

# Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Leichlingen 2022-2026



# Inhaltsverzeichnis

---

Inhaltsverzeichnis.....	2
1 Vorwort.....	3
2 Einleitung .....	4
2.1 Rechtliche Grundlagen .....	4
2.2 Fortschreibung, Überprüfung und Personalplanung .....	4
3 Darstellung und Analyse der Beschäftigtenstruktur .....	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 .....	7
3.1.4 Beschäftigte nach Fachrichtungen und Laufbahngruppen .....	9
3.1.5 Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen.....	11
3.1.6 Führungskräfte.....	12
3.1.7 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung .....	13
3.1.8 Beförderungen und Höhergruppierungen .....	16
3.1.9 Fortbildungsteilnahme .....	17
3.1.10 Elternzeit.....	18
3.1.11 Homeoffice.....	20
3.2 Prognose altersbedingtes Ausscheiden auf Führungsstellen .....	20
4 Ziele und Maßnahmen .....	22
4.1 Quotierung .....	22
4.1.1 Paritätischer Geschlechteranteil in Führungspositionen.....	22
4.1.2 Stellenausschreibungen und –bewertung.....	23
4.2 Vereinbarkeit.....	23
4.2.1 Teilzeitarbeit .....	24
4.2.2 Aktive Vaterschaft.....	25
4.2.3 Pflegearbeit.....	25
4.3 Flexible Arbeitszeitmodelle .....	25
4.3.1 Führen in Teilzeit .....	25
4.3.2 Telearbeit und Homeoffice.....	25
4.4 Geschlechtergerechte Sprache .....	26
4.5 Fairer Umgang .....	26
5 Schlussbestimmung .....	28
5.1 Inkrafttreten und Gültigkeitsdauer des Gleichstellungsplans .....	28
5.2 Anhang: Gesetzliche Grundlagen .....	28

# 1 Vorwort

---

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe, an der wir alle mitwirken. Die Stadtverwaltung Leichlingen setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Männern und Frauen in der Verwaltung zu fördern. Dies beinhaltet unter anderem die Hinzuziehung des jeweils aktuellen Gleichstellungsplans bei sämtlichen personellen Maßnahmen sowie die möglichst durchgängige Anwendung einer neutralen oder einer geschlechtergerechten Sprache im Amtsgebrauch (§4 LGG).

Ziel des Gleichstellungsplanes ist es, im Sinne der im Grundgesetzes (Art. 2, Abs. 3) festgeschriebenen Gleichberechtigung von Frauen und Männern möglichst sämtliche Ämter paritätisch besetzt zu sehen und weibliche Unterrepräsentanzen, sofern vorhanden, abzubauen. Neben der Sicherung der Chancengleichheit und beruflicher Teilhabe für Frauen soll der Gleichstellungsplan jedoch auch die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit sowie berufliche Wiedereinstiegs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen für Männer und Frauen gleichermaßen sicherstellen.

Die Stadtverwaltung Leichlingen will mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan einen Beitrag zu einer geschlechtergerechten Übernahme von Diensten, Ämtern und Verantwortung im Leben und Arbeiten in unserer Stadt leisten.

Für die Stadt Leichlingen

Der Bürgermeister

In Zusammenarbeit mit

der Gleichstellungsstelle  
dem Personalservice

## 2 Einleitung

---

Bei dem vorliegenden Gleichstellungsplan handelt es sich um die fünfte Fortschreibung des ehemaligen Frauenförderplans für die Stadt Leichlingen seit dem Jahr 2000.

### 2.1 Rechtliche Grundlagen

#### **§ 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)**

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. [...] Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. [...]

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. 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. Solange kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt, sind Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen bis zum Inkrafttreten des fortgeschriebenen Gleichstellungsplanes auszusetzen. Ausgenommen sind Einstellungen, die aus zwingenden dienstlichen Gründen geboten sind (§5, Abs. 8 LGG).

Seit es Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne gibt, sind diese immer ausführlicher geworden. Dies hat eine bessere Transparenz mit sich gebracht in Hinsicht auf die Personalstrukturen innerhalb der Verwaltung. Auch können sich mit jeder Fortschreibung des Gleichstellungsplans gewisse gesellschaftliche Tendenzen zeigen. Bei der aktuellen Fortschreibung ist dies etwa der Punkt „geschlechtergerechte Sprache“, der erstmals mit aufgenommen wurde.

Der vorliegende Gleichstellungsplan folgt dem vom Ministerium für Bauen, Heimat, Kommunales und Gleichstellung am 27.07.2021 für ganz NRW zur Verfügung gestellten Muster-Gleichstellungsplan und wurde für die Stadt Leichlingen angepasst.

### 2.2 Fortschreibung, Überprüfung und Personalplanung

Das Gesetz sieht nach § 5 Absatz 1 LGG eine nahtlose Fortschreibung des Gleichstellungsplans vor.

Für die Erstellung und Vorlage des förmlichen **Berichts** zu dem bis dahin gültigen Plan über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen gibt § 5a Absatz 1 LGG den Dienststellen bis zu 6 Monaten nach dem Ablaufdatum des bestehenden Gleichstellungsplans Zeit. Dieser Bericht ist zusammen mit der bereits beschlossenen Fortschreibung dem Rat vorzulegen.

Nach spätestens zwei Jahren ist gemäß §5 Absatz 7 LGG eine **Prüfung** hinsichtlich der Zielerreichung durchzuführen. Nach dieser sind ggf. Maßnahmen anzupassen oder zu ergänzen, die vorab durch die kommunale Vertretungskörperschaft zu beschließen sind.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle, vgl. § 5 Absatz 10 Satz 1 LGG. Damit wird deutlich, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements ist. Der Gleichstellungsplan nimmt die Verwaltung als Ganzes in den Fokus und hat zum Ziel, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, Gewohnheiten und Abläufe zu ändern, die der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch entgegenwirken.

## 3 Darstellung und Analyse der Beschäftigtenstruktur

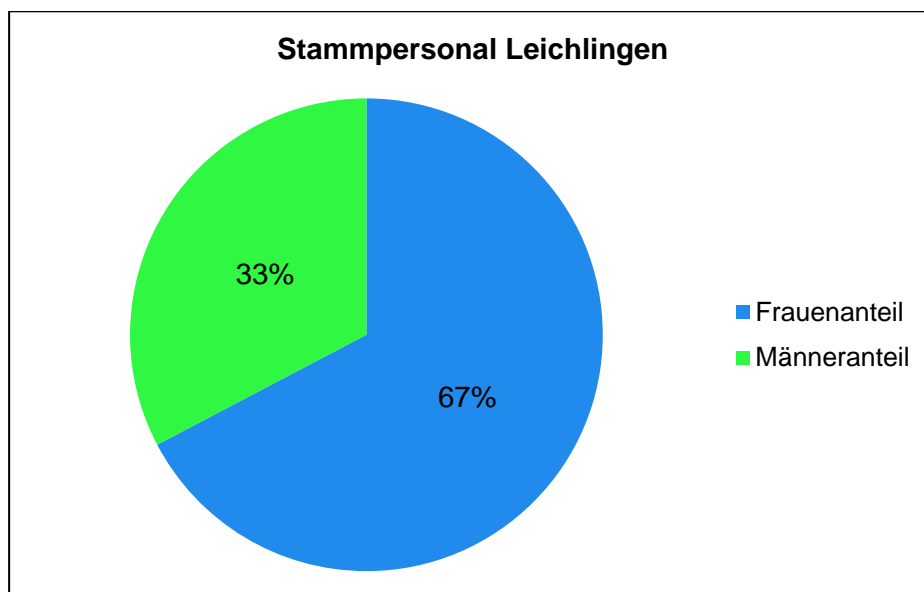
Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur für den Zeitraum der Geltungsdauer sind die Grundlagen des Gleichstellungsplans, § 6 Absatz 2 LGG.

### 3.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil an Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen. Es wird zunächst die Anzahl der Beschäftigten, getrennt nach Beamten- oder Angestelltenverhältnis, und darauf folgend nach Laufbahngruppen und Stufen respektive Entgeltgruppen angegeben. Darauf folgt eine Betrachtung der Beschäftigtenverhältnisse nach Tätigkeitsbereichen aufgeschlüsselt nach Geschlechtern. Es soll jeweils der Frauen- und Männeranteil in jeder Entgeltgruppe und in jedem Tätigkeitsbereich erfasst und dargestellt werden.

#### 3.1.1 Beschäftigte insgesamt

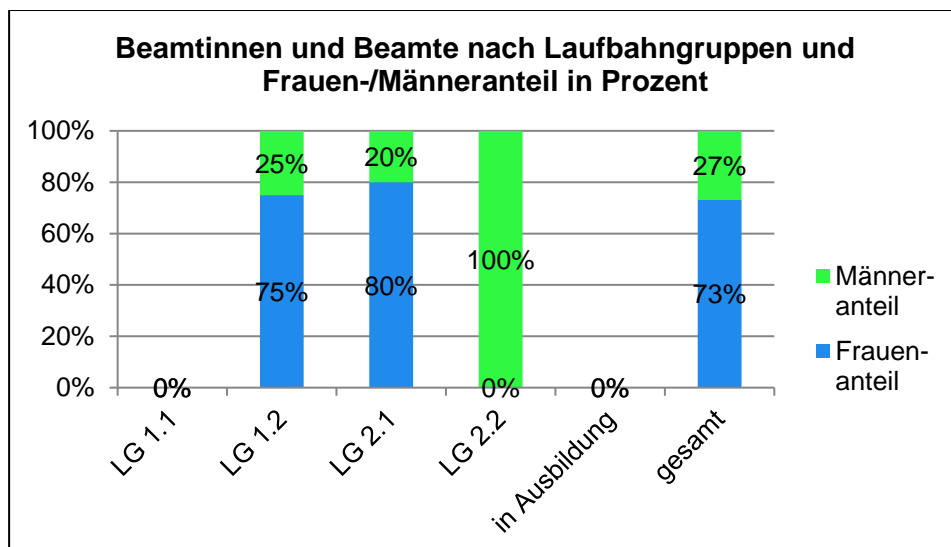
Zum 01.09.2021 waren insgesamt 266 Personen bei der Stadt Leichlingen beschäftigt. Davon sind 177 Frauen (67 %) und 89 Männer (33 %).



Stichtag	gesamt	Frauen	Männer
01.09.2021	266	177	89

### 3.1.2 Beamtinnen und Beamte

Von den 30 Beamtinnen und Beamten sind 73 Prozent Frauen und 27 Prozent Männer. Sie verteilen sich in den vier Laufbahngruppen anteilig wie folgt:

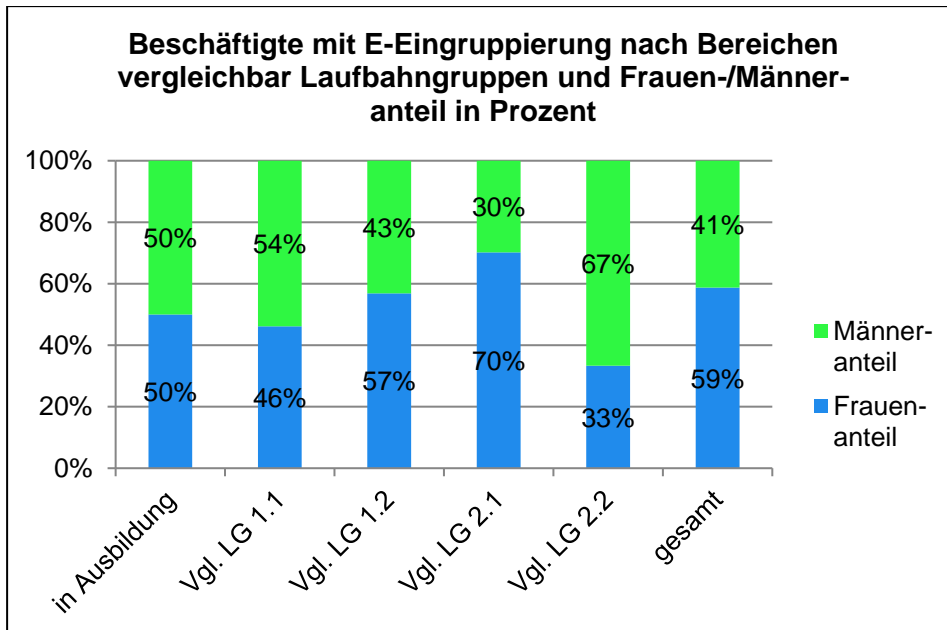


Wie aus der Darstellung ersichtlich, überwiegt der Frauenanteil in den beiden mittleren Laufbahngruppen bei weitem. In der höchsten Laufbahngruppe LG 2.2 jedoch ist keine einzige Frau notiert. Hier besteht eindeutig ein unausgeglichenes Geschlechterverhältnis (s. dazu genauer Kap. 3.1.4 und 3.1.5).

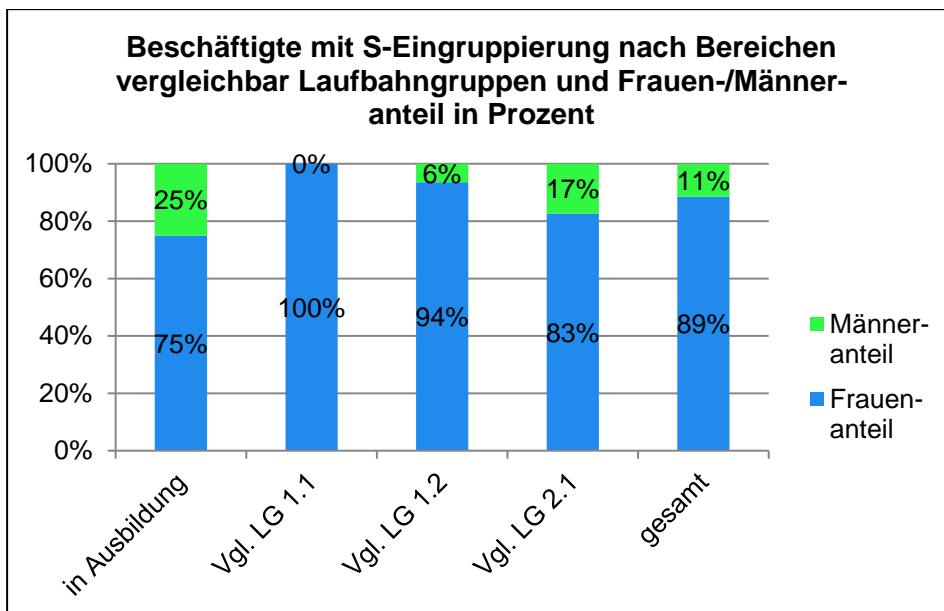
### 3.1.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Von den 233 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind insgesamt 59 Prozent Frauen und 41 Prozent Männer. Im Folgenden werden die Arbeitnehmer\*innen nach E- und S-Eingruppierung gesondert aufgeführt. Drei männliche Arbeitnehmer in außertariflicher Minijob-Beschäftigung sind hier nicht mit eingerechnet.

Die nachstehende Tabelle zeigt die Verteilung der Beschäftigten mit E-Eingruppierung nach Bereichen vergleichbar den Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil in Prozent. Das bereits für die beamteten Beschäftigten festgestellte Geschlechterverhältnis in den Entgeltgruppen zeigt sich auch im Angestelltenbereich. Während in den Entgeltgruppen, die dem LG 1.1. und dem LG 1.2 entsprechen, ein relativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis vorliegt, besteht in den dem LG 2.1 entsprechenden Entgeltgruppen ein überproportional hoher Anteil von weiblichen Angestellten. Dagegen besteht in den dem LG 2.2 entsprechenden höchsten Entgeltgruppen ein deutlich überwiegender Anteil von männlichen Angestellten:



Die nächste Tabelle zeigt die Verteilung der Beschäftigten mit S-Eingruppierung (Amt 50/51, ASD, Kindertagespflege) nach Bereichen vergleichbar den Laufbahngruppen und Frauen-/Männeranteil in Prozent. In diesem Bereich ist der Männeranteil der Beschäftigten insgesamt gering (11%); die generelle Beobachtung jedoch, dass in den höheren Entgeltgruppen der Männeranteil ansteigt, und dass in den mittleren Entgeltgruppen der Frauenanteil bei weitem deutlich überwiegt, ist analog zu der oben beschriebenen Tendenz.

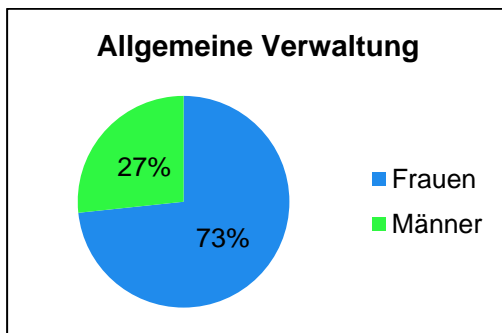




### 3.1.4 Beschäftigte nach Fachrichtungen und Laufbahngruppen

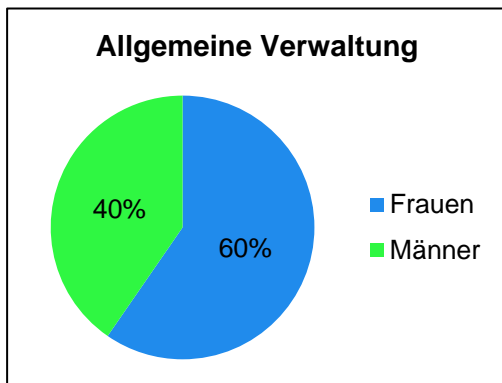
Abgesehen von der oben dargestellten Geschlechterverteilung in den Besoldungs- und Entgeltgruppen will dieser Abschnitt die Verteilung der weiblichen und männlichen Beschäftigten in den verschiedenen Fachrichtungen aufzeigen. Die Daten bestehen aus zwei Darstellungen: einem Kuchendiagramm und einer dazugehörigen Tabelle. Das Kuchendiagramm gibt die Geschlechterverteilung an, die darauffolgende Tabelle zeigt zu diesem die jeweilige Verteilung in Laufbahn- bzw. Besoldungsgruppen. Die Reihenfolge der Darstellung ist wie folgt: zunächst Beamtinnen und Beamte, danach Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, und diese wiederum geteilt in E-Eingruppierung und S-Eingruppierung. Die Beschäftigten der E-Eingruppierung sind wiederum unterteilt in die Fachrichtungen „Allgemeine Verwaltung“, „Technische Dienste“ und „Bautechnische Dienste“; die Beschäftigten der S-Eingruppierung sind unterteilt in die Fachrichtungen „Kindertagespflege“ und „Sozialarbeit/-pädagogik“.

Beamtinnen und Beamte:

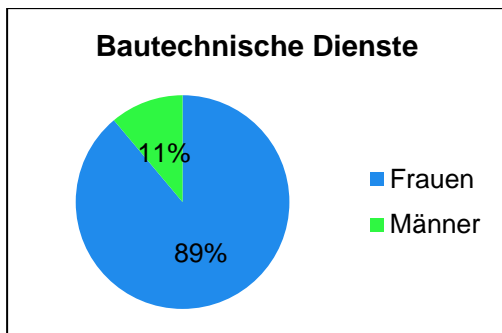


Allgemeine Verwaltung		
	Frauen	Männer
LG 2.2	0	2
LG 2.1	16	4
LG 1.2	6	2
LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
<b>gesamt</b>	<b>22</b>	<b>8</b>

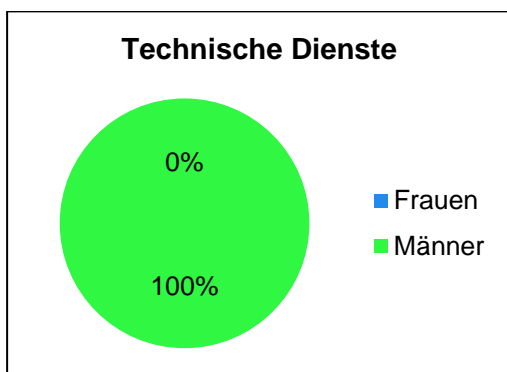
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit E-Eingruppierung:



Beschäftigte E-Eingruppierung		
Allgemeine Verwaltung		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	1	1
Vgl. LG 2.1	26	9
Vgl. LG 1.2	58	44
Vgl. LG 1.1	6	7
in Ausbildung	2	2
<b>gesamt</b>	<b>93</b>	<b>63</b>

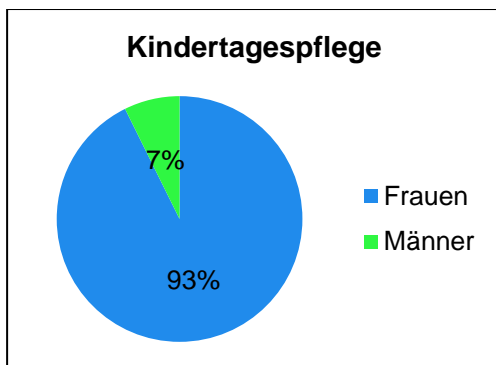


Bautechnische Dienste		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	1	0
Vgl. LG 2.1	7	1
Vgl. LG 1.2	0	0
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
<b>gesamt</b>	<b>8</b>	<b>1</b>

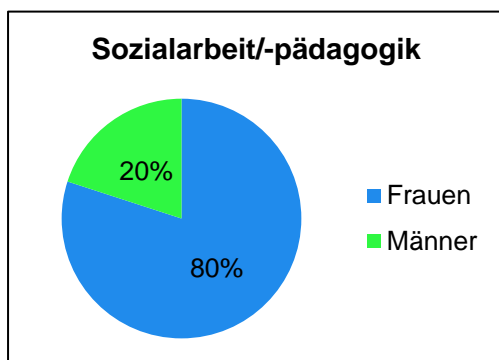


Technische Dienste		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.2	0	3
Vgl. LG 2.1	0	4
Vgl. LG 1.2	0	0
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
<b>gesamt</b>	<b>0</b>	<b>7</b>

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit S-Eingruppierung:



Kindertagespflege		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.1	3	0
Vgl. LG 1.2	29	2
Vgl. LG 1.1	3	0
in Ausbildung	3	1
<b>gesamt</b>	<b>38</b>	<b>3</b>



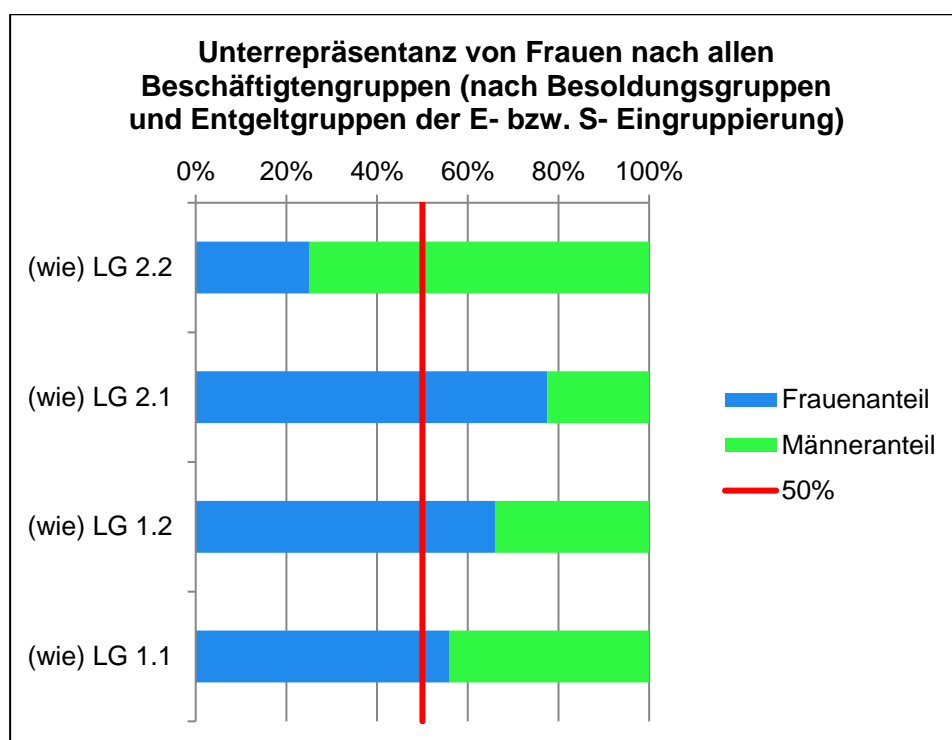
Sozialarbeit/-pädagogik		
	Frauen	Männer
Vgl. LG 2.1	16	4
Vgl. LG 1.2	0	0
Vgl. LG 1.1	0	0
in Ausbildung	0	0
<b>gesamt</b>	<b>16</b>	<b>4</b>

### 3.1.5 Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

In der nachfolgenden Tabelle soll anhand einer roten 50%-Marke deutlich gemacht werden, wo auf einer bestimmten Ebene der Besoldungs- und Entgeltgruppen Unterrepräsentanzen von Frauen vorhanden sind. Wie bereits oben in Kap. 3.1.2 festgestellt, besteht in der Stadtverwaltung Leichlingen eine Unterrepräsentanz von Frauen in der höchsten Entgeltgruppe.

Selbstredend hat eine weibliche Unterrepräsentanz - genau wie eine männliche - in bestimmten Bereichen oft vielfältige Gründe. Hier soll neutral das aktuelle Zahlen- und Geschlechterverhältnis, am Punkt „Besoldung und Entgelt“ festgemacht, aufgezeigt werden.

Für die Gesamtbelegschaft der Stadtverwaltung Leichlingen stellt sich das Verhältnis der Geschlechterverteilung in den verschiedenen Entgelt- und Besoldungsgruppen wie folgt dar:



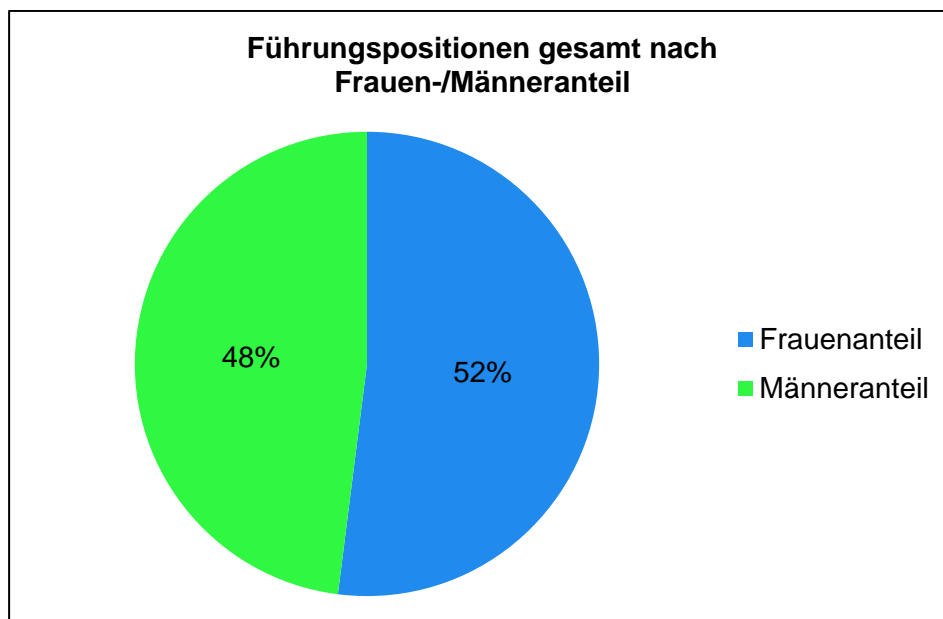
Es besteht demnach in nur einer Kategorie der Besoldungsgruppen, nämlich der obersten, eine Unterrepräsentanz von Frauen, ersichtlich aus den oben gezeigten Tabellen. Dies entspricht auch dem einzigen Bereich der Unterrepräsentanz von Frauen in der Kategorie der Führungsebenen, der Fachbereichsleitung. Direkt anschließend gibt der nachstehende Bereich „Führungskräfte“ weiteren Aufschluss über das Geschlechterverhältnis auf den für die Stadtverwaltung Leichlingen erfassten Führungsebenen.

### 3.1.6 Führungskräfte

Zum Stichtag 01. September 2021 sind in der Stadtverwaltung Leichlingen von 27 erfassten Führungspositionen, nämlich der Fachbereichs-, der Amts- sowie der Abteilungsleitungen, 13 Positionen von Frauen (52%) und 12 Positionen von Männern (48%) besetzt, wobei zum Stichtag der Datenerhebung jeweils eine Fachbereichs- und eine Amtsleitungsposition unbesetzt sind. Auf den erfassten drei Ebenen von Führungspositionen ist damit erfreulicherweise Geschlechterparität nahezu ideal verwirklicht, wobei der Frauenanteil leicht überwiegt.

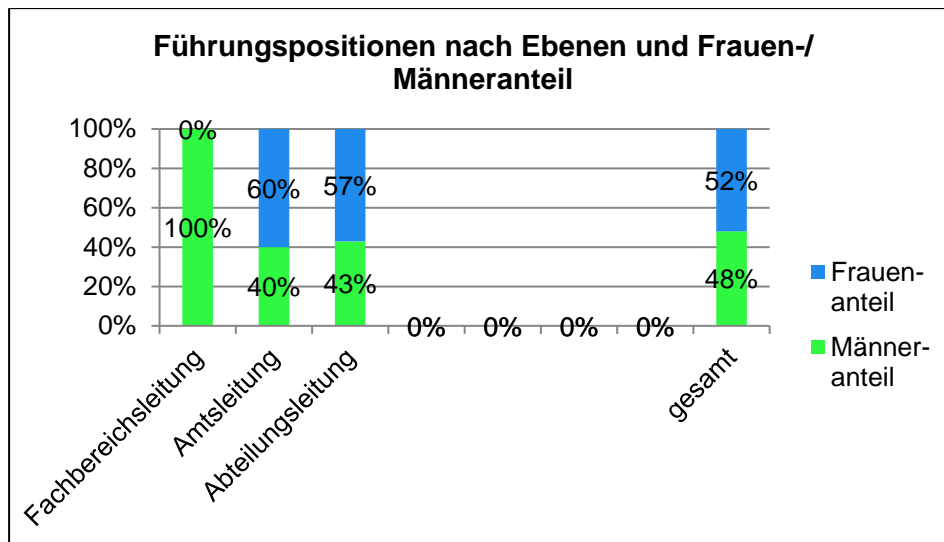
Bei genauerem Hinsehen ist jedoch auf der höchsten Führungsebene, der Fachbereichsleitung, keine einzige Frau in Besetzung, während auf der zweithöchsten Führungsebene, der Amtsleitung, überdurchschnittlich viele Frauen eingesetzt sind. Dies wird in der zweiten Grafik „Führungspositionen nach Ebenen und Frauen-/Männeranteil“ in diesem Unterkapitel sichtbar. Idealerweise ist dieses vertikale Missverhältnis in der Geschlechterparität zukünftig auszugleichen.

Führungspositionen gesamt nach Frauen-/Männeranteil:



Alle Führungspositionen innerhalb der Stadtverwaltung Leichlingen sind derzeit (Stichtag 01.09.2021) in Vollzeit besetzt.

Nachfolgend kommt die tabellarische Angabe der Führungspositionen nach Ebenen und Frauen- / Männeranteil:



Im Vergleich zum Jahr 2014, als in der Stadtverwaltung Leichlingen von 16 Amtsleitungen nur vier Positionen mit Frauen besetzt waren, hat sich seit dem Jahr 2017, als dieselben Positionen bereits nahezu paritätisch besetzt waren (sieben Männer und sechs Frauen in Amtsleitungen) das Geschlechterverhältnis in diesem Bereich im Sinne der Gleichstellung positiv verändert. Seit 2017 ist zudem der Frauenanteil in der Position der Amtsleitung in etwa gleich geblieben und hat sich demnach nicht zu Ungunsten der Frauen verändert. Damit hat die Stadt Leichlingen als vermutlich einzige Kommune im Rheinisch-Bergischen Kreis seit mindestens fünf Jahren Geschlechterparität auf den drei Führungsebenen – gesamt betrachtet – erreicht und nimmt somit in Sachen Gleichstellung – Geschlechterparität in Führungspositionen eine Vorbildrolle ein.<sup>1</sup>

### 3.1.7 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung

Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie war und ist immer noch ein zentrales Anliegen der Frauenförderung sowie der Gleichstellung auch der männlichen Arbeitnehmenden. Das Landesgleichstellungsgesetz widmet diesem wichtigen Bereich den gesamten Abschnitt III.

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 dem 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 tatsächlich jedoch in mancherlei 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.

<sup>1</sup> Vgl. dazu die öffentlich gemachten Gleichstellungspläne der Städte Burscheid, Overath und Rösrath auf den jeweiligen städtischen Homepages.

Das Landesgleichstellungsgesetz formuliert in diesem Kontext die folgende grundlegende Aussage zum Verhältnis von Arbeitszeitreduzierung und der Übernahme von Führungs- und Leitungsaufgaben:

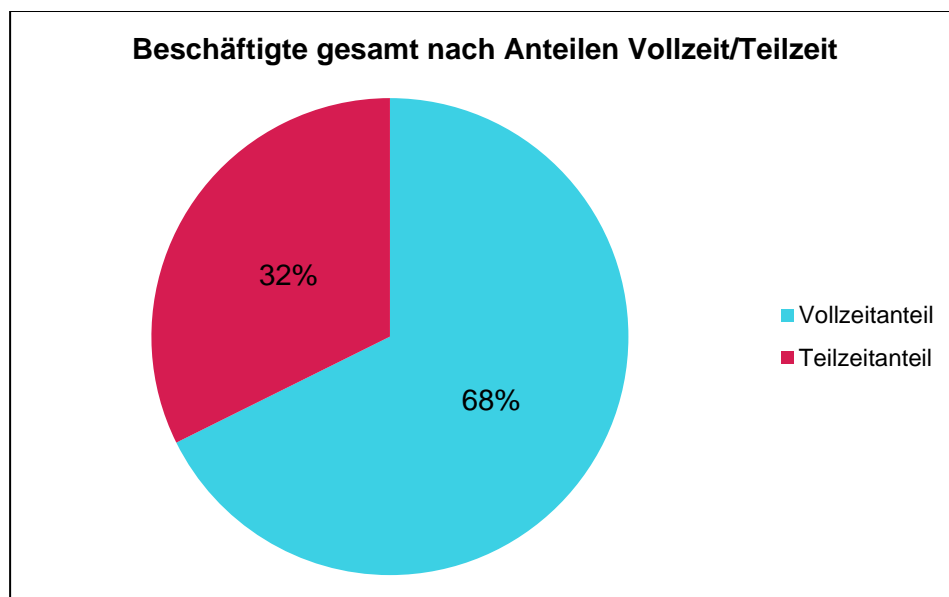
„Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.“  
(§ 13 Absatz 8 LGG)

Denn: Teilzeit ist nicht gleich Teilzeit. In diesem Unterkapitel wird zunächst der Übersicht halber eine Analyse und Bewertung der in der Dienststelle vorhandenen Arbeitszeitmodelle gegeben. Für eine Übersicht über die verschiedenen Modelle wird eine Einteilung in vier unterschiedliche Bereiche des Beschäftigungsumfangs vorgenommen, so dass Arbeitszeiten

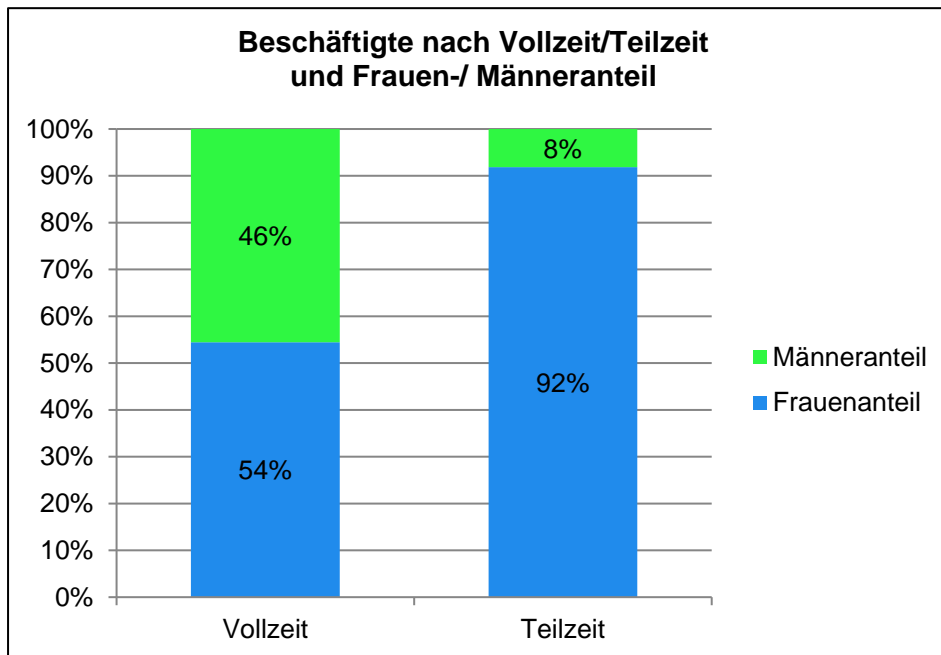
- von weniger als 50 Prozent,
- von 50 Prozent
- über 50 Prozent bis unter 75 Prozent sowie
- von 75 Prozent bis unter 100 Prozent

der regelmäßigen Wochenarbeitszeit erfasst werden und von unterhältig bis vollzeitnah vier unterschiedliche Abstufungen erfasst werden.

Wie aus dem untenstehenden Diagramm ersichtlich, arbeiten in der Stadtverwaltung Leichlingen 180 Mitarbeitende (68%) in Vollzeit, und 86 Mitarbeitende (32%) in Teilzeit:

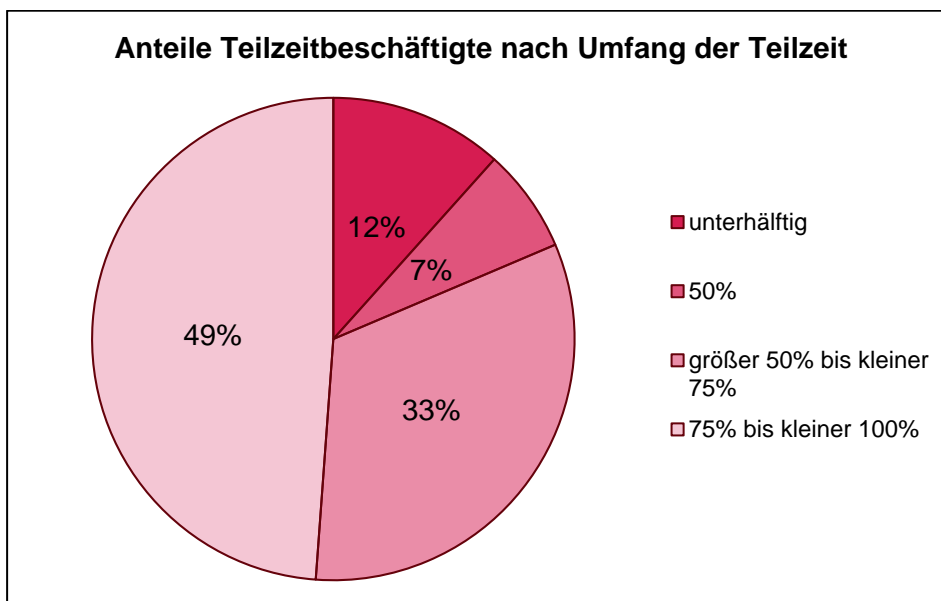


Nachfolgend wird innerhalb dieser Verteilung des Arbeitsumfangs der Frauen- und Männeranteil in beiden Bereichen aufgezeigt:



Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in Vollzeit ist nahezu gleich dem der männlichen Beschäftigten in Vollzeit. Auffällig ist hingegen, dass der Bereich der Teilzeitbeschäftigung nur marginal mit Männern besetzt ist.

Bei ausschließlicher Betrachtung allein des Teilzeitbereiches stellt sich die Verteilung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung nach den o.g. vier Bereichen der Einteilung wie folgt dar:



Somit stellt der Bereich „vollzeitnah“ mit 49% das größte Segment im Teilzeitbereich dar, was in Hinblick auf die Sicherung der Altersvorsorge für die Beschäftigten positiv zu bewerten ist.

Dennoch bleibt im Sinne der Gleichstellung anzumerken, dass auffallend wenige männliche Beschäftigte in einem Teilzeitmodell arbeiten.

Wenn wir diese Zahlen und in den Diagrammen deutlich gewordene Geschlechterverteilung mit der zu Beginn dieses Unterkapitels angesprochenen Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit in Beziehung setzen, scheint das Thema „Vereinbarkeit“ für männliche Beschäftigte nur eine geringe Rolle für die Gestaltung ihres Berufslebens zu spielen, während es für die weiblichen Beschäftigten offenbar ein bedeutender Teil der Organisation ihres Arbeitszeitumfangs darstellt.

Natürlich bedarf es für eine genauere Bewertung dieses Aspektes mehr Datenmaterial, etwa, in welchen Besoldungs- und Entgeltgruppen Teilzeit- bzw. Vollzeitarbeit unter den Frauen und Männern verteilt ist. Ein weiterer wichtiger Aspekt bei der Betrachtung des Bereichs der Teilzeitarbeit ist auch die Frage nach der *Dauer* einer Teilzeitbeschäftigung – etwa für die Dauer einer intensiveren Zeit der Familienpflege von etwa ein bis drei Jahren, nur ein Jahr; mehr als zehn Jahre oder zunächst unbegrenzt.

Dies sind zur weiteren Diskussion dieses Themas wichtige Daten, die noch zu erfassen sind. Sie hier aufzuführen, würde jedoch den Rahmen dieses Gleichstellungsplanes, der ein grundlegendes Papier zur Analyse der Beschäftigtenstruktur darstellen soll, sprengen.

Es ist noch anzumerken, dass im Vergleich zum vormaligen Frauenförderplan von 2014-16, als von den in einem Teilzeitmodell arbeitenden Beschäftigten etwa 95% weiblich und etwa 4% männlich waren, sich diese Zahlen im Zeitraum des bis dato aktuellen Gleichstellungsplans dahingehend entwickelt haben, dass sich der Frauenanteil bei der Teilzeitbeschäftigung auf ca. 91% gesenkt und der Männeranteil auf ca. 9% gesteigert hatte.<sup>2</sup> Dieses Verhältnis von weiblichen und männlichen Beschäftigten im Teilzeitarbeitsbereich hat sich aktuell kaum verändert und liegt für den Zeitraum der Datenerfassung vom 01.01.2020 bis zum 01.09.2021 bei 92% Frauen gegenüber 8% Männern. Mit anderen Worten, die von Gleichstellungsseiten her zu begrüßende Tendenz der vergangenen sechs bis acht Jahre hat sich in den letzten zwei Jahren in etwa gehalten, jedoch bedauerlicherweise nicht weiterentwickelt.

Aber, wie bereits erwähnt, ist zu einer abschließenden und korrekten Bewertung dieses Sachverhaltes tatsächlich weiteres Datenmaterial wie etwa die Dauer einer Teilzeitbeschäftigung („wann wird wieder aufgestockt?“) unabdingbar. Erst mit einer solch detaillierten Betrachtung kann das Thema „Vereinbarkeit“ in Zusammenhang mit dem Umfang der Arbeitszeit der Beschäftigten der Stadtverwaltung Leichlingen Eingang in die Personalpolitik und die Personalentwicklungsplanung finden.

### 3.1.8 Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Folgenden werden die Beförderungen innerhalb des Erfassungszeitraumes, also in den Jahren 2020 und bis zum 01.09.2021 anonym und nach Geschlecht (m/w) aufgeführt. Die Übersicht unterscheidet die Beförderungen nach Sozial- und Erziehungsdienst (SuE), Fachbereichs- (FB), Amts- (AL) und Abteilungsleitung (Abtl.I.), sowie „übrigen“.

---

<sup>2</sup> S. Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Leichlingen 2017-2021, S. 10f.



### Beförderungen 2020:

	SuE	FB	AL	Abtl.I.	übrige
w					1
m	1				

### Beförderungen 2021 bis 01.09.21:

	SuE	FB	AL	Abtl.I.	übrige
w			1		1
m					

Analog zu den Beförderungen geben die beiden folgenden Tabellen die entsprechenden Höhergruppierungen an:

### Höhergruppierungen 2020:

	SuE	FB	AL	Abtl.I.	übrige
w	1				6
m				2	3

### Höhergruppierungen 2021 bis 01.09.21:

	SuE	FB	AL	Abtl.I.	übrige
w					2
m					1

Aus diesen Tabellen ist zudem ersichtlich, dass die Zahl der Beförderungen und Höhergruppierungen prozentual exakt dem Geschlechterverhältnis der Beschäftigtenstruktur entspricht. Das heißt, dass im Zeitraum der Datenerfassung 67% der Beförderungen und Höhergruppierungen auf weibliche und 33% auf männliche Mitarbeitende entfallen sind.

Anzumerken ist des Weiteren, dass 13 von 15 Höhergruppierungen auf Vollzeit- (entspricht 87 %) und zwei Höhergruppierungen auf Teilzeitkräfte (entspricht 13%) entfielen. Es fand jeweils eine Höhergruppierung von Teilzeitkräften im Jahr 2020 und eine im Jahr 2021 statt.

Die Beförderungen entfielen sämtlich auf Vollzeitkräfte.

### 3.1.9 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). So ist etwa darauf zu achten, dass bei der Vergabe der Fortbildungsplätze auf Geschlechterparität geachtet wird, und dass auch in Teilzeit beschäftigten Mitarbei-

tenden zeitlich eine Teilnahme an Fortbildung ermöglicht werden kann. Dank des zunehmenden Angebots an digitalen Fortbildungsveranstaltungen (z. B. Webinare oder E-Learning) stellen der räumliche und oft auch der zeitliche Faktor zunehmend keine Hindernisse mehr für die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung dar.

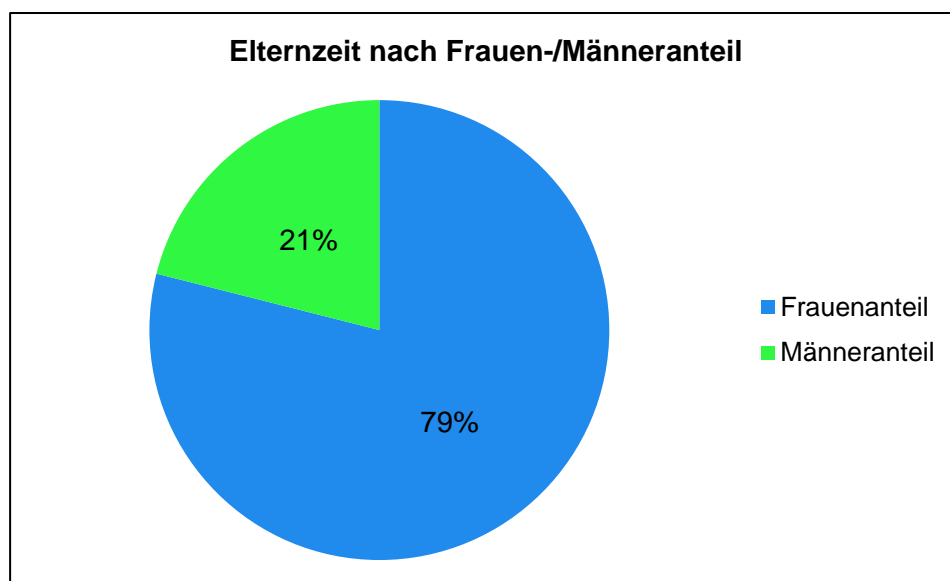
Bei der Datenerhebung zur Fortbildungsteilnahme unter den Beschäftigten der Stadtverwaltung Leichlingen konnte zum Zeitpunkt der Datenerhebung zwar keine Unterscheidung nach Geschlecht und Arbeitszeitumfang erfolgen, es konnte jedoch erstmals, seit die Stadtverwaltung Leichlingen Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne schreibt, die Gesamtzahl der Beschäftigten, die an einer Fortbildung teilgenommen hatten, ermittelt werden. Und bereits auf dieser Grundlage kann eine allgemeine Aussage getroffen werden.

So haben zum Zeitpunkt der Datenerhebung im Jahr 2020 insgesamt 97 Mitarbeitende und im Jahr 2021 bis zum 01.09.2021 insgesamt 83 Mitarbeitende an einer Fort- oder Weiterbildung teilgenommen. Das bedeutet, dass im Jahr 2020 etwa 36% und im Jahr 2021 etwa 31 % aller Beschäftigten der Stadtverwaltung Leichlingen eine Fortbildungsveranstaltung besucht haben.

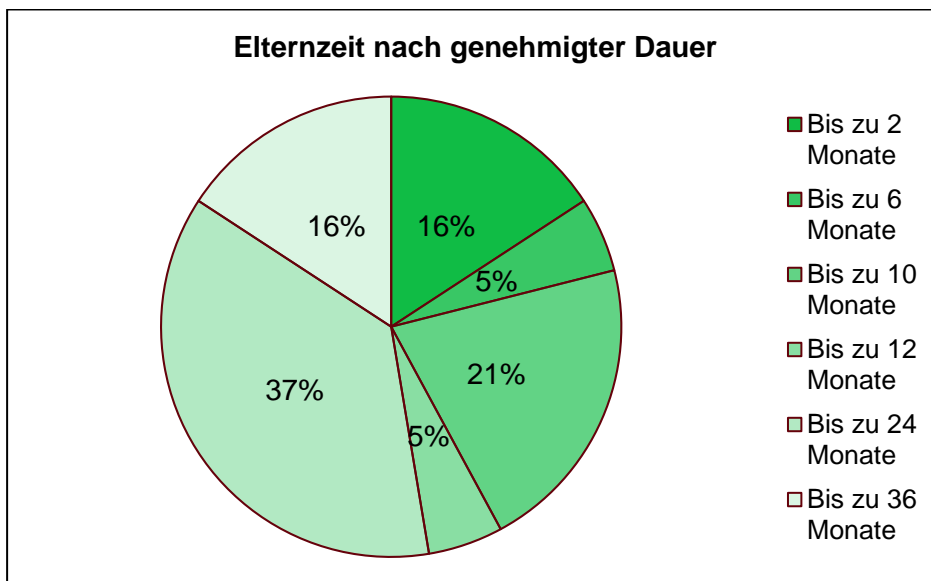
Wünschenswert wäre auf der Basis dieser Datenlage, dass insgesamt noch mehr Mitarbeitende an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnähmen, und dass insbesondere Fortbildungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf oder für Führungs- und Leitungsstellen proaktiv angeboten werden könnten.

### 3.1.10 Elternzeit

Zum Stichtag der Datenerhebung befinden sich 19 Mitarbeitende der Stadtverwaltung Leichlingen in Elternzeit, davon 15 Frauen und 4 Männer. Nach Frauen- und Männeranteil betrachtet, gestaltet sich die Verteilung wie folgt:

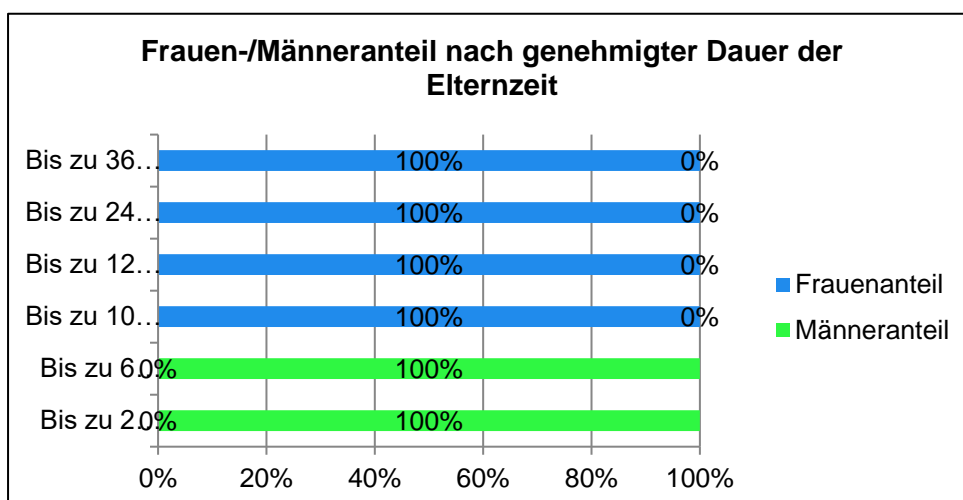


Das folgende Diagramm zeigt die Elternzeit nach genehmigter Dauer. Der Legende nach beginnt die Darstellung des Tortendiagramms mitte-rechts oben („12-2 Uhr). Diese 16 Prozent stellen den Zeitraum „bis zu 2 Monate“ dar, und diese wurden nur von männlichen Beschäftigten in Anspruch genommen, was den zwei „Vätermonaten“ entspricht. Das darauffolgende Tortensegment mit fünf Prozent Anteil „bis zu 6 Monaten“ ist jedoch ebenfalls von einem männlichen Mitarbeitenden in Anspruch genommene Erziehungszeit und sticht heraus - als Entwicklungstendenz ist dies von Gleichstellungsseiten her sehr zu begrüßen. In allen folgenden Segmenten des Diagramms (bis 10 Monate – bis zu 36 Monate) sind die Antragstellenden Frauen, was im dritten Diagramm deutlich wird. Hier nun zunächst die Übersicht über die Elternzeit nach genehmigter Dauer:



Wie aus dieser Darstellung deutlich wird, liegt der überwiegende Anteil der Erziehungszeiten im Segment „bis zu 24 Monaten“ (7 Mitarbeiterinnen); der nächsthöhere liegt bei „bis zu 10 Monate“ (4 Mitarbeiterinnen).

Nachfolgend nochmals eine Darstellung des Frauen- und Männeranteils im jeweiligen Bereich der Dauer der genehmigten Elternzeit:



### 3.1.11 Homeoffice

Seit Beginn der pandemischen Lage durch SARS-Covid-19 hat ab dem Frühjahr 2020 die Zahl der Mitarbeitenden im Homeoffice erheblich zugenommen. Seit Juni 2020 gibt es für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Leichlingen eine Dienstvereinbarung, die das Arbeiten im Homeoffice regelt.

Zum Zeitpunkt der Datenerhebung (01.09.2021) haben 39 Mitarbeitende eine Homeoffice-Vereinbarung geschlossen; dies sind 13% aller Beschäftigten insgesamt. Wenn die 41 Mitarbeitenden im KiTa-Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes aufgrund ihrer unabhingbaren Präsenztätigkeit auch unter pandemischen Bedingungen nicht in die Berechnung mit einbezogen werden, stellen diese 39 Beschäftigten mit Homeoffice-Vereinbarung 17% der Gesamtbelegschaft dar.

Nur zwei dieser 39 Beschäftigten mit einer Homeoffice-Vereinbarung sind Männer; diese stehen mit 5% Anteil der Beschäftigten mit Homeoffice-Vereinbarung dem überwiegenden Anteil 95% Frauen mit Homeoffice-Vereinbarung gegenüber. Es steht noch an, dieses Zahlenverhältnis genauer zu untersuchen und entsprechend auszulegen. So sind hier mehrere Faktoren denkbar, die die Mitarbeitenden bewegen könnten, eine Homeoffice-Vereinbarung abzuschließen. Zum einen sollten pandemiebedingt Büroräume nach Möglichkeit nicht von zwei oder mehreren Personen gleichzeitig genutzt werden, und so arbeiten manche betroffenen Mitarbeitenden wechselweise im Homeoffice. Zum anderen mag das Thema Vereinbarkeit eine Rolle für die Entscheidung spielen, im Homeoffice zu arbeiten. Ein weiterer Grund mag die – wohl vor allem pandemiebedingte – Erfahrung darstellen, dass gewisse Arbeiten durchaus ebenso gut im Homeoffice zu erledigen sind und sich somit allmählich ein neuer Begriff von „Arbeitsplatz“ verbreitet. Diese Entwicklungen sind allesamt immer noch im Prozess, und es ist wünschenswert, dass dieser Entwicklung von Seiten der Dienststellenleitung und des Personalservice Rechnung getragen wird, indem weiterhin an der Dienstverordnung zum Homeoffice sowie an der Erfassung sämtlicher Mitarbeitenden, die regelmäßig im Homeoffice sind, gearbeitet wird.

Für die Jahre 2016/2017 nennt der derzeit noch gültige Gleichstellungsplan (2017-2021) bedauerlicherweise keine Zahlen, doch in dem diesem vorangehenden Frauenförderplan (2014-16) waren zwei Mitarbeiterinnen mit Homeoffice-Arbeitsplatz notiert, was gerechnet auf die damalige Zahl der Beschäftigten 0,8% der Gesamtbelegschaft entspricht. Somit hat die Tätigkeit im Homeoffice seit den letzten acht Jahren deutlich zugenommen.

## 3.2 Prognose altersbedingtes Ausscheiden auf Führungsstellen

Bis 2026 ist allein auf den hier erfassten drei oberen Führungsebenen, also der Fachbereichs-, der Amts- und der Abteilungsleitung, mit neun altersbedingten Abgängen zu rechnen. Diese neun zu erwarteten Altersabgänge betreffen sechs weibliche und drei männliche Mitarbeitende.

Somit werden, auf die Gesamtzahl der 25 zum Zeitpunkt der Datenerhebung besetzten Führungs- und Leitungsstellen gerechnet, 36% dieser Positionen in den kommenden fünf Jahren neu zu besetzen sein.

Es ist unbedingt erforderlich, diese Tatsache frühzeitig in ein Personalentwicklungskonzept einzubinden und u.a. durch entsprechende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch internen Führungsnachwuchs akquirieren zu können.

Wie bereits im derzeit noch gültigen Gleichstellungsplan (2017-21) notiert ist, besteht für die Stadtverwaltung Leichlingen ein Konkurrenzverhältnis zu einer Vielzahl von öffentlichen Arbeitgebern im Umkreis, so dass es sich oftmals schwierig gestaltet, vakante Positionen insbesondere auch auf Führungsebene extern adäquat besetzen zu können.

## 4 Ziele und Maßnahmen

---

Nach § 6 Abs. 3 LGG enthält der Gleichstellungsplan für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen.

Desgleichen benennt der Gleichstellungsplan Maßnahmen, die zu diesen Zielen führen sollen. Diese können in Stellenbesetzungsverfahren, Förderung des Führungsnachwuchses, flexiblen Arbeitszeitmodellen oder Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familien- bzw. Pflegearbeit bestehen.

Im Folgenden werden in diesem Kapitel diejenigen Maßnahmen aufgeführt, die in der Stadtverwaltung Leichlingen praktiziert oder aktiv angestrebt und unterstützt werden. In fünf Unterbereichen, die in sich wiederum unterteilt sind, werden diese Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz vorgestellt. Dies sind die Bereiche Quotierung, Vereinbarkeit, flexible Arbeitszeitmodelle, geschlechtergerechte Sprache und fairer Umgang.

### 4.1 Quotierung

Die Stadtverwaltung Leichlingen hält konkrete Zielvorgaben („Quotierung“) für ein wirksames Instrument, um die Gleichstellung von Frauen und Männern gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz (§ 6 Abs. 3 LGG) zu verwirklichen. Das heißt, der Gleichstellungsplan gibt vor, dass der Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent erhöht werden sollte. Gemäß dieser Zielvorgabe sind weibliche Beschäftigte, Auszubildende und Bewerbende in einem Tätigkeitsbereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zu bevorzugen.

Sind diese Zielvorgaben erreicht, d.h. beträgt der Anteil der weiblichen Beschäftigten in einem bestimmten Bereich oder einer bestimmten Position 50%, kann die durch den Gleichstellungsplan geforderte Quotierung entfallen.

Die Stadtverwaltung Leichlingen ist bemüht, mit gezielten und individuell angepassten personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgabe der Geschlechterparität zu erreichen. Dies soll auch gelten, wenn auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen. Der Gleichstellungsplan soll verhindern, dass in diesem Fall der Frauenanteil in einem bestimmten Bereich absinkt (§6 Absatz 3 Satz 3 LGG). Dies soll gemäß §6 Absatz 3 Satz 4 LGG vor allem durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit und mit flexiblen Arbeitszeitmodellen erreicht und beibehalten werden (s. dort).

#### 4.1.1 Paritätischer Geschlechteranteil in Führungspositionen

Für die drei oberen Ebenen von Führungspositionen gilt innerhalb der Stadtverwaltung Leichlingen, dass der Frauenanteil zum Stichtag 01.09.2021 erfreulicherweise nach wie vor knapp über 50% liegt und somit Leichlingen seit etwa fünf Jahren eine paritätische

Besetzung von Führungsstellen vorweisen kann. Dies gilt leider nicht für die höchste Führungsebene, die Fachbereichsleitung, die derzeit ausschließlich mit Männern besetzt ist und eine vakante Stelle beinhaltet. Es ist äußerst wünschenswert, diese vakante Leitungsstelle (FB 3) zukünftig mit einer Frau besetzen zu können.

#### 4.1.2 Stellenausschreibungen und –bewertung

Stellenausschreibungen sind geschlechtsneutral zu formulieren. Formulierungshilfen finden sich im „Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache im Amtsgebrauch“, der im Intranet der Stadtverwaltung Leichlingen einsehbar ist.

Im Sinne des LGG gilt bei Stellenbesetzungen: In Funktionen und Laufbahngruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Qualifikation so lange bevorzugt eingestellt, bis diese Unterrepräsentanz (d.h. ein Frauenanteil in dem betreffenden Bereich unter 50%) abgebaut ist. Wenn in dem Bereich der Stellenausschreibung ein paritätisches Geschlechterverhältnis vorhanden ist, entfällt die gesetzliche Quotierungsvorgabe.

Bei Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen (noch) unterrepräsentiert sind, soll nach wie vor der Hinweistext beigefügt werden: „Die Stadt Leichlingen strebt Geschlechterparität unter ihren Mitarbeitenden an. Daher sind in dem Bereich..., in dem aktuell eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht.“

Grundsätzlich gilt bei der Stellenbesetzung die Beteiligung der Gleichstellungsstelle bereits ab der Phase der Auswahl der Bewerber\*innen.

Die Stadtverwaltung Leichlingen ist aktiv bestrebt, auch bei der Stellenbewertung eine Benachteiligung insbesondere von Teilzeitbeschäftigten zu vermeiden. Dies wird durch die seit 2019 geltende „Dienstvereinbarung LOB“ (leistungsorientierte Bezahlung) geregelt und sichergestellt.

## 4.2 Vereinbarkeit

Unser Begriff von Arbeit verändert sich. Die Menschen müssen in verschiedenen Lebensphasen gleichzeitig verschiedene Formen von Arbeit leisten, und dies oft ein Leben lang. „Arbeit“ meint nicht mehr allein die zeitlich strikt begrenzte Berufs- und Erwerbsarbeit neben der Grauzone des „Zuhause“. Arbeit bedeutet heute auch die unbezahlte Pflegearbeit in der Kinder- und Krankenpflege bzw. bei der Pflege von älteren, hilfebedürftigen Familienangehörigen und schließt auch die alltägliche Arbeit der Haushaltsversorgung mit ein. Dieser Begriff von Arbeit wird auch als „Sorgearbeit“ (aus dem engl. „care work“) bezeichnet.

Laut Zahlen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend liegt der sog. „Gender Care Gap“ Stand März 2021 in Deutschland bei ca. 52%<sup>3</sup>. Das heißt, Frauen

---

<sup>3</sup> Auf der Homepage des BMFSFJ – Studie „Kinder, Haushalt, Pflege – wer kümmert sich?“, 2. Auflage, März 2021.

wenden durchschnittlich doppelt so viel Zeit für die Sorgearbeit in der Familie auf als Männer. Diese Sorgearbeit, die also immer noch zu einem überwiegenden Teil von Frauen geleistet wird, soll als lebenskonstituierendes Element anerkannt und mit der beruflichen Erwerbsarbeit möglichst in Einklang gebracht werden.

Die Stadtverwaltung Leichlingen unterstützt alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass berufliche und familiäre Aufgaben miteinander vereinbart werden können.

Sie ermöglicht flexible Arbeitszeitregelungen, informiert die Beschäftigten über Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung, Einrichtung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes oder Freistellung. Entsprechende Anträge werden befürwortet, sofern nicht zwingende dienstliche Belange dem entgegenstehen. Teilzeitarbeit soll auch in Aufgabenbereichen ermöglicht werden, die bisher als schwer teilbar angesehen wurden. Im Falle der Erkrankung eines Kindes werden die bestehenden Beurlaubungsregelungen großzügig angewendet.

Zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit benötigen beide Seiten, sowohl die Stadtverwaltung Leichlingen als Arbeitgeber als auch das beschäftigte Elternteil, Planungssicherheit. Bei anstehenden oder geplanten beruflichen Auszeiten für Erziehungs- oder Pflegezeiten sollten im Optimalfall frühzeitig mit den Amtsleitungen und dem Personalservice sog. „Wiedereinstiegs-Perspektivgespräche“ geführt werden, um individuell optimale Rahmenbedingungen festzustecken, nach denen der berufliche Wiedereinstieg oder auch eine vorübergehende Änderung des Arbeitszeitmodells ermöglicht werden kann.

Aus rentenrechtlicher Sicht und auch in Hinblick darauf, dass die Hürde zum Wiedereinstieg in den Berufsalltag nicht allzu hoch werden sollte, strebt die Stadtverwaltung Leichlingen an, mit Hilfe von Perspektivgesprächen und unterstützt auch durch Personalrat, Personalservice und Gleichstellungsstelle, einerseits eine berufliche Absicherung der Mitarbeitenden, gleichzeitig andererseits auch Planungssicherheit für die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin in Einklang miteinander zu bringen. So unterstützt die Stadtverwaltung Leichlingen aktiv flexible Arbeitszeitmodelle und Homeoffice, um im Interesse aller Beteiligten berufliche Ausfallzeiten durch Erziehungs- und Pflegearbeit planbar zu machen.

#### 4.2.1 Teilzeitarbeit

Im Bereich Teilzeitarbeit soll, sofern zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen, möglichst auf die Wünsche der Mitarbeitenden in Bezug auf die Reduzierung der Stundenzahl und -verteilung eingegangen werden. Analog soll auch dem Wunsch nach einer Erhöhung der Stundenzahl (im Falle von Trennung/ Scheidung, Tod oder Arbeitslosigkeit der Partnerin / des Partners) im Rahmen der Möglichkeiten nachgekommen werden.

Informationen und Dienstbesprechungen sind aus Rücksicht auf die Mitarbeitenden in Teilzeit möglichst während der vereinbarten Arbeitszeiten oder aber digital bzw. hybrid abzuhalten.

Mitarbeitende in Teilzeitbeschäftigung können auf Antrag hin vom Personalservice alle zwei Jahre über eine Aufstellung der zu erwartenden Versorgungsbezüge in Kenntnis gesetzt werden.

Die Stadtverwaltung Leichlingen unterstützt seit vielen Jahren in der Regel jeden Wunsch der Mitarbeitenden nach einer Reduzierung der Stundenzahl und auch nach der Einrichtung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes, ohne die generelle Funktionsfähigkeit der Stadtverwaltung dadurch beeinträchtigt zu sehen.



## 4.2.2 Aktive Vaterschaft

Die Stadtverwaltung Leichlingen unterstützt die aktive Vaterschaft und regt ihre Mitarbeiter dazu an, über die mittlerweile üblichen zwei „Vätermonate“ hinaus ihren Rechtsanspruch auf Elternzeit geltend zu machen. Seitdem es das Elterngeld PLUS und den Partnerschaftsbonus gibt, sind die Möglichkeiten des finanziellen Ausgleichs des Verdienstausfalls verbessert und individuell anpassbar geworden. Seit dem 01.09. 2021 gibt es zudem eine Elterngeldreform, die die Möglichkeiten der Teilzeitarbeit nach den Erziehungszeiten zusätzlich flexibilisiert.<sup>4</sup>

Desgleichen unterstützt die Stadtverwaltung Leichlingen familienbedingte Beurlaubung, Sonderurlaub und eine Reduzierung der Arbeitszeit insbesondere von Männern. Aktiv Sorgearbeit in ihrer Familie übernehmende Väter sollen zur Arbeit im Homeoffice ermutigt werden.

## 4.2.3 Pflegearbeit

Der Personalservice informiert und berät über die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung, Betreuungsurlaub und Homeoffice zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Pflegearbeit im Falle der Pflegebedürftigkeit von Familienangehörigen der Beschäftigten. Es sollen ausdrücklich auch Männer aktiv ermutigt werden, ihre Berufs- und Karriereplanung mit Hilfe von individuell zugeschnittenen, bedarfsorientierten flexiblen Arbeitszeitmodellen zu gestalten.

## 4.3 Flexible Arbeitszeitmodelle

### 4.3.1 Führen in Teilzeit

Die Stadtverwaltung Leichlingen unterstützt die Besetzung von Führungsstellen mit Teilzeitbeschäftigung. Zum Zeitpunkt der Datenerhebung nimmt jedoch keine Amtsleitung ihre Führungsaufgabe in Teilzeit wahr.

### 4.3.2 Telearbeit und Homeoffice

Flexible Arbeitszeitmodelle und Homeoffice-Arbeitsplätze sollen ermöglicht und gefördert werden, um den besonderen Erfordernissen während der Lebensphasen gerecht zu werden, in denen die Pflege von Kindern oder Familienangehörigen zeitliche Flexibilität verlangt. Sofern nicht dienstliche Gründe dagegensprechen, sind flexible Arbeitszeitmodelle individuell angepasst zu besprechen, zu entwerfen und ihre Dauer in Perspektivgesprächen nach Möglichkeit zeitlich festzulegen. Seit Juni 2020 gibt die „Dienstvereinbarung Homeoffice“ zu diesem Thema eine genaue Richtschnur.

---

<sup>4</sup> Vgl. Homepage des BMFSFJ, PM zur Elterngeldreform vom 31.08.2021: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/verbesserungen-im-elterngeld-ab-01-09-2021-185408>.

## 4.4 Geschlechtergerechte Sprache

Gemäß §4 LGG NRW ist der Gebrauch einer geschlechtergerechten gesetzlich vorgeschrieben:

„Gesetze und andere Rechtsvorschriften tragen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung. In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.“

Darüberhinausgehend benutzt die Stadtverwaltung Leichlingen seit 2019 in der Öffentlichkeitsarbeit geschlechtergerechte Sprache und den Genderstern. Auch bei Stellenausschreibungen, Formularen und Vordrucken will die Stadtverwaltung im Rahmen des Möglichen eine neutrale bzw. geschlechtersensible Sprache benutzen. Dadurch sollen sich alle Menschen der Bürgerschaft Leichlingens gleichermaßen angesprochen fühlen können.

Die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Leichlingen können im Amtsgebrauch einen entsprechenden „Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache“ nutzen, der Hilfestellungen bei Formulierungen u.a. für Formulare, Emails und Stellenausschreibungen gibt.

Es gehört zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten, ihr vorgelegte Schriftstücke bei Bedarf auf eine geschlechtergerechte Sprache hin zu überprüfen und ggf. Hilfestellung beim Formulieren zu leisten.

## 4.5 Fairer Umgang

Fairer Umgang meint die Vermeidung von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Die Stadtverwaltung Leichlingen verpflichtet sich, entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Hinweise auf Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder Mobbing nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen dauerhaft ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen.

Maßstab für die Bewertung der Belästigung ist das persönliche Empfinden des betroffenen Mitarbeitenden. Jede betroffene Mitarbeiterin resp. Mitarbeiter hat das Recht, sich bei ihrer oder ihrem Vorgesetzten, beim Personalservice, beim Personalrat, bei der Gleichstellungsbeauftragten bzw. bei der Schwerbehindertenvertretung über entsprechendes Fehlverhalten von Beschäftigten oder Dritten (z.B. Bürger\*innen oder Vertragspartner\*innen) zu beschweren.

Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen dem besonderen Schutz der Dienstherrin / des Dienstherrn und dürfen aufgrund ihres Aufzeigens von Belästigung der o.g. Formen keine beruflichen Nachteile erfahren. Führungskräfte sind unter Einbeziehung des Personalservice verpflichtet, Beschwerden nachzugehen und geeignete Maßnahmen zur Abhilfe zu ergreifen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung dienstrechtlicher Pflichten, die eine Benachteiligung im Sinne des AGG ist. Vor allem Mitarbeitende mit Leitungsfunktion haben sexueller Belästigung entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen. Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen unerwünscht ist und den / die Betroffene\*n als Person herabwürdigt.

Zum Thema Mobbing gilt zunächst: Nicht jeder Konflikt am Arbeitsplatz, auch ein schwerer wiegender, ist gleich Mobbing. Alle Beschäftigten der Stadt Leichlingen sind aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem mobbingfreien Arbeitsklima zu leisten und sensibel mit diesem Begriff umzugehen.

Konflikte am Arbeitsplatz werden von den Betroffenen miteinander, ggf. unter Hinzuziehung einer Vertrauensperson, im persönlichen Gespräch offen angesprochen und möglichst geklärt, bevor Mobbing überhaupt entsteht. Sollte ein Fall von Mobbing bekannt werden, ist eine sofortige Reaktion durch Information an die Vorgesetzte / den Vorgesetzten, die Gleichstellungsbeauftragte oder eine Vertreterin / einen Vertreter des Personalrats erforderlich.

## 5 Schlussbestimmung

---

### 5.1 Inkrafttreten und Gültigkeitsdauer des Gleichstellungsplans

Dieser Gleichstellungsplan tritt ab dem 01.01.2022 in Kraft und ersetzt die vierte Fortschreibung des Gleichstellungsplanes, der gemäß Beschluss des Rates der Stadt Leichlingen von 2017 bis 2021 Geltungsdauer hatte.

Der Gleichstellungsplan gilt für fünf Jahre oder spätestens bis zum Inkrafttreten eines neuen Gleichstellungsplanes als Fortschreibung.

### 5.2 Anhang: Gesetzliche Grundlagen

Gesetzestext LGG (derzeit geltende Fassung)

[https://recht.nrw.de/lmi/owa/br\\_text\\_anzeigen?v\\_id=220071121100436242](https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242)

Fragen und Antworten zur Anwendung von § 12 Landesgleichstellungsgesetz in den Kommunen (MHKBG) (Stand: 01.03.2018)

<https://www.mhkbq.nrw/sites/default/files/media/document/file/FAQ-12-LGG.pdf>

FAQ LGG (MHKBG) (Stand: Dezember 2018)

[https://www.mhkbq.nrw/sites/default/files/media/document/file/FAQ\\_LGG\\_2018\\_12\\_ON.pdf](https://www.mhkbq.nrw/sites/default/files/media/document/file/FAQ_LGG_2018_12_ON.pdf)

Gezeichnet:

Nadja Kischka-Wellhäußer, Gleichstellungsstelle

Jennifer Hilden, Personalservice

Leichlingen, im Dezember 2021