

Gleichstellungsplan

2022-2025

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer fördern und stärken
- Berufliche Chancen fair gestalten

Vielfalt denken!



Stadt Korschenbroich

Amt 10 Organisation und Personal
Die Gleichstellungsbeauftragte

 **Korschenbroich**
Stadt. Land. Heimat.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Inhaltsverzeichnis | 1 |
| 1 Vorwort | 2 |
| 2 Einleitung | 3 |
| 2.1 Rechtliche Grundlagen | 3 |
| 2.2 Der Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung ... | 4 |
| 3 Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse | 6 |
| 3.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur | 6 |
| 3.1.1 Beschäftigte insgesamt | 6 |
| 3.1.2 Beamtinnen und Beamte | 7 |
| 3.1.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer | 8 |
| 3.1.4 Beschäftigte nach Laufbahnen | 9 |
| 3.1.5 Führungskräfte | 10 |
| 3.1.6 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung | 11 |
| 3.1.7 Fortbildungsteilnahme | 13 |
| 3.1.8 Elternzeit und Beurlaubungen | 15 |
| 3.2 Prognose | 17 |
| 3.2.1 Prognose neu zu besetzende Stellen nach Laufbahngruppen | 17 |
| 3.2.2 Prognose Altersbedingtes Ausscheiden auf Führungs- und Funktionsstellen | 17 |
| 3.2.3 Höhergruppierungen und Beförderungen | 18 |
| 3.3 Zusammenfassung der Beschäftigtenstruktur | 18 |
| 3.3.1 Führungspositionen | 18 |
| 3.3.2 Teilzeitarbeit und Beurlaubungen | 18 |
| 3.3.3 Fortbildungen | 18 |
| 4 Maßnahmen zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes bei der Stadt Korschenbroich | 19 |
| 4.1 Stellenausschreibungen | 19 |
| 4.2 Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren | 20 |
| 4.3 Aus- und Fortbildung | 20 |
| 4.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie | 22 |
| 4.5 Mobile Arbeit | 23 |
| 4.6 Mobbing am Arbeitsplatz | 23 |
| 4.7 Schutz vor sexueller Belästigung | 23 |
| 4.8 Gleichstellungsbeauftragte | 24 |

1 Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
sehr geehrte Damen und Herren des Rates der Stadt Korschenbroich,

Frauen und Männer müssen die gleichen Chancen erhalten – persönlich und beruflich. Der öffentliche Dienst ist im besonderen Maße aufgerufen, für gleiche berufliche Chancen von Frauen und Männern zu sorgen. Dies ergibt sich schon aus rechtlichen Gründen: Die Grundrechte und damit auch der Artikel 3 GG gilt für den Staat unmittelbar, auch die Kommunen sind damit in der Pflicht. Wichtige Grundlage hierfür ist in NRW das Landesgleichstellungsgesetz (LGG), es gilt für den gesamten öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen.

Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan möchte die Stadt Korschenbroich ihren Weg als moderne und familienbewusste Verwaltung weitergehen. In Zeiten ständiger Veränderungen in der Arbeitswelt, Fachkräftemängel und dem Wunsch nach mehr Work-Life-Balance setzt sie einen Schwerpunkt auf gute Vereinbarkeitsbedingungen für Frauen und Männer, um den Wandel erfolgreich zu gestalten.

Rein zahlenmäßig sind Frauen in der Stadtverwaltung schon auf der Überholspur, allerdings mit weniger Wochenstunden und in weniger Führungspositionen als ihre männlichen Kollegen, aber dafür vermutlich mit mehr Betreuungsarbeit zu Hause. Wir müssen daher optimale Bedingungen dafür schaffen, dass jeder die gleichen Chancen hat, um sich bei entsprechender Befähigung und Motivation beruflich weiterzuentwickeln.

Konkret heißt das, wir brauchen gezielte Maßnahmen zur Frauenförderung, die das Potenzial der Frauen optimal nutzt und zugleich günstige Bedingungen für alle Beschäftigten schafft, um berufliche und private Herausforderungen noch besser in Einklang bringen zu können.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes kann nur gemeinsam erfolgreich gestaltet werden. Insbesondere die Führungskräfte sind gefragt, die Erreichung der Zielvorgaben und die Umsetzung der Maßnahmen aktiv zu unterstützen. Der Gleichstellungsplan bietet Ihnen und uns hierfür einen verbindlichen Rahmen.

Marc Venten
Bürgermeister

Nora Osmani
Gleichstellungsbeauftragte

Markus Drohen
Amtsleitung Organisation und Personal

2 Einleitung

2.1 Rechtliche Grundlagen

Gleichberechtigung ist Verfassungsauftrag

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist als verfassungsmäßig garantierter Grundsatz in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes verankert. Dort heißt es „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Diesen Verfassungsauftrag unterstützt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), welches 2006 in Kraft getreten ist.

Mit dem AGG sollen u. a. Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität verhindert beziehungsweise beseitigt werden. Dabei beinhaltet das AGG insbesondere Bestimmungen über den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie zu Beschäftigungsverhältnissen und den Arbeitsbedingungen. Hierbei wird insbesondere fokussiert auf Regelungen

- vor der Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses (z. B. Stellenausschreibungen, Auswahl und Ablehnung von Bewerbungen)
- während des Beschäftigungsverhältnisses (z. B. sexuelle und andere Belästigungen, beruflicher Aufstieg, individual- und kollektivrechtliche Vereinbarungen wie Arbeitsvertrag und Dienstvereinbarung)
- bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (z. B. Altersgrenzen, Altersteilzeit).

Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen

Eine konkrete Grundlage stellt das Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG) in seiner derzeit gültigen Fassung dar. Dieses Gesetz richtet sich an die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts und unterstützt die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Das Gesetz gibt verbindliche Regelungen vor, wie Geschlechtergerechtigkeit in den Kommunen umgesetzt werden soll.

Konkret bedeutet dies (§ 1 LGG):

- die Förderung von Frauen in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, um so bestehende Benachteiligung abzubauen,
- der Abbau von Diskriminierungen,
- die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.

Gleichstellungsplan

Ein zentrales Instrument zur Verwirklichung der Zielsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes ist die in § 5 LGG normierte Erstellung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen.

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans

besteht gemäß § 17 Absatz 1 Satz 2 Nr. 4 LGG in ihrer Mitwirkung. Sie unterstützt und berät die Dienststelle bei der Aufstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans oder die Konzeption von alternativen Modellen nach § 6a LGG.

Durch die Flexibilisierung der Laufzeit des Gleichstellungsplans (Geltungsdauer zwischen drei und fünf Jahren) wird den Dienststellen mehr Spielraum eingeräumt. Insbesondere besteht so auch die Möglichkeit, den Gleichstellungsplan mit anderen Instrumenten (z.B. Zielvereinbarungen) zu harmonisieren. Gleichzeitig wird durch die Flexibilisierung der Laufzeit der Verwaltungsaufwand für die Dienststellen reduziert. Für die Stadtverwaltung Korschenbroich wurde eine Geltungsdauer von vier Jahren gewählt, da ohnehin im Abstand von zwei Jahren eine Evaluation erforderlich ist.

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, § 6 Absatz 1 LGG.

Seine Grundlagen sind gemäß § 6 Absatz 2 LGG eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer (siehe Kapitel 4).

In den Gemeinden und Gemeindeverbänden sind Gleichstellungspläne durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen (§ 5 Absatz 4 LGG). Bevor der Gleichstellungsplan dem Entscheidungsgremium vorgelegt wird, hat der Personalrat gemäß § 72 Absatz 4 Ziffer 18 LPVG NRW einen Anspruch auf Mitbestimmung. Nach Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes ist ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erstellen.

Gleichstellungspläne, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplanes durchgeführten Maßnahmen sind in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen, bekannt zu machen (§ 5a Absatz 2 LGG).

Spätestens nach zwei Jahren ist eine (summarische) Prüfung hinsichtlich der Zielerreichung durchzuführen (§ 5 Absatz 7 Satz 1 LGG). Gegebenenfalls sind Maßnahmen anzupassen oder zu ergänzen. Diese sind ebenfalls durch die kommunale Vertretungskörperschaft zu beschließen (§ 5 Absatz 7 Satz 2 und 3 LGG). Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des bis dahin gültigen Gleichstellungsplans ist ein förmlicher Bericht zusammen mit der bereits beschlossenen Fortschreibung dem Rat vorzulegen (§ 5a Absatz 1 LGG).

2.2 Der Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle, vgl. § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG.

Damit wird das Verhältnis von Gleichstellungsplan und Personalentwicklung klargestellt und verdeutlicht, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Beide, sowohl der Gleichstellungsplan als auch das Personalentwicklungskonzept verlangen vorausschauende Personalpolitik. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen, der Gleichstellungsplan muss vielmehr Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes sein.

Der Gleichstellungsplan geht über einen reinen Frauenförderplan hinaus, da er die Verwaltung als Ganzes in den Fokus nimmt und zum Ziel hat, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu ändern, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch entgegenwirken.

Rollenklarheit hinsichtlich der Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans stellt § 5 Absatz 10 Satz 2 LGG her: Sie sind besondere Verpflichtungen der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Durch die ausdrückliche Adressierung im Gesetz wird die besondere Verantwortung des vorgenannten Personenkreises hervorgehoben.

3 Darstellung der Beschäftigtenstruktur und Analyse

Gemäß § 6 Absatz 2 LGG ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer sind die Grundlagen des Gleichstellungsplans.

3.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil an Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen.

Mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (DRModG NRW), das zum 01.07.2016 in Kraft getreten ist, wurde das Dienstrecht in Nordrhein-Westfalen neu geordnet und weiterentwickelt.

Aus bisher vier Laufbahngruppen – einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst – wurden zwei Laufbahngruppen mit je zwei Einstiegsämtern; dabei umfasst die Laufbahngruppe 1 den früheren einfachen Dienst (1. Einstiegsamt) und mittleren Dienst (2. Einstiegsamt), die Laufbahngruppe 2 den früheren gehobenen Dienst (1. Einstiegsamt) und höheren Dienst (2. Einstiegsamt), vgl. § 5 Absatz 2 Landesbeamtengesetz (LBG NRW).

Bei der Bestandsaufnahme bietet sich eine weitergehende Differenzierung nach den folgenden Kriterien an:

- Geschlecht
- Zugehörigkeit zu einer Beschäftigtengruppe (Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer)
- Laufbahngruppen und Einstiegsämter bzw. Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen.

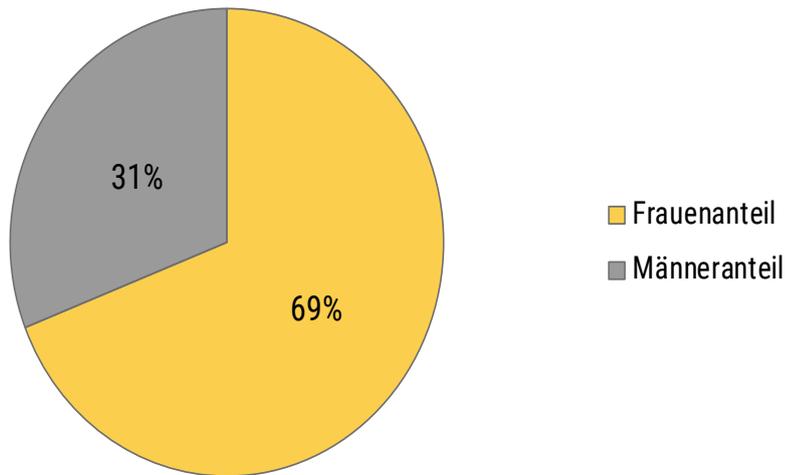
Aus Vereinfachungsgründen kann – abhängig vom Inhalt/Thema der Erhebung – auch eine gemeinsame Betrachtung von Beschäftigten im Beamtenverhältnis und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern gewählt werden.

Eine solche bietet sich immer dann an, wenn es bei der Aussage vorrangig auf das Geschlecht, d.h. den Frauen- bzw. Männeranteil ankommt, und weniger auf die Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe (z.B. bei der Repräsentanz von Frauen und Führungspositionen oder der Teilnahme an Fortbildungen).

3.1.1 Beschäftigte insgesamt

Am 01.01.2022 waren insgesamt 459 Personen bei der Stadt Korschenbroich beschäftigt. Davon sind 69 Prozent Frauen und 31 Prozent Männer.

Stammpersonal Stadt Korschenbroich

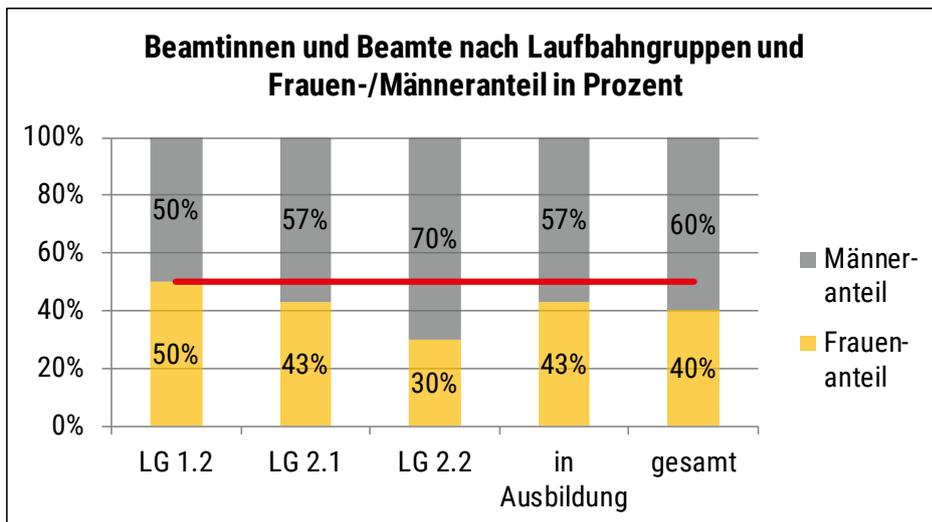


| Stichtag | gesamt | Frauen | Männer |
|------------|--------|--------|--------|
| 01.01.2022 | 459 | 317 | 142 |

3.1.2 Beamtinnen und Beamte

Von den 40 Beamtinnen und Beamten sind 40 Prozent Frauen und 60 Prozent Männer.

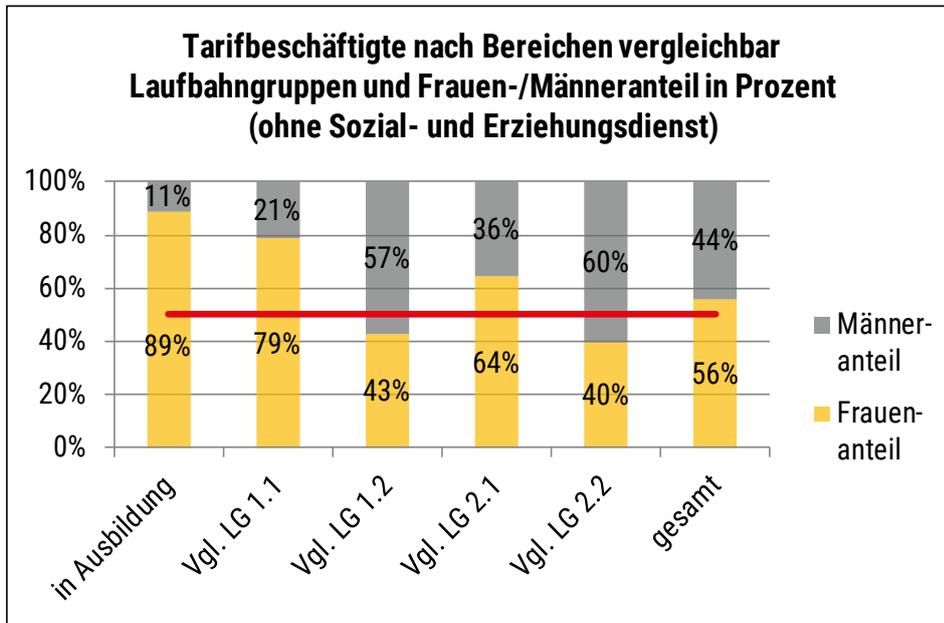
Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil



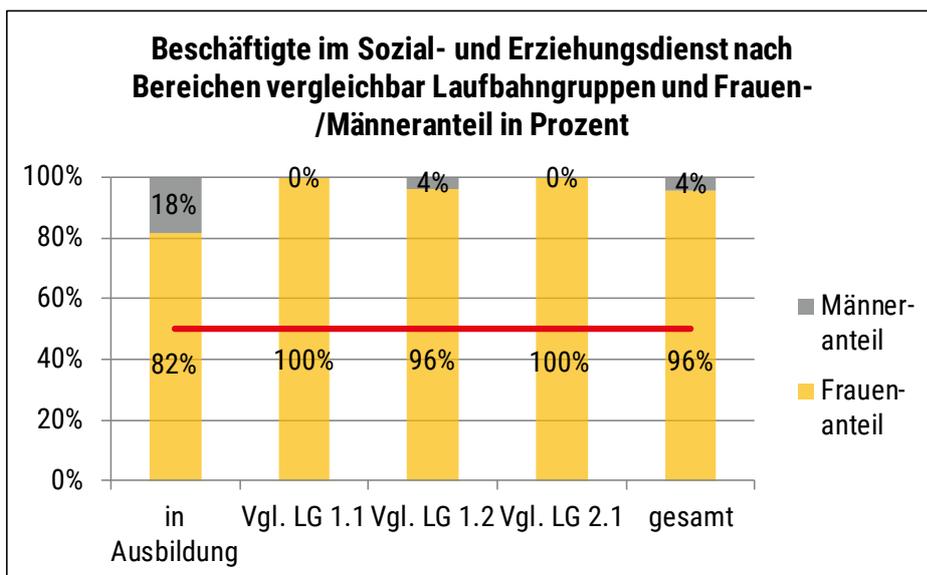
3.1.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (419) sind 72 Prozent Frauen und 28 Prozent Männer.

Tarifbeschäftigte nach Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil in Prozent (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)



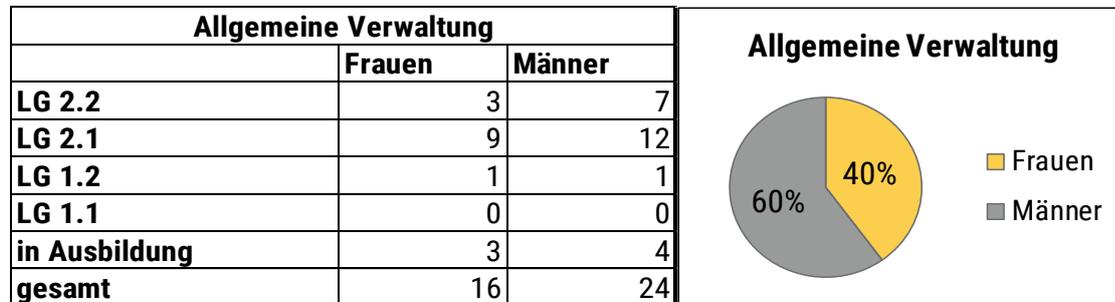
Tarifbeschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst nach Bereichen vergleichbar Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil in Prozent



3.1.4 Beschäftigte nach Laufbahnen

Für die Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Begründung eines Beamtenverhältnisses stellt § 14 Abs. 2 LBG NRW auf die angestrebte Laufbahn und dort auf die Ämtergruppe mit gleichem Einstiegsamt ab.

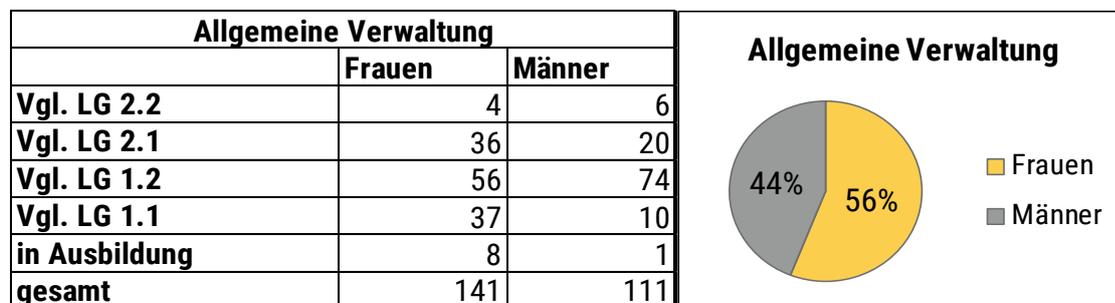
Beamtinnen/Beamte



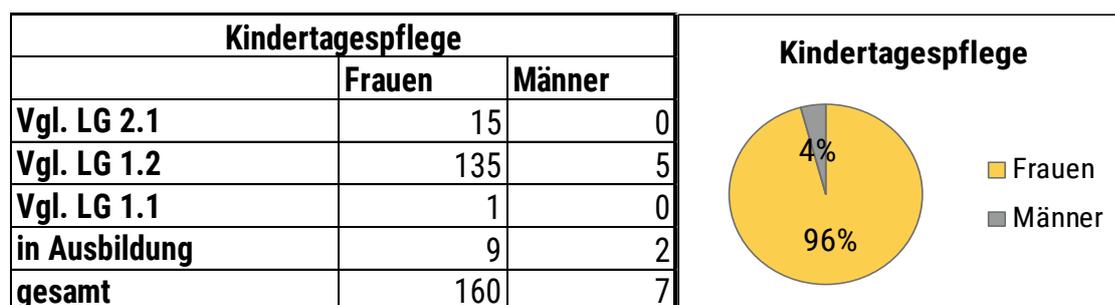
Im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer knüpft das Landesgleichstellungsgesetz bei der Bestimmung der maßgeblichen Gruppe an das Beamtenrecht an:

Zu betrachten sind die „Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer [...] in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind“ (§ 7 Abs. 3 LGG). Insofern übernimmt die nachstehend vorgeschlagene Untergliederung der Darstellung für die Beschäftigtengruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenfalls die oben für den Beamtenbereich vorgeschlagene Struktur.

Tarifbeschäftigte ohne Sozial- und Erziehungsdienst



Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Sozial- und Erziehungsdienst

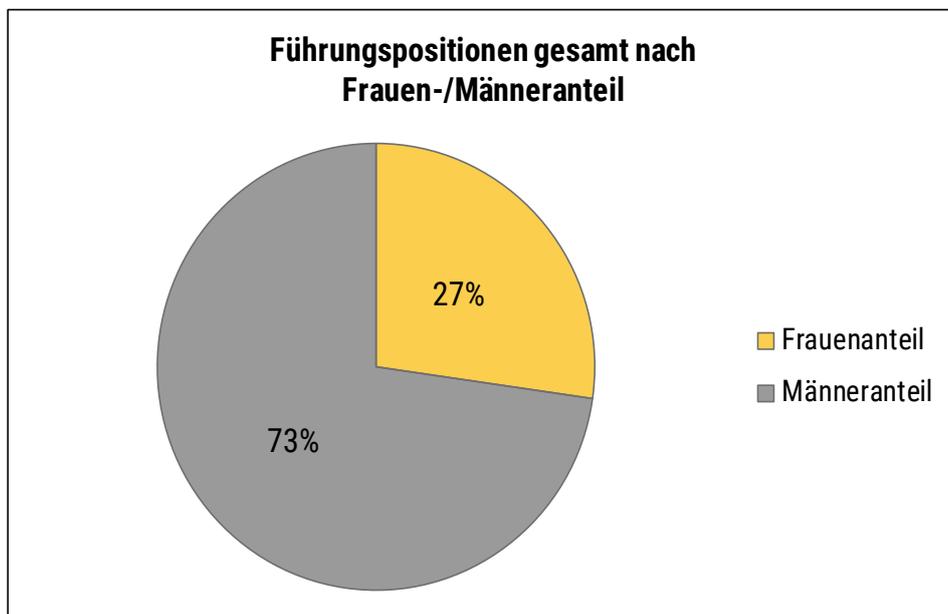


3.1.5 Führungskräfte

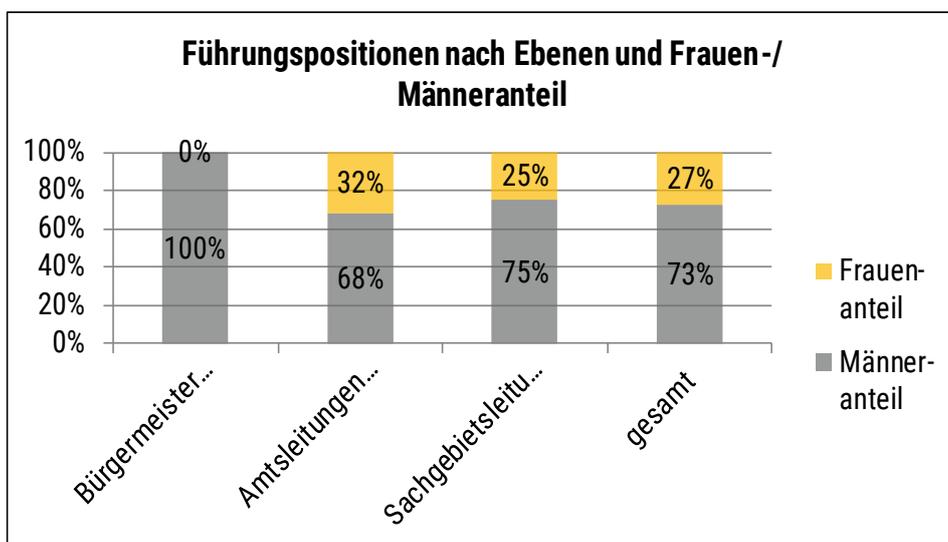
Führungskräfte prägen mit ihrer Arbeit maßgeblich die Entwicklung der Verwaltung, der sie angehören. Führungskräften mit Leitungsfunktionen kommt insbesondere auch bei der Umsetzung des LGG eine besondere Bedeutung zu (vgl. § 1 Abs. 3 LGG). In Korschenbroich wurden die folgenden drei Führungsebenen definiert:

1. Bürgermeister und Beigeordnete
2. Amtsleitungen und stellvertretende Amtsleitungen
3. Sachgebietsleitungen, sofern sie nicht gleichzeitig auch stellvertretende Amtsleitungen sind

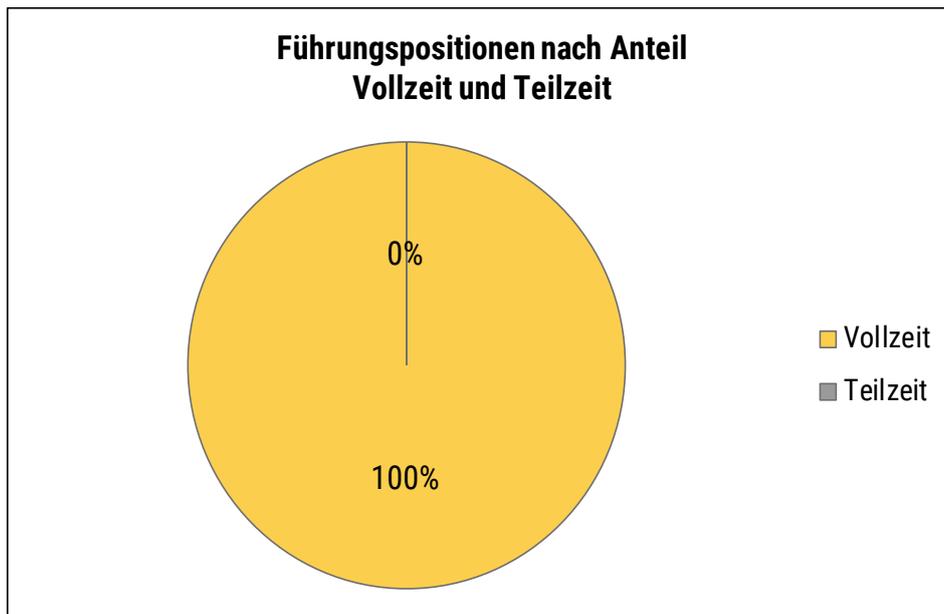
Führungspositionen gesamt nach Frauen-/Männeranteil



Führungspositionen nach Ebenen und Frauen-/Männeranteil



Führungspositionen nach Anteil Vollzeit und Teilzeit



3.1.6 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist neben der Frauenförderung als Gesetzesziel des Landesgleichstellungsgesetzes formuliert. Diesem Thema ist Abschnitt III des Gesetzes gewidmet.

Den Beschäftigten sollen im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen zur Arbeitszeit solche Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Hierunter fällt unter anderem die Möglichkeit der Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, § 13 Abs. 1 LGG.

Flankiert wird das Recht auf Reduzierung der Arbeitszeit durch die Kernaussage, dass die Ermäßigung der Arbeitszeit das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen darf. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken, § 13 Absatz 4 LGG.

Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass sich der Arbeitszeitumfang von Beschäftigten in vielerlei Hinsicht auf das berufliche Fortkommen auswirken kann. Hierbei ist nicht nur an die Übernahme von Leitungs- und Funktionsstellen zu denken, sondern z.B. auch an die Teilnahmemöglichkeit an Fortbildungen.

Das Landesgleichstellungsgesetz beinhaltet in diesem Kontext einige grundlegende Aussagen zum Verhältnis von Arbeitszeitreduzierung und der Übernahme von Führungs- und Leitungsaufgaben.

Zentral ist insofern die Regelung in § 13 Absatz 3 Satz 2 LGG, wonach die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Regel keinen entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Belang darstellen, der die Ablehnung eines Antrags auf Reduzierung der Arbeitszeit begründet. Begleitet wird dies durch die Vorschrift in § 13 Absatz 2 LGG, wonach die Dienststellen

ihre Beschäftigten aktiv über die Möglichkeiten von Teilzeit informieren sollen. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten, was ausdrücklich auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gilt.

Schließlich bringt es § 13 Absatz 8 LGG abschließend auf den Punkt:

„Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.“

Für eine Analyse und Bewertung der in der Dienststelle vorhandenen Arbeitszeitmodelle bietet sich die Einteilung in drei unterschiedliche Beschäftigungsumfänge an, so dass Arbeitszeiten

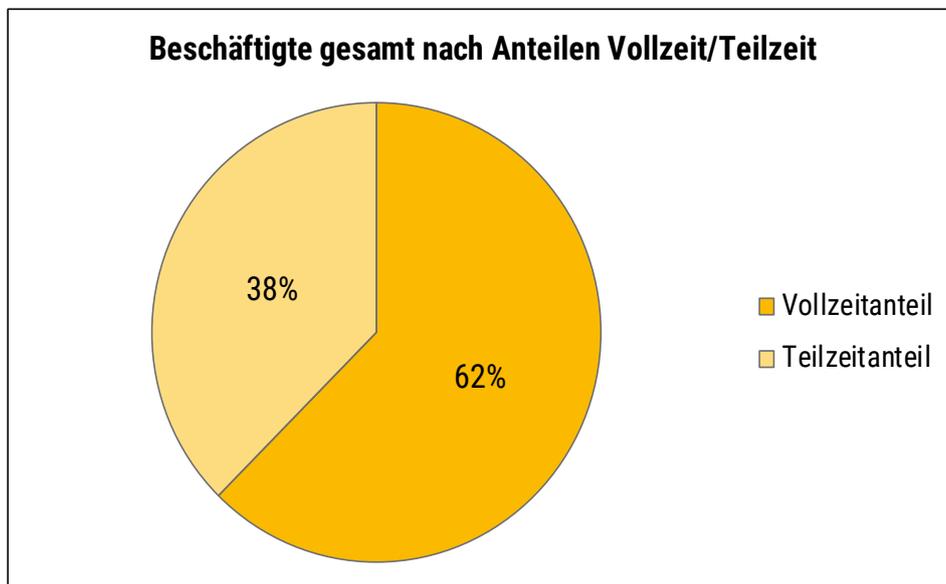
- von weniger als 50 Prozent,
- von 50 Prozent bis unter 75 Prozent sowie
- von 75 Prozent bis unter 100 Prozent

der regelmäßigen Wochenarbeitszeit erfasst werden.

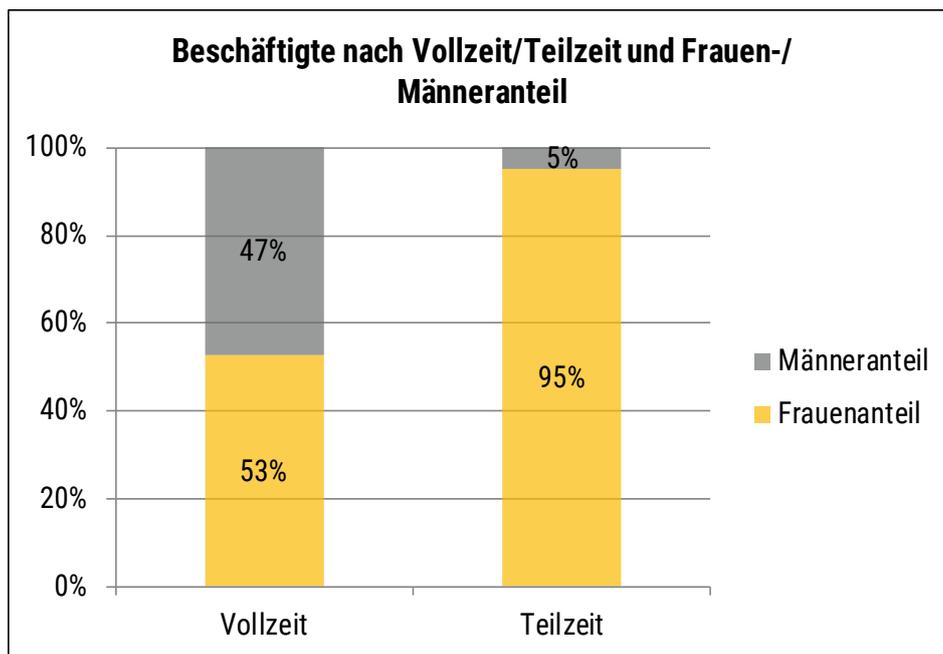
Somit werden von unterhäftig bis vollzeitnah drei unterschiedliche Abstufungen erfasst.

Gleichzeitig sollte jedoch auch bedacht werden, dass immer mehr Teilzeitarbeitsverhältnisse nicht nur aus Gründen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewählt werden, sondern vermehrt auch aufgrund der Work-Life-Balance.

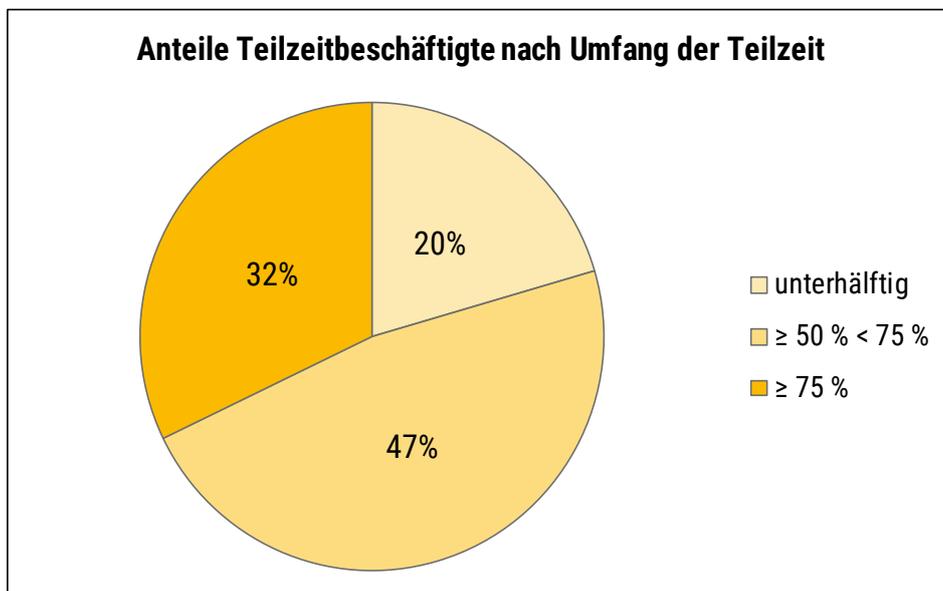
Beschäftigte gesamt nach Anteilen Vollzeit/Teilzeit



Beschäftigte nach Vollzeit/Teilzeit und Frauen-/Männeranteil



Anteile Teilzeitbeschäftigte nach Umfang der Teilzeit



3.1.7 Fortbildungsteilnahme

Fortbildung ist ein wichtiges Element der Personalentwicklung und ein Baustein für das berufliche Fortkommen. Das Landesgleichstellungsgesetz enthält Vorgaben zur Teilhabe von Frauen sowie zur thematischen und organisatorischen Ausgestaltung der Angebote (vgl. § 11 LGG).

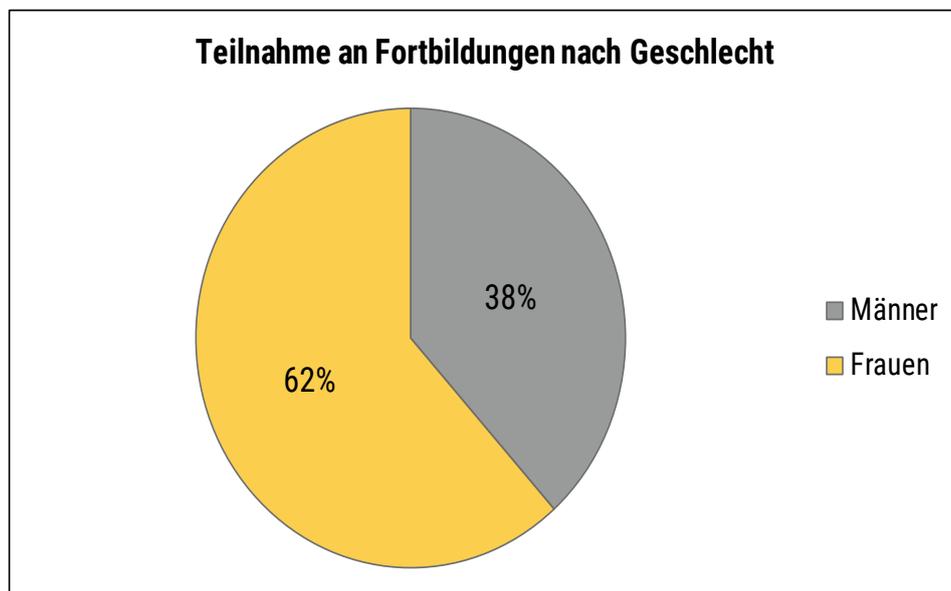
Bei der Datenerhebung zu Fortbildungsteilnahmen unter den Beschäftigten bietet sich eine Differenzierung nach Vollzeit- und Teilzeitkräften an. Hintergrund ist die Möglichkeit, dass eine geringe Teilnahme von Teilzeitkräften darauf hindeuten könnte, dass die angebotenen Fortbildungsmaßnahmen zeitlich nicht bzw. nicht ausreichend auf Bedürfnisse von Teilzeitkräften ausgerichtet sind.

Ein zentraler Aspekt, um die oben angeführten Zahlen in den individuellen Kontext einordnen zu können, ist die Frage, ob und in welchem Umfang es Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit angeboten oder ermöglicht wird, Fortbildungen zu belegen. Das vielfach noch vorherrschende Modell von ganztägigen bzw. sogar mehrtägigen Fortbildungsveranstaltungen schließt Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit oftmals von vornherein von einer Teilnahme aus. Dies bedeutet ein Verzicht auf Potentiale und Potentialentwicklung.

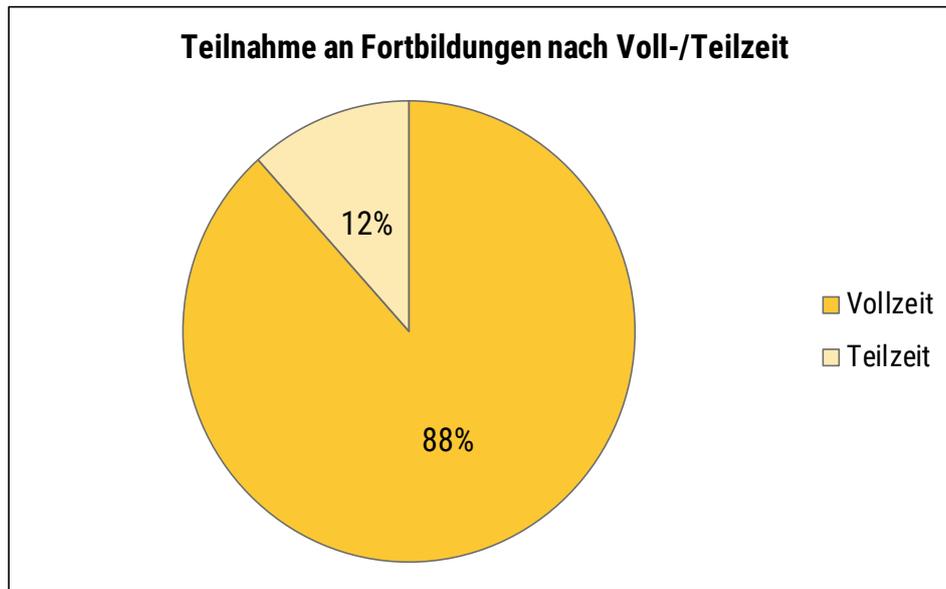
Um der gesamten Bandbreite der Beschäftigten eine Fort- und Weiterbildungsmöglichkeit bieten zu können, können moderne, nicht ortsbezogene Formen der Wissensvermittlung („E-Learning“, Webinare, digitale Unterrichtsräume mit Videokonferenztechnik etc.) ebenso eine Rolle spielen, wie verbesserte Möglichkeiten der Kinder- bzw. Angehörigenbetreuung während (Präsenz-)Fortbildungen. Zudem können z. B. Seminarinhalte so aufgeteilt werden, dass sich hieraus ein Baukasten-System ergibt, das die Teilnahme flexibilisiert und so auch Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit die Teilnahme ermöglicht.

In den Jahren 2020 und 2021 haben 232 Personen an Fort- bzw. Weiterbildungen teilgenommen, 62 Prozent davon waren Frauen, 38 Prozent Männer.

Teilnahme an Fortbildungen nach Geschlecht



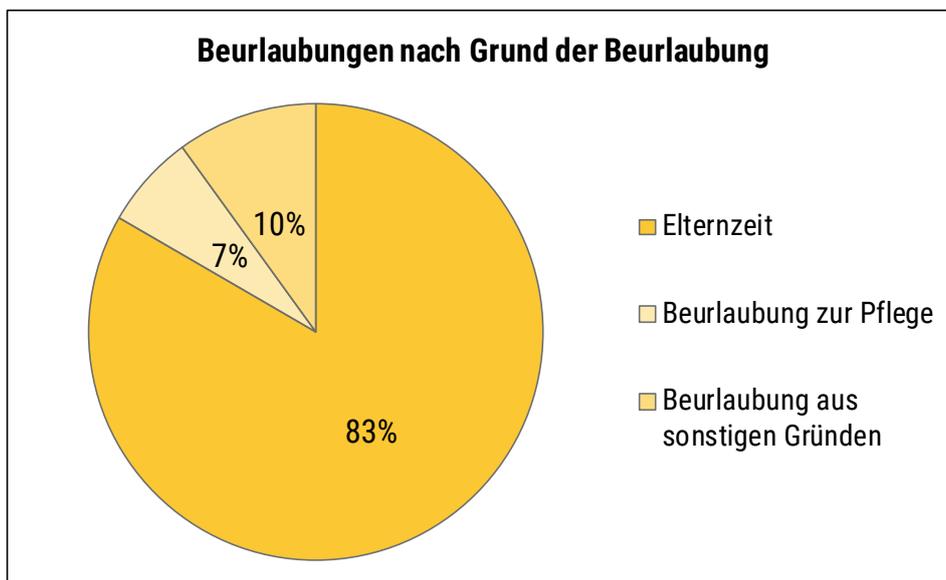
Teilnahme an Fortbildungen nach Voll-/Teilzeit



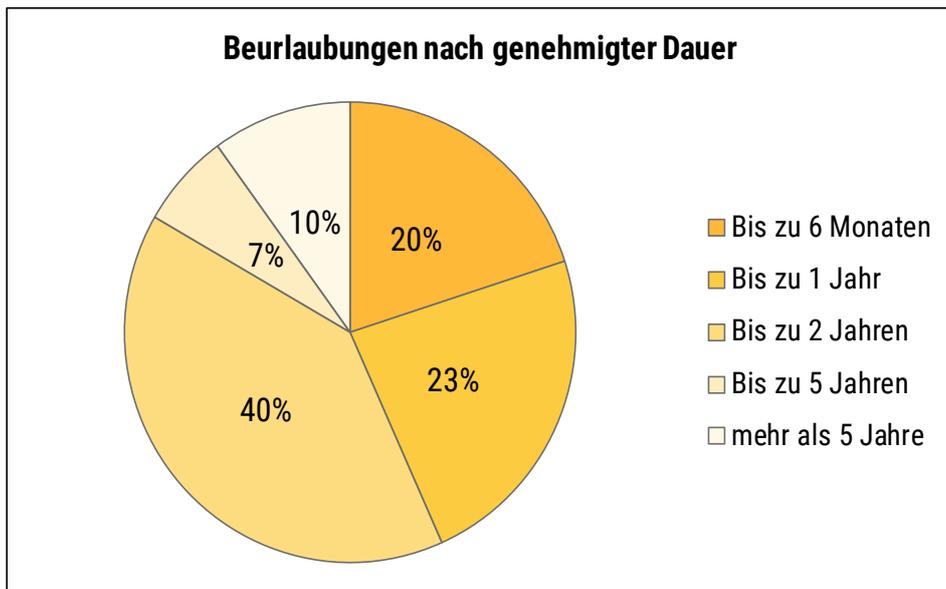
3.1.8 Elternzeit und Beurlaubungen

Bei der Stadt Korschenbroich waren in der Zeit vom 01.01.2020 bis zum 31.12.2021 insgesamt 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit oder anderweitig beurlaubt. Die Zeit unten aufgeführte Dauer der Beurlaubung entspricht dem bewilligten Gesamtzeitraum.

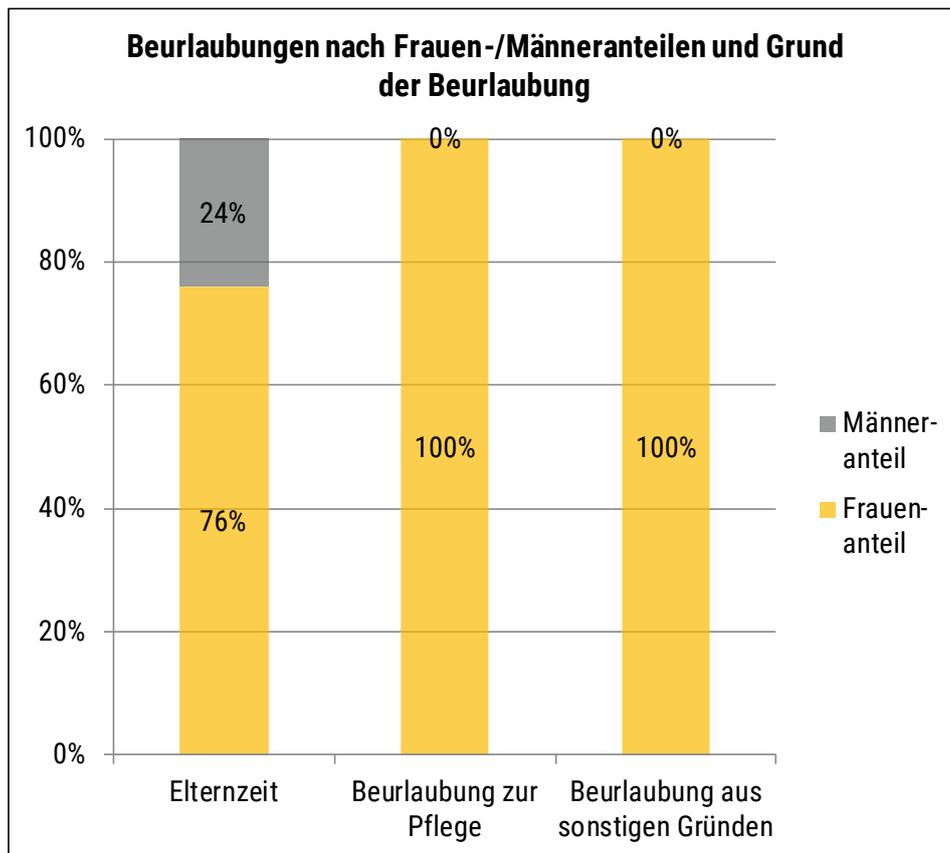
Beurlaubungen nach Grund der Beurlaubung



Beurlaubungen nach Dauer der Beurlaubung



Beurlaubungen nach Frauen-/Männeranteilen und Grund der Beurlaubung



3.2 Prognose

Im Rahmen einer Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden und wie viele Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten sich hieraus ergeben.

Dabei sind nicht nur Altersabgänge, sondern ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit, die von Behörde zu Behörde verschieden sein kann, auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen in die Überlegung einzubeziehen.

Die Prognose bildet somit die Grundlage für die Formulierung konkreter und realistischer Zielvorgaben bezogen auf den Frauenanteil bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans. Sie ist das Bindeglied zwischen dem Ist-Zustand und den Zielvorgaben und Maßnahmen.

3.2.1 Prognose neu zu besetzende Stellen nach Laufbahngruppen

Fluktuationsabschätzung für die Jahre 2022 bis 2025

| | Beamtinnen und Beamte | Tarifbeschäftigte (ohne Sozial- und Erziehungsdienst) | Tarifbeschäftigte (im Sozial- und Erziehungsdienst) |
|--------------------|------------------------------|---|---|
| Vgl. LG 2.2 | 2 | 3 | 0 |
| Vgl. LG 2.1 | 0 | 2 | 0 |
| Vgl. LG 1.2 | 0 | 5 | 5 |
| Vgl. LG 1.1 | 0 | 4 | 0 |
| Gesamt | 2 | 14 | 5 |

3.2.2 Prognose Altersbedingtes Ausscheiden auf Führungs- und Funktionsstellen

Insgesamt ist mit sechs Abgängen von Führungs- und Funktionsstellen zu rechnen.

| Funktion | 2022-2025 |
|--|------------------|
| Bürgermeister und Beigeordnete | 2 ¹ |
| Amtsleitungen und stellvertretende Amtsleitungen | 4 |
| Sachgebietsleitungen | 0 |
| Gesamt | 6 |

Bei der Entscheidung über Stellenbesetzungen von Fachbereichs- und Amts- bzw. Betriebsleitungen hat der Rat der Stadt Korschenbroich ein Entscheidungs- bzw. Mitspracherecht.

¹ Im Zeitraum der Laufzeit des Gleichstellungsplanes steht – anders als bei den Amtsleitungen – kein altersbedingtes Ausscheiden der Amtsinhaber an, sondern lediglich der Ablauf der Wahlperiode und damit entweder die Wiederwahl der Beigeordneten oder eine Neubesetzung der beiden Stellen.

3.2.3 Höhergruppierungen und Beförderungen

Grundsätzlich sind gemäß § 6 Absatz 2 LGG Aussagen zu möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer zu treffen. Bei der Stadt Korschenbroich gibt es keine Quoten- oder Regelbeförderungen. Beförderungen oder Höhergruppierungen basieren in der Regel auf Stellenwechsel oder auf Stellenneubewertungen aufgrund der dauerhaften Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten. Grundsätzlich werden alle Stellen intern und extern ausgeschrieben, wodurch es auch zu Neueinstellungen kommen kann, die keine Höhergruppierungen bzw. Beförderungen nach sich ziehen.

3.3 Zusammenfassung der Beschäftigtenstruktur

Es wird deutlich, dass die allgemeine Frauenquote unter den Beschäftigten der Stadt Korschenbroich mit 69 % hinreichend erfüllt wird. Diese hohe Quote ist indessen auch auf den Umstand zurückzuführen, dass von den 459 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gut ein Drittel im Sozial- und Erziehungsdienst tätig ist, der weit überwiegend weiblich besetzt ist. Auch in der allgemeinen Verwaltung (ohne Sozial- und Erziehungsdienst) überwiegt jedoch bei den tariflich Beschäftigten der Anteil der weiblichen Mitarbeitenden mit 56 %. Bei den verbeamteten Beschäftigten überwiegt hingegen der Anteil der männlichen Mitarbeitenden mit 60 %. Bei der Gesamtquote der Beschäftigten in der allgemeinen Verwaltung (tariflich Beschäftigte und Beamte ohne Sozial- und Erziehungsdienst) überwiegt wiederum der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit 54 %.

3.3.1 Führungspositionen

Im Bereich der Führungsebenen sind lediglich 27 Prozent der Stellen mit Frauen besetzt. Damit liegt die Stadt Korschenbroich zwar ziemlich genau im Bundesschnitt², bleibt aber dennoch weit hinter den Zielen des Landesgleichstellungsgesetzes zurück. Auch wird deutlich, dass aktuell keine einzige Führungsposition mit einer Teilzeitkraft besetzt ist. Teilzeitarbeit darf jedoch grundsätzlich dem Erreichen bestimmter Positionen nicht entgegenstehen, wenn dienstliche Belange dies nicht erfordern.

3.3.2 Teilzeitarbeit und Beurlaubungen

Die Inanspruchnahme von Beurlaubungen und Teilzeitarbeit ist weiterhin stark weiblich geprägt. Unter den Beschäftigten, die sich in einer längeren Elternzeit befinden, ist lediglich ein Mann. Ansonsten bleibt es in der Regel bei den zwei „Vätermonaten“. Auch die Teilzeitstellen sind überwiegend weiblich besetzt (95 %). Mehr als die Hälfte der Mitarbeiterinnen arbeitet in Teilzeit. Insgesamt lässt dies darauf schließen, dass weiterhin ein großer Teil der sog. unbezahlten Care-Arbeit von Frauen übernommen wird, die bedingt dadurch regelmäßig beruflich zurückstecken.

3.3.3 Fortbildungen

Anhand der Teilnahme an Fortbildungen zeigt sich ein großes Interesse der Beschäftigten an beruflicher Weiterbildung. Hier liegen die Frauen zahlenmäßig leicht vorne, wobei dies auch der allgemeinen Frauenquote entspricht. Wenn man die Inhalte der Fortbildungen betrachtet, wird jedoch deutlich, dass die Seminare der Frauen fachlich in der Regel auf die aktuell besetzte Stelle ausgerichtet sind, wohingegen männliche Seminarteilnehmer sich vermehrt auch mit Führungsfragen auseinandersetzen. Gleichzeitig zeigt sich auch, dass die Teilzeitquote der Teilnehmenden

² https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Frauenanteil_Fuehrungsetagen.html

mit 12 Prozent deutlich hinter der allgemeinen Teilzeitquote der Beschäftigten zurückbleibt (38 %). Da die Stadtverwaltung selbst keine Fortbildungen anbietet und stattdessen auf Externe zurückgreift, kann sie die zeitliche Ausgestaltung auch nicht dahingehend beeinflussen, dass die Veranstaltungen besser durch Teilzeitkräfte wahrzunehmen sind. Es bleibt jedoch zu hoffen, dass auch nach der Pandemie die Veranstaltungsform der Webinare beibehalten wird, da diese eine flexiblere Teilnahme ermöglichen.

4 Maßnahmen zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes bei der Stadt Korschenbroich

4.1 Stellenausschreibungen

In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn beziehungsweise der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers auszuschreiben. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung abgesehen werden, z.B. wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus aufzulösenden Dienststellen unterzubringen, kw-/ku Vermerke abzubauen oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Ausbildung bei der Stadtverwaltung Korschenbroich beendet haben, zu übernehmen sind. In der Stadt Korschenbroich werden neu zu besetzende Stellen schon heute grundsätzlich intern und extern ausgeschrieben.

Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Beschäftigten 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 der Stadt Korschenbroich motivieren und unterstützen Frauen, sich um höherwertige Stellen in der Stadtverwaltung zu bewerben.

Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 50 Prozent, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

Neben der fachlichen Kompetenz stehen nach Maßgabe der zu besetzenden Stelle auch soziale Kompetenzen. Es ist zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit als Qualifikationsmerkmal für die jeweils auszuschreibende Stelle infrage kommen können.

Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben (§ 8 Abs. 6 LGG).

In der Ausschreibung sind nach dem LGG sowohl die weibliche als auch die männliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen nach Maßgabe des LGG bevorzugt berücksichtigt werden. Die Stadt

Korschenbroich setzt dies selbstverständlich um. Lediglich bei den Ausschreibungen im pädagogischen Bereich wurde sich in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat darauf geeinigt, die Formulierung zu wählen, dass man es begrüßt, wenn Männer sich bewerben.

Vorgesehene Maßnahme: Der Anteil der Männer unter den Beschäftigten in den Kindertageseinrichtungen der Stadt Korschenbroich ist sehr niedrig. Aktuell befinden sich zwei Männer in der praxisintegrierten Ausbildung zum Erzieher und es wäre wünschenswert, dass auch weiterhin Männer für diese herausfordernde Aufgabe gewonnen werden können. Daher soll ein Schnupperprogramm erarbeitet werden, mit dem Männer einen Einblick in dieses meist weiblich besetzte Berufsfeld erlangen können, um ihr Potenzial für diese Tätigkeit zu erkennen.

4.2 Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (§ 10 LGG) sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifizierungsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, sind selbstverständlich unzulässig.

Für Versetzungen und Umsetzungen, die mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens oder der erstmaligen Übertragung einer gleich bewerteten Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion derselben oder einer anderen Laufbahn verbunden sind, sind Frauen bei gleicher Eignung für den konkreten Arbeitsplatz so lange bevorzugt zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen / Funktionen und Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

4.3 Aus- und Fortbildung

Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind – soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind – weibliche Beschäftigte min-

destens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen. Liegen mehr Bewerbungen als zu besetzende Plätze vor und bereitet die Fortbildung auf eine Tätigkeit in einer Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion vor, bei der Frauen unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen bis zum Erreichen eines Anteils von 50 Prozent der an der Fortbildung Teilnehmenden bevorzugt berücksichtigt.

Bei der Benennung von Ausbilderinnen und Ausbildern wird eine Parität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angestrebt und ist aktuell auch gegeben.

Vorgesetzte müssen in Personalgesprächen darauf hinwirken, dass Männer und Frauen die bestehenden Teilnahmemöglichkeiten an solchen Fortbildungsveranstaltungen nutzen. Als Anreiz hierzu kann beispielsweise im Rahmen des Anforderungsgespräches in Absprache mit dem Beschäftigten die Teilnahme an Fortbildungen als ein Bewertungskriterium für die leistungsorientierte Bezahlung gewählt werden.

Alle Beschäftigten haben gleichermaßen Zugang zu Aus- und Fortbildungsangeboten. Dies gilt gemäß § 11 Abs. 3 LGG insbesondere für Teilzeitbeschäftigte und Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen, die Kinder unter zwölf Jahren betreuen. Dies betrifft auch Mitarbeiter, die gemäß dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) pflegebedürftige Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen.

In Führungs- und Führungsnachwuchskräfte-seminaren sind u. a. auch die Themen

- Gleichstellung / Verbot der mittelbaren Diskriminierung
- Personalentwicklung / Frauenförderung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
- geschlechtergerechtes Beurteilungswesen

ausdrücklich zu behandeln. Mit Referentinnen und Referenten sind entsprechende Konzepte abzustimmen.

Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren ist allen Führungskräften zu ermöglichen und wird auch dringend empfohlen. Schulungen dieser Art stärken die Führungskompetenz, die neben dem fachlichen Wissen stets zu aktualisieren ist.

Um den Aufstieg in den höheren Dienst und damit verbundene Führungspositionen zu ermöglichen, können Beschäftigte an der sog. Modularen Qualifizierung teilnehmen, wenn keine Qualifikation für den höheren Dienst durch ein absolviertes Masterstudium vorlag. In der Vergangenheit wurde bei Vorhandensein einer entsprechenden Stelle, diese zunächst ausgeschrieben und der ausgewählte Bewerber danach zur modularen Qualifizierung angemeldet. Dieses Vorgehen wurde im Jahr 2021 geändert. Seitdem wird den Beschäftigten die Möglichkeit gegeben, sich unabhängig von einer in Aussicht stehenden Position auf diese Form der Weiterqualifizierung zu bewerben. Dadurch sollen Führungspotenziale frühzeitig erkannt und gefördert werden.

Neben den Seminaren für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auch Seminare speziell für Frauen angeboten. Diese werden gesondert angekündigt. Für weibliche Beschäftigte wurden seit dem Frauenförderplan aus dem Jahre 2001 vermehrt Seminare mit allgemeinen frauenrelevanten

Inhalten und/oder Lernformen durchgeführt. Seminaren für Frauen wird eine enorm große Bedeutung zugesprochen. Frauen, die in das Berufsleben (wieder) einsteigen, aufsteigen möchten, neue Aufgaben übernehmen oder Neues ausprobieren wollen, sollen individuell unterstützt werden. Für Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubung werden Fortbildungsmaßnahmen möglichst vormittags angeboten mit dem Ziel, den Wiedereinstieg in den Beruf vorzubereiten und zu beschleunigen.

Das Aus- und Fortbildungsangebot der Stadt Korschenbroich soll auch weiterhin bestehen bleiben, um die Förderung von Frauen im beruflichen Leben zu gewährleisten.

Vorgesehene Maßnahme: Einrichtung eines erweiterten, weiterbildungsgerichteten Fortbildungsbudgets für Frauen, sodass vermehrte Angebote zur Heranführung von Frauen an Führungspositionen ermöglicht wird. Die Seminare könnten ggf. im Rahmen einer interkommunalen Zusammenarbeit organisiert werden, um ein breiteres Angebot zu gewährleisten und den Austausch ambitionierter Frauen verschiedener Behörden zu stärken. Damit das Angebot nicht am Bedarf vorbei geplant wird, soll eine Befragung aller Mitarbeiterinnen stattfinden. Außerdem sollen zum Beispiel vielversprechende Kandidatinnen für die modulare Qualifizierung gezielt angesprochen werden, um sie zu motivieren, sich für diese Weiterbildung zu bewerben, die einen Aufstieg in Führungspositionen ermöglicht.

4.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

In den letzten Jahren erfolgte eine Ausweitung von qualifizierten Angeboten zur Kinderbetreuung, durch den Ausbau von offenen Ganztagschulen und der Betreuung von Kindern unter 3 Jahren. Vielen Frauen ist hierdurch ermöglicht, berufstätig zu sein. Einige Eltern bevorzugen es aber aus familiären Gründen, in Teilzeit tätig zu sein. Soweit keine betrieblichen oder dienstlichen Gründe dagegensprechen, wird dem Antrag auf Teilzeit entsprochen.

Zurzeit sind bei der Stadt Korschenbroich 171 von insgesamt 459 Mitarbeiterinnen / Mitarbeitern teilzeitbeschäftigt.

Die Teilzeitbeschäftigung ist ein Indikator für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dieser beträgt bei der Stadt Korschenbroich 38 Prozent.

Um die Möglichkeit der familienfreundlichen Arbeitszeit, insbesondere auch unterhältige Teilzeit, anbieten und nutzen zu können, ist weiterhin von allen Beteiligten eine besondere Sorgfalt bei der Zuweisung und Besetzung von Arbeitsplätzen erforderlich.

Die Stadt Korschenbroich ermöglicht Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern/Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben durch Beurlaubung oder vorübergehende Arbeitszeitreduzierung. Beide Maßnahmen verfolgen das Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Die Stadt Korschenbroich informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten der Freistellung, z. B. der Betreuung eines Kindes, und weist insbesondere auch Männer auf die Möglichkeit hin, Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeittätigkeit aus familiären Gründen in Anspruch zu nehmen.

Die Beschäftigten sind nicht nur detailliert und schriftlich auf die Folgen reduzierter Arbeitszeit (besonders für die Altersversorgung) hinzuweisen, sondern auch auf die Bedeutung des Erhaltens und der Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Elternzeit / der Beurlaubung hinaus.

Vorgesehene Maßnahme: Da in der Vergangenheit Beschäftigte der Stadtverwaltung Korschenbroich an ihrem Wohnort teilweise keinen Betreuungsplatz für ihr Kind finden konnten und die Rückkehr an den Arbeitsplatz somit erschwert und eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie verwehrt wurde, soll eine Regelung erarbeitet werden, nach der eine Aufnahme von Mitarbeiterkindern aus anderen Städten in den Kindertagesstätten der Stadt Korschenbroich ermöglicht wird, sofern die hierfür erforderlichen Kapazitäten vorhanden sind.

4.5 Mobile Arbeit

Im Jahr 2021 wurde die Dienstvereinbarung zur Mobilen Arbeit erlassen. Diese ermöglicht allen Beschäftigten, deren Aufgaben eine Erledigung auch außerhalb des regulären Arbeitsplatzes zulassen, die Mobile Arbeit zu beantragen. Nach Prüfung und Zustimmung können die Beschäftigten bis zu 40 Prozent ihrer regulären Arbeitszeit in der Mobilen Arbeit verbringen. Seit Erlass der Dienstvereinbarung wurden 114 Anträge gestellt und bewilligt. Gut ein Drittel der Antragssteller gab dabei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. die Pflege von Angehörigen als Grund an. In diesem Bereich konnte daher ein großer Schritt in Richtung Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegangen werden.

4.6 Mobbing am Arbeitsplatz

Im weiteren Sinne bedeutet Mobbing, andere Menschen ständig bzw. wiederholt und regelmäßig zu schikanieren, zu quälen und seelisch zu verletzen. Typische Mobbinghandlungen sind die Verbreitung falscher Tatsachen, die Zuweisung sinnloser Arbeitsaufgaben, Gewaltandrohung, soziale Isolation oder ständige Kritik an der Arbeit. Mobbing hat weitreichende negative Folgen für die Gesundheit sowie für die berufliche und private Situation des Opfers.

Um Mobbing in der Stadtverwaltung präventiv entgegenzuwirken hat die Stadt Korschenbroich eine Dienstvereinbarung zur Vermeidung und Bekämpfung von Mobbing erlassen. Es wurde eine Anlaufstelle für Konflikte (AfK) eingerichtet, die dazu beitragen soll, Mobbingpotenziale zu erkennen und eine Realisierung dieser Potenziale zu verhindern bzw. diese mit dem Ziel der Erhaltung des Betriebsfriedens aufzulösen. Kontaktpersonen für die betroffenen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter sind die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalratsvorsitzende, die in solchen Fällen unterstützend tätig werden.

4.7 Schutz vor sexueller Belästigung

Die Stadt Korschenbroich wirkt darauf hin, dass in ihrem Geltungsbereich Frauen und Männer keiner sexuellen Belästigungen ausgesetzt sind.

Das am 18.09.2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) regelt den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Sexuelle Belästigung ist demnach ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören. Das Verhalten muss dabei bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Dies ist insbesondere der Fall, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis bei der Stadt Korschbroich von sexueller Belästigung betroffen sind, haben nach dem AGG das Recht, sich bei dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten der Stadtverwaltung zu beschweren. Diese sind verpflichtet, Beschwerden zu prüfen und den Betroffenen das Ergebnis mitzuteilen.

4.8 Gleichstellungsbeauftragte

Gemäß § 17 LGG unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf

1. Personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche,
2. organisatorische Maßnahmen,
3. soziale Maßnahmen,
4. die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans.
5. Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen und in der Stellenbewertungskommission.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.

Vorgesehene Maßnahme: Aufgrund der gestiegenen Beschäftigtenzahlen und der Tatsache, dass die Anforderungen an die Gleichstellungsbeauftragte gestiegen sind, soll der Stellenbedarf regelmäßig überprüft und ggf. angepasst werden.