

# Frauenförderplan 2011 - 2013

## Bericht und Fortschreibung



## **Impressum**

Herausgeber: Stadt Viersen  
Der Bürgermeister  
  
Hauptverwaltung  
Rathausmarkt 1  
41747 Viersen

E-Mail: [stadt@viersen.de](mailto:stadt@viersen.de)

Internet: <http://www.viersen.de>

Redaktion: Sabine Jacobs  
Susanne Waldhoff  
Hauptverwaltung

Mitwirkung: Bettina Gläser-Kurth  
Gleichstellungsbeauftragte

Deckblatt: Eva-Maria Ix  
Bürgerbüro

Druck: Hausdruckerei Kreis Viersen

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Bericht.....</b>	<b>4</b>
2.1	Vergleich der Frauenquote von 2001 - 2010 .....	5
2.2	Ist-Analysen und Datenteil .....	5
2.2.1	Allgemeiner Verwaltungsdienst.....	6
2.2.2	Feuerwehrtechnischer Dienst.....	7
2.2.3	Sozial- und Erziehungsdienst.....	7
2.2.4	Technischer Verwaltungsdienst .....	7
2.2.5	Gewerblich Beschäftigte .....	8
2.2.6	Teilzeitbeschäftigung bei der Stadt Viersen .....	9
2.2.7	Führungskräfte.....	9
2.3	Ausbildung .....	10
2.4	Fortbildung.....	11
2.5	Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	11
2.6	Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz .....	11
<b>3</b>	<b>Dritte Fortschreibung des Frauenförderplans der Stadtverwaltung Viersen 2011 - 2013.....</b>	<b>12</b>
3.1	Präambel .....	12
3.2	Geltungsbereich.....	12
3.3	Gleichstellungsbeauftragte.....	12
3.4	Festsetzung neuer Zielquoten für die Jahre 2011 - 2013 .....	13
3.5	Maßnahmen.....	15
3.5.1	Maßnahmen auf der Steuerungsebene/übergreifende Maßnahmen .....	15
3.5.2	Stellenausschreibung.....	15
3.5.3	Stellenbesetzungen .....	16
3.5.4	Ausbildung .....	16
3.5.5	Fortbildung.....	16
3.5.6	Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen .....	17
3.5.7	Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz .....	18

### Anhang

Gesamtübersicht – Mitarbeiter/innen der Stadt Viersen

Übersicht - Frauenquoten Vergleich 2007/2010 und Zielvorgaben 2013



# 1 Einleitung

Der vorliegende Frauenförderplan ist der vierte Frauenförderplan der Stadtverwaltung Viersen. Der erste Frauenförderplan umfasste den Zeitraum 2001 bis 2003, daran schloss sich der Frauenförderplan für die Jahre 2004 bis 2007 an. Der letzte Frauenförderplan wurde für den Zeitraum 2008 bis 2010 aufgestellt.

Der Frauenförderplan 2011 bis 2013 schaut zum einen auf die Gesamtentwicklung der Frauenförderung in der Stadtverwaltung Viersen und dabei insbesondere auf die 3 zurückliegenden Jahre 2008 bis 2010 zurück (S. 4 - 11: Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen). Zum anderen legt er die Zielquoten für die nächsten 3 Jahre fest und beschreibt die begleitenden Maßnahmen (S. 12 - 18: Fortschreibung des Frauenförderplans für die Jahre 2011 bis 2013).

Sowohl der dreijährige Turnus als auch die Zweiteilung in Bericht und Fortschreibung sind gesetzlich vorgegeben (§ 5a Absatz 1 Satz 1, Absatz 6 Satz 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09. November 1999 – Landesgleichstellungsgesetz – LGG). Ebenso gesetzlich vorgeschrieben ist, dass die Frauenförderpläne der Städte und Gemeinden durch den jeweiligen Rat zu beschließen sind (§ 5a Absatz 4 LGG).

Die gesetzliche Pflicht, Frauenförderpläne fortzuschreiben, gewährleistet, dass angedachte Maßnahmen in gleichmäßigen Zeitabständen überprüft und auf ihre Wirksamkeit sowie auf ihre Akzeptanz bei den Frauen selbst hinterfragt werden (müssen).

Allgemein lässt sich feststellen, dass die Pflicht der Kommunen, Frauenförderpläne fortzuschreiben, zu einer Sensibilisierung für Benachteiligungen von Frauen im Berufsleben innerhalb und außerhalb der Verwaltung geführt hat.

## 2 Bericht

Der Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans der Stadtverwaltung Viersen beinhaltet Analysen der Zielerreichung der ursprünglich vereinbarten Quoten. Aus diesen Ergebnissen werden neue Zielquoten festgelegt.

Als Stichtag für alle statistischen Erhebungen wurde der 24.09.2010 festgelegt.

Die Gruppe der Beamtinnen und Beamten wurde aufgeteilt nach den Laufbahngruppen mittlerer, gehobener und höherer Dienst. Zur besseren Vergleichbarkeit wurde die Gruppe der Beschäftigten analog dazu folgendermaßen aufgeteilt:

- Beschäftigte vergleichbar dem mittleren Dienst  
Entgeltgruppen TVöD EG 3 – EG 8
- Beschäftigte vergleichbar dem gehobenen Dienst  
Entgeltgruppen TVöD EG 9 – EG 12
- Beschäftigte vergleichbar dem höheren Dienst  
Entgeltgruppen TVöD EG 13 – EG15.

Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurde bei der graphischen Darstellung auf eine differenzierte Betrachtung der einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen verzichtet. Es ist deshalb möglich, dass zwar die Frauenquote einer Laufbahngruppe über 50% liegt, eine einzelne Vergütungsgruppe innerhalb dieser Laufbahngruppe die Forderung des Landesgleichstellungsgesetzes jedoch nicht erreicht.

Beispiel: Im gehobenen Allgemeinen Verwaltungsdienst (Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen A9 bis A 12) liegt die Frauenquote bei 57%, im Bereich der Besoldungsgruppe A12 jedoch nur bei 29%.

In die Analysen wurden auch folgende Personengruppen einbezogen:

- Beamtinnen/Beamte/Beschäftigte, die sich am Stichtag in Mutterschutz, Elternzeit oder Sonderurlaub befanden
- Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen
- Beschäftigte, die aus Drittmitteln bezahlt werden, sofern ein Arbeitsverhältnis (auch befristet) besteht.

Nicht einbezogen wurden:

- Zivildienstleistende
- Praktikantinnen und Praktikanten

Aus Gründen der Übersichtlichkeit und zur realistischen Quotenbildung wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Viersen auf folgende fünf Gruppen verteilt:

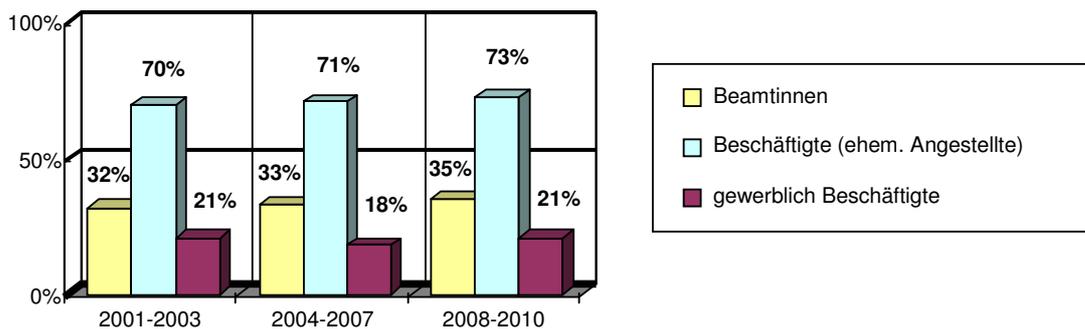
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des allgemeinen Verwaltungsdienstes
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des technischen Verwaltungsdienstes
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sozial- und Erziehungsdienstes
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des feuerwehrtechnischen Dienstes
- Gewerblich Beschäftigte.

## 2.1 Vergleich der Frauenquote von 2001 - 2010

Die dezentralen und zentralen Maßnahmen und Instrumente der letzten Jahre haben dazu geführt, dass in vielen Bereichen der Stadtverwaltung ein leichter Anstieg der Frauenquote zu verzeichnen ist.

Infolge der Haushaltskonsolidierung und des damit einhergehenden Stellenabbaus ist es nur in geringem Umfang möglich, qualifizierte Frauen einzustellen. Es ist jedoch festzustellen, dass Gleichstellungspolitik als Aufgabe allgemein ernst genommen wird und Fortschritte im Vergleich zu den letzten Fortschreibungen in fast allen Besoldungs- und Vergütungsgruppen erkennbar sind.

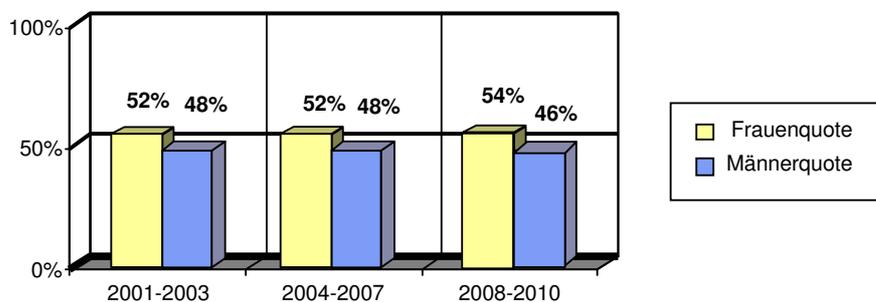
**Frauenquote der Stadtverwaltung Viersen von 2001 - 2010**



## 2.2 Ist-Analysen und Datenteil

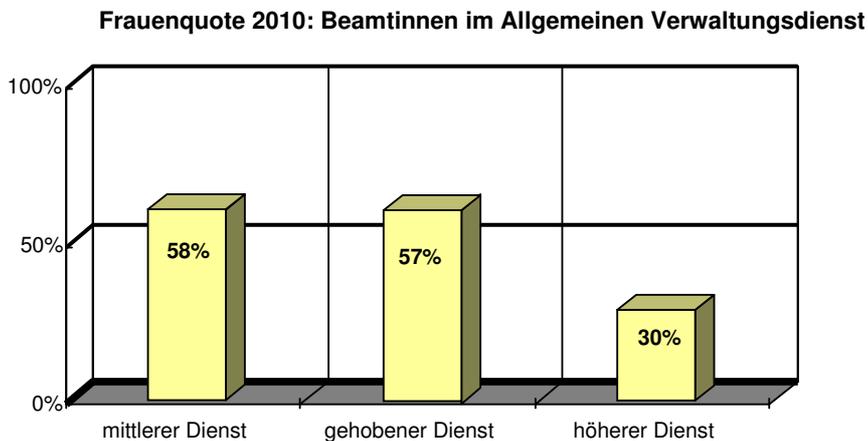
Wie die Vergleichszeiträume zeigen, lag der Frauenanteil bei der Stadtverwaltung Viersen bereits in den Jahren 2001 - 2003 über dem der Männer. Im Zeitraum 2008 - 2010 stieg er nochmals um 2 Prozentpunkte.

**Mitarbeiterstruktur der Stadtverwaltung Viersen von 2001 - 2010**

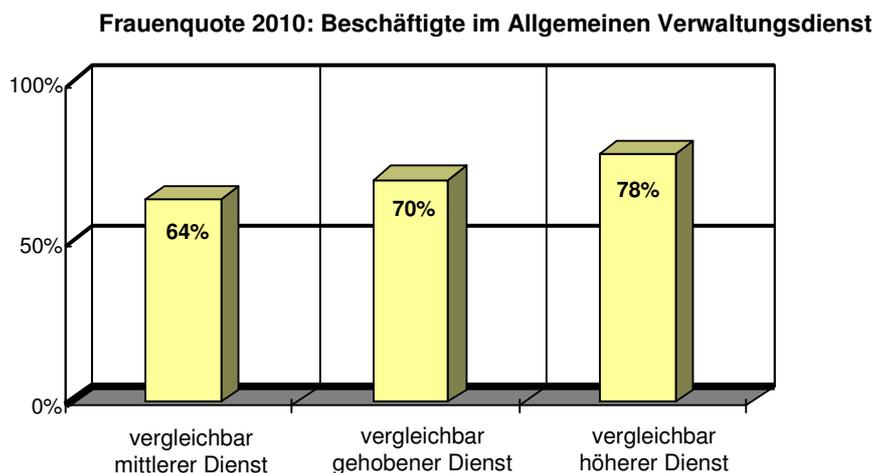


## 2.2.1 Allgemeiner Verwaltungsdienst

Im Allgemeinen Verwaltungsdienst beträgt die Frauenquote insgesamt 62%. Auf den ersten, undifferenzierten Blick sind die Frauen nicht unterrepräsentiert. Bei näherer Betrachtung ergibt sich zur Situation der Frauen in diesem Bereich folgendes Bild:



Für die Beamtinnen des mittleren und gehobenen Dienstes ist das Ziel der paritätischen Stellenbesetzung erreicht. Hier stieg die Frauenquote im Vergleich zu 2007. Der Frauenanteil im höheren Dienst dagegen ist gesunken und liegt nunmehr bei 30%. Die im Jahr 2007 festgelegte Zielquote von 37% wurde nicht erreicht.



Bei den Beschäftigten ist die Frauenquote im Allgemeinen Verwaltungsdienst sehr hoch. Es liegt hier in keinem Bereich eine Unterrepräsentanz vor. Die Forderung des Landesgleichstellungsgesetzes ist erfüllt. Von den 9 Stellen im höheren Dienst sind 7 mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 78%. Im Jahr 2007 waren es hier noch 6 Stellen, davon 4 Frauen. Das entspricht einem Zuwachs von 11 Prozentpunkten.

## 2.2.2 Feuerwehrtechnischer Dienst

Die insgesamt 80 Beamtenstellen sind ausschließlich mit Männern besetzt und teilen sich wie folgt auf die Laufbahnen auf: 69 Stellen im mittleren, 10 im gehobenen und 1 Stelle im höheren Dienst. Darüber hinaus waren am Stichtag im Bereich „Rettungsdienst“ 3 Beschäftigte angestellt (vergleichbar mittlerer Dienst).

Der Ausbildung von qualifizierten Nachwuchskräften wird ein besonders hoher Stellenwert beigemessen. Beim Einstellungstest im Sommer 2010 für die Ausbildung im mittleren Dienst bewarben sich 137 Personen, davon 130 Männer und 7 Frauen. Das entspricht einer Frauenquote von 5%. Um eine Ausbildung im gehobenen Dienst bewarben sich im Frühjahr 2010 12 Personen, davon 11 Männer und 1 Frau. Damit lag die Frauenquote bei 8%.

Trotz des wachsenden Interesses von Frauen an der Feuerwehr scheiterten bislang alle Frauen am sportlichen Teil des Einstellungstests, da die Bewerberinnen die gleichen körperlichen Leistungen zu erbringen haben wie ihre männlichen Kollegen.

## 2.2.3 Sozial- und Erziehungsdienst

Die Frauenquote ist im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst durchwegs erfüllt.

In diesem Bereich sind 2 Beamte und 2 Beamtinnen tätig, die Frauenquote beträgt also 50%.

Von den insgesamt 221 Stellen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst sind lediglich 16 mit Männern besetzt. Hieraus errechnet sich eine Frauenquote von 93%.

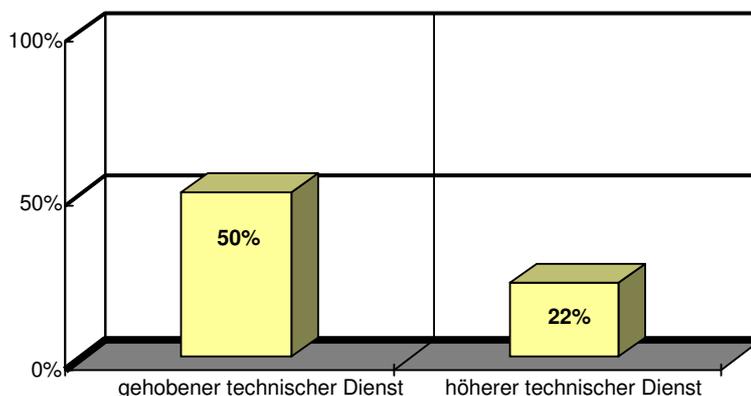
Die Beamten und Beamtinnen sind im gehobenen Dienst beschäftigt. Die Beschäftigten teilen sich in den mittleren und gehobenen Dienst auf, wobei der mittlere Dienst mit 164 Beschäftigten besetzt ist. Im höheren Dienst ist nur eine Beschäftigtenstelle mit einem Mann besetzt.

## 2.2.4 Technischer Verwaltungsdienst

Ausschlaggebend für die Zuordnung in eine Fachrichtung ist bei den Beamten und Beamtinnen der Befähigungserwerb. Dieser wird bei Laufbahnbewerbern unter anderem durch Ableistung eines Vorbereitungsdienstes oder nach den Vorschriften über Beamte besonderer Fachrichtungen (§ 5 Abs. 1 Buchstabe b) Laufbahnverordnung erworben.

Zum Stichtag arbeiteten im Technischen Verwaltungsdienst 8 Beamte und 3 Beamtinnen. Die Frauenquote entspricht damit einem Anteil von 27%. Differenziert nach Laufbahngruppen zeigt sich: im gehobenen technischen Dienst ist die Zielquote mit 50% erreicht, wogegen die für den höheren technischen Dienst auf 44% festgelegte Zielquote mit erreichten 22 % deutlich unterschritten ist.

**Frauenquote 2010: Beamtinnen im Technischen Verwaltungsdienst**

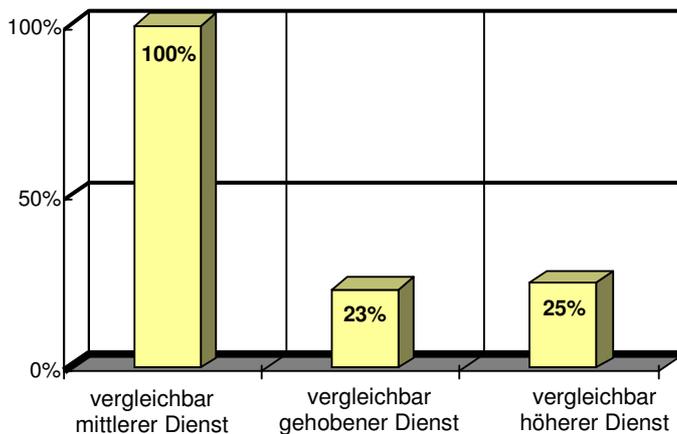


Der Gruppe Technischer Verwaltungsdienst sind ebenfalls die Beschäftigten zugeordnet, die die Techniker- oder die Meisterzulage erhalten.

Im Technischen Verwaltungsdienst sind im Bereich der Beschäftigten insgesamt 30 Männer und 10 Frauen tätig, was eine Frauenquote von 25% ausmacht.

In den Beschäftigtenbereichen vergleichbar dem gehobenen und dem höheren Dienst wurden die im Jahr 2007 festgelegten Zielquoten nicht erreicht. Hier blieb im Bereich vergleichbar dem gehobenen Dienst die erreichte Frauenquote von 23 % unter der Zielquote von 40 % und im Bereich vergleichbar dem höheren Dienst die erreichte Frauenquote von 25 % unter der Zielquote von 50%.

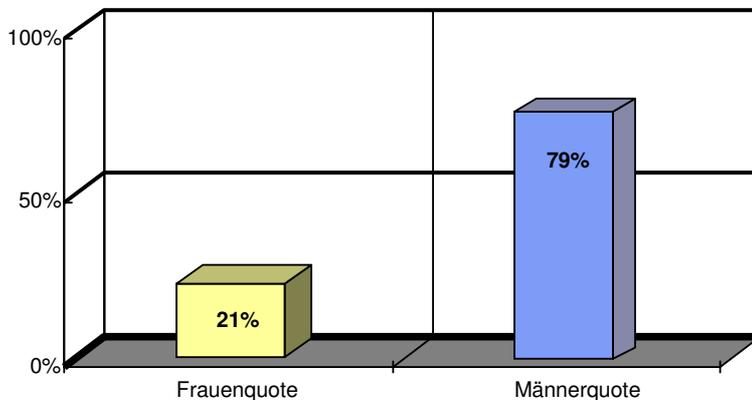
**Frauenquote 2010: Beschäftigte im Technischen Verwaltungsdienst**



### 2.2.5 Gewerblich Beschäftigte

Im gewerblichen Bereich sind insgesamt 193 Beschäftigte tätig, davon 152 Männer und 41 Frauen. Es ergibt sich somit eine Frauenquote von 21%. Die Zielquote von 25% wurde nicht erreicht.

**Gewerblich Beschäftigte 2010**



## 2.2.6 Teilzeitbeschäftigung bei der Stadt Viersen

Bei der Auswertung der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse wurden auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst, die sich in Altersteilzeit befinden. Gerade das hat zu einer Erhöhung des prozentualen Männeranteils im Teilzeitbereich beigetragen.

Eine detaillierte Aufschlüsselung der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse findet sich im Anhang: Gesamtübersicht – Mitarbeiter/innen der Stadt Viersen.

### Allgemeiner Verwaltungsdienst

Bei den Beamtinnen und Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes arbeiten 36 Frauen und 2 Männer auf Teilzeitbasis. Der Frauenanteil liegt somit bei 95%.

Bei den Beschäftigten des allgemeinen Verwaltungsdienstes haben sich 40 Männer und 148 Frauen für Teilzeit entschieden. Dies ergibt einen Frauenanteil von 79%.

### Technischer Verwaltungsdienst

Bei den Beschäftigten des Technischen Verwaltungsdienstes liegt der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten bei 55%: 5 Männer und 6 Frauen arbeiten dort auf Teilzeitbasis.

### Feuerwehrtechnischer Dienst

Im Feuerwehrtechnische Dienst gibt es derzeit keine Teilzeitregelungen.

### Sozial- und Erziehungsdienst

Bei den Beamtinnen und Beamten des Sozial- und Erziehungsdienstes arbeiten 2 Frauen auf der Basis einer Teilzeitregelung, der Frauenanteil an der Teilzeitbeschäftigung ist hier 100%.

Bei den Beschäftigten dieser Gruppe verteilen sich die Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse auf 1 Mann und 145 Frauen (99 % Frauenanteil).

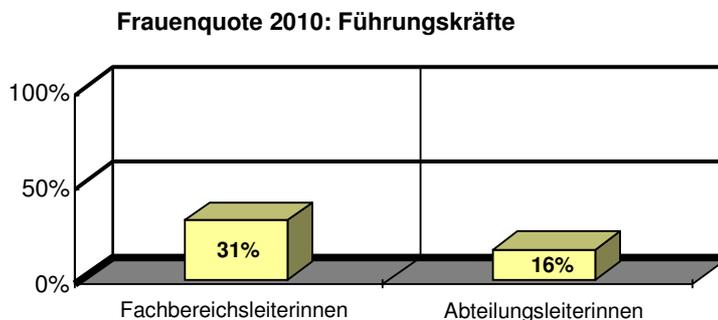
### Gewerbliche Beschäftigte

Von den 38 Teilzeitbeschäftigten im gewerblichen Bereich sind 24 Frauen und 14 Männer. Der Frauenanteil beträgt damit 63%.

## 2.2.7 Führungskräfte

Die Grafik zeigt, dass bei der Stadtverwaltung Viersen Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind.

Im Vergleich zum Stichtag 2007 ist der Frauenanteil auf der Führungsebene Fachbereichsleitung von 33% auf jetzt 31% leicht gesunken. Auf der Ebene Abteilungsleitung (Zielquote 2007: 33 %) verringerte sich der Frauenanteil von 17% auf 16 %.



Das im Berichtszeitraum durchgeführte Führungskräfteseminar „In Zukunft Führen“ wurde zu gleichen Teilen von weiblichen und männlichen Mitarbeiter/innen besucht. Es bereitet auf zukünftige Führungsaufgaben vor. Der Frauenanteil von 50 % belegt, dass es in der Stadtverwaltung durchaus Frauen gibt, die an Führungspositionen interessiert sind.

## 2.3 Ausbildung

Derzeit bildet die Stadtverwaltung Viersen 35 junge Menschen aus.

Bereich der Beschäftigten	Männer	Frauen
Verwaltungsfachangestellte/r	1	5
Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	0	3
Vermessungstechniker/in	0	1
Veranstaltungstechniker/in	1	0
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	0	3
Gärtner/in im Garten- und Landschaftsbau	3	0
Forstwirt/in	3	0
Kfz-Servicemechaniker/in	3	0
Kfz-Mechatroniker/in	1	0
Straßenbauer/in	0	1
Tiefbaufacharbeiter/in	2	1
<b>Gesamt</b>	<b>14</b>	<b>14</b>

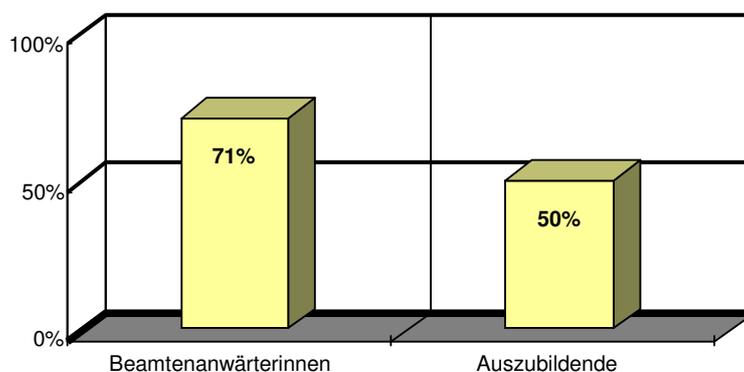
Beamtenanwärter/innen	Männer	Frauen
Feuerwehrtechnischer Dienst (Brandmeisteranwärter)	1	0
Allgemeiner Verwaltungsdienst (Stadtinspektoranwärter)	1	5
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

Im Bereich der Beschäftigten sind es 28 Auszubildende (14 Frauen, 14 Männer). Außerdem hat die Stadtverwaltung Viersen zurzeit 7 Beamtenanwärter/Innen (5 Frauen, 2 Männer).

Damit liegt die Frauenquote im Beschäftigtenbereich bei 50%. (Im Vergleichsjahr 2007 waren es noch 35%). Im Beamtenbereich beträgt die Frauenquote sogar 71 %. Damit ist die Zielvorgabe des Landesgleichstellungsgesetzes von 50 % Frauenanteil für den Bereich Ausbildung (über)erfüllt.

Dabei ist festzustellen, dass sich die Dominanz im Bereich Beamtenausbildung nicht schon anhand der Bewerberzahlen ableiten ließe: Noch immer bewerben sich Männer und Frauen zu gleichen Teilen. Allerdings scheitern prozentual die männlichen Bewerber wesentlich häufiger als ihre weiblichen Mitbewerberinnen bereits an den Einstellungstests.

**Frauenquote 2010: Ausbildungsplätze**



## 2.4 Fortbildung

Im Jahr 2010 (die Auswertung von Fortbildungsmaßnahmen ist für dieses Jahr zum ersten Mal erfolgt) wurden insgesamt 172 externe Fortbildungsveranstaltungen besucht.

Die Fortbildungsmaßnahmen wurden in 91 Fällen von Frauen und in 81 Fällen von Männern wahrgenommen. Das ergibt einen Frauenanteil von 53%.

Zusätzlich zu den externen Fortbildungen fanden auch Inhouse-Seminare statt, die sich sowohl an Frauen als auch an Männer richteten.

Fort- und Weiterbildung zu ermöglichen, ist ein wichtiges Element zur Förderung der Gleichstellung. Durch eine entsprechende Nachwuchsförderung sowie eine gezielte Ansprache von Frauen kann es beispielsweise gelingen, verstärkt Frauen für Führungspositionen zu gewinnen.

Nachfolgend sind einige Fortbildungsseminare genannt, die zum Thema „Frauenförderung“ oder „Frauen in Führungspositionen“ angeboten und wahrgenommen wurden:

- Konfliktlösung durch Gespräche
- Selbstcoaching für Frauen
- Sich selbst und andere führen
- Rhetorikseminare
- In Zukunft Führen
- Leistungsfähigkeit stärken – Motivation bewahren
- Qualifizierung für Team- oder Projektarbeit.

## 2.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das Landesgleichstellungsgesetz dient der Verwirklichung des Verfassungsauftrags zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann (Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes). Im engen inhaltlichen Zusammenhang damit steht das Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zu dessen Verwirklichung nicht zuletzt die vielfältigen Möglichkeiten von familiengerechten Arbeitszeitmodellen (Teilzeitmodelle, Flexibilisierung der Arbeitszeiten) und die Instrumente Elternzeit und Beurlaubungen beitragen.

Angebote zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf richten sich dabei genauso an Männer wie Frauen, auch wenn sich in der Praxis nach wie vor nur wenige Männer für eine längerfristige Teilzeitbeschäftigung oder für eine Beurlaubung wegen Kindererziehung entscheiden. Denn so positiv und begrüßenswert diese familienfreundlichen Angebote auch immer sind: Geringeres Einkommen aufgrund reduzierter Arbeitszeiten und daraus erwachsende geringere Renten- bzw. Pensionsansprüche sind Konsequenzen, die Frauen - im Interesse ihrer Kinder - nach wie vor eher bereit sind auf sich zu nehmen als Männer.

Zum Stichtag 2010 befanden sich 10 Mitarbeiterinnen und 1 Mitarbeiter der Stadtverwaltung Viersen in Elternzeit. Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit betreuungsbedürftigen Kindern oder Angehörigen wurde die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement mit familiären Aufgaben durch individuell geeignete Mittel erleichtert bzw. ermöglicht (Beurlaubung, Arbeitszeitreduzierung oder Freistellung). Die positive Haltung der Verwaltung spiegelt sich auch in einer flexiblen Handhabung der Arbeitszeitgestaltung wider.

## 2.6 Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Im Juli 2005 wurde die „Dienstvereinbarung über die Wahrung des Betriebsfriedens durch partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz (Anti-Mobbing und Anti-Sexuelle Belästigung)“ abgeschlossen. Die Dienstanweisung wurde in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt. Sie gibt klare Richtlinien an die Hand und reflektiert die Fürsorgepflicht der Stadtverwaltung Viersen gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

## **3 Dritte Fortschreibung des Frauenförderplans der Stadtverwaltung Viersen 2011 - 2013**

### **3.1 Präambel**

Der Frauenförderplan hat zum Ziel, das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Viersen zu verwirklichen.

Die Stadtverwaltung Viersen setzt sich sowohl gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch in ihrer sachlichen Tätigkeit für die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter ein und trägt zum Abbau struktureller Benachteiligungen von Frauen bei.

Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse eingehen. Daher ist die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung im Allgemeinen eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Stadtverwaltung Viersen gleichermaßen wahrzunehmen ist. Dies gilt auch für die paritätische Besetzung aller Gremien.

Alle Vorgesetzten tragen für ihren Bereich die Mitverantwortung dafür, dass die hier formulierten grundsätzlichen Ziele realisiert werden.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Mitarbeit bedeutet für die sachlich unmittelbar zuständigen Stellen die konkrete Anwendung und Durchführung der Maßnahmen dieses Frauenförderplanes.

Der Frauenförderplan soll dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NW) nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen vor Ort so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind.

Männer und Frauen müssen im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben (z.B. Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen) nachzugehen. Bei einem erfolgten Wiedereinstieg sind berufliche Benachteiligungen im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes auszuschließen.

### **3.2 Geltungsbereich**

Nach § 5a Absatz 1 Satz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) hat jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei Jahren einen Frauenförderplan zu erstellen.

Der Frauenförderplan der Stadtverwaltung Viersen gilt damit auch für alle städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in städtischen Gesellschaften.

### **3.3 Gleichstellungsbeauftragte**

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können; dies gilt insbesondere für soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche; die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplans (§ 17 Abs. 1 LGG).

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Fragen der Gleichstellung (§ 17 Abs. 2 LGG).

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr; dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei (§ 16 Absatz 1 LGG).

Die Gleichstellungsbeauftragte hat nach §§ 18, 19 Abs.1 LGG unter anderem Recht auf:

- Beteiligung an allen generellen personalwirtschaftlichen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung haben oder haben könnten
- Teilnahme an Arbeitsgruppen und verwaltungsinternen Gremien einschließlich des Verwaltungsvorstandes gemäß § 18 Absatz 4 LGG
- rechtzeitige Information über frauenrelevante Angelegenheiten, so dass die Position der Gleichstellungsbeauftragten Eingang in die Verwaltungsmeinung finden kann
- Beteiligung an Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren
- Teilnahme an den Sitzungen des Rates und seiner Ausschüsse einschließlich nichtöffentlicher Sitzungen (§ 5 GO NRW)
- Gelegenheit zur Stellungnahme und Rederecht
- Akteneinsichtsrecht gemäß § 18 Absatz 1 LGG
- Widerspruch nach Maßgabe des § 19 Absatz 1 LGG.

Den Zielsetzungen des LGG folgend entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihrer fachlichen Weisungsfreiheit in eigener Verantwortung, ob es sich bei einer Maßnahme oder einem Beratungsgegenstand um eine Angelegenheit ihres Aufgabenbereiches handelt.

### 3.4 Festsetzung neuer Zielquoten für die Jahre 2011 - 2013

Die Entwicklung des Personalbestandes ist insbesondere wegen struktureller Umorganisationen und möglicher Veränderungen von Stellenwerten im Zuge von Stellenplanfortschreibungen oder aufgrund organisatorischer Veränderungen für einen Zeitraum von drei Jahren nicht mit der erforderlichen Zielgenauigkeit prognostizierbar. Die Zielvorgaben werden daher wie im vergangenen Fortschreibungszeitraum ausschließlich als prozentual zu erreichende Anteile festgeschrieben.

#### Zielquoten Übersicht

Stadtverwaltung	Frauenquote 2010	Zielquote 2013	Differenz
<b>Beamte</b>			
Allgemeiner Verwaltungsdienst	53,33	-	entfällt
Technischer Dienst	27,27	35	-7,73
Feuerwehrtechnischer Dienst	0	5	-5
Sozial- und Erziehungsdienst	50	50	0
<b>Beschäftigte</b>			
Allgemeiner Verwaltungsdienst	66,18	-	entfällt
Technischer Dienst	25	30	-5
Feuerwehrtechnischer Dienst	0	40	-40
Sozial- und Erziehungsdienst	92,76	-	entfällt
Gewerblich Beschäftigte	21,24	25	-3,76

## Zielquoten - Beamte nach Besoldungsgruppen

Beamte	FQ 2010	ZQ 2013	Differenz
<b>Allgemeiner Verwaltungsdienst</b>			
h.D.	30	37	-7
g.D.	56,73	-	entfällt
m.D.	57,69	-	entfällt
<b>Technischer Dienst</b>			
h.D.	22,22	30	-7,78
g.D.	50	50	0
m.D.	--	--	--
<b>Feuerwehrtechnischer Dienst</b>			
h.D.	0	-	-
g.D.	0	-	-
m.D.	0	5	-5
<b>Sozial- und Erziehungsdienst</b>			
h.D.	--	--	--
g.D.	50	50	0
m.D.	--	--	--

## Zielquoten - Beschäftigte nach Entgeltgruppen

Beschäftigte	FQ 2010	ZQ 2013	Differenz
<b>Allgemeiner Verwaltungsdienst</b>			
h.D.	77,78	-	entfällt
g.D.	69,52	-	entfällt
m.D.	64,16	-	entfällt
<b>Technischer Dienst</b>			
h.D.	25	30	-5
g.D.	22,86	30	-7,14
m.D.	100	-	entfällt
<b>Feuerwehrtechnischer Dienst</b>			
h.D.	--	--	--
g.D.	--	--	--
m.D.	0	40	-40
<b>Sozial- und Erziehungsdienst</b>			
h.D.	0	15	-15
g.D.	75	-	entfällt
m.D.	99,39	-	entfällt

### Verwaltung

In der Allgemeinen Verwaltung sind Frauen in allen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen des mittleren Dienstes und im gehobenen Dienst mehrheitlich vertreten. Bei den Besoldungsgruppen des höheren Dienstes (ab A13hD) wird die Zielvorgabe aus dem Jahr 2007 mit 37% beibehalten.

### Technischer Dienst

Im Bereich Technik werden die Zielquoten im höheren Dienst /vergleichbar h.D. und bei den Beschäftigten vergleichbar dem gehobenen Dienst maßvoll mit 30 % festgelegt, da davon auszugehen ist, dass das Arbeitskräfteangebot von Frauen in Ingenieurberufen auch in absehbarer Zeit nicht größer werden wird. Es gehen immer noch sehr wenige Bewerbungen von Frauen im technischen Bereich ein.

### Feuerwehrtechnischer Dienst

Im feuerwehrtechnischen Dienst sind bei der Stadt Viersen zurzeit keine Frauen im Beamtenstatus beschäftigt. Der Zugang zu Ausbildungsplätzen gelingt Bewerberinnen aufgrund der sportlichen Anforderungen im Auswahlverfahren bislang nicht. Mit der erstmaligen Festlegung einer Frauenquote für den feuerwehrtechnischen Dienst soll deutlich gemacht werden, dass diese Situation geändert werden soll: Für den Zeitraum der Fortschreibung liegt die Quote für die Besoldungsgruppen des mittleren Dienstes bei 5%.

Auch für die Beschäftigten im Rettungswesen wurde erstmals eine Quote eingesetzt. Da durch Neueinstellungen zum Jahresbeginn 2011 der Anteil der Frauen im Vergleich zum Stichtag des Berichts bereits von 0 auf 36% erhöht werden konnte, wurden 40% als realisierbare Größe angesehen.

### Sozial- und Erziehungsdienst

In der summarischen Betrachtung über alle Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen sind die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes erfüllt und die Zielquoten von 50% teilweise weit überschritten. In der differenzierten Betrachtung nach einzelnen Laufbahngruppen zeigt sich aber, dass weibliche Beschäftigte im höheren Dienst noch unterrepräsentiert sind. Es ist deshalb eine Quote von 15% festgesetzt worden. Sollten Fluktuationen in diesem Bereich auftreten, könnten Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt eingestellt werden.

### Gewerblicher Bereich

Für die Beschäftigten der Städtischen Betriebe ist eine Zielquote von 25% festgelegt worden. Der Rückgang des Frauenanteils im letzten Berichtszeitraum konnte bereits ausgeglichen werden (siehe Punkt 2.1). Auch das langjährige Engagement der Stadt im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit und im Übergangmanagement Schule-Beruf hat zu einem steigenden Anteil von Frauen in handwerklichen Ausbildungsberufen wie z.B. im Straßenbau geführt.

## **3.5 Maßnahmen**

### **3.5.1 Maßnahmen auf der Steuerungsebene/übergreifende Maßnahmen**

Frauenförderung ist integraler Bestandteil von Personalentwicklung und wird als Gemeinschaftsaufgabe definiert. Zur Steuerungsebene gehören auch geschlechtergerechte Personalentwicklungskonzepte, Aus- und Fortbildungskonzepte, Umgang mit Personalpools, frauengerechte Maßnahmen und familiengerechte Arbeitszeitmodelle. Im Rahmen von Haushaltssicherungskonzepten, Haushaltskonsolidierung und anderen Personalsparmaßnahmen ist darauf zu achten, dass diese nicht zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen.

Zur Erreichung der angestrebten Ziele können auch solche Maßnahmen erforderlich sein, die zunächst Kosten verursachen können. Es bleibt vorbehalten, eine fachbereichsübergreifende Arbeitsgruppe „Frauenförderung/Personalentwicklung“ einzurichten, in der die Zielsetzungen des Frauenförderplanes und deren Umsetzung begleitet werden. Bei der Entwicklung von Konzepten ist zu berücksichtigen, dass auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Beruf und Familie vereinbaren wollen, mit einbezogen werden. Eine Organisationsform, die diese Gruppe faktisch ausschließt, widerspricht dem Verbot der mittelbaren Diskriminierung.

Geplante umfassende Aufgabenänderungen, Arbeitsverteilung oder Organisationsentwicklungen sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigtenstruktur zu überprüfen. In Bereichen mit einer Frauenquote unter 50% ist eine Verschlechterung der Beschäftigtenstruktur der weiblichen Beschäftigten grundsätzlich auszuschließen bzw. durch Ausgleichsmaßnahmen abzufedern, z.B. durch Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten.

Bei allen Aktivitäten zu Verwaltungsreformen ist sicherzustellen, dass die Belange von Frauen Berücksichtigung finden. Weibliche Mitarbeiterinnen sind nach Möglichkeit an allen Gremien paritätisch zu beteiligen. Bei der Veränderung von Organisationseinheiten ist darauf hinzuwirken, dass die beruflichen Chancen von Frauen einschließlich der Übernahme von Führungspositionen gewahrt bleiben. Grundlage sind die Festlegungen im Frauenförderplan. Alle Statistiken, Erhebungen und Analysen in der Personalverwaltung sowie in den einzelnen Abteilungen und Fachbereichen sind auch im Rahmen des Controllings geschlechtsspezifisch zu erfassen.

Bei Beurlaubung aus familiären Gründen (§ 14 Abs. 1 Satz 1 LGG) und bei Inanspruchnahme der Elternzeit ist unter Ausschöpfung aller haushaltsrechtlicher Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich zu schaffen. Gleiches gilt bei einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen (§ 13 Abs. 6 LGG).

### **3.5.2 Stellenausschreibung**

Alle Stellen sind grundsätzlich fachbereichsübergreifend auszuschreiben. Ausnahmen sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat zulässig.

Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darlegen zu können.

Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren.

Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Neben der fachlichen Kompetenz können auch soziale Kompetenzen als Hilfskriterien stehen. Es ist zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils auszuschreibende Stelle sein kann.

Zu den Qualifikationen für Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

### 3.5.3 Stellenbesetzungen

Auswahlkriterien und Einstellungstests werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft.

Auch künftig dürfen Teilzeit- bzw. Beurlaubungswünsche nicht zu Benachteiligungen führen, soweit zwingende dienstliche Interessen nicht entgegenstehen.

Bei Abordnungen oder der Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen (auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist), sind Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für den konkreten Arbeitsplatz solange vorrangig zu berücksichtigen, bis in den entsprechenden Bereichen / Funktionen und Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen die Zielvorgabe des § 6 Abs. 3 LGG erfüllt ist.

### 3.5.4 Ausbildung

Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnisse in überwiegend männlich dominierten Berufszweigen sind die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen weiter sicherzustellen.

Frauen sind nach der Ausbildung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in allen Berufen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Wenn in einem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie nach Maßgabe des § 7 LGG bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist über geplante Maßnahmen dieser Art so frühzeitig zu informieren, dass eine Stellungnahme berücksichtigt werden kann.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird ermöglicht, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, parallel zur Erwerbstätigkeit an einer Umschulung oder weiterführenden Ausbildung, z.B. durch flexible Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung oder kurzfristige Freistellung oder Beurlaubung teilzunehmen.

Die Stadtverwaltung ist bei der Nachwuchsförderung bemüht, tradierte Rollenmuster aufzubrechen. So beteiligt sie sich mit großem Erfolg seit 3 Jahren am „Girls-Day“. Durchschnittlich nehmen 45 Jugendliche dieses Angebot in Anspruch. Für die Mädchen werden die Arbeitsfelder Feuerwehr, Garten -und Landschaftsbau, Forst und Stadtplanung vorgestellt. Die Jungen erhalten einen Einblick in die Berufssparten Kinderbetreuung (Kindertageseinrichtungen, OGS) und Stadtbibliothek.

### 3.5.5 Fortbildung

- 1 Fortbildungsangebote werden so ausgeschrieben, dass alle in Frage kommenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig informiert sind. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte. Teilzeitbeschäftigte dürfen bei der Bewilligung von Fortbildungsmaßnahmen nicht benachteiligt werden. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen Freizeitausgleich zu gewähren.

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen. Für Kinderbetreuung werden entsprechend § 11 Abs. 3 LGG die notwendigen Kosten erstattet. Das gilt auch für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen.

Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts. Durch eine Teilnahme entstehende Fahrtkosten werden auch den beurlaubten Kräften erstattet.

- 2 In Führungs- und Führungsnachwuchskräfte-seminaren sollen u.a. auch die Themenstellungen
  - Gleichstellung / Verbot der mittelbaren Diskriminierung
  - Personalentwicklung / Frauenförderung
  - Vereinbarkeit von Beruf und Familie
  - Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
  - geschlechtergerechtes Beurteilungswesen

behandelt werden.

Mit Referentinnen und Referenten sind entsprechende Konzepte abzustimmen.

- 3 Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren ist für alle Führungskräfte verbindlich.
- 4 Den Mitarbeiterinnen wird auch die Teilnahme an Seminaren speziell für Frauen ermöglicht.

### **3.5.6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen**

- 1 Die Stadt Viersen erleichtert ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit betreuungsbedürftigen Kindern/Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann durch Beurlaubung und vorübergehende Arbeitszeitreduzierung erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Vielschichtige Arbeitszeitmodelle werden zugelassen und tragen so zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, begrüßt die Stadtverwaltung Viersen, wenn männliche Beschäftigte die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung verstärkt in Anspruch nehmen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch die Personalverwaltung über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich der Freistellung (z.B. bei der Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen), der Reduzierung der Arbeitszeiten, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sowie über die persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen informiert.

- 2 Personen, die bis zu 18 Monate Elternzeit in Anspruch nehmen, wird, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, auf Wunsch die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz zugesichert. Diese Zusage gilt, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, auch für eine beabsichtigte Rückkehr in Teilzeit.

Entsprechendes gilt für Beurlaubungen nach § 14 LGG.

Wird Elternzeit für mehr als 18 Monate beansprucht, wird auf Wunsch des Elternteils die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz angestrebt, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. In diesen Fällen informieren die Vorgesetzten die in Elternzeit befindliche Person regelmäßig über wichtige Veränderungen in ihrem Aufgabengebiet.

Entsprechendes gilt für Beurlaubungen nach § 14 LGG.

Nach Maßgabe des § 13 Abs. 6 und des § 14 Absätze 4 und 5 LGG sind qualifizierte Ersatzkräfte zu stellen.

Im Falle einer Rückkehr in Teilzeit ist der Ersatzkraft die verbleibende Arbeitszeit vorrangig anzubieten.

Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen oder organisatorische Veränderungen Stellenreste, die für eine Wiederbesetzung vorgesehen sind, sind diese vorrangig den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzubieten, die sich in Elternzeit befinden bzw. sonst beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Zur Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung dieser Stellen sind Maßnahmen zu ergreifen. So soll eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von jungen Frauen, Müttern und Vätern bei Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten erreicht werden.

Dies gilt möglichst für die Zeit des Mutterschutzes, zwingend für die Elternzeit und ggf. für die Zeit einer anschließenden Beurlaubung.

Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unvermeidbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.

- 3 Alle Arbeitsplätze sind, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, grundsätzlich teilbar.
- 4 Die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten durch Eltern wird erleichtert. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern vorrangig berücksichtigt.

Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, erhalten Väter und Mütter im Einzelfall die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen, Schulen und sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen, selbst wenn die Kernarbeitszeit bzw. Regelarbeitszeit hiervon berührt wird.

Darüber hinaus ist Eltern schulpflichtiger Kinder bei Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes die Möglichkeit einzuräumen, ihre Arbeitszeit an die Schulferien anzupassen und entsprechende befristete Zusatzverträge (z.B. Regelung bei den Schulsekretärinnen) abzuschließen.

### **3.5.7 Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**

Die Stadt Viersen ist nach dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verpflichtet, Hinweisen auf sexuelle Belästigungen nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.

Die Dienstvereinbarung über die Wahrung des Betriebsfriedens durch partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz (Anti-Mobbing und Anti-Sexuelle Belästigung) wurde im Juli 2005 eingeführt.

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten zum Beispiel

- unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe
- anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Personen
- das Zeigen sexistischer Darstellungen
- das Anbringen sexistischer Darstellungen in den Diensträumen
- Kopieren, Anwenden oder Nutzen sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten.

Vor allem Führungskräfte haben sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bekanntgewordenen Fällen nachzugehen.

Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, den nächst höheren Vorgesetzten oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

# Anhang

## Gesamtübersicht – Mitarbeiter/innen der Stadt Viersen

Stand: Sept. 2010

	Männer		Frauen		Beschäftigte Gesamt	Frauen in %		
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit		Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
<b>Allgemeiner Verwaltungsdienst</b>								
Beamte	68	2	44	36	150	39,29	94,74	53,33
Beschäftigte	75	40	77	148	340	50,66	78,72	66,18
<b>Gesamt</b>	<b>143</b>	<b>42</b>	<b>121</b>	<b>184</b>	<b>490</b>	<b>45,83</b>	<b>81,42</b>	<b>62,24</b>
<b>Technischer Verwaltungsdienst</b>								
Beamte	8	0	3	0	11	27,27	0	27,27
Beschäftigte	25	5	4	6	40	13,79	54,55	25,00
<b>Gesamt</b>	<b>33</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>51</b>	<b>17,50</b>	<b>54,55</b>	<b>25,49</b>
<b>Feuerwehrtechnischer Dienst</b>								
Beamte	80	0	0	0	80	0	0	100
Beschäftigte	3	0	0	0	3	0	0	100
<b>Gesamt</b>	<b>83</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>83</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
<b>Sozial- und Erziehungsdienst</b>								
Beamte	2	0	0	2	4	0,00	100,00	50,00
Beschäftigte	15	1	60	145	221	80,00	99,32	92,76
<b>Gesamt</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>60</b>	<b>147</b>	<b>225</b>	<b>77,92</b>	<b>99,32</b>	<b>92,00</b>
<b>Gewerblicher Bereich</b>								
Beschäftigte	138	14	17	24	193	10,97	63,16	21,24
<b>Ausbildung</b>								
Anwärter/innen	2	0	5	0	7	71,43	0	71,43
Verwalt. Auszubildende	1	0	8	0	9	88,89	0	88,89
Gewerbl. Auszubildende	13	0	6	0	19	31,58	0	31,58
<b>Gesamt</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>35</b>	<b>54,29</b>	<b>0</b>	<b>54,29</b>
<b>Stadtverwaltung gesamt</b>								
<b>Mitarbeiter/innen</b>	<b>430</b>	<b>62</b>	<b>224</b>	<b>361</b>	<b>1077</b>	<b>34,25</b>	<b>85,34</b>	<b>54,32</b>

Übersicht								
	Männer	Frauen	Gesamt	FQ 2010	FQ 2007	Veränderung	ZQ 2013	Diff. ZQ 2013
<b>Beamte</b>								
Allg. D.	70	80	150	53,33	51,37	+1,96	-	entfällt
Techn. D.	8	3	11	27,27	21,43	+5,84	35	-7,73
Feuerwehrt. D.	80	0	80	0	0	0	5	-5,00
Soz+Erz. D.	2	2	4	50,00	50,00	0	50	0
<b>Gesamt</b>	<b>160</b>	<b>85</b>	<b>245</b>	<b>34,69</b>	<b>32,91</b>	<b>+1,78</b>		
<b>Beschäftigte</b>								
Allg. D.	115	225	340	66,18	67,69	-1,51	-	entfällt
Techn. D.	30	10	40	25,00	32,69	-7,69	30	-5,00
Feuerwehrt. D.	3	0	3	0	0	0	40	-40,00
Soz+Erz. D.	16	205	221	92,76	90,59	+2,17	-	entfällt
Gewerblich	152	41	193	21,24	18,42	+2,82	25	-3,76
<b>Gesamt</b>	<b>316</b>	<b>481</b>	<b>797</b>	<b>60,35</b>	<b>51,57</b>	<b>+8,78</b>		
<b>Beamtenanwärter/innen und Auszubildende</b>								
<b>Gesamt</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>35</b>	<b>54,29</b>	<b>43,48</b>	<b>+10,81</b>	<b>50</b>	<b>+4,29</b>
<b>Verwaltung Gesamt</b>	<b>492</b>	<b>585</b>	<b>1077</b>	<b>54,32</b>	<b>51,57</b>	<b>+2,75</b>		

Beamte*	Männer	Frauen	Gesamt	FQ 2010	FQ 2007	Veränderung	ZQ 2013	Diff. ZQ 2013
<b>Allgemeiner Verwaltungsdienst</b>								
h.D.	14	6	20	30,00	31,25	-1,25	37	-7,00
g.D.	45	59	104	56,73	53,33	+3,40	-	entfällt
m.D.	11	15	26	57,69	56,00	+1,69	-	entfällt
<b>Technischer Dienst</b>								
h.D.	7	2	9	22,22	22,22	+0,00	30	-7,78
g.D.	1	1	2	50,00	20,00	+30,00	50	0
m.D.	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Feuerwehrtechnischer Dienst</b>								
h.D.	1	0	1	0	0	0	-	-
g.D.	10	0	10	0	0	0	-	-
m.D.	69	0	69	0	0	0	5	-5
<b>Sozial- und Erziehungsdienst</b>								
h.D.	0	0	0	0	0	0	0	0
g.D.	2	2	4	50,00	50,00	0	50	0
m.D.	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>160</b>	<b>85</b>	<b>245</b>					

Beschäftigte**	Männer	Frauen	Gesamt	FQ 2010	FQ 2007	Veränderung	ZQ 2013	Diff. ZQ 2013
<b>Allgemeiner Verwaltungsdienst</b>								
h.D.	2	7	9	77,78	66,67	+11,11	-	entfällt
g.D.	32	73	105	69,52	68,85	+0,67	-	entfällt
m.D.	81	145	226	64,16	67,36	-3,20	-	entfällt
<b>Technischer Dienst</b>								
h.D.	3	1	4	25,00	33,33	-8,33	30	-5,00
g.D.	27	8	35	22,86	28,13	-5,27	30	-7,14
m.D.	0	1	1	100,00	46,15	+53,85	-	entfällt
<b>Feuerwehrtechnischer Dienst</b>								
h.D.	0	0	0	0	0	0	0	0
g.D.	0	0	0	0	0	0	0	0
m.D.	3	0	3	0	0	0	40	-40
<b>Sozial- und Erziehungsdienst</b>								
h.D.	1	0	1	0	0	0	15	-15,00
g.D.	14	42	56	75,00	75,00	0	-	entfällt
m.D.	1	163	164	99,39	97,46	+1,93	-	entfällt
<b>Gesamt</b>	<b>164</b>	<b>440</b>	<b>604</b>					

\* ohne Anwärter/innen – \*\* ohne Auszubildende und Beschäftigte im gewerblichen Bereich