



GLEICH STELLUNGS PLAN



Stadt Leverkusen 2024 - 2028

Vorwort	3
1 Einleitung und Rahmenbedingungen	5
2 Bestandsaufnahme: Zahlen und Daten	7
2.1 Frauen und Männer in der Gesamtverwaltung.....	7
2.2 Frauen im technischen und feuerwehrtechnischen Bereich.....	8
2.3 Männer im Erziehungsbereich.....	9
2.4 Frauen in Führungspositionen.....	11
2.5 Führen in Teilzeit.....	12
2.6 Geschlechterparitätische Gremienbesetzung	13
2.7 Ausbildung	15
2.8 Fortbildung	18
2.9 Betriebliches Gesundheitsmanagement	19
2.10 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	20
3 Maßnahmen und Projekte zur Förderung der Gleichstellung	23
3.1 Rechtliche Grundlagen der Gleichstellung.....	23
3.2 Frauenförderung und Gleichstellung als integraler Bestandteil von Personalentwicklung und Personalwirtschaft.....	23
3.2.1 Stellenbesetzungen.....	24
3.2.2 Frauenförderung im feuerwehrtechnischen Bereich	24
3.2.3 Abbau von Unterrepräsentanz der männlichen Erzieher	25
3.2.4 Qualifizierungsmaßnahmen.....	27
3.2.5 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	32
3.2.6 Gendergerechte Sprache	34
3.3 Aufgaben und Ziele des Gleichstellungsbüros.....	34
3.4 Maßnahmen des Gleichstellungsbüros.....	37
4 Ausblick und Prognose	40
5 Inkrafttreten, Geltungsbereich und Geltungsdauer	44
6 Anlagen: Personalstrukturübersicht zum Stichtag 30. Juni	45
7 Impressum	45

Vorwort

Liebe Mitarbeitende,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Gleichstellung aller Geschlechter und das Ziel einer paritätischen Geschlechterverteilung in allen Bereichen, Berufen und Funktionen gehört zum Selbstverständnis der Arbeitgeberin Stadt Leverkusen.

Der vorliegende Gleichstellungsplan für die Jahre 2024 bis 2028 ist daher ein wichtiger Leitfaden für die Stadt, der zeigt, wo wir stehen, was bisher erreicht wurde und welche Hürden genommen werden müssen.

Als zweitgrößte Arbeitgeberin Leverkusens und als Anlaufstelle und Dienstleisterin für rund 167.000 Bürger*innen hat die Stadtverwaltung eine Vorbildfunktion. Mit ihrem Handeln übernimmt die Verwaltung eine öffentlichkeitswirksame Verantwortung auf dem Weg hin zu mehr Gleichberechtigung und Diversität. Dieser Bericht mit seiner Darstellung von Zahlen, Strukturen und Angeboten für mehr Chancengleichheit in der Stadtverwaltung ist daher zugleich Status- und Prüfbericht im gemeinschaftlichen Prozess hin zu einer gleichberechtigten Gesellschaft.

Zugleich liegt uns mit dem Gleichstellungsplan ein Instrument vor, in dem entscheidende Grundlagen erfasst sind, die für die Bewältigung des demographischen Wandels erforderlich sind. Als gute und fortschrittliche Arbeitgeberin muss die Stadtverwaltung ihre Potentiale voll ausschöpfen. Dazu gehört die Förderung und Stärkung bestehender Arbeitsverhältnisse sowie eine hohe Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt durch eine zeitgemäße Arbeitgeberinnenmarke.

Als Stadtverwaltung haben wir in den vergangenen Jahren mit zeitgemäßen Strukturen einen wichtigen Schritt nach vorne gemacht. So blicken wir heute auf einen Frauenanteil von 67 % in der Gesamtverwaltung^[1] und eine Quote von 54 % weiblich besetzter Stellen in Führungspositionen^[2]. Bundesweit ist nur jede dritte Führungskraft eine Frau.^[3] Damit liegt die Stadtverwaltung bereits vorbildlich deutlich über dem Bundesdurchschnitt.

Eine Vielzahl an Arbeitsmodellen, die unter anderem Teilzeit und Homeoffice in vielen Bereichen ermöglichen, ein umfassendes Fort- und Weiterbildungsangebot und eine tolerante Haltung als Arbeitgeberin, sollen alle heutigen und zukünftigen Mitarbeitenden der Stadtverwaltung ermutigen, selbstbewusst ihren Weg zu gehen. Denn nur als Team sind wir stark und daher ist es unser vorrangiges Anliegen alle Mitarbeitenden nach den individuellen Stärken zu fördern.

Der Gleichstellungsbericht bietet Orientierung in einem fortlaufenden Prozess, bei dem es auch dazu gehört, mit bestehenden Rollenmustern zu brechen.

Erst wenn eine gleichberechtigte Aufgabenwahrnehmung und damit eine gleichberechtigte Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit für alle Mitarbeitenden zum Alltag gehört, wenn mit bestehenden Vorurteilen klassischer Frauen- oder Männerberufe aufgeräumt ist, die Türen in die Führungspositionen für alle offenstehen und gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit Realität ist, kann von Gleichstellung gesprochen werden.

^[1] Ohne KSL und SPL; ohne Anwärter*innen, Auszubildende, Praktikant*innen

^[2] Damit sind alle Führungsebenen gemeint: Von der Gruppenleitung bis zu höchsten Führungsebene.

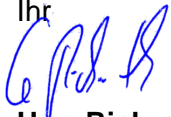
^[3] [Frauen in Führungspositionen - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](https://www.destatis.de/DE/Presseportal/Neuerscheinungen/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarkt/Frauen/Frauen_in_Fuehrungspositionen.html)

Als öffentliche Verwaltung haben wir aufgrund der Rahmenbedingungen alle Hebel in der Hand, gute Bedingungen für alle Mitarbeitenden zu schaffen. Diese Chance müssen wir nutzen, um unseren Mitarbeitenden ein gutes Arbeitsumfeld zu bieten und motivierte Fachkräfte anzusprechen.

Ich möchte daher alle Mitarbeitenden einladen, sich aktiv an der Gleichstellung der Geschlechter zu beteiligen. Machen Sie mit, denken Sie weiter.

Lassen Sie uns gemeinsam die Gleichstellung weiter vorantreiben.

Ihr



Uwe Richrath

Oberbürgermeister der Stadt Leverkusen

1 Einleitung und Rahmenbedingungen

Wir möchten Ihnen den Gleichstellungsplan (kurz GLP) für die kommenden Jahre 2024 bis 2028 vorstellen! Ein Schwerpunkt liegt erneut auf der Frauenförderung bei der Feuerwehr und erstmals auf der Situation der männlichen Erzieher in den Kindertagesstätten. Dieser Gleichstellungsplan wurde vom Fachbereich Personal und Organisation und dem Gleichstellungsbüro in Zusammenarbeit mit der Feuerwehr und dem Fachbereich Kinder und Jugend erarbeitet.

Der Gleichstellungsplan stellt ein wesentliches Steuerungselement der Personalplanung dar. Er basiert auf der gesetzlichen Grundlage des § 5 des Landesgleichstellungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG NRW):

„(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort.“

Bereits in Artikel 3 des Grundgesetzes (GG) heißt es: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. 1994 wurde dieser Satz um einen verfassungsrechtlichen Auftrag ergänzt: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“.

Zur Umsetzung dieses Verfassungsauftrages wurde 1999 ein Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen als Regelwerk für den Bereich des öffentlichen Dienstes verabschiedet: das LGG NRW. Ziel ist die Förderung von Frauen in Bereichen, in denen sie noch nicht zu 50 % vertreten sind, als auch von Männern, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Der Gleichstellungsplan soll mögliche Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern innerhalb der Stadtverwaltung erkennen, abbauen und dabei die Gleichstellung aller Geschlechter berücksichtigen.

Der Plan kann für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren erstellt werden. Dieser Gleichstellungsplan hat somit eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2028. Während der Laufzeit ist die Zielerreichung der vereinbarten Maßnahmen nach spätestens zwei Jahren zu überprüfen.

Der Gleichstellungsplan befasst sich mit der aktuellen Personalsituation, wirft aber auch einen Blick auf die vergangenen Jahre, um einen Vergleich zu ermöglichen.

Die letzten Jahre stellten aufgrund der COVID-19-Pandemie und der damit verbundenen Rahmenbedingungen eine besondere Herausforderung dar. Gleichstellungsspezifische Maßnahmen konnten nicht in dem Maße umgesetzt werden, wie dies zuvor möglich war, da die gesamte Stadtverwaltung auf die Bekämpfung der Pandemie ausgerichtet war, Bestandspersonal bisherige Aufgaben vorübergehend zur Unterstützung des Medizinischen Dienstes nicht wahrnehmen konnte und kurzfristig viel neues Personal eingestellt werden musste.

Gleichzeitig arbeiteten mehr Beschäftigte als je zuvor von zu Hause aus, was die Kinderbetreuung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Mittelpunkt rückte - aber auch dem Arbeitsmodell des Mobilen Arbeitens einen unvorstellbaren Aufwind gab. So sind inzwischen aktuell stadtverwaltungsweit 1.300 Mitarbeitende in der Lage, zuhause digital zu arbeiten – 69 % davon sind Frauen.

Als Stadt Leverkusen streben wir ein Arbeitsumfeld an, in dem jeder Mensch unabhängig von seinem Geschlecht (und anderen Merkmalen) die gleichen Chancen und Möglichkeiten hat. Dieses Bestreben haben wir in diesem Gleichstellungsplan festgehalten. Dieser enthält Maßnahmen und Ziele, um eine inklusive Stadtverwaltung zu schaffen, die von Chancengleichheit und (geschlechtlicher) Vielfalt geprägt ist.

Hinweise:

Grundlage für die hier veröffentlichten Zahlen und Daten¹ sind Auswertungen zum 30.06.2023.

Die genannten Daten sind nicht vergleichbar mit dem Stellenplan, da hier alle Mitarbeitenden unabhängig von Voll- oder Teilzeitstellen berücksichtigt sind.

Zur vereinfachten Darstellung wurde bei den folgenden Zahlen auf Nachkommastellen verzichtet, in Einzelfällen kann es daher zu Rundungsdifferenzen kommen.

In diesem Bericht werden nur Frauen und Männer berücksichtigt, da zum Stichtag keine Personen mit anderen Geschlechtsidentitäten erfasst werden konnten.

Der Rat der Stadt Leverkusen hat den Gleichstellungsplan für die Jahre 2024 bis 2028 am 19.02.2024 beschlossen. Der Gleichstellungsplan tritt demnach unmittelbar in Kraft.

¹ Gesamtverwaltung ohne KSL und SPL; ohne Anwärter*innen, Auszubildende, Praktikant*innen

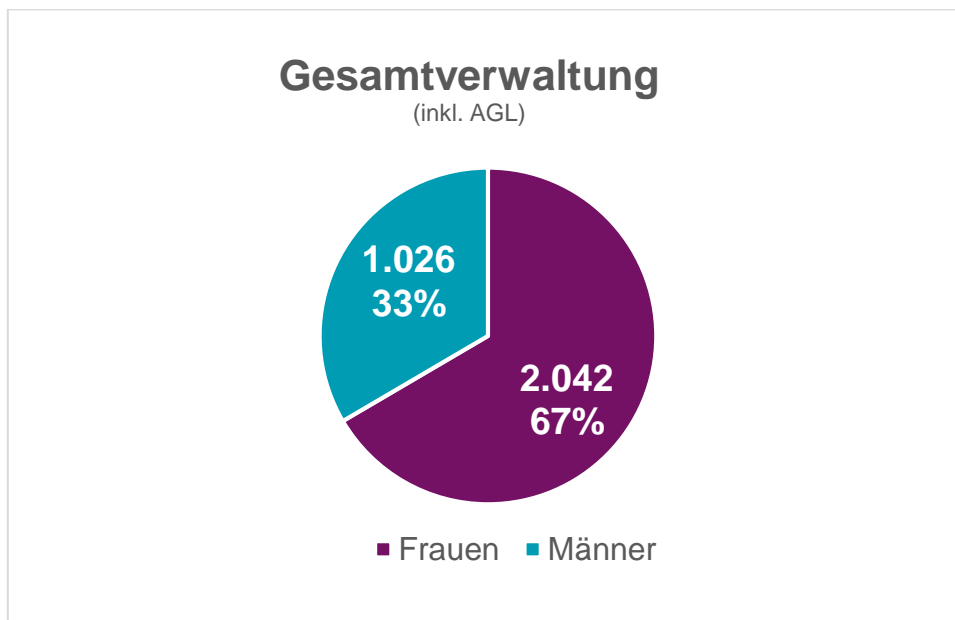
2 Bestandsaufnahme: Zahlen und Daten

Die folgende Bestandsaufnahme der Mitarbeitenden-Struktur zeigt auf, wo es Handlungsbedarfe gibt.

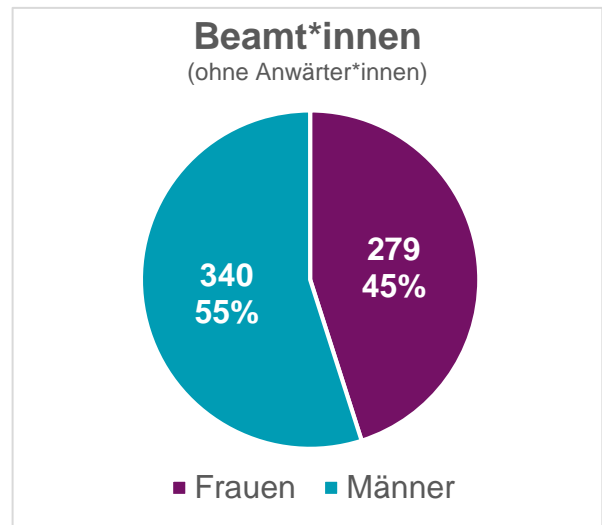
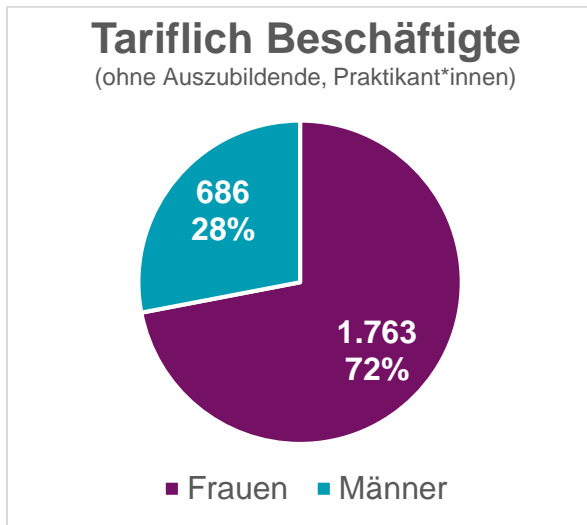
2.1 Frauen und Männer in der Gesamtverwaltung

Die Gesamtzahl der Mitarbeitenden zum 30. Juni 2023 beträgt 3.068, hier unter „Gesamtverwaltung“ (inkl. AGL) (Jobcenter Arbeit und Grundsicherung Leverkusen) zusammengefasst. Nicht enthalten sind Anwärter*innen, Auszubildende sowie Praktikant*innen. Ebenfalls nicht enthalten sind die KulturStadt Leverkusen (KSL) und der Sportpark Leverkusen (SPL). Ein Vergleich mit Daten des im Juni 2023 erschienenen Personalberichts ist nicht sinnvoll, da dieser Bericht auf einer anderen Datengrundlage basiert.

Der Frauenanteil beträgt 67 %. Er hat sich gegenüber der letzten Erhebung zum 30. Juni 2018 um 2 Prozentpunkte erhöht.



Personalstruktur:

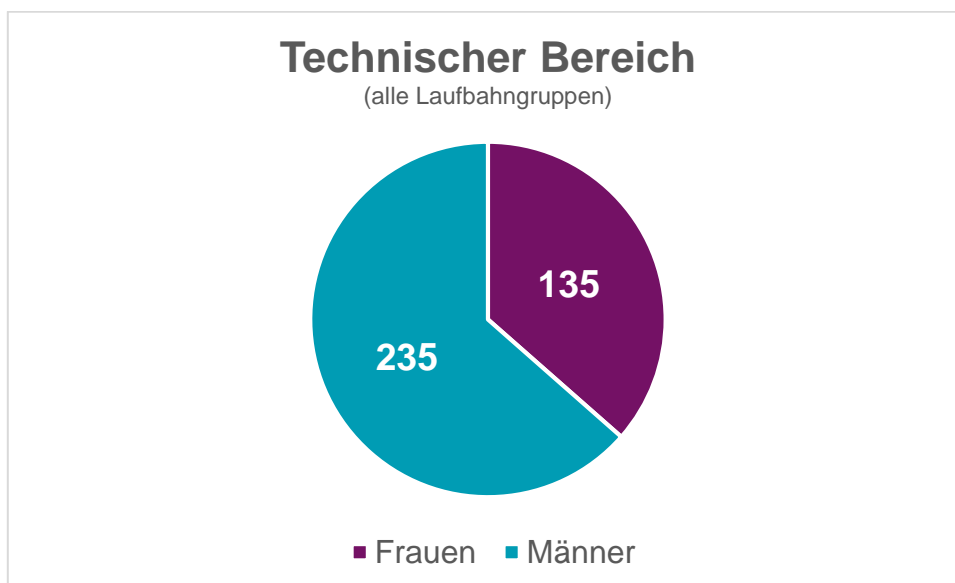


2.2 Frauen im technischen und feuerwehrtechnischen Bereich

In diesen beiden Bereichen ist deutlich zu erkennen, dass die Quote von 50 % Frauenanteil nicht erreicht wurde:

Technischer Bereich:

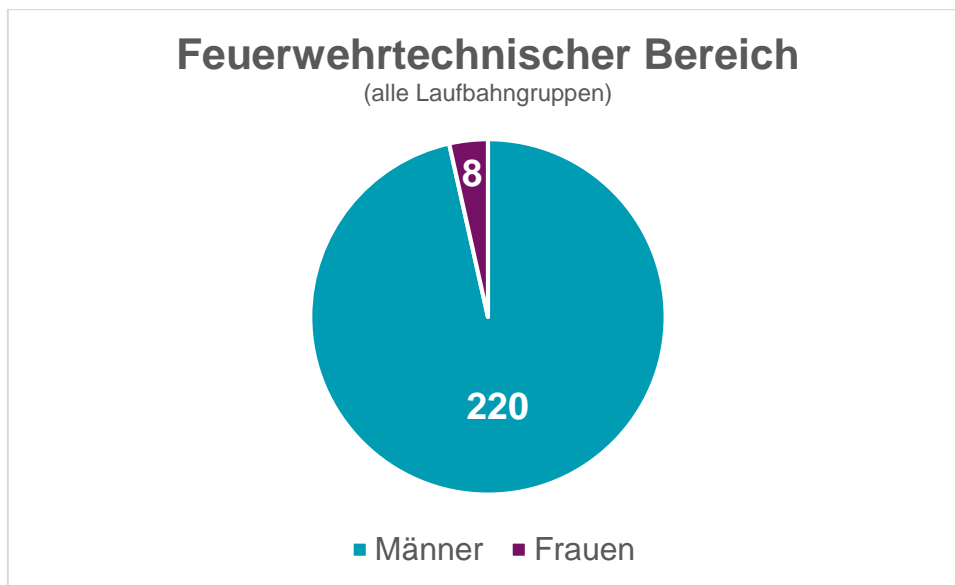
Zum Stichtag 30.06.2023 waren in den technisch geprägten Berufen 36,5 % der insgesamt 370 Stellen von Frauen besetzt. Zum Vergleich: Zum Stichtag 30.06.2018 waren in den technisch geprägten Berufen 38 % der insgesamt 261 Stellen von Frauen besetzt. Die Zahl der Stellen ist somit gestiegen, der Anteil an Frauen hingegen leicht gesunken.



Feuerwehrtechnischer Bereich:

Bei der Berufsfeuerwehr Leverkusen sind im Einsatzdienst zum Stichtag 30. Juni 2023 acht Frauen beschäftigt. Bei insgesamt 228 Mitarbeitenden im feuerwehrtechnischen Dienst entspricht dies einem Anteil von 3,5 %.

Auch hier kann der Vergleich zum Stichtag 30.06.2018 gezogen werden: Von den insgesamt 189 Mitarbeitenden waren zu der Zeit vier Frauen im feuerwehrtechnischen Bereich beschäftigt, davon eine als städtische Brandmeisterin, weitere drei als Notfallsanitäterinnen bzw. Rettungsassistentinnen. Dies entsprach einem Anteil von 2 %.



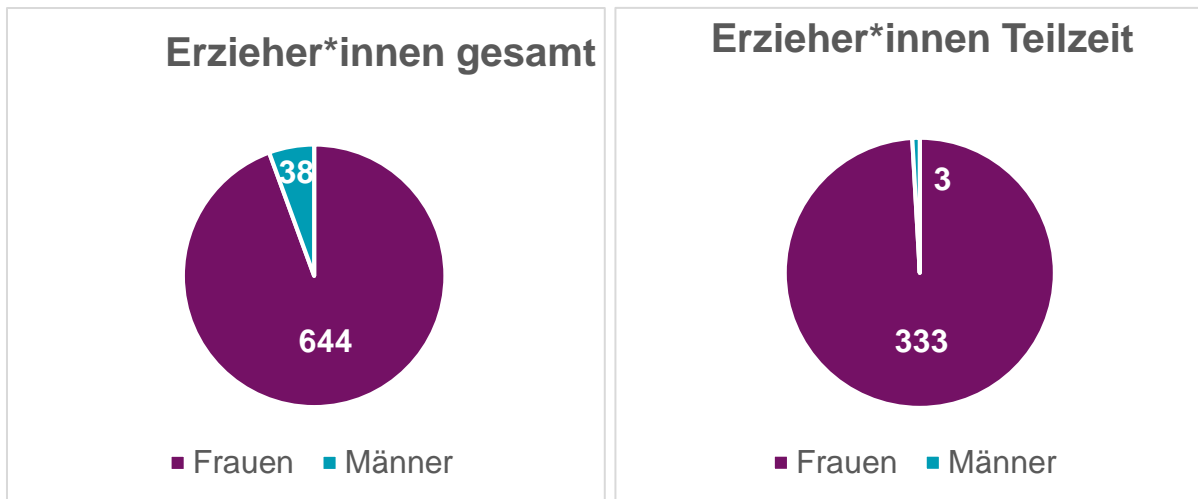
Die Mitarbeiterinnen der Feuerwehr sind in folgenden Bereichen tätig:

- ◆ Laufbahngruppe 1.2: zwei Mitarbeiterinnen
- ◆ Laufbahngruppe 2.1: eine Mitarbeiterin
- ◆ Beschäftigte im Rettungsdienst: fünf Mitarbeiterinnen

2.3 Männer im Erziehungsbereich

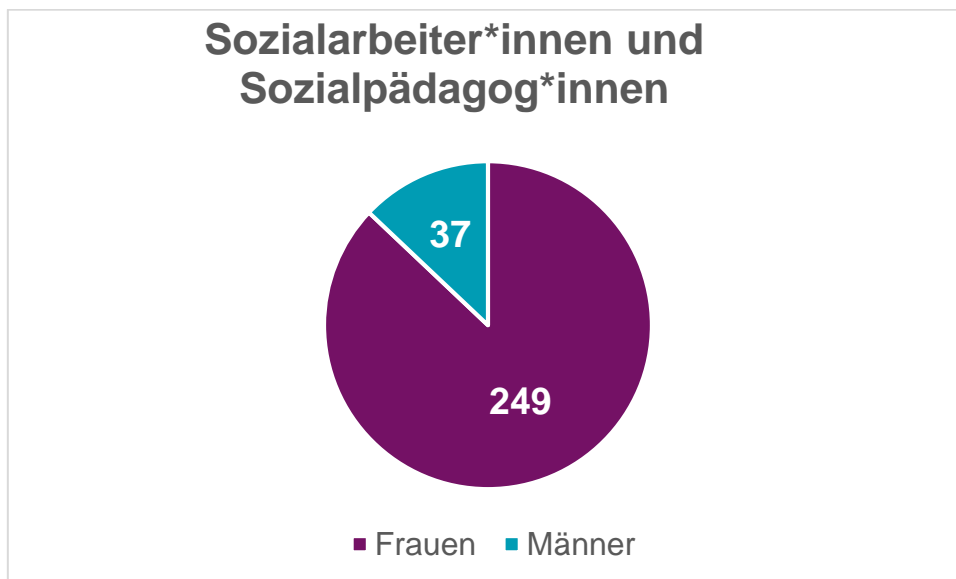
In den Erziehungs- und Sozialberufen sind Männer nach wie vor unterrepräsentiert.

Zum 30.06.2023 arbeiten im Bereich der Kindertagesstätten insgesamt 682 Beschäftigte. Davon sind 644 weiblich (ca. 94 %). Von den 682 Mitarbeitenden sind 336 in Teilzeit tätig, davon wiederum 333 weiblich. 99 % aller Teilzeitarbeitenden im Kita-Bereich sind demnach Frauen.



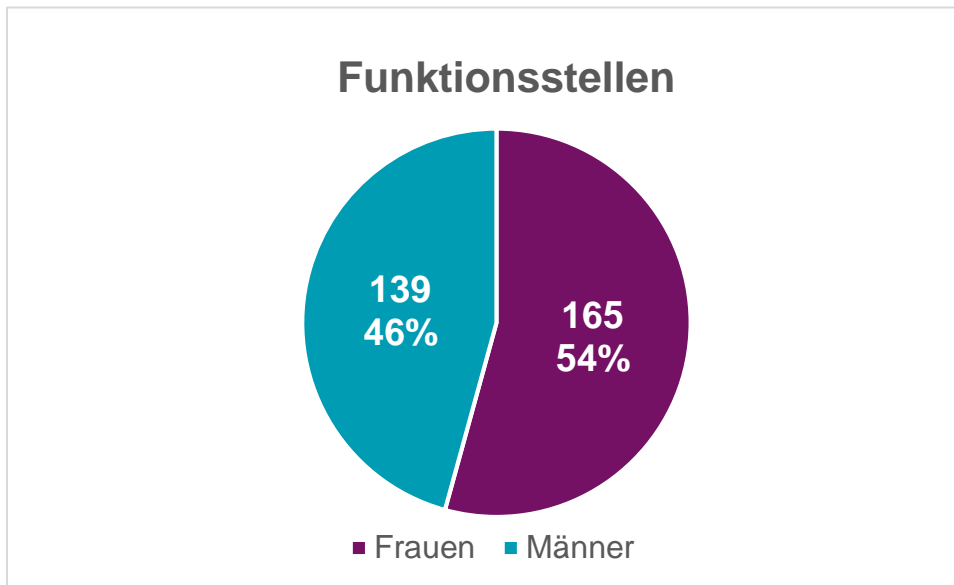
Ein ähnliches Bild ergibt sich bei Sozialarbeiter*innen sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen: Von den gesamt 286 Mitarbeitenden sind 249 Frauen (87 %).

Von den 286 Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen arbeiten 122 in Teilzeit. Der Frauenanteil der Teilzeitmitarbeitenden liegt hier bei 93 %.



2.4 Frauen in Führungspositionen

Bei der letzten Erhebung im Juni 2018 lag der Anteil der Frauen in Funktionsstellen bei 46 %. **Zum 30.06.2023 waren etwas mehr als 54 % der insgesamt 304 Funktionsstellen** – also Stellen, die lt. Stellenplan mit einer besonderen Funktion versehen sind – von Frauen besetzt. Hierbei werden eben auch die Stellen erfasst, die nicht zwangsläufig gleichzeitig mit Führungsverantwortung verbunden sind, aber exponierte Aufgaben wahrnehmen wie bspw. die Funktionsstelle der Inklusionsbeauftragten oder der Antidiskriminierungsbeauftragten.



Aktuell sind 14 der 29 Fachbereichs- und Büroleitungen mit Frauen besetzt. Dies entspricht einer Quote von 48 %.

Bei näherer Betrachtung der Personalstruktur lässt sich erkennen, dass in der Stadtverwaltung Leverkusen keine klassische „gläserne Decke“² mehr vorhanden ist. Dieses Phänomen beschreibt unsichtbare Barrieren, denen Frauen auf ihrem Berufsweg begegnen und sie daran hindern, die Karriereleiter nach oben hinaufzuklettern.

In den Entgeltgruppen A 16/E 15 Ü/AT sind von neun Personen nur drei Frauen, was einem Anteil von 33 % entspricht. In der Besoldungsgruppe B2 liegt der Frauenanteil dagegen wieder bei 50 %.

Von fünf Dezernent*innen ist eine weiblich, dies entspricht somit einem Anteil von nur 20%. Die Stellenbesetzungen auf Dezernatsebene sind in der Regel Teil von politischen Entscheidungen und der Handlungsspielraum einer Kommune ist stark begrenzt.

Job-Sharing bei Führungskräften (Top-Sharing)

Mit Top-Sharing ist das Teilen einer Führungsposition und der Wahrnehmung von Verantwortlichkeiten und Aufgaben von mindestens zwei Führungskräften gemeint.

² Der Effekt der „gläsernen Decke“ beschreibt, wie insbesondere Frauen in ihrem Karriereweg an eine ‚unsichtbare‘ Decke stoßen; bedingt durch strukturelle und ideologische Ursachen. Bedingung ist, dass dieser Effekt nicht nur durch eine andere Variable erklärt werden kann, wie eine geringere Qualifikation.

Bislang ist Job-Sharing bei Führungskräften grundsätzlich möglich und wird auch in Einzelfällen praktiziert, derzeit beispielsweise im Fachbereich Kinder und Jugend, Allgemeiner Sozialdienst: Hier teilten sich zwei Personen die Vollzeitstelle der Gruppenleitung.

Der Fachbereich Personal und Organisation beabsichtigt in 2024 ein Konzept zu entwickeln mit dem Ziel, Top-Sharing aktiv zu fördern und umzusetzen. Hierfür werden die organisatorischen Rahmenbedingungen festgelegt und ein entsprechender Leitfaden konzipiert, der die Möglichkeiten und die operative Umsetzung beinhaltet.

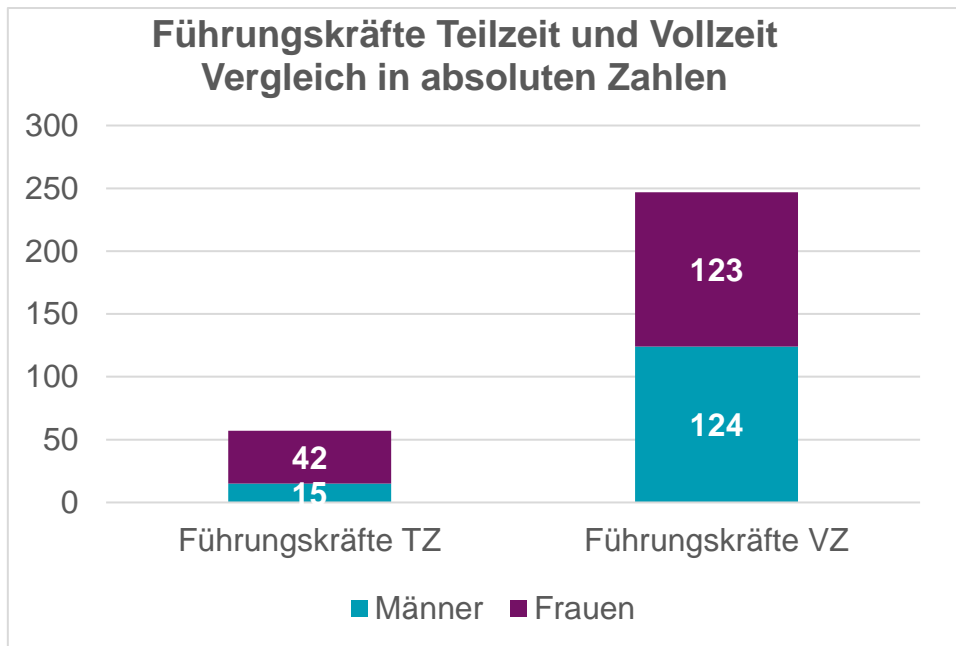
2.5 Führen in Teilzeit

Von den insgesamt 304 Führungsstellen (Vollzeit und Teilzeit) sind 165 von Frauen besetzt (54 %). In den 304 Führungsstellen sind auch die Stellvertretenden enthalten.

Bei der Stadtverwaltung Leverkusen arbeiten auf Leitungsebene insgesamt 57 Führungskräfte in Teilzeit, davon 42 Frauen. Dies bedeutet 74 % der Teilzeit-Führungskräfte sind weiblich. Bezogen auf die Gesamtzahl der 304 Führungsstellen liegt die Quote (Führungskräfte weiblich in Teilzeit) bei 14 %.

Den größten Anteil stellen teilzeitbeschäftigte Frauen im Segment A11/E11/S17 und A13L2/1, A12/E12/S18 dar - hier sind 21 der 28 Führungskräfte in Teilzeit weiblich.





Führen in Teilzeit ist damit bereits gelebte Realität und keine bloße Absichtserklärung der Stadt Leverkusen. Die Stadtverwaltung bietet Führungskräften individuelle Teilzeitmodelle an, die sich in drei Kategorien zusammengefasst wie folgt darstellen lassen:

Führungskräfte nach Teilzeit und Vollzeit					
Anteil der Arbeitszeit in Bezug zur FK-Vollzeitstelle	≤ 50 %	51-74 %	≥ 75 %	Vollzeit	Gesamt
Männer	7	2	6	124	139
Frauen	8	7	27	123	165
Summe	15	9	33	247	304

Arbeitszeitmodelle von 51 % bis vollzeitnah werden im Vergleich häufiger von weiblichen Führungskräften genutzt.

2.6 Geschlechterparitätische Gremienbesetzung

Nach § 12 LGG NRW sollte die Besetzung wesentlicher Gremien der öffentlichen Organisation zu mindestens 40 % aus Frauen bestehen. Hierzu gehören Aufsichts- und Verwaltungsräte, Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien. Der Hintergrund für die Quotierungsregelung ist, dass Frauen in Gremien öffentlicher Organisationen immer noch stark unterrepräsentiert sind.

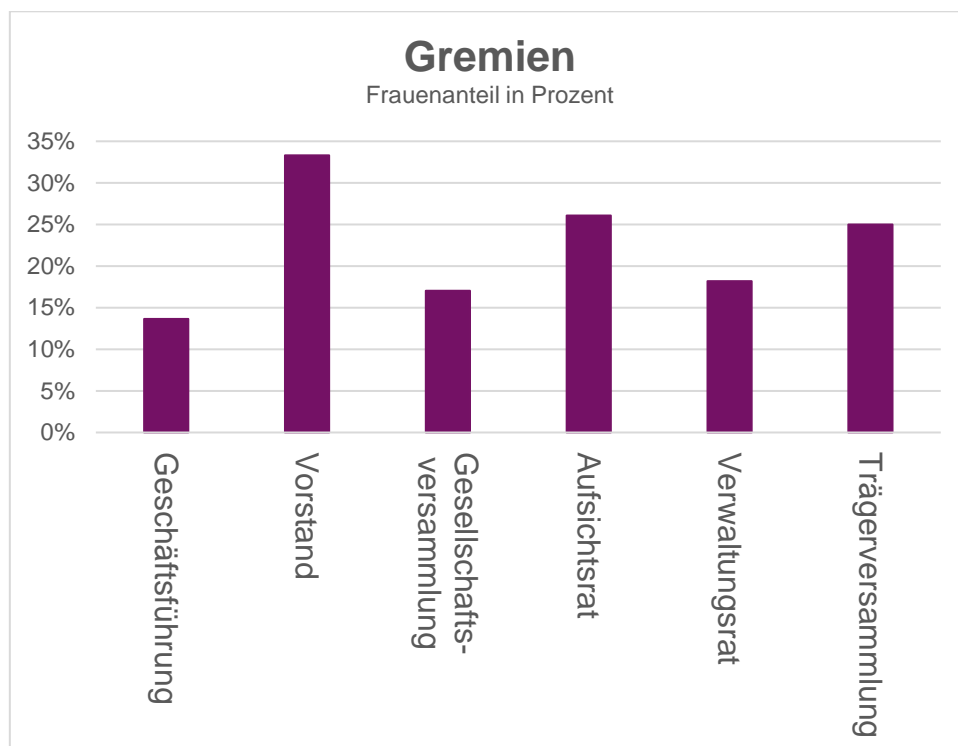
Aktuelle Zahlen³ zeigen, dass die Quote von 40 % Frauen bei Gremien einzelner Unternehmen und Einrichtungen erreicht wurde. Dies ist bei dem Aufsichtsrat der EVL GmbH, der

³ Die eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen und die mittelbaren Gesellschaften sind nicht enthalten. Bei allen Gremien außer der Geschäftsführung finden jeweils nur die Mitglieder Berücksichtigung, die vom Rat der Stadt Leverkusen bestellt wurden, also nicht die Mitglieder, die durch einen jeweils anderen Anteilseigner wie

Geschäftsführung und dem Aufsichtsrat der Klinikum gGmbH, der Gesellschafterversammlung der nbso GmbH, der Radio Leverkusen GmbH und der Rheinfähre GmbH, der Geschäftsführung der Suchthilfe gGmbH und des Jobcenter Arbeit und Grundsicherung Leverkusen, dem Aufsichtsrat der WFL GmbH und dem Vorstand der Sparkasse der Fall.

Ausnahmen sind zulässig, z. B. wenn die Vorgabe aus zwingenden Gründen nicht eingehalten werden kann oder die Quote im Gremium anderweitig erfüllt wurde.

Bei der Nichteinhaltung des Frauenanteils von 40 % erfolgt keine Sanktion, es besteht aber gemäß § 12 Abs. 5 LGG NRW eine Dokumentationspflicht.



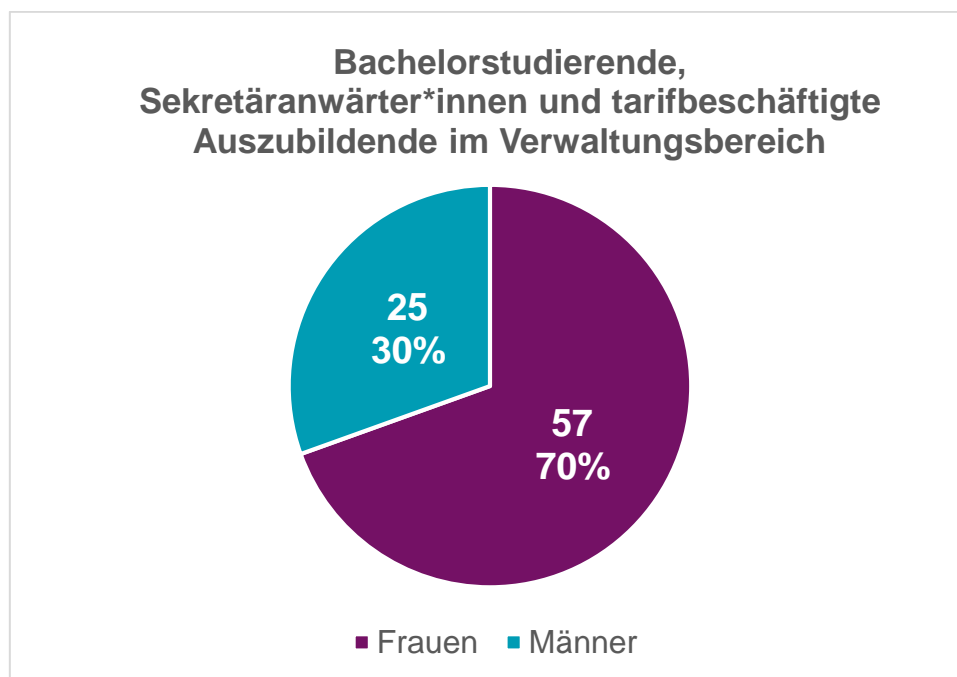
beispielsweise den Rheinisch-Bergischen Kreis, die Stadt Köln oder den BAV bestellt wurden. Auch die Arbeitnehmervertreter*innen sind nicht enthalten.

2.7 Ausbildung

Alle bei der Stadt Leverkusen angebotenen Ausbildungsberufe und Beschäftigungsfelder stehen Frauen und Männern gleichermaßen offen. Mit Stand 30.06.2023 befanden sich insgesamt 126 Personen (darunter 66 Frauen) in einer Ausbildung nach dem TVAöD oder als Anwärter*innen bei der Stadt Leverkusen. Zwischen den verschiedenen Ausbildungsgängen ist eine Abgrenzung sinnvoll, da sich signifikante Unterschiede zeigen.

Ausbildung im Verwaltungsbereich

Der Frauenanteil der Anwärter*innen der Laufbahngruppe 1.2 (ehemals mittlerer Dienst) und 2.1 (ehemals gehobener Dienst) sowie im Bereich der tariflich Beschäftigten liegt sowohl bei den Bewerbendenzahlen, als auch bei den Einstellungen über dem der Männer. Zum 30.06.2023 befanden sich insgesamt 82 Frauen und Männer für den Zeitumfang von zwei bzw. drei Jahren in einer Ausbildung bzw. einem dualen Studium:



Ausbildung in Teilzeit

Nachwuchskräfte können ihre Ausbildung in den meisten Berufsbildern in Teilzeit absolvieren. Zum Stichtag 30.06.2023 nehmen drei Nachwuchskräfte diese Möglichkeit in Anspruch. Die Stadt Leverkusen steht diesem Anliegen grundsätzlich positiv gegenüber.

Die Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung (HSPV) hat im Jahr 2023 erstmalig den Studiengang Bachelor of Laws als Teilzeitstudium angeboten. Bis dato war es möglich, die praktischen Abschnitte mit einer verringerten Arbeitszeit zu absolvieren. In dem neuen Teilzeitstudium wird es nun auch möglich sein, die theoretischen Abschnitte an der HSPV in Teilzeit zu besuchen. Dadurch beträgt die Regelstudienzeit vier Jahre. Die Stadt Leverkusen beabsichtigt, den Teilzeitstudiengang ab dem Ausbildungsjahr 2024 jährlich anzubieten.

Ausbildung im feuerwehrtechnischen Dienst

Derzeit werden zwei Berufsbilder ausgebildet:

- ◀▶ Ausbildung zur*zum Brandmeisteranwärter*innen (BMA)
Ausbildungsdauer: 18 Monate
- ◀▶ Ausbildung zur*zum Brandoberinspektoranwärter*innen (BOIA)
Ausbildungsdauer: 24 Monate

Für die Brandmeisteranwärter*innen ist geplant, jährlich 16 Personen einzustellen. Das Ausbildungsjahr beginnt zum 01.04. eines jeden Jahres.

Die Ausbildung der Brandoberinspektoranwärter*innen erfolgt bedarfsorientiert nach vakanten Stellen. Zuletzt wurden pro Jahr zwei Personen ausgebildet. Hier wird jährlich betrachtet, ob dieser Ausbildungsberuf angeboten wird.

Zum Stichtag 30.06.2023 befanden sich bei der Berufsfeuerwehr Leverkusen folgende Personen in der Ausbildung:

- ◀▶ Ausbildung zur*zum Brandmeisteranwärter*in Einstellungsjahr 2022
 - 15 Anwärter (darunter keine Frau)
- ◀▶ Ausbildung zur*zum Brandmeisteranwärter*in Einstellungsjahr 2023
 - 18 Anwärter (darunter eine Frau)
- ◀▶ Ausbildung zur*zum Brandoberinspektoranwärter*in Einstellungsjahr 2022
 - 2 Anwärter (darunter eine Frau)
- ◀▶ Ausbildung zur*zum Brandoberinspektoranwärter*in Einstellungsjahr 2023
 - 2 Anwärter (darunter keine Frau)

Von den vier laufenden Lehrgängen mit insgesamt 37 Auszubildenden sind zwei weiblich.

Für die beiden Ausbildungsberufe sind gesetzliche Zugangsvoraussetzungen definiert, was den Bewerbendenkreis stark einschränkt.

Für die Ausbildung zur*zum Brandmeisteranwärter*in sind diese gem. § 3 der Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes im Land NRW (LVOFeu NRW) u.a.:

- ◀▶ erfolgreicher Abschluss einer für den feuerwehrtechnischen Dienst geeigneten Gesellenprüfung oder Berufsausbildung
- ◀▶ gesundheitliche Eignung (Feststellung durch die Amtsärztin bzw. den Amtsarzt)
- ◀▶ körperliche Eignung (Feststellung durch den Körperlichen Eignungstest)

Für die Ausbildung zur*zum Brandoberinspektoranwärter*in sind diese gemäß § 15 i.V.m. § 3 Abs. 2 LVOFeu NRW u.a.:

- ◀▶ abgeschlossenes Studium aus dem technischen oder naturwissenschaftlichen oder einem anderen für die Feuerwehren geeigneten Bereich
- ◀▶ gesundheitliche Eignung (Feststellung durch die Amtsärztin bzw. den Amtsarzt)
- ◀▶ körperliche Eignung (Feststellung durch den Körperlichen Eignungstest)

Die Plätze für die Ausbildungsstellen zur*zum Brandoberinspektoranwärter*in konnten bisher jeweils gut besetzt werden. Hier gibt es zum jetzigen Zeitpunkt ausreichende Bewerbungen im Verhältnis zu den zu besetzenden Stellen.

Anders verhält sich dies bei den Ausbildungsstellen zur*zum Brandmeisteranwärter*in. Hier sind die Bewerbendenzahlen insgesamt rückläufig:

BMA-Bewerbungen für das jeweilige Ausbildungsjahr:

	Bewerbungen gesamt	Davon Frauen
2024	181	7
2023	166	4
2022	232	13
2021	298	12
2020	In 2020 wurde nicht ausgebildet	

Quelle: Fachbereich 37

Die Berufsfeuerwehr Leverkusen steht aufgrund der örtlichen Lage in Konkurrenz mit vielen anderen Feuerwehren. Interessierte bewerben sich meist zeitgleich auch bei den umliegenden Feuerwehren. Dies wird daran deutlich, dass sich die Bewerbendenzahl vom Bewerbungseingang bis zum Körperlichen Eignungstest stark minimiert. Dies hat unterschiedliche Ursachen:

- ◀ Rückzug der Bewerbung
- ◀ Nichtteilnahme oder Nichtbestehen des theoretischen Eignungstests

So waren es für das Einstellungsjahr 2023 beispielsweise 166 Bewerbungen nach Ende der Ausschreibungsfrist. Am Körperlichen Eignungstest haben dann jedoch lediglich 59 Bewerber*innen teilgenommen. Vollständig bestanden haben diesen nur 31 Personen.

Betrachtet man die Zahlen der Bewerberinnen separat, ist ebenfalls ein Rückgang erkennbar:

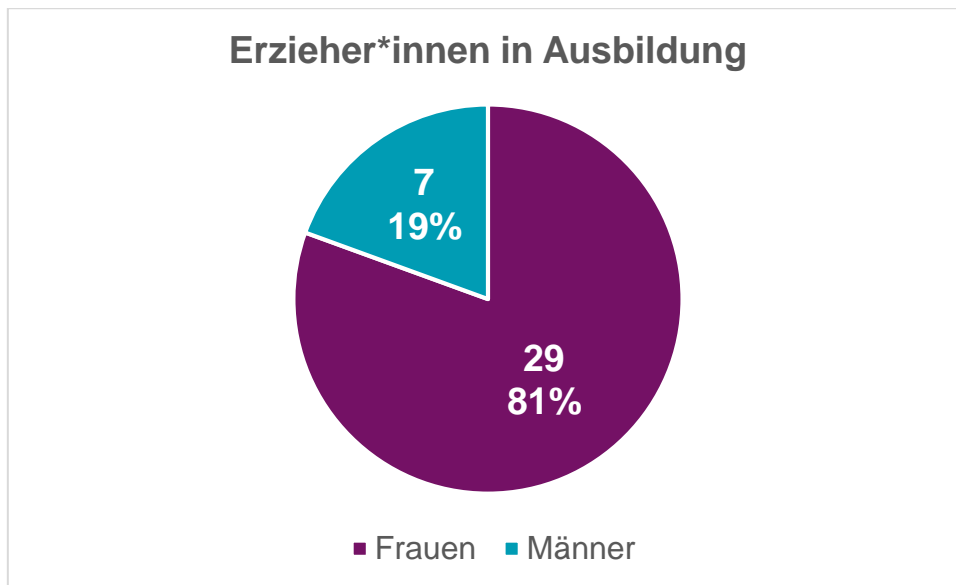
	Bewerbungen von Frauen für BMA	Sporttest mit Streichdisziplin bestanden	Eingestellt
2024	7	1	1
2023	4	1	0
2022	13	0	0
2021	12	0	0

Quelle: Fachbereich 37

Erzieher*innen in Ausbildung (Anerkennungsjahr und PiA)

Aktuell befinden sich 36 Auszubildende im Erziehungsdienst. Darunter sind sieben Männer, was einem Anteil von 19 % entspricht. Generell ist der Fachbereich Kinder und Jugend bemüht, die Unterrepräsentanz von männlichen Erziehern abzubauen (s. Ausführungen unter 3.2.3).

Ausbildungsmodell	Gesamt	Frauen
Erzieher*in im Anerkennungsjahr	8	7
Praxisintegrierte Ausbildung als Erzieher*in bzw. Kinderpfleger*in (PiA)	28	22



2.8 Fortbildung

Die internen Fortbildungsangebote stehen unabhängig vom Geschlecht allen Mitarbeitenden offen. In 2022 wurden 36 Seminare und Workshops durchgeführt mit insgesamt 399 Teilnehmenden. Der Frauenanteil bei diesen Veranstaltungen lag 2022 mit 281 Frauen bei 70 %.

Zum Vergleich: In 2019 fanden ebenfalls 36 Seminare und Workshops im Rahmen des internen Fortbildungsangebots statt. Teilgenommen hatten daran insgesamt 236 Mitarbeitende, davon 164 weiblich. Der Frauenanteil lag somit in 2019 bei knapp 70 %.

2.9 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) möchte – entsprechend neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen – keine Unterscheidung zwischen Mann und Frau vornehmen, sondern alle Mitarbeitenden mit dem Angebot zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) ansprechen. Zielgruppenspezifisch bedeutet in diesem Fall, dass das Angebot nach Berufsgruppen bzw. Zielgruppen sowie gesundheitlichen Belastungen zusammengestellt wird, nicht aber nach dem Geschlecht.

In den Jahren 2019 bis 2023 wurden im Rahmen der BGF insgesamt 127 Maßnahmen durchgeführt, an denen 2.669 Mitarbeitende teilgenommen haben. Der Frauenanteil lag bei ca. 71 %.

In den durch die Corona-Pandemie geprägten Jahren 2020 bis 2022 konnten weniger Maßnahmen angeboten werden. Die Fach- und Impulsvorträge zu den Handlungsfeldern der BGF wurden ausschließlich im Online-Format initiiert.

Die Themenfelder der BGF umfassen Angebote zur Bewegung/Entspannung, Stressprävention und Stressbewältigung, psychischen Gesundheit, Ernährung, Schlaf und Sucht, ebenso wie Vorsorge-Maßnahmen (Gripeschutz-Impfung, Diabetes-Vorsorge, Venencheck, Vitamin-D-Versorgung).

Wo steht das Betriebliche Gesundheitsmanagement aktuell?

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement sowie die Betriebliche Gesundheitsförderung wurden im September 2023 von der „EUPD Research/Corporate Health Alliance“ als „Gesunde Arbeitgeberin“ für die Jahre 2023 sowie 2024 ausgezeichnet.

In einem vierstündigen Audit prüfte die „EUPD Research/Corporate Health Alliance“ nach strengen Vorgaben des „Corporate Health Evaluation Standard Modell“ die gesundheitsfördernden Strukturen der Stadt Leverkusen. Dabei wurde 89 Prozent der internationalen Standards erreicht. Positiv hervorgehoben wurden in der Begründung die strategisch ausgerichteten Maßnahmen zur mentalen und psychischen Gesundheit sowie die Etablierung einer zielgruppenspezifischen Ansprache und Angebotsstruktur.

Daher liegt der Schwerpunkt 2024 u.a. auf der Entwicklung und Initiierung von gesundheitsfördernden Maßnahmen, u.a. für die Berufsgruppe der pädagogischen Fachkräfte im Erziehungsdienst. Ab März 2024 starten kleine Workshops mit den Kitas, in denen beispielsweise die Gestaltung von Gesundheitsecken und Maßnahmen der BGF im Mittelpunkt stehen.

Das Jahr 2024 wird sich zusätzlich mit der Prozessoptimierung im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) sowie der Ausbildung von Multiplikator*innen im Suchtbereich befassen. Außerdem wird das BGM in Kooperation mit der Barmer Krankenversicherung zwei Jahresprojekte zur Auszubildenden-Gesundheit sowie die Ausbildung unserer Führungskräfte zur gesunden Führung initiieren.

Darüber hinaus werden einzelnen Fachbereichen mit einer hohen Kranken- und Überstundenquote Gesundheitszirkel in Kooperation mit dem BGM und der AOK angeboten, um so spezifische Maßnahmen zu ergreifen.

An dieser Stelle soll noch einmal deutlich betont werden, dass alle Maßnahmen für **alle Geschlechter** zugänglich sind.

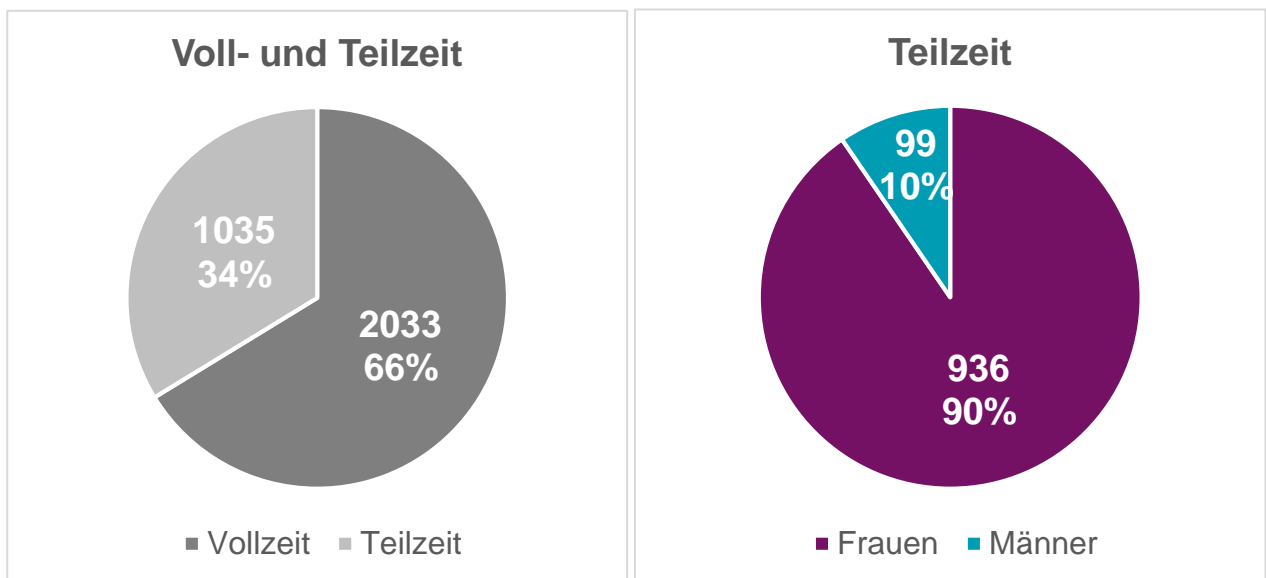
2.10 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die gesetzlichen Regelungen zu familiärer Beurlaubung, Elternzeit und Teilzeit bieten Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten umfangreiche Beurlaubungsmöglichkeiten.

Teilzeit

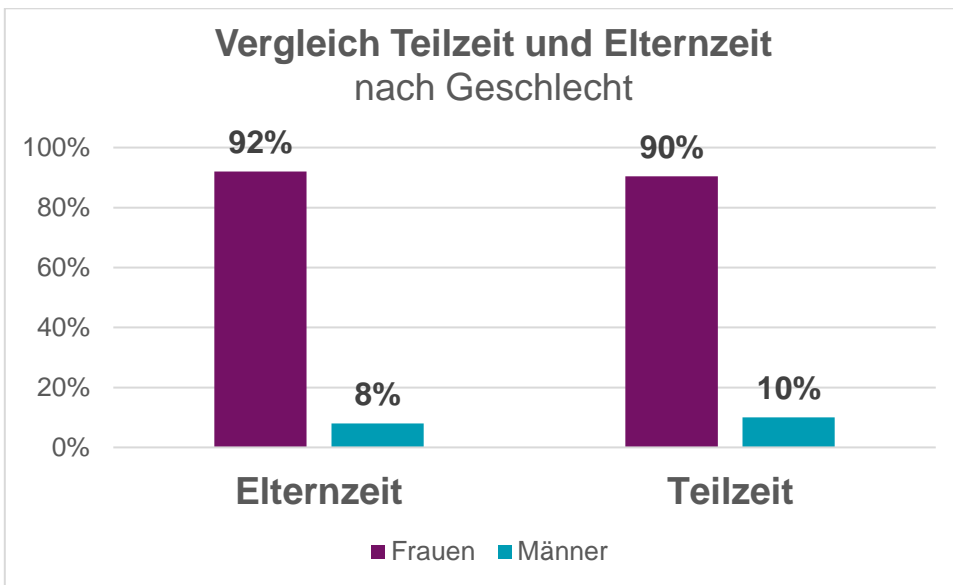
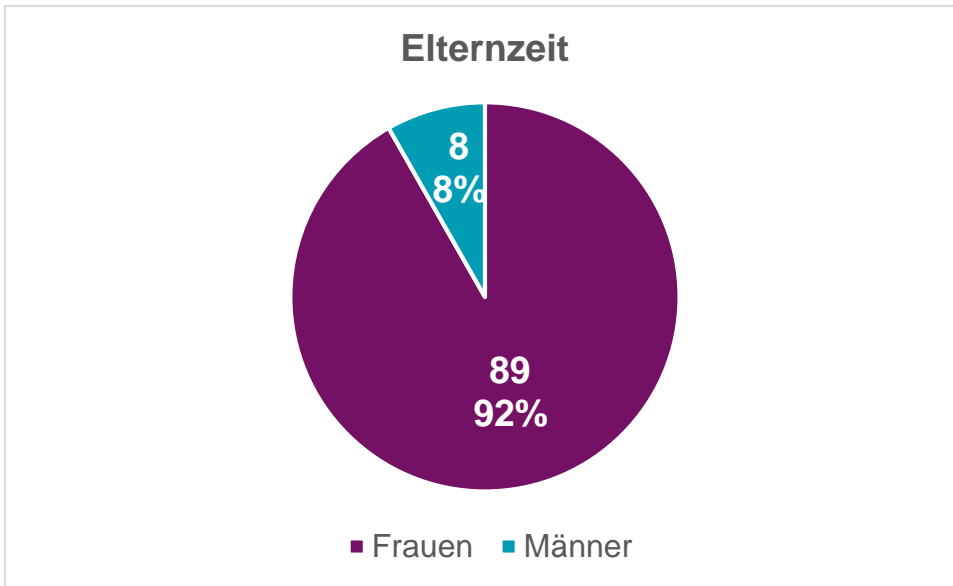
Die Stadt Leverkusen bietet für alle Mitarbeitenden bedarfsgerechte Teilzeitmodelle an. Von den 3.068 Mitarbeitenden sind 2.033 (66 %) in Vollzeit und 1.035 (34 %) in Teilzeit beschäftigt. Der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Frauen in der Gesamtverwaltung beträgt 31 %, der Anteil der teilzeitarbeitenden Männer hingegen liegt bei 3 %.

Von den 1.035 Teilzeitbeschäftigten sind 90 % weiblich.



Elternzeit und Pflegezeit

Am 30.06.2023 befanden sich insgesamt 97 Mitarbeitende in Elternzeit (davon 89 weiblich). Zum Stichtag ist kein Fall „Beurlaubung für die Inanspruchnahme von Familienpflegezeiten lt. LBG NRW“ bekannt.



Männliche Führungskräfte in Elternzeit

Im Zeitraum 30.06.2022 bis 30.06.2023 haben insgesamt neun männliche Führungskräfte in den Funktionen Abteilungsleitung, Sachgebietsleitung und stellvertretende Sachgebietsleitung Elternzeit genommen. Die Dauer der genommenen Elternzeit beträgt überwiegend 27 bis 60 Tage. Nur eine männliche Führungskraft war 344 Tage in Elternzeit.

Mobiles Arbeiten

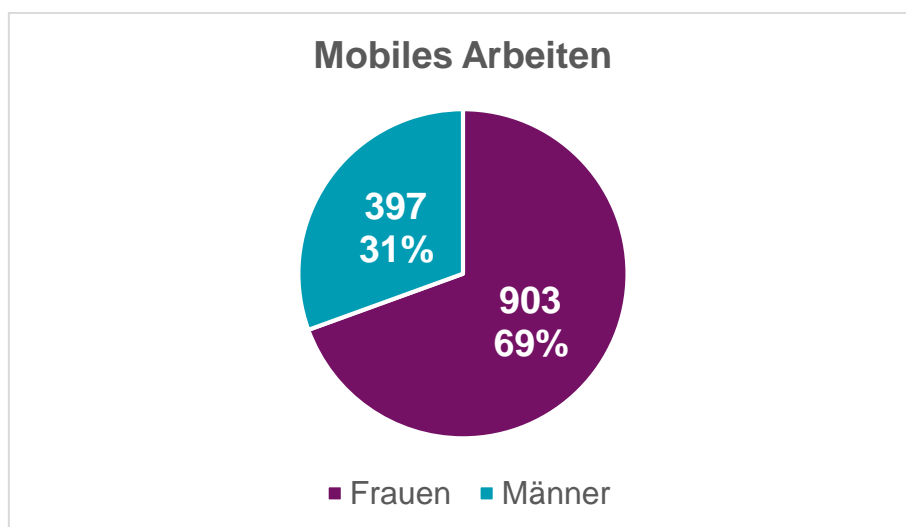
Mobile Arbeit ist die regelmäßige Kombination aus Arbeit innerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte und Arbeit außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte unter Nutzung elektronischer Kommunikationsmittel, die eine Netzwerkverbindung zur Stadtverwaltung gewährleisten.

Sofern Aufgaben eigenständig und eigenverantwortlich durchführbar sind sowie betrieblich und wirtschaftlich sinnvoll außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte erledigt werden können, sind diese grundsätzlich für die Mobile Arbeit geeignet. Betriebliche oder dienstliche Belange dürfen hierbei der Mobilen Arbeit nicht entgegenstehen.

Mobiles Arbeiten erfolgt nach dem Prinzip der beidseitigen Freiwilligkeit. Es besteht für Mitarbeitende keine Pflicht zur Mobilen Arbeit. Ebenso besteht kein Recht auf eine Inanspruchnahme Mobiler Arbeit. Sowohl die Mitarbeitenden als auch die Arbeitgeberin kann Mobile Arbeit ablehnen. Die Führungskraft muss sicherstellen, dass Mitarbeitenden aus einer Ablehnung keine Nachteile entstehen und sich Mobiles Arbeiten nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang der Mitarbeitenden auswirkt. Erlaubt das Aufgabengebiet, z. B. aufgrund permanenten direkten Kundenkontakts oder einer Aufsichtspflicht, keine Mobile Arbeit, kann grundsätzlich nicht mobil gearbeitet werden. Um die Bindung und den sozialen Kontakt zur Arbeitsgruppe aufrecht zu erhalten, soll Mobiles Arbeiten nicht mehr als 80 % der maßgeblichen Arbeitszeit betragen.

Neben der Einführung einer Videokonferenzsoftware, welche eine ortsunabhängige Kommunikation ermöglicht, stellt vor allem die mittlerweile überwiegende Ausrüstung der Mitarbeitenden mit Notebooks eine erhebliche Flexibilisierung der Arbeitsplätze dar. Vor der Pandemie waren stadtverwaltungsweit rund 100 Notebooks im Einsatz. Mittlerweile sind es rund 1.500 Notebooks. Erstmals wurden im Jahr 2021 Auszubildende, die an einem Bildschirmarbeitsplatz arbeiten, mit einem eigenen Dienst-Laptop ausgestattet. Damit wird Auszubildenden und Anwärter*innen ebenfalls ermöglicht, einen Teil der Ausbildung im Home-Office zu absolvieren.

Zum 30.06.2023 waren insgesamt 1.300 Mitarbeitende für „Mobiles Arbeiten“ registriert. Dies nutzten 903 Frauen (69 %) und 397 Männer (31 %).



Diese Zahlen können einerseits durch den höheren Anteil an Frauen allgemein in der Verwaltung erklärt werden, andererseits spielt vermutlich auch die Verteilung der Geschlechter in den Fachbereichen eine Rolle. Frauen in Verwaltungsberufen haben eher die Möglichkeit, Mobiles Arbeiten zu nutzen. Dagegen können beispielsweise eine Gärtnerin bzw. ein Gärtner, eine Erzieherin bzw. ein Erzieher keiner mobilen Arbeit nachgehen.

3 Maßnahmen und Projekte zur Förderung der Gleichstellung

3.1 Rechtliche Grundlagen der Gleichstellung

„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Mit dieser knappen, aber eindeutigen Regelung des Artikels 3 Abs. 2 des Grundgesetzes wird der Staat in die Pflicht genommen, Gleichberechtigung zu einer gesellschaftlichen Aufgabe zu machen.

In § 1 Absatz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) des Landes Nordrhein-Westfalen wird die „der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ festgehalten. Außerdem ist es „Ziel des Gesetzes [...], die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.“

Es gibt immer noch Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und immer sind es überwiegend Frauen, die für Familienaufgaben, durch Teilzeitbeschäftigung, Einbußen beim Einkommen und in der späteren Altersversorgung in Kauf nehmen müssen.

Ziel ist, nicht zu stagnieren, sondern auch zukünftig Veränderungen weiter zu verfolgen. Nach § 6 Abs. 1 LGG NRW sind Maßnahmen

- zur Förderung der Gleichstellung,
- zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und
- zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

zu entwickeln und festzulegen.

Die Umsetzung dieser Aufgaben obliegt insbesondere den Führungskräften. Sie tragen die Verantwortung dafür, formulierte Ziele und Maßnahmen zu realisieren.

Zu den Inhalten der Leitungs- und Führungsaufgaben gehören auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzung der Gleichstellung, der Frauenförderung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und der Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

3.2 Frauenförderung und Gleichstellung als integraler Bestandteil von Personalentwicklung und Personalwirtschaft

Die bislang dargestellten Zahlen zeigen auf, dass bis auf wenige Ausnahmen Frauenförderung erfolgreich vollzogen werden konnte.

So ergibt sich ein Handlungsbedarf nur noch da, wo eine zahlenmäßige Unterrepräsentanz von beschäftigten Frauen herrscht bzw. dort, wo der Anteil von Frauen in Führungspositionen noch gesteigert werden könnte.

3.2.1 Stellenbesetzungen

Teilzeitkräfte können sich individuell und auch ohne passende Teilzeitpartnerschaft bewerben. Ob aus dem Bewerbendenkreis eine Besetzung mit zwei Teilzeitkräften oder eine vollzeitnahe Besetzung möglich ist, wird dann im Rahmen des Auswahlverfahrens geprüft.

In den letzten Jahren wirkte das Gleichstellungsbüro konsequent darauf hin, dass – bis auf Ausnahmefälle wie bspw. bei Arbeitseinsätzen über Schichtpläne (siehe Feuerwehr) – stets und grundsätzlich alle Ausschreibungen auch für Teilzeit geöffnet sind.

Die Auswahlkriterien und Einstellungstests sind geschlechtsneutral.

Bewerbende dürfen aufgrund einer durch Betreuung oder Pflege von Angehörigen bedingten Teilzeitarbeit oder Erwerbslosigkeit keine Nachteile haben. Gleichzeitig sollten der Familienstand und das Haushaltseinkommen bei der Stellenbesetzung keine Rolle spielen. Weiter ist es nicht von Relevanz, ob es sich bei der Pflege um Angehörige oder Partner*innen handelt oder wie viele Kinder unterhaltsberechtig sind.

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist darauf hinzuwirken, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Vakanzen mit Frauen zu besetzen sind.

Hier tragen die handelnden Führungskräfte in den einzelnen Besetzungsverfahren Verantwortung und sind diesem Ziel nachhaltig verpflichtet.

3.2.2 Frauenförderung im feuerwehrtechnischen Bereich

Um den Frauenanteil bei der Feuerwehr zu erhöhen, werden zwei Schwerpunkte gesetzt:

die Erhöhung der allgemeinen Ausbildungszahlen durch Erweiterung der Ausbildungsmöglichkeiten und Maßnahmen zur Erhöhung der Erfolgsquote beim körperlichen Eignungstest.

Weitere Ausbildungsmöglichkeiten

Im Bereich der Feuerwehr gibt es neben den aktuell angebotenen zwei weitere Ausbildungsmöglichkeiten:

- ◀▶ Ausbildung zur* zum Notfallsanitäter*in
- ◀▶ Stufenausbildung zur* zum Brandmeister*in

Perspektivisch ist angedacht, diese beiden Berufsbilder auszubilden.

Fertig ausgebildete Notfallsanitäter*innen könnten nach der Ausbildung zunächst als Beschäftigte im Rettungsdienst tätig werden mit dem Ziel, die Ausbildung zur*zum Brandmeister*in anzuschließen. Die Ausbildung zur*zum Notfallsanitäter*in wird anstelle der handwerklichen Ausbildung als Voraussetzung akzeptiert. Es müsste allerdings auch hier noch der körperliche Eignungstest bestanden werden, was für viele eine Hürde darstellt.

Die Stufenausbildung gliedert sich in zwei Teile und dauert insgesamt 36 Monate.

In der ersten Stufe erhalten Auszubildende eine 18-monatige handwerkliche Ausbildung bei einem Kooperationspartner, welcher berechtigt ist, handwerkliche Berufe auszubilden.

Nach Ablegen einer dortigen Prüfung, starten die Auszubildenden in der zweiten Stufe mit der eigentlichen feuerwehrtechnischen Ausbildung zur*zum Brandmeister*in die nochmals 18 Monate dauert.

Gerade mit der Stufenausbildung sollen auch Bewerber*innen angesprochen werden, die keine handwerkliche Ausbildung mitbringen, sich aber dennoch für den Beruf der Brandmeisterin bzw. des Brandmeisters interessieren. In erster Linie sollen hier Schulabgänger*innen angesprochen werden.

Durch diesen Ausbildungsberuf kommt ein deutlich größerer Bewerbendenkreis in Frage. Bevor diese Ausbildung jedoch angeboten werden kann, sind etliche Formalien zu klären (z. B. Vergabeverfahren Kooperationspartner*innen). Wann hiermit gestartet werden kann, ist daher noch unklar. Auch hier müssen die Bewerber*innen den körperlichen Eignungstest bestehen.

Körperlicher Eignungstest

Der zu absolvierende körperliche Eignungstest wurde nach sportwissenschaftlichen Erkenntnissen der Deutschen Sporthochschule mit dem Verband der Berufsfeuerwehren erarbeitet. Dieser ist explizit auf die Anforderungen im Einsatzdienst ausgelegt und damit unverzichtbar. Bei den Übungen wurde beachtet, dass diese geschlechtsneutral sind.

Viele Bewerber*innen scheitern am körperlichen Eignungstest. Aktuell werden Überlegungen geprüft, gezielte Vorbereitungskurse durch einen Sportverein auf Selbstzahlendenbasis anbieten zu lassen. Eine Klärung der rechtlichen Formalien ist in Vorbereitung.

Ein weiterer Ansatz zur Verbesserung der Abschlussquote des körperlichen Eignungstests ist, potentiellen Bewerber*innen den Hallenteil des körperlichen Eignungstests vorab als Training auf der Wache anzubieten.

3.2.3 Abbau von Unterrepräsentanz der männlichen Erzieher

Nach einer Zwangs-Coronapause fand im Jahr 2023 in der Stadt Leverkusen erstmals der Boys' Day statt. Er bietet Jungen die Möglichkeit, Berufe kennenzulernen, die traditionell weniger attraktiv für junge Männer wahrgenommen werden. Erstmals wurde der Boys' Day 2023 in zwölf verschiedenen Einrichtungen angeboten. Insgesamt konnten 23 Plätze vergeben werden. Durch die Veröffentlichung des Angebots sowohl über interne als auch externe Kanäle (Boys' Day Radar) gelang es, alle Plätze zu besetzen. Insgesamt gab es ein großes Interesse der Schüler, am Boys' Day teilzunehmen. Es wird geplant, den Boys' Day auch im kommenden Jahr 2024 erneut anzubieten.

Mit Blick auf die Erzieher*in-Ausbildung sollte bereits im Rahmen von Schülerpraktika angesetzt werden, sodass mit Flyern o. ä. gezielt für Praktika in den Einrichtungen geworben wird. Dies könnte bestenfalls in Kooperation mit freien Trägern sowie angrenzenden Kommunen koordiniert werden.

Akut wird es die nächsten Jahre auch darum gehen, das Personal zu halten. Das betrifft nicht nur die städtischen Tageseinrichtungen, sondern vielmehr den gesamten Berufsstand.

Der Fachkräftemangel zeigt sich auch in einem Mangel an Lehrkräften. Von Seiten der Stadt Leverkusen besteht eine Kooperation mit dem Geschwister-Scholl-Berufskolleg. Darüber hinaus wird ebenfalls mit anderen Berufskollegs außerhalb der Stadt Leverkusen kooperiert.

Um die Ausbildung attraktiver zu gestalten und mehr Menschen für die Arbeit in einer Kindertageseinrichtung zu begeistern, wurde im Jahr 2022 eine Arbeitsgruppe der Verwaltung gebildet. Im Rahmen der Arbeitsgruppe wurden u.a. Entwicklungspotenziale im Hinblick auf die Ausweitung des Marketings, der Stärkung der Zusammenarbeit mit den Berufskollegs sowie der Ausweitung von Praktika sowie Bundesfreiwilligendiensten identifiziert. Während erste Maßnahmen bereits umgesetzt werden konnten, wird an weiteren derzeit noch gearbeitet.

In den 42 städtischen Kindertageseinrichtungen sind zum 30.06.2023 insgesamt 682 Erzieher*innen tätig. Der Frauenanteil ist 94 %. Von den 682 Mitarbeitenden sind 336 in Teilzeit beschäftigt. Auch hier sind es überwiegend Frauen, die ein Teilzeitmodell nutzen. Lediglich 3 Männer arbeiten in Teilzeit (etwa 1 %).

Unterstützung bei einer klischeefreien frühkindlichen Identitätsentwicklung

In der Gesellschaft gibt es nach wie vor geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen. Frauen werden eher die Care-Aufgaben, Männern die technisch-handwerklichen Aufgaben zugeschrieben. Diesen stereotypen Bildern gilt es entgegenzuwirken, um Kindern die Möglichkeit zu geben, ihre eigene Identität unabhängig von geschlechtsspezifischen Rollenbildern zu entwickeln.

Die städtischen Kindertagesstätten arbeiten zwar mit unterschiedlichen Konzepten, sie eint aber alle die Grundhaltung einer klischeefreien Erziehung. Das heißt, Kinder werden in ihren individuellen Interessen und Eigenschaften unterstützt und ihre freie Entfaltung wird – auch wenn diese gegen Rollenklischees verstößt – gefördert. Die pädagogische Fachberatung unterstützt das pädagogische Fachpersonal dabei.

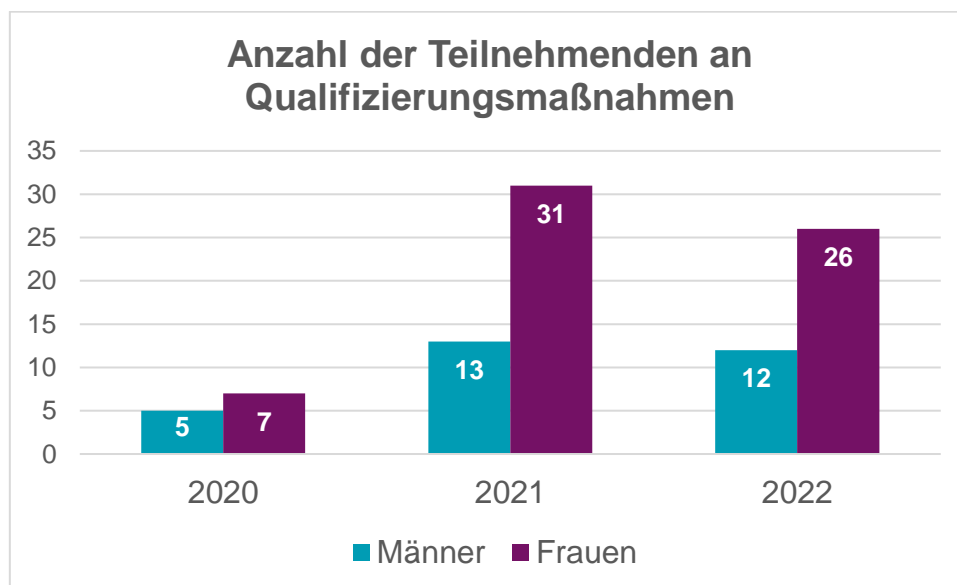
3.2.4 Qualifizierungsmaßnahmen

Neben der Ausbildung sowie verschiedenen Fortbildungsmaßnahmen qualifiziert die Stadt Leverkusen jährlich eine Vielzahl von Mitarbeitenden zur Ausübung der Tätigkeiten innerhalb der Kernverwaltung. Zusätzlich wird im Rahmen der Karriereentwicklung einem breiten Personenkreis der Zugang zu verschiedenen Aufstiegslehrgängen ermöglicht. Hierzu zählen die nachfolgenden Qualifizierungsmaßnahmen:

- ◀▶ Verwaltungslehrgang I - Basislehrgang
- ◀▶ Verwaltungslehrgang I - Aufbaulehrgang
- ◀▶ Verwaltungslehrgang II
- ◀▶ Ausbildungsaufstieg
- ◀▶ Qualifizierungsaufstieg
- ◀▶ Modulare Qualifizierung

Im Betrachtungszeitraum 2020 bis 2022 haben insgesamt 94 Mitarbeitende eine Qualifizierungsmaßnahme begonnen. Im Detail:

2020		2021		2022	
Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen
12	7	44	31	38	26



Insbesondere bei neuen Mitarbeitenden ohne eine bereits vorhandene Berufsausbildung oder ein Studium in der öffentlichen Verwaltung ist eine Qualifizierung durch einen Verwaltungslehrgang I oder II auf vielen Stellen tarifrechtlich vorgesehen.

Verwaltungslehrgang I und II – Qualifizierung für tarifbeschäftigte Mitarbeitende

Die Verwaltungslehrgänge gibt es bereits seit geraumer Zeit und waren zuvor als Angestelltenlehrgänge I und II bekannt.

Grundlage zur Durchführung dieser Verwaltungslehrgänge ist die Ausbildungs- und Prüfungspflicht, welche als Vorbemerkung Nr. 7 im TVöD-VKA verankert ist. Durch die Umsetzung der vorgenannten Vorbemerkung ist es möglich, dass die Stadtverwaltung Leverkusen in Zeiten von erhöhtem Personalbedarf, nicht nur auf den limitierten Bewerbendenmarkt von ausgebildetem Verwaltungspersonal (Beamtinnen und Beamte sowie Verwaltungsfachangestellte) zurückgreifen kann, sondern auch Quereinsteigende für die zumeist hoheitlichen und verwaltungsspezifischen Tätigkeiten in der Verwaltung einstellen darf, welche dann durch die Absolvierung des Lehrgangs qualifiziert werden.

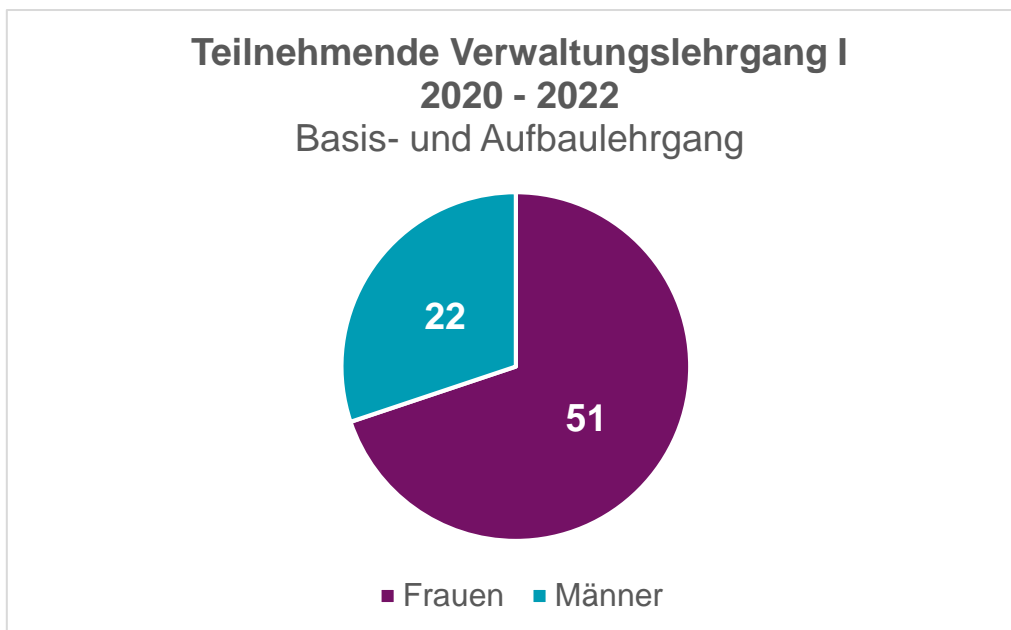
Der **Anteil der Frauen**, die an einem Basis- und Aufbaulehrgang teilnehmen, ist über die Jahre auf einem konstanten Niveau von ca. **70 %** verblieben. Dies entspricht in etwa dem Gesamtanteil der Frauen an der Gesamtverwaltung von 67 % mit Stand vom 30.06.2023.

Verwaltungslehrgang I: Teilnehmende am Basis- und Aufbaulehrgang:

Begonnen in	2020		2021		2022	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen
Basis-Lehrgang	7	5	33	22	19	13
Aufbau-Lehrgang	0	0	5	4	9	7
Anteil in %		71		68		71

Quelle: Personaldaten für PB 2022. Stand 31.12.2022

In den Jahren 2020 bis 2022 haben 73 neu eingestellte Beschäftigte einen Basis- oder Aufbaulehrgang begonnen. Mit Abschluss der Lehrgänge werden die Personen zur Ausübung ihrer Tätigkeiten in der mittleren Qualifikationsebene befähigt und die Einarbeitung auf der neuen Position begleitet. Insofern Mitarbeitende den vollständigen Verwaltungslehrgang I (Basis- und Aufbaulehrgang) abgeschlossen haben, dürfen diese Personen die Berufsbezeichnung „Verwaltungswirt*in“ tragen.

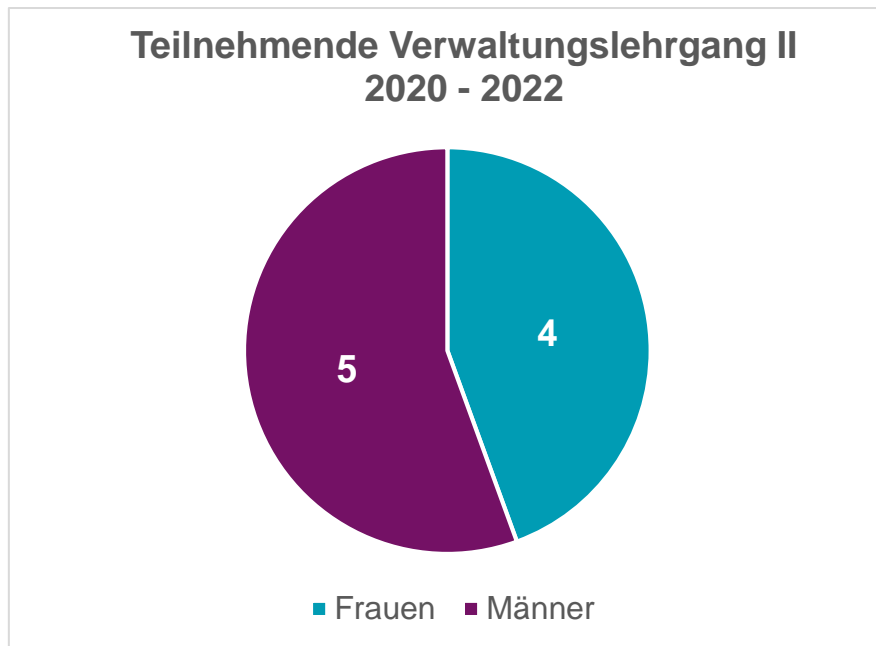


Quelle: Personaldaten für PB 2022. Stand 31.12.2022

Verwaltungslehrgang II: Teilnehmende

Begonnen in	2020		2021		2022	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen
Verwaltungs- Lehrgang II	1	0	2	2	6	2
Anteil in %		0		100 %		33 %

Im gleichen Zeitraum haben neun Personen am Verwaltungslehrgang II teilgenommen, davon vier Frauen. Durch die erfolgreiche Absolvierung dieses Lehrgangs werden die Mitarbeitenden zur Ausübung der Tätigkeiten in der gehobenen Qualifikationsebene befähigt und dürfen die Berufsbezeichnung „Verwaltungsfachwirt*in“ tragen.



**Qualifizierungsmaßnahmen für verbeamtete Mitarbeitende:
Aufstiegsmöglichkeiten von der Laufbahngruppe 1.2 zur Laufbahngruppe 2.1**

Ausbildungsaufstieg

Der Ausbildungsaufstieg ist eine Entwicklungsmöglichkeit für verbeamtete Mitarbeitende der Laufbahngruppe 1.2 (ehemals mittlerer Dienst), um die Zugangsvoraussetzungen für die Laufbahngruppe 2.1 (ehemals gehobener Dienst) zu erlangen. Der Ausbildungsaufstieg wird den Mitarbeitenden der Stadt Leverkusen jährlich im Rahmen einer Ausschreibung angeboten. Nach einem erfolgreichem Bewerbungs- und Auswahlverfahren besuchen die Kandidatinnen und Kandidaten die Hochschule für Polizei und Verwaltung in Köln (HSPV) und absolvieren das duale Studium in einer zu wählenden Studienrichtung. In Vollzeit hat das Studium eine Dauer von drei Jahren.

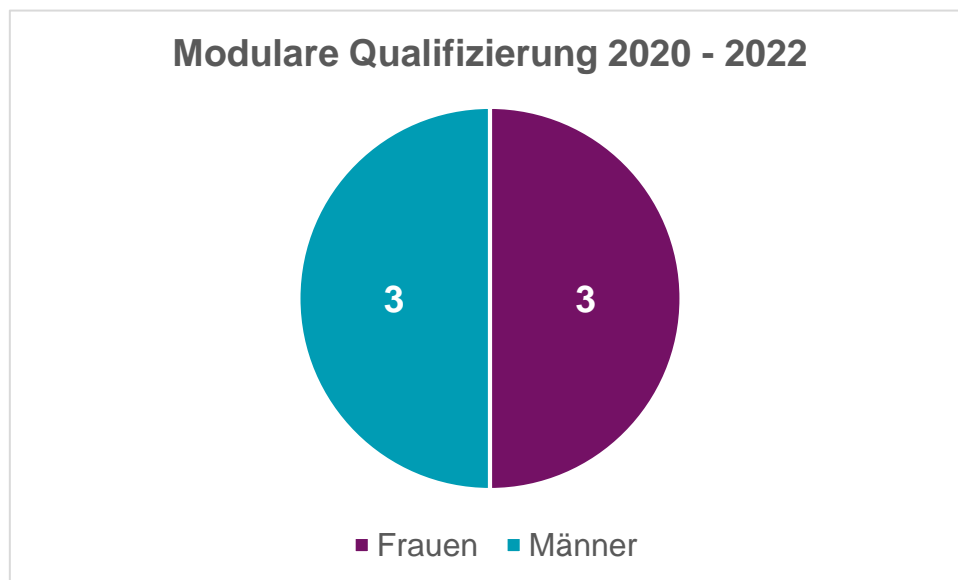
Qualifizierungsaufstieg

Der Qualifizierungsaufstieg ermöglicht es ebenfalls internen Beamtinnen und Beamten, die der Laufbahngruppe 1.2 angehören, die Voraussetzungen für die Laufbahngruppe 2.1 zu erwerben. Anders als beim Ausbildungsaufstieg, beträgt die Dauer des Qualifizierungsaufstiegs nur ca. 15 Monate und richtet sich deswegen an Personen die u.a. bereits eine bestimmte Besoldungsgruppe erreicht haben. Dieser Aufstieg wird aktuell jährlich ausgeschrieben. In den Jahren 2020 bis 2022 gab es vier weibliche Teilnehmende.

Karriereentwicklung von der Laufbahngruppe 2.1 zur Laufbahngruppe 2.2

Modulare Qualifizierung

Die modulare Qualifizierung (mQ) ist eine Weiterbildung aus dem Beamtenrecht und wird im § 25 Laufbahnverordnung (LVO) geregelt. Die mQ ist ein Baustein, um die Zugangsvoraussetzungen für die Laufbahngruppe 2.2 (ehemals höherer Dienst) zu erfüllen. In den Jahren 2020 bis 2022 haben insgesamt sechs Personen, davon **drei Frauen**, an der mQ teilgenommen.



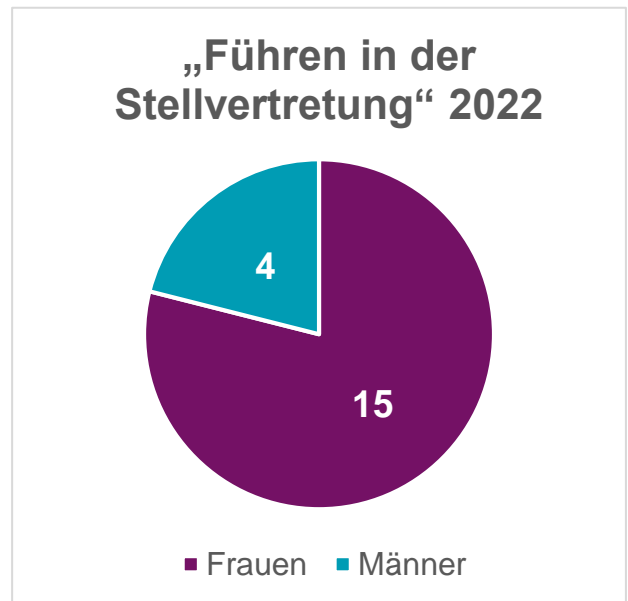
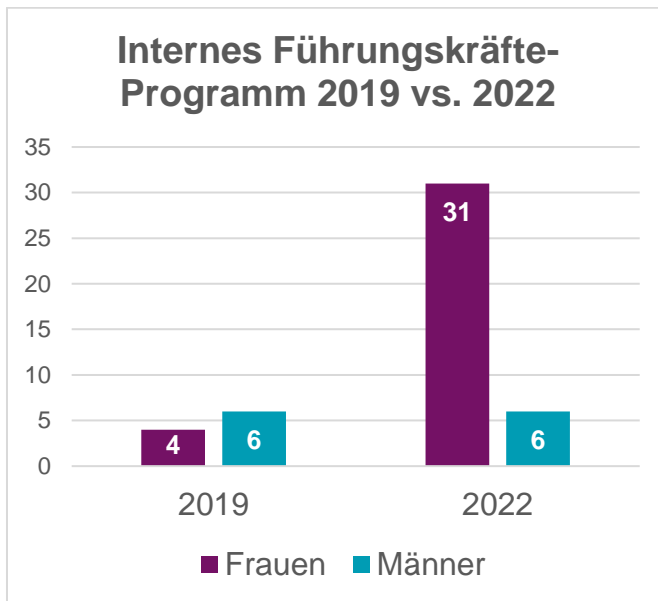
Internes Führungskräfte-Programm

Das Führungskräfte-Programm richtet sich an Mitarbeitende, die erstmalig eine Führungsposition wahrnehmen. Das Programm besteht aus vier Modulen. In 2022 gab es 37 Teilnehmende, davon 31 Frauen.

Zum Vergleich: In 2019 haben zehn Führungskräfte am Programm teilgenommen, davon vier Frauen und sechs Männer.

Zusätzlich wird das zweimodulige Programm „Führen in der Stellvertretung“ angeboten. Hier haben 2022 19 Personen (davon 15 Frauen) teilgenommen.

In 2019 waren es elf Teilnehmende, darunter acht Frauen.



3.2.5 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Form von geschlechterbezogener Gewalt vor allem durch verbale oder körperliche Übergriffe gegen alle Geschlechter. Ökonomische Abhängigkeitsverhältnisse begünstigen zudem die Möglichkeit von Übergriffen. Grundsätzlich ist es ein Thema in der Personalführung, d. h. den Betroffenen ist Unterstützung und Hilfe anzubieten.

Wann spricht man von sexueller Belästigung?

Lt. § 3 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und § 184 i Strafbgesetzbuch ist dies

„...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 pornografischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Es handelt sich hier um eine Verletzung der Würde der betroffenen Personen. Die nervliche und psychische Belastung ist extrem, Betroffene gehen unterschiedlich mit solch einer Situation um.

Wichtig ist jedoch zu wissen, an wen sich Betroffene wenden können, wem man sich mitteilen, bei wem nachfragen und Rat holen kann.

In der Stadtverwaltung stehen verschiedene Ansprechpartner*innen für Fragen und vertrauliche Gespräche zur Verfügung:

- Beigeordnete, Fachbereichsleitungen bzw. Vorgesetzte
- Antidiskriminierungsbeauftragte
- Gleichstellungsbüro (vermittelt an lokale Fraueninfrastruktur/Fachberatung)
- Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Schwerbehindertenvertretung
- Fachbereich Personal (dienstrechtlich)
- Personalrat (Ansprechpartner*in des Vertrauens)
- Psychosoziale Beratung

Betroffene können sich auch an folgende externe Stellen wenden:

Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt
Tel.: 0214 – 2061598
www.frauennotruf-lev.de

Frauenberatungsstelle Leverkusen e.V./Interventionsstelle bei häuslicher Gewalt
Tel.: 02171 – 28320
www.frauenberatungsstelle-leverkusen.de

Anfragen werden selbstverständlich vertraulich behandelt und zusammen mit den Betroffenen weitere Maßnahmen geprüft.

In den §§ 12 - 15 AGG werden die Pflichten des Arbeitgebers geregelt und aufgezeigt.

Bündnis gegen Sexismus

Seit dem Jahr 2023 ist das Gleichstellungsbüro Mitglied des neugegründeten Bündnisses gegen Sexismus, das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert und gemeinsam mit der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V. durchgeführt wird. Ziel ist es, Sexismus und sexuelle Belästigung zu erkennen, hinzusehen und wirksame Maßnahmen dagegen zu verankern.

Das Gleichstellungsbüro teilt dieses Ziel und positioniert sich daher mit der Unterzeichnung klar gegen Sexismus. Es nimmt dies zum Anlass, eine Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu entwickeln (siehe unten) und sich für eine stärkere Sensibilisierung des Themas Sexismus einzusetzen.

Weitere Informationen unter: [Gemeinsam Gegen Sexismus Handreichung.pdf \(squarespace.com\)](#)

Dienstvereinbarung „Schutz vor sexueller Belästigung“

Das Gleichstellungsbüro plant eine Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung. Ziel der Dienstvereinbarung wird sein, sexuelle Belästigung im Kontext der Arbeitswelt zu verhindern, indem einerseits ein Problembewusstsein geschaffen wird – durch Aufklärung und Sensibilisierung – und andererseits Strukturen sowie ein klares Vorgehen mit Sanktionsmöglichkeiten geschaffen wird.

So zählt es zur Pflicht der Stadt Leverkusen als Arbeitgeberin, ihren Mitarbeitenden den größtmöglichen Schutz zu bieten und präventive Maßnahmen zu ergreifen. Sie möchte so dafür Sorge tragen, dass eine Verwaltungskultur herrscht, die sexuelle Belästigung ernst nimmt und für die Gesundheit der Beschäftigten sorgt.

Informationen und Unterstützung finden Sie zudem hier:

[Antidiskriminierungsstelle - Publikationen - "Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?" Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte](#)

3.2.6 Gendergerechte Sprache

Die Stadt Leverkusen hat einen Leitfaden zur gendergerechter Sprache entwickelt. Dieser wurde vom Gleichstellungsbüro in Zusammenarbeit mit einer Strategieguppe (bestehend aus Vertretungen der Fachbereiche und Interessensvertretungen) erarbeitet.

Darüber hinaus wird schon jetzt in einzelnen Bereichen (wie Öffentlichkeitsarbeit, Ratsvorlagen, Vorlagen des Verwaltungsvorstands) auf eine gendergerechte Sprache geachtet. Stellenausschreiben werden an alle Geschlechter gerichtet und sind in einer geschlechtergerechten Sprache gehalten. In Ansprachen wird die Doppelform verwendet, sodass Männer als auch Frauen angesprochen werden.

3.3 Aufgaben und Ziele des Gleichstellungsbüros

Aufgabe des Gleichstellungsbüros ist, auch nach der Novellierung des LGG NRW und auf der Basis von Art. 3 Abs. 2 GG weiterhin Benachteiligungen zu erkennen, entsprechende frauenfördernde Maßnahmen zur Gegensteuerung zu entwickeln und sich für Veränderungen einzusetzen, um das Berufsleben und die individuelle Lebenssituation zufriedenstellend miteinander vereinbaren zu können.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Verwaltung und wirkt bei der Ausführung des LGG NRW sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können, mit.

Sichergestellt wird dies durch die gesetzliche verankerte Maßgabe, dass die Gleichstellungsbeauftragte in allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen sowie bei Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle mitwirkt, demnach über solche Maßnahmen frühzeitig zu informieren und zu beteiligen ist.

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

Querschnittsaufgaben des Gleichstellungsbüros sind:

Frauenanteil halten, steigern und fördern

Das Gleichstellungsbüro ist bei Stellenausschreibungsverfahren beteiligt.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Dies wird fortlaufend im Einklang mit den betrieblichen Erfordernissen aktiv vorangetrieben.

Ein Ziel zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist es, männliche Beschäftigte darin zu unterstützen, die Möglichkeit der Elternzeit, Pflegezeit, der Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung verstärkt in Anspruch zu nehmen.

Dieser Aspekt kann sich zukünftig positiv auf das Prestige bzw. auf ein gesteigertes Bewerber*innenpotential im Öffentlichen Dienst auswirken.

Flexible Arbeitszeitmodelle und alternative Arbeitsformen wie Telearbeit oder Mobiles Arbeiten sind eine optimale Möglichkeit, die Familien- und Erwerbsarbeitszeiten partnerschaftlich zu teilen, zudem sollte das Modell des „Topsharings“ – also das Teilen einer Führungsposition und der Wahrnehmung von Verantwortlichkeiten und Aufgaben von mindestens zwei Führungskräften – gefördert und vermehrt innerhalb der Stadtverwaltung Leverkusen umgesetzt werden.

Ein weiteres Ziel ist die Ausschöpfung aller Potentiale. Dazu gehört, Passiv-Beschäftigte wieder in die Beschäftigung zurückzuführen und so die frühe Rückkehr aus Elternzeit oder Beurlaubung zu ermöglichen. Das Gleichstellungsbüro bietet auf Nachfrage der Beschäftigten Tipps zum Wiedereinstieg an.

Zusätzlich können Mitarbeitende während der Eltern- oder Pflegezeit auf Wunsch das interne Mitteilungsblatt und Fortbildungsprogramm erhalten und somit informiert bleiben.

Umsetzung von geschlechterrelevanten Themen innerhalb der Verwaltung

Die Aufgabe besteht darin, Informationen zu geschlechtsspezifischen Phänomenen (z. B. Gender Pay Gap, Gender Care Gap) zu geben und die Fachbereiche und eigenbetriebs-ähnliche Einrichtungen zu beraten, dass im Verwaltungshandeln und bei allen Entscheidungen eine geschlechterbezogene Sichtweise zu beachten ist.

Im Ergebnis bedeutet dies, dass die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von allen Geschlechtern von vorneherein zu berücksichtigen sind, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können.

Im Rahmen aller Auswahlverfahren für Stellen mit Führungs- oder Leitungsaufgaben müssen auch Fragestellungen einbezogen werden, mit deren Hilfe die Genderkompetenz der Auszuwählenden ermittelt werden kann.

Besetzung Ausbildungsplätze

In den vergangenen Jahren ist die Verwaltung immer weiblicher geworden und aufgrund des demographischen Wandels und Fachkräftemangels werden sich die beruflichen Chancen von Frauen weiterhin erhöhen. Eine Parität zwischen den Geschlechtern wird aber trotz dessen angestrebt, da Studien zeigen, dass gemischte Teams optimale Ergebnisse erzielen, wenn die Gender-Perspektiven bei Projekten realisiert werden sollen. Es lässt sich an den vorgenannten Ergebnissen erkennen, dass die Stadt Leverkusen als Arbeitgeberin diese Ziele erreicht – nach innen und mit guter Außenwirkung.

Netzwerke aufbauen und pflegen / Mentoring

Seitens der Verwaltung wurde zudem an einem Traineeprogramm mit integriertem Mentoring gearbeitet. Ziel dieses Programms ist es, Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen spezifischer Fachrichtungen für die Stadt Leverkusen zu gewinnen und durch die Teilnahme am Verwaltungslehrgang II für den flexiblen Einsatz in der Verwaltung zu qualifizieren. Geplanter Start für den ersten Traineejahrgang ist Oktober 2024.

Das Traineeprogramm zeichnet sich dadurch aus, dass die Trainees in zwei Jahren vier verschiedene Schwerpunktbereiche der Verwaltung durchlaufen, um vielfältige Erfahrungswerte innerhalb der verschiedenen Fachbereiche und Dezernate sammeln zu können. Die praktischen Abschnitte werden durch die berufs begleitende Teilnahme am Verwaltungslehrgang II ergänzt. Hierdurch werden neben der praktischen Einarbeitung auch theoretische Arbeitsweisen vermittelt.

Ein Trainee wird im Rahmen des sechsmonatigen Abschnitts fachlich von einer Mentorin oder einem Mentor begleitet. Diese übernehmen die Einarbeitung und fachliche Begleitung der Trainees. Darüber hinaus werden erfahrene Führungskräfte der Verwaltung als übergeordnete Mentor*innen fungieren und allen Trainees als Ansprechpartner*innen zur Seite stehen. Betreut werden alle Trainees und Mentor*innen über die gesamte Dauer des Traineeprogramms zudem durch eine einheitliche Ansprechperson im Fachbereich Personal und Organisation.

Weiterhin ist das Gleichstellungsbüro Mitglied eines starken beruflichen Netzwerks. Dieses öffnet Frauen den Zugang zu Informationen, hilft ihnen bei der Gestaltung ihrer Karriere und bietet Unterstützung, damit Herausforderungen gemeistert werden können. Zugleich bietet es die Plattform, weibliche Erwerbstätigkeit sichtbar zu machen und Projekte gezielt zu fördern. Das Gleichstellungsbüro sieht sich in der Verantwortung, Netzwerke zu frauenrelevanten Themen aufzubauen, zu unterstützen und zu pflegen.

Es engagiert sich – in der Regel federführend - u.a. in folgenden Netzwerken:

- Runder Tisch gegen Gewalt an Frauen
- Gesundheitskonferenz und AG Frauen und Gesundheit
- NetzwerkW – beruflicher Wiedereinstieg
- Treffen der Gleichstellungs- und Diversity-Beauftragten städtischer Beteiligungen
- Treffen der städtischen weiblichen Führungskräfte.

Personelle und finanzielle Entwicklung des Gleichstellungsbüros

Um seine internen und externen Aufgaben wahrnehmen zu können, wird das Gleichstellungsbüro durch die Stadt Leverkusen personell und jährlich finanziell ausgestattet - wie es das LGG NRW rechtlich nach §16 Absatz 2 vorschreibt:

„(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten. [...]“

Im Jahr 2023 standen dem Gleichstellungsbüro eine personelle Unterstützung von 4,41 Vollzeitäquivalente (VZÄ) zu. Diese Zahl hat sich im Vergleich zu 2019 (2,93 VZÄ) zum Positiven verändert.

Die finanzielle Ausstattung variiert in den Jahren. Im Jahr 2023 sank die finanzielle Ausstattung auf 10.000 Euro für das Haushaltsjahr, obwohl die Aufgaben erweitert wurden. Zum Vergleich: In 2019 stand dem Gleichstellungsbüro (damals offiziell noch „Frauenbüro“) ein Jahresbudget von 14.500 Euro zur Verfügung.

Aus Landesmitteln konnten einzelne Projekte mit bis zu insgesamt 20.000 Euro jährlich gefördert werden. Für die Zukunft lässt sich aktuell nicht prognostizieren, ob derartige Fördervolumen weiterhin angeboten und abgerufen werden können.

3.4 Maßnahmen des Gleichstellungsbüros

Veranstaltung „Das Handy als Spion“ für mehr Sicherheit von Frauen im Netz

Die Informationsveranstaltung für Frauen klärt auf, wie die eigene digitale Identität besser geschützt werden kann. Ziel der Veranstaltung ist es, Frauen besser vor Stalking zu schützen und einen Beitrag zur Aufklärung zum Schutz der eigenen Identität zu leisten.

Diese Veranstaltung wurde in den vergangenen Jahren regelmäßig sowohl für Mitarbeitende als auch für Bürger*innen angeboten. Das Format wird auch künftig zu den Basics der innerbetrieblichen Veranstaltungen gehören.

Informationsveranstaltung „ElterngeldPlus“

Das Gleichstellungsbüro bietet seit Dezember 2019 zudem ein- bis zweimal jährlich Informationsveranstaltungen zum Thema „Elterngeld/ElterngeldPlus“ an. Das Platzkontingent war stets ausgebucht. Dabei wird der Bogen von den Antragsvoraussetzungen bis hin zu den verschiedenen Umsetzmodellen der beiden Hilfen gespannt. Somit kommt es den Vorgaben zu Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach. Es sollen mit der Veranstaltung interne als auch externe Interessierte angesprochen werden.

Das Angebot wird auch zukünftig regelmäßig für städtische Mitarbeitende fortgeführt.

Gleichstellungskompetenz und Führungskräfte

Das Gleichstellungsbüro wird federführend Fragen erarbeiten, welche die Gleichstellungskompetenz in Auswahlverfahren für Führungspositionen erfragt. Ziel ist es, die Führungskräfte auf ihre Leitungsaufgaben vorzubereiten, wozu auch die Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzung der Gleichstellung, der Frauenförderung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und der Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zählen (siehe auch 3.2.1).

Öffentlichkeitsarbeit zu Gleichstellungsthemen

Über die Homepage der Stadt Leverkusen und einen eigenen Social Media Account berichtet das Gleichstellungsbüro regelmäßig über Themen zur Gleichstellung aller Geschlechter. Außerdem werden die eigenen Veranstaltungen zu den Gleichstellungs- und Vielfaltsthemen über die Homepage der Stadt Leverkusen, den dazugehörigen Social Media-Kanälen, die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Stadt Leverkusen, die Interne Kommunikation, das Mitteilungsblatt (intern) und Plakate/Flyer beworben, um möglichst viele Personen anzusprechen. Somit kann sichergestellt werden, dass Gleichstellung und Vielfalt in die Stadtverwaltung selber und nach außen an die Bürger*innen getragen wird.

Zudem soll ein regelmäßiger Newsletter reaktiviert werden, der über die Aktivitäten des Gleichstellungsbüros berichtet.

Sensibilisierung zum Thema Mental Load und Equal Care

Im Oktober 2023 hat erstmalig ein Vortrag zu dem Thema „Mental Load“ für Mitarbeitende stattgefunden. Damit wurde das Thema aufgegriffen – vorab wurden bereits Selbsttests an die Mitarbeitenden verschickt. Das Gleichstellungsbüro plant, sich dieses Themas, auch nach außen in die Stadtgesellschaft gerichtet, anzunehmen und die Sensibilisierung zu fördern.

Mental Load bezeichnet die Belastung durch die alltägliche, unsichtbare Verantwortung für die Organisation von Haushalt und Familie im privaten Bereich und die Koordination, Betreuung und Vermittlung in Teams im beruflichen Kontext. Es geht um Beziehungspflege und um die Berücksichtigung der Bedürfnisse und Befindlichkeiten aller Beteiligten in beiden Bereichen. Unser traditionelles Rollenverständnis führt dazu, dass davon vor allem Frauen betroffen sind, wodurch sich Maßnahmen zur Sensibilisierung des Themas im Gleichstellungsbüro verorten lassen.

Organisation des Girls'Day und Boys'Day

Jedes Jahr findet der Girls'Day und Boys'Day statt. Im Rahmen dieses Tagespraktikums können Mädchen und Jungen in für ihr Geschlecht untypische Berufe reinschnuppern. Das Gleichstellungsbüro organisiert den Girls'Day und Boys'Day für die Stadtverwaltung Leverkusen und kann somit regelmäßig Mädchen für die Feuerwehr oder die Berufe bei den Technischen Betrieben begeistern. Im Jahr 2023 fand zum ersten Mal der Boys'Day in zwölf verschiedenen Kindertagesstätten statt. Dieser (als auch der Girls'Day) soll auch die kommenden Jahre fortgeführt werden und damit einen wichtigen Beitrag gegen den Fachkräftemangel leisten.

Vielfaltsförderung und Abbau von Diskriminierung

Mit der Umbenennung des Frauenbüros in ‚Gleichstellungsbüro‘ im März 2022 erweiterte sich das Aufgabenportfolio. Vorrangiger Anlass hierzu war, ein deutliches Signal der Förderung von Chancengleichheit aller Geschlechter zu setzen.

Darüber hinaus initiierte das Gleichstellungsbüro 2022 die Unterzeichnung der **„Charta der Vielfalt“** durch die Stadt Leverkusen und führte in diesem Rahmen erste Aktionen (u.a. eine Mitarbeitenden-Aktion „Vielfalt heißt für mich...“ sowie einen Workshop für Mitarbeitende) durch. Im Mai 2023 wurde die Unterzeichnung der Charta offiziell bekannt gegeben und anlässlich des deutschen Diversity-Tages mit dem Hissen der Flaggen vor dem Rathaus der Presse und Öffentlichkeit vorgestellt.

Im Februar 2023 konnte die neu eingerichtete Antidiskriminierungsstelle besetzt werden, die beim Gleichstellungsbüro verortet ist.

Der inhaltliche Auftrag dieser Funktion basiert auf dem AGG. Dieses schützt nicht nur vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, sondern auch vor Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, aufgrund von rassistischen Zuschreibungen, des Alters, der Behinderung/chronischen Erkrankung, der sexuellen Identität oder der Religion. Es regelt die gesetzlichen Ansprüche und Rechtsfolgen bei Diskriminierung u.a. im Arbeitsleben.

Da ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld Voraussetzung für die Verwirklichung von Gleichstellung ist, sind besondere Maßnahmen zu entwickeln, die jeder Form von Diskriminierung entgegenwirken.

Eine zentrale Aufgabe der Antidiskriminierungsstelle innerhalb der Stadtverwaltung ist die vertrauliche Beratung von Beschäftigten, die Diskriminierung im Kontext Arbeit erleben. So soll ermöglicht werden, dass Diskriminierung angesprochen und beseitigt werden kann.

Zudem wird eine Antidiskriminierungsrichtlinie erarbeitet, die der Sensibilisierung für Diskriminierung dient sowie präventive Maßnahmen und Verfahrenswege zur Intervention bei Diskriminierung festlegen soll.

4 Ausblick und Prognose

*„Einer der Hauptgründe für die Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt ist ein überkommener, aber weitverbreiteter Irrglaube, der jeglicher Grundlage entbehrt, nämlich dass Frauen und Kinder zusammengehören und Männer und Arbeit.“
(Ruth Bader Ginsburg)*

In den vergangenen Jahren wurden bereits weitreichende Veränderungen und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter umgesetzt. Der Stadt Leverkusen ist es gelungen, mit einem hohen Frauenanteil und einem inzwischen überwiegenden Anteil von Frauen in Führungspositionen der angestrebten Gleichstellung immer näher zu kommen. Die Analyse der Personalstruktur zeigt aber auch, wo noch Handlungsbedarf besteht: Insbesondere der sehr hohe Anteil von Frauen in Teilzeit ist ein Punkt, der in Zukunft angegangen werden muss. Teilzeitmöglichkeiten unterstützen auf der einen Seite die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bergen aber auf der anderen Seite gerade für Frauen auch das Risiko einer zukünftigen geringeren Rente oder finanzieller Abhängigkeit. Außerdem nehmen nach wie vor nur wenige Väter längere oder überhaupt Elternzeit in Anspruch. Dem Wunsch der Väter, sich stärker in die Familienarbeit einzubringen, stehen oftmals noch gesellschaftliche, finanzielle und organisatorische Hürden entgegen.

Auf einen Blick:

Ziel	Maßnahme
Gleichstellung, Chancengleichheit und paritätische Geschlechterverteilung	Die Stadt Leverkusen nimmt als Arbeitgeberin eine Vorbildfunktion für Chancengleichheit und Gleichberechtigung wahr. Dafür schafft sie die Rahmenbedingungen, um den bestehenden Vorurteilen zu typischen Frauen- oder Männerberufen und Rollenzuweisungen entgegenzuwirken.
Auflösen der geschlechtsspezifischen Rollenzuweisungen	<p>In den Erziehungs- und Sozialberufen sind Männer nach wie vor unterrepräsentiert. Maßnahmen wie der Boys' Day bieten Schülern die Möglichkeit, für einen Tag in einen „typischen Frauen-Beruf“ reinzuschmecken. Der Tag dient der Berufsorientierung frei von Geschlechterklischees.</p> <p>Die vielfältigen Ausbildungsangebote der Stadt Leverkusen stehen grundsätzlich allen Geschlechtern offen. Unsere Stellenausschreibungen zeigen authentische Mitarbeitende an ihrem Arbeitsplatz.</p> <p>Für die Personalgewinnung im erzieherischen Bereich sind die Stellen dauerhaft ausgeschrieben. Eine Arbeitsgruppe der Verwaltung beschäftigt sich seit 2022 intensiv damit, die Ausbildungen in den Kindertageseinrichtungen attraktiver zu gestalten. Dies führte zu dem Ratsbeschluss, Vorpraktika zukünftig zu vergüten und zur Verlagerung der Praktikumsbearbeitung.</p> <p>Ziel aller Maßnahmen ist es, dem bestehenden und sich verschärfenden Fachkräftemangel im Erziehungs- und</p>

Betreuungsbereich ein wirksames Instrument entgegenzusetzen.

Zudem ist eine Steigerung des Images der Erzieherin oder des Erziehers erforderlich. Gute Bildung von Beginn an ist der Anspruch, den die Stadt Leverkusen mit motivierten und qualifizierten Arbeitnehmenden erfüllen möchte.

Chancengleichheit in der Ausbildung, Fortbildung und Qualifizierung

Stellenanzeigen der Stadtverwaltung sind geschlechterneutral gestaltet. So ist die Ansprache gendergerecht und die Bildauswahl entspricht einem zeitgemäßen Rollenverständnis. Es findet keine Zuweisung von Personen einem traditionell zugeordneten Berufsfeld statt.

Mit dieser Maßnahme sollen gezielt Frauen für technische Ausbildungen angesprochen werden. Nach wie vor sind Frauen jedoch im technischen und feuerwehrtechnischen Bereich unterrepräsentiert. Bei der Feuerwehr werden Bewerberinnen mit speziellen sportlichen Angeboten dabei unterstützt, sich auf den anspruchsvollen körperlichen Eignungstest vorzubereiten.

Fertig ausgebildete Notfallsanitäter*innen könnten nach der Ausbildung zunächst als Beschäftigte im Rettungsdienst tätig werden mit dem Ziel, die Ausbildung zur*zum Brandmeister*in anzuschließen. Die Ausbildung zur*zum Notfallsanitäter*in wird anstelle der handwerklichen Ausbildung als Voraussetzung akzeptiert. Es müsste allerdings auch hier noch der körperliche Eignungstest bestanden werden, was für viele eine Hürde darstellt.

Alle bei der Stadt Leverkusen angebotenen Ausbildungsberufe und Beschäftigungsfelder stehen Frauen und Männern gleichermaßen offen.

Elternzeit und Teilzeitmodelle

Bisher nehmen nur 8 % der Kollegen Elternzeit. Diese geringe Quote steht der angestrebten paritätischen Aufgabenverteilung in Erwerbs- und Familienarbeit entgegen. Durch gezielte Maßnahmen will die Stadtverwaltung weiter dafür werben, dass mehr Väter sich für eine und auch längere Elternzeit entscheiden. Auch Väter in Führungspositionen sind angesprochen, von denen in den letzten zwölf Monaten nur sehr wenige in Elternzeit gegangen sind. Eine 10-tägige bezahlte Freistellung ist 2024 für den zweiten Elternteil geplant, sobald eine Umsetzung einer entsprechenden EU-Richtlinie erfolgt ist.

Vereinbarkeit Familie und Beruf

Die Leverkusener Stadtverwaltung bietet eine Vielzahl an bedarfsgerechten Arbeitszeitmodellen an. Teilzeit und Home-Office werden in vielen Bereichen ermöglicht.

Mit Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert die Stadt Leverkusen das Bewusstsein für eine gleichberechtigte Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. Darüber hinaus tragen diese Maßnahmen einen Wertewandel in die Gesellschaft hinein, um bestehende Rollenmuster aufzuweichen.

In den meisten Berufsbildern können Nachwuchskräfte ihre Ausbildung in Teilzeit absolvieren.

Für 2024 wird ein Konzept entwickelt, inwieweit Beurlaubte (Eltern- bzw. Pflegezeit) während der Abwesenheit am internen Fortbildungsangebot teilnehmen können.

Trainee-Programm mit Mentoring

Hochschulabsolvent*innen und -absolventen können sich durch die Teilnahme am **Verwaltungslehrgang II** für den flexiblen Einsatz in der Verwaltung qualifizieren. Geplanter Start für den ersten Traineejahrgang ist **Oktober 2024**.

Während der sechsmonatigen Praxisabschnitte begleiten **fachliche Mentor*innen** einen Trainee. Erfahrene Führungskräfte als übergeordnete fachliche Mentor*innen fungieren darüber hinaus für alle Trainees als Ansprechpartner*innen.

Lebenslanges Lernen
- Mut zur Qualifikation

Lebenslanges Lernen gehört zum Konzept der Arbeitgeberin Stadtverwaltung Leverkusen.

Das interne Fort- und Weiterbildungsprogramm wird im Rahmen der internen Kommunikation und des Kulturwandels beworben. Es ist Teil der Aufgabe von Führungskräften, ihre Mitarbeitenden aktiv für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsprogrammen zu motivieren und diese zu ermöglichen.

Die Angebote richten sich an alle Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung Leverkusen. Sie werden als Inhouse-Veranstaltung durchgeführt, digital und in Präsenz.

Der Weg in eine Führungsposition steht Frauen wie Männern gleichberechtigt offen. Das jährlich stattfindende Führungskräfte-Programm richtet sich an Kolleg*innen, die erstmalig bei der Stadtverwaltung Leverkusen in eine Führungsposition berufen wurden. Es setzt sich aus vier Modulen zusammen.

Förderung einer finanziell
auskömmlichen
Beschäftigung von Frauen
in der Familienphase

Die Stadtverwaltung verfügt derzeit über 300 verschiedene Arbeitszeitmodelle, so dass Mitarbeitende bedarfsgerecht eingesetzt werden können. Für Beamtinnen und Beamte soll das Angebot der Versorgungsauskunft ausgeweitet werden, so dass Auswirkungen der Teilzeitbeschäftigung transparent werden, präventiv ein Bewusstsein für Folgewirkungen geschaffen und die Entscheidungsfindung unterstützt wird.

Gesunde Arbeitgeberin

Die Themenfelder BGF umfassen Angebote zur körperlichen und mentalen Gesundheit. Die Angebote stehen allen Mitarbeitenden kostenlos während der Arbeitszeit zur Verfügung. Neben Maßnahmen zur körperlichen Gesundheit werden auch Angebote zur Stressbewältigung bezuschusst.

Das BGM unterscheidet nicht zwischen Mann und Frau. Es richtet sich an alle Mitarbeitenden. Dazu werden zielgruppenspezifische Maßnahmen für Berufsgruppen entwickelt.

Für 2024 sind u.a. Projekte zur „Auszubildenden-Gesundheit“ und zur „Gesunden Führung“ geplant. Zusätzlich ist ein Fachvortrag zum Thema „Lebenszyklen-gerechtes Arbeiten“ geplant.

In 2023 wurde die Stadt Leverkusen durch das EUPD Research als „Gesunde Arbeitgeberin“ ausgezeichnet. Diese Regional-Auszeichnung basiert auf dem deutschlandweit etablierten Corporate Health Evaluation Standard (CHES-Modell).

Kulturwandel
Projektarbeit
Team-Building

Die Geschwindigkeit, mit der Veränderungen auf allen Ebenen des Lebens stattfinden, hat sich in den vergangenen Jahren dramatisch erhöht. Diese Entwicklung macht auch vor der Stadtverwaltung nicht halt.

Daher hat der Verwaltungsvorstand eine Initiative gestartet, um den Kulturwandel in der Stadtverwaltung anzustoßen, zu gestalten und zu begleiten. Hierzu wurde u.a. eine Projektgruppe eingerichtet, die Ideen und Maßnahmen entwickelt, um beispielsweise die Führungs-, Kooperations- oder auch die Kommunikationskultur innerhalb der Stadtverwaltung Leverkusen zu stärken.

Prognose:

Die Zahl der ausscheidenden Personen lässt sich bis zu einem gewissen Grad prognostizieren: Bis zum Jahr 2033 werden voraussichtlich insgesamt 907 Mitarbeitende die Stadtverwaltung Leverkusen altersbedingt verlassen. Damit verliert die Stadtverwaltung in diesem Zeitraum 26 % ihres Personals. Dem stehen nicht vorhersehbare Austrittsgründe gegenüber. Eine Hochrechnung auf Basis der ungeplanten Austritte der letzten fünf Jahre prognostiziert, dass die Stadt Leverkusen mit weiteren 20 % ungeplanten Austritten zu rechnen hat.

Denn der Fachkräftemangel macht auch vor der Stadtverwaltung keinen Halt. Bereits in dem vorherigen Gleichstellungsplan war die Erhöhung der Frauenquote bei der Feuerwehr ein präsent Thema. Nun kommt dazu ein genereller Mangel an Bewerbenden, was die gewünschte paritätische Verteilung weiter einschränkt. Dies lässt sich auch bei dem Berufsbild Erzieher*innen feststellen, wo überwiegend Frauen zu finden sind.

In der heutigen Zeit ist es wichtig, auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden einzugehen. Dabei wird nicht nur auf die Gleichstellung geachtet, sondern der Gedanke der Vielfalt und der Anpassung an die Bedürfnisse und Potenziale aller Mitarbeitenden rückt zunehmend in den Vordergrund.

Zurzeit sind 54 % der Stellen mit Führungsverantwortung mit Frauen besetzt. Während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes ist darauf zu achten, dass die aktuell erreichte gesamtstädtische Quote der Frauen in Führungs- und Funktionsstellen nicht absinkt.

Dies zu verfolgen und zu überprüfen ist die Verpflichtung der Verwaltungsspitze, der Personalverwaltung, der Leitungskräfte mit Vorgesetztenfunktion sowie des Personalrates der Stadt Leverkusen.

5 Inkrafttreten, Geltungsbereich und Geltungsdauer

Dieser Gleichstellungsplan wird gemäß § 5 a Abs. 1 LGG NRW für die Dauer von fünf Jahren in Kraft gesetzt und allen Mitarbeitenden der Stadt durch Veröffentlichung in den Mitteilungen bekannt gegeben.

Der Gleichstellungsplan tritt durch Beschluss des Rates der Stadt Leverkusen vom 19.02.2024 rückwirkend zum 01. Januar 2024 in Kraft. Er gilt bis 31. Dezember 2028. Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen.

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Leverkusen.

Das in der Anlage beigefügte Datenmaterial ist Bestandteil des Gleichstellungsplans.

Personal und Organisation

Gleichstellungsbüro

Dezember 2023

6 Anlagen: Personalstrukturübersicht zum Stichtag 30. Juni

- Übersicht Gesamtverwaltung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne Anwärter*innen, Auszubildende, Praktikant*innen)
- Übersicht alle Beamtinnen und Beamten
- Übersicht alle Beschäftigten
- Übersicht alle Auszubildenden, Anwärter*innen und Praktikant*innen
- Übersicht Beamtinnen und Beamte Verwaltung Laufbahngruppe 1/2
- Übersicht Beamtinnen und Beamte Verwaltung Laufbahngruppe 2/1
- Übersicht Beamtinnen und Beamte Verwaltung Laufbahngruppe 2/2
- Übersicht Beamtinnen und Beamte techn. Dienst Laufbahngruppe 1/2
- Übersicht Beamtinnen und Beamte techn. Dienst Laufbahngruppe 2/1
- Übersicht Beamtinnen und Beamte techn. Dienst Laufbahngruppe 2/2
- Übersicht Beamtinnen und Beamte Feuerwehr Laufbahngruppe 1/2
- Übersicht Beamtinnen und Beamte Feuerwehr Laufbahngruppe 2/1 und 2/2
- Übersicht Beschäftigte Kindertagesstätten
- Übersicht Beschäftigte Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter, Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen
- Übersicht Beschäftigte handwerkliche Tätigkeit
- Übersicht Beamt*innen und Beschäftigte Gesundheitsdienst
- Übersicht sonstige Beschäftigte
- Übersicht Führungskräfte Teilzeit
- Übersicht Führungskräfte Vollzeit Teilzeit
- Übersicht Gremien und Organe
- Übersicht BGF-Maßnahmen

7 Impressum

Stadtverwaltung Leverkusen
Personal und Organisation in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro

Der Gleichstellungsplan wurde gemeinschaftlich durch den Fachbereich Personal und Organisation und dem Gleichstellungsbüro der Stadt Leverkusen erstellt.

Für die Auswertungen und Analysen zeichnet sich das Sachgebiet Personalbuchhaltung/SAP des Fachbereiches Personal und Organisation verantwortlich.







Der Rat der Stadt Leverkusen hat den Gleichstellungsplan am 19. Februar 2024 beschlossen.

Anlagen Personalstrukturübersicht Gleichstellungsplan Stadtverwaltung Leverkusen 2024-2028

Stichtag
30.06.2023

Gesamtübersicht alle Mitarbeiter*innen ohne Anwärter*innen, Auszubildende, Praktikant*innen







Besoldungs-/ Entgeltgruppe	davon			wöchentliche Arbeitszeit												Funktion						
	gesamt t		%	Vollzeit			Teilzei t quote	bis 20,5 Std.			bis 30 Std.			bis 41 Std.			gesamt t		%			
				gesamt t		%		gesamt t		%	gesamt t		%	gesamt t		%				gesamt t		%
B 9	1		0%	1		0%	0%										1		0%			
B 6	1		0%	1		0%	0%										1		0%			
B 5	1	1	100%	1	1	100%	0%										1	1	100%			
B 4	2		0%	2		0%	0%										2		0%			
B 2	4	2	50%	4	2	50%	0%										4	2	50%			
A 16	E 15 Ü	AT		9	3	33%	8	3	38%	11%				1		0%	9	3	33%			
A 15	E 15			27	16	59%	21	10	48%	22%			3	3	100%	3	3	100%	19	9	47%	
A 14	E 14			46	28	61%	31	18	58%	33%	5	4	80%	6	5	83%	4	1	25%	31	17	55%
A 13 L2/2	E 13			47	33	70%	33	20	61%	30%	2	2	100%	6	5	83%	6	6	100%	23	15	65%
A 13 L2/1, A 12	E 12	S 18		215	112	52%	159	66	42%	26%	9	6	67%	21	20	95%	26	20	77%	91	44	48%
A 11	E 11	S 17		224	138	62%	162	85	52%	28%	15	14	93%	25	23	92%	22	16	73%	45	30	67%
A 10	E 10	S 15 - S 16 Ü		211	133	63%	155	82	53%	27%	18	17	94%	25	22	88%	13	12	92%	18	9	50%
A 9 L2	E 9 B, E 9 C	S 10 - S 14		392	290	74%	300	206	69%	23%	31	28	90%	43	39	91%	18	17	94%	28	20	71%
A 9 L1	E 9 A	S 9		259	139	54%	206	90	44%	20%	16	14	88%	31	29	94%	6	6	100%	16	8	50%
A 8	E 8, N	S 6 - S 8 B		658	531	81%	397	274	69%	40%	63	60	95%	135	134	99%	63	63	100%	6	4	67%
A 7	E 7, P 7			255	145	57%	172	66	38%	33%	23	20	87%	41	41	100%	19	18	95%	5	3	60%
A 6	E 4 - E 6	S 3 - S 5		536	338	63%	338	162	48%	37%	71	59	83%	85	79	93%	42	38	90%	4		0%
	E 1 - E 3	S 2		165	126	76%	28	14	50%	83%	104	82	79%	27	25	93%	6	5	83%			
Festgehälter				15	7	47%	14	7	50%	7%	1		0%									
				3068	2042		2033	1106			358	306		448	425		229	205		304	165	

Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit												Funktion			
						Vollzeit			Teilzeit quote	bis 20,5 Std.			bis 30 Std.			bis 41 Std.					
			gesamt		%	gesamt		%		gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%
B 9			1		0%	1		0%	0%										1		0%
B 6			1		0%	1		0%	0%										1		0%
B 5			1	1	100%	1	1	100%	0%										1	1	100%
B 4			2		0%	2		0%	0%										2	2	100%
B 2			4	2	50%	4	2	50%	0%										4		0%
A 16	E 15 Ü	AT	6	2	33%	5	2	40%	17%						1		0%	6	2	33%	
A 15	E 15		14	7	50%	13	6	46%	7%						1	1	100%	13	6	46%	
A 14	E 14		27	15	56%	20	12	60%	26%	2	1	50%	2	2	100%	3		0%	19	10	53%
A 13 L2/2	E 13		18	11	61%	17	11	65%	6%				1		0%				11	6	55%
A 13 L2/1, A 12	E 12	S 18	104	57	55%	76	33	43%	27%	4	3	75%	11	11	100%	13	10	77%	59	30	51%
A 11	E 11	S 17	76	51	67%	45	22	49%	41%	6	6	100%	11	11	100%	14	12	86%	16	11	69%
A 10	E 10	S 15 - S 16 Ü	87	37	43%	60	12	20%	31%	10	10	100%	13	11	85%	4	4	100%	5	2	40%
A 9 L2	E 9 B, E 9 C	S 10 - S 14	38	28	74%	38	28	74%	0%										3	2	67%
A 9 L1	E 9 A	S 9	85	19	22%	78	14	18%	8%	2		0%	2	2	100%	3	3	100%	4	3	75%
A 8	E 8, N	S 6 - S 8 B	73	23	32%	62	12	19%	15%				7	7	100%	4	4	100%	1		0%
A 7	E 7, P 7		60	8	13%	56	5	9%	7%	1	1	100%	1	1	100%	2	1	50%			
A 6	E 4 - E 6	S 3 - S 5	22	18	82%	20	16	80%	9%							2	2	100%			
			619	279		499	176			25	21		48	45		47	37		146	75	

Übersicht alle Auszubildenden und Anwärter*innen







Stichtag
30.06.2023







Besoldungs-/ Entgeltgruppe	davon			wöchentliche Arbeitszeit												Funktion			
	gesamt	♀	%	Vollzeit			Teilzeit quote	bis 20,5 Std.			Teilzeit bis 30 Std.			bis 41 Std.			gesamt	♀	%
				gesamt	♀	%		gesamt	♀	%	gesamt	♀	%	gesamt	♀	%			
Anwärter*innen Laufbahngruppe 2.1(Bachelor)	30	19	63%	30	19	63%	0%												
Anwärter*innen Laufbahngruppe 1.2(Sekretäranwärter*innen)	7	3	43%	5	1	20%	29%							2	2	100%			
Erzieher*in i. Anerkennungsjahr	8	7	88%	7	6	86%	13%				1	1	100%						
Praxisintegrierte Ausbildung als Erzieher*in / Kinderpfleger*in	28	22	79%	28	22	79%	0%												
feuerwehrtechnischer Dienst	36	2	6%	36	2	6%	0%												
Auszubildende Verwaltung nach dem TVAöD	17	13	76%	17	13	76%	0%												
	126	66		123	63			0	0		1	1		2	2		0	0	







Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit													Funktion		
						Vollzeit			Teilzeit quote	bis 20,5 Std.			bis 30 Std.			bis 41 Std.					
			gesamt		%	gesamt		%		gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%
A 9 L1	E 9 A	S 9	127	92	72%	97	63	65%	24%	5	5	100%	19	18	95%	6	6	100%	13	7	54%
A 8	E 8, N	S 6 - S 8 B	184	138	75%	127	82	65%	31%	19	18	95%	25	25	100%	13	13	100%	6	4	67%
A 7	E 7, P 7		110	90	82%	68	51	75%	38%	14	12	86%	19	19	100%	9	8	89%	2		0%
A 6	E 4 - E 6	S 3 - S 5	167	130	78%	85	59	69%	49%	36	28	78%	32	30	94%	14	13	93%	1		0%
	E 1 - E 3	S 2	54	32	59%	4	2	50%	93%	48	29	60%	1		0%	1	1	100%			
			642	482		381	257			122	92		96	92		43	41		22	11	




Übersicht Beamtinnen und Beamte Verwaltung Laufbahngruppe 2.1 Einstiegsamt und vergleichbare Beschäftigte (ehem. gehobener Dienst)








Stichtag
30.06.2023







Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit												Funktion			
						Vollzeit			Teilzeit quote	bis 20,5 Std.			bis 30 Std.			bis 41 Std.					
			gesamt		%	gesamt		%		gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%
A 13 L2/1, A 12	E 12	S 18	108	70	65%	81	46	57%	25%	4	3	75%	10	10	100%	13	11	85%	56	34	61%
A 11	E 11	S 17	134	88	66%	97	55	57%	28%	7	7	100%	15	14	93%	15	12	80%	30	19	63%
A 10	E 10	S 15 - S 16 Ü	115	85	74%	70	45	64%	39%	15	14	93%	22	19	86%	8	7	88%	10	5	50%
A 9 L2	E 9 B, E 9 C	S 10 - S 14	174	122	70%	142	91	64%	18%	5	5	100%	21	20	95%	6	6	100%	14	12	86%
			531	365		390	237			31	29		68	63		42	36		110	70	







Besoldungs-/ Entgeltgruppe	davon			wöchentliche Arbeitszeit												Funktion				
				Vollzeit			Teilzeit quote	bis 20,5 Std.			Teilzeit bis 30 Std.			bis 41 Std.						
	gesamt		%	gesamt		%		gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%	
B 9	1		0%	1		0%	0%											1		0%
B 6	1		0%	1		0%	0%											1		0%
B 5	1	1	100%	1	1	100%	0%											1	1	100%
B 4	2		0%	2		0%	0%											2		0%
B 2	3	1	33%	3	1	33%	0%											3	1	33%
A 16	E 15 Ü	AT		5	3	60%	0%											5	3	60%
A 15	E 15			13	8	62%	8%							1	1	100%		11	6	55%
A 14	E 14			29	18	62%	21%	1	1	100%	1	1	100%	4	1	25%		21	12	57%
A 13 L2/2	E 13			23	15	65%	4%							1	1	100%		11	4	36%
				78	46									6	3			56	27	

Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit												Funktion			
						Vollzeit			Teilzeit quote	bis 20,5 Std.			bis 30 Std.			bis 41 Std.					
			gesamt		%	gesamt		%		gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%
A 9 L1	E 9 A	S 9	30	9	30%	25	5	20%	17%	1	1	100%	4	3	75%				3	1	33%
A 8	E 8, N	S 6 - S 8 B	9	4	44%	8	3	38%	11%				1	1	100%						
A 7	E 7, P 7		44	8	18%	42	7	17%	5%	1		0%	1	1	100%				3	3	100%
A 6	E 4 - E 6	S 3 - S 5	60	14	23%	51	9	18%	15%	7	4	57%	1	1	100%	1		0%	2		0%
			143	35		126	24			9	5		7	6		1	0		8	4	

Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit												Funktion			
						Vollzeit			Teilzeit												
			gesamt		%	gesamt		%	Teilzeit quote	bis 20,5 Std.			bis 30 Std.			bis 41 Std.			gesamt		%
A 13 L2/1, A 12	E 12	S 18	88	38	43%	62	17	27%	30%	4	3		10	9	90%	12	9	75%	25	8	32%
A 11	E 11	S 17	59	28	47%	42	15	36%	29%	6	5	83%	6	6	100%	5	2	40%	3	3	100%
A 10	E 10	S 15 - S 16 Ü	11	5	45%	9	3	33%	18%	1	1					1	1	100%	2		0%
A 9 L2	E 9 B, E 9 C	S 10 - S 14	38	12	32%	34	9	26%	11%	2	2		1	1		1		0%	4		0%
			196	83		147	44			13	11		17	16		19	12		34	11	







Besoldungs-/ Entgeltgruppe	davon			wöchentliche Arbeitszeit												Funktion					
	gesamt		%	Vollzeit			Teilzeit quote	bis 20,5 Std.			bis 30 Std.			bis 41 Std.			gesamt		%		
				gesamt		%		gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%				gesamt	
B 2	1	1	100%	1	1	100%	0%										1	1	100%		
A 16	E 15 Ü	AT	2		0%	1		0%	50%					1		0%	2		0%		
A 15	E 15		4	2	50%	2		0%	50%			1	1	100%	1	1	100%	3	1	33%	
A 14	E 14		8	2	25%	5	1	20%	38%	2	1	50%	1		0%		7		0%		
A 13 L2/2	E 13		16	12	75%	8	5	63%	50%	1	1	100%	4	3	75%	3	3	100%	10		0%
			31	17		17	7			3	2		6	4		5	4		23	2	

Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit												Funktion		
						Vollzeit			Teilzeit quote	Teilzeit bis 20,5 Std.			bis 30 Std.			bis 41 Std.				
gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%		gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%		
A 16	E 15 Ü	AT	1		0%	1		0%	0%									1		0%
A 15	E 15		1		0%	1		0%	0%									1		0%
A 14	E 14																			
A 13 L2/2	E 13		2		0%	2		0%	0%									2		0%
A 13 L2/1, A 12	E 12	S 18	14	1	7%	12		0%	14%	1		0%	1	1	100%			8		0%
A 11	E 11	S 17	4	1	25%	3		0%	25%	1	1	100%						1	1	100%
A 10	E 10	S 15 - S 16 Ü	38		0%	38		0%	0%									1		0%
A 9 L2	E 9 B, E 9 C	S 10 - S 14																		
			60	2		57	0			2	1		1	1		0	0	14	1	

Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit												Funktion			
						Vollzeit			Teilzeit quote	bis 20,5 Std.			bis 30 Std.			bis 41 Std.					
			gesamt		%	gesamt		%		gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%
			A 16	E 15 Ü	AT	1		0%	1		0%	0%									
A 15	E 15		2	1	50%	2	1	50%	0%										2	1	50%
A 14	E 14		3	2	67%	2	1	50%	33%			1	1	100%					2	2	100%
A 13 L2/2	E 13		6	6	100%	1	1	100%	83%	1	1	100%	2	2	100%	2	2	100%			
A 13 L2/1, A 12	E 12	S 18	5	3	60%	4	3	75%	20%						1		0%		2	2	100%
A 11	E 11	S 17	20	14	70%	15	10	67%	25%			4	3	75%	1	1	100%		11	7	64%
A 10	E 10	S 15 - S 16 Ü	12	11	92%	8	7	88%	33%	2	2	100%	2	2	100%				5	4	80%
A 9 L2	E 9 B, E 9 C	S 10 - S 14	154	133	86%	105	90	86%	32%	23	20	87%	21	18	86%	5	5	100%	10	8	80%
A 9 L1	E 9 A	S 9	6	6	100%	2	2	100%	67%	2	2		2	2	100%						
A 8	E 8, N	S 6 - S 8 B	23	21	91%	9	8	89%	61%	7	6	86%	6	6	100%	1	1	100%			
A 7	E 7, P 7		46	46	100%	8	8	100%	83%	7	7	100%	21	21	100%	10	10	100%			
A 6	E 4 - E 6	S 3 - S 5	8	6	75%	7	5	71%	13%				1	1	100%						
	E 1 - E 3	S 2																			
			286	249		164	136			42	38		60	56		20	19		33	24	

Übersicht Beschäftigte handwerkliche Tätigkeit

Stichtag 30.06.2023

Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit												Funktion				
						Vollzeit			Teilzeit													
			gesamt		%	gesamt		%	Teilzeit quote	bis 20,5 Std.			bis 30 Std.			bis 41 Std.			gesamt		%	
										gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%				gesamt
A 9 L1	E 9 A	S 9	1				1															
A 8	E 8, N	S 6 - S 8 B	5	3	60%		4	2	50%	20%												
A 7	E 7, P 7		5		0%		5		0%	0%					1	1	100%					
A 6	E 4 - E 6	S 3 - S 5	128	29	23%		105	13	12%	18%	8	7	88%	11	7	64%	4	2	50%	1		0%
	E 1 - E 3	S 2	36	22	61%		22	11	50%	39%	7	5	71%	5	5	100%	2	1	50%			
Festgehälter			14	7	50%		14	7	50%	0%												
			189	61			151	33			15	12		16	12		7	4		1	0	

Führungskräfte in Teilzeit Stadt Leverkusen											30.06.2023	
Kernverwaltung												
Entgelt/Besoldungs-Gruppe	<=50%		51-74 %		>75%		Gesamt					
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich						
B9					1		1					
B6					1		1					
B5						1	1					
B4					2		2					
B2					2	2	4					
A16, E15Ü, AT					6	3	9					
A15, E15					10	9	19					
A14, E14	1	1	1	1	12	15	31					
A13 L2/2, E13				1	8	14	23					
A13L2/1, A12, E12, S18	3	2		2	44	40	91					
A11, E11, S17		1	1	1	14	28	45					
A10, E10, S15 - S16Ü		2			9	7	18					
A9 L2, E9B/C, S10 - S14	1	1		1	7	18	28					
A9 L1, E9A, S9		1			8	7	16					
A8, E8, S7 -S8B, N				1	2	3	6					
A7, E7, P7					2	3	5					
A6, E4 - E6, S3 - S5	2				2		4					
Gesamt	7	8	2	7	130	150	304					

Führungskräfte Teilzeit Vollzeit

Führungskräfte Stadt Leverkusen Kernverwaltung				30.06.2023	
Entgelt/Besoldungs-Gruppe	TZ		VZ		Gesamtergebnis
	m	w	m	w	
B9			1		1
B6			1		1
B5				1	1
B4			2		2
B2			2	2	4
A16, E15Ü, AT	1		5	3	9
A15, E15		2	10	7	19
A14, E14	4	4	10	13	31
A13 L2/2, E13		5	8	10	23
A13L2/1, A12, E12, S18	5	14	42	30	91
A11, E11, S17	2	7	13	23	45
A10, E10, S15 - S16Ü		3	9	6	18
A9 L2, E9B/C, S10 - S14	1	5	7	15	28
A9 L1, E9A, S9		1	8	7	16
A8, E8, S7 -S8B, N		1	2	3	6
A7, E7, P7			2	3	5
A6, E4 - E6, S3 - S5	2		2		4
Gesamtergebnis	15	42	124	123	304
	57		247		

Gremien

Unternehmen/Einrichtung	Organ	Anzahl Mitglieder		Anteil Frauen
		insgesamt	Frauen	%
AVEA GmbH & Co. KG	Geschäftsführung	1	0	0,00%
	Gesellschafterversammlung	6	1	16,67%
	Aufsichtsrat	8	1	12,50%
EVL GmbH	Geschäftsführung	2	0	0,00%
	Gesellschafterversammlung	3	0	0,00%
	Aufsichtsrat	5	2	40,00%
ivi GmbH	Geschäftsführung	1	0	0,00%
	Gesellschafterversammlung	2	0	0,00%
	Aufsichtsrat	4	0	0,00%
Jobcenter Arbeit und Grundsicherung Leverkusen	Geschäftsführung	1	1	100,00%
	Trägerversammlung	4	1	25,00%
JSL gGmbH	Geschäftsführung	1	0	0,00%
	Gesellschafterversammlung	5	1	20,00%
Klinikum gGmbH	Geschäftsführung	2	1	50,00%
	Gesellschafterversammlung	2	0	0,00%
	Aufsichtsrat	10	4	40,00%
LPG GmbH	Geschäftsführung	2	0	0,00%
	Gesellschafterversammlung	5	1	20,00%
nbso GmbH	Geschäftsführung	2	0	0,00%
	Gesellschafterversammlung	2	1	50,00%
	Aufsichtsrat	18	2	11,11%

Radio Leverkusen gGmbH	Geschäftsführung	1	0	0,00%
	Gesellschafterversammlung	2	1	50,00%
RELOGA Holding GmbH	Geschäftsführung	1	0	0,00%
	Gesellschafterversammlung	6	1	16,67%
	Aufsichtsrat	8	1	12,50%
Rheinfähre GmbH	Geschäftsführung	1	0	0,00%
	Gesellschafterversammlung	2	1	50,00%
Sparkasse Leverkusen	Vorstand	2	1	50,00%
	Verwaltungsrat	9	2	22,22%
Stadtteilentwicklungsgesellschaft Leverkusen mbH	Geschäftsführung	2	0	0,00%
	Gesellschafterversammlung	2	0	0,00%
	Aufsichtsrat	19	6	31,58%
Suchthilfe gGmbH	Geschäftsführung	1	1	100,00%
	Gesellschafterversammlung	2	0	0,00%
TBL AöR	Vorstand	1	0	0,00%
	Verwaltungsrat	13	2	15,38%
WfL GmbH	Geschäftsführung	1	0	0,00%
	Gesellschafterversammlung	2	0	0,00%
	Aufsichtsrat	7	4	57,14%
WGL GmbH	Geschäftsführung	1	0	0,00%
	Gesellschafterversammlung	2	0	0,00%
	Aufsichtsrat	10	3	30,00%
WBL GmbH	Geschäftsführung	1	0	0,00%
	Gesellschafterversammlung	1	0	0,00%

wupsi GmbH	Geschäftsführung	1	0	0,00%
	Gesellschafterversammlung	3	1	33,33%
	Aufsichtsrat	3	1	33,33%
* ohne eigenbetriebsähnliche Einrichtungen und ohne mittelbare Beteiligungen				

BETRIEBLICHE
GESUNDHEITSFÖRDERUNG

BGF
- Übersicht Maßnahmen/TN-Zahlen 2019 - 2023

Jahr	Anzahl Maßnahmen	Teilnehmer*innen		
		gesamt	w	m
2019	39	841	660	181
2020	14	220	181	39
2021	7	422	280	142
2022	22	587	430	157
2023*	45	599	526	73
	<u>127</u>	<u>2.669</u>	<u>2.077</u>	<u>592</u>

*In 2023 wurde keine Maßnahme „Gripeschutz-Impfung“ angeboten. Dies war in den Jahren 2019-2022 der Fall.