

**Chancengleichheitsplan  
mit Frauenförderplan**

**der Kreisverwaltung Rhein-Kreis Neuss  
sowie  
der Seniorenhäuser  
Korschenbroich  
und  
Lindenhof**





## Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung, Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, Unternehmen RKN</b>	<b>3</b>
<b>1. Ziele</b>	<b>5</b>
<b>2. Bestandsaufnahme, Analyse der Beschäftigtenstruktur und Prognose</b>	<b>6</b>
<b>2.1 Beschäftigte</b>	<b>6</b>
2.1.1 Beamtinnen und Beamte	7
2.1.2 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	8
<b>2.2 Teilzeitbeschäftigte</b>	<b>9</b>
2.2.1 Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte	9
2.2.2 Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	9
<b>2.3 Beurlaubte</b>	<b>10</b>
2.3.1 Beurlaubte Beamtinnen und Beamte	10
2.3.2 Beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	10
<b>2.4 Prognose</b>	<b>10</b>
<b>3. Maßnahmen zur Zielerreichung</b>	<b>11</b>
<b>3.1 Personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen</b>	<b>11</b>
3.1.1 Stellenbesetzung	11
3.1.2 Vergabe von Ausbildungsplätzen	13
3.1.3 Beförderung, Höhergruppierung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	14
3.1.4 Berufliche Fort- und Weiterbildung	14
3.1.5 Ausbildungsbetreuende	15
<b>3.2 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>	<b>16</b>
3.2.1 Flexible Arbeitszeiten/Teilzeitarbeit	16
3.2.2 Beurlaubung	16
3.2.3 Tele-/Heimarbeit	17
3.2.4 Teilzeitausbildung	18
3.2.5 Kooperation mit den Rhein-Kreis Neuss Kliniken zu Beruf & Familie	18
3.2.6 Notfall-Kinderbetreuung am Arbeitsplatz	19
<b>3.3 Sonstige Maßnahmen</b>	<b>19</b>
3.3.1 Aufwertung überwiegend von Frauen wahrgenommener Tätigkeiten	19
3.3.2 Geschlechtergerechte Sprache	19
3.3.3 Betriebliche Gesundheitsförderung	20
3.3.4 Bündnis gegen Häusliche Gewalt	20
3.3.5 Mobbing	21
3.3.6 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	22
3.3.7 Stalking	22
3.3.8 Umgang mit suchtmittelabhängigen Beschäftigten	23
3.3.9 Kommunales Integrationszentrum	23
3.3.10 Öffentlichkeitsarbeit	24
3.3.11 Zentrales Fortbildungsangebot	25
<b>4. Geltungsbereich und -dauer</b>	<b>25</b>

## **Chancengleichheitsplan der Kreisverwaltung Rhein-Kreis Neuss und der Seniorhäuser Korschenbroich und Lindenhof**

### **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 den 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. Deshalb wurde der Frauenförderplan im Chancengleichheitsplan des Rhein-Kreises Neuss verankert.

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) von 1999 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. Es stellt eine umfassende Regelung dar, die nach der Zielsetzung des Gesetzgebers der strukturellen Benachteiligung von Frauen im öffentlichen Dienst entgegenwirken soll und auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorsieht.

Ziele des LGG sind vornehmlich die Verwirklichung der Gleichberechtigung, die Förderung von Frauen zum Abbau von Benachteiligungen und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Zentrales Instrument zur Verwirklichung dieser Ziele ist nach § 5a LGG die Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen. Diese gelten jeweils für den Zeitraum von 3 Jahren. Nach dieser Geltungsdauer ist ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen. Der Frauenförderplan ist vom Kreistag zu beschließen und bekannt zu machen.

Der zuletzt geltende Frauenförderplan des Rhein-Kreises Neuss umfasste den Zeitraum vom 01.01.2013 bis zum 31.12.2015. Es ist daher notwendig, diesen bis zum 31.12.2018 fortzuschreiben. Gleichzeitig erfolgt eine Berichterstattung und Bewertung der bisherigen Entwicklung.

## Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frau und Mann ist auch eine Aufgabe der Kreise, die dazu eine **hauptamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte** bestellen. Sie wirkt bei allen Vorhaben und Maßnahmen des Kreises mit, die 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 Chancengleichheitsplans sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. **Dabei ist sie frühzeitig zu beteiligen.**

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.

Die Gleichstellungsbeauftragte **ist so frühzeitig zu beteiligen, dass sie die Gelegenheit hat, sich am Entscheidungsprozess zu beteiligen und das Ergebnis zu beeinflussen.** Ihr sind die dafür wesentlichen Unterlagen vorzulegen und erforderliche Auskünfte zu erteilen. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt **spätestens** mit der Beteiligung des Personalrates.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung. **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 Chancengleichheitsplans 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 Chancengleichheitsplans 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 garantiert werden.

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

Inhalte des Chancengleichheitsplanes 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 Chancengleichheitsplanes 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 31.12.2015 für die Bereiche Innere Verwaltung einschließlich der Seniorenhäuser Korschenbroich und Lindenhof erhoben. Diese 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 2012 zum Jahr 2015 ist die Gesamtzahl der Beschäftigten von 1.320 auf 1.347 (**Anlage 1**) gestiegen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass neue Aufgaben (z.B. Archiv und Ausländeramt) durchgeführt und Beschäftigte anderer Kommunen übernommen bzw. Neueinstellungen vorgenommen wurden, auf der anderen Seite aber Fluktuation durch Verrentung und Pensionierung entstand. Aktuell liegt der Frauenanteil insgesamt im Bereich des höheren Dienstes bei 41%, im gehobenen Dienst bei 50% und im mittleren Dienst bei 72%. Im einfachen Dienst beträgt der Frauenanteil sogar 88%. Bei Betrachtung der Tabelle wird deutlich, dass der Frauenanteil sich im höheren Dienst seit 2012 zwar um 7 Beschäftigte von 35% auf 41% erhöht hat. Damit sind die Frauen **in diesem Bereich aber immer noch unterrepräsentiert**.

**In Führungs- und Fachfunktionen** fand im höheren Dienst immerhin eine Steigerung mit 8 Personen um 9% statt. Im gehobenen Dienst liegt der Anteil von Frauen in Führungs- und Fachfunktionen jetzt bei 44% und im mittleren Dienst bei 50%. Die Abnahme um 5% im gehobenen Dienst und 14% im mittleren Dienst im Vergleich zu 2012 in diesen Bereichen ist den Steigerungen im jeweils höheren Dienst geschuldet. In der Gesamtbetrachtung stieg der Frauenanteil bei einer Summe von aktuell 144 Beschäftigten mit 56 Frauen um 3% auf 39%. Der Anstieg der Fach- und Führungsfunktionen um insgesamt 16 Stellen von 128 auf 144 Beschäftigte liegt an der Zunahme von Projektleitungen, z. B. im Gesundheitsamt, an Teamleitungen z. B. im Presseamt und Straßenverkehrsamt, an besonders herausragenden Positionen wie z. B. Datenschutzbeauftragte, Controlling oder Kommunal- und Finanzaufsicht, oder erstmalige Ausweisung von Regionalleitungen im Amt für Umweltschutz bzw. differenziertere Ausweisungen in den Seniorenhäusern sowohl in der Hauswirtschaft als auch in der Pflege.

#### 2.1.1 Beamtinnen und Beamte

Im **Beamtenbereich** ist festzustellen, dass getrennt nach Laufbahngruppen im höheren Dienst inzwischen ein Frauenanteil von 28% und damit eine Erhöhung um 8%, im gehobenen Dienst von 50% und im mittleren Dienst von 62% besteht. Hier ist aus der Tabelle (**Anlage 2**) ersichtlich,

dass es dabei im gehobenen Dienst eine Erhöhung des Frauenanteils um 1% und im mittleren Dienst eine Abnahme um 2% im Vergleich zum Jahr 2012 gegeben hat.

In den Besoldungsgruppen B7, B4, B2 und A 16 befinden sich immer noch ausschließlich Männer.

Die Anzahl von Frauen in den weiteren **höheren Besoldungsgruppen** hat sich im Bereich A 15 mit 1 Stelle auf anteilig 27% um 2 % erhöht, im Bereich A 14 ist dementsprechend eine Stelle weniger, aber der Anteil von 32% unverändert. Im Bereich A 13 ist der Anteil von Frauen um 24% von 2 auf 8 Stellen gestiegen. Daraus ergibt sich, dass sich die Situation für Frauen in diesem Bereich in den letzten 3 Jahren insgesamt zwar verbessert hat. Dennoch ist bei dem Gesamtanteil von 28% weiterhin die **Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst abzubauen**. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass Veränderungen nur durch Stellenneubesetzungen und / oder Beförderungen erreicht werden können. Die Zuständigkeit für Neueinstellungen und Beförderungen in diesem Bereich liegt beim Kreistag.

**Im gehobenen Dienst** sank der Frauenanteil im Bereich A 13 g. D. um 20% auf 13%, was den Beförderungen in den höheren Dienst geschuldet ist. In A 12 stieg der Anteil um 5% auf 41% und in A 11 um 2% auf 53%. In A 10 sank der Frauenanteil um 12% auf 51 % und stieg im Bereich A 9 um 18% auf 74%. Somit besteht bei A 11 (51%) und bei A 10 (53%) ein etwa ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern, während die Frauen in A 9 sogar deutlich überrepräsentiert sind, was darauf zurückzuführen ist, dass bisher mehr Frauen als Männer für die Ausbildung als Beamtin bzw. Beamter eingestellt wurden. In der Besoldungsgruppe A 12 ist der Frauenanteil mit 36% ebenso wie in der Besoldungsgruppe A 13 g. D. mit 33 % wesentlich geringer, wobei in diesen Besoldungsgruppen auch nur ein geringer Anstieg von 5% bzw. 2% stattgefunden hat und insgesamt im gehobenen Dienst nur 1% Steigerung zu verzeichnen ist, womit allerdings dort insgesamt eine Gleichstellung besteht.

**Im Bereich des mittleren Dienstes** stieg der Frauenanteil insgesamt von 60 auf 62%. Da die Frauenquote in diesem Bereich somit über 50 % liegt, besteht hier kein Handlungsbedarf.

**Im Bereich der Auszubildenden** im gehobenen Dienst ist der Frauenanteil seit 2012 von 64% um 22% auf 42% gesunken. **Das widerspricht der Frauenförderung**. Diese Quote muss wieder gesteigert werden, um durch qualifizierte Nachwuchskräfte den geringeren Anteil in höheren Besoldungsgruppen auf längere Sicht auszugleichen. Im mittleren Dienst ist der Frauenanteil um 9% auf 76% gestiegen, dennoch ist die Frauenquote damit insgesamt um 8% auf 57% gesunken.

**Insgesamt betrachtet** stieg der Anteil der Beamtinnen seit 2012 um 2% von 49% auf 51%.

**Bei den Führungs- und Fachfunktionen** hat sich die Anzahl von Frauen im höheren Dienst mit insgesamt 13 Stellen um 3 Personen und 5% auf 23% erhöht. Hier besteht jedoch weiterhin erheblicher Handlungsbedarf. Im gehobenen Dienst hat es dagegen lediglich Steigerungen mit ins-



gesamt 2 Frauen auf 46% gegeben, aber im Verhältnis zu den Männern ergibt sich daraus sogar ein **Rückgang** um 12%. **In der Gesamtbetrachtung** ist hier der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten mit 29 von 91 Beschäftigten um 2% auf 32% gestiegen.

### 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 15a verbessert (**Anlage 3**). In Entgeltgruppe 15 stieg der Frauenanteil mit einer Person um 5% auf 58%. Bei Entgeltgruppe 14 und 13 blieb die Anzahl der Frauen zwar gleich, der Anteil stieg jedoch bei Entgeltgruppe 14 um 5% von 50 auf 55% und bei Entgeltgruppe 13 um 4% von 69 auf 73%. Insgesamt hat sich im höheren Bereich damit eine Verbesserung um 6% von 56% auf 62% ergeben.

**Bei den Entgeltgruppen, die dem gehobenen Dienst zuzuordnen sind**, liegt der Frauenanteil in der Entgeltgruppe 12 bei 24%, in der Entgeltgruppe 11 bei 35%, in der Entgeltgruppe 10 bei 30% und in der Entgeltgruppe 9 bei 50%. Dazwischen liegen die Entgeltgruppen der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst S 17 mit 0% Frauenanteil, S 15 mit 67%, S 14 mit 90%, S 12a mit 67%, S 12 mit 69%, S 11a mit 100% und S 11 mit 92%. Daraus ist zu ersehen, dass in diesen Bereichen zwar überwiegend Frauen arbeiten, in den gehobenen Positionen jedoch die Männer überwiegen. Dann folgen die Entgeltgruppen 9c und 9b im Pflegedienst mit 50% bzw. 86% Frauenanteil. Auch hier ist festzustellen, dass der Frauenanteil steigt, je niedriger die Entgeltgruppe ist. Im Bereich der dem gehobenen Dienst vergleichbaren Entgeltgruppen besteht insbesondere Handlungsbedarf in den Entgeltgruppe 12, S 17, 11 und 10.

**Im Bereich des mittleren Dienstes** liegen die Frauenanteile in der Entgeltgruppe S 8 bei 100%, in Entgeltgruppe 8 bei 67%, in Entgeltgruppe 7a bei 91%, in 6 bei 60%, in der Entgeltgruppe 5 bei 85%, in S 4 bei 100%, in 4a bei 87% und in 4 bei 89%.

**In den vergleichbaren Entgeltgruppen des einfachen Dienstes**, die früher dem Arbeiterbereich zugeordnet waren, liegen die Frauenanteile bei 84 bis 95%.

**Insgesamt** spiegelt sich auch im Bereich der Angestellten der Trend wider, dass in den niedrigeren Entgeltgruppen der Frauenanteil wesentlich höher ist.

**In der Gesamtbetrachtung** sind bei den Arbeitnehmenden von 888 Beschäftigten mit 610 Personen und 1%-iger Abnahme aktuell 69% Frauen vertreten.

**In Führungs- und Fachfunktionen** sind hier im vergleichbaren höheren Dienst mit 12 Frauen und 22% Steigerung damit 63%, im gehobenen Dienst mit 11 Frauen und 42% damit 4% mehr, und im mittleren Dienst mit 4 Frauen 50%, aber 14% weniger, in Führungs- und Fachfunktionen. Insgesamt sind hier von 53 Positionen 27 und damit 51% (+6%) Frauen in Führung.

## 2.2 Teilzeitbeschäftigte

Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten hat sich vom Jahr 2012 mit 553 (469 Frauen) auf 574 (488 Frauen) im Jahr 2015 insgesamt erhöht (**Anlage 4**). Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigungen blieb dabei 85%. Die Teilzeitbeschäftigung wird damit weiterhin mehr von Frauen in Anspruch genommen, weil es oft für sie die einzige Möglichkeit ist, Beruf und Familie zu vereinbaren. Allmählich sind jedoch auch einige Männer bereit, für Familienpflichten Teilzeit in Anspruch zu nehmen, was sich jedoch wegen der kurzen Zeiten nicht auf die aktuelle Statistik auswirkt.

**Auch in Führungs- und Fachfunktionen** wird in insgesamt 18 Fällen Teilzeit gearbeitet. Der Frauenanteil hat hierbei um 2 Personen zugenommen, und damit ist auch der Gesamtanteil um 11% von 67% auf 78% gestiegen.

### 2.2.1 Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte

Bei den Beamtinnen und Beamten hat sich der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigungen im höheren Dienst um 3% und im gehobenen Dienst um 7% erhöht (**Anlage 5**). Die höchste Anzahl der Teilzeitbeschäftigten liegt dabei in den Besoldungsgruppen A 10 bis A 11. Das spricht für die Inanspruchnahme für Familienpflichten. Insgesamt sind von 120 Teilzeitkräften 96 Frauen, wobei der Frauenanteil dabei um 7% von 73 auf 80% gestiegen ist. Grund für die Teilzeit ist neben der Wahrnehmung von Familienpflichten auch die Inanspruchnahme von Altersteilzeit.

**In Führungs- und Fachfunktionen** gibt es 8 Teilzeitbeschäftigte, wovon 5 im höheren Dienst und davon 4 Frauen sind. Die Anzahl ist damit um 1 Person und 3% von 78% auf 75% gesunken.

### 2.2.2 Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Im Angestelltenbereich ist die Anzahl der Teilzeitkräfte in den dem höheren Dienst vergleichbaren Entgeltgruppen zwar von 8 auf 20 Kräfte gestiegen. Mit 13 Arbeitnehmerinnen ist der Anteil jedoch von 75% um 10% auf 65% gesunken (**Anlage 6**). Im dem gehobenen Dienst vergleichbaren Bereich veränderte sich die Anzahl der Teilzeitkräfte von 113 auf 114 (80 Frauen), wobei der prozentuale Anteil von 67% um 3% auf 70% stieg. 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 Fachfunktion** sind insgesamt von 10 Kräften 8 weiblich, im vergleichbaren höheren Dienst 2 Frauen und im gehobenen Dienst 5 Frauen mit einem Anteil von 67 bzw. 83%. Im vergleichbaren mittleren Dienst ist 1 Frau teilzeitbeschäftigt.

## **2.3 Beurlaubte**

Die Zahl der beurlaubten Kräfte ist insgesamt von 54 auf 41 gesunken (**Anlage 7**). Dabei handelt es sich fast ausschließlich um Frauen, womit der Frauenanteil innerhalb der Beurlaubung insgesamt wieder leicht um 2% gesunken ist. D. h. Familienpflichten werden aber immer noch fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen, wobei die Zeiten kürzer werden, was sich in der geringeren Anzahl zum Stichtag niederschlägt. Männer lassen sich jedoch vereinzelt für einige Monate beurlauben, was in der Statistik zum 31.12.2015 jedoch wiederum keine Auswirkung zeigt.

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

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

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

Auch im Angestelltenbereich werden die Beurlaubungen wieder fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen (**Anlage 9**).

## **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 2012 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 leitenden Funktionen immer noch unterrepräsentiert sind. Obwohl auch im Verlauf der vergangenen drei Jahre einzelne Produktgruppenleitungen, 1 Einrichtungsleitung und auch wieder 1 weitere Amtsleitung mit Frauen neu besetzt wurden, ist ein Ausgleich nicht in Sicht. Eine weitere Veränderung des

oben dargestellten Trends bedeutet eine verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei Beförderungen ab A 11 aufwärts.

**Für den Zeitraum der Fortschreibung des Frauenförderplanes 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 jüngste 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 und männlicher Form, die ausdrückliche Aufforderung an Frauen in unterrepräsentierten Bereichen und der Hinweis zur Besetzung auch in Teilzeit berücksichtigt. Bei internen Ausschreibungen auf höherwertige Stellen scheitern Bewerbungen von Frauen jedoch immer noch häufig daran, dass nicht genügend Frauen in den entsprechenden Besoldungsgruppen sind und sich Männer aus höheren Besoldungsgruppen bewerben. Diese Situation kann nur mit der verstärkten Beförderung von Frauen entspannt werden.

**Ziel bleibt es daher, mehr Frauen zu befördern und speziell in unterrepräsentierten Bereichen die ausgeschriebenen Stellen mit Frauen zu besetzen.**

## 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 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 begrüßt werden. 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 konnte in technischen Bereichen wiederum jedoch nur eine weibliche Nachwuchskraft eingestellt werden.

**Die Zielvorgabe, mindestens 50% aller Ausbildungsplätze mit Frauen zu besetzen und in technischen Bereichen mit wenigstens 30%, wurde nicht erfüllt. Für den Bereich Bauzeichnerin/Bauzeichner, im Bereich Fachinformatik, Vermessungstechnik und Archivwesen wurden fast ausschließlich Männer zur Ausbildung eingestellt, weil keine entsprechenden Bewerbungen von Frauen vorlagen. Die Zielvorgabe, mindestens 30% aller Ausbildungsplätze im technischen Bereich mit Frauen zu besetzen und im Verwaltungsbereich mindestens 50% aller Auszubildenden, wird jedoch weiter angestrebt.**

### 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. 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.
- Amtsleitungen werden aufgefordert, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung weibliche Bedienstete verstärkt zur Beförderung vorzuschlagen.

### 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.

In den Jahren 2009 und 2010 wurden Führungsnachwuchskräftequalifikationen durchgeführt, wofür 13 Frauen und 28 Männer in einem Rankingverfahren ausgewählt worden waren. **Von diesen Frauen befinden sich heute alle in einer entsprechenden Funktion. Das bestätigt, dass sogar eine ursprünglich deutliche Unterrepräsentanz Frauen durch geeignete Qualifizierungen massiv motiviert und der angestrebten Gleichstellung ein gutes Stück näher bringt.** Das bedeutet aber auch, dass weiterhin frauenspezifische Seminare wie „Mehr Frauen in Führung“ vonnöten sind, um das Ziel „Gleichstellung“ durchgängig zu erreichen.

In der Vergangenheit wurden auch Führungspositionen besetzt, ohne dass entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen absolviert wurden. Häufig ergaben sich daraus Schwierigkeiten bei der Mitarbeiterführung. Deshalb werden nunmehr geeignete zentrale Führungskräftequalifikationen durchgeführt, um allen Führungskräften die notwendigen Werkzeuge an die Hand zu geben.

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

**Die Qualifizierung von Frauen und Männern durch Fort- und Weiterbildung wird weiterhin befürwortet. 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 sollen, 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 Ausbildungsbetreuende**

Die Situation der Ausbildungsbetreuenden (ehemals Ausbildungsbeauftragte) hat sich zwischenzeitlich deutlich verändert. Während 2009 noch deutlich weniger Frauen als Ausbildungsbeauftragte bestellt waren, ist deren Anteil inzwischen etwas angestiegen, im Verhältnis zu 2012, wo sie sogar überwiegend vertreten waren, jedoch wieder zu niedrig.



## **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 familiengerechte Arbeitszeitmodelle.

**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 gewährleistet.
- 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.

### **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 deutlich zurückgegangen und werden im Allgemeinen kürzer gehalten, um den beruflichen Wiedereinstieg besser zu meistern. Dennoch besteht insbesondere nach langen 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.

**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 durch 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 zufriedenstellend beurteilt und konnten teilweise verlängert bzw. neue Plätze eingerichtet werden. Von den Amtsleitungen wurde auf entsprechende Anträge flexibel und unterstützend reagiert.

**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.

### 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 den Rhein-Kreis Neuss Kliniken

Die Rhein-Kreis Neuss Kliniken 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 und der Seniorenhäuser Korschenbroich und Lindenhof offen. Über die aktuellen Angebote wird über das Intranet laufend informiert. Mit dem dort hinterlegten Anmeldebogen können die Angebote direkt bei den Rhein-Kreis Neuss Kliniken 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**

In den Seniorenhäusern Korschenbroich und Lindenhof ist es durch die engagierte Leitung und den Einsatz von Qualitätsbeauftragten mit dem Aufbau eines Qualitätshandbuches gelungen, die überwiegend weiblichen Beschäftigten zu motivieren und jede in ihrem individuellen Leistungsvermögen anzusprechen und zu fördern. Dieses Qualitätshandbuch wird kontinuierlich unter Beteiligung der Beschäftigten weiter entwickelt.

Auch die Bemühungen Stellen zu schaffen, die den Aufstieg von der Schreibkräfteebene in die Sachbearbeitung ermöglichen und die zeitgemäße Anpassung der Schreibkrafrichtlinie 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.

**Die sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann wird im dienstlichen Schriftverkehr beachtet.**

**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 das Amt für 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 2015 145 (69%) Frauen und 65 (31%) Männer an.

### 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. Am 30.11.2012 wurde das Bündnis mit dem Sozialdienst Katholischer Männer Neuss e.V., dem Weissen Ring e.V. und der Ambulanz für Kinderschutz erweitert. Im November 2013 kamen die Stadt Grevenbroich und die TelefonSeelsorge dazu. Im Dezember 2014 ergänzten

der Sozialdienst Katholischer Frauen e. V. Neuss und der Fachdienst für Integration und Migration der Caritas Sozialdienste das Bündnis. Seit Ende 2015 ist das TZG mit den Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeitern dabei und weitere Bündnispartnerinnen und -partnern, wie andere Behörden oder Unternehmen, Institutionen und Hilfeeinrichtungen, sollen fortlaufend geworben werden.

2014 gab es in Nordrhein-Westfalen rund 27.000 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 entwickeln, 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 Gesprächspartner zur Unterstützung für jede Personengruppe findet.

Nach den bisher durchgeführten Veranstaltungen wurden die Kontaktpersonen bereits mehrfach angesprochen und Informationsveranstaltungen unmittelbar in den verschiedenen Organisationseinheiten angeboten und durchgeführt. Das in 2015 als „Schnupperkurs“ erstmalig angebotene Selbstbehauptungstraining fand mit über 30 Anmeldungen große Resonanz und sollte regelmäßig angeboten und weiter entwickelt werden.

## **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 Einhalt.
- Sofern Betroffene den Täter nicht selber 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 rechtswidrig. 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 Vorgesetzter 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. Der Dienstvorgesetzte hat erforderliche dienstrechtliche und personalwirtschaftliche 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 selber 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 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 dem Amt für 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 heraus stellt.

### 3.3.11 Zentrales Fortbildungsangebot

Hinter den Begriffen Globalisierung, Veränderungsdruck, Finanzkrise, demografischer Wandel oder digitale Vernetzung stehen Herausforderungen, denen auch die öffentliche Verwaltung und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter täglich gegenüberstehen.

Damit diese immer komplexer werdenden Themen auch in Zukunft sicher und kompetent gehandhabt werden können, bietet ZS 3 – Personalwirtschaft - seit 2013 regelmäßig ein zentrales Fortbildungsprogramm an.

Der Schwerpunkt dabei sind die Themenbereiche Führung, Rhetorik und Kommunikation, Ausbildung und Praxisanleitung, IuK-Schulungen, Deeskalation, Selbstbehauptung sowie Selbstmanagement und Prozessoptimierung.

## 4. Geltungsbereich und -dauer

Der Chancengleichheitsplan gilt für die innere Verwaltung des Rhein-Kreises Neuss und die Seniorhäuser Korschenbroich und Lindenhof. Die Unternehmen des Rhein-Kreises Neuss wirken darauf hin, dass sie die Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes und des Chancengleichheitsplans beachten.

Der Chancengleichheitsplan ergänzt und führt den Frauenförderplan 2013 bis 2015 für den Zeitraum 2016 bis 2018 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 Chancengleichheitsplan des Rhein-Kreis Neuss für 2016 - 2018

## I. Beschäftigte

	2012		
	gesamt	Anzahl	Frauenanteil %
Beschäftigte			
höherer Dienst	113	40	35
gehobener Dienst	489	242	49
mittlerer Dienst	556	413	74
einfacher Dienst	162	146	90
<b>Summe</b>	<b>1.320</b>	<b>841</b>	<b>64</b>

	2015			
	gesamt	Anzahl	%	Veränderung in Prozent
Beschäftigte				
höherer Dienst	114	47	41	6
gehobener Dienst	520	258	50	1
mittlerer Dienst	560	405	72	-2
einfacher Dienst	153	135	88	-2
<b>Summe</b>	<b>1.347</b>	<b>845</b>	<b>63</b>	<b>-1</b>

## Leitungs- und Fachfunktionen

	2012		
	gesamt	Anzahl	Frauenanteil %
Leitungs- und Fachfunktionen			
höherer Dienst	72	17	24
gehobener Dienst	45	22	49
mittlerer Dienst	11	7	64
einfacher Dienst	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>128</b>	<b>46</b>	<b>36</b>

	2015			
	gesamt	Anzahl	%	Veränderung in Prozent
Leitungs- und Fachfunktionen				
höherer Dienst	75	25	33	9
gehobener Dienst	61	27	44	-5
mittlerer Dienst	8	4	50	-14
einfacher Dienst	0	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>144</b>	<b>56</b>	<b>39</b>	<b>3</b>

## Anlagen zum Chancengleichheitsplan des Rhein-Kreis Neuss für 2016 - 2018

## I. a) Beamtinnen und Beamte

	2012		
	gesamt	Anzahl	Frauenanteil %
Beamtinnen und Beamte			
B 7	1	0	0
B 4	0	0	0
B 2	4	0	0
A 16	5	0	0
A 15	12	3	25
A 14	25	8	32
A 13	18	2	11
Summe h.D.	65	13	20
A 13 g.D.	21	7	33
A 12	33	12	36
A 11	73	37	51
A 10	43	27	63
A 9	16	9	56
Summe g.D.	186	92	49
A 9 m.D.	49	24	49
A 8	45	32	71
A 7	25	18	72
A 6	15	7	47
A 5	0	0	0
Summe m.D.	134	81	60
Anwärter g.D.	14	9	64
Anwärter m.D.	12	8	67
Summe Anwärter	26	17	65
<b>Summe Alle</b>	<b>411</b>	<b>203</b>	<b>49</b>

## Leitungs- und Fachfunktionen

	2015			
	gesamt	Anzahl	Frauenanteil %	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	4	0	0	0
A 15	15	4	27	2
A 14	22	7	32	0
A 13	23	8	35	24
Summe h.D.	69	19	28	8
A 13 g.D.	16	2	13	-20
A 12	41	17	41	5
A 11	77	41	53	2
A 10	35	18	51	-12
A 9	27	20	74	18
Summe g.D.	196	98	50	1
A 9 m.D.	60	36	60	11
A 8	38	23	61	-10
A 7	18	11	61	-11
A 6	31	21	68	21
A 5	0	0	0	0
Summe m.D.	147	91	62	2
Anwärter g.D.	26	11	42	-22
Anwärter m.D.	21	16	76	9
Summe Anwärter	47	27	57	-8
<b>Summe Alle</b>	<b>459</b>	<b>235</b>	<b>51</b>	<b>2</b>

	2012		
	gesamt	Anzahl	Frauenanteil %
Beamtinnen und Beamte			
B 7	1	0	0
B 4	0	0	0
B 2	4	0	0
A 16	4	0	0
A 15	10	3	30
A 14	22	5	23
A 13	14	2	14
Summe h.D.	55	10	18
A 13 g.D.	11	5	45
A 12	5	3	60
A 11	7	5	71
A 10	1	1	100
A 9	0	0	0
Summe g.D.	24	14	58
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>79</b>	<b>24</b>	<b>30</b>

	2015			
	gesamt	Anzahl	Frauenanteil %	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	4	0	0	0
A 15	14	3	21	-9
A 14	19	5	26	3
A 13	14	5	36	22
Summe h.D.	56	13	23	5
A 13 g.D.	5	1	20	-25
A 12	19	8	42	-18
A 11	10	6	60	-11
A 10	1	1	100	100
A 9	0	0	0	0
Summe g.D.	35	16	46	-12
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
A 5	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>91</b>	<b>29</b>	<b>32</b>	<b>2</b>



## Anlagen zum Chancengleichheitsplan des Rhein-Kreis Neuss für 2016 - 2018

## II. Teilzeitbeschäftigte

Teilzeit- beschäftigte	2012			2015			
	gesamt	Anzahl	%	gesamt	Anzahl	%	Veränderung in Prozent
höherer Dienst	24	12	50	37	20	54	4
gehobener Dienst	160	108	68	170	122	72	4
mittlerer Dienst	231	223	97	239	230	96	-1
einfacher Dienst	138	126	91	128	116	91	0
<b>Summe</b>	<b>553</b>	<b>469</b>	<b>85</b>	<b>574</b>	<b>488</b>	<b>85</b>	<b>0</b>

## Leitungs- und Fachfunktionen

	2012			2015			
	gesamt	Anzahl	%	gesamt	Anzahl	%	Veränderung in Prozent
	6	3	50	8	6	75	25
	10	7	70	9	7	78	8
	2	2	0	1	1	100	100
	0	0	0	0	0	0	0
	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>67</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>78</b>	<b>11</b>

## Anlagen zum Chancengleichheitsplan des Rhein-Kreis Neuss für 2016 - 2018

## II. a) Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte

	2012		
	insgesamt	Anzahl	Frauenanteil %
Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte			
B 7	0	0	0
B 2	0	0	0
A 16	1	0	0
A 15	2	1	50
A 14	6	4	67
A 13	7	1	14
Summe h.D.	16	6	38
A 13 g.D.	6	3	50
A 12	8	2	25
A 11	21	16	76
A 10	11	10	91
A 9	1	1	100
Summe g.D.	47	32	68
A 9 m.D.	0	0	0
A 8	22	22	100
A 7	6	6	100
A 6	0	0	0
A 5	0	0	0
Summe m.D.	28	28	100
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>66</b>	<b>73</b>

	2015			
	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	3	2	67	17
A 14	7	3	43	-24
A 13	7	2	29	15
Summe h.D.	17	7	41	3
A 13 g.D.	5	1	20	-30
A 12	10	5	50	25
A 11	25	21	84	8
A 10	11	10	91	0
A 9	5	5	100	0
Summe g.D.	56	42	75	7
A 9 m.D.	24	24	100	0
A 8	16	16	100	0
A 7	5	5	100	0
A 6	2	2	100	100
A 5	0	0	0	0
Summe m.D.	47	47	100	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>120</b>	<b>96</b>	<b>80</b>	<b>7</b>

## Leitungs- und Fachfunktionen

	2012		
	insgesamt	Anzahl	Frauenanteil %
B 7	0	0	0
B 2	0	0	0
A 16	1	0	0
A 15	1	0	0
A 14	2	2	100
A 13	0	0	0
Summe h.D.	4	2	50
A 13 g.D.	3	3	100
A 12	1	1	100
A 11	1	1	100
A 10	0	0	0
A 9	0	0	0
Summe g.D.	5	5	100
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>9</b>	<b>7</b>	<b>78</b>

	2015			
	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	2	1	50	50
A 14	1	1	100	0
A 13	2	2	100	100
Summe h.D.	5	4	80	30
A 13 g.D.	1	1	100	0
A 12	2	1	50	-50
A 11	0	0	0	-100
A 10	0	0	0	0
A 9	0	0	0	0
Summe g.D.	3	2	67	-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
A 5	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>8</b>	<b>6</b>	<b>75</b>	<b>-3</b>





## Anlagen Chancengleichheitsplan Rhein-Kreis Neuss 2016 - 2018

## III. Beurlaubte

	2012			2015			
		Frauenanteil			Frauenanteil		
Beurlaubte	insgesamt	Anzahl	%	insgesamt	Anzahl	%	Veränderung in Prozent
höherer Dienst	1	1	100	1	1	100	0
gehobener Dienst	21	21	100	13	12	92	-8
mittlerer Dienst	28	28	100	22	22	100	0
einfacher Dienst	4	4	100	5	5	100	0
<b>Summe</b>	<b>54</b>	<b>54</b>	<b>100</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>98</b>	<b>-2</b>

## Anlagen Chancengleichheitsplan Rhein-Kreis Neuss 2016 - 2018

## III. a) Beurlaubte Beamtinnen und Beamte

Beurlaubte Beamtinnen und Beamte	2012			2015			
	insgesamt	Frauenanteil		insgesamt	Frauenanteil		
		Anzahl	%		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	0	0	0	0
Summe h.D.	0	0	0	0	0	0	0
A 13 g.D.	0	0	0	0	0	0	0
A 12	0	0	0	1	1	100	100
A 11	1	1	100	1	1	100	0
A 10	5	5	100	3	3	100	0
A 9	2	2	100	1	1	100	0
Summe g.D.	8	8	100	6	6	100	0
A 9 m.D.	0	0	0	0	0	0	0
A 8	3	3	100	3	3	100	0
A 7	7	7	100	7	7	100	0
A 6	0	0	0	1	1	100	100
A 5	0	0	0	0	0	0	0
Summe m.D.	10	10	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>18</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>100</b>	<b>0</b>

## Anlagen Chancengleichheitsplan Rhein-Kreis Neuss 2016 - 2018

## III. b) Beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Entgeltgruppen	2012			2015			
		Frauenanteil			Frauenanteil		
Beurlaubte Arbeitnehmende	insgesamt	Anzahl	%	insgesamt	Anzahl	%	Veränderung in Prozent
15a	0	0	0	0	0	0	0
15	0	0	0	0	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	1	1	100	0
12	0	0	0	0	0	0	0
11	4	4	100	3	3	100	0
10	0	0	0	0	0	100	100
S 12a	0	0	0	1	0	0	0
S 12	3	3	100	0	0	0	-100
S 11	1	1	100	1	1	100	0
9c	0	0	0	0	0	0	0
9b	0	0	0	0	0	0	0
9	5	5	100	2	2	100	0
Summe vgl. g.D.	13	13	100	7	6	86	-14
8	3	3	100	2	2	100	0
7a	4	4	100	2	2	100	0
6	2	2	100	1	1	100	0
5	8	8	100	5	5	100	0
4a	1	1	100	1	1	100	0
4	0	0	0	0	0	0	0
Summe vgl. m.D.	18	18	100	11	11	100	0
3a	2	2	100	3	3	100	0
3	2	2	100	2	2	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.	4	4	100	5	5	100	0
Summe Auszubildende	0	0	0	0	0	0	0
<b>Summe Alle</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>96</b>	<b>-4</b>