt. Im Beschäftigtenbereich werden regelmäßig Mitarbeiterinnen zum Verwaltungslehrgang II beim Studieninstitut Aachen angemeldet. Nach Abschluss dieses Lehrgangs erfüllen die Beschäftigten die Zugangsvoraussetzungen für die Entgeltgruppen 9b bis 12 TVöD.

Sofern gewünscht, wird Beschäftigten auch die Teilnahme am Verwaltungslehrgang I ermöglicht. Mit diesem Lehrgang wird die Befähigung für eine Tätigkeit der Entgeltgruppen 5 bis 9a TVöD erworben. Für die Unterrichtsveranstaltungen und Prüfungen werden die Beschäftigten wie bereits beschrieben unter Fortzahlung ihres Entgelts freigestellt.

Auch im Beamtenbereich werden Maßnahmen unterstützt, die die Beamtinnen und Beamten für höherwertige Tätigkeiten qualifizieren. So besteht bei Erfüllung der beamtenrechtlichen Voraussetzungen u. a. die Möglichkeit eines Qualifizierungsaufstiegs in die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt sowie einer modularen Qualifizierung für die Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt. Darüber hinaus wird auch das Ableisten eines Masterstudiums zum Erwerb der Befähigung für die Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt unterstützt.

Die Möglichkeit der Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen ist durch gesetzliche und tarifvertragliche Vorgaben stark eingeschränkt. In den städtischen Kindertagesstätten, in denen fast ausschließlich Frauen beschäftigt sind, ist die Eingruppierung durch den Tarifvertrag klar vorgegeben. Eine Aufwertung der Arbeitsplätze ist hier lediglich bei der Aufnahme von behinderten Kindern bzw. bei einer Vergrößerung der Kindertagesstätte – für die Leitung und die stellvertretende Leitung – möglich. Darüber hinaus besteht für Ergänzungskräfte (u. a. Kinderpflegerinnen) die Möglichkeit der Weiterbildung zur Erzieherin. Nach deren Abschluss können sie die höherwertige Tätigkeit als Erzieherin (Fachkraft) wahrnehmen. Auch diese Fortbildungen werden von der Stadt Heinsberg ausdrücklich begrüßt und unterstützt. Zurzeit absolvieren zwei Beschäftigte aus dem sogenannten Sozial- und Erziehungsdienst eine solche Weiterbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin.

Weitere Arbeitsplätze, die überwiegend mit Frauen besetzt sind, sind bei der Stadt Heinsberg kaum noch vorhanden. Hierzu zählen u. a. noch Beschäftigte des „Schreibdienstes“, die überwiegend einfache Tätigkeiten verrichten. Die Anzahl dieser Beschäftigten hat in den letzten Jahren jedoch immer weiter abgenommen. Dies liegt insbesondere daran, dass diesen Mitarbeiterinnen z. T. auch Sachbearbeitungsaufgaben übertragen wurden, wodurch die jeweiligen Stellen bereits aufgewertet werden konnten. Diese Entwicklung wird sich in den nächsten Jahren voraussichtlich noch weiter fortsetzen.

Den Mitarbeiterinnen, deren Stellen noch nicht aufgewertet wurden, wird der Besuch des Verwaltungslehrgangs I ermöglicht, sofern sie dies wünschen.

Darüber hinaus sind noch die Stellen in den Schulsekretariaten als typische Frauenberufe anzusehen. Die Sekretärinnen in den städtischen Schulen sind ebenso wie die jeweiligen Schulhausmeister und im Gegensatz zum Lehrpersonal, das dem Land Nordrhein-Westfalen angehört, alle bei der Stadt Heinsberg beschäftigt. Die Eingruppierung der Schulsekretärinnen wird regelmäßig überprüft. Insbesondere an den größeren Schulen ist eventuell eine Aufwertung der Stellen und somit eine Höhergruppierung der Beschäftigten möglich. Abschließende Ergebnisse der letzten Überprüfung liegen hier noch nicht vor, sind jedoch in absehbarer Zeit zu erwarten.

Weitere üblicherweise mit Frauen besetzte Arbeitsplätze sind im Bereich der Überwachung des ruhenden Straßenverkehrs (sog. Politessen) zu finden. Auch hier wird die Eingruppierung regelmäßig auf den Prüfstand gestellt. Da es sich bei den Mitarbeiterinnen ausschließlich um Ungelernte bzw. Quereinsteigerinnen mit vergleichsweise einfachen Tätigkeiten handelt, sind eventuellen Höhergruppierungen jedoch enge tarifvertragliche Grenzen gesetzt.

## **VI. Weitere geplante Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und zur Förderung der Gleichstellung**

Bei der Durchführung zukünftiger Personalentwicklungsmaßnahmen werden die weiblichen Bediensteten besonders berücksichtigt. Neben den bereits beschriebenen Konzepten, Zielen und Vorgaben sind daher noch weitere Maßnahmen vorgesehen, mit den die Gleichstellung von Frauen und Männern gefördert und die Anzahl von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, erhöht werden soll.

Wie bereits ausführlich erläutert sind bei der Stadt Heinsberg insbesondere in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen bisher kaum Frauen vertreten. Hierbei handelt es sich in erster Linie um Amtsleitungsstellen im Verwaltungsbereich. Bei der Besetzung von zukünftig freiwerdenden Führungspositionen werden Frauen entsprechend den gesetzlichen Vorgaben bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt. Der Zugang zu Führungspositionen wird darüber hinaus auch Teilzeitbeschäftigten ermöglicht. Somit ist davon auszugehen, dass in Zukunft auch im Verwaltungsbereich gehobene Positionen von Frauen besetzt werden.

---

Im Rahmen einer internen, anonymisierten Umfrage zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz wurde festgestellt, dass die städtischen Bediensteten sich mehr Mitarbeitergespräche durch die Vorgesetzten wünschen. Bereits jetzt finden zur Förderung der Gleichstellung Personalgespräche durch das Hauptamt und die jeweiligen Amtsleitungen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern statt, um eventuelle Probleme im dienstlichen Bereich sowie im Verhältnis zu Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten zu ergründen und möglichst zu beheben sowie die beruflichen Weiterentwicklungschancen zu erörtern. Diese Gespräche sollen in Zukunft regelmäßig, mindestens einmal jährlich, geführt werden. Hiervon werden insbesondere auch Frauen profitieren. Darüber hinaus werden die Führungskräfte noch gezielter auf ihre Mitarbeiterinnen zugehen, um besser auf deren Belange eingehen zu können.

Zudem ist es vorgesehen, das Thema Gleichstellung regelmäßig mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat zu erörtern. Hier soll stets auch über neue Ansätze und Möglichkeiten der Frauenförderung bzw. Gleichstellung beraten werden.

Wie bereits beschrieben ist u. a. die Einrichtung von Home-Office-Arbeitsplätzen angedacht, sofern dies im Rahmen der dienstlichen Begebenheiten (insbesondere im Rahmen des Aufgabenbereichs) möglich ist. Falls erwünscht und notwendig, soll hierfür auch die Möglichkeit der Umsetzung auf eine andere Stelle geprüft werden.

Eine weitere geplante Maßnahme zur Gleichstellung stellt das sog. „Mentoring“ dar, das die Stadt Heinsberg zukünftig vermehrt einsetzen möchte. Hierbei geben erfahrene Bedienstete (Mentorinnen und Mentoren) über einen längeren Zeitraum (beispielsweise für etwa ein Jahr) ihr fachliches Wissen und ihre Erfahrungen an unerfahrene Kolleginnen und Kollegen weiter. Dies dient der Unterstützung der unerfahrenen Bediensteten bei deren persönlicher und beruflicher Entwicklung. Außerhalb des üblichen Vorgesetzten-Untergebenen-Verhältnisses werden dabei informelle Regeln vermittelt, praktische Tipps gegeben und die neuen Bediensteten werden in bestehende Netzwerke eingeführt. Dies dient der langfristigen Karriereförderung, insbesondere auch von Frauen.

Als Maßnahme zur Gewinnung von zusätzlichem weiblichem Personal bietet die Stadt Heinsberg u. a. im Rahmen des sog. „Girls‘ Day“ Praktika in Bereichen an, in denen bisher überwiegend Männer tätig sind. Somit können Einblicke in Berufe gewonnen werden, in denen Frauen in der Regel stark unterrepräsentiert sind. Dies betrifft bei der Stadt Heinsberg in erster Linie den Bauhof, den Handwerkerbereich beim Amt für Gebäudewirtschaft sowie den feuerwehrtechnischen Dienst.

Zur Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen ist auch ein Wertewandel in der dienstlichen Struktur – insbesondere innerhalb der Führungsebene – notwendig. Um diesen voranzutreiben, ist es geplant, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Ebenen zukünftig sog. „Diversity Trainings“ anzubieten. Bei Diversity Trainings bzw. Workshops handelt es sich um Sensibilisierungsmaßnahmen zur Schärfung des Bewusstseins für Diskriminierungsmechanismen und die Entstehung und Wirkung von Vorurteilen auf individueller und gesellschaftlicher Ebene. Dabei steht die Auseinandersetzung mit der eigenen Wahrnehmung und den eigenen Werten und Verhaltensweisen im Mittelpunkt.

Darüber hinaus sollen zukünftig verstärkt Führungskräftebildungen für Frauen angeboten werden, um die weiblichen Bediensteten auf die mögliche Übernahme von Führungspositionen vorzubereiten.