

Gleichstellungsplan für die Burggemeinde Brüggen



Burggemeinde
Brüggen

2023 - 2027

Gleichstellungsplan für die Burggemeinde Brügglen (Beschluss des Rates vom 25.04.2023)

VORWORT	3
GELTUNGSBEREICH	3
I. Personalstruktur	4
I.1. Allgemeines	4
I.2. Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten	4
I.3. Anteil der Frauen nach Statusgruppen	5
I.3.2. Tariflich Beschäftigte	6
I.3.3. Geringfügig Beschäftigte (Minijobs)	6
II. Arbeitszeit	7
II.1. Teilzeitbeschäftigung	7
II.2. Mutterschutz/Elternzeit/Beurlaubungen	7
III. Auszubildende	7
IV. Analyse der Beschäftigungsstruktur	8
V. Prognose	8
VI. rechtliche Grundlagen	9
VI.1. Maßnahmen auf der Führungsebene	9
VI.2. Stellenausschreibung	10
VI.3. Stellenbesetzungen	10
VI.4. Ausbildung	10
VI.5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	11
VI.6. Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	12
VI.7. Mobbing am Arbeitsplatz	12
VI.8. Controlling	13
VI.9. Gleichstellungsbeauftragte	13
VII. Schlussbestimmungen	13

Vorwort

Der Gleichstellungsplan hat zum Ziel, das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in den Dienststellen der Burggemeinde Brüggen zu verwirklichen.

Der Gleichstellungsplan soll dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes (GG) und des Landesgleichstellungsgesetzes nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen vor Ort so zu verändern, dass bestehende Benachteiligungen abgebaut werden (§ 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen, Landesgleichstellungsgesetz – LGG in der Fassung vom 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052), in Kraft getreten am 15. Dezember 2016.).

Alle Mitarbeiter*innen, insbesondere solche mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an der Umsetzung der hier aufgeführten Ziele mitzuarbeiten.

Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse eingehen.

Geltungsbereich

Gemäß § 5 LGG ist die Burggemeinde Brüggen verpflichtet, für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan zu erstellen, diesen fortzuschreiben sowie einen Bericht über den abgelaufenen Geltungszeitraum zu erstellen (§ 5 a LGG).

Der nachstehende Gleichstellungsplan gilt für die Burggemeinde Brüggen einschließlich ihrer Einrichtungen und Eigenbetriebe und für den Zeitraum 2023 bis 2027. Unternehmen des Privatrechts, an denen die Burggemeinde beteiligt ist, unterliegen § 2 Abs. 2 LGG.

Brüggen, im April 2023



Frank Gellen
Bürgermeister



Michaela Mevissen
Gleichstellungsbeauftragte

I. Personalstruktur

Der Gleichstellungsplan basiert auf den Ergebnissen der in der Burggemeinde Brüggen für das Jahr 2022 zum Stichtag 31.12.2022 erhobenen Daten über die Beschäftigungsstruktur.

I.1. Allgemeines

Das Zahlenwerk erfasst Voll- und Teilzeitbeschäftigte, Auszubildende, geringfügig Beschäftigte (Minijobs) sowie die Mitarbeiterinnen, die sich im Mutterschutz befinden und Personen, die sich in Elternzeit oder in Altersteilzeit befinden. Nicht einbezogen bei den Zahlenerhebungen werden gem. § 3 Abs. 2 des Landesgleichstellungsgesetzes kommunale Wahlbeamte.

Die Personalstruktur wird sowohl insgesamt als auch gesondert nach den Statusgruppen

- Beamt*innen (getrennt nach Laufbahnen)
- tariflich Beschäftigte (getrennt nach Entgeltgruppen)
- geringfügig Beschäftigte (Minijobs)

aufgezeigt. Auf eine Differenzierung zwischen technischem und nichttechnischem Dienst wird verzichtet, da in der Gemeinde der Anteil der Beschäftigten im technischen Dienst unter 5 % liegt.

Die Gesamtzahl der Beschäftigten beträgt zum Stichtag insgesamt

Beamt*innen	13
tariflich Beschäftigte	175
geringfügig Beschäftigte	<u>3</u>
Gesamt	191

I.2. Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten

Bei der Burggemeinde Brüggen sind einschließlich der Auszubildenden, Praktikant*innen und beurlaubten Mitarbeiter*innen sowie ausschließlich des kommunalen Wahlbeamten 191 Personen beschäftigt. Diese teilen sich wie folgt auf:

Männer	Frauen	Gesamt
60	131	191
(31 %)	(69 %)	(100 %)

I.3. Anteil der Frauen nach Statusgruppen

I.3.1. Beamt*innen

In der Gruppe der Beamt*innen der Laufbahngruppe I - 2. Einstiegsamt (*mittlerer Dienst*) beträgt der Anteil der weiblichen Beschäftigten 67 %.

In der Laufbahngruppe II sind die weiblichen Beschäftigten mit 86% im 1. Einstiegsamt (*gehobener Dienst*) vertreten. Im 2. Einstiegsamt (*höherer Dienst*) sind keine Frauen beschäftigt.

Nachfolgende Aufstellung zeigt, dass in der Gruppe der Beamt*innen Frauen wie folgt repräsentiert sind (Stand 31.01.2023):

Dienststart	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil	Männeranteil
Anwärter	1	0	1	100 %	0 %
Mittlerer D.	2	1	3	67 %	33 %
Gehobener D.	6	1	7	86 %	14 %
Höherer D.	0	2	2	0 %	100 %
Gesamt	9	4	13	69 %	31%

Darstellung nach Besoldungsgruppen

Laufbahn-Gruppe	Einstiegs- amt	Besoldungs- gruppe	Frauen	Männer
<i>Anwärter</i>			1	0
I	2	A7	2	
		A8		1
		A 9	1	
II	1	A 10	1	
		A 11	3	
		A 12	1	
	2	A 13		1
		A 14		
		A 15		2
Gesamt:			9	4

In Laufbahngruppe I sind alle Beamten eingruppiert, die über eine abgeschlossene Ausbildung verfügen. Sie ist unterteilt in erstes Einstiegsamt (*einfacher Dienst*) mit Besoldungsstufe A1 – A5 und zweites Einstiegsamt (*mittlerer Dienst*), das die Besoldungsstufen A5 – A9 beinhaltet.

Einstiegsvoraussetzung für Laufbahngruppe II ist die akademische Laufbahn.

Für den gehobenen Dienst (*erstes Einstiegsamt*) wird ein Bachelor-Abschluss vorausgesetzt und die Besoldung liegt zwischen Besoldungsstufe A10 und A12.

Für das zweite Einstiegsamt (*höherer Dienst*) wird ein volles Hochschulstudium vorausgesetzt (Master-Abschluss) und die Stellen sind dotiert mit A13 bis A15.

I.3.2. Tariflich Beschäftigte

In der Gruppe der tariflich Beschäftigten besteht ein Frauenanteil von 73,85 %.
In der nachfolgenden Tabelle ist die Aufteilung nach Entgeltgruppen ersichtlich:

	Frauen	Männer	Ges.	Anteil Frauen [%]	Anteil Männer [%]	Erläuterung
EG 1	21	1	22	96	4	Raumpfleger*innen
EG 2	5	0	5	100	0	
EG 3	2	0	2	100	0	
EG 5	4	3	7	57	43	Bauhof-Mitarbeiter*innen, Hausmeister*innen, allgemeiner Verwaltungsdienst
EG 6	5	20	25	20	80	
EG 7	4	3	7	57	43	
EG 8	19	1	20	95	5	
EG 9a	13	5	18	72	28	
EG 9b	3	0	3	100	0	
EG 9c	5	2	7	71	29	
EG 10	0	4	4	0	100	
EG 11	4	6	10	40	60	
EG 12	2	4	6	33	67	
EG 13	0	1	1	0	100	
EG S4						
EG S4	2	0	2	100	0	Jugend-, Sozial- und Erziehungsdienst
EG S8a	21	1	22	96	4	
EG S9	1	0	1	100	0	
EG S11b	3	1	4	75	25	
EG S15	1	0	1	100	0	
EG S16	1	0	1	100	0	
Auszub.						
Auszub.	4	2	6	67	33	
Praktik.						
Praktik.	0	1	1	0	100	
Gesamt	120	55	175			

I.3.3. Geringfügig Beschäftigte (Minijobs)

Bei der Burggemeinde Brüggen üben 3 Mitarbeiter*innen einen sogenannten Minijob aus. Es sind 2 Frauen und ein Mann geringfügig beschäftigt (Reinigungsdienst).

II. Arbeitszeit

II.1. Teilzeitbeschäftigung

In der folgenden Betrachtung sind die Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse der Statusgruppen Beamt*innen und tariflich Beschäftigte insgesamt berücksichtigt; die Minijobs sind der Vollständigkeit halber mit aufgeführt.

Teilzeit		Minijob		Vollzeit		Gesamt
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
88	3	2	1	41	56	191

Es üben 88 Mitarbeiterinnen und 3 Mitarbeiter einen Teilzeitjob aus. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse beträgt insgesamt also 48,4 %.

Rund 33 % dieser Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse liegen im Arbeitsbereich der Gebäudereinigung (30 Mitarbeiter*innen).

II.2. Mutterschutz/Elternzeit/Beurlaubungen

Zum Erhebungszeitpunkt 31.01.2023 befinden sich eine Beamtin und fünf tariflich Beschäftigte in Elternzeit. Zwei Beamtinnen wurde auf Antrag die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung während des Urlaubs aus familienpolitischen Gründen eingeräumt.

Seit der Einführung der Elternzeit haben bei der Burggemeinde Brüggen bisher 7 Väter von ihrem Recht auf Elternzeit Gebrauch gemacht. Dabei wurde die Elternzeit jeweils für 1-2 Monate in Anspruch genommen.

III. Auszubildende

Die Burggemeinde Brüggen bildet zum Stichtag vier Auszubildende für den Beruf des/der Verwaltungsfachangestellten und eine Auszubildende im Rahmen der PIA zur Erzieherin aus. Darüber übernimmt sie die praktische Ausbildung für eine duale Studentin im Bereich Soziale Arbeit und für eine Anwärterin zum Bachelor of Laws.

Zum 01.08.2023 werden je ein Auszubildender für den Beruf des Fachinformatikers und als Verwaltungsfachangestellte*r besetzt. In den Gemeindekindergärten absolviert ein Praktikant sein Anerkennungsjahr für den Beruf des Erziehers zudem werden im Rahmen der PIA-Ausbildung zwei weibliche Auszubildende eingestellt.

IV. Analyse der Beschäftigungsstruktur

Werden die Beschäftigungszahlen um die Teilzeitbeschäftigten bereinigt, ergibt sich folgendes Verhältnis:

Bei 41 vollzeitbeschäftigten Frauen und 56 vollzeitbeschäftigten Männern ergibt sich ein Frauenanteil bei den Vollbeschäftigten von rd. 42 %.

Bei der Betrachtung des Geschlechterverhältnisses nach Besoldungs- und Entgeltgruppen kann folgendes festgehalten werden:

- Die Darstellung nach Besoldungsgruppen unter Punkt I.3.1. zeigt ein annähernd ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern im gehobenen Dienst.
- Die höherdotierten Stellen ab A 12 sind hauptsächlich von Männern besetzt.
- Ebenso sind die beiden Stellen im höheren Dienst von Männern besetzt.

Bei der Betrachtung der tariflich Beschäftigten wird deutlich, dass Frauen größtenteils ausreichend und teils über der Parität liegend vertreten sind. Lediglich in den Entgeltgruppen EG 10 und 11 ist die Frauenquote geringfügig niedriger.

Der Focus ist aus den o. a. Gründen auf die Präsenz von Frauen in den Führungspositionen bzw. in den gehobenen Gruppierungen sowie Qualifizierungsmöglichkeiten in den unteren Gruppierungen zu richten. Aus diesem Grund werden immer Männer und Frauen ermuntert, sich auf Führungspositionen zu bewerben. So beschäftigt die Burggemeinde Brüggen zurzeit zwei Ingenieurinnen.

Insgesamt verfügt die Verwaltung über 20 Führungspositionen:

2 Stabsstellen
3 Fachbereichsleitungen
6 Sachgebietsleitungen
6 Stellvertretende Sachgebietsleitungen
3 Einrichtungsleitungen (2 Kindertagesstätten, Bauhof).

Da eine Fachbereichsleitung bzw. eine Stabsstelle gleichzeitig eine Sachgebietsleitung bzw. eine Stellvertretung ausüben, reduziert sich die Zahl der Führungspositionen de facto auf 18. Von diesen 18 Stellen sind insgesamt 8 mit Frauen besetzt: Zwei Einrichtungsleitungen, zwei Stabsstellen und eine Sachgebietsleitung sowie drei stellvertretende Sachgebietsleitungen.

V. Prognose

Gemäß § 6 Abs. 2 LGG gehört neben der Bestandsaufnahme und der Analyse der Beschäftigungsstruktur auch eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen zu den Grundlagen des Gleichstellungsplans.

Ziel des Gesetzes ist es, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 % zu erhöhen.

Einige Führungskräfte sind über 55 Jahre alt. Dementsprechend sind in absehbarer Zeit Personalentscheidungen zu treffen. Dabei sollen insbesondere weibliche Nachwuchskräfte berücksichtigt werden, um ein Nachrücken von Frauen in die entsprechenden Positionen zu ermöglichen.

Aufgrund der gezielten Qualifizierung von Frauen für den gehobenen Dienst besteht die Möglichkeit, dieses ausgewogene Verhältnis mittelfristig herzustellen.

VI. Rechtliche Grundlagen

Einleitend wird darauf hingewiesen, dass die Auswahl zwischen Bewerber*innen oder Konkurrent*innen gem. § 7 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes (LBG) nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen ist. Diese zentralen, das Leistungsprinzip definierenden Begriffe, werden in § 7 LGG übernommen.

Die höchstrichterliche Rechtsprechung zur Frauenförderung hat die in § 7 Abs. 1 LGG darüber hinaus zitierte "Öffnungsklausel" als rechtmäßig angesehen, da sie einem Mitbewerber eine konkrete Einzelfallprüfung unter Berücksichtigung aller in seiner Person liegenden Gründe garantiert.

Das Kriterium Frauenförderung kann bei einer Auswahl demnach nur ausschlaggebend sein, wenn mehrere Personen nach dem aktuellen Eignungs- und Leistungsvergleich gleich gut geeignet sind.

Unter Beachtung dieser Maßstäbe ist es zur Erreichung der Ziele des LGG und zur Deckung des Bedarfs erforderlich, aus den Bereichen, in denen bereits Parität erreicht ist, genügend qualifiziertes Personal durch geeignete Förderung und Entwicklungsmaßnahmen "herauszufiltern". Damit kann Frauen mittelfristig ein Nachrücken in höherwertige Positionen ermöglicht werden.

VI.1. Maßnahmen auf der Führungsebene

Geplante umfassende Maßnahmen zur Aufgabenänderung, Arbeitsverteilung oder Organisationsentwicklung sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigungsstruktur zu überprüfen.

Beim Aufbau veränderter Organisationseinheiten ist darauf hinzuwirken, dass die beruflichen Chancen von Frauen einschließlich der Übernahme von Führungspositionen gewährleistet sind. Grundlage sind die Bestimmungen des Gleichstellungsplans.

Alle Statistiken, Erhebungen und Analysen in der Personalverwaltung, aber auch in den Fachbereichen und Sachgebieten sind im Rahmen des Personalmanagements geschlechtsspezifisch zu erfassen.

VI.2. Stellenausschreibung

Alle Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben. Ausnahmen sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig.

Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Mitarbeiter*innen 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.

In Bereichen und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll regelmäßig auch extern ausgeschrieben, um mehr potentielle Bewerberinnen zu erreichen. Bei Ausnahmen ist das Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten herzustellen.

Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

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

Zu den Qualifikationen der 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.

VI.3. Stellenbesetzungen

Auswahlkriterien und Einstellungstests werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft.

Zusätzlich zu § 10 LGG dürfen auch zukünftige Teilzeit- bzw. Beurlaubungswünsche nicht zu Benachteiligungen führen.

Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen/Funktionen und Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen gleichermaßen repräsentiert sind und soweit nicht in der Person eine Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist über Stellenbesetzungen so frühzeitig zu informieren, dass ihre Stellungnahme berücksichtigt werden kann.

VI.4. Ausbildung

Beschäftigten 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.

VI.5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

VI.5.1. Die Burggemeinde Brügglen erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern/Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann durch Beurlaubung und vorübergehende Arbeitszeitreduzierung erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Insbesondere Alleinerziehenden und Auszubildenden mit Kindern wird eine Beibehaltung des Beschäftigungsverhältnisses bei der Burggemeinde Brügglen ermöglicht.

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

Alle Beschäftigten werden bei Bedarf durch das Personalamt über gesetzliche und tarifvertragliche 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.

VI.5.2. Mit Männern und Frauen, die in Elternzeit oder Beurlaubung gehen, sind Personalgespräche zu führen, die auf die Bedeutung der kontinuierlichen Erwerbsbiografie hinweisen und den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Elternzeit/der Beurlaubung zum Ziel haben. Die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz wird, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, angestrebt.

Nach Maßgabe des § 13 Abs. 6 LGG bzw. 14 Abs. 4 LGG sind qualifizierte Ersatzkräfte zu stellen. Dies kann geschehen durch befristete Arbeitsverhältnisse, Job-Rotation, Einsatz aus der Personalreserve bzw. elterngeldunschädlicher Beschäftigung von Beurlaubten.

Im Falle einer Rückkehr in Teilzeit der beurlaubten Stelleninhaberin/des Stelleninhabers ist der Ersatzkraft die verbleibende Arbeitszeit vorrangig anzubieten.

Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen oder organisatorische Veränderungen Stellenreste, sind diese vorrangig den Mitarbeiter*innen anzubieten, die sich in Erziehungsurlaub befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung dieser Stellen sind Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von Frauen und Müttern sowie Vätern bei Kolleg*innen und Vorgesetzten zu erreichen. Dies gilt möglichst für die Zeit des Mutterschutzes, zwingend für die Zeit der Elternzeit und ggf. der anschließenden Beurlaubung. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unververtretbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiter*innen führen.

VI.5.3. Teilzeit im nachfolgenden Sinne ist die Reduzierung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit auf ein Maß, das sowohl die tarifvertragliche Absicherung des Arbeitsverhältnisses als auch eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit garantiert. Die reduzierte Arbeitszeit liegt unterhalb der Regelarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, kann aber ausdrücklich mehr als die übliche Halbtagsarbeit umfassen. Für bisher Teilzeitbeschäftigte ist die Arbeitszeit - im Rahmen der

betrieblichen Möglichkeiten - auf Wunsch bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu reduzieren. Durch den Umfang der Teilzeitbeschäftigung sollte insbesondere für Alleinerziehende ein festes Einkommen gewährleistet sein.

VI.5.4. Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar. Anträgen auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung ist stattzugeben, es sei denn, es liegen nachgewiesenermaßen organisatorische oder funktionelle Voraussetzungen vor, die eine Teilbarkeit unmöglich machen.

VI.5.5. Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kann nach Maßgabe des § 13, 3 LGG befristet werden. Die Befristung kann im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen verlängert werden. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, ist dies im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt analog für Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde.

VI.5.6. Die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten durch Eltern wird erleichtert. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Eltern berücksichtigt.

Väter und Mütter erhalten im Einzelfall die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kindertagesstätte, Schule und sonstigen Betreuungseinrichtungen abzustimmen, selbst wenn die Kernarbeitszeit bzw. Regelarbeitszeit hiervon berührt wird.

VI.5.7 Im Rahmen der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird zum 01.03.2023 eine Dienstvereinbarung über die Ausgestaltung und Durchführung von „Mobilarbeit & Telearbeit“ erarbeitet. Die Gemeindeverwaltung Brüggen verfolgt mit dieser Dienstvereinbarung das Ziel, Mobilarbeit und Telearbeit für die Beschäftigten in einem für alle Beteiligten transparenten Rahmen zu regeln.

Mobilarbeit und Telearbeit bieten die Möglichkeit, ortsflexibel zu arbeiten. Die Arbeit ist nicht an ein Büro im Dienstgebäude gebunden, sondern kann ortsunabhängig erledigt werden. Dabei wird sie vor allem im privaten Bereich der Beschäftigten geleistet und gewährleistet so die zeitliche und örtliche Flexibilität und erleichtert den Wiedereinstieg nach der Eltern- und Betreuungszeit

VI.6. Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Burggemeinde Brüggen ist verpflichtet, entsprechend dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz), 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 von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeiter*innen, die einen Vorfall sexueller Belästigung bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, den nächst höheren Vorgesetzten oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

VI.7. Mobbing am Arbeitsplatz

Bei Mobbing ist eine sofortige Reaktion der Vorgesetzten erforderlich.

Darüber hinaus sind alle Mitarbeiter*innen aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing verhindert.

VI.8. Controlling

Die Verwaltungsleitung der Burggemeinde Brügglen überprüft die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes nach zwei Jahren (§ 5 Abs. 7 LGG) und erstellt nach Ablauf des Geltungszeitraumes des Gleichstellungsplans einen Bericht nach § 5a Abs. 6 LGG.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt zum Bericht der Dienststellenleitung Stellung und schlägt ggf. geeignete Maßnahmen für die Zukunft vor. Die Stellungnahme ist Bestandteil des Gesamtberichts, der auch den politischen Gremien vorgelegt wird.

VI.9. Gleichstellungsbeauftragte

VI.9.1 Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Umsetzung des Artikels 3 GG, des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sowie der Umsetzung des vorliegenden Gleichstellungsplans mit. Sie unterstützt die Verwaltungsleitung bei der Erfüllung der hierin verankerten Rechte sowie bei der Entwicklung neuer übergreifender bzw. dienststellenbezogener Maßnahmen.

VI.9.2. Zur effektiven Erfüllung der Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte auf der Führungsebene angesiedelt und der Verwaltungsleitung direkt unterstellt.

VI.9.3. Hierzu stehen der Gleichstellungsbeauftragten u. a. folgende Kompetenzen zu:

- Beteiligung an allen generellen personalwirtschaftlichen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen,
- Teilnahme an Arbeitsgruppen und verwaltungsinternen Gremien einschließlich der Verwaltungskonferenz,
- rechtzeitige Information über frauenrelevante Angelegenheiten, so dass die Position der Gleichstellungsbeauftragten Eingang in die Verwaltungsmeinung finden kann,
- Beteiligung an allen Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren,
- Teilnahme an den Sitzungen des Rates und seiner Ausschüsse einschließlich nichtöffentlicher Sitzungen,
- Einbringung eigener Vorlagen,
- Gelegenheit zur Stellungnahme/Rederecht,
- fachliche Weisungsfreiheit,
- Akteneinsichtsrecht und
- Widerspruchsrecht mit aufschiebender Wirkung (§§ 18, 19 LGG).

VII. Schlussbestimmungen

Der Gleichstellungsplan tritt aufgrund des Beschlusses des Rates der Burggemeinde Brügglen vom 25.04.2023 mit sofortiger Wirkung bis 31.12.2027 in Kraft.