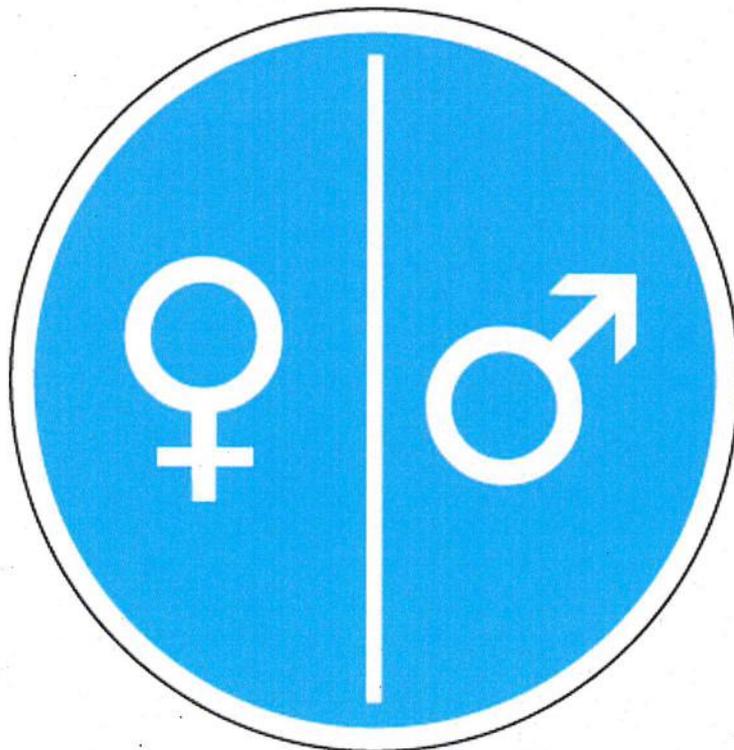


Gleichstellungsplan
der Kreisverwaltung Rhein-Kreis Neuss



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Einleitung, Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, Unternehmen RKN	5
1. Ziele	7
2. Bestandsaufnahme, Analyse der Beschäftigtenstruktur und Prognose	8
2.1 Beschäftigte	8
2.1.1 Beamtinnen und Beamte	9
2.1.2 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	10
2.2 Teilzeitbeschäftigte	11
2.2.1 Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte	11
2.2.2 Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	12
2.3 Beurlaubte	13
2.3.1 Beurlaubte Beamtinnen und Beamte	13
2.3.2 Beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	13
2.4 Prognose	13
3. Maßnahmen zur Zielerreichung	14
3.1 Personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen	14
3.1.1 Stellenbesetzung	14
3.1.2 Vergabe von Ausbildungsplätzen	16
3.1.3 Beförderung, Höhergruppierung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	17
3.1.4 Berufliche Fort- und Weiterbildung	17
3.1.5 Praxisanleiterinnen und -anleiter	18
3.2 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie	19
3.2.1 Flexible Arbeitszeiten/Teilzeitarbeit	19
3.2.2 Beurlaubung	19
3.2.3 Tele-/Heimarbeit	20
3.2.4 Teilzeitausbildung	21
3.2.5 Kooperation mit den Rhein-Kreis Neuss Kliniken zu Beruf & Familie	21
3.2.6 Notfall-Kinderbetreuung am Arbeitsplatz	22
3.3 Sonstige Maßnahmen	22
3.3.1 Aufwertung überwiegend von Frauen wahrgenommener Tätigkeiten	22
3.3.2 Geschlechtergerechte Sprache	22
3.3.3 Betriebliche Gesundheitsförderung	22
3.3.4 Bündnis gegen Häusliche Gewalt	23
4. Geltungsbereich und -dauer	24

Vorwort

Sehr geehrte Lesende,

sehr geehrte Mitarbeitende,

ich freue mich, Ihnen heute den neuen Gleichstellungsplan des Rhein-Kreis Neuss vorzustellen.

Die Kreisverwaltung Rhein-Kreis Neuss ist eine große Arbeitgeberin in einer wirtschaftlich bedeutenden Region. Entsprechend gilt das Augenmerk besonders der Zufriedenheit der Mitarbeitenden, die sich jeden Tag aufs Neue, entsprechend unserer Arbeitgebermarke "Wir machen den Kreis! Für die Menschen bei uns", für die Belange des Kreises und der hier lebenden Menschen einsetzen.

Eine weitere große Herausforderung in Zeiten knapper personeller Ressourcen, vor der das Personalmarketing steht, ist die Gewinnung von neuen qualifizierten Mitarbeitenden. Attraktive Rahmenbedingungen für ein Arbeiten beim Rhein-Kreis Neuss sind erforderlich, um gegenwärtige Mitarbeitende zu halten und, um künftige Mitarbeitende zu gewinnen. Hierzu zählen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Abbau von Benachteiligungen.

Ein wesentlicher Baustein der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung ist daher der Gleichstellungsplan.

Der Gleichstellungsplan geht über einen reinen Frauenförderplan hinaus, da er die Verwaltung als Ganzes betrachtet. Ziel des Gleichstellungsplans ist es, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu ändern, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch entgegenwirken.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist Aufgabe aller Mitarbeitenden, insbesondere der Beschäftigten mit Leitungsfunktion sowie der Personalverwaltung. Durch das Mitwirken aller Mitarbeitenden an der Umsetzung des Gleichstellungsplans, bringen wir die Chancengleichheit in unserer Verwaltung gemeinsam voran.

Ihr



Hans-Jürgen Petrauschke

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 die 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 Unternehmensatzung 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 Gleichstellungsplan des Rhein-Kreises Neuss umfasste den Zeitraum vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2021. Dieser wird mit dem vorliegenden 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 31.12.2021 für den Bereich Innere Verwaltung erhoben. Wie bereits im Gleichstellungsplan 2019 – 2021 sind die Seniorenhäuser Korschenbroich und Lindenhof 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 2018 zum Jahr 2021 ist die Gesamtzahl der Beschäftigten von 1.164 auf 1.263 gestiegen (**Anlage I**). Durch zusätzliche Aufgaben (z.B. beim Archiv, in der Ausländerbehörde und insbesondere bei der Rechnungsprüfung) wurden Beschäftigte anderer Kommunen übernommen bzw. Neueinstellungen vorgenommen. Nicht zuletzt waren pandemiebedingt Neueinstellungen im Gesundheitsamt erforderlich. Personalsteigerungen haben sich aber auch durch projektbezogene Aufgaben, zumeist mit Bundes- oder Landesmitteln gefördert, ergeben. Dies führt zwar zu einer Steigerung der Mitarbeitendenanzahl insgesamt, ist bezogen auf die Förderungen dann aber weitgehend kostenneutral. Auf der anderen Seite entstand wiederum eine Fluktuation durch Verrentung und Pensionierung, inzwischen aber auch verstärkt durch Behördenwechsel. Aktuell sind Frauen in der Gesamtbetrachtung nicht mehr unterrepräsentiert (Anlage I). Im Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2019 – 2021 lag noch eine Unterrepräsentation im Bereich der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt vor. In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt ist ihr Anteil mit 56 % etwas höher als der der Männer. Die Anteile in den darunter liegenden Bereichen überwiegen deutlich. Insgesamt liegt ihr Anteil bei 62%.

Ziel: Die paritätische Stellenbesetzung ist zu fördern.

In Führungs- und Fachfunktionen ist die Frauenquote in Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt um 7% auf aktuell 39% gestiegen. In Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt ist der Anteil von Frauen in Führungs- und Fachfunktionen um 2% auf 44% gesunken und in Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt ist der Anteil mit 33% unverändert geblieben. Aufgrund der zuvor genannten Steigerung im Bereich der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt ist der Frauenanteil in Führungs- und Fachfunktionen in der Gesamtbetrachtung um 3% gestiegen und liegt nun bei 42%.

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

2.1.1 Beamtinnen und Beamte

Im **Beamtenbereich** insgesamt stieg der Anteil der Beamtinnen seit 2018 um 6% auf 59%.

In der Betrachtung der einzelnen Laufbahngruppen ist Folgendes festzustellen:

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

In Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt besteht inzwischen ein Frauenanteil von 33% und damit erneut eine Erhöhung um 2%, in Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt ein Frauenanteil von 57% und in Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt von 64% (**Anlage 2**).

In A 16 ist weiterhin eine Frau vertreten. Die Anzahl von Frauen in den weiteren **höheren Besoldungsgruppen** ist im Bereich A 15 um eine Stelle gesunken, im Bereich A 14 ist ihr Anteil um 7% auf 44% gestiegen. Im Bereich A 13 2. LB, 2. EA. ist der Frauenanteil um fünf Stellen auf anteilig 40% gesunken. Der Gesamtanteil stieg um 2% auf aktuell 33%. Daraus ergibt sich, dass sich die Situation für Frauen in diesem Bereich in den letzten drei Jahren insgesamt zwar verbessert hat, dennoch ist weiterhin die Unterrepräsentanz von Frauen in Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt abzubauen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass Veränderungen nur durch Stellenneubesetzungen und / oder Beförderungen erreicht werden können.

Ziel: In der 2. Laufbahn, 2. Einstiegsamt sind Frauen weiterhin besonders zu fördern.

In Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt stieg der Frauenanteil im Bereich A 13 um vier Stellen und damit auf 48% und in A 12 um 9% auf 52%. In der Besoldungsgruppe A 13 sind Frauen also weiterhin unterrepräsentiert, in der Besoldungsgruppe A 12 nicht mehr.

In den Besoldungsgruppen A 11 bis A 9 liegt die Frauenquote jeweils über 50%. In der Summe liegt der Frauenanteil in Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt bei 57%. In der Besoldungsgruppen A 13 besteht jedoch noch Handlungsbedarf zur Steigerung des Frauenanteils.

Ziel: Frauen sind in Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt in A 13 besonders zu fördern.

Im Bereich der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt stieg der Frauenanteil insgesamt von 61% auf 64%. Die Frauenquote liegt in diesem Bereich über 50 %, somit besteht hier kein Handlungsbedarf im Hinblick auf die Frauenförderung.

Im Bereich der Auszubildenden in Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt ist der Frauenanteil seit 2018 von 59% auf 81% gestiegen. Hier sind Frauen deutlich stärker vertreten. Durch die Gewinnung weiblicher Nachwuchskräfte wird langfristig das zuvor genannte Ziel, der Steigerung der Frauenquote in den höheren Besoldungsgruppen, gefördert.

Bei den Auszubildenden der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt ist der Frauenanteil um 21% auf 71% gestiegen. **Damit wurde das Ziel des vorherigen Gleichstellungsplans, der Erhöhung des Frauenanteils in der Ausbildung der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, erreicht.**

Ziel: Die paritätische Besetzung der Stellen für Anwärtinnen und Anwärter ist zu fördern.

Bei den Führungs- und Fachfunktionen hat sich die Anzahl von Frauen in Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt um zwei Stellen auf insgesamt 15 Stellen gesteigert. Die Frauenquote stieg damit um 8% auf 34%. Hier besteht weiterhin erheblicher Handlungsbedarf. In Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt liegt die Quote konstant bei 53 %.

In der Gesamtbetrachtung ist hier der Frauenanteil mit 35 von 82 Beschäftigten um 7% auf 43% gestiegen.

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

2.1.2 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

In den der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt vergleichbaren Entgeltgruppen hat sich die Situation gegenüber dem letzten Gleichstellungsplan in den Entgeltgruppen 15 und 14 verbessert (**Anlage 3**). In den Entgeltgruppen 13 – 15 liegt der Frauenanteil zum Teil weit über 50%. Die Entgeltgruppe 15Ü ist weiterhin ausschließlich ein Mann vertreten. In der Summe liegt der Frauenanteil in den, der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt vergleichbaren Entgeltgruppen bei 64%. Es liegt also nochmals eine Steigerung um 1% im Vergleich zum Jahr 2018 vor.

Bei den Entgeltgruppen, die der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt zuzuordnen sind, war der Frauenanteil im vorherigen Gleichstellungsplan nur bei den Entgeltgruppen 9/9a-b in etwa ausgeglichen und lag in der Summe bei 51%. In der Summe liegt der Frauenanteil nun bei 55 %. In der Entgeltgruppe 11 konnte eine Erhöhung um 11 % auf nun 52% verzeichnet werden. In den Entgeltgruppen 10 und 12 und auch in den Entgeltgruppen S 17 sowie S 18 sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes arbeiten zwar häufig Frauen, in den gehobenen Positionen überwiegen jedoch die Männer.

Ziel: Im Bereich der der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt vergleichbaren Entgeltgruppen ist insbesondere in den Entgeltgruppen 10, 12 sowie S 17 und S 18 der Frauenanteil zu steigern.

Im Bereich der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt sind Frauen, außer in den Entgeltgruppen 7/7a und S 8b, zum Teil deutlich überrepräsentiert.

Auch in den vergleichbaren Entgeltgruppen der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt, die früher dem Arbeiterbereich zugeordnet waren, liegen die Frauenanteile bei 78% und 100%.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass in den niedrigeren Entgeltgruppen deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt sind. Frauen sind in den der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt vergleichbaren Entgeltgruppen (55%) und in den der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt vergleichbaren Entgeltgruppen (64%) allerdings auch nicht unterrepräsentiert. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei 64%

In Führungs- und Fachfunktionen ist in der Gesamtbetrachtung ein Rückgang um 1% zu verzeichnen. Deutlich gesunken ist der Anteil in den der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt vergleichbaren Entgeltgruppen. Auch in den der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt vergleichbaren Entgeltgruppen sank der Anteil an Frauen in Führung. Der Anteil beträgt nun 33%. Dieser Entwicklung gilt es Einhalt zu gebieten.

Im Bereich der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt konnte der Frauenanteil jedoch auf 58% erhöht werden.

Ziel: Eine Steigerung von Frauen in Führungs- und Fachfunktionen ist bei den Arbeitnehmerinnen insbesondere in den der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt vergleichbaren Entgeltgruppen anzustreben.

2.2 Teilzeitbeschäftigte

Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten ist von 418 (352 Frauen) im Jahr 2018 auf 473 (400 Frauen) im Jahr 2021 gestiegen (**Anlage 4**). Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten stieg damit um 1% auf 85%. 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.

Auch in Führungs- und Fachfunktionen wird in insgesamt 23 Fällen in Teilzeit gearbeitet. Der Frauenanteil ist dabei um 11% auf 74% gesunken.

2.2.1 Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte

Bei den Beamtinnen und Beamten hat sich der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten in Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt um 7% reduziert und liegt nun bei 53%. In **Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt** ist der Anteil dagegen um 7% gestiegen und liegt bei 82%. In **Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt** hat es keine Veränderungen gegeben (**Anlage 5**). Insgesamt sind von 140 Teilzeitkräften 119 Frauen, wobei der Frauenanteil dabei um 2% auf 85% gestiegen ist. Grund für die

Teilzeit ist neben der überwiegenden Wahrnehmung von Familienpflichten auch die Inanspruchnahme von Altersteilzeit. Zu den Teilzeitquoten insgesamt ist allerdings auch zu sagen, dass es sich in einer nicht unerheblichen Zahl um Beschäftigte handelt, die nur wenige Stunden reduziert haben, um Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren zu können. Dies ist auch auf die relativ hohe Wochenarbeitszeit –im Beamtenbereich mit 41 Stunden- zurückzuführen. Hier helfen einige freie Stunden oder ein freier Nachmittag in der Woche oftmals gut weiter, um flexibel agieren zu können. Die flexiblen Arbeitszeitmodelle findet ein sehr positives Echo in der Belegschaft.

In Führungs- und Fachfunktionen gibt es 17 Teilzeitbeschäftigte, wovon 6 in Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt und 11 in Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt sind. 13 Teilzeitbeschäftigte sind Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 76%. Dieser Anteil ist seit 2018 um 24% gesunken.

2.2.2 Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Im Angestelltenbereich ist die Anzahl der Teilzeitkräfte in den der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt vergleichbaren Entgeltgruppen um drei Frauen auch anteilmäßig gestiegen (**Anlage 6**). Im der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt vergleichbaren Bereich stieg der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen, aber auch die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten im Gesamten. Die prozentuale Verteilung hat sich dadurch kaum verändert und liegt nun bei 73%. 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 von insgesamt 6 Kräften 4 weiblich.

In der vergleichbaren 2. Laufbahngruppe, 2. Einstiegsamt besteht keine Teilzeitbeschäftigung mehr. In Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt sind 2 Frauen in Teilzeit beschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von 50%. In der vergleichbaren Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt ist nur noch eine Frau teilzeitbeschäftigt.

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 37 auf 26 gesunken (**Anlage 7**). Dabei handelt es sich überwiegend um Frauen (92%). Das heißt, Familienpflichten werden immer noch fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen, wobei die Beurlaubungszeiten kürzer werden. Männer lassen sich zwar vermehrt für einige Monate beurlauben, was in der Statistik zum 31.12.2021 jedoch keine Auswirkung zeigt.

2.3.1 Beurlaubte Beamtinnen und Beamte

Im Bereich der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt gibt es keine beurlaubte Frau. Im Bereich der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt ist eine Frau, in Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt sind 7 Frauen beurlaubt. Insgesamt sind somit 10 Frauen weniger beurlaubt als im Jahr 2018. 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 2018 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.

In der Gesamtbetrachtung (Anlage I) ist festzustellen, dass Frauen beim Rhein-Kreis Neuss nicht mehr unterrepräsentiert sind. Frauen sind aber in höheren Besoldungsbereichen und leitenden Funktionen immer noch oftmals unterrepräsentiert. Obwohl auch im Verlauf der vergangenen drei Jahre

erneut Produktgruppenleitungen und Amtsleitungen, mit Frauen neu besetzt wurden, ist ein Ausgleich noch nicht erzielt.

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.
- Stellenausschreibungen richten sich an alle Geschlechter und enthalten die entsprechenden Formen der Berufsbezeichnungen.
- 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. Auswahlgremien sollen paritätisch besetzt 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.
- Mitarbeitende, 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

Menschen jeden Geschlechts haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen. Ausbildungsplätze werden daher öffentlich mit Hinweis auf das LGG NRW ausgeschrieben.

Noch im vorherigen Gleichstellungsplan wurde dargelegt, dass Ausbildungsplätze im technischen Bereich erneut kaum mit weiblichen Nachwuchskräften besetzt werden konnten und das Ziel, Ausbildungsplätze im technischen Bereich wenigstens zu 30% mit Frauen zu besetzen, nicht erreicht werden konnte.

Derzeit sind vier Ausbildungsplätze im technischen Bereich mit Frauen besetzt. Dies entspricht einer Frauenquote von 33%. Damit wurde nun das Ziel der vorherigen Gleichstellungspläne erreicht.

Ziel: Die aktuelle Frauenquote im technischen Bereich wird zumindest beibehalten und möglichst auf 50% erhöht.

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 der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt und der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt 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.
- 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

ZS 3 - Personalwirtschaft hat ein umfangreiches Fortbildungsangebot, aufgeteilt in drei Bereiche, auch für das Jahr 2022 entwickelt. Neben einem Katalog speziell für Führungskräfte, gibt es ein breit gefächertes Angebot für alle Mitarbeitenden zu aktuellen Themen. Abgerundet wird dieses Spektrum durch Fortbildungen im Bereich der Digitalisierung, die einen immer größeren Stellenwert in der täglichen Arbeit einnimmt.

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

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

Frauenspezifische Seminare sind im aktuellen allgemeinen Fortbildungskatalog zu finden. Enthalten sind das „Selbstbehauptungstraining für Frauen“ sowie das „Rhetorik-Fitness-Training für beruflich engagierte Frauen“. Im Fortbildungskatalog für Führungskräfte ist derzeit kein frauenspezifisches Seminar enthalten.

ches Seminar enthalten. Um der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen entgegenzuwirken, sollten beispielsweise das Angebot „Mehr Frauen in Führung“ wieder in den allgemeinen Fortbildungskatalog und das Angebot „Frauen in Führung“ in den Fortbildungskatalog für Führungskräfte aufgenommen werden.

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, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, bzw. deren spezielle Führungskompetenzen stärken, werden angeboten.
- 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 -anleiter

Die Situation der Praxisanleiter/-innen hat sich erheblich verändert. Während 2015 noch deutlich weniger Frauen in dieser Funktion eingesetzt waren, lag der Frauenanteil im Jahr 2018 bereits bei 42 %. Inzwischen sind von 106 Praxisanleiterinnen und Praxisanleitern 59% weiblich. Damit besteht hier kein Handlungsbedarf mehr im Hinblick auf die Frauenförderung.

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. Aufgrund der Pandemie wurden die flexiblen Arbeitszeiten temporär ausgebaut. Auch die maximal zulässigen Guthaben- bzw. Minusstunden auf den Arbeitszeitkonten der Mitarbeitenden wurden erweitert. Derzeit gilt ein Rahmen von +100 bis -50 Stunden. In den Jahren 2019 – 2021 wurde in den Sommermonaten außerdem die frühestmögliche Zeit des Dienstbeginns von 7:00 Uhr auf 6:30 Uhr geändert, um den Mitarbeitenden mehr Flexibilität zu ermöglichen. Diese Maßnahmen dienen nicht zuletzt der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

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 kontinuierlich gehalten. Auf Schulungen für Rückkehrwillige wird hingewiesen. 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 Stellenausschreibungen informiert und erhalten die Mitarbeiterzeitung sowie Einladungen zu Gemeinschaftsveranstaltungen.
- 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, mobiles Arbeiten

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

Außerdem wurde im Dezember 2020 eine neue Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten beschlossen. Das mobile Arbeiten ermöglicht den Mitarbeitenden, unter Wahrung des Datenschutzes, die Erbringung der Arbeitsleistung an einem selbst gewählten Ort. Ein Zeitrahmen von ca. 20% der wöchentlichen Arbeitszeit darf in Form des mobilen Arbeitens wahrgenommen werden.

Ziel: Die Einrichtung von Tele-/ Heimarbeitsplätzen wird weiterhin, soweit keine Betreuungsmöglichkeit für Kinder oder zu pflegende Angehörige besteht, gefördert. Dabei ist zu klargestellen, dass während der Tele-/ Heimarbeit nicht gleichzeitig die Betreuung erfolgen kann.

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 nach § 7a Berufsbildungsgesetz.

Die Berufsausbildung in Teilzeit ist für die gesamte Ausbildungszeit oder für einen bestimmten Zeitraum der Berufsausbildung zu vereinbaren. Die Kürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit darf nicht mehr als 50% betragen.

Dem Ausbildungsvertrag wird ein Zusatz angefügt, in dem die Teilzeitvereinbarung schriftlich fixiert wird. Unter Umständen kann sich die Ausbildungszeit verlängern.

Teilzeitausbildung ermöglicht die Berufsausbildung und Kindererziehung bzw. Pflege von Angehörigen miteinander zu vereinbaren.

Ziel: Der Rhein-Kreis Neuss bietet weiterhin Teilzeitausbildungen an.

Maßnahmen:

- Die Stellenausschreibungen enthalten den Hinweis auf die Möglichkeit der Teilzeitausbildung.

3.2.5 Kinderbetreuung während der Dienstzeiten

Eine Abfrage von ZS 3 –Personalwirtschaft zum Bedarf der Kinderbetreuung durch eine Betriebskinder-tagesstätte hat ergeben, dass derzeit kein Bedarf der Mitarbeitenden besteht.

Maßnahmen:

- Regelmäßige Bedarfsabfragen durch ZS 3 - Personalwirtschaft.

3.2.6 Notfall-Kinderbetreuung am Arbeitsplatz

Um den Mitarbeitenden 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, wurde den Mitarbeitenden in der Vergangenheit grundsätzlich ermöglicht, das Kind mit zur Arbeit zu bringen, sofern dadurch der Dienstbetrieb nicht beeinträchtigt wurde. Aufgrund der Pandemie und den damit einhergehenden Kontaktreduzierungen ist dies seit Frühjahr 2020 nicht mehr gestattet. In den vorgenannten Fällen wird dafür nun oftmals das Angebot des mobilen Arbeitens in Anspruch genommen.

3.3 Sonstige Maßnahmen

3.3.1 Aufwertung überwiegend von Frauen wahrgenommener Tätigkeiten

Die Bemühungen Stellen zu schaffen, die den Aufstieg von der Schreibkraftebene in die Sachbearbeitung ermöglichen und die zeitgemäße Anpassung der Schreibkrafttrichtlinie 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“ ein Leitfaden der Landesregierung zum Thema mit Hinweisen, Anwendungsmöglichkeiten und Beispielen hinterlegt, der im Zweifel entsprechend weiter hilft.

Ziele: Die sprachliche Gleichbehandlung im dienstlichen Schriftverkehr ist zu beachten. Es werden bevorzugt geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen genutzt.

Die Verwaltung achtet im Schriftverkehr und bei der Erstellung von Vordrucken oder Broschüren sowie 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.

3.3.3 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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.

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 letzten Gleichstellungsplan des Zeitraumes 2019 bis 2021 fort. Während seiner Dauer kann er aktualisiert und bei ergänzenden Maßnahmen fortgeschrieben werden.

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



Anlagen zum Gleichstellungsplan des Rhein-Kreis Neuss für 2022 - 2024

I. Beschäftigte

Leitungs- und Fachfunktionen

2018			2021			2018			2021		
Beschäftigte	Frauenanteil		gesamt	Frauenanteil		gesamt	Frauenanteil		gesamt	Frauenanteil	
	Anzahl	%		Anzahl	%		Anzahl	%		Anzahl	%
2. LB, 2. EA	106	45	107	53	50	65	21	32	56	22	39
2. LB, 1. EA	548	51	608	343	56	72	33	46	52	23	44
1. LB, 2. EA	473	68	508	355	70	9	3	33	3	1	33
1. LB, 1. EA	37	92	40	33	83	0	0	0	1	1	100
Summe	1.164	59	1.263	784	62	146	57	39	112	47	42
					Veränderung in Prozent						Veränderung in Prozent
					5						7
					5						-2
					2						0
					-9						100
					3						3

Entwicklung der Frauen in Führung von 2006 - 2021

Jahre:	2006	2009	2012	2015	2018	2021
Amtsleiterinnen:	1	3	3	5	6	11
Ämter: 010x 2, 20, 40, 51, 65, 36, 50, 53, 68, JC						
Amtsleiter:	19	18	18	17	16	15
Amtsleitungen gesamt:	21	21	21	22	22	26
Anteil Frauen in Führung als AL in %:	5	14	14	23	27	42
Produktverantwortliche Frauen:	14	15	19	25	24	28
Produktverantwortliche Männer:	50	50	50	42	37	39
Produktverantwortliche gesamt:	64	65	69	67	61	67
Anteil Frauen in Führung als PGL in %:	22	23	28	37	39	42
Summe Frauen in Führung AL+PGL:	15	18	22	30	30	39
Summe Männer in Führung AL+PGL:	69	68	68	59	53	54
Führungspositionen AL+PGL:	84	86	90	89	83	93
Anteil Frauen in Führung in %:	18	21	24	34	36	42

Anlagen zum Gleichstellungsplan des Rhein-Kreis Neuss für 2022 - 2024
I. b) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Leitungs- und Fachfunktionen

Entgeltgruppen	2018			2021			2018			2021		
	Frauenanteil		Veränderung in Prozent	Frauenanteil		Veränderung in Prozent	Frauenanteil		Veränderung in Prozent	Frauenanteil		Veränderung in Prozent
	gesamt	Anzahl		%	gesamt		Anzahl	%		gesamt	Anzahl	
15U	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0
15	17	10	59	21	14	67	6	3	50	6	3	50
14	13	8	62	16	10	63	5	2	40	3	2	67
13	17	12	71	20	13	65	3	3	100	2	2	100
Summe vgl. 2. LB, 2. E/	48	30	63	58	37	64	15	8	53	12	7	58
12	22	7	32	30	10	33	9	2	22	3	1	33
S 18	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
S 17	4	0	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0
11	51	21	41	54	28	52	7	0	0	5	1	20
S 15	3	2	67	3	2	67	0	0	0	0	0	0
10	26	7	27	34	13	38	1	0	0	2	2	100
S 14	18	16	89	28	27	96	0	0	0	0	0	0
S 12	17	10	59	15	7	47	0	0	0	0	0	0
S 11b	18	17	94	21	19	90	0	0	0	0	0	0
S 11a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9c	23	14	61	42	28	67	2	1	50	0	0	0
9b	62	33	53	66	34	52	6	5	83	0	0	-50
9/9a	67	32	48	62	30	48	7	6	86	1	1	100
Summe vgl. 2. LB, 1. E/	311	159	51	360	198	55	36	14	39	36	14	39
S 8b	1	1	100	1	0	0	0	0	0	0	0	0
8	44	33	75	49	35	71	4	1	25	2	0	0
7a/7	9	4	44	15	4	27	0	0	0	0	0	-25
6	88	50	57	114	75	66	1	0	0	0	0	0
5	133	115	86	120	103	86	2	2	100	1	1	100
S 4	4	4	100	5	5	100	0	0	0	0	0	0
4	9	6	67	14	10	71	0	0	0	0	0	0
Summe vgl. 1. LB, 2. E/	288	213	74	318	232	73	7	3	43	7	3	43
3	27	25	93	32	25	78	0	0	0	1	1	100
2	10	9	90	8	8	100	0	0	0	0	0	0
Summe vgl. 1. LB, 1. E/	37	34	92	40	33	83	0	0	0	1	1	100
Auszub. Verwalt.	10	2	20	12	4	33	0	0	0	0	0	0
Auszub. Pfl.+HW	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe Auszub.	10	2	20	12	4	33	0	0	0	0	0	0
Summe Alle	694	438	63	788	504	64	58	25	43	32	14	44
			1			1						1

Anlagen zum Gleichstellungsplan des Rhein-Kreis Neuss für 2022 - 2024

II. Teilzeitbeschäftigte

	2018		
	gesamt	Anzahl	%
Teilzeitbeschäftigte			
2. LB, 2. EA	37	24	65
2. LB, 1. EA	171	127	74
1. LB, 2. EA	182	174	96
1. LB, 1. EA	28	27	96
Summe	418	352	84

	2021		
	gesamt	Anzahl	%
	37	26	70
	199	152	76
	201	192	96
	36	30	83
Summe	473	400	85

	2018		
	gesamt	Anzahl	%
	9	7	78
	14	12	86
	3	3	100
	0	0	0
Summe	26	22	85

Leitungs- und Fachfunktionen

	2021		
	gesamt	Anzahl	%
	6	6	100
	15	9	60
	1	1	100
	1	1	100
Summe	23	17	74

	2021		
	gesamt	Anzahl	%
	6	6	100
	15	9	60
	1	1	100
	1	1	100
Summe	23	17	74

	2021		
	gesamt	Anzahl	Veränderung in Prozent
	37	26	70
	199	152	76
	201	192	96
	36	30	83
Summe	473	400	85

Anlagen zum Gleichstellungsplan des Rhein-Kreis Neuss für 2022 - 2024

II. a) Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte

Leitungs- und Fachfunktionen

Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte	2018			2021			2018			2021				
	insgesamt	Frauenanteil		insgesamt	Frauenanteil		insgesamt	Frauenanteil		insgesamt	Frauenanteil			
		Anzahl	%		Anzahl	%		Anzahl	%		Anzahl	%	Anzahl	%
B 7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A 15	4	2	50	5	2	40	1	1	100	1	1	100	0	0
A 14	8	4	50	8	5	63	2	2	100	4	4	100	0	0
A 13	3	3	100	2	1	50	2	2	100	1	1	100	0	0
Summe 2. LB, 2. EA	15	9	60	15	8	53	5	5	100	6	6	100	0	0
A 13 g.D.	7	3	43	3	3	100	3	3	100	1	1	100	0	0
A 12	8	2	25	19	13	68	1	1	100	5	3	60	-40	-40
A 11	28	24	86	34	29	85	1	1	100	4	3	75	-25	-25
A 10	9	9	100	14	13	93	2	2	100	1	0	0	-100	-100
A 9	5	5	100	3	2	67	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe 2. LB, 1. EA	57	43	75	73	60	82	7	7	100	11	7	64	-36	-36
A 9 m.D.	31	30	97	39	38	97	0	0	0	0	0	0	0	0
A 8	12	12	100	8	8	100	0	0	0	0	0	0	0	0
A 7	7	7	100	3	3	100	0	0	0	0	0	0	0	0
A 6	2	2	100	2	2	100	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe 1. LB, 2. EA	52	51	98	52	51	98	0	0	0	0	0	0	0	0
Anwärter 2. LB, 1. EA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Anwärter 1. LB, 2. EA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe Anwärter	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe Alle	124	103	83	140	119	85	12	12	100	17	13	76	-24	-24

Anlagen zum Gleichstellungsplan des Rhein-Kreis Neuss für 2022 - 2024
 II. b) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Leitungs- und Fachfunktionen

Entgeltgruppen	2018				2021				2021			
	gesamt	Anzahl	%	Veränderung in Prozent	gesamt	Anzahl	%	Veränderung in Prozent	gesamt	Anzahl	%	Veränderung in Prozent
Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15U	8	6	75	11	7	6	86	11	1	0	0	0
14	5	1	20	80	5	4	80	80	0	0	0	-50
13	9	8	89	-9	10	8	80	-9	1	1	100	0
Summe vgl. 2. LB, 2. EA	22	15	68	14	22	18	82	14	4	2	50	-50
12	3	2	67	-17	4	2	50	-17	2	1	50	50
S 18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S 17	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
11	19	11	58	1	17	10	59	1	0	0	0	0
S 15	1	1	100	0	2	2	100	0	0	0	0	0
10	4	4	100	-67	3	1	33	-67	0	0	0	0
S 14	8	8	100	0	12	12	100	0	0	0	0	0
S 12	6	5	83	-16	3	2	67	-16	0	0	0	0
S 11b	9	9	100	0	13	13	100	0	0	0	0	0
S 11a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S 11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9c	3	3	100	85	13	11	85	85	1	0	0	0
9b	44	27	61	1	42	26	62	1	1	1	100	-100
9/9a	17	14	82	-1	16	13	81	-1	3	3	100	0
Summe vgl. 2. LB, 1. EA	114	84	74	-1	126	92	73	-1	7	5	71	-21
S 8 b	1	1	100	-100	0	0	0	-100	0	0	0	0
8	20	18	90	-1	19	17	89	-1	1	1	100	0
7a/7	1	1	100	0	1	1	100	0	0	0	0	0
6	23	20	87	4	47	43	91	4	0	0	0	0
5	82	81	99	0	71	70	99	0	2	2	100	0
S 4	1	1	100	0	3	3	100	0	0	0	0	0
4	3	2	67	21	8	7	88	21	0	0	0	0
Summe vgl. 1. LB, 2. EA	130	123	95	0	149	141	95	0	3	3	100	0
3	19	19	100	-21	29	23	79	-21	0	0	0	0
2	9	8	89	11	7	7	100	11	0	0	0	0
Summe vgl. 1. LB, 1. EA	28	27	96	-13	36	30	83	-13	0	0	0	0
Summe Auszub.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe Alle	294	249	85	-1	333	281	84	-1	14	10	71	-4

Anlagen zum Gleichstellungsplan des Rhein-Kreis Neuss für 2022 - 2024

III. Beurlaubte

	2018			2021			
	insgesamt	Anzahl	%	insgesamt	Anzahl	%	Veränderung in Prozent
Beurlaubte							
2. LB, 2. EA	3	2	67	3	2	67	0
2. LB, 1. EA	17	14	82	12	11	92	10
1. LB, 2. EA	16	16	100	11	11	100	0
1. LB, 1. EA	1	1	100	0	0	0	-100
Summe	37	33	89	26	24	92	3

Anlagen zum Gleichstellungsplan des Rhein-Kreis Neuss für 2022 - 2024

III. a) Beurlaubte Beamtinnen und Beamte

	2018			2021			
	insgesamt	Anzahl	Frauenanteil %	insgesamt	Anzahl	Frauenanteil %	Veränderung in Prozent
Beurlaubte Beamtinnen und Beamte							
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	1	1	100	0	0	0	0
Summe 2. LB, 2. EA	1	1	0	0	0	0	0
A 13 g.D.	0	0	0	0	0	0	0
A 12	1	1	100	0	0	0	-100
A 11	1	1	100	0	0	0	-100
A 10	3	3	100	1	1	100	0
A 9	1	1	100	0	0	0	0
Summe 2. LB, 1. EA	6	6	100	1	1	100	0
A 9 m.D.	1	1	100	1	1	100	0
A 8	2	2	100	3	3	100	0
A 7	4	4	100	3	3	100	0
A 6	4	4	100	0	0	100	0
A 5	0	0	0	0	0	0	0
Summe 1. LB, 2. EA	11	11	100	7	7	100	0
Anwärter 2. LB, 1. EA	0	0	0	0	0	0	0
Anwärter 1. LB, 2. EA	0	0	0	0	0	0	0
Summe Anwärter	0	0	0	0	0	0	0
Summe Alle	18	18	100	8	8	100	0

Anlagen zum Gleichstellungsplan des Rhein-Kreis Neuss für 2022 - 2024

III. b) Beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Entgeltgruppen	2018			2021			
	nsgesam	Anzahl	%	nsgesam	Anzahl	%	Veränderung in Prozent
15U	0	0	0	0	0	0	0
15	1	0	0	1	0	0	0
14	0	0	0	1	1	100	100
13	1	1	100	1	1	100	0
Summe vgl. 2. LB, 2	2	1	50	3	2	67	17
12	0	0	0	2	2	100	100
11	1	0	0	1	1	100	100
10	0	0	0	1	1	100	100
S 12a	1	0	0	0	0	0	0
S 12	2	1	50	1	0	0	-50
S 11b	1	1	100	3	3	100	0
S 11	0	0	0	0	0	0	0
9c	0	0	0	0	0	0	0
9b	4	4	100	2	2	100	0
9/9a	2	2	100	1	1	100	0
Summe vgl. 2. LB, 1	11	8	73	11	10	91	18
8	1	1	100	1	1	100	0
7a	0	0	0	0	0	0	0
6	1	1	100	0	0	0	-100
5	3	3	100	3	3	100	0
4	0	0	0	0	0	0	0
Summe vgl. 1. LB, 2	5	5	100	4	4	100	0
3	1	1	100	0	0	0	-100
2	0	0	0	0	0	0	0
Summe vgl. 1. LB, 1	1	1	100	0	0	0	-100
Summe Auszubildende	0	0	0	0	0	0	0
Summe Alle	19	15	79	18	16	89	10

