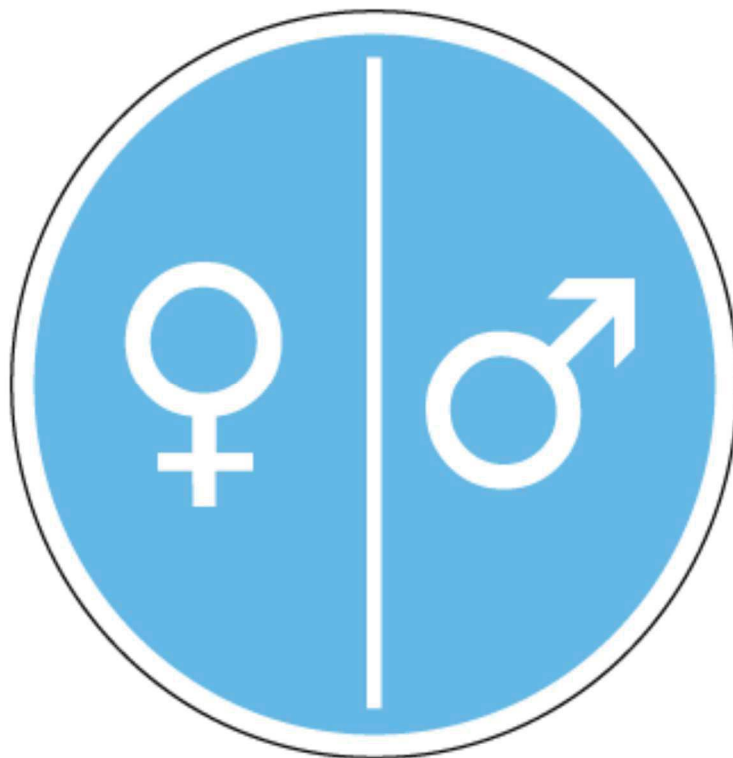


**Gleichstellungsplan  
der Kreisverwaltung Rhein-Kreis Neuss**





## Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung, Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, Unternehmen RKN</b>	<b>4</b>
<b>1. Ziele</b>	<b>6</b>
<b>2. Bestandsaufnahme, Analyse der Beschäftigtenstruktur und Prognose</b>	<b>7</b>
<b>2.1 Beschäftigte</b>	<b>7</b>
2.1.1 Beamtinnen und Beamte	8
2.1.2 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	9
<b>2.2 Teilzeitbeschäftigte</b>	<b>10</b>
2.2.1 Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte	10
2.2.2 Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	10
<b>2.3 Beurlaubte</b>	<b>11</b>
2.3.1 Beurlaubte Beamtinnen und Beamte	11
2.3.2 Beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	11
<b>2.4 Prognose</b>	<b>11</b>
<b>3. Maßnahmen zur Zielerreichung</b>	<b>12</b>
<b>3.1 Personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen</b>	<b>12</b>
3.1.1 Stellenbesetzung	12
3.1.2 Vergabe von Ausbildungsplätzen	14
3.1.3 Beförderung, Höhergruppierung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	15
3.1.4 Berufliche Fort- und Weiterbildung	15
3.1.5 Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter	16
<b>3.2 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>	<b>17</b>
3.2.1 Flexible Arbeitszeiten/Teilzeitarbeit	17
3.2.2 Beurlaubung	17
3.2.3 Tele-/Heimarbeit	18
3.2.4 Teilzeitausbildung	19
3.2.5 Kooperation mit den Rhein-Kreis Neuss Kliniken zu Beruf & Familie	19
3.2.6 Notfall-Kinderbetreuung am Arbeitsplatz	20
<b>3.3 Sonstige Maßnahmen</b>	<b>20</b>
3.3.1 Aufwertung überwiegend von Frauen wahrgenommener Tätigkeiten	20
3.3.2 Geschlechtergerechte Sprache	20
3.3.3 Betriebliche Gesundheitsförderung	21
3.3.4 Bündnis gegen Häusliche Gewalt	21
3.3.5 Mobbing	22
3.3.6 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	23
3.3.7 Stalking	23
3.3.8 Umgang mit suchtmittelabhängigen Beschäftigten	24
3.3.9 Kommunales Integrationszentrum	24
3.3.10 Öffentlichkeitsarbeit	25
3.3.11 Zentrales Fortbildungsangebot	26
<b>4. Geltungsbereich und -dauer</b>	<b>26</b>
<b>Anlagen 1 - 9</b>	

## **Gleichstellungsplan der Kreisverwaltung Rhein-Kreis Neuss**

### **Einleitung**

In Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) ist der Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern verankert. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Mit dieser Regelung wird der Staat in die Pflicht genommen, Gleichberechtigung zu einer gesellschaftlichen Realität zu machen. Viel wurde schon erreicht und Frauen stehen vielfältige Möglichkeiten offen. Um jedoch die Herausforderungen der Zukunft zu meistern, sind mit den Maßnahmen der Personalentwicklung die Potentiale von Frauen und Männern gleichermaßen zu nutzen.

Den Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung von Frauen und Männern unterstützt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), ein Bundesgesetz, das 2006 in Kraft getreten ist. Mit dem AGG sollen u. a. Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts verhindert bzw. beseitigt werden. Dabei beinhaltet das AGG insbesondere Bestimmungen über den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie zu Beschäftigungsverhältnissen und den Arbeitsbedingungen.

Das Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG) konkretisiert den Verfassungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 GG. Es dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wendet sich an die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen. Bei der Gründung von Unternehmen in Rechtsformen des privaten Rechts ist dafür Sorge zu tragen, dass die entsprechende Anwendung des LGG in der Unternehmenssatzung verankert wird und die Ziele des LGG beachtet werden.

Das LGG stellt eine umfassende Regelung dar, dessen Ziele vornehmlich die Verwirklichung der Gleichberechtigung, die Förderung von Frauen zum Abbau von bestehenden Benachteiligungen und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer sind.

Zentrales Instrument zur Verwirklichung dieser Ziele ist nach § 5 LGG die Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen. Diese gelten jeweils für den Zeitraum von 3 - 5 Jahren und sind nach Ablauf fortzuschreiben. Der Gleichstellungsplan ist vom Kreistag zu beschließen und bekannt zu machen. Nach spätestens 2 Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Ggf. sind Maßnahmen anzupassen bzw. zu ergänzen. Innerhalb von 6 Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans ist ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen.

Der zuletzt geltende Chancengleichheitsplan mit Frauenförderplan des Rhein-Kreises Neuss umfasste den Zeitraum vom 01.01.2016 bis zum 31.12.2018. Dieser wird mit dem Gleichstellungsplan fortgeschrieben. Gleichzeitig erfolgt eine Berichterstattung und Bewertung der bisherigen Entwicklung.

## **Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist auch eine Aufgabe der Kreise, die dazu eine **hauptamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte** bestellen. Sie ist als Angehörige der Verwaltung tätig und wirkt bei allen Vorhaben und Maßnahmen des Kreises mit, die Belange von Frauen berühren, Auswirkungen auf die Gleichberechtigung ihrer beruflichen Situation in der Kreisverwaltung oder ihrer Anerkennung in der Gesellschaft haben. Sie kann in Angelegenheiten Ihres Aufgabenbereiches an den Sitzungen des Kreistages und seiner Ausschüsse teilnehmen und die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches unterrichten (§ 3 Kreisordnung NRW und § 19 der Hauptsatzung des Rhein-Kreises Neuss).

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Verwaltung bei der Umsetzung des Gleichstellungsplans sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können.

Die Gleichstellungsbeauftragte **wirkt bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen mit**, die die Ordnung und Gestaltung der Arbeitsplätze und die berufliche Situation der Beschäftigten betreffen.

**Dabei ist sie so frühzeitig zu beteiligen, dass sie Gelegenheit hat, sich am Entscheidungsprozess zu beteiligen und das Ergebnis zu beeinflussen.** Ihr sind die dafür wesentlichen Unterlagen vorzulegen und alle erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt grundsätzlich **vor** der Beteiligung des Personalrates.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann. **Die Beschäftigten können sich unmittelbar an ihre Gleichstellungsbeauftragte wenden.**

Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein **unmittelbares Vortragsrecht** bei der Dienststellenleitung. Ihr ist **Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betreffen.** Das gilt auch für Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG), den Vierteljahresgesprächen der Dienststelle und des Personalrates.

## **Anwendung bei Unternehmen des Rhein-Kreises Neuss**

Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsformen des Privatrechts ist die Anwendung des Gleichstellungsplans zu vereinbaren. Die Vertreterinnen und Vertreter der Unternehmen des Rhein-Kreises Neuss in einer Rechtsform des öffentlichen Rechts wirken darauf hin, dass in den Unternehmen die Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungsplans beachtet werden.

## 1. Ziele

Der Rhein-Kreis Neuss garantiert Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen gleichberechtigte berufliche Chancen. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll durch familienfreundliche Regelungen erreicht werden.

Der Frauenanteil in unterrepräsentierten Bereichen soll weiterhin erhöht werden. Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt vor, wenn in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn bzw. Fachrichtung der Frauenanteil unter 50 % liegt. Gleichzeitig soll der Anteil von Männern in von Frauen dominierten Bereichen erhöht werden. Durch personalwirtschaftliche Maßnahmen soll die Chancengleichheit innerhalb der Kreisverwaltung und ihrer Einrichtungen und Unternehmen garantiert werden.

Die Förderung der Chancengleichheit ist ein von allen Beschäftigten der Kreisverwaltung Rhein-Kreis Neuss und ihrer Einrichtungen und Unternehmen zu befolgendes **Leitprinzip**. Sie ist Aufgabe aller Beschäftigten und **insbesondere Verpflichtung aller Führungskräfte**, die in ihrem Aufgabenbereich auf die Realisierung der im Gleichstellungsplan formulierten Ziele hinwirken.

### **Inhalte des Gleichstellungsplans sind:**

- 1. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern**
- 2. Abbau von Benachteiligungen und Unterrepräsentanz von Frauen und Männern**
- 3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer**

Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen, die im Folgenden dargestellt werden.

## **2. Bestandsaufnahme, Analyse der Beschäftigtenstruktur und Prognose**

Die Daten wurden zum 31.12.2018 für die Bereiche Innere Verwaltung erhoben. Die Seniorenhäuser Korschenbroich und Lindenhof sind durch den Übergang zur Rhein-Kreis Neus Kliniken (RKNK) GmbH hier nicht mehr zu berücksichtigen. Die Bestandsaufnahme ermöglicht eine differenzierte Betrachtung der Beschäftigtenstruktur. Die zugehörigen Tabellen befinden sich im Anhang. Die Daten zu Führungs- und Fachfunktionen wurden besonders ausgewiesen und ausgewertet.

### **2.1 Beschäftigte**

Im Vergleich des Jahres 2015 zum Jahr 2018 ist die Gesamtzahl der Beschäftigten von 1.347 auf 1.173 gesunken (**Anlage 1**). Dabei ist zunächst der Übergang der Seniorenhäuser zur RKNK GmbH zu berücksichtigen. Durch zusätzliche Aufgaben (z.B. beim Archiv, beim Ausländeramt und bei der Rechnungsprüfung) wurden einerseits aber auch Beschäftigte anderer Kommunen übernommen bzw. Neueinstellungen vorgenommen. Auf der anderen Seite entstand wiederum eine Fluktuation durch Verrentung und Pensionierung, inzwischen aber auch verstärkt durch Behördenwechsel. Aktuell sind Frauen in der Gesamtbetrachtung nur im Bereich des höheren Dienstes trotz Steigerung um 4% unterrepräsentiert. Im gehobenen Dienst ist ihr Anteil in etwa ausgeglichen, während der Anteil in den darunter liegenden Bereichen deutlich zunimmt. Insgesamt liegt ihr Anteil bei 59%.

**Ziel: Frauen sind im höheren Dienst weiterhin besonders zu fördern.**

**In Führungs- und Fachfunktionen** reduzierte sich die Frauenquote im höheren Dienst um 1% auf aktuell 32%. Im gehobenen Dienst stieg der Anteil von Frauen in Führungs- und Fachfunktionen jetzt um 2% auf 46% und im mittleren Dienst sank er um 17% auf 33%. Diese deutliche Abnahme um 17% im Vergleich zu 2015 ist dem Wegfall der Seniorenhäuser geschuldet. In der Gesamtbetrachtung blieb der Frauenanteil bei einer Summe von aktuell 146 Beschäftigten mit 57 Frauen anteilig konstant bei 39%.

**Entwicklung von Frauen in Führung von 2006 bis 2018:** Seit 2006 ist die Anzahl der Amtsleiterinnen von 1 auf 6 Positionen angestiegen. Das entspricht einer Steigerung im Verhältnis zu allen Amtsleitungen um 22% von 5 auf 27%.

Die Anzahl der weiblichen Produktverantwortlichen stieg in diesem Zeitraum von 14 auf 24 Leitungspositionen. Dem standen Ende 2018 37 Männer gegenüber. Von 2006 bis 2018 ergab sich hier eine anteilige Steigerung um 17% von 22 auf 39%.

Insgesamt gingen in der Zeit 2006 bis 2018 von ursprünglich 15 weiblichen Beschäftigten 30 Frauen in Führung, was eine Steigerung um 18% von 18 auf 36% bedeutet.

**Ziel: In Führungs- und Fachfunktionen sind Frauen weiterhin besonders zu fördern.**

### 2.1.1 Beamtinnen und Beamte

Im **Beamtenbereich** ist festzustellen, dass getrennt nach Laufbahngruppen im höheren Dienst inzwischen ein Frauenanteil von 31% und damit eine Erhöhung um 3%, im gehobenen Dienst von 52% und im mittleren Dienst von 61% besteht (**Anlage 2**).

In den Besoldungsgruppen B7, B4 und B2 befinden sich immer noch ausschließlich Männer.

In A 16 ist inzwischen 1 Frau vertreten. Die Anzahl von Frauen in den weiteren **höheren Besoldungsgruppen** ist im Bereich A 15 um diese 1 Stelle gesunken, im Bereich A 14 ist ihr Anteil um 5% auf 37% gestiegen. Im Bereich A 13 gab es eine Steigerung von 12% auf anteilig 47%. Der Gesamtanteil stieg um 3% auf aktuell 31%. Daraus ergibt sich, dass sich die Situation für Frauen in diesem Bereich in den letzten 3 Jahren insgesamt zwar verbessert hat. Dennoch ist weiterhin die Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst abzubauen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass Veränderungen nur durch Stellenneubesetzungen und / oder Beförderungen erreicht werden können.

**Ziel: In der höheren Beamtenlaufbahn sind Frauen weiterhin besonders zu fördern.**

**Im gehobenen Dienst** stieg der Frauenanteil im Bereich A 13 g. D. um 13% auf 26% und in A 12 um 2% auf 43%. In diesen Besoldungsgruppen sind Frauen dennoch weiterhin unterrepräsentiert.

In den Besoldungsgruppen A 11 bis A 9 liegt die Frauenquote über 50%. In der Summe ist das Verhältnis mit 52% im gehobenen Dienst in etwa ausgeglichen. In den Besoldungsgruppen A 13 g.D. und A 12 besteht jedoch noch Handlungsbedarf zur Steigerung des Frauenanteils.

**Ziel: Frauen sind im gehobenen Dienst in A 13 g. D. und A 12 besonders zu fördern.**

**Im Bereich des mittleren Dienstes** sank der Frauenanteil insgesamt von 62 auf 61%. Die Frauenquote liegt in diesem Bereich über 50 %, somit besteht hier kein Handlungsbedarf.

**Im Bereich der Auszubildenden im gehobenen Dienst** ist der Frauenanteil seit 2015 von 42% auf 59% gestiegen. **Damit wurde das Ziel erreicht**, diese Quote zu steigern, um durch qualifizierte Nachwuchskräfte den geringeren Frauenanteil in höheren Besoldungsgruppen auf längere Sicht auszugleichen.

**Bei den Auszubildenden im mittleren Dienst** ist der Frauenanteil um 26% auf 50% gesunken.

**Ziel: Der Frauenanteil bei der Ausbildung im mittleren Dienst muss gesteigert werden.**

**Insgesamt betrachtet** stieg der Anteil der Beamtinnen seit 2015 um 2% auf 53%.

**Bei den Führungs- und Fachfunktionen** hat sich die Anzahl von Frauen im höheren Dienst mit insgesamt 13 Stellen konstant gehalten. In der Summe hat sich die Quote um 3% auf 26% erhöht.



Hier besteht weiterhin erheblicher Handlungsbedarf. Im gehobenen Dienst gab es dagegen wieder Steigerungen mit insgesamt 3 Frauen von 46% auf 51%.

**In der Gesamtbetrachtung** ist hier der Frauenanteil mit 32 von 88 Beschäftigten um 4% auf 36% gestiegen.

**Ziel: Eine Steigerung von Beamtinnen in Führungs- und Fachfunktionen ist anzustreben.**

### **2.1.2 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

**In den dem höheren Dienst vergleichbaren Entgeltgruppen** hat sich die Situation gegenüber dem letzten Frauenförderplan bis auf die Entgeltgruppe 13 verbessert (**Anlage 3**). In allen Entgeltgruppen liegt der Frauenanteil zum Teil weit über 50%. Insgesamt hat sich im höheren Bereich damit eine Verbesserung um 1% auf 63% ergeben.

**Bei den Entgeltgruppen, die dem gehobenen Dienst zuzuordnen sind**, ist der Frauenanteil nur bei der Entgeltgruppe 9/9a-c in etwa ausgeglichen und liegt in der Summe unverändert bei 52%. In den anderen Entgeltgruppen, auch der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. In diesen Bereichen arbeiten zwar überwiegend Frauen, in den gehobenen Positionen überwiegen jedoch die Männer.

**Ziel: Im Bereich der dem gehobenen Dienst vergleichbaren Entgeltgruppen ist insbesondere in den Entgeltgruppen 12, S 17, 11 und 10 der Frauenanteil zu steigern.**

**Im Bereich des mittleren Dienstes** sind Frauen, außer in Entgeltgruppe 7a, zum Teil deutlich überrepräsentiert.

**Auch in den vergleichbaren Entgeltgruppen des einfachen Dienstes**, die früher dem Arbeiterbereich zugeordnet waren, liegen die Frauenanteile bei 90 und 93%.

**Insgesamt** spiegelt sich im Bereich der Angestellten der Trend wider, dass in den niedrigeren Entgeltgruppen der Frauenanteil wesentlich höher ist. Im höheren Dienst allerdings sind die Frauen mit 63% deutlich stärker vertreten.

**In der Gesamtbetrachtung** sind bei den Arbeitnehmenden von 703 Beschäftigten mit 444 Personen aktuell 63%, und damit 6% weniger Frauen vertreten.

**In Führungs- und Fachfunktionen** ist hier jedoch ein allgemeiner Rückgang zu verzeichnen, besonders im vergleichbaren höheren Dienst um 10% auf 53%. Im gehobenen Dienst sind mit 39% 3% weniger, und im mittleren Dienst 43% und 7% weniger Frauen in Führungs- und Fachfunktionen. Insgesamt sind hier von 58 Positionen noch 43% und damit 8% weniger Frauen in Führung. Einige Führungsfunktionen resultierten aus den Seniorenhäusern. Dennoch gilt es der Entwicklung Einhalt zu gebieten.

**Ziel: Eine Steigerung von Frauen in Führungs- und Fachfunktionen ist auch bei den Arbeitnehmerinnen anzustreben.**

## **2.2 Teilzeitbeschäftigte**

Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten ist vom Jahr 2015 mit 574 (488 Frauen) auf 418 (352 Frauen) im Jahr 2018 insgesamt zurückgegangen (**Anlage 4**). Der besonders hohe Rückgang ist wiederum durch den Wegfall der Seniorenhäuser bedingt. Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigungen sank dabei um 1% auf 84%. Die Teilzeitbeschäftigung wird damit weiterhin mehr von Frauen in Anspruch genommen, weil es für sie oft die einzige Möglichkeit ist, Beruf und Familie zu vereinbaren. Allmählich sind jedoch auch immer mehr Männer bereit, für Familienpflichten Teilzeit in Anspruch zu nehmen, was sich jedoch wegen der kurzen Zeiten wenig auf die aktuelle Statistik auswirkt.

**Auch in Führungs- und Fachfunktionen** wird in insgesamt 26 Fällen Teilzeit gearbeitet. Der Frauenanteil ist dabei im Verhältnis um 7% auf 85% gestiegen.

### **2.2.1 Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte**

Bei den Beamtinnen und Beamten hat sich der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigungen im höheren Dienst um 19% erhöht. Im gehobenen Dienst blieb er gleich, während es im mittleren Dienst einen Rückgang um 2% gab (**Anlage 5**). Insgesamt sind von 124 Teilzeitkräften 103 Frauen, wobei der Frauenanteil dabei um 3% auf 83% gestiegen ist. Grund für die Teilzeit ist neben der überwiegenden Wahrnehmung von Familienpflichten auch die Inanspruchnahme von Altersteilzeit.

**In Führungs- und Fachfunktionen** gibt es 12 Teilzeitbeschäftigte, wovon 5 im höheren und 7 im gehobenen Dienst und ausschließlich Frauen sind. Die Anzahl ist damit insgesamt um 4 Personen und der Frauenanteil um 25% gestiegen.

### **2.2.2 Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

Im Angestelltenbereich ist die Anzahl der Teilzeitkräfte in den dem höheren Dienst vergleichbaren Entgeltgruppen um 2 Frauen auch anteilmäßig gestiegen (**Anlage 6**). Im dem gehobenen Dienst vergleichbaren Bereich stieg der Anteil der 114 Teilzeitkräfte auf 74% Frauen. Bei den männlichen Teilzeitkräften ist weiterhin zu berücksichtigen, dass es sich hierbei vorwiegend um Musikschullehrer handelt, bzw. auch diejenigen Kollegen, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen, hierunter fallen.

**In Führungs- und Fachfunktionen** sind insgesamt von 14 Kräften 10 weiblich, im vergleichbaren höheren Dienst 2 Frauen und im gehobenen Dienst 5 Frauen mit einem Anteil von 50 bzw. 71% teilzeitbeschäftigt. Im vergleichbaren mittleren Dienst liegt der Anteil mit 3 Frauen bei 100%.

**Ziel: Mehr Männer gehen zugunsten der beruflichen Entwicklung von Frauen eine längere Teilzeitbeschäftigung ein.**

## **2.3 Beurlaubte**

Die Zahl der beurlaubten Kräfte ist insgesamt von 41 auf 37 gesunken (**Anlage 7**). Dabei handelt es sich überwiegend um Frauen, wobei der Frauenanteil innerhalb der Beurlaubung insgesamt um 9% auf 89% gesunken ist. D. h. Familienpflichten werden aber immer noch fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen, wobei die Zeiten kürzer werden. Männer lassen sich zwar vermehrt für einige Monate beurlauben, was in der Statistik zum 31.12.2018 jedoch keine Auswirkung zeigt.

### **2.3 .1 Beurlaubte Beamtinnen und Beamte**

Im Bereich des höheren Dienstes gibt es eine beurlaubte Frau. Im Bereich des gehobenen Dienstes sind weiterhin 6, im mittleren Dienst 11 Frauen beurlaubt. Der Frauenanteil liegt unverändert bei 100% (**Anlage 8**).

### **2.3 .2 Beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

Auch im Angestelltenbereich werden die Beurlaubungen überwiegend von Frauen in Anspruch genommen (**Anlage 9**).

**Ziel: Mehr Männer lassen sich zugunsten der beruflichen Entwicklung von Frauen beurlauben.**

## **2.4 Prognose**

Das Ziel, den Frauenanteil in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50% zu erhöhen, wird entsprechend den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes weiter verfolgt. Die Veränderungen des Frauenanteils im Vergleich zum Jahr 2015 zeigen, dass es tendenziell zwar Steigerungen gegeben hat. Wesentliche Veränderungen sind aufgrund der finanziellen, gesetzlichen und auch

gesellschaftspolitischen Gegebenheiten jedoch schwierig in einem Zeitraum von drei Jahren zu erreichen. Um eine Steigerung der Frauenquote gerade in den unterrepräsentierten Bereichen zu erzielen, ist es notwendig, vorhandene oder zusätzliche Stellen mit Frauen zu besetzen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass durch Aufgabenübertragungen Personal von kreisangehörigen Städten und Gemeinden übernommen wird, und teilweise durch die Verlagerung von Aufgaben eine Umschichtung innerhalb des Personals notwendig ist, was die Beschäftigtenstruktur immer wieder verändert. Trotz positiver Entwicklungen ist beim Rhein-Kreis Neuss festzustellen, dass Frauen in höheren Bereichen und leitenden Funktionen immer noch unterrepräsentiert sind. Obwohl auch im Verlauf der vergangenen drei Jahre mehrere Produktgruppenleitungen, wie z. B. im Amt für Polizeiverwaltung, im Gesundheitsamt, im Tiefbauamt und im Straßenverkehrsamt, 1 Einrichtungsleitung im Kulturbereich und 1 weitere Amtsleitung, ebenfalls im Straßenverkehrsamt, mit Frauen neu besetzt wurden, ist ein Ausgleich noch nicht in Sicht.

**Ziel: Eine weitere Veränderung des oben dargestellten Trends bedeutet eine verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei Beförderungen ab A 12 aufwärts.**

**Fazit:** Für den Zeitraum der Fortschreibung des Gleichstellungsplans ist eine Prognose des vorhandenen Stellenpotentials sehr schwierig. Darüber hinaus bestehen bedingt durch den demografischen Wandel und die daraus resultierende Arbeitsverdichtung auch im öffentlichen Dienst erheblicher Wettbewerb und Abwanderungstendenzen zu anderen Behörden. Weitere Personalfluktuationen ergeben sich im Bereich der Pensionierung, der Verrentung und der Inanspruchnahme von Altersteilzeit. Hier ist es notwendig dafür Sorge zu tragen, dass sich aus den Stellenbesetzungsverfahren weitere Möglichkeiten für Frauen ergeben. Hierbei ist auch die regelmäßige Erhebung von potentiellen Führungskräften der Ämter und Einrichtungen des Rhein-Kreises Neuss zu nutzen.

### **3. Maßnahmen zur Zielerreichung**

#### **3.1 Personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen**

##### **3.1.1 Stellenbesetzung**

Nach § 8 LGG sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, die zu besetzenden Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn auszuschreiben, soweit Stellen nicht auf Grund besonderer fachspezifischer Anforderungen mit Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Ausbildungsgänge besetzt werden müssen, die nicht in allen Dienststellen beschäftigt sind. Sofern sich nicht genügend qualifizierte Frauen bewerben, hat die Ausschreibung öffentlich zu erfolgen.

**Ausnahmen sind im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten möglich.**

Bei allen Stellenausschreibungen wurden die Vorgaben des LGG in weiblicher, männlicher und/oder neutraler Form, die ausdrückliche Aufforderung an Frauen in unterrepräsentierten Bereichen und der Hinweis zur Besetzung auch in Teilzeit berücksichtigt.

**Ziel: Mehr Frauen werden befördert und speziell in unterrepräsentierten Bereichen die ausgeschriebenen Stellen mit Frauen besetzt.**

### **Maßnahmen:**

- Das Anforderungsprofil einer Stelle und die Anforderungskriterien werden bereits in der Stellenausschreibung abschließend und klar formuliert.
- Zu den Qualifikationen der Führungskräfte gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen beruflicher Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Berufsbezeichnungen in Stellenausschreibungen werden in der weiblichen und männlichen Form und/oder neutral gefasst.
- Grundsätzlich ist Teilzeitarbeit auf allen Arbeitsplätzen, also auch in Führungspositionen möglich.
- Ausschreibungstexte erhalten den Hinweis, dass der Rhein-Kreis Neuss das Ziel der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern verfolgt und Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind. Teilzeitarbeit ist grundsätzlich auf allen Arbeitsplätzen möglich. Auswahlentscheidungen erfolgen unter Berücksichtigung des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen.
- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung der Stelle erfüllen.
- **Auswahlverfahren sind geschlechtergerecht zu gestalten. In Auswahlgremien sollen Frauen und Männer paritätisch vertreten sein. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.**
- Soweit in der angestrebten Besoldungs- und Entgeltgruppe weniger Frauen als Männer vertreten sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- Frauen und Männer, die ihre Erwerbstätigkeit wegen der Wahrnehmung von Familienpflichten eingeschränkt haben, werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung

bevorzugt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers oder einer Mitbewerberin liegende Gründe überwiegen.

- Führungskräfte, Personalvertretung und Gleichstellungsbeauftragte bemühen sich weiterhin, insbesondere Frauen mit entsprechender Qualifikation zu einer Bewerbung auf höherwertige Stellen zu motivieren und unterstützen sie auf diesem Weg.
- Bei Stellenbesetzungen und Vorstellungen für höherwertige Stellen, die in der Entscheidungskompetenz des Personalausschusses liegen, wird in der Vorlage auf die konkret bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in den betroffenen Bereichen hingewiesen.
- Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienpflichten ist kein Auslöser für Rationalisierungen oder Stelleneinsparungen.
- Bei Teilzeitbeschäftigung zur Wahrnehmung von Familienpflichten ist unter Ausschöpfung aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten zunächst ein personeller, ansonsten ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

### **3.1.2 Vergabe von Ausbildungsplätzen**

Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen. Ausbildungsplätze werden daher öffentlich mit Hinweis auf das LGG NRW ausgeschrieben.

Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen konnten in technischen Bereichen wiederum jedoch kaum weibliche Nachwuchskräfte eingestellt werden.

**Damit wurde die Zielvorgabe, in technischen Bereichen Ausbildungsplätze wenigstens zu 30% mit Frauen zu besetzen, nicht erfüllt.** Für den Bereich Bauzeichnerin/Bauzeichner, im Bereich Fachinformatik, Vermessungstechnik und Archivwesen wurden überwiegend Männer zur Ausbildung eingestellt, weil keine entsprechenden Bewerbungen von Frauen vorlagen.

**Ziel: Weiterhin wird versucht, im technischen Bereich möglichst viele und im Verwaltungsbereich mehr als 50% aller Ausbildungsplätze mit Frauen zu besetzen.**

#### **Maßnahmen:**

- Weiterhin wird in Ausschreibungen für Ausbildungsplätze darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt werden.
- In Veröffentlichungen des Rhein-Kreises Neuss, die die Ausbildungsberufe darstellen, wird weiterhin darauf hingewiesen, dass alle Ausbildungsberufe auch Frauen offen stehen.

- **Bei den Ausschreibungen werden die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie herausgestellt.**

### **3.1.3 Beförderung, Höhergruppierung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten**

Da Beförderungen und Höhergruppierungen von der Wertigkeit der jeweiligen Stelle abhängig sind, sollen für die Besetzungsverfahren bei höherwertigen Stellen Frauen nochmals ausdrücklich motiviert werden und bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt berücksichtigt werden. Besonders im Beamtenbereich ist offensichtlich, dass in den Endstufen des gehobenen und im höheren Dienst eine Steigerung des Frauenanteils notwendig ist, um Frauen im Stellenbesetzungsverfahren entsprechend berücksichtigen zu können. Die Bemühungen Stellen zu schaffen, die den Aufstieg von der Schreibkraftebene in die Sachbearbeitung ermöglichen, sind fortzusetzen.

#### **Maßnahmen:**

- Bei Besetzung von höherwertigen Stellen werden Frauen nach den Vorgaben des LGG bevorzugt berücksichtigt.
- Führungskräfte, Personalvertretung und Gleichstellungsbeauftragte schlagen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung weibliche Bedienstete verstärkt zur Beförderung vor.

### **3.1.4 Berufliche Fort- und Weiterbildung**

Über spezielle Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen entscheiden die einzelnen Organisationseinheiten vorbehaltlich der Zustimmung des Personalrates selbstständig. Daten über die dezentralen Fortbildungen liegen nicht vor.

ZS 3 – Personalwirtschaft bietet für alle Beschäftigten ein vielfältiges Zentrales Fortbildungsprogramm an, zu dem alle Beschäftigten gleichermaßen Zugang haben.

Die Führungsnachwuchsqualifizierung wurde neu konzipiert und wird jedes Jahr neu ausgeschrieben. Auch hier haben alle Beschäftigten gleichermaßen Zugang.

**Frauenspezifische Seminare** zur beruflichen Qualifizierung wie „Mehr Frauen in Führung“ werden aktuell nicht angeboten. Um der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen entgegenzuwirken, sollte dieses Angebot wieder in den Fortbildungskatalog aufgenommen werden.

Inzwischen werden auch zahlreiche zentrale Führungskräftequalifizierungen durchgeführt, um allen Führungskräften die notwendigen Werkzeuge an die Hand zu geben.

**Auch hier sind frauenspezifische Seminare wie „Frauen in Führung“ gewünscht.**

**Ziel: Die Qualifizierung von Frauen und Männern durch Fort- und Weiterbildung wird weiter verfolgt. Die zentralen Fortbildungsmaßnahmen werden in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt und über die Personalwirtschaft mit dem Personalrat abgestimmt. Sie werden bei ZS 3 für jedes Jahr, getrennt nach Geschlechtern, erfasst. Es werden weiterhin frauenspezifische Seminare angeboten, solange Frauen in bestimmten Bereichen unterrepräsentiert sind bzw. einen entsprechenden Austausch wünschen.**

### **Maßnahmen:**

- Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen sind, soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind, weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu den Fortbildungsmaßnahmen zuzulassen.
- Frauenspezifische Seminare werden weiterhin angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, bzw. deren spezielle Führungskompetenzen stärken.
- Bei Bekanntgabe des Zentralen Fortbildungsangebotes wird auf die Möglichkeit der Übernahme von Kinderbetreuungskosten bei ganztägigen Fortbildungen hingewiesen.
- Bestrebungen von Frauen, sich durch Fortbildung auf Leitungsaufgaben vorzubereiten, werden entsprechend unterstützt (finanzielle Beteiligung oder teilweise Freistellung zur Teilnahme).
- **In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen.**

### **3.1.5 Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter**

Die Situation der Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter hat sich erheblich verändert. Während 2015 noch deutlich weniger Frauen in der Praxisanleitung eingesetzt waren, ist deren Anteil inzwischen etwas angestiegen. Von aktuell 116 Personen sind 49 weiblich und 67 männlich.

**Ziel: Der Anteil von 42% ist auf 50% zu steigern.**



## **3.2 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

### **3.2.1 Flexible Arbeitszeiten / Teilzeitarbeit**

Die Bemühungen, unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch unterschiedliche Formen der Teilzeitarbeit und des Jobsharings zu verbessern, werden weiter fortgesetzt. So gibt es derzeit beim Rhein-Kreis Neuss rd. 450 unterschiedliche familien-gerechte Arbeitszeitmodelle.

**Ziel: In der Arbeitszeitgestaltung bemüht sich der Rhein-Kreis Neuss auch weiterhin, den individuellen Bedürfnissen und den dienstlichen Anforderungen durch familienfreundliche Regelungen Rechnung zu tragen. Gleichzeitig werden alle Möglichkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren, genutzt.**

#### **Maßnahmen:**

- Teilzeitbeschäftigung und flexible Arbeitszeiten werden in größtmöglichem Umfang gewährt.
- Teilzeitarbeit steht der Aufgabenwahrnehmung in Führungs- und Leitungspositionen grundsätzlich nicht entgegen.
- Anträgen auf Erhöhung der Arbeitszeit im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung wird entsprochen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Die zwingenden dienstlichen Belange sind ausführlich zwischen der Amtsleitung, den betroffenen Beschäftigten und ZS 3 zu erörtern und mit ZS 2 - Controlling abzustimmen.

### **3.2.2 Beurlaubung**

Beurlaubungen aus familiären Gründen wurden auch im abgelaufenen Berichtszeitraum in allen beantragten Fällen stattgegeben. Eine kontinuierliche Information der Beschäftigten während der Beurlaubung wurde sichergestellt. Auf die Bedeutung einer durchgängigen Erwerbsbiografie (insbesondere in Bezug auf Renten- und Versorgungsansprüche) wurde bei Beantragung einer Beurlaubung hingewiesen. Die Beurlaubungen sind insgesamt zurückgegangen und werden im Allgemeinen kürzer gehalten, um den beruflichen Wiedereinstieg besser zu meistern. Dennoch besteht insbesondere nach längeren Beurlaubungen bei der Rückkehr ein hoher Schulungsbedarf.

Die Informations- und Kommunikationstechnologie der Kreisverwaltung Rhein-Kreis Neuss bietet für Einsteigerinnen und Einsteiger, die wieder oder neu beim Rhein-Kreis Neuss ihre Beschäftigung aufnehmen, Schulungen an. Auch das zentrale Fortbildungsangebot enthält dafür zahlreiche Angebote.

**Ziel: Die Beurlaubung wird im weitestgehenden Umfang gewährt. Der Kontakt zu den beurlaubten Kräften wird dahingehend weiter verstärkt, dass regelmäßig auf entsprechende Schulungen für Rückkehrwillige hingewiesen wird. Die Kontaktpflege zu beurlaubten Kräften wird über die letzte Dienststelle, ZS 3 oder die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Gemeinschaftsveranstaltungen des Rhein-Kreises Neuss aufrechterhalten.**

#### **Maßnahmen:**

- Die Beurlaubten werden weiterhin über Mitarbeiterzeitung, Stellenausschreibungen und Einladungen zu Gemeinschaftsveranstaltungen informiert.
- Vor Ablauf einer Beurlaubung werden frühzeitig Gespräche zum Wiedereinstieg geführt, damit die Familienpflichten mit der Berufstätigkeit in Einklang gebracht werden können.
- Für rückkehrwillige Beurlaubte wird zeitnah eine Abfrage zur gezielten Bedarfsermittlung für ein zusätzliches Schulungspaket durch die Technologiezentrum Glehn GmbH (TZG) angeboten.

### **3.2.3 Tele-/ Heimarbeit**

Die bestehenden Heimarbeitsplätze werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zufriedenstellend beurteilt und konnten teilweise verlängert bzw. neue Plätze eingerichtet werden. Von den Amtsleitungen wurde auf entsprechende Anträge meistens flexibel und unterstützend reagiert.

**Ziel: Die Einrichtung von Tele-/ Heimarbeitsplätzen wird weiterhin, soweit nicht den Beschäftigten eine ganztägige Betreuungsmöglichkeit für Kinder angeboten werden kann und zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, gefördert.**

#### **Maßnahmen:**

- Zur Realisierung von häuslichen Arbeitsplätzen werden weiterhin **Einzelvereinbarungen** mit den Bediensteten abgeschlossen.
- Für diejenigen Bediensteten, die bereits einen Tele-/ Heimarbeitsplatz haben, kann dieser für die Zukunft nur versagt werden, wenn zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

### 3.2.4 Teilzeitausbildung

Seit 2005 besteht die Möglichkeit der Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter nach § 8 Berufsbildungsgesetz.

Folgende Varianten der Teilzeitausbildung gibt es:

- Teilzeitausbildung **ohne** Verlängerung der Ausbildungszeit. Die Arbeitszeit einschließlich des Berufsschulunterrichts beträgt mindestens 25 und maximal 30 Wochenstunden.
- Teilzeitausbildung **mit** Verlängerung der Ausbildungszeit. Die Arbeitszeit beträgt einschließlich des Berufsschulunterrichts mindestens 20 Wochenstunden.

Die oder der Auszubildende und der Betrieb einigen sich auf eine Stundenzahl zwischen 20 und 30 Wochenstunden. Sie besprechen gemeinsam, zu welchen Zeiten diese Stunden geleistet werden. Dem Ausbildungsvertrag wird ein Zusatz angefügt, in dem die Teilzeitvereinbarung schriftlich fixiert wird. Unter Umständen kann sich die Ausbildungszeit verlängern, dadurch sind die Auszubildenden länger und umfangreicher in der Verwaltung einsetzbar. Diese Möglichkeit bezieht sich nicht nur auf junge Mütter und Väter sondern auch auf junge Menschen, die die Pflege von Angehörigen übernommen haben. Teilzeitausbildung ermöglicht die Berufsausbildung und Kindererziehung bzw. Pflege von Angehörigen miteinander zu vereinbaren.

**Ziel: Der Rhein-Kreis Neuss bietet zukünftig Teilzeitausbildungen an.**

#### Maßnahmen:

- Die Ausbildungsberufe der Kreisverwaltung Rhein-Kreis Neuss sind von ZS 3 auf die Durchführbarkeit der Teilzeitausbildung zu prüfen. Beim Ausbildungszentrum der Rhein-Kreis Neuss Kliniken wird Teilzeitausbildung praktiziert, sodass hier ein unmittelbarer Erfahrungsaustausch stattfinden kann.
- Die entsprechenden Ausbildungsstellen sind in den Stellenausschreibungen mit dem Hinweis auf die Möglichkeit der Teilzeitausbildung zu ergänzen.

### 3.2.5 Kooperation mit der Rhein-Kreis Neuss Kliniken GmbH

Die Rhein-Kreis Neuss Kliniken GmbH haben im Zuge ihres Projektes „Beruf & Familie“ inzwischen an beiden Standorten in Dormagen und Grevenbroich jeweils ein Kinderzimmer eingerichtet, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gerne in Anspruch genommen werden. Die Kinder können dort in Form der Tagespflege regelmäßig betreut werden, aber auch Spontanbetreuung und Kursangebote stehen zur Verfügung. Darüber hinaus bieten beide Häuser Ferienprogramme an.

Diese Angebote stehen auch allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kreisverwaltung Rhein-Kreis Neuss offen. Über die aktuellen Angebote wird über das Intranet informiert. Mit dem dort hinterlegten Anmeldebogen können die Angebote bei der Rhein-Kreis Neuss Kliniken GmbH gebucht werden.

### **3.2.6 Notfall-Kinderbetreuung am Arbeitsplatz**

Um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Falle einer plötzlich benötigten Kinderbetreuung, wie z. B. bei Ausfall der Tagesmutter, spontanem Schulfrei, plötzlicher Kindergartenschließung, aber auch bei Überschneidung von Arbeitszeiten der Eltern, die Arbeitsaufnahme weiter sicher zu stellen, kann ihnen ermöglicht werden, das Kind mit zur Arbeit zu bringen, sofern dadurch der Dienstbetrieb nicht beeinträchtigt wird. Sofern einer Bürotätigkeit nachgegangen wird, können so im Notfall Klein-, Kindergarten oder Schulkinder mit geringem Aufwand nebenbei beschäftigt und selbst betreut werden.

#### **Maßnahmen:**

- Die Rahmenbedingungen für eine entsprechende Verfahrensweise sind mit der Verwaltungsführung, der Personalwirtschaft und dem Personalrat abzustimmen.

## **3.3 Sonstige Maßnahmen**

### **3.3.1 Aufwertung überwiegend von Frauen wahrgenommener Tätigkeiten**

Die Bemühungen Stellen zu schaffen, die den Aufstieg von der Schreibkräfteebene in die Sachbearbeitung ermöglichen und die zeitgemäße Anpassung der Schreibkräftrichtlinie von Februar 2000 gehören zu den aufwertenden Maßnahmen.

### **3.3.2 Geschlechtergerechte Sprache**

Die Verwaltung ist **durch das Landesgleichstellungsgesetz verpflichtet, im dienstlichen Schriftverkehr auf die sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern** zu achten. Im Intranet der Kreisverwaltung Rhein-Kreis Neuss wurde dazu unter „Dienstliche Informationen“ in der Kategorie „Gleichstellung von Frau und Mann“ ein Leitfaden der Landesregierung zum Thema mit Hinweisen, Anwendungsmöglichkeiten und Beispielen hinterlegt, der im Zweifel entsprechend weiter hilft.

**Ziele: Die sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann ist im dienstlichen Schriftverkehr zu beachten.**

**Die Verwaltung achtet auch weiterhin im Schriftverkehr und bei der Erstellung von Broschüren und anderen Veröffentlichungen auf eine geschlechtergerechte Sprache.**

**Maßnahmen:**

- Alle Vorgesetzten sind verpflichtet, ein besonderes Augenmerk auch auf die sprachliche Gleichstellung zu richten.
- Insbesondere die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des Rhein-Kreises Neuss achtet auf die sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern.

### **3.3.3 Betriebliche Gesundheitsförderung**

Im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung wird ein umfangreiches und vielseitiges Programm angeboten. In regelmäßig quartalsweise stattfindenden Sitzungen des Steuerungsgremiums werden die angebotenen Maßnahmen reflektiert und neue Initiativen angestoßen und abgestimmt. So werden teilweise mit kostenlosen Angeboten oder auch mit Sportangeboten unter Eigenbeteiligung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anreize geschaffen, sich mit regelmäßiger sportlicher Betätigung gesund zu halten und damit ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit dauerhaft zu erhalten. Zu diesen Angeboten meldeten sich in 2018 237 (59%) Frauen und 167 (41%) Männer an.

**Die Männerquote hat sich seit 2015 um 10% verbessert!**

### **3.3.4 Bündnis gegen Häusliche Gewalt**

Im November 2011 startete der Rhein-Kreis Neuss mit der Neusser Frauenberatungsstelle „Frauen helfen Frauen“ die gemeinsame Initiative „Bündnis gegen Häusliche Gewalt“. Partner dieser Allianz waren zunächst die Kreispolizeibehörde, die Rhein-Kreis Neuss Kliniken und das Familienbüro des Rhein-Kreises Neuss. In den folgenden Jahren wurde das Bündnis mit dem Sozialdienst Katholischer Männer Neuss e.V., dem Weissen Ring e.V., der Ambulanz für Kinderschutz, der Stadt Grevenbroich, der TelefonSeelsorge Neuss, dem Sozialdienst Katholischer Frauen e. V. Neuss, dem Fachdienst für Integration und Migration der Caritas Sozialdienste Rhein-Kreis Neuss und dem TZG mit den Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeitern erweitert. Weitere Bündnispartnerinnen und -partner, wie andere Behörden oder Unternehmen, Institutionen und Hilfeeinrichtungen, sollen fortlaufend gewonnen werden.

2017 gab es in Nordrhein-Westfalen rund 26.500 Fälle von häuslicher Gewalt. In 95% der Fälle sind Frauen betroffen, aber auch Männer werden Opfer häuslicher Gewalt und viele Kinder leiden darunter. Die Arbeitswelt erfährt hohe Einbußen durch häusliche Gewalt. Schätzungen zufolge sind 25% der Arbeitsplatzprobleme auf familiäre Gewalt zurückzuführen.

Deshalb bezieht der Rhein-Kreis Neuss öffentlich Stellung gegen Häusliche Gewalt um ein Bewusstsein dafür zu erzeugen, dass Gewalt in den eigenen 4 Wänden genauso zu verfolgen ist wie Gewalt im öffentlichen Raum. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, dass häusliche Gewalt ein gesellschaftliches Thema ist und man sich dafür nicht zu schämen braucht, sondern Gesprächspartnerinnen und -partner zur Unterstützung für jede Personengruppe findet.

Zum Jahrestag „Gegen Gewalt an Frauen“ am 25. November werden regelmäßig Veranstaltungen mit dem Netzwerk für die Beschäftigten und weitere Interessierte durchgeführt. Das in 2015 als „Schnupperkurs“ erstmalig angebotene Selbstbehauptungstraining fand auf Anhieb große Resonanz und wird seitdem jährlich mit einem sich anschließenden Aufbaukurs im Rahmen des Zentralen Fortbildungsangebots ausgeschrieben. Die Nachfrage ist bisher ungebrochen.

### **Maßnahmen:**

- Alle Vorgesetzten, aber auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgerufen, aufmerksam mit Kolleginnen und Kollegen umzugehen um ggf. hilfreich und unterstützend zur Seite zu stehen und die ausgewiesenen Kontaktpersonen anzusprechen.
- Mit geeigneten Informationsmaterialien und in regelmäßig angebotenen Veranstaltungen wird die Problematik erläutert und das Bündnis um neue Partnerinnen und Partner erweitert.
- Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und des Zentralen Fortbildungsangebotes der Kreisverwaltung Rhein-Kreis Neuss werden geeignete Seminare zur Vorbeugung und zum Umgang mit dem Thema angeboten.
- Das Selbstbehauptungstraining wird weiter entwickelt und regelmäßig angeboten.

### **3.3.5 Mobbing**

Mobbing oder Mobben steht im engeren Sinn für „Psychoterror am Arbeitsplatz mit dem Ziel, Betroffene aus dem Betrieb hinauszuekeln.“ Im weiteren Sinn bedeutet Mobbing, andere Menschen ständig bzw. wiederholt und regelmäßig zu schikanieren, zu quälen und seelisch zu verletzen. Typische Mobbinghandlungen sind die Verbreitung falscher Tatsachen, die Zuweisung sinnloser Arbeitsaufgaben, Gewaltandrohung, soziale Isolation oder ständige Kritik an der Arbeit.

Mobbing hat weit reichende negative Folgen für die Gesundheit sowie für die berufliche und private Situation des Opfers.

### **Maßnahmen:**

- Betroffene gebieten den Mobbern eindeutig Einhaltung.
- Sofern Betroffene den Täter nicht selbst zur Rede stellen können, wenden sie sich an die jeweiligen Vorgesetzten und / oder beteiligen eine unabhängige Person wie die Gleichstellungsbeauftragte oder den Personalrat.

### **3.3.6 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Sexuelle Belästigung ist eine Form von Belästigung, die insbesondere auf das Geschlecht der betroffenen Person abzielt. Sie gilt heute in den meisten westlichen Ländern als Diskriminierung und ist z. B. im Sinne des Arbeitsrechts zu ahnden. Als sexuelle Belästigung gelten unter anderem sexistische und geschlechtsbezogene entwürdigende bzw. beschämende Bemerkungen und Handlungen, unerwünschte körperliche Annäherung, Annäherungen in Verbindung mit Versprechen von Belohnungen und / oder Androhung von Repressalien.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes. Dem sexuell belästigten Beschäftigten steht ein Beschwerderecht zu (§ 13 AGG). Arbeitgeber oder Vorgesetzte haben die Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um zu verhindern, dass sich die festgestellte sexuelle Belästigung wiederholt.

Der Arbeitgeber hat im Einzelfall angemessene arbeitsrechtliche Maßnahmen zu ergreifen. Es sind dies insbesondere Ermahnung, Abmahnung, Versetzung, ordentliche oder außerordentliche Kündigung. Die Dienstvorgesetzten haben die erforderlichen dienstrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu ergreifen. Diese können bei Beamtinnen und Beamten bis hin zum Disziplinarverfahren führen.

### **3.3.7 Stalking**

Stalking ist das willentliche und wiederholte Verfolgen oder Belästigen einer Person, deren physische oder psychische Unversehrtheit dadurch unmittelbar, mittelbar oder langfristig bedroht und geschädigt werden kann, sodass deren Sicherheit bedroht und sie in ihrer Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt wird.

Um den gesundheitlichen und sozialen Folgen des Stalkings gezielt entgegenwirken zu können, ist es empfehlenswert, sich frühzeitig helfen zu lassen. Hier gelten die gleichen Maßnahmen wie beim Thema Mobbing (s. o. unter 3.3.5).

#### **Maßnahmen:**

- Betroffene gebieten den Stalkern eindeutig Einhalt.
- Sofern Betroffene den Täter nicht selbst zur Rede stellen können, wenden sie sich an die jeweiligen Vorgesetzten und / oder beteiligen eine unabhängige Person wie die Gleichstellungsbeauftragte oder den Personalrat.

### **3.3.8 Umgang mit suchtmittelabhängigen Beschäftigten**

Mit Wirkung vom 01.12.2012 wurde ein „Leitfaden für den Umgang mit suchtmittelabhängigen Beschäftigten“ in Kraft gesetzt. Sucht ist eine Krankheit, die nach wissenschaftlichen Erkenntnissen in allen beruflichen und sozialen Bereichen auftritt. Nur wenn den Betroffenen rechtzeitig professionelle Hilfe angeboten wird, können sie lernen, mit ihrer Krankheit zu leben und deren Auswirkungen aufzuheben.

#### **Maßnahmen:**

- Alle Vorgesetzten, aber auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter achten in ihrem Umfeld auf Betroffene und helfen bei der Umsetzung des Leitfadens.
- Die Vorgesetzten und ZS 3 verfolgen vorrangig die Verwirklichung der im Leitfaden aufgeführten Ziele in der darin vorgesehenen Verfahrensweise.

### **3.3.9 Kommunales Integrationszentrum**

Auf der Grundlage des Gesetzes zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen und entsprechender Erlasse und Förderrichtlinien hat der Rhein-Kreis Neuss ein Kommunales Integrationszentrum eingerichtet. Eine inhaltliche Säule ist die Integration als Querschnittsaufgabe.

Eine der Leitlinien der kommunalen Integrationspolitik im Rhein-Kreis Neuss beinhaltet, dass die gleichberechtigte soziale, berufliche, kulturelle und politische Teilhabe aller im Rhein-Kreis Neuss lebenden Menschen aus unterschiedlichen Herkunftsländern und Kulturkreisen gefördert werden soll. In politischen Gremien und in der Verwaltung des Rhein-Kreises Neuss und seiner kreisangehörigen Kommunen sollen Migrantinnen und Migranten vertreten sein.



Eines der dabei im Fokus stehenden Handlungsfelder ist die Interkulturelle Orientierung und Öffnung, die im Verwaltungshandeln und in der Personalentwicklung zu berücksichtigen ist. Damit soll die Willkommenskultur strukturell verankert und die interkulturelle Öffnung aller relevanten Akteurinnen und Akteure in den Verwaltungen, in Gesellschaft, Kultur, Bildung und Wirtschaft angestoßen werden.

Die aktuelle Flüchtlingssituation stellt dabei eine ganz besondere Herausforderung dar.

### **Maßnahmen:**

- Bündel an Maßnahmen wie Einbürgerungsrituale, Begrüßungspakete etc. werden kreisweit erstellt.
- Zielgruppenspezifische Trainings zu interkultureller Kompetenz werden entwickelt und mit den verschiedenen Einrichtungen und Akteuren durchgeführt.

### **3.3.10 Öffentlichkeitsarbeit**

In enger Zusammenarbeit und regelmäßiger Abstimmung mit dem Landrat und der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit werden die Maßnahmen zur beruflichen und gesellschaftlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in geeigneter Weise präsentiert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch ständige Informationen im Intranet und bei besonders wichtigen Angelegenheiten über die Dezernenten und Amts- bzw. Einrichtungsleitungen informiert. Veranstaltungen zur Information über gleichstellungsrelevante Themen und Projekte werden darüber hinaus in der Mitarbeiterzeitung „dialog“ und mit entsprechenden Pressemeldungen bekannt gegeben.

Im Rahmen verschiedener Projekte und mit der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten werden regelmäßig Informationsflyer und Broschüren entwickelt und herausgegeben.

Zum Internationalen Frauentag am 08. März eines jeden Jahres erstellt die Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit den Ämtern und Einrichtungen der Kreisverwaltung Rhein-Kreis Neuss ein interessantes und abwechslungsreiches Veranstaltungsangebot, das die Leistungen, Fähigkeiten und Kompetenzen vornehmlich der weiblichen Beschäftigten herausstellt und in der Öffentlichkeit regelmäßig die Errungenschaften, aber auch den Handlungsbedarf für die Durchsetzung der Gleichberechtigung dokumentiert.

### 3.3.11 Zentrales Fortbildungsangebot

Der Startschuss für eine Verwaltung 4.0 ist längst gefallen. Der digitale Fortschritt bestimmt immer mehr unseren beruflichen Alltag und stellt auch an die Beschäftigten aller Ebenen und Bereiche immer wieder neue Anforderungen.

Mit dem aktuellen Fortbildungskatalog 2019 bietet die ZS3 – Personalwirtschaft ein umfangreiches und vielfältiges Angebot zur persönlichen und beruflichen Weiterbildung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung Rhein-Kreis Neuss.

Das Fortbildungsangebot beinhaltet neben thematisch bewährten Klassikern wie Kommunikationsseminare und Office-Schulungen, auch Seminare zum Thema Digitalisierung oder Veranstaltungen für die Generation 50+. Spezielle Seminare für Frauen und auch ein Seminarangebot für die Auszubildenden runden das Angebot ab.

## 4. Geltungsbereich und -dauer

Der Gleichstellungsplan gilt für die innere Verwaltung des Rhein-Kreises Neuss. Die Unternehmen des Rhein-Kreises Neuss wirken darauf hin, dass sie die Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungsplans beachten.

Der Gleichstellungsplan ergänzt und führt den Chancengleichheitsplan mit Frauenförderplan 2016 bis 2018 für den Zeitraum 2019 bis 2021 fort. Während seiner Dauer kann er aktualisiert und bei ergänzenden Maßnahmen fortgeschrieben werden.

Er wird vom Kreistag beschlossen und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in geeigneter Weise bekannt gegeben.



## Anlagen zum Gleichstellungsplan des Rhein-Kreis Neuss für 2019 - 2021

## I. Beschäftigte

2015			
	Frauenanteil		
Beschäftigte	gesamt	Anzahl	%
höherer Dienst	114	47	41
gehobener Dienst	520	258	50
mittlerer Dienst	560	405	72
einfacher Dienst	153	135	88
<b>Summe</b>	<b>1.347</b>	<b>845</b>	<b>63</b>

2018				
	Frauenanteil			
	gesamt	Anzahl	%	Veränderung in Prozent
höherer Dienst	106	48	45	4
gehobener Dienst	548	281	51	1
mittlerer Dienst	473	323	68	-4
einfacher Dienst	37	34	92	4
<b>Summe</b>	<b>1.164</b>	<b>686</b>	<b>59</b>	<b>-4</b>

## Führungs- und Fachfunktionen

2015			
	Frauenanteil		
	gesamt	Anzahl	%
höherer Dienst	75	25	33
gehobener Dienst	61	27	44
mittlerer Dienst	8	4	50
einfacher Dienst	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>144</b>	<b>56</b>	<b>39</b>

2018				
	Frauenanteil			
	gesamt	Anzahl	%	Veränderung in Prozent
höherer Dienst	65	21	32	-1
gehobener Dienst	72	33	46	2
mittlerer Dienst	9	3	33	-17
einfacher Dienst	0	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>146</b>	<b>57</b>	<b>39</b>	<b>0</b>

## Entwicklung der Frauen in Führung von 2006 - 2018

Jahre:	2006	2009	2012	2015	2018
Amtsleiterinnen:	1	3	3	5	6
Ämter: 010, 20, 40, 51, 65, 36					
Amtsleiter:	19	18	18	17	16
Amtsleitungen gesamt (+ZS4):	21	21	21	22	22
<b>Anteil Frauen in Führung als AL in %:</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>27</b>
Produktverantwortliche Frauen:	14	15	19	25	24
Produktverantwortliche Männer:	50	50	50	42	37
Produktverantwortliche gesamt:	64	65	69	67	61
<b>Anteil Frauen in Führung als PGL in %:</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>28</b>	<b>37</b>	<b>39</b>
Summe Frauen in Führung AL+PGL:	15	18	22	30	30
Summe Männer in Führung AL+PGL:	69	68	68	59	53
Führungspositionen AL+PGL:	84	86	90	89	83
<b>Anteil Frauen in Führung in %:</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>24</b>	<b>34</b>	<b>36</b>

## Anlagen zum Gleichstellungsplan des Rhein-Kreis Neuss für 2019 - 2021

## I. a) Beamtinnen und Beamte

	2015		
	gesamt	Anzahl	Frauenanteil %
Beamtinnen und Beamte			
B 7	1	0	0
B 4	1	0	0
B 2	3	0	0
A 16	4	0	0
A 15	15	4	27
A 14	22	7	32
A 13	23	8	35
Summe h.D.	69	19	28
A 13 g.D.	16	2	13
A 12	41	17	41
A 11	77	41	53
A 10	35	18	51
A 9	27	20	74
Summe g.D.	196	98	50
A 9 m.D.	60	36	60
A 8	38	23	61
A 7	18	11	61
A 6	31	21	68
A 5	0	0	0
Summe m.D.	147	91	62
Anwärter g.D.	26	11	42
Anwärter m.D.	21	16	76
Summe Anwärter	47	27	57
<b>Summe Alle</b>	<b>459</b>	<b>235</b>	<b>51</b>

## Führungs- und Fachfunktionen

	2018			
	gesamt	Anzahl	%	Veränderung in Prozent
Beamtinnen und Beamte				
B 7	1	0	0	0
B 4	1	0	0	0
B 2	3	0	0	0
A 16	6	1	17	17
A 15	13	3	23	-4
A 14	19	7	37	5
A 13	15	7	47	12
Summe h.D.	58	18	31	3
A 13 g.D.	23	6	26	13
A 12	37	16	43	2
A 11	72	45	63	10
A 10	33	18	55	4
A 9	35	19	54	-20
Summe g.D.	200	104	52	2
A 9 m.D.	67	43	64	4
A 8	32	19	59	-2
A 7	31	16	52	-9
A 6	35	22	63	-5
A 5	0	0	0	0
Summe m.D.	165	100	61	-1
Anwärter g.D.	27	16	59	17
Anwärter m.D.	20	10	50	-26
Summe Anwärter	47	26	55	-2
<b>Summe Alle</b>	<b>470</b>	<b>248</b>	<b>53</b>	<b>2</b>

	2015		
	gesamt	Anzahl	Frauenanteil %
Beamtinnen und Beamte			
B 7	1	0	0
B 4	1	0	0
B 2	3	0	0
A 16	4	0	0
A 15	14	3	21
A 14	19	5	26
A 13	14	5	36
Summe h.D.	56	13	23
A 13 g.D.	5	1	20
A 12	19	8	42
A 11	10	6	60
A 10	1	1	100
A 9	0	0	0
Summe g.D.	35	16	46
A 9 m.D.	0	0	0
A 8	0	0	0
A 7	0	0	0
A 6	0	0	0
A 5	0	0	0
Summe m.D.	0	0	0
Anwärter g.D.	0	0	0
Anwärter m.D.	0	0	0
Summe Anwärter	0	0	0
<b>Summe Alle</b>	<b>91</b>	<b>29</b>	<b>32</b>

	2018			
	gesamt	Anzahl	%	Veränderung in Prozent
Beamtinnen und Beamte				
B 7	1	0	0	0
B 4	1	0	0	0
B 2	3	0	0	0
A 16	5	1	20	20
A 15	11	3	27	6
A 14	14	5	36	10
A 13	15	4	27	-9
Summe h.D.	50	13	26	3
A 13 g.D.	7	5	71	51
A 12	13	7	54	12
A 11	5	3	60	0
A 10	9	4	44	-56
A 9	2	0	0	0
Summe g.D.	36	19	53	7
A 9 m.D.	2	0	0	0
A 8	0	0	0	0
A 7	0	0	0	0
A 6	0	0	0	0
A 5	0	0	0	0
Summe m.D.	2	0	0	0
Anwärter g.D.	0	0	0	0
Anwärter m.D.	0	0	0	0
Summe Anwärter	0	0	0	0
<b>Summe Alle</b>	<b>88</b>	<b>32</b>	<b>36</b>	<b>4</b>

Anlagen zum Gleichstellungsplan des Rhein-Kreis Neuss für 2019 - 2021

I. b) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Entgeltgruppen	2015		
	gesamt	Anzahl	Frauenanteil %
15U			
15	19	11	58
14	11	6	55
13	15	11	73
Summe vgl. h.D.	45	28	62
12	17	4	24
S 17	4	0	0
11	51	18	35
S 15	3	2	67
10	20	6	30
S 14	10	9	90
S 12a	9	6	67
S 12	13	9	69
S 11b	0	0	0
S 11a	7	7	100
S 11	12	11	92
9c	2	1	50
9b	7	6	86
9/9a	133	67	50
Summe vgl. g.D.	288	146	51
S 8/S 8b	1	1	0
8	51	34	67
7a/7	45	41	91
6	116	70	60
5	148	126	85
S 4	3	3	100
4a	15	13	87
4	9	8	89
Summe vgl. m.D.	388	296	76
3a	56	53	95
3	52	44	85
2	45	38	84
Summe vgl. e.D.	153	135	88
Auszub. Verwalt.	10	3	30
Auszub. Pfl.+HW	4	2	50
Summe Auszub.	14	5	36
Summe Alle	888	610	69

	2018			
	gesamt	Anzahl	%	Veränderung in Prozent
	1	0	0	0
	17	10	59	1
	13	8	62	7
	17	12	71	-2
	48	30	63	1
	22	7	32	8
	4	0	0	0
	51	21	41	6
	3	2	67	0
	26	7	27	-3
	18	16	89	-1
	0	0	0	-67
	17	10	59	-10
	18	17	94	94
	0	0	0	-100
	0	0	0	-92
	23	14	61	11
	62	33	53	-33
	67	32	48	-2
	311	159	51	0
	1	1	100	100
	44	33	75	8
	9	4	44	-47
	88	50	57	-3
	133	115	86	1
	4	4	100	0
	0	0	0	-87
	9	6	67	-22
	288	213	74	-2
	0	0	0	-95
	27	25	93	8
	10	9	90	6
	37	34	92	4
	10	2	20	-10
	0	0	0	-50
	10	2	20	-16
	694	438	63	-6

Führungs- und Fachfunktionen

	2015		
	gesamt	Anzahl	Frauenanteil %
	8	4	50
	4	1	25
	7	7	100
	19	12	63
	6	1	17
	4	0	0
	3	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	2	1	50
	6	5	83
	5	4	80
	26	11	42
	0	0	0
	3	1	33
	0	0	0
	3	1	33
	2	2	100
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	8	4	50
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	53	27	51

	2018			
	gesamt	Anzahl	%	Veränderung in Prozent
	1	0	0	0
	6	3	50	0
	5	2	40	15
	3	3	100	0
	15	8	53	-10
	9	2	22	5
	4	0	0	0
	7	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	1	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	2	1	50	0
	6	5	83	0
	7	6	86	6
	36	14	39	-3
	0	0	0	0
	4	1	25	-8
	0	0	0	0
	1	0	0	-33
	2	2	100	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	7	3	43	-7
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	58	25	43	-8

## Anlagen zum Gleichstellungsplan des Rhein-Kreis Neuss für 2019 - 2021

## II. Teilzeitbeschäftigte

	2015		
	gesamt	Anzahl	%
Teilzeit- beschäftigte			
höherer Dienst	37	20	54
gehobener Dienst	170	122	72
mittlerer Dienst	239	230	96
einfacher Dienst	128	116	91
<b>Summe</b>	<b>574</b>	<b>488</b>	<b>85</b>

	2018			
	gesamt	Anzahl	%	Veränderung in Prozent
höherer Dienst	37	24	65	11
gehobener Dienst	171	127	74	2
mittlerer Dienst	182	174	96	0
einfacher Dienst	28	27	96	5
<b>Summe</b>	<b>418</b>	<b>352</b>	<b>84</b>	<b>-1</b>

## Führungs- und Fachfunktionen

	2015		
	gesamt	Anzahl	%
höherer Dienst	8	6	75
gehobener Dienst	9	7	78
mittlerer Dienst	1	1	100
einfacher Dienst	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>78</b>

	2018			
	gesamt	Anzahl	%	Veränderung in Prozent
höherer Dienst	9	7	78	3
gehobener Dienst	14	12	86	8
mittlerer Dienst	3	3	100	0
einfacher Dienst	0	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>26</b>	<b>22</b>	<b>85</b>	<b>7</b>

## Anlagen zum Gleichstellungsplan des Rhein-Kreis Neuss für 2019 - 2021

## II. a) Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte

	2015		
	insgesamt	Anzahl	Frauenanteil %
Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte			
B 7	0	0	0
B 2	0	0	0
A 16	0	0	0
A 15	3	2	67
A 14	7	3	43
A 13	7	2	29
Summe h.D.	17	7	41
A 13 g.D.	5	1	20
A 12	10	5	50
A 11	25	21	84
A 10	11	10	91
A 9	5	5	100
Summe g.D.	56	42	75
A 9 m.D.	24	24	100
A 8	16	16	100
A 7	5	5	100
A 6	2	2	100
Summe m.D.	47	47	100
Anwärter g.D.	0	0	0
Anwärter m.D.	0	0	0
Summe Anwärter	0	0	0
<b>Summe Alle</b>	<b>120</b>	<b>96</b>	<b>80</b>

## Führungs- und Fachfunktionen

	2018			
	insgesamt	Anzahl	%	Veränderung in Prozent
B 7	0	0	0	0
B 2	0	0	0	0
A 16	0	0	0	0
A 15	4	2	50	-17
A 14	8	4	50	7
A 13	3	3	100	71
Summe h.D.	15	9	60	19
A 13 g.D.	7	3	43	23
A 12	8	2	25	-25
A 11	28	24	86	2
A 10	9	9	100	9
A 9	5	5	100	0
Summe g.D.	57	43	75	0
A 9 m.D.	31	30	97	-3
A 8	12	12	100	0
A 7	7	7	100	0
A 6	2	2	100	0
Summe m.D.	52	51	98	-2
Anwärter g.D.	0	0	0	0
Anwärter m.D.	0	0	0	0
Summe Anwärter	0	0	0	0
<b>Summe Alle</b>	<b>124</b>	<b>103</b>	<b>83</b>	<b>3</b>

	2015		
	insgesamt	Anzahl	Frauenanteil %
B 7	0	0	0
B 2	0	0	0
A 16	0	0	0
A 15	2	1	50
A 14	1	1	100
A 13	2	2	100
Summe h.D.	5	4	80
A 13 g.D.	1	1	100
A 12	2	1	50
A 11	0	0	0
A 10	0	0	0
A 9	0	0	0
Summe g.D.	3	2	67
A 9 m.D.	0	0	0
A 8	0	0	0
A 7	0	0	0
A 6	0	0	0
Summe m.D.	0	0	0
Anwärter g.D.	0	0	0
Anwärter m.D.	0	0	0
Summe Anwärter	0	0	0
<b>Summe Alle</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>75</b>

	2018			
	insgesamt	Anzahl	%	Veränderung in Prozent
B 7	0	0	0	0
B 2	0	0	0	0
A 16	0	0	0	0
A 15	1	1	100	50
A 14	2	2	100	0
A 13	2	2	100	0
Summe h.D.	5	5	100	20
A 13 g.D.	3	3	100	0
A 12	1	1	100	50
A 11	1	1	0	0
A 10	2	2	0	0
A 9	0	0	0	0
Summe g.D.	7	7	100	33
A 9 m.D.	0	0	0	0
A 8	0	0	0	0
A 7	0	0	0	0
A 6	0	0	0	0
Summe m.D.	0	0	0	0
Anwärter g.D.	0	0	0	0
Anwärter m.D.	0	0	0	0
Summe Anwärter	0	0	0	0
<b>Summe Alle</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>25</b>

## II. b) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Entgeltgruppen	2015		
	gesamt	Anzahl	Frauenanteil %
Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmende			
15U	0	0	0
15	9	6	67
14	5	1	0
13	6	6	100
<b>Summe vgl. h.D.</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>65</b>
12	3	2	67
S 17	0	0	0
11	16	7	44
S 15	1	1	100
10	3	2	67
S 14	5	5	100
S 12a	4	3	75
S 12	6	5	83
S 11b			
S 11a	3	3	100
S 11	5	5	100
9c	1	0	0
9b	1	1	100
9/9a	66	46	70
<b>Summe vgl. g.D.</b>	<b>114</b>	<b>80</b>	<b>70</b>
S 8	1	1	100
8	21	18	86
7a/7	24	23	96
6	47	45	96
5	85	83	98
S 4	1	1	100
4a	8	8	100
4	6	5	83
<b>Summe vgl. m.D.</b>	<b>192</b>	<b>183</b>	<b>95</b>
3a	54	51	94
3	36	33	92
2	38	32	84
<b>Summe vgl. e.D.</b>	<b>128</b>	<b>116</b>	<b>91</b>
Summe Auszub.	0	0	0
<b>Summe Alle</b>	<b>454</b>	<b>392</b>	<b>86</b>

## Führungs- und Fachfunktionen

	2018			
	gesamt	Anzahl	%	Veränderung in Prozent
	0	0	0	0
	8	6	75	8
	5	1	0	0
	9	8	89	-11
	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>68</b>	<b>3</b>
	3	2	67	0
	0	0	0	0
	19	11	58	14
	1	1	100	0
	4	4	100	33
	8	8	100	0
	0	0	0	-75
	6	5	83	0
	9	9	100	100
	0	0	0	-100
	0	0	0	-100
	3	3	100	100
	44	27	61	-39
	17	14	82	12
	<b>114</b>	<b>84</b>	<b>74</b>	<b>4</b>
	1	1	100	0
	20	18	90	4
	1	1	100	4
	23	20	87	-9
	82	81	99	1
	1	1	100	0
	0	0	0	-100
	3	2	67	-16
	<b>130</b>	<b>123</b>	<b>95</b>	<b>0</b>
	0	0	0	-94
	19	19	100	8
	9	8	89	5
	<b>28</b>	<b>27</b>	<b>96</b>	<b>5</b>
	0	0	0	0
	<b>294</b>	<b>249</b>	<b>85</b>	<b>-2</b>

	2015		
	gesamt	Anzahl	Frauenanteil %
	0	0	0
	2	1	50
	0	0	0
	1	1	100
	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>67</b>
	1	1	100
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	1	0	0
	1	1	100
	3	3	100
	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>83</b>
	0	0	0
	1	1	100
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0
	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>80</b>

	2018			
	gesamt	Anzahl	%	Veränderung in Prozent
	1	0	0	0
	2	1	50	0
	0	0	0	0
	1	1	100	0
	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>50</b>	<b>-17</b>
	2	1	50	-50
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	1	0	0	0
	1	1	100	0
	3	3	100	0
	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>71</b>	<b>-12</b>
	0	0	0	0
	1	1	100	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	2	2	100	100
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>0</b>
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>71</b>	<b>-9</b>



## Anlagen zum Gleichstellungsplan des Rhein-Kreis Neuss für 2019 - 2021

## III. Beurlaubte

	2015			2018			
		Frauenanteil			Frauenanteil		
Beurlaubte	insgesamt	Anzahl	%	insgesamt	Anzahl	%	Veränderung in Prozent
höherer Dienst	1	1	100	3	2	67	-33
gehobener Dienst	13	12	92	17	14	82	-10
mittlerer Dienst	22	22	100	16	16	100	0
einfacher Dienst	5	5	100	1	1	100	0
<b>Summe</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>98</b>	<b>37</b>	<b>33</b>	<b>89</b>	<b>-9</b>

## Anlagen zum Gleichstellungsplan des Rhein-Kreis Neuss für 2019 - 2021

## III. a) Beurlaubte Beamtinnen und Beamte

	2015			2018			
		Frauenanteil			Frauenanteil		
Beurlaubte Beamtinnen und Beamte	insgesamt	Anzahl	%	insgesamt	Anzahl	%	Veränderung in Prozent
B 7	0	0	0	0	0	0	0
B 5	0	0	0	0	0	0	0
B 2	0	0	0	0	0	0	0
A 16	0	0	0	0	0	0	0
A 15	0	0	0	0	0	0	0
A 14	0	0	0	0	0	0	0
A 13	0	0	0	1	1	100	100
Summe h.D.	0	0	0	1	1	0	0
A 13 g.D.	0	0	0	0	0	0	0
A 12	1	1	100	1	1	100	0
A 11	1	1	100	1	1	100	0
A 10	3	3	100	3	3	100	0
A 9	1	1	100	1	1	100	0
Summe g.D.	6	6	100	6	6	100	0
A 9 m.D.	0	0	0	1	1	100	100
A 8	3	3	100	2	2	100	0
A 7	7	7	100	4	4	100	0
A 6	1	1	100	4	4	100	0
A 5	0	0	0	0	0	0	0
Summe m.D.	11	11	100	11	11	100	0
Anwärter g.D.	0	0	0	0	0	0	0
Anwärter m.D.	0	0	0	0	0	0	0
Summe Anwärter	0	0	0	0	0	0	0
<b>Summe Alle</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>0</b>

## Anlagen zum Gleichstellungsplan des Rhein-Kreis Neuss für 2019 - 2021

## III. b) Beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Entgeltgruppen	2015			2018			
		Frauenanteil				Frauenanteil	
Beurlaubte Arbeitnehmende	insgesamt	Anzahl	%	insgesamt	Anzahl	%	Veränderung in Prozent
15Ü	0	0	0	0	0	0	0
15	0	0	0	1	0	0	0
14	0	0	0	0	0	0	0
13	1	1	100	1	1	100	0
Summe vgl. h.D.	1	1	100	2	1	50	-50
12	0	0	0	0	0	0	0
11	3	3	100	1	0	0	-100
10	0	0	100	0	0	100	0
S 12a	1	0	0	1	0	0	0
S 12	0	0	0	2	1	50	50
S 11b				1	1	100	100
S 11	1	1	100	0	0	0	-100
9c	0	0	0	0	0	0	0
9b	0	0	0	4	4	100	100
9/9a	2	2	100	2	2	100	0
Summe vgl. g.D.	7	6	86	11	8	73	-13
8	2	2	100	1	1	100	0
7a	2	2	100	0	0	0	-100
6	1	1	100	1	1	100	0
5	5	5	100	3	3	100	0
4a	1	1	100	0	0	0	-100
4	0	0	0	0	0	0	0
Summe vgl. m.D.	11	11	100	5	5	100	0
3a	3	3	100	0	0	0	-100
3	2	2	100	1	1	100	0
2a	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0
Summe vgl. e.D.	5	5	100	1	1	100	0
Summe Auszubildende	0	0	0	0	0	0	0
<b>Summe Alle</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>96</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>79</b>	<b>-17</b>