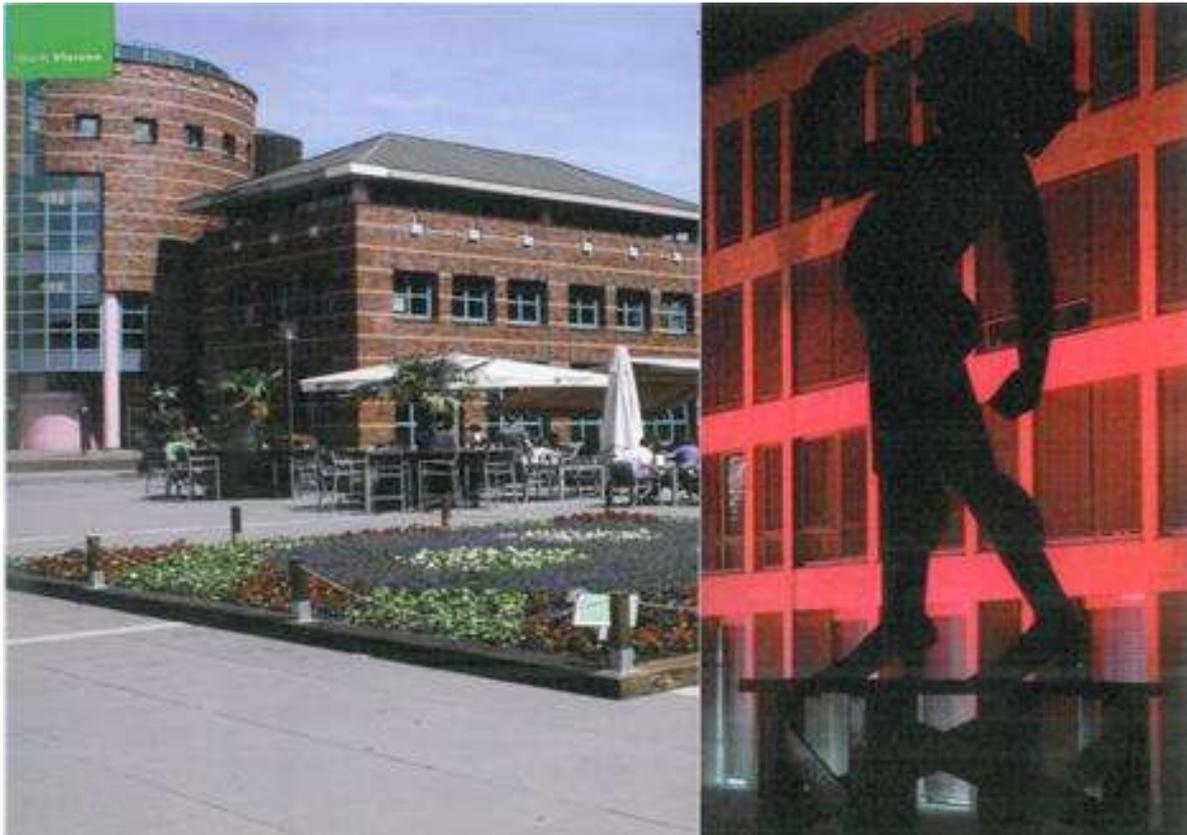


Gleichstellungsplan 2020-2024



BERICHT UND FORTSCHREIBUNG

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern

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

Vorwort	5
Gleichstellungsplan 2020 – 2024	5
Bericht	6
Vergleich der Frauenquote 2001 - 2020	8
Ist-Analyse und Datenteil	9
Personalbestand	9
Verteilung der Geschlechter im Beamtenbereich	10
Verteilung der Geschlechter im Beschäftigtenbereich	12
Teilzeitbeschäftigung	14
Führungskräfte	16
Ausbildung	17
Fortbildung	19
Weiterbildung	20
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	21
Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	22
Sechste Fortschreibung des Gleichstellungsplans der Stadtverwaltung Viersen	
2020 - 2024	23
Präambel	23
Geltungsbereich	24
Gleichstellungsbeauftragte	24
Festsetzung neuer Zielquoten für die Jahre 2020 - 2024	25
Maßnahmen	28
Maßnahmen auf Steuerungsebene / übergreifende Maßnahmen	28
Stellenausschreibungen	29
Stellenbesetzungen	30
Ausbildung	30
Fort- und Weiterbildung	31
Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer	32

Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	34
Anhang	35
Gesamtübersicht – Mitarbeiter/innen der Stadt Viersen.....	35
Übersicht Frauenquoten 2016/2019 und Zielvorgaben 2024 - gesamt.....	36
Übersicht Frauenquoten 2016/2019 und Zielvorgaben 2024 - Laufbahngruppen ...	37
Allgemeiner Verwaltungsdienst nach Besoldungsgruppen	38

Vorwort

Gleichstellungsplan 2020 – 2024

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist der siebte Gleichstellungsplan (vormals: Frauenförderplan) der Stadtverwaltung Viersen. Seit 2001 wird der Gleichstellungsplan fortlaufend aktualisiert, zuletzt für den Zeitraum 2016 bis 2019.

Rechtsgrundlage für diesen Plan ist das Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG). Nach dem In-Kraft-Treten des überarbeiteten LGG am 15.12.2016 wird der Gleichstellungsplan nun für einen Zeitraum von fünf Jahren erstellt.

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 2020 bis 2024 schaut zum einen auf die Gesamtentwicklung der Gleichstellung in der Stadtverwaltung Viersen und dabei insbesondere auf die vier zurückliegenden Jahre 2017 bis 2020 zurück (S. 6 - 22: Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen). Zum anderen legt er die Zielquoten für die nächsten fünf Jahre fest und beschreibt die begleitenden Maßnahmen (S. 23 - 34: Fortschreibung des Gleichstellungsplans für die Jahre 2020 bis 2024).

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.

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 01.09.2020 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:

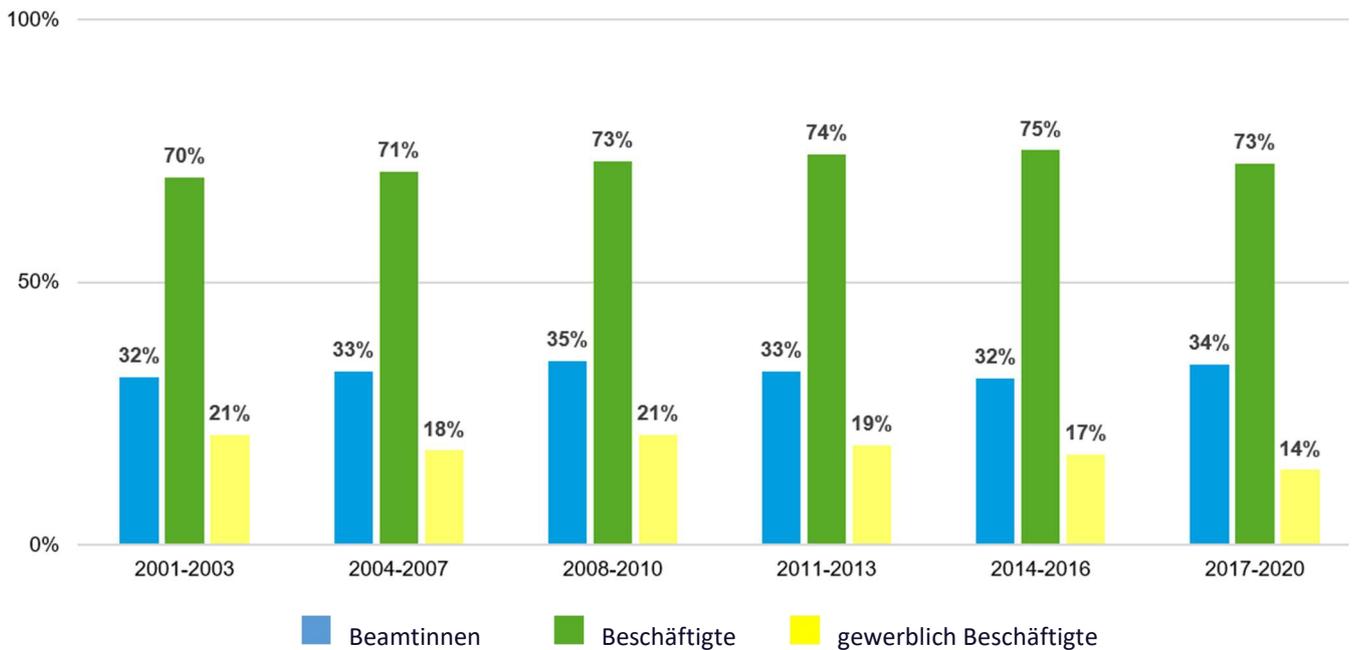
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des allgemeinen Verwaltungsdienstes
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des technischen Verwaltungsdienstes
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sozial- und Erziehungsdienstes
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des feuerwehrtechnischen Dienstes
- Gewerblich Beschäftigte.

Vergleich der Frauenquote 2001 - 2020

Die zentralen und dezentralen Maßnahmen und Instrumente der letzten Jahre haben dazu geführt, dass bei den Beamtinnen der Stadtverwaltung ein Anstieg der Frauenquote zu verzeichnen ist. Für die Gruppen der Beschäftigten und gewerblich Beschäftigten ist im Vergleich zum letzten Berichtsstand ein leichter Rückgang festzustellen.

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.

Frauenquote der Stadt Viersen 2001-2020

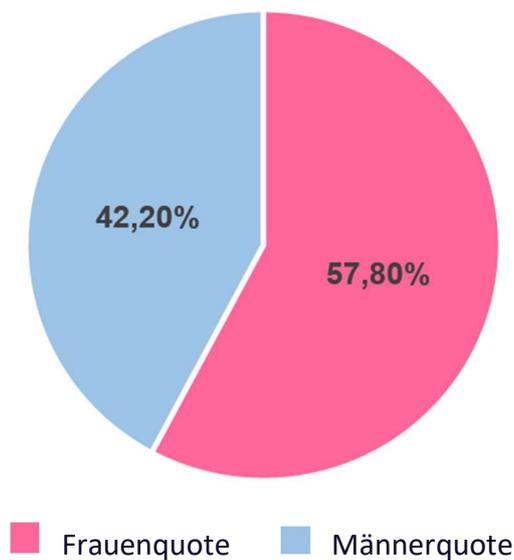


Ist-Analyse und Datenteil

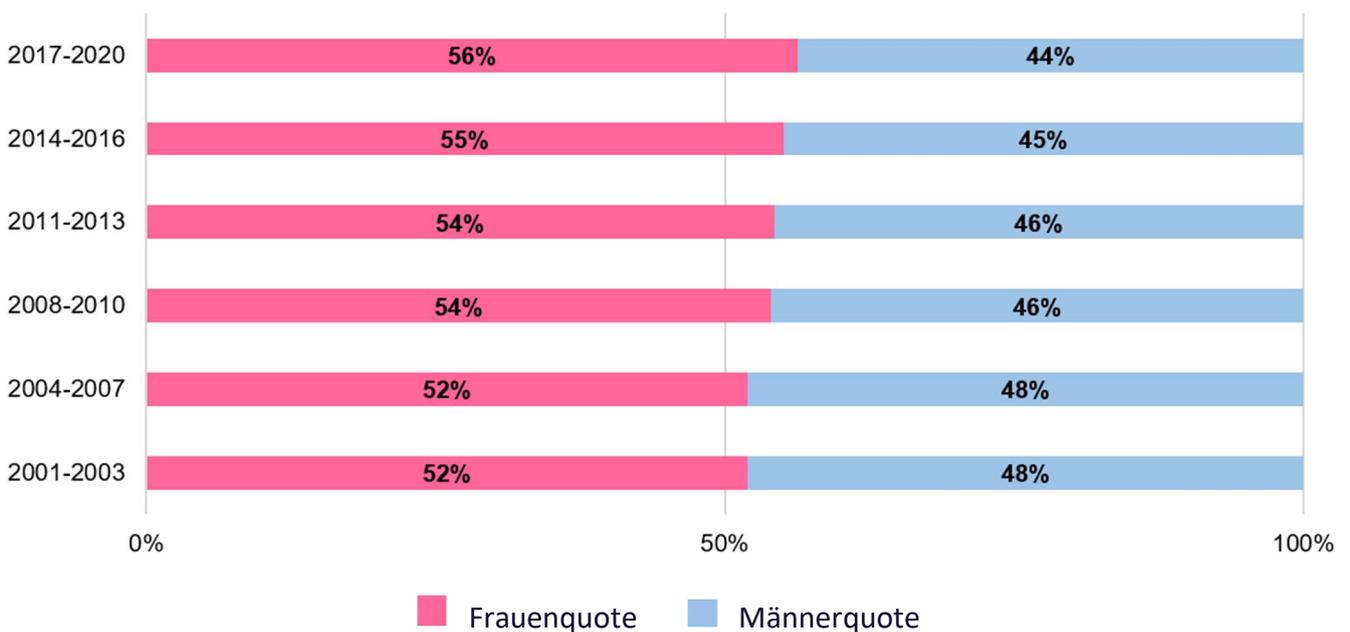
Personalbestand

Wie die Vergleichszeiträume zeigen, lag der Frauenanteil bei der Stadtverwaltung Viersen bereits in den vorangegangenen Jahren über dem der Männer. Nachdem er sich in den Jahren 2008 - 2013 zunächst stabilisierte, stieg das Niveau an den folgenden beiden Berichtsstichtagen anschließend weiter kontinuierlich an.

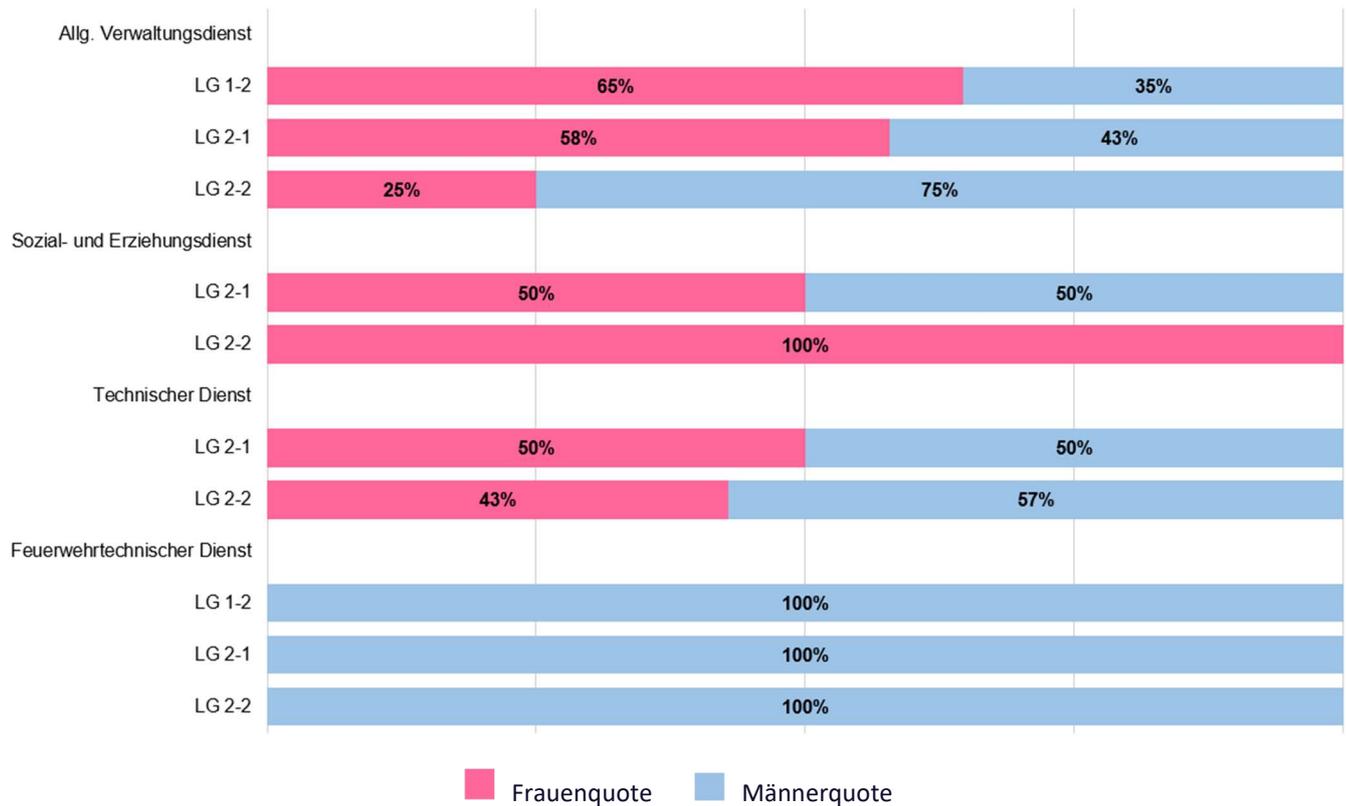
Personalbestand zum 01.09.2020



Mitarbeiterstruktur der Stadt Viersen von 2001 - 2020



Verteilung der Geschlechter im Beamtenbereich



Im **Allgemeinen Verwaltungsdienst** beträgt die Frauenquote insgesamt 53,55 %. Für die Beamtinnen der LG 1-2 und der LG 2-1 ist das Ziel der paritätischen Stellenbesetzung erreicht. Im Vergleich zum Jahr 2016 ist die Frauenquote in allen Laufbahngruppen gestiegen: LG 1-2 (2016: 62%), LG 2-1 (2016: 52%) und in der LG 2-2 (2016: 22%). Die im Jahr 2016 festgelegte Zielquote von 40% wurde in der LG 2-2 aber nicht erreicht.

Die Frauenquote ist im Bereich **Sozial- und Erziehungsdienst** durchweg erfüllt. In diesem Bereich sind drei verbeamtete Personen tätig: jeweils ein Mann und eine Frau in der LG 2-1 (Frauenquote: 50%), sowie eine Frau in der LG 2-2 (Frauenquote: 100%).

Zum Stichtag arbeiteten im **Technischen Verwaltungsdienst** jeweils sechs Männer und fünf Frauen im Beamtenbereich (Frauenquote: 45,45%). In der LG 2-1 ist der Frauenanteil mit 50% im Vergleich zu 2016 konstant geblieben, in der LG 2-2 ist der Frauenanteil von damals 33% auf mittlerweile 43% gestiegen.

Im Beamtenbereich des **Feuerwehrtechnischen Dienstes** sind ausschließlich Männer beschäftigt. Nach dem Wechsel des Leitstellenpersonals in den Dienst des Kreises Viersen verteilen sich die verbliebenen 80 Beamten wie folgt auf die Laufbahnen:

69 Beamte in der LG 1-2

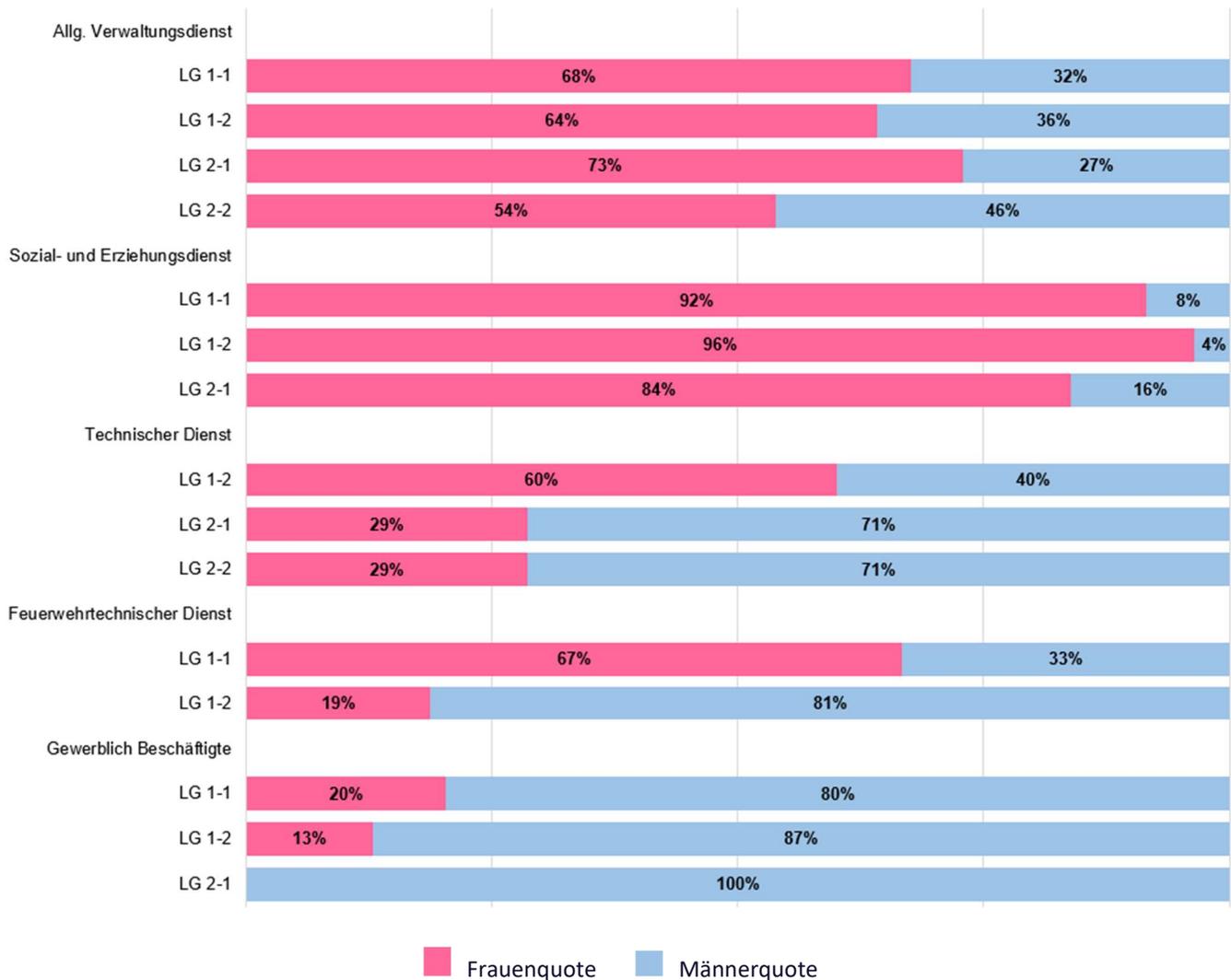
7 Beamte in der LG 2-1 sowie

1 Beamter in der LG 2-2.

Der Ausbildung von qualifizierten Nachwuchskräften wird für die Umsetzung von Einstiegsoptionen für Frauen ein besonders hoher Stellenwert beigemessen.

Nach wie vor ist die Frauenquote unter den Bewerbungen zum Einstellungsverfahren sehr gering. Und auch nach Einführung des geschlechterneutralen Sporttests, der auf Empfehlungen der Expertenkommission des Städtetages und der Sporthochschule Köln basiert, haben in den Auswahlverfahren der letzten Jahre bislang keine Frauen den sportlichen Teil des Einstellungstests bestanden.

Verteilung der Geschlechter im Beschäftigtenbereich



Die Beschäftigten im **Allgemeinen Verwaltungsdienst** zeigen eine vergleichbare Verteilung wie die Beamtinnen: von der LG 1-1 bis zur LG 2-1 ist die Frauenquote sehr hoch. In der LG 2-2 konnte der Frauenanteil von 44% (Berichtsjahr 2016) auf 54% gesteigert werden: von 13 Stellen sind sieben mit Frauen besetzt. Damit besteht im Allgemeinen Verwaltungsdienst in keinem Bereich eine Unterrepräsentanz.

Von den insgesamt 353 Beschäftigten im **Sozial- und Erziehungsdienst** sind lediglich 29 Männer. Hieraus errechnet sich eine Frauenquote von insgesamt 92%. Durchweg sind alle Laufbahngruppen hauptsächlich mit Frauen besetzt.

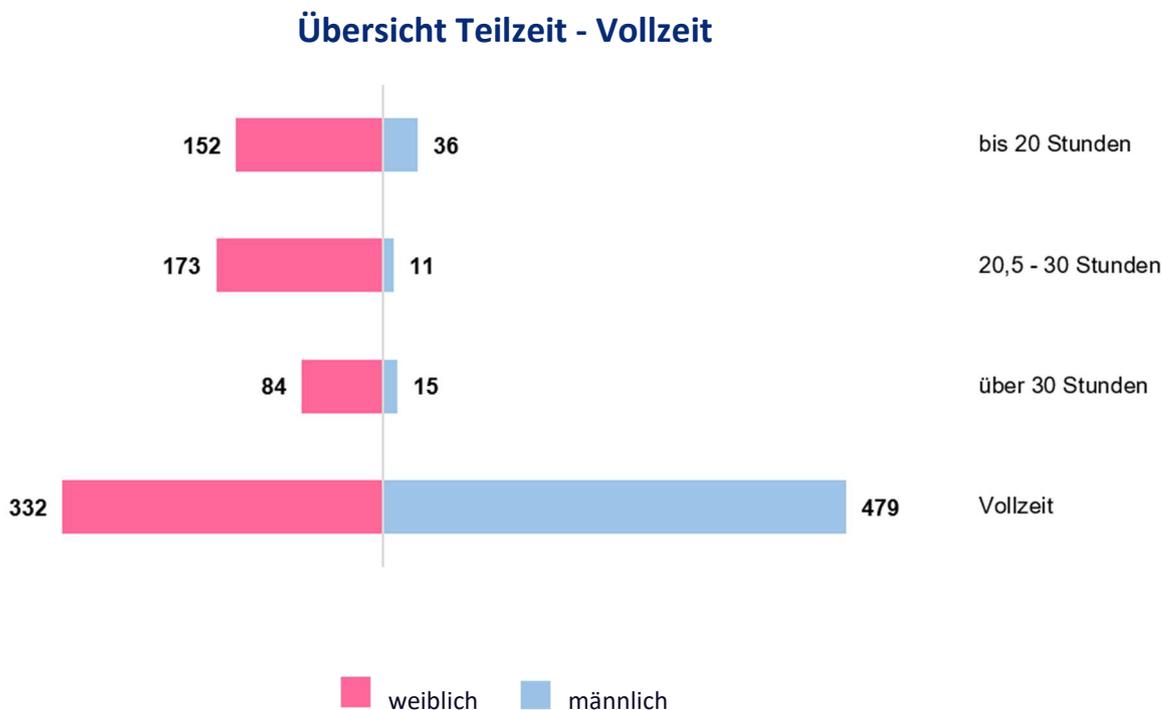
Im **Technischen Dienst** sind 34 Männer und 18 Frauen beschäftigt, was eine Frauenquote von 35% ausmacht. In der LG 2-2 hat es eine deutliche Steigerung des Frauenanteils gegeben, so dass die im Jahr 2016 vorgegebenen Zielquoten in Höhe von 30% überschritten werden konnte. In der LG 2-1 blieb der Frauenanteil konstant bei 29%.

Im **Feuerwehrtechnischen Dienst** konnte die Frauenquote von 23,53% im Vergleichsjahr 2016 auf nun 26,32% gesteigert werden. Die Stellen sind ausschließlich im Rettungsdienst (LG 1-1 und LG 1-2) verortet. Am Stichtag waren insgesamt 14 Männer und fünf Frauen dort beschäftigt.

Im **Gewerblichen Bereich** sind insgesamt 183 Beschäftigte tätig, davon 155 Männer und 28 Frauen. Es ergibt sich somit eine Frauenquote von 15%. Die Zielquote von 25% wurde nicht erreicht.

Teilzeitbeschäftigung

Bei der Auswertung der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse wurden auch die Mitarbeiter/innen erfasst, die einen Minijob ausüben.



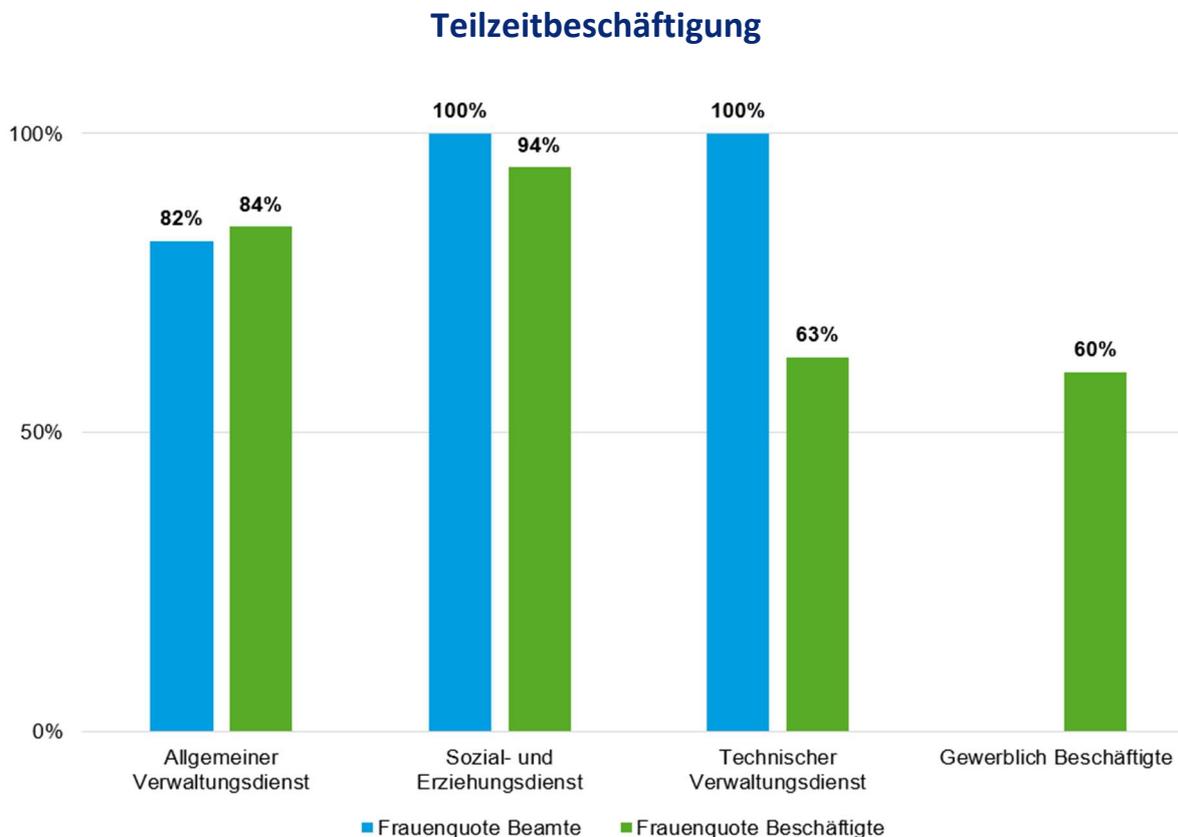
Im **Allgemeinen Verwaltungsdienst** arbeiten bei den Beamt/innen 32 Frauen und sieben Männer auf Teilzeitbasis, der Frauenanteil liegt somit bei 82%. Bei den Beschäftigten haben sich 151 Frauen und 28 Männer für eine Teilzeitbeschäftigung entschieden. Dies ergibt einen Frauenanteil von 84%.

Im **Sozial- und Erziehungsdienst** liegt der Frauenanteil bei den Beamten bei 100%, denn lediglich eine Frau arbeitet auf Teilzeitbasis. Bei den Beschäftigten verteilen sich die Teilzeitbeschäftigungen auf 200 Frauen und zwölf Männer; dies ergibt einen Frauenanteil von 94%.

Im **Technischen Verwaltungsdienst** arbeiten bei den Beamt/innen zwei Frauen auf Teilzeitbasis, die Männer arbeiten Vollzeit. Der Frauenanteil liegt somit bei 100%. Bei den Beschäftigten arbeiten fünf Frauen und drei Männer in Teilzeit, der Frauenanteil liegt daher bei 63%.

Im **Feuerwehrtechnischen Dienst** gibt es keine Teilzeitregelungen.

Im **Gewerblichen Bereich** arbeiten 18 Frauen und 12 Männer auf Teilzeitbasis, sodass der Frauenanteil 60% beträgt.



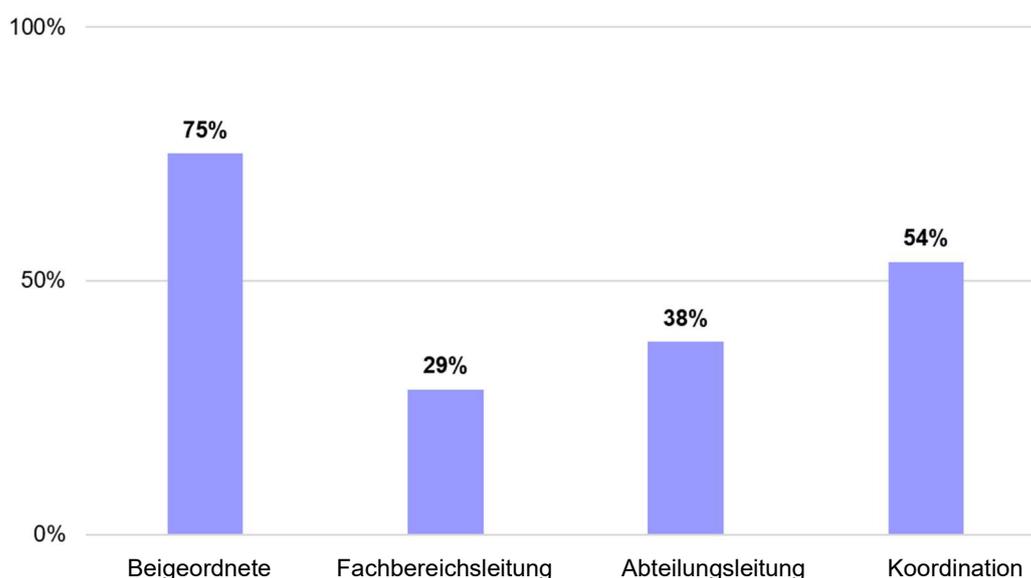
Führungskräfte

In der Stadtverwaltung Viersen ist es gelungen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter zu erhöhen.

Im Verwaltungsvorstand lag der Frauenanteil zum Stichtag 01.09.2020 bei 75% (ein Mann und drei Frauen); das Amt der Bürgermeisterin ist seit 2015 mit einer Frau besetzt.

Im Vergleich zu 2016 ist der Frauenanteil auf der Führungsebene der Fachbereichsleitung von 21% auf 29% gestiegen. Auf der Ebene der Abteilungsleitung stieg der Frauenanteil von 32% auf 38% und auf der Koordinationsebene von 53% auf 54%.

Frauenquote Führungskräfte



Im Rahmen der Qualifizierung neuer Führungskräfte ist das Interesse von Frauen an der Übernahme von Führungsaufgaben abzuleiten: bei der Personalentwicklungsmaßnahme „Führungskräfte der Zukunft“ lag der Frauenanteil bei 60 % (9 Frauen von insgesamt 15 Teilnehmenden).

Ausbildung

Derzeit bildet die Stadtverwaltung Viersen 92 junge Menschen in den folgenden Berufszweigen aus:

Beschäftigte	Männer	Frauen
Verwaltungsfachangestellte/r	4	10
Duales Studium Bauingenieurwesen	1	0
Vermessungstechniker/in	2	0
Duales Studium Soziale Arbeit	2	4
Praxisintegrierte Ausbildung (PIA) Erzieher/in	2	10
FOS-11-Praktikant(inn)en*	2	5
Berufsanerkennungsjahr Erzieher/in*	1	8
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	0	1
Notfallsanitäter/in	1	1
Straßenbauer/in	2	0
Straßenwärter/in	2	0
Kraftfahrzeugmechatroniker/in	3	0
Forstwirt/in	1	1
Gärtner/in	4	1
Werker/in	2	0
Gesamt	29	41

Beamtenanwärter/innen	Männer	Frauen
Allgemeiner Verwaltungsdienst (Stadtinspektoranwärter/in)	10	9
Feuerwehrtechnischer Dienst (Brandmeisteranwärter/in)	3	0
Gesamt	13	9

* Praktika im Erziehungswesen sind aufgrund ihres Ausbildungscharakters in dieser Aufstellung mit aufgeführt

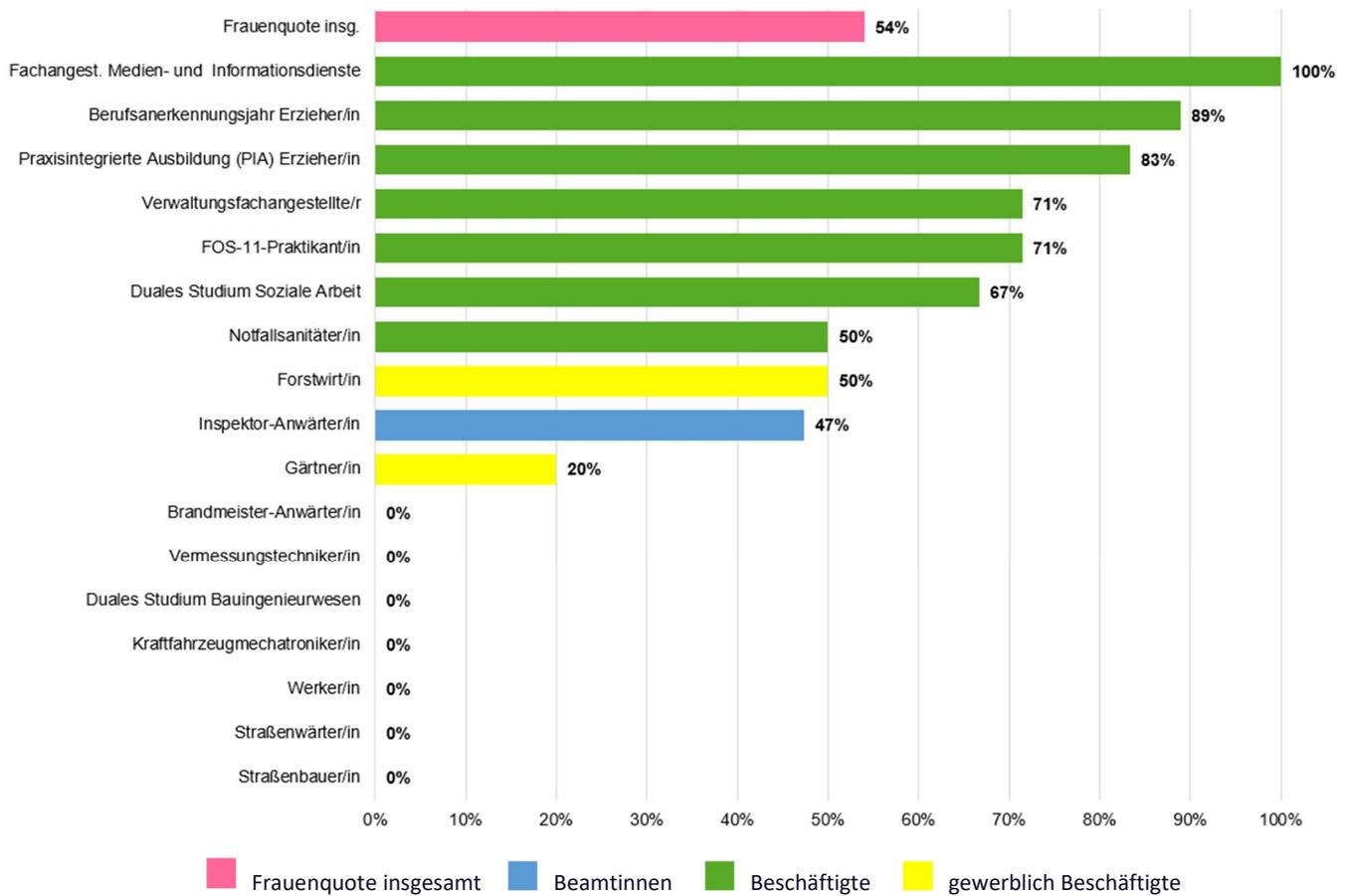
Insgesamt liegt die Frauenquote im Ausbildungsbereich bei 54%.

Im Beschäftigtenbereich gibt es insgesamt 70 Auszubildende (41 Frauen und 29 Männer); die Frauenquote liegt bei 59%. Darunter sind die 16 Stellen im gewerblichen Bereich von 14 Männern und zwei Frauen besetzt (Frauenquote 13%).

Im Beamtenbereich werden 9 Frauen und 13 Männer ausgebildet, damit liegt die Frauenquote bei 41%.

Darüber hinaus werden zusätzlich vier Frauen im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes beschäftigt.

Frauenquote Ausbildungsberufe



Praktika im Erziehungswesen sind aufgrund ihres Ausbildungscharakters in dieser Aufstellung mit aufgeführt

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.

Fortbildung

Im zurückliegenden Berichtszeitraum (Jahre 2017 bis 2019) wurden jährlich durchschnittlich 220 externe Fortbildungsveranstaltungen besucht.

In Jahr 2019 wurden insgesamt 236 Fortbildungsmaßnahmen besucht, die in 162 Fällen von Frauen und in 74 Fällen von Männern wahrgenommen wurden. Das ergibt sich ein Frauenanteil von 69%.

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.

Weiterbildung

Um Beschäftigten eine Weiterqualifizierung zu ermöglichen, hat der Verwaltungsvorstand beschlossen, regelmäßig die Weiterbildung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im Rahmen der Verwaltungslehrgänge zu finanzieren.

Der Verwaltungslehrgang I (VLI) ist eine einführende Weiterbildung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über keine abgeschlossene Verwaltungsausbildung verfügen. Der Abschluss dieses Lehrgangs ist vergleichbar mit dem Abschluss einer dreijährigen Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten.

Zum Stichtag nehmen drei Männer am VLI teil.

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

Zum Stichtag nehmen insgesamt sechs Beschäftigte am VLII teil. Die Frauenquote beträgt 67% (2 Männer, 4 Frauen).

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.

Stetig angestiegen ist dagegen die Zahl der Männer, die zwei Monate Elterngeld beantragen (die sogenannten "Partnermonate"). Aufgrund der kurzen Zeitspanne werden diese jedoch nur selten in der Stichtagsauswertung abgebildet.

Zur Unterstützung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird aktuell eine Überarbeitung der seit 2013 geltenden „Dienstvereinbarung zur Arbeitsform Telearbeit“ vorbereitet. Neben der bislang ausschließlich praktizierten alternierenden Telearbeit, in der Mitarbeiter/innen ihre Arbeitsleistung wechselweise zu Hause und am Arbeitsplatz in der jeweiligen Dienststelle erbringen, sollen dann weitere Arbeitsformen ermöglicht werden: eine reine Telearbeit im Homeoffice mit einem fest installierten Arbeitsplatz sowie mobiles Arbeiten an einem Ort, der von den Mitarbeitenden selbst gewählt wird.

Zum Stichtag nutzen 11 Mitarbeiter/innen das Angebot zur Telearbeit: sechs Beamtinnen und fünf Angestellte (4 Frauen, 1 Mann). 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 2020 befanden sich 27 Mitarbeiter/innen in Elternzeit, davon 26 Frauen (96 %). 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. Auch hier ist aktuell eine Überarbeitung der Dienstvereinbarung mit dem Ziel einer weiteren Flexibilisierung in Vorbereitung.

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.

Sechste Fortschreibung des Gleichstellungsplans der Stadtverwaltung Viersen 2020 - 2024

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.

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.

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.

Festsetzung neuer Zielquoten für die Jahre 2020 - 2024

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 fünf 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 2020	Zielquote	Differenz
Beamte			
Allgemeiner Verwaltungsdienst	53,55	-	-
Technischer Dienst	45,45	50	-
Feuerwehrtechnischer Dienst	0	5	-5,00
Sozial- und Erziehungsdienst	66,67	-	-
Beschäftigte			
Allgemeiner Verwaltungsdienst	66,49	-	-
Technischer Dienst	34,62	40	-5,38
Feuerwehrtechnischer Dienst	26,32	30	-3,68
Sozial- und Erziehungsdienst	97,78	-	-
Gewerblich Beschäftigte	15,3	20	-4,70

Beamte	FQ 2020	ZQ	Differenz
Allgemeiner Verwaltungsdienst			
LG 2-2	25	40	-15,00
LG 2-1	57,84	-	-
LG 1-2	64,71	-	-
LG 1-1	-	-	-
Technischer Dienst			
LG 2-2	42,86	50	-7,14
LG 2-1	50,00	-	-
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	0	-	-
Sozial- und Erziehungsdienst			
LG 2-2	100	-	-
LG 2-1	50	-	-
LG 1-2	0	-	-
LG 1-1	0	-	-

Beschäftigte	FQ 2020	ZQ	Differenz
Allgemeiner Verwaltungsdienst			
LG 2-2	53,85	-	-
LG 2-1	72,94	-	-
LG 1-2	64,18	-	-
LG 1-1	67,61	-	-
Technischer Dienst			
LG 2-2	28,57	35	-6,43
LG 2-1	28,57	35	-6,43
LG 1-2	60	-	-
LG 1-1	0	-	-
Feuerwehrtechnischer Dienst			
LG 2-2	0	-	-
LG 2-1	0	-	-
LG 1-2	18,75	25	-6,25
LG 1-1	66,66	-	-
Sozial- und Erziehungsdienst			
LG 2-2	0	-	-
LG 2-1	83,87	-	-
LG 1-2	96,36	-	-
LG 1-1	91,58	-	-

Verwaltung

In der Allgemeinen Verwaltung sind Frauen in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen bis zur Laufbahngruppe 2-1 mehrheitlich vertreten. Bei den Besoldungsgruppen der LG 2-2 (ab A13) im Beamtenbereich wird die Zielvorgabe für 2024 auf 40% festgesetzt.

Technischer Dienst

Die Zielquote für 2019 in Höhe von 37% wurde in der LG 2-2 bei den Beamten erfüllt; die Zielvorgabe für 2024 wurde auf 50% festgelegt. Bei den Beschäftigten wurde die Zielquote in der LG 2-2 und der LG 2-1 auf 35% festgelegt.

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 18,75% in der LG 1-2 wurden 25% als realisierbare Größe angesehen.

Sozial- und Erziehungsdienst

Auch in der differenzierten Betrachtung nach einzelnen Laufbahngruppen sind die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes sowohl in allen Besoldungs- als auch in allen Entgeltgruppen erfüllt und die Zielquoten von 50% teilweise weit überschritten. Daher sind hier keine Zielquoten vorgegeben.

Gewerblicher Bereich

Für die Beschäftigten der Städtischen Betriebe ist eine Zielquote von 20% festgelegt worden. Der Rückgang des Frauenanteils im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum von 16,57% auf 15,3% soll ausgeglichen werden.

Maßnahmen

Maßnahmen auf 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. 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 Gleichstellungsplan.

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 Satz1 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).

Stellenausschreibungen

Alle Stellen einer Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind grundsätzlich auszuschreiben. Dies kann zunächst intern und fachbereichsübergreifend erfolgen. Sollten darauf jedoch keine bzw. keine geeigneten Bewerbungen von Frauen vorliegen, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. 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.

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 Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen und auch 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 oder Funktionen und Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen die Zielvorgabe des § 6 Abs. 3 LGG erfüllt ist. Die Maßnahmen greifen somit so lange, bis der Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 Prozent erhöht ist.

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.

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 Dienstunfallrechts. 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.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer

Die Stadt Viersen erleichtert ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit betreuungsbedürftigen Kindern bzw. Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann durch Beurlaubung und vorübergehende Arbeitszeitreduzierung erreicht werden. Ziel ist es, familienbedingte Ausfallzeiten – sei es durch Kinder oder pflegebedürftige nahe Angehörige – so gering wie möglich zu halten.

Vielschichtige Arbeitszeitmodelle und Arbeitsformen der 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 oder 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.

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, die/den nächst höhere/n Vorgesetzte/n 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

	Männer		Frauen		Gesamt	Frauen in %		
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit		Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
Beamte								
Allgemeiner Verwaltungsdienst	56	7	44	32	139	44,00%	82,05%	54,68%
Technischer Verwaltungsdienst	6	0	4	2	12	40,00%	100,00%	50,00%
Feuerwehrtechnischer Dienst	77	0	0	0	77	0,00%	0,00%	0,00%
Sozial- und Erziehungsdienst	1	0	1	1	3	50,00%	100,00%	66,67%
Ausbildung	13	0	9	0	22	40,91%	0,00%	40,91%
Gesamt	153	7	58	35	253	27,49%	83,33%	36,76%
Beschäftigte								
Allgemeiner Verwaltungsdienst	96	28	95	151	370	49,74%	84,36%	66,49%
Technischer Verwaltungsdienst	31	3	13	5	52	29,55%	62,50%	34,62%
Feuerwehrtechnischer Dienst	14	0	5	0	19	26,32%	0,00%	26,32%
Sozial- und Erziehungsdienst	17	12	124	200	353	87,94%	94,34%	91,78%
Ausbildung	11	0	25	0	36	69,44%	0,00%	69,44%
Gesamt	169	43	262	356	830	60,79%	89,22%	74,46%
Gewerblicher Bereich								
Beschäftigte	143	12	10	18	183	6,54%	60,00%	15,30%
Ausbildung	14	0	2	0	16	12,50%	0,00%	12,50%
Gesamt	157	12	12	18	199	7,10%	60,00%	15,08%
Gesamtverwaltung								
	479	62	332	409	1282	40,94%	86,84%	57,80%

Übersicht Frauenquoten 2016/2019 und Zielvorgaben 2024 - gesamt

Zielerreichung Übersicht						
	FQ 2016	ZQ 2019	FQ 2020	Veränderung	ZQ 2024	Diff ZQ 2024
Beamte						
Allg. D.	49,66	entfällt	53,55	+3,89	entfällt	entfällt
Techn. D.	36,36	40	45,45	+9,09	50	-4,55
Feuerwehrt. D.	0	5	0	0	5	-5,00
Soz+Erz. D.	50,00	entfällt	66,67	+16,67	entfällt	entfällt
Gesamt	31,08		36,14	+5,06		
Beschäftigte						
Allg. D.	64,65	entfällt	66,49	+1,84	entfällt	entfällt
Techn. D.	25,81	30	34,62	+8,81	40	-5,38
Feuerwehrt. D.	23,53	25	26,32	+2,79	30	-3,68
Soz+Erz. D.	92,95	entfällt	91,78	-1,17	entfällt	entfällt
Gesamt	74,65		73,29	-1,36		
Gewerblich						
	16,57	25	15,30	-1,27	20	-4,70
Beamtenanwärter/innen und Auszubildende						
	31,91	entfällt	47,37	+15,46	50	-5,00
Verwaltung Gesamt	53,84		57,80	+3,96		

Übersicht Frauenquoten 2016/2019 und Zielvorgaben 2024 - Laufbahngruppen

Beamte	FQ 2016	ZQ 2019	FQ 2020	Veränderung	ZQ 2024	Diff ZQ
Allgemeiner Verwaltungsdienst						
LG 2-2	22,22	40	25,00	+2,78	40	-15,00
LG 2-1	51,89	entfällt	57,84	+5,95	entfällt	entfällt
LG 1-2	61,90	entfällt	64,71	+2,81	entfällt	entfällt
LG 1-1	0	entfällt	0	0	entfällt	entfällt
Technischer Dienst						
LG 2-2	33,33	37	42,86	+9,53	40	2,86
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
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	100,00	+100,00	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 2016	ZQ 2019	FQ 2020	Veränderung	ZQ 2024	Diff ZQ
Allgemeiner Verwaltungsdienst						
LG 2-2	43,75	entfällt	53,85	+10,10	entfällt	entfällt
LG 2-1	66,67	entfällt	72,94	+6,27	entfällt	entfällt
LG 1-2	70,89	entfällt	64,18	-6,71	entfällt	entfällt
LG 1-1	33,33	entfällt	67,61	+34,28	entfällt	entfällt
Technischer Dienst						
LG 2-2	0	30	28,57	+28,57	30	-1,43
LG 2-1	28,57	30	28,57	0	35	-6,43
LG 1-2	0	entfällt	60,00	+60,00	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	23,53	25	18,75	-4,78	35	-1,47
LG 1-1	0	entfällt	66,67	+66,67	entfällt	entfällt
Sozial- und Erziehungsdienst						
LG 2-2	0	entfällt	0	0	entfällt	entfällt
LG 2-1	79,22	entfällt	83,87	+4,65	entfällt	entfällt
LG 1-2	98,12	entfällt	96,36	-1,76	entfällt	entfällt
LG 1-1	66,67	entfällt	91,58	+24,91	entfällt	entfällt

Allgemeiner Verwaltungsdienst nach Besoldungsgruppen

	Männer		Frauen		Frauen in %		
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
Beamte							
A15	5	0	1	0	16,67%	0,00%	16,67%
A14	4	1	2	0	33,33%	0,00%	28,57%
A13 h.D.	1	1	0	1	0,00%	50,00%	33,33%
A13 g.D.	3	1	5	0	62,50%	0,00%	55,56%
A12	5	1	7	5	58,33%	83,33%	66,67%
A11	17	3	6	13	26,09%	81,25%	48,72%
A10	9	0	8	6	47,06%	100,00%	60,87%
A9 g.D.	5	0	9	0	64,29%	0,00%	64,29%
A9 m.D.	4	0	1	3	20,00%	100,00%	50,00%
A8	2	0	3	3	60,00%	100,00%	75,00%
A7	0	0	0	1	0,00%	100,00%	100,00%
A6	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Gesamt	55	7	42	32	43,30%	82,05%	54,41%
Beschäftigte							
15	1	0	1	0	50,00%	0,00%	50,00%
14	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
13	5	0	3	3	37,50%	100,00%	54,55%
12	0	0	2	1	100,00%	100,00%	100,00%
11	10	0	4	6	28,57%	100,00%	50,00%
10	5	0	4	5	44,44%	100,00%	64,29%
9a	8	0	12	12	60,00%	100,00%	75,00%
9b	4	1	11	15	73,33%	93,75%	83,87%
9c	3	0	6	8	66,67%	100,00%	82,35%
8	15	2	28	16	65,12%	88,89%	72,13%
7	6	0	2	1	25,00%	100,00%	33,33%
6	16	1	6	10	27,27%	90,91%	48,48%
5	21	3	12	29	36,36%	90,63%	63,08%
4	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
3	2	17	4	23	66,67%	57,50%	58,70%
2	0	1	0	2	0,00%	66,67%	66,67%
2a	0	3	0	9	0,00%	75,00%	75,00%
1	0	0	0	10	0,00%	100,00%	100,00%
Gesamt	96	28	95	150	49,74%	84,27%	66,40%