

# Frauenförderplan 2014 - 2016

## 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: Susanne Waldhoff  
Vera Stamford  
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 - 2013 .....	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 .....	10
2.3	Ausbildung .....	10
2.4	Fortbildung .....	11
2.5	Weiterbildung .....	12
2.6	Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	12
2.7	Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz .....	12
<b>3</b>	<b>Vierte Fortschreibung des Frauenförderplans der Stadtverwaltung Viersen 2014 - 2016</b> .....	<b>13</b>
3.1	Präambel .....	13
3.2	Geltungsbereich .....	13
3.3	Gleichstellungsbeauftragte .....	13
3.4	Festsetzung neuer Zielquoten für die Jahre 2014 - 2016 .....	14
3.5	Maßnahmen .....	16
3.5.1	Maßnahmen auf der Steuerungsebene/übergreifende Maßnahmen .....	16
3.5.2	Stellenausschreibung .....	16
3.5.3	Stellenbesetzungen .....	17
3.5.4	Ausbildung .....	17
3.5.5	Fort- und Weiterbildung .....	17
3.5.6	Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen .....	18
3.5.7	Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz .....	19

### Anhang

Gesamtübersicht – Mitarbeiter/innen der Stadt Viersen

Übersicht - Frauenquoten Vergleich 2010/2013 und Zielvorgaben 2016

Stadt Viersen: Allgemeiner Verwaltungsdienst nach Besoldungsgruppen

# 1 Einleitung

Der vorliegende Frauenförderplan ist der fünfte Frauenförderplan der Stadtverwaltung Viersen. Seit 2001 wird der Frauenförderplan jeweils für den Zeitraum von drei Jahren fortlaufend aktualisiert, zuletzt für den Zeitraum 2011 bis 2013.

Der Frauenförderplan 2014 bis 2016 schaut zum einen auf die Gesamtentwicklung der Frauenförderung in der Stadtverwaltung Viersen und dabei insbesondere auf die drei zurückliegenden Jahre 2011 bis 2013 zurück (S. 4 - 12: Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen). Zum anderen legt er die Zielquoten für die nächsten drei Jahre fest und beschreibt die begleitenden Maßnahmen (S. 13 - 19: Fortschreibung des Frauenförderplans für die Jahre 2014 bis 2016).

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 01.09.2013 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.

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

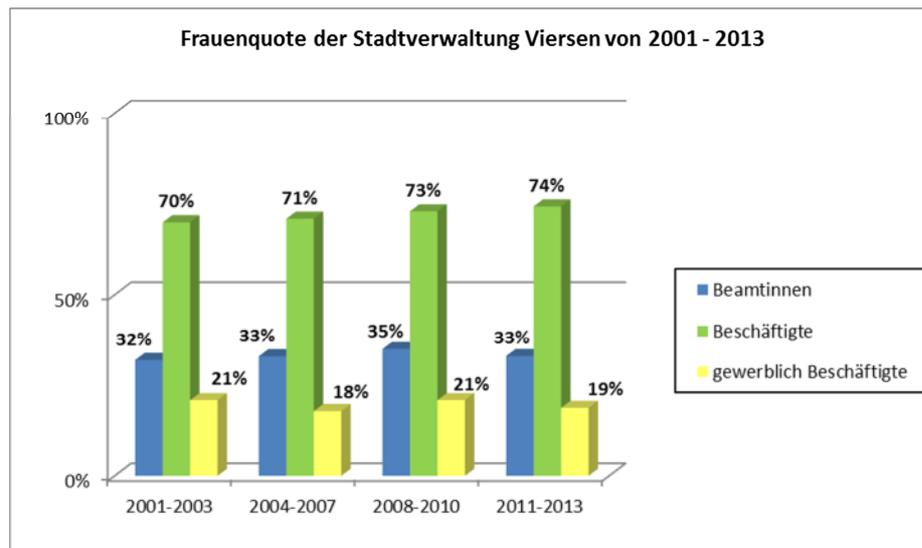
Aus Gründen der Übersichtlichkeit und zur realistischen Quotenbildung wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Viersen auf folgende fünf Gruppen verteilt:

- 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 - 2013

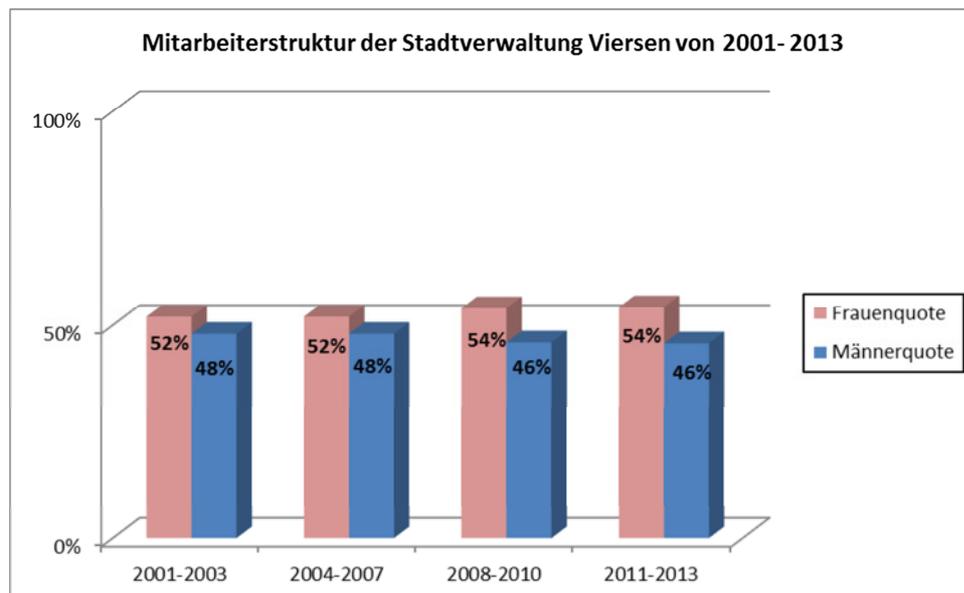
Die dezentralen und zentralen Maßnahmen und Instrumente der letzten Jahre haben dazu geführt, dass bei den Beschäftigten der Stadtverwaltung ein weiterer Anstieg der Frauenquote zu verzeichnen ist. Für die Gruppen der Beamtinnen und gewerblich Beschäftigten ist im Vergleich zum letzten Berichtsstand ein leichter Rückgang festzustellen. Die Quoten erreichen bzw. übersteigen aber das Niveau der Jahre 2004 - 2007.

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 und in den Auswahl- und Einstellungsverfahren berücksichtigt wird.



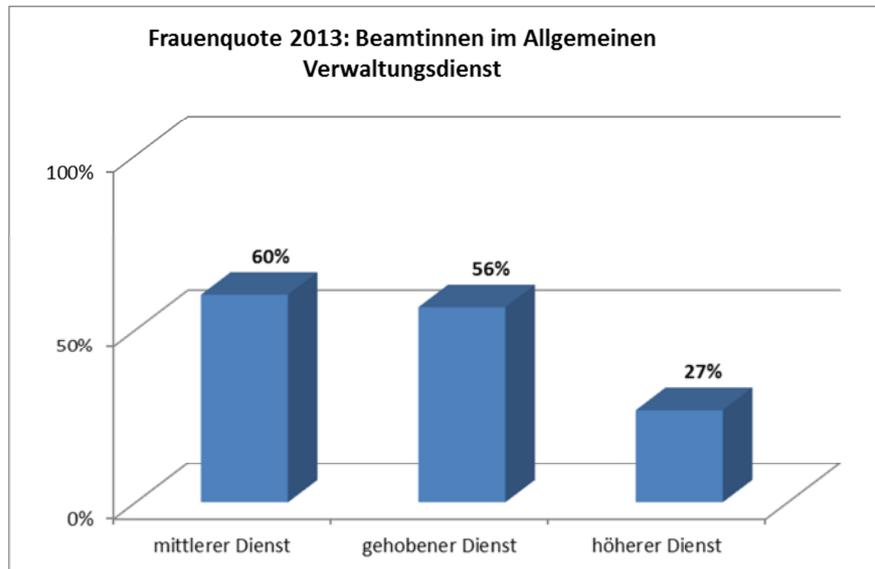
## 2.2 Ist-Analysen und Datenteil

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 und hat sich aktuell auf diesem Niveau stabilisiert.

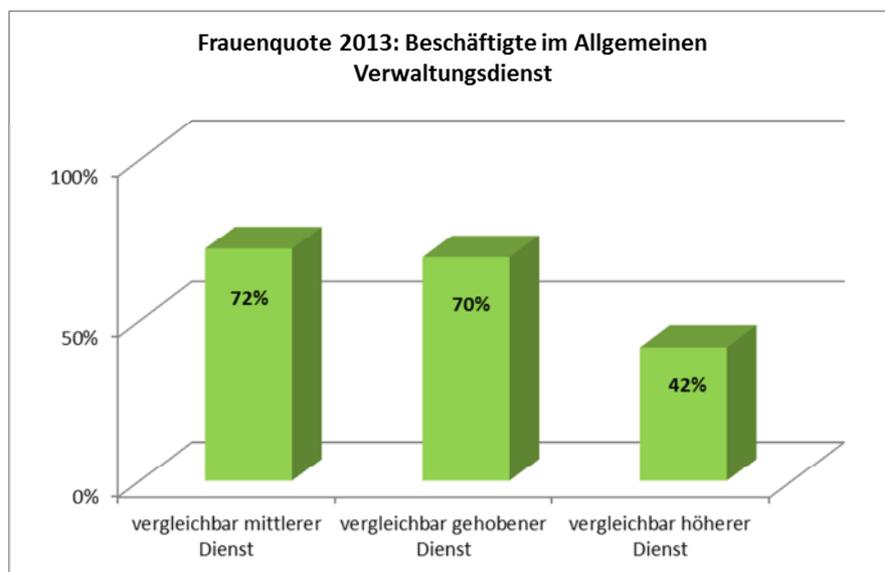


## 2.2.1 Allgemeiner Verwaltungsdienst

Im Allgemeinen Verwaltungsdienst beträgt die Frauenquote insgesamt 54%. Auf den ersten, undifferenzierten Blick sind 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. Im Vergleich zum Jahr 2010 ist die Frauenquote sogar weiter gestiegen. Der Frauenanteil im höheren Dienst dagegen ist von 30 % im Jahr 2010 leicht gesunken und liegt nunmehr bei 27%. Die im Jahr 2010 festgelegte Zielquote von 37% wurde nicht erreicht.



Die Beschäftigten im Allgemeinen Verwaltungsdienst zeigen eine vergleichbare Verteilung wie die Beamtinnen: im mittleren und gehobenen Dienst ist die Frauenquote sehr hoch. Es liegt hier in keinem Bereich eine Unterrepräsentanz vor.

Von den 12 Stellen im höheren Dienst sind 5 mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 42 %. Im Jahr 2010 waren es 9 Stellen insgesamt, davon 7 Frauen (78%).

## 2.2.2 Feuerwehrtechnischer Dienst

Die insgesamt 95 Beamtenstellen sind ausschließlich mit Männern besetzt und teilen sich wie folgt auf die Laufbahnen auf: 83 Stellen im mD, 11 im gD und 1 Stelle im hD.

Der Ausbildung von qualifizierten Nachwuchskräften wird ein besonders hoher Stellenwert beigemessen. Beim Einstellungstest im September 2013 für die Ausbildung im mittleren Dienst bewarben sich 209 Personen, davon 199 Männer und 10 Frauen. Das entspricht einer Frauenquote von 5%.

In den Auswahlverfahren der Jahre 2013 und 2014 wurde ein neuer Standard für den Sporttest festgesetzt. Dieser folgt den Empfehlungen der Expertenkommission des Städtetages und der Sporthochschule Köln, die die Aufgaben gemeinsam mit Praktikern aus den Reihen der Berufsfeuerwehren entwickelt hat.

Der Test ist geschlechterneutral und prüft das ab, was auch tatsächlich für den Feuerwehrberuf relevant ist: Kraft, Koordination und Ausdauer. Ein leistungsorientierter Mann und eine Frau, die vorher trainiert hat, haben nach Einschätzung der Experten gute Chancen, den Test zu bestehen. Trotz des neuen Konzeptes scheiterten in Viersen bislang alle Frauen am sportlichen Teil des Einstellungstests.

## 2.2.3 Sozial- und Erziehungsdienst

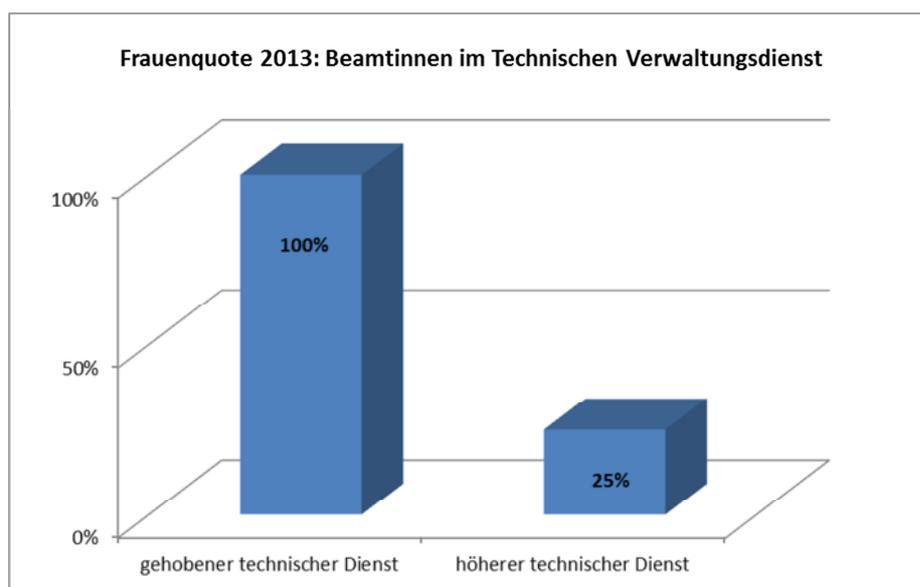
Die Frauenquote ist im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst durchweg erfüllt.

In diesem Bereich sind 4 Beamte im gehobenen Dienst tätig. Dies sind jeweils 2 Männer und Frauen, die Frauenquote beträgt also 50%.

Von den insgesamt 261 Stellen für Beschäftigte sind lediglich 19 mit Männern besetzt. Hieraus errechnet sich eine Frauenquote von 93 %. Die Beschäftigten sind im mittleren und gehobenen Dienst beschäftigt, wobei der mittlere Dienst mit 189 Beschäftigten besetzt ist.

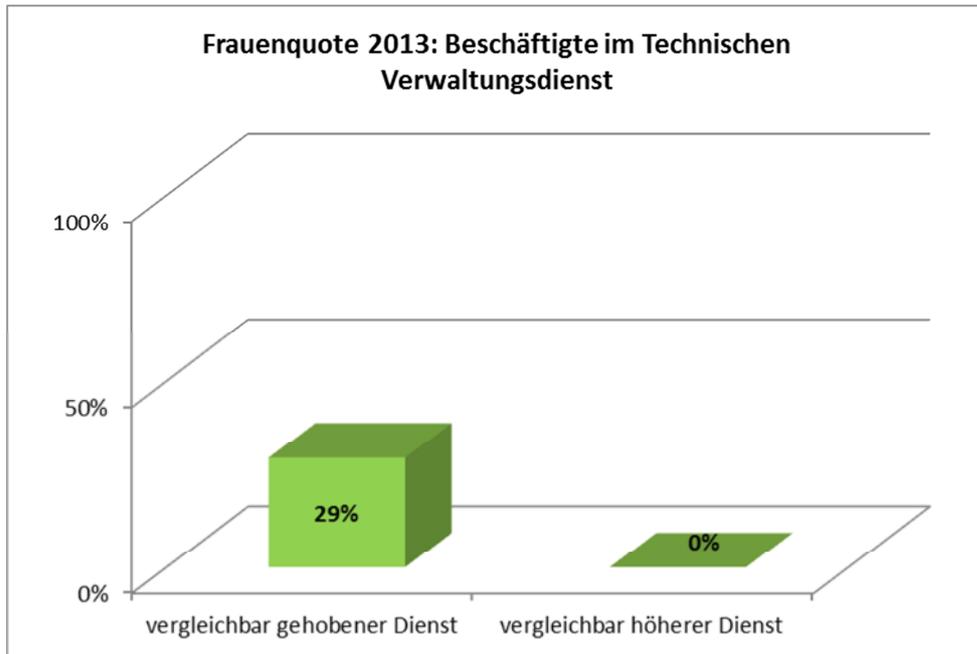
## 2.2.4 Technischer Verwaltungsdienst

Zum Stichtag arbeiteten im Technischen Verwaltungsdienst 6 Beamte und 3 Beamtinnen. Die Frauenquote entspricht damit einem Anteil von 33 %. Differenziert nach Laufbahngruppen:



Im gehobenen technischen Dienst ist die Zielquote übererreicht. Im höheren technischen Dienst ist der Frauenanteil von 22 % im Jahr 2010 auf 25 % weiter angestiegen, hat aber noch nicht die gesetzte Zielquote von 30 % erreicht.

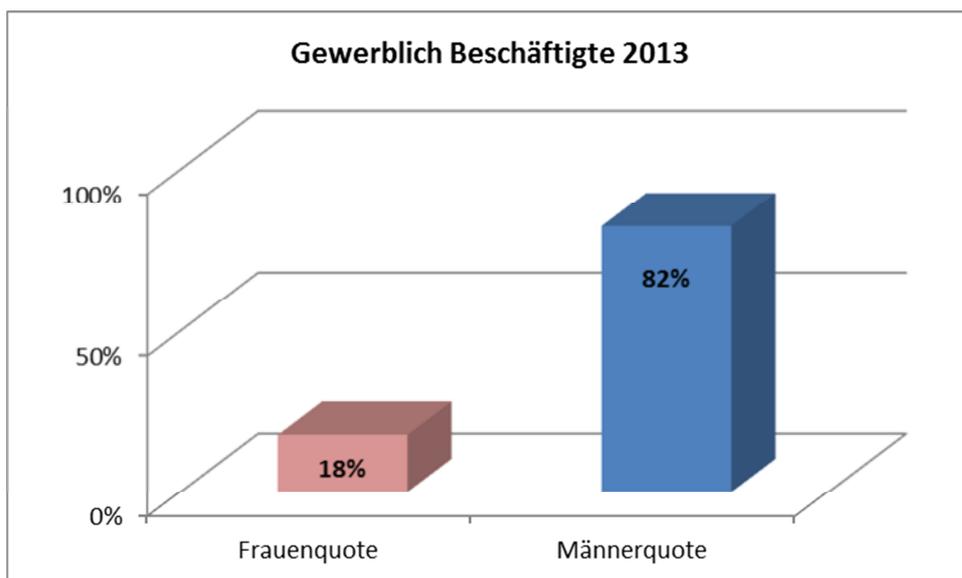
Als Beschäftigte im technischen Verwaltungsdienst sind insgesamt 10 Frauen und 26 Männer tätig, was eine Frauenquote von 28 % ausmacht. Differenziert nach Laufbahngruppen ergibt sich folgendes Bild:



In den Beschäftigtenbereichen vergleichbar dem gehobenen und dem höheren Dienst wurden im Jahr 2013 Zielquoten in Höhe von jeweils 30 % festgelegt. Im Bereich vergleichbar dem gehobenen Dienst ist die erreichte Frauenquote von 23 % in 2010 auf 29 % (10 Frauen, 24 Männer) weiter angestiegen und blieb nur knapp unter der Zielquote. Im Bereich vergleichbar dem höheren Dienst sind auf 2 verfügbaren Stellen keine Frauen beschäftigt.

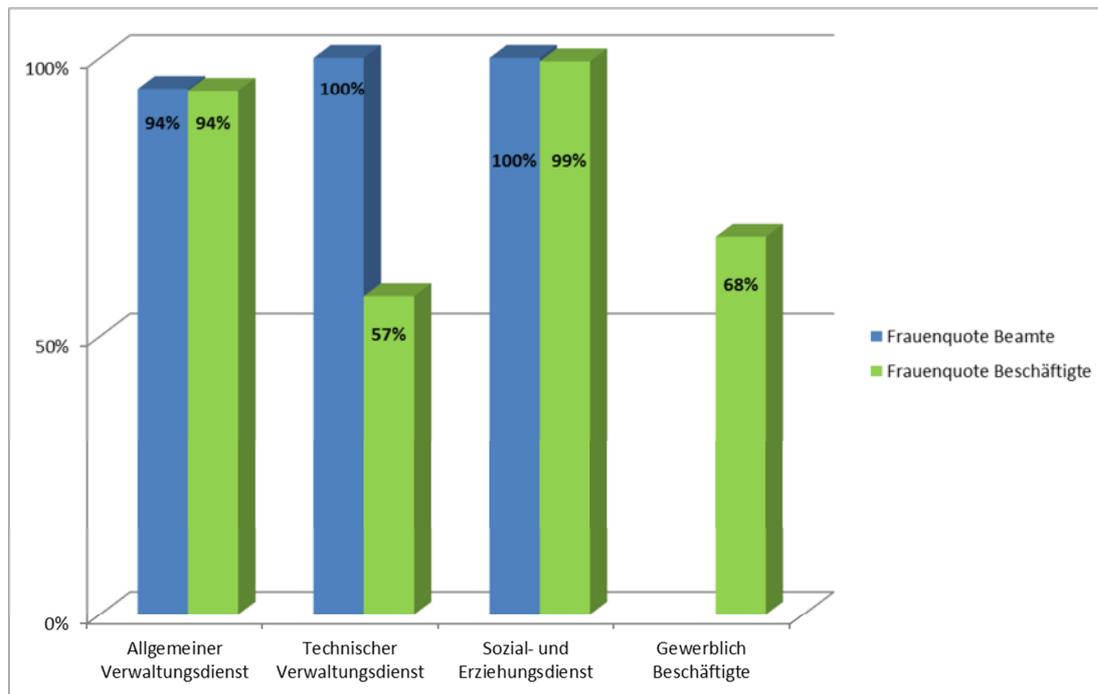
### 2.2.5 Gewerblich Beschäftigte

Im gewerblichen Bereich sind insgesamt 170 Beschäftigte tätig, davon 140 Männer und 30 Frauen. Es ergibt sich somit eine Frauenquote von 18%. Die Zielquote von 25% wurde nicht erreicht.



## 2.2.6 Teilzeitbeschäftigung bei der Stadt Viersen

Bei der Auswertung der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse wurden auch die Mitarbeiter/innen erfasst, die sich in Altersteilzeit befinden. Dies hat zu einer Erhöhung des prozentualen Männeranteils im Teilzeitbereich beigetragen.



### Allgemeiner Verwaltungsdienst

Bei den Beamtinnen und Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes arbeiten 34 Frauen und 2 Männer auf Teilzeitbasis. Der Frauenanteil liegt somit bei 94%.

Bei den Beschäftigten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes haben sich 7 Männer und 112 Frauen für Teilzeit entschieden. Dies ergibt einen Frauenanteil von 94%.

### Technischer Verwaltungsdienst

Eine Beamtin im Technischen Verwaltungsdienst arbeitet auf Teilzeitbasis, der Frauenanteil an der Teilzeitbeschäftigung liegt damit bei 100%.

Bei den Beschäftigten des Technischen Verwaltungsdienstes liegt der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten bei 57%, 3 Männer und 4 Frauen arbeiten dort auf Teilzeitbasis.

### Feuerwehrtechnischer Dienst

Im Feuerwehrtechnischen Dienst gibt es derzeit keine Teilzeitregelungen.

### Sozial- und Erziehungsdienst

Bei den Beamtinnen und Beamten des Sozial- und Erziehungsdienstes arbeitet 1 Frau 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 159 Frauen (99 % Frauenanteil).

### Gewerbliche Beschäftigte

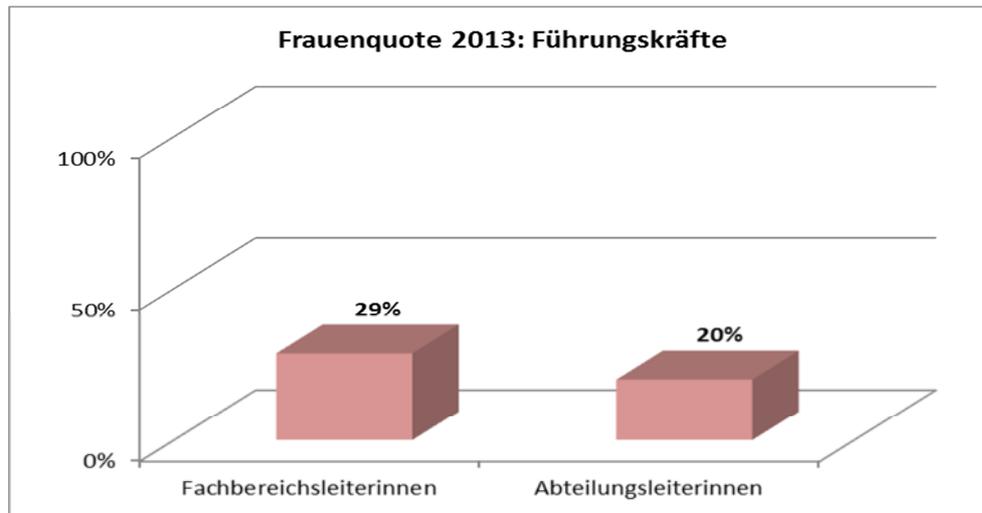
Von den 28 Teilzeitbeschäftigten im gewerblichen Bereich sind 19 Frauen und 9 Männer. Der Frauenanteil beträgt damit 68%.

## 2.2.7 Führungskräfte

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

Im Vergleich zum Jahr 2010 ist der Frauenanteil auf der Führungsebene der Fachbereichsleitung von 31% auf 29% zum Stichtag leicht gesunken.

Auf der Ebene der Abteilungsleitung stieg der Frauenanteil von 16% auf 20 % zum Stichtag. Ab dem 01.03.2014 wird dieser Anteil durch die Neubesetzung einer Stelle in den Städtischen Betrieben weiter auf 24 % angehoben. Werden in diesem Führungsspektrum zudem die beiden Teamleiterinnen des Fachbereichs Stadtentwicklung mit berücksichtigt, die in der Bauleit- und Stadtplanung wichtige Steuerungsaufgaben übernehmen, beträgt der Frauenanteil aktuell 30 %.



Im Rahmen der Qualifizierung neuer Führungskräfte ist das Interesse von Frauen an der Übernahme von Führungsaufgaben abzuleiten: Das im Berichtszeitraum durchgeführte Seminar „In Zukunft Führen“ wurde zu gleichen Teilen von weiblichen und männlichen Beschäftigten nachgefragt.

Nach dem Auswahlverfahren betrug der Frauenanteil 25 %. Eine paritätische Besetzung wäre möglich gewesen, jedoch musste eine geeignete Bewerberin ihre Bewerbung aus persönlichen Gründen zurückziehen.

## 2.3 Ausbildung

Derzeit bildet die Stadtverwaltung Viersen 23 junge Menschen aus.

Bereich der Beschäftigten	Männer	Frauen
Verwaltungsfachangestellte/r	1	0
Vermessungstechniker/in	1	0
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	0	1
Gärtner/in im Garten- und Landschaftsbau	1	1
Werker/in im Garten- und Landschaftsbau	1	0
Forstwirt/in	2	0
Kfz-Mechatroniker/in	1	0
Tiefbaufacharbeiter/in	2	0
<b>Gesamt</b>	<b>9</b>	<b>2</b>

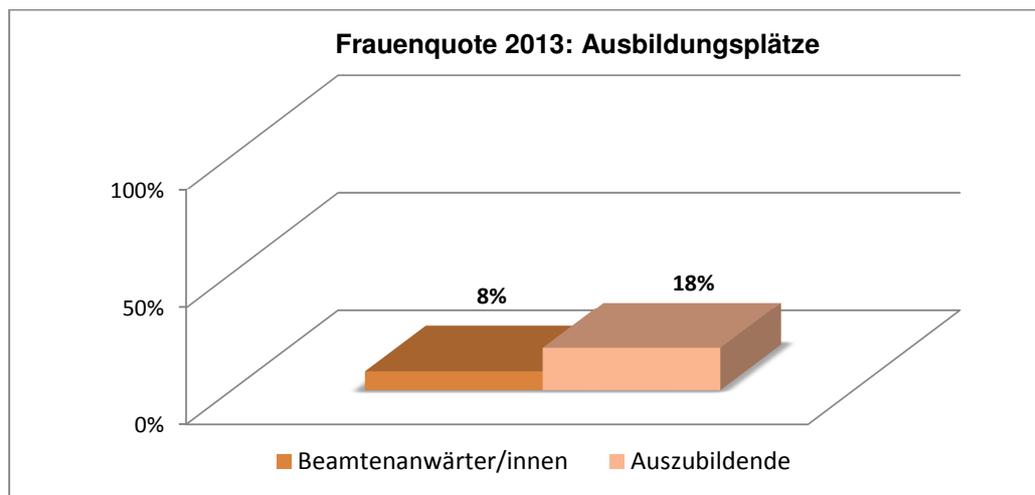
Beamtenanwärter/innen	Männer	Frauen
Feuerwehrtechnischer Dienst (Brandmeisteranwärter)	4	0
Allgemeiner Verwaltungsdienst (Stadtinspektoranwärter)	7	1
<b>Gesamt</b>	<b>11</b>	<b>1</b>

Im Bereich der Beschäftigten gibt es 11 Auszubildende (2 Frauen, 9 Männer). Außerdem hat die Stadtverwaltung Viersen zurzeit 12 Beamtenanwärter/Innen (1 Frau, 11 Männer).

Damit liegt die Frauenquote im Beschäftigtenbereich bei 18%. Im Beamtenbereich beträgt die Frauenquote aktuell 8%. Im Vergleichsjahr 2010 waren es 71 % (Beamtenbereich) und 50% (Beschäftigte).

Dabei ist festzustellen, dass sich die männliche Dominanz im Bereich der Ausbildung nicht schon anhand der Bewerberzahlen ableiten ließe: Noch immer bewerben sich Männer und Frauen zu gleichen Teilen.

Trotz geschlechtsneutraler Einstellungsverfahren scheiterten in den letzten Jahren die Bewerberinnen prozentual häufiger als ihre männlichen Mitbewerber an Einstellungstests oder Vorstellungsgesprächen.



## 2.4 Fortbildung

Im Jahr 2013 wurden insgesamt 186 externe Fortbildungsveranstaltungen besucht. Die Fortbildungsmaßnahmen wurden in 96 Fällen von Frauen und in 90 Fällen von Männern wahrgenommen. Das ergibt einen Frauenanteil von 52%.

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
- Gesundheitsgerechtes Führen
- Qualifizierung für Team- oder Projektarbeit.

## **2.5 Weiterbildung**

Um Beschäftigten eine Weiterqualifizierung zu ermöglichen, hat der Verwaltungsvorstand beschlossen, ab dem Jahr 2013 die Weiterbildung von jeweils zwei Mitarbeiter/innen im Rahmen der Angestelltenlehrgänge I und II zu finanzieren.

Der Angestelltenlehrgang I (AI) ist eine einführende Weiterbildung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über keine abgeschlossene Verwaltungsausbildung verfügen. Der Abschluss dieses Lehrganges ist vergleichbar mit dem Abschluss einer dreijährigen Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten.

Der Angestelltenlehrgang II (AII) ist eine vertiefende Weiterbildung für Fachkräfte der Verwaltung, die als Verwaltungsfachangestellte ausgebildet worden sind oder die notwendigen Grundlagenkenntnisse in einem Angestelltenlehrgang I erworben haben. Ziel des Lehrganges ist es, die Teilnehmenden für eine qualifizierte Sachbearbeitung und die Übernahme von Führungsaufgaben zu befähigen.

Nach Abschluss des Auswahlverfahrens nehmen 2 Männer am AI und 1 Mann und 1 Frau am AII teil.

## **2.6 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 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.

Zur Unterstützung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde daher im Frühjahr 2013 die „Dienstvereinbarung zur Arbeitsform Telearbeit bei der Stadt Viersen“ abgeschlossen. Angewandt wird die Form der alternierenden Telearbeit, in der Mitarbeiter/innen ihre Arbeitsleistung wechselweise zu Hause und am Arbeitsplatz in der jeweiligen Dienststelle erbringen. Während der häuslichen Arbeitszeit ist der/die Mitarbeiter/in mit der Dienststelle durch elektronische Kommunikationsmittel verbunden.

Zurzeit nutzen 3 Mitarbeiterinnen das Angebot zur Telearbeit: 1 Beamtin und 2 Angestellte. Bislang erfolgte Rückmeldungen bestätigen, dass die Motivation zur Telearbeit vor allem in der größeren örtlichen und zeitlichen Flexibilisierung der Arbeitsorganisation bei gleichzeitigem Erhalt erworbener beruflicher Qualifikationen liegt.

Zum Stichtag 2013 befanden sich 20 Mitarbeiter/innen in Elternzeit, davon 19 Frauen (95 %). 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.

## **2.7 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 Vierte Fortschreibung des Frauenförderplans der Stadtverwaltung Viersen 2014 - 2016**

### **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 2014 - 2016

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 2013	Zielquote 2016	Differenz
<b>Beamte</b>			
Allgemeiner Verwaltungsdienst	53,52	-	-
Technischer Dienst	33,33	40	-6,67
Feuerwehrtechnischer Dienst	0	5	-5,00
Sozial- und Erziehungsdienst	50	-	-
<b>Beschäftigte</b>			
allg.	69,5	-	-
Techn. D.	27,78	30	-2,22
Feuerwehrt. D.	16,67	25	-8,33
Soz+Erz. D.	92,72	-	-
Gewerblich Beschäftigte	17,65	25	-7,35

Beamte	FQ 2013	ZQ 2016	Differenz
<b>Allgemeiner Verwaltungsdienst</b>			
h.D.	26,67	35	-8,33
g.D.	56,44	-	
m.D.	57,69	-	
<b>Technischer Dienst</b>			
h.D.	25	30	-5,00
g.D.	100	-	-
m.D.	-	-	-
<b>Feuerwehrtechnischer Dienst</b>			
h.D.	0	-	-
g.D.	0	-	-
m.D.	0	5	-5,00
<b>Sozial- und Erziehungsdienst</b>			
h.D.	0	-	0
g.D.	50	-	0
m.D.	-	-	-

Beschäftigte	FQ 2013	ZQ 2016	Differenz
<b>Allgemeiner Verwaltungsdienst</b>			
h.D.	41,67	50	-8,33
g.D.	69,66	-	-
m.D.	71,27	-	-
<b>Technischer Dienst</b>			
h.D.	0	30	-30,00
g.D.	29,41	30	-0,59
m.D.	0	-	-
<b>Feuerwehrtechnischer Dienst</b>			
h.D.	0	-	-
g.D.	0	-	-
m.D.	16,67	25	-8,33
<b>Sozial- und Erziehungsdienst</b>			
h.D.	0	15	-15,00
g.D.	75	-	-
m.D.	99,47	-	-

### 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 für 2016 auf 35 % festgesetzt.

### 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 auch mit neu gestaltetem Sporttest aufgrund der Anforderungen im Auswahlverfahren bislang nicht. Mit der 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 wieder eine Quote eingesetzt. Bei einem Frauenanteil von derzeit 16,67 % im vergleichbaren mittleren Dienst wurden 25% 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 leichte Rückgang des Frauenanteils im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum soll ausgeglichen werden.

## **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.

### **3.5.5 Fort- und Weiterbildung**

- 1 Fort- und Weiterbildungsangebote 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 Beurteilungswesenbehandelt werden.

Mit Referentinnen und Referenten sind entsprechende Konzepte abzustimmen.

- 3 Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren bzw. Lehrgängen 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 und alternierende Telearbeit 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: 01.09.2013

	Männer		Frauen		Gesamt	Frauen in %		
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit		Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
<b>Beamte</b>								
Allgemeiner Verwaltungsdienst	64	2	42	34	<b>142</b>	39,62%	94,44%	<b>53,52%</b>
Technischer Verwaltungsdienst	6	0	2	1	<b>9</b>	25,00%	100,00%	<b>33,33%</b>
Feuerwehrtechnischer Dienst	95	0	0	0	<b>95</b>	0,00%	0,00%	<b>0,00%</b>
Sozial- und Erziehungsdienst	2	0	1	1	<b>4</b>	33,33%	100,00%	<b>50,00%</b>
Ausbildung	11	0	1	0	<b>12</b>	8,33%	0,00%	<b>8,33%</b>
Gesamt	178	2	46	36	<b>262</b>	20,54%	94,74%	<b>31,30%</b>
<b>Angestellte</b>								
Allgemeiner Verwaltungsdienst	79	7	84	112	<b>282</b>	51,53%	94,12%	<b>69,50%</b>
Technischer Verwaltungsdienst	19	7	6	4	<b>36</b>	24,00%	36,36%	<b>27,78%</b>
Feuerwehrtechnischer Dienst	10	0	2	0	<b>12</b>	16,67%	0,00%	<b>16,67%</b>
Sozial- und Erziehungsdienst	18	1	83	159	<b>261</b>	82,18%	99,38%	<b>92,72%</b>
Ausbildung	2	0	1	0	<b>3</b>	33,33%	0,00%	<b>33,33%</b>
Gesamt	128	15	176	275	<b>594</b>	57,89%	94,83%	<b>75,93%</b>
<b>Gewerblicher Bereich</b>								
Beschäftigte	131	9	11	19	<b>170</b>	7,75%	67,86%	<b>17,65%</b>
Ausbildung	7	0	1	0	<b>8</b>	12,50%	0,00%	<b>12,50%</b>
Gesamt	138	9	12	19	<b>178</b>	8,00%	67,86%	<b>17,42%</b>
<b>Gesamtverwaltung</b>								
	444	26	234	330	<b>1034</b>	34,51%	92,70%	<b>54,55%</b>

<b>Zielerreichung Übersicht</b>						
	FQ 2010	ZQ 2013	FQ 2013	Veränderung	ZQ 2016	Diff ZQ 2016
<b>Beamte</b>						
Allg. D.	53,33	entfällt	53,52	+0,19	entfällt	entfällt
Techn. D.	27,27	35	33,33	+6,06	40	-6,67
Feuerwehrt. D.	0	5	0	0	5	-5,00
Soz+Erz. D.	50,00	50	50,00	0	entfällt	0,00
<b>Gesamt</b>	<b>34,69</b>	-	<b>32,40</b>	-2,29	-	-
<b>Beschäftigte</b>						
Allg. D.	66,18	entfällt	69,50	+3,32	entfällt	entfällt
Techn. D.	25,00	30	27,78	+2,78	30	-2,22
Feuerwehrt. D.	0	40	16,67	+16,67	25	-8,33
Soz+Erz. D.	92,76	entfällt	92,72	-0,04	entfällt	entfällt
<b>Gesamt</b>	<b>72,85</b>	-	<b>76,14</b>	+3,29	-	-
<b>Gewerblich</b>						
	21,24	25	17,65	-3,59	25	-7,35
<b>Beamtenanwärter/innen und Auszubildende</b>						
	54,29	50	13,04	-41,25	50	-36,96
<b>Verwaltung Gesamt</b>	<b>54,32</b>	-	<b>54,76</b>	+0,44	-	-

Beamte	FQ 2010	ZQ 2013	FQ 2013	Veränderung	ZQ 2016	Diff ZQ
<b>Allgemeiner Verwaltungsdienst</b>						
h.D.	30,00	35	26,67	-3,33	35	-8,33
g.D.	56,73	entfällt	56,44	-0,29	entfällt	entfällt
m.D.	57,69	entfällt	57,69	+0,00	entfällt	entfällt
<b>Technischer Dienst</b>						
h.D.	22,22	30	25,00	+2,78	30	-5,00
g.D.	50,00	50	100,00	+50,00	entfällt	entfällt
m.D.	0	entfällt	0	0	entfällt	entfällt
<b>Feuerwehrtechnischer Dienst</b>						
h.D.	0	entfällt	0	0	entfällt	entfällt
g.D.	0	entfällt	0	0	entfällt	entfällt
m.D.	0	5	0	0	5	-5,00
<b>Sozial- und Erziehungsdienst</b>						
h.D.	0	entfällt	0	0	entfällt	entfällt
g.D.	50,00	50	50,00	0	entfällt	entfällt
m.D.	0	entfällt	0	0	entfällt	entfällt

Beschäftigte	FQ 2010	ZQ 2013	FQ 2013	Veränderung	ZQ 2016	Diff ZQ
<b>Allgemeiner Verwaltungsdienst</b>						
h.D.	77,78	entfällt	41,67	-36,11	50	-8,33
g.D.	69,52	entfällt	69,66	+0,14	entfällt	entfällt
m.D.	64,16	entfällt	71,27	+7,11	entfällt	entfällt
<b>Technischer Dienst</b>						
h.D.	25,00	30	0	-25,00	30	-30,00
g.D.	22,86	30	29,41	+6,55	30	-0,59
m.D.	100,00	entfällt	0	-100,00	entfällt	entfällt
<b>Feuerwehrtechnischer Dienst</b>						
h.D.	0	entfällt	0	0	entfällt	entfällt
g.D.	0	entfällt	0	0	entfällt	entfällt
m.D.	0	40	16,67	+16,67	25	-8,33
<b>Sozial- und Erziehungsdienst</b>						
h.D.	0	15,00	0	0	15	-15,00
g.D.	75,00	entfällt	75,00	0	entfällt	entfällt
m.D.	99,39	entfällt	99,47	+0,08	entfällt	entfällt

	Männer		Frauen		Frauen in %		
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
<b>Beamte</b>							
A16	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
A15	2	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
A14	5	0	1	1	16,67%	100,00%	28,57%
A13 h.D.	4	0	2	0	33,33%	0,00%	33,33%
A13 g.D.	4	0	1	0	20,00%	0,00%	20,00%
A12	9	1	3	1	25,00%	50,00%	28,57%
A11	19	1	13	14	40,63%	93,33%	57,45%
A10	6	0	8	10	57,14%	100,00%	75,00%
A9 g.D.	4	0	7	0	63,64%	0,00%	63,64%
A9 m.D.	5	0	2	3	28,57%	100,00%	50,00%
A8	4	0	1	5	20,00%	100,00%	60,00%
A7	1	0	4	0	80,00%	0,00%	80,00%
A6	1	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>64</b>	<b>2</b>	<b>42</b>	<b>34</b>	<b>39,62%</b>	<b>94,44%</b>	<b>53,52%</b>
<b>Angestellte</b>							
15	3	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
14	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
13	4	0	4	1	50,00%	100,00%	55,56%
12	2	0	3	0	60,00%	0,00%	60,00%
11	5	0	2	4	28,57%	100,00%	54,55%
10	3	0	3	2	50,00%	100,00%	62,50%
9	14	3	17	31	54,84%	91,18%	73,85%
8	14	0	25	12	64,10%	100,00%	72,55%
6	13	2	9	29	40,91%	93,55%	71,70%
5	15	2	19	26	55,88%	92,86%	72,58%
3	6	0	1	7	14,29%	100,00%	57,14%
2a	0	0	0	1	0,00%	100,00%	0,00%
1	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>79</b>	<b>7</b>	<b>83</b>	<b>113</b>	<b>51,23%</b>	<b>94,17%</b>	<b>69,50%</b>