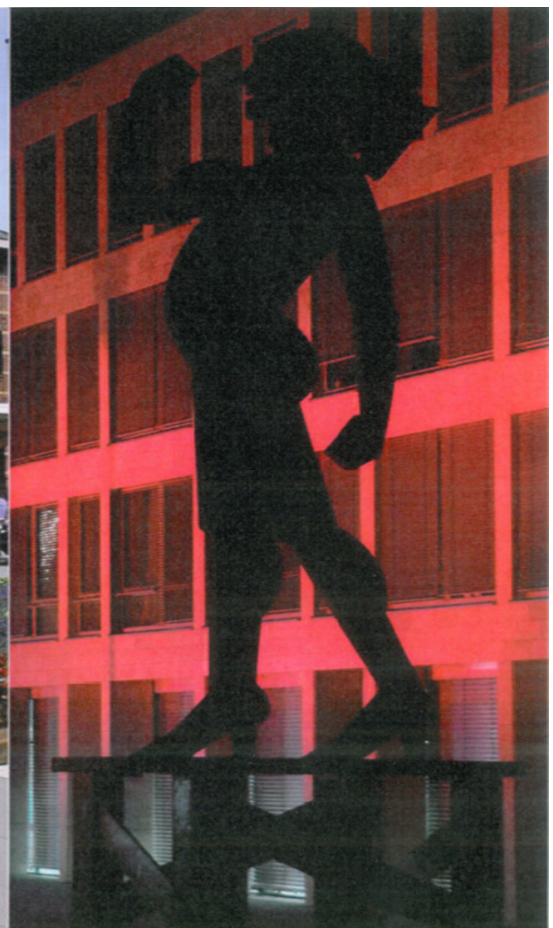


Gleichstellungsplan 2017 – 2019

Bericht und Fortschreibung



Impressum

Herausgeber: Stadt Viersen
Die Bürgermeisterin
Hauptverwaltung
Rathausmarkt 1
41747 Viersen

E-Mail: stadt@viersen.de

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

Redaktion: Susanne Waldhoff
Vera Kreppel
Hauptverwaltung

Mitwirkung: Bettina Gläser-Kurth
Gleichstellungsbeauftragte

Deckblatt: Eva-Maria Ix
Büro der Bürgermeisterin

Druck: Hausdruckerei Kreis Viersen

INHALTSVERZEICHNIS

1	Einleitung	3
2	Bericht	4
2.1	Vergleich der Frauenquote	5
2.2	Ist-Analyse und Datenteil	5
2.2.1	Allgemeiner Verwaltungsdienst	6
2.2.2	Feuerwehrtechnischer Dienst	7
2.2.3	Sozial- und Erziehungsdienst	8
2.2.4	Technischer Verwaltungsdienst	8
2.2.5	Gewerblich Beschäftigte	9
2.2.6	Teilzeitbeschäftigte	10
2.2.7	Führungskräfte	11
2.3	Ausbildung	12
2.4	Fortbildung	13
2.5	Weiterbildung	14
2.6	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	15
2.7	Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	15
3	Fünfte Fortschreibung des Gleichstellungsplans der Stadtverwaltung Viersen 2017 - 2019	16
3.1	Präambel	16
3.2	Geltungsbereich	16
3.3	Gleichstellungsbeauftragte	17
3.4	Festsetzung neuer Zielquoten für die Jahre 2017 - 2019	17
3.5	Maßnahmen	19
3.5.1	Maßnahmen auf der Steuerungsebene / übergreifende Maßnahmen	19
3.5.2	Stellenausschreibungen	20
3.5.3	Stellenbesetzungen	20
3.5.4	Ausbildung	21
3.5.5	Fort- und Weiterbildung	21
3.5.6	Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen	22
3.5.7	Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	23

Anhang

Gesamtübersicht - Mitarbeiter/innen der Stadt Viersen

Übersicht Frauenquoten Vergleich 2013/2016 und Zielvorgaben 2019

Stadt Viersen: Allgemeiner Verwaltungsdienst nach Besoldungsgruppen

1 Einleitung

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist der sechste Gleichstellungsplan (vormals: Frauenförderplan) der Stadtverwaltung Viersen. Seit 2001 wird der Gleichstellungsplan jeweils für den Zeitraum von drei Jahren fortlaufend aktualisiert, zuletzt für den Zeitraum 2014 bis 2016.

Rechtsgrundlage für diesen Plan ist das Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG). Nach dem Inkraft-Treten des überarbeiteten LGG am 15.12.2016 haben sich mehrere Änderungen ergeben, die in diesem Plan berücksichtigt sind.

Gegen die eingeführte beschränkte Geltung des Leistungsprinzips bei Beförderungen (Quotenregelung gem. § 7 LGG) bestehen jedoch verfassungsrechtliche Bedenken. In der ersten Jahreshälfte 2017 waren zahlreiche verwaltungsgerichtliche Auseinandersetzungen anhängig, bis hin zur Anrufung des Verfassungsgerichtshofs in Münster. Aktuell berät die Landesregierung einen Gesetzesentwurf, der eine Wiederherstellung der Regelung in § 7 LGG nach der zuvor geltenden Rechtslage beinhaltet. Um verfassungsrechtlich unbedenkliche und leistungsgerechte Beförderungsentscheidungen zu ermöglichen und den Gleichstellungsplan nun veröffentlichen zu können, beachtet die Stadtverwaltung bereits jetzt den bis zum 14.12.2016 geltenden Wortlaut des § 7 LGG.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben (§ 5 Abs. 10 LGG).

Solange kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt, sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans auszusetzen, sofern sie nicht aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind (§ 5 Abs. 8 LGG).

Der Gleichstellungsplan 2017 bis 2019 schaut zum einen auf die Gesamtentwicklung der Gleichstellung in der Stadtverwaltung Viersen und dabei insbesondere auf die drei zurückliegenden Jahre 2014 bis 2016 zurück (S. 4 - 15: 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. 16 - 23: Fortschreibung des Gleichstellungsplans für die Jahre 2017 bis 2019).

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

2 Bericht

Der Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 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 01.09.2016 festgelegt.

Die Gruppe der Beamtinnen und Beamten wurde aufgeteilt nach den Laufbahngruppen 1-1 (ehemals einfacher Dienst: A 3 - A 6), 1-2 (ehemals mittlerer Dienst: A 6 - A 9), 2-1 (ehemals gehobener Dienst: A 9 - A 13) und 2-2 (ehemals höherer Dienst: A 13 - A 16). Zur besseren Vergleichbarkeit wurde die Gruppe der Beschäftigten analog dazu folgendermaßen aufgeteilt:

- * Beschäftigte vergleichbar der Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt (LG 1-1)
Entgeltgruppen TVöD EG 1 - EG 2 / S 2
- * Beschäftigte vergleichbar der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (LG 1-2)
Entgeltgruppen TVöD EG 4 - EG 9a / S 3 - S 9
- * Beschäftigte vergleichbar der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (LG 2-1)
Entgeltgruppen TVöD EG 9b - EG 12 / S 10 - S 18
- * Beschäftigte vergleichbar der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (LG 2-2)
Entgeltgruppen TVöD EG 13 - EG15.

Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurde bei der grafischen 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:

- * Bundesfreiwilligendienstleistende
- * Praktikantinnen und Praktikanten

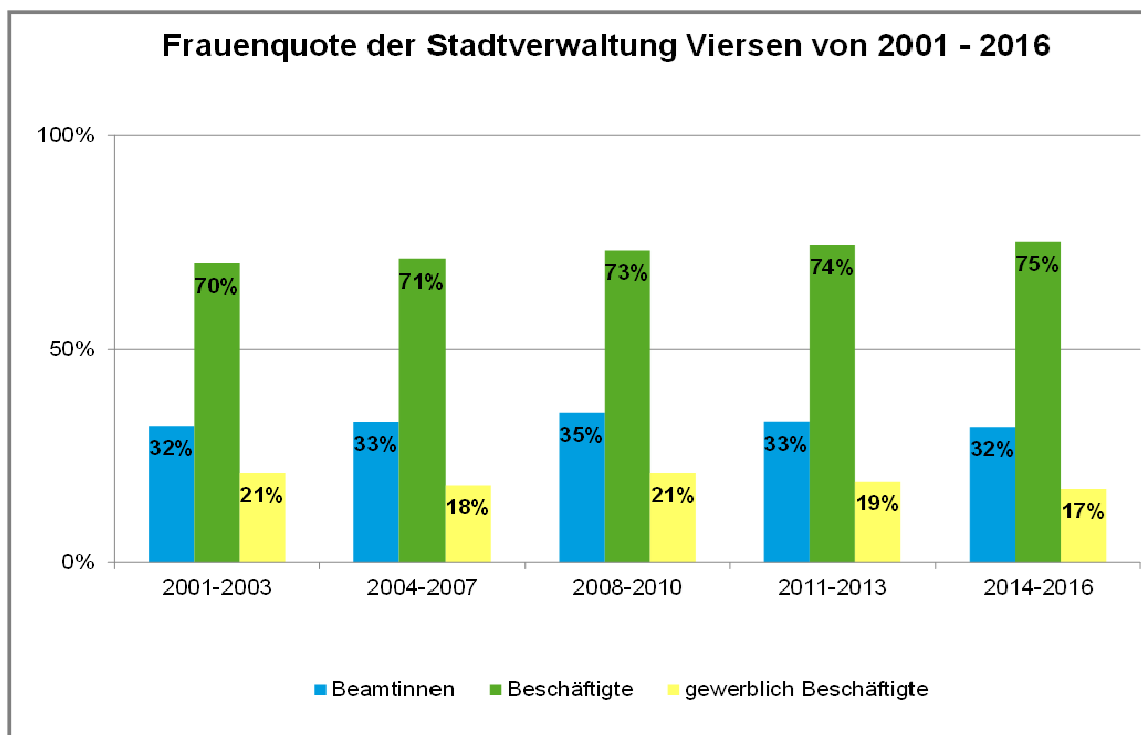
Aus Gründen der Übersichtlichkeit und zur realistischen Quotenbildung wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Viersen auf folgende fünf Gruppen verteilt:

- * 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 - 2016

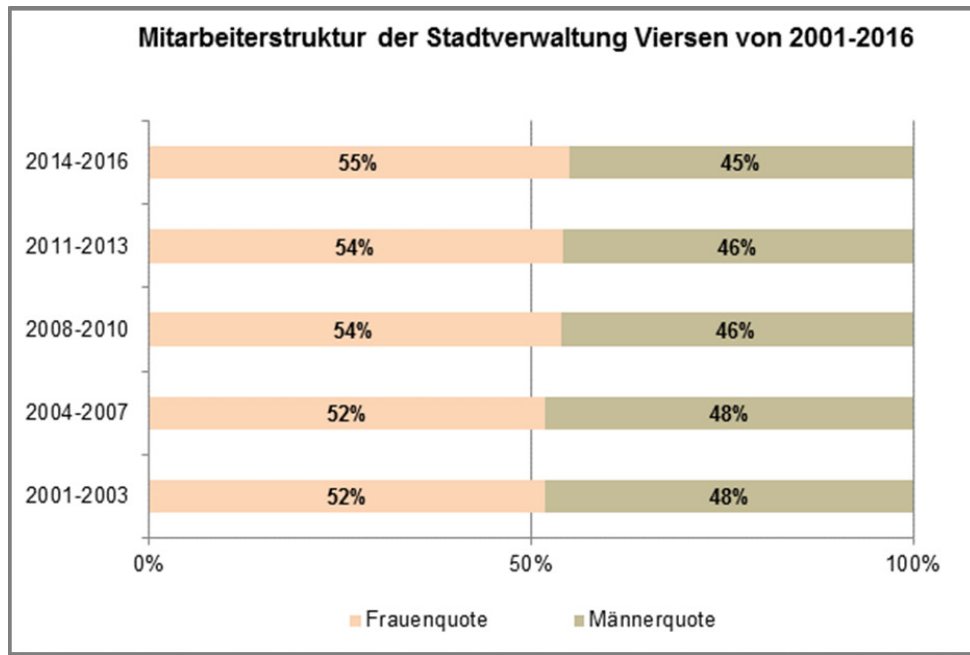
Die dezentralen und zentralen Maßnahmen und Instrumente der letzten Jahre haben dazu geführt, dass bei den Beschäftigten der Stadtverwaltung ein weiterer Anstieg der Frauenquote zu verzeichnen ist. Für die Gruppen der Beamtinnen und gewerblich Beschäftigten ist im Vergleich zum letzten Berichtsstand ein leichter Rückgang festzustellen. Die Quoten erreichen bzw. übersteigen insgesamt aber das Niveau der Jahre 2004 - 2013.

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.



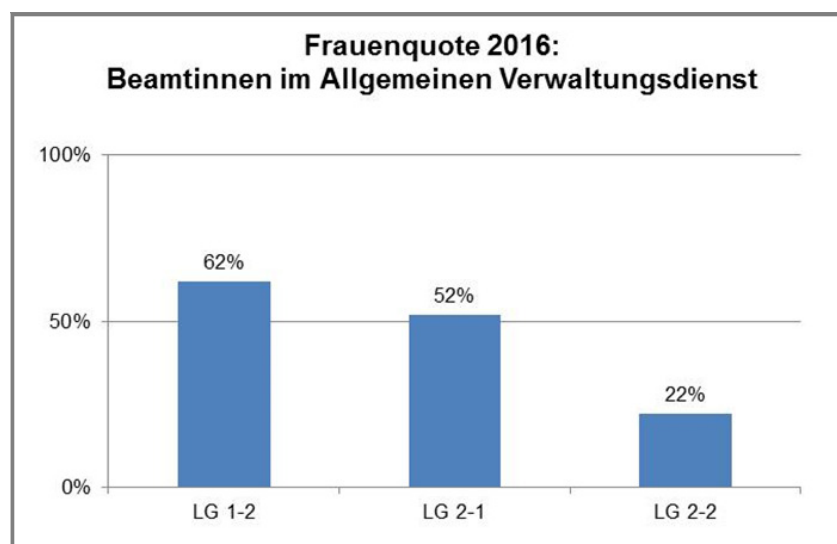
2.2 Ist-Analysen und Datenteil

Wie die Vergleichszeiträume zeigen, lag der Frauenanteil bei der Stadtverwaltung Viersen bereits in den vorangegangenen Jahren über dem der Männer. Nachdem er sich im in den Jahren 2008 - 2013 auf einem Niveau stabilisierte, stieg er im Zeitraum 2014 - 2016 nochmals um einen Prozentpunkt an.

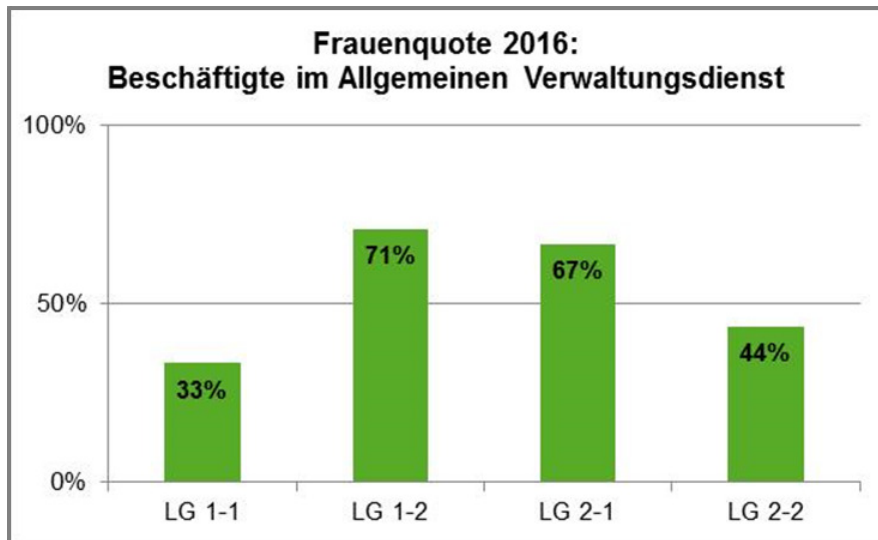


2.2.1 Allgemeiner Verwaltungsdienst

Im Allgemeinen Verwaltungsdienst beträgt die Frauenquote insgesamt 60%. 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 der LG 1-2 und der LG 2-1 ist das Ziel der paritätischen Stellenbesetzung erreicht. Im Vergleich zum Jahr 2013 (60%) ist die Frauenquote in der LG 1-2 gestiegen. Dagegen ist sie sowohl in der LG 2-1 (2013: 56%) als auch in der LG 2-2 (2013: 27%) leicht gesunken. Die im Jahr 2013 festgelegte Zielquote von 35% wurde nicht erreicht.



Die Beschäftigten im Allgemeinen Verwaltungsdienst zeigen eine vergleichbare Verteilung wie die Beamtinnen: in der LG 1-2 und der LG 2-1 ist die Frauenquote sehr hoch. Es liegt hier in keinem Bereich eine Unterrepräsentanz vor.

Von den 16 Stellen in der LG 2-2 sind sieben mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 44%. Im Jahr 2013 waren es zwölf Stellen insgesamt, davon fünf Frauen (42%).

2.2.2 Feuerwehrtechnischer Dienst

Im Beamtenbereich sind ausschließlich Männer beschäftigt. Die 91 Beamten verteilen sich wie folgt auf die Laufbahnen:

- 80 Beamte in der LG 1-2
- 10 Beamte in der LG 2-1 sowie
- 1 Beamter in der LG 2-2.

Der Ausbildung von qualifizierten Nachwuchskräften wird ein besonders hoher Stellenwert beigemessen. Beim Einstellungstest im September 2016 für die Ausbildung in der LG 1-2 bewarben sich 102 Personen, davon 99 Männer und drei Frauen. Das entspricht einer Frauenquote von 3%.

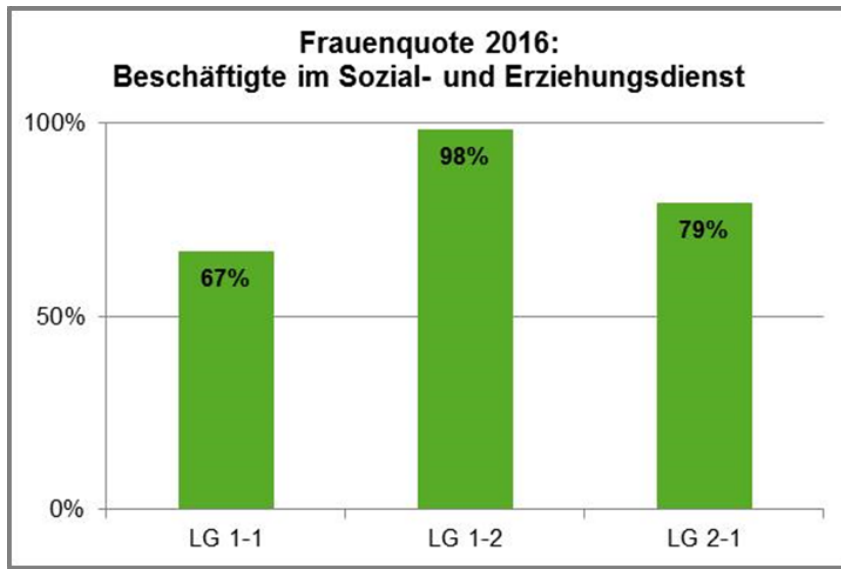
In den Auswahlverfahren der Jahre 2013 und 2014 wurde ein neuer Standard für den Sporttest festgesetzt. Dieser folgt den Empfehlungen der Expertenkommission des Städtetages und der Sporthochschule Köln, die die Aufgaben gemeinsam mit Praktikern aus den Reihen der Berufsfeuerwehren entwickelt hat.

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.

Im Beschäftigtenbereich sind die 13 Männer und vier Frauen ausschließlich in der LG 1-2, dem Rettungsdienst, beschäftigt. Dies entspricht einer Frauenquote von 23,53%. Im Vergleichsjahr 2013 lag diese noch bei 16,67%.

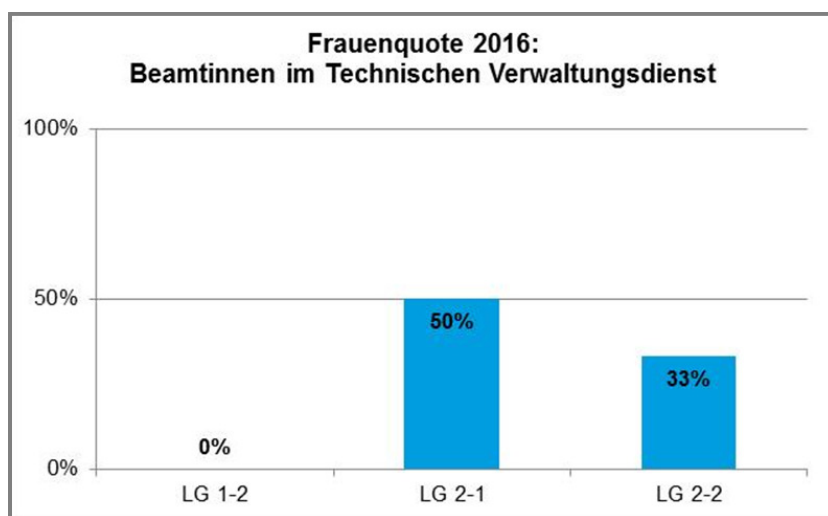
2.2.3 Sozial- und Erziehungsdienst

Die Frauenquote ist im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst durchweg erfüllt. In diesem Bereich sind vier Beamte in der LG 2-1 tätig. Dies sind jeweils zwei Männer und zwei Frauen, die Frauenquote beträgt also 50%. Von den insgesamt 298 Beschäftigten sind lediglich 21 Männer. Hieraus errechnet sich eine Frauenquote von 93%. Die Beschäftigten verteilen sich folgendermaßen:



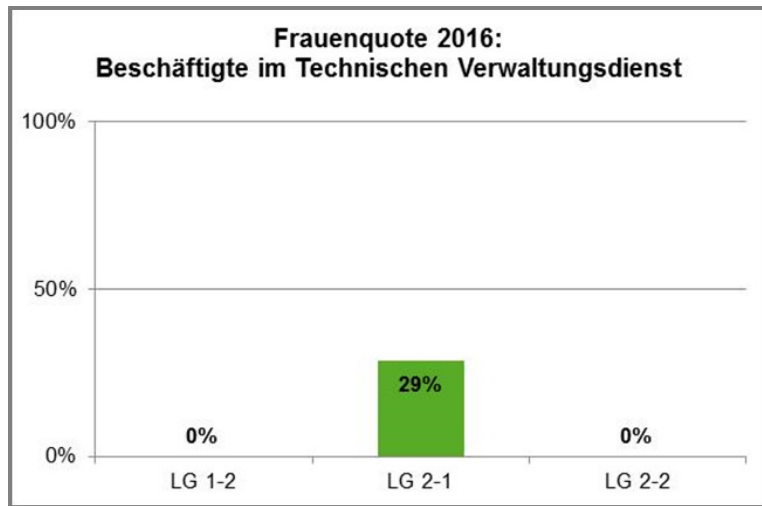
2.2.4 Technischer Verwaltungsdienst

Zum Stichtag arbeiteten im Technischen Verwaltungsdienst sieben Beamte und vier Beamtinnen. Die Frauenquote entspricht damit einem Anteil von 36%. Differenziert nach Laufbahngruppen sieht die Verteilung wie folgt aus:



In der LG 1-2 gibt es in der Stadtverwaltung Viersen ganz allgemein keine Stellen. In der LG 2-1 ist eine paritätische Verteilung zwischen den Geschlechtern erreicht. In der LG 2-2 ist der Frauenanteil von 25% im Jahr 2013 auf 33 % weiter angestiegen und hat damit die gesetzte Zielquote von 30% überschritten.

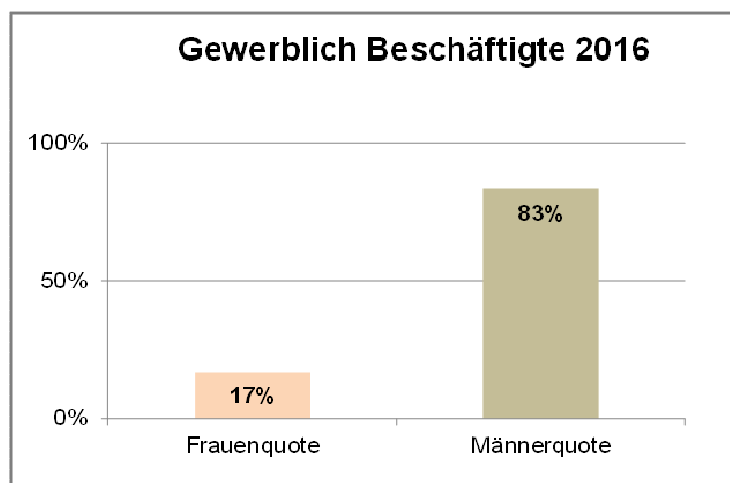
Als Beschäftigte im Technischen Verwaltungsdienst waren insgesamt acht Frauen und 23 Männer tätig, was eine Frauenquote von 26% ausmacht. Differenziert nach Laufbahngruppen ergibt sich folgendes Bild:



Auch im Beschäftigtenbereich gibt es in der LG 1-2 allgemein keine Stellen. In der LG 2-1 und der LG 2-2 wurden im Jahr 2013 Zielquoten in Höhe von jeweils 30% festgelegt. Im Bereich LG 2-1 blieb die erreichte Frauenquote von 29 % auf dem selben Niveau wie im Jahr 2013 und somit nur knapp unter der Zielquote. Im Bereich LG 2-2 sind auf drei verfügbaren Stellen keine Frauen beschäftigt .

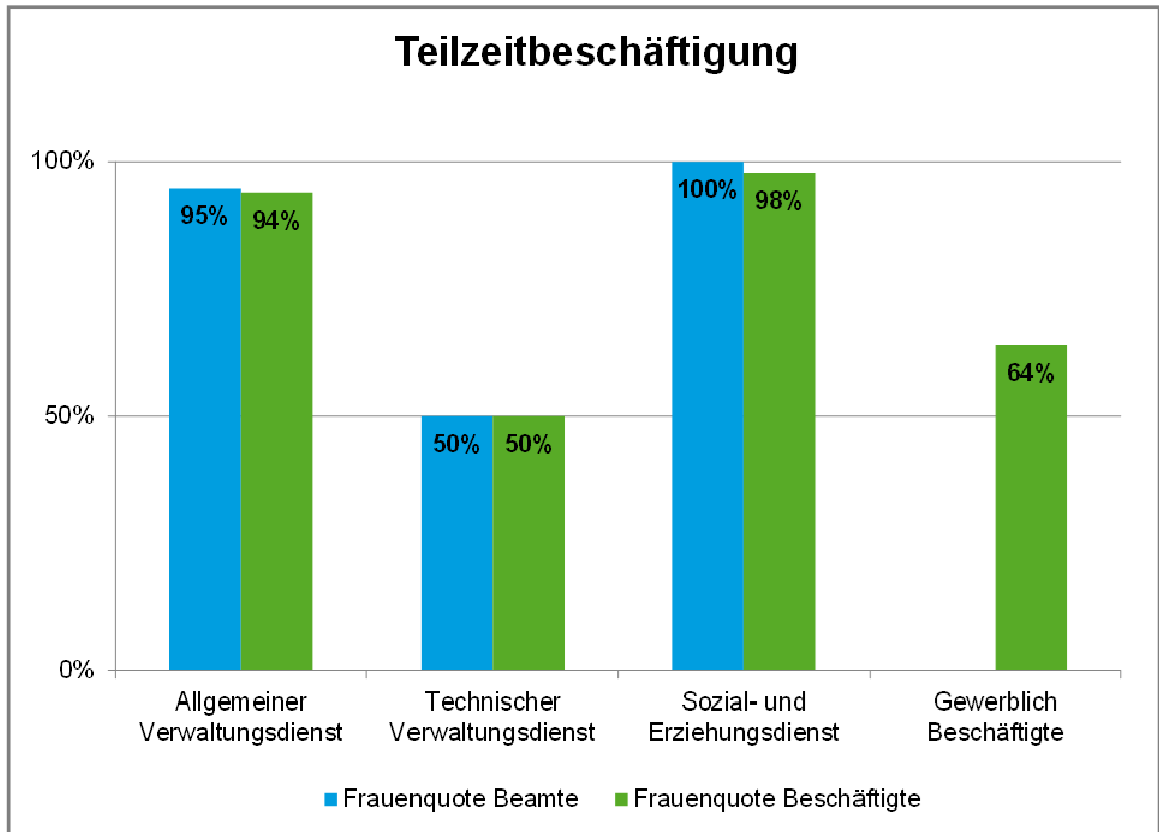
2.2.5 Gewerblich Beschäftigte

Im gewerblichen Bereich sind insgesamt 175 Beschäftigte tätig, davon 146 Männer und 29 Frauen. Es ergibt sich somit eine Frauenquote von 17%. Die Zielquote von 25% wurde nicht erreicht.



2.2.6 Teilzeitbeschäftigung

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 36 Frauen und zwei Männer auf Teilzeitbasis. Der Frauenanteil liegt somit bei 95%.

Bei den Beschäftigten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes haben sich sieben Männer und 108 Frauen für Teilzeit entschieden. Dies ergibt einen Frauenanteil von 94%.

Technischer Verwaltungsdienst

Bei den Beamten im Technischen Verwaltungsdienst arbeiten jeweils ein Mann und eine Frau auf Teilzeitbasis, der Frauenanteil an der Teilzeitbeschäftigung liegt damit bei 50%.

Bei den Beschäftigten des Technischen Verwaltungsdienstes liegt der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten ebenfalls bei 50%, fünf Männer und fünf 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 eine Frau auf der Basis einer Teilzeitregelung, der Frauenanteil an der Teilzeitbeschäftigung ist hier 100%.

Bei den Beschäftigten dieser Gruppe verteilen sich die Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse auf vier Männer und 177 Frauen (98 % Frauenanteil).

Gewerblich Beschäftigte

Von den 25 Teilzeitbeschäftigten im gewerblichen Bereich sind 16 Frauen und neun Männer. Der Frauenanteil beträgt damit 64%.

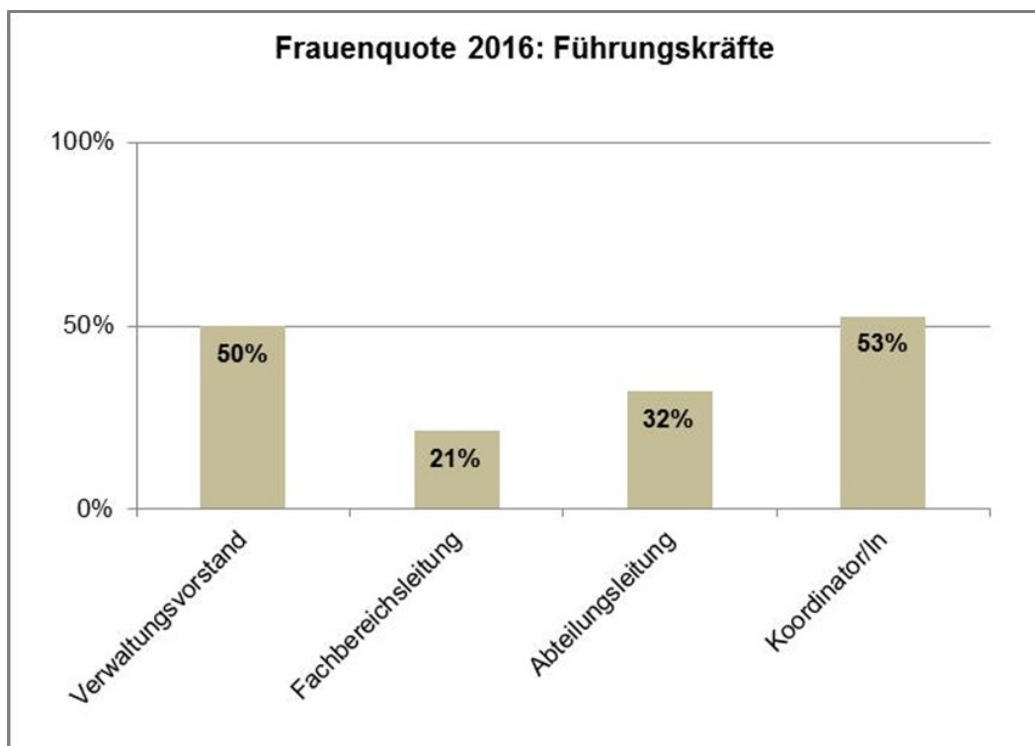
2.2.7 Führungskräfte

Die Grafik zeigt, dass in der Stadtverwaltung Viersen Frauen in Führungspositionen noch unterrepräsentiert sind. Der Verwaltungsvorstand ist jedoch paritätisch mit Männern und Frauen besetzt; das Amt der Bürgermeisterin ist seit 2015 mit einer Frau besetzt.

Im Vergleich zum Jahr 2013 ist der Frauenanteil auf der Führungsebene der Fachbereichsleitung von 29 % auf 21 % zum Stichtag leicht gesunken.

Auf der Ebene der Abteilungsleitung stieg der Frauenanteil von 20 % auf 32 % zum Stichtag.

Die in den letzten Jahren eingeführte breite Ebene der Koordination weist hingegen einen Frauenanteil von 53 % auf.



Im Rahmen der Qualifizierung neuer Führungskräfte ist das Interesse von Frauen an der Übernahme von Führungsaufgaben abzuleiten:

Die im Berichtszeitraum begonnene Personalentwicklungsmaßnahme „Führungskräfte der Zukunft“ wurde zu gleichen Teilen von weiblichen und männlichen Beschäftigten nachgefragt.

2.3 Ausbildung

Derzeit bildet die Stadtverwaltung Viersen 47 junge Menschen in den folgenden Berufszweigen aus.

Beschäftigte	Männer	Frauen
Verwaltungsfachangestellte/r	3	7
Vermessungstechniker/in	0	0
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	0	1
Gärtner/in im Garten- und Landschaftsbau	5	1
Werker/in im Garten- und Landschaftsbau	2	0
Forstwirt/in	2	0
Kfz-Mechatroniker/in	2	0
Tiefbaufacharbeiter/in	0	0
Straßenwärter/in	3	0
Gesamt	17	9

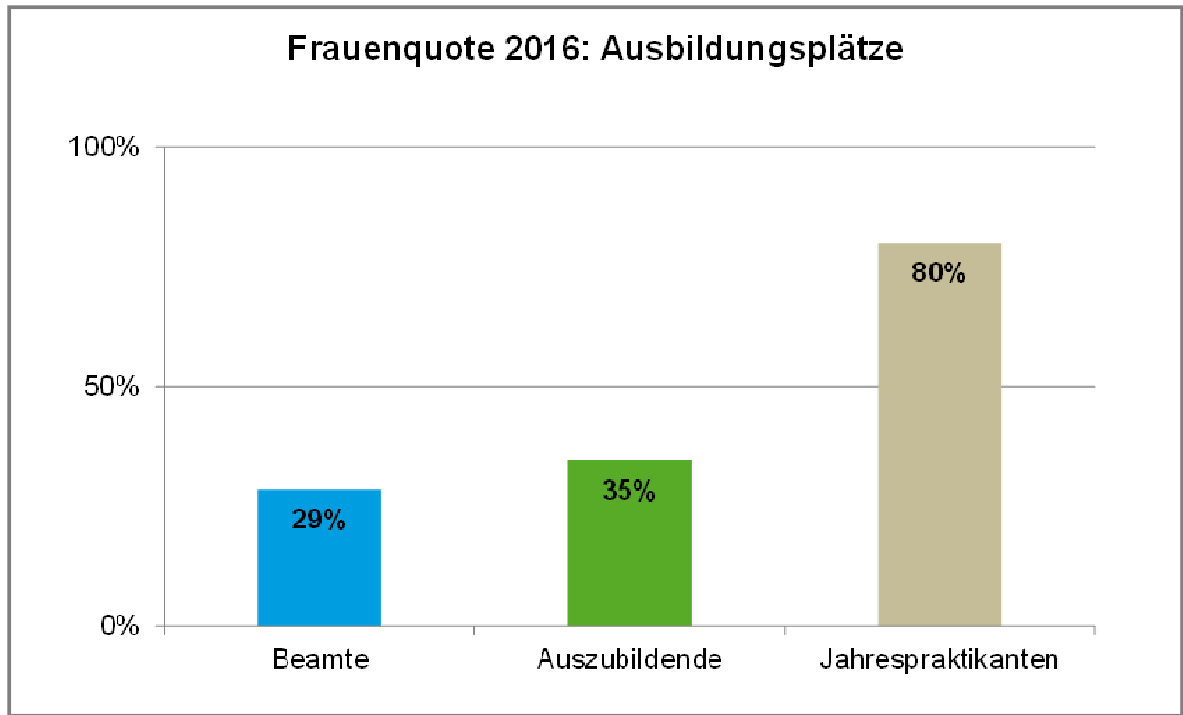
Beamtenanwärter/innen	Männer	Frauen
Feuerwehrtechnischer Dienst (Brandmeisteranwärter)	9	0
Allgemeiner Verwaltungsdienst (Stadtinspektoranwärter)	6	6
Gesamt	15	6

Im Beschäftigtenbereich gibt es 26 Auszubildende (neun Frauen, 17 Männer). Außerdem hat die Stadtverwaltung Viersen zurzeit 21 Beamtenanwärter/Innen (sechs Frauen, 15 Männer).

Damit liegt die Frauenquote im Beschäftigtenbereich bei 35%. Im Beamtenbereich beträgt die Frauenquote aktuell 29%. Im Vergleichsjahr 2013 waren es 8% (Beamtenbereich) und 29% (Beschäftigte).

Die Werte erklären sich durch die in Summe höhere Anzahl von Ausbildungsstellen im gewerblichen und feuerwehrtechnischen Bereich. Während in diesen Bereichen männliche Bewerber und Einstellungen dominieren (s. auch Nr. 2.2.2), liegt die Frauenquote für die Ausbildung im Verwaltungsbereich insgesamt bei 59% (9 Männer - 13 Frauen).

Darüber hinaus wurden zum Stichtag zehn Jahrespraktikanten in der Erzieherausbildung beschäftigt (acht Frauen, zwei Männer).



Bei der frühzeitigen Anbindung qualifizierter Bewerber/innen an die Stadtverwaltung Viersen im Rahmen von Berufsorientierungsangeboten, Praktika und Einstiegsqualifizierungen wird auf eine geschlechtsneutrale Ansprache geachtet, um die Optionen für eine spätere Berufsentscheidung nicht zu beeinflussen.

2.4 Fortbildung

Im Zeitraum 31.08.2015 bis 01.09.2016 wurden insgesamt 203 externe Fortbildungsveranstaltungen besucht.

Die Fortbildungsmaßnahmen wurden in 109 Fällen von Frauen und in 94 Fällen von Männern wahrgenommen. Das ergibt einen Frauenanteil von 54%.

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
- * Führungskräfte der Zukunft
- * Leistungsfähigkeit stärken – Motivation bewahren
- * Gesundheitsgerechtes Führen
- * Qualifizierung für Team- oder Projektarbeit.

2.5 Weiterbildung

Um Beschäftigten eine Weiterqualifizierung zu ermöglichen, hat der Verwaltungsvorstand beschlossen, regelmäßig die Weiterbildung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen im Rahmen der Angestelltenlehrgänge 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 Bewerbungsverfahrens nahmen zum Stichtag zwei Frauen 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 2016 befanden sich 23 Mitarbeiter/innen in Elternzeit, davon 20 Frauen (87 %). 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, die nach Abstimmung mit den dienstlichen Belangen, individuell wahrgenommen werden kann.

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 Dienstvereinbarung 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 Fünfte Fortschreibung des Gleichstellungsplans der Stadtverwaltung Viersen 2017 - 2019

3.1 Präambel

Der Gleichstellungsplan 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 Gleichstellungsplanes.

Der Gleichstellungsplan 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 § 5 Absatz 1 Satz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) hat jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten einen Gleichstellungsplan zu erstellen.

3.3 Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät 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 Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans. Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen und in der Stellenbewertungskommission (§ 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 sowie Rechtsschutz (§ 19a 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 2017 - 2019

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 absoluter Zielgenauigkeit prognostizierbar. Die Zielvorgaben werden daher wie im vergangenen Fortschreibungszeitraum ausschließlich als prozentual zu erreichende Anteile festgeschrieben.

Zielquoten Übersicht

Stadtverwaltung	Frauenquote 2016	Zielquote 2019	Differenz
Beamte			
Allgemeiner Verwaltungsdienst	49,66	-	-
Technischer Dienst	36,36	40	-3,64
Feuerwehrtechnischer Dienst	0	5	-5,00
Sozial- und Erziehungsdienst	50	-	-
Beschäftigte			
Allgemeiner Verwaltungsdienst	64,65	-	-
Technischer Dienst	25,81	30	-4,19
Feuerwehrtechnischer Dienst	23,53	25	-1,47
Sozial- und Erziehungsdienst	92,95	-	-
Gewerblich Beschäftigte	16,57	25	-8,43

Beamte	FQ 2016	ZQ 2019	Differenz
Allgemeiner Verwaltungsdienst			
LG 2-2	22,22	40	-17,78
LG 2-1	51,89	-	-
LG 1-2	61,9	-	-
LG 1-1	-	-	-
Technischer Dienst			
LG 2-2	33,33	37	-3,67
LG 2-1	50	-	-
LG 1-2	-	-	-
LG 1-1	-	-	-
Feuerwehrtechnischer Dienst			
LG 2-2	0	-	-
LG 2-1	0	-	-
LG 1-2	0	5	-5,00
LG 1-1	-	-	-
Sozial- und Erziehungsdienst			
LG 2-2	-	-	-
LG 2-1	50	-	-
LG 1-2	-	-	-
LG 1-1	-	-	-

Beschäftigte	FQ 2016	ZQ 2019	Differenz
Allgemeiner Verwaltungsdienst			
LG 2-2	43,75	-	-
LG 2-1	66,67	-	-
LG 1-2	70,89	-	-
LG 1-1	33,33	-	-
Technischer Dienst			
LG 2-2	0	30	-30,00
LG 2-1	28,57	30	-1,43
LG 1-2	-	-	-
LG 1-1	-	-	-
Feuerwehrtechnischer Dienst			
LG 2-2	-	-	-
LG 2-1	-	-	-
LG 1-2	23,53	25	-1,47
LG 1-1	-	-	-
Sozial- und Erziehungsdienst			
LG 2-2	-	-	-
LG 2-1	79,22	-	-
LG 1-2	98,17	-	-
LG 1-1	66,67	-	-

Verwaltung

In der Allgemeinen Verwaltung sind Frauen in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen der Laufbahngruppen 2-1 und 2-2 mehrheitlich vertreten. Bei den Besoldungsgruppen der LG 2-2 (ab A13) wird die Zielvorgabe für 2019 auf 40% festgesetzt.

Technischer Dienst

Die Zielquote für 2016 in Höhe von 30% wurde in der LG 2-2 bei den Beamten erfüllt; die Zielvorgabe für 2019 wurde auf 37% festgelegt. Bei den Beschäftigten wurde die Zielquote in der LG 2-2 und der LG 2-1 weiterhin auf 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 geschlechtsneutral 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 der LG 1-2 bei 5%.

Auch für die Beschäftigten im Rettungswesen wurde wieder eine Quote eingesetzt. Bei einem Frauenanteil von derzeit 23,53 % in der LG 1-2 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 LG 2-2 gibt es weder im Beamten- noch im Beschäftigtenbereich Stellen; daher wird hier keine Zielquote festgelegt.

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 verstanden. Zur Steuerungsebene gehören auch geschlechtergerechte Personalentwicklungskonzepte, Aus- und Fortbildungskonzepte, Umgang mit Personalpools, frauengerechte Maßnahmen und familiengerechte Arbeitszeitmodelle. Im Rahmen von Haushaltssicherungskonzepten, Haushaltskonsolidierung und anderen Personaleinsparmaßnahmen ist darauf zu achten, dass diese nicht zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen.

In diesem Sinne hat sich unter der Leitung der Gleichstellungsbeauftragten im Oktober 2014 die verwaltungsübergreifende Arbeitsgruppe: „Weiche Standortfaktoren der Stadtverwaltung Viersen“ konstituiert. Die vielfältigen, bereits existierenden Beratungs- und Unterstützungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Beruf und Familie vereinbaren wollen, wurden zusammengestellt und veröffentlicht. Die Themen sind vielfältig und umfassen z.B. die Beratung zu Fragen der Pflege von Angehörigen, Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder die Möglichkeit der Freistellung bei einer Erkrankung des Kindes. Dieses Angebot wird regelmäßig aktualisiert.

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 Stellenausschreibungen

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.

Zur Umsetzung eines rechtssicheren Konzeptes für eine sachgerechte Frauen- und Familienförderung wird der bis zum 14.12.2016 geltende Wortlaut des LGG beachtet:

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 gleicher 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

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 Dienstfallrechts. Durch eine Teilnahme entstehende Fahrtkosten werden auch den beurlaubten Kräften erstattet.

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.

Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren bzw. Lehrgängen ist für alle Führungskräfte verbindlich.

Den Mitarbeiterinnen wird auch die Teilnahme an Seminaren speziell für Frauen ermöglicht.

3.5.6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen

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 - sei es durch Kinder oder pflegebedürftige nahe Angehörige - 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. Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen.

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.

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 unververtretbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.

Alle Arbeitsplätze sind, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, grundsätzlich teilbar.

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: 01.09.2016

	Männer		Frauen		Gesamt	Frauen in %		
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit		Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
Beamte								
Allgemeiner Verwaltungsdienst	71	2	36	36	145	33,64%	94,74%	49,66%
Technischer Verwaltungsdienst	6	1	3	1	11	33,33%	50,00%	36,36%
Feuerwehrtechnischer Dienst	91	0	0	0	91	0,00%	0,00%	0,00%
Sozial- und Erziehungsdienst	2	0	1	1	4	33,33%	100,00%	50,00%
Ausbildung	15	0	6	0	21	28,57%	0,00%	28,57%
Gesamt	185	3	46	38	272	19,91%	92,68%	30,88%
Beschäftigte								
Allgemeiner Verwaltungsdienst	98	7	84	108	297	46,15%	93,91%	64,65%
Technischer Verwaltungsdienst	18	5	3	5	31	14,29%	50,00%	25,81%
Feuerwehrtechnischer Dienst	13	0	4	0	17	23,53%	0,00%	23,53%
Sozial- und Erziehungsdienst	17	4	100	177	298	85,47%	97,79%	92,95%
Ausbildung	3	0	8	0	11	72,73%	0,00%	72,73%
Gesamt	149	16	199	290	654	57,18%	94,77%	74,77%
Gewerblicher Bereich								
Beschäftigte	137	9	13	16	175	8,67%	64,00%	16,57%
Ausbildung	14	0	1	0	15	6,67%	0,00%	6,67%
Gesamt	151	9	14	16	190	8,48%	64,00%	15,79%
Gesamtverwaltung								
	485	28	259	344	1116	34,81%	92,47%	54,03%

Übersicht Frauenquoten Vergleich 2013/2016 und Zielvorgaben 2019

Zielerreichung Übersicht						
	FQ 2013	ZQ 2016	FQ 2016	Veränderung	ZQ 2019	Diff ZQ 2019
Beamte						
Allg. D.	53,52	entfällt	49,66	-3,86	entfällt	entfällt
Techn. D.	33,33	40	36,36	+3,03	40	-3,64
Feuerwehrt. D.	0	5	0	0	5	-5,00
Soz+Erz. D.	50,00	entfällt	50,00	0	entfällt	entfällt
Gesamt	32,40	-	31,08	-1,32		-
Beschäftigte						
Allg. D.	69,50	entfällt	64,65	-4,85	entfällt	entfällt
Techn. D.	27,78	30	25,81	-1,97	30	-4,19
Feuerwehrt. D.	16,67	25	23,53	+6,86	25	-1,47
Soz+Erz. D.	92,72	entfällt	92,95	+0,23	entfällt	entfällt
Gesamt	76,14	-	74,65	-1,49		-
Gewerblich						
	17,65	25	16,57	-1,08	25	-8,43
Beamtenanwärter/innen und Auszubildende						
	13,04	50	31,91	+18,87	entfällt	entfällt
Verwaltung Gesamt	54,55	-	53,84	-0,71	-	-

Übersicht Frauenquoten Vergleich 2013/2016 und Zielvorgaben 2019

Beamte	FQ 2013	ZQ 2016	FQ 2016	Veränderung	ZQ 2019	Diff ZQ
Allgemeiner Verwaltungsdienst						
LG 2-2	26,67	37	22,22	-4,45	40	-17,78
LG 2-1	56,44	entfällt	51,89	-4,55	entfällt	entfällt
LG 1-2	57,69	entfällt	61,90	+4,21	entfällt	entfällt
LG 1-1	-	entfällt	-	-	entfällt	entfällt
Technischer Dienst						
LG 2-2	25,00	30	33,33	+8,33	37	-3,67
LG 2-1	100,00	entfällt	50,00	-50,00	entfällt	entfällt
LG 1-2	0	entfällt	0	0	entfällt	entfällt
LG 1-1	0	entfällt	0	0	entfällt	entfällt
Feuerwehrtechnischer Dienst						
LG 2-2	0	entfällt	0	0	entfällt	entfällt
LG 2-1	0	entfällt	0	0	entfällt	entfällt
LG 1-2	0	5	0	0	5	-5
LG 1-1	0	entfällt	0	0	entfällt	entfällt
Sozial- und Erziehungsdienst						
LG 2-2	0	entfällt	0	0	entfällt	entfällt
LG 2-1	50,00	entfällt	50,00	0	entfällt	entfällt
LG 1-2	0	entfällt	0	0	entfällt	entfällt
LG 1-1	0	entfällt	0	0	entfällt	entfällt

Beschäftigte	FQ 2013	ZQ 2016	FQ 2016	Veränderung	ZQ 2019	Diff ZQ
Allgemeiner Verwaltungsdienst						
LG 2-2	41,67	entfällt	43,75	+2,08	entfällt	entfällt
LG 2-1	69,66	entfällt	66,67	-2,99	entfällt	entfällt
LG 1-2	71,27	entfällt	70,89	-0,38	entfällt	entfällt
LG 1-1	0	entfällt	33,33	+33,33	entfällt	entfällt
Technischer Dienst						
LG 2-2	0	30	0	0	30	-30,00
LG 2-1	29,41	30	28,57	-0,84	30	-1,43
LG 1-2	0	entfällt	0	0	entfällt	entfällt
LG 1-1	0	entfällt	0	0	entfällt	entfällt
Feuerwehrtechnischer Dienst						
LG 2-2	0	entfällt	0	0	entfällt	entfällt
LG 2-1	0	entfällt	0	0	entfällt	entfällt
LG 1-1	16,67	40	23,53	+6,86	25	-1,47
LG 1-1	0	entfällt	0	0	entfällt	entfällt
Sozial- und Erziehungsdienst						
LG 2-2	0	15	0	0	entfällt	entfällt
LG 2-1	75,00	entfällt	79,22	+4,22	entfällt	entfällt
LG 1-2	99,47	entfällt	98,17	-1,30	entfällt	entfällt
LG 1-1	0	entfällt	66,67	+66,67	entfällt	entfällt

Stadt Viersen: Allgemeiner Verwaltungsdienst nach Besoldungsgruppen

	Männer		Frauen		Frauen in %		
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
Beamte							
A15	7	0	1	0	12,50%	0,00%	12,50%
A14	9	0	3	0	25,00%	0,00%	25,00%
A13 h.D.	4	1	3	0	42,86%	0,00%	37,50%
A13 g.D.	7	0	2	0	22,22%	0,00%	22,22%
A12	9	1	2	2	18,18%	66,67%	28,57%
A11	27	1	11	18	28,95%	94,74%	50,88%
A10	10	0	9	11	47,37%	100,00%	66,67%
A9 g.D.	9	0	3	0	25,00%	0,00%	25,00%
A9 m.D.	33	0	2	3	5,71%	100,00%	13,16%
A8	28	0	2	4	6,67%	100,00%	17,65%
A7	27	0	2	0	6,90%	0,00%	6,90%
A6	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Gesamt	170	3	40	38	19,05%	92,68%	31,08%
Beschäftigte							
15	4	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
14	0	0	2	0	100,00%	0,00%	100,00%
13	7	1	5	0	41,67%	0,00%	38,46%
12	5	2	3	0	37,50%	0,00%	30,00%
11	11	5	5	8	31,25%	61,54%	44,83%
10	9	0	5	4	35,71%	100,00%	50,00%
9	19	1	18	29	48,65%	96,67%	70,15%
8	18	0	25	17	58,14%	100,00%	70,00%
6	10	0	7	26	41,18%	100,00%	76,74%
5	28	3	20	21	41,67%	87,50%	56,94%
3	18	0	1	7	5,26%	100,00%	30,77%
2a	0	0	0	1	0,00%	100,00%	0,00%
1	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Gesamt	129	12	91	113	41,36%	90,40%	59,13%