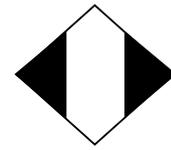


**Stadt Leverkusen  
Personal und Organisation**



# **Frauenförderplan**

**der Stadt Leverkusen**  
in der Fassung der Fortschreibung

**01.01.2013 – 31.12.2015**

<b><u>Inhaltsverzeichnis</u></b>	Seite
Vorwort.....	3
Thema: Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungsfunktionen/Aufstiegsförderung.....	4
Thema: Gleichstellung von Frauen und Männern in bestimm- ten Berufsgruppen.....	7
Thema: Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	9
Thema: Stellenbewirtschaftung/Re-Integration.....	12
Thema: Fortbildung .....	13
Personalprognose.....	14
Schlussbemerkungen.....	15
Personalstrukturübersicht.....	Anlage

## Vorwort

In der Presse und Politik erfreute sich die Diskussion um die berufstätige Frau im vergangenen Jahr einer großen Präsenz. Gerade über das Thema „Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen“ wurde nicht immer sachlich, aber stetig debattiert – meist im Kontext der Frage, ob eine Frauenquote gesetzlich vorzuschreiben sei.

Das LGG NRW fordert für den öffentlichen Dienst Zielwerte für bestimmte Bereiche (Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen, aber auch bestimmte Berufsbilder) zu vereinbaren.

Die Stadt Leverkusen muss Rahmenbedingungen schaffen, die Frauen und Männern Chancengleichheit gewährleistet.

Nach wie vor widmen sich Frauen in der Hauptverantwortung dem Management der Familie, nehmen Elternzeit, reduzieren die Arbeitszeit oder lassen sich gar beurlauben.

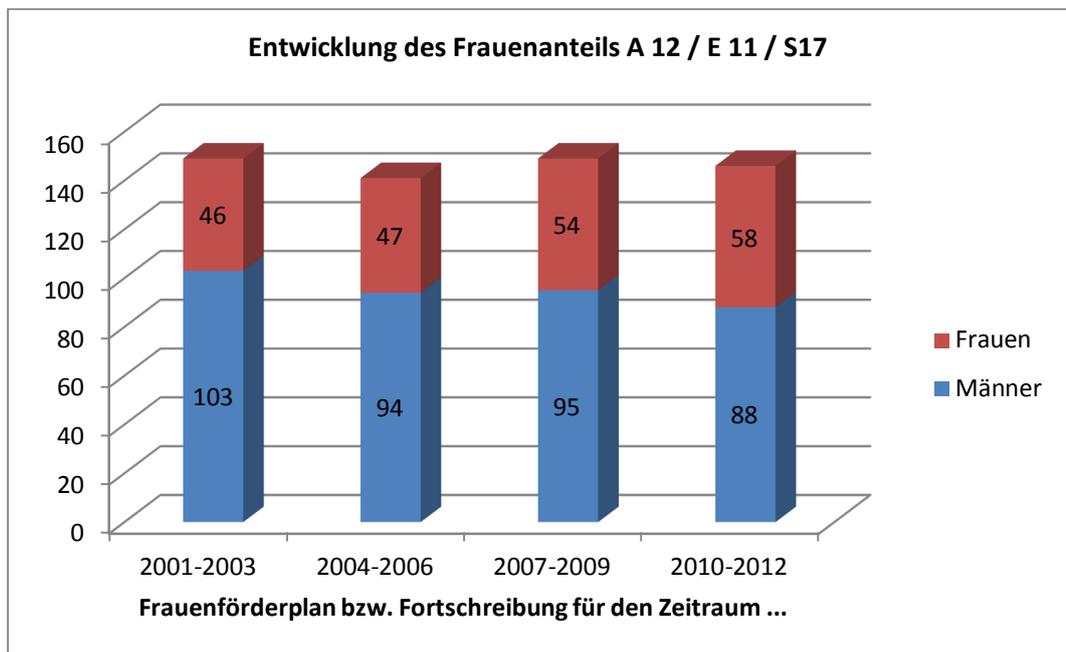
Auf die gesellschaftspolitischen bzw. tariflichen Rahmenbedingungen – wie etwa die Bewertung bestimmter Tätigkeiten – hat die Stadt Leverkusen keinen unmittelbaren Einfluss. In den von ihr zu beeinflussenden Punkten - wie z. B. bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf - hat sie kontinuierlich an der Verbesserung der Rahmenbedingungen gearbeitet.

Mit diesem seit 2001 nunmehr 5. Frauenförderplan beabsichtigt die Stadt Leverkusen, der Chancengleichheit und Ausgewogenheit der Geschlechterverteilung auf möglichst vielen Ebenen wieder ein Stück näher zu kommen.

**Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungsfunktionen/  
Aufstiegsförderung  
§§ 6, 7 LGG NW**

Ausgehend von einer Gesamtmitarbeiteranzahl (Kernverwaltung, ohne Eigenbetriebe) von 2.305 Personen (1.435 Frauen, 870 Männer) liegt der Frauenanteil in der Stadtverwaltung Leverkusen bei 62 %. Allerdings spiegelt sich diese Verteilung noch nicht auf allen Ebenen wider. Zur Verdeutlichung ist in den vergangenen Frauenförderplänen exemplarisch der gehobene nichttechnische Verwaltungsdienst einer genaueren Betrachtung unterzogen worden. Dort kommt es ab dem Gehaltssegment Bes.-Gr. A 12 BBesG, E 11 TVöD, S 17 TVSuE zu einer Unterrepräsentanz der Frauen. Die mittlere Führungsebene ist etwa in diesem Gehaltssegment angesiedelt.

Damit liegt die sogenannte „Gläserne Decke“<sup>1</sup> bei der Stadt Leverkusen gegenüber dem ersten Frauenförderplan um etwa ein Gehaltssegment höher. Aber auch innerhalb dieses Gehaltssegments steigt der Frauenanteil kontinuierlich: waren es nach Ablauf des ersten Frauenförderplans etwa 31 % Frauen, so sind es heute rund 40 %.



Die Wahrnehmung einer Referentenfunktion im Büro des Oberbürgermeisters oder eines Beigeordneten hat sich in der Vergangenheit oft als Startposition für die Übernahme einer Führungsaufgabe herausgestellt. Auch in diesen Funktionen sind 4 Stellen mit Frauen besetzt (insgesamt 7 Referent/-innenstellen, nicht eingerechnet sind die Fachbereichsleitung 01 und die Büroleitung 60).

<sup>1</sup> [http://de.wikipedia.org/wiki/Gl%C3%A4serne\\_Decke](http://de.wikipedia.org/wiki/Gl%C3%A4serne_Decke): Der Begriff **Gläserne Decke** (engl. *glass ceiling*) ist eine **Metapher** für das Phänomen, dass qualifizierte Frauen kaum in die Top-Positionen in Unternehmen oder Organisationen vordringen und spätestens auf der Ebene des mittleren **Managements** „hängenbleiben“

**Ziel:**

**Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und/oder herausgehobenen Positionen**

Zu diesem Thema hat auch der Rat der Stadt Leverkusen am 16.02.2009 im Zuge der Haushaltsberatungen 2009 den Beschluss gefasst, den Frauenanteil in Führungspositionen um 10 % zu erhöhen. Im Jahre 2009 befanden sich 75 Frauen und 126 Männer in Funktionsstellen, was einem Frauenanteil von 37 % entsprach.

Allerdings darf nicht unerwähnt bleiben, dass die Anzahl der Personen in Funktionsstellen von 201 auf 191<sup>2</sup> gesunken ist. Dadurch wird der hohe Frauenanteil bei der Nachbesetzung von Funktionsstellen in der prozentualen Betrachtung kaum wirksam.

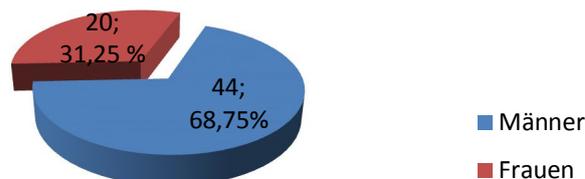
In der Zeit vom 16.02.2009 bis heute waren 18 Stellen mit Führungsfunktion bzw. Stellvertreterfunktion in den unterschiedlichsten Hierarchieebenen vakant. Acht dieser Stellen, somit fast die Hälfte, wurden mit Frauen besetzt.

Derzeit läuft noch ein Stellenbesetzungsverfahren einer Funktionsstelle (Abteilungsleitung). Darüber hinaus konnten 2012 zwei Fachbereichsleitungsstellen mit Frauen besetzt werden. Dadurch, dass die Aufgabenübertragung erst nach dem Stichtag der Datenerhebung erfolgte, ist diese Entwicklung noch nicht in den Tabellen der Personalstrukturdatenübersicht erkennbar. Dennoch sind sie hinsichtlich der Steigerung des Frauenanteils in Führung mit eingerechnet.

Die beiden vorgenannten Fachbereichsleiterinnen eingerechnet, sind Führungspositionen nach wie vor zu 37 % mit Frauen besetzt (70 Frauen, 121 Männer).

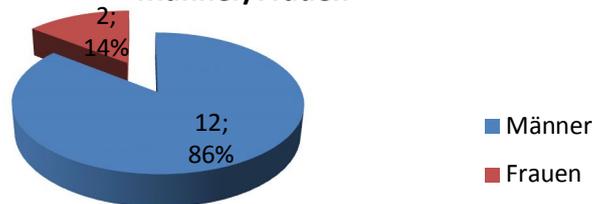
In den Spitzenämtern des gehobenen Dienstes und des höheren Dienstes sind Frauen zu 31 % (A 13 gD BBesG/E 12 TVöD/S 18 TVSuE) bzw. 14 % (A 16/B 2 BBesG/E 15 Ü TVöD/AT) vertreten. Vor 3 Jahren waren in den Spitzenämtern des gehobenen Dienstes Frauen zu 26 % vertreten, in denen des höheren Dienstes zu 12 %.

**Spitzenämter gD: Verteilung  
Männer/Frauen**



<sup>2</sup> Die Stelle der Fachbereichsleitung 51 war zum Datenerhebungsstichtag vakant. Dadurch ergeben sich nur 190 Funktionsstellen in der Übersicht über die Gesamtverwaltung.

**Spitzenämter hD: Verteilung  
Männer/Frauen**



Die Bezahlung in den Funktionsebenen ist bei Männern und Frauen in der Regel gleich.

Wie bereits in der Fortschreibung des Frauenförderplanes für die Jahre 2010-2012 aufgezeigt, werden im Zuge der demografischen Entwicklung in den kommenden Jahren vermehrt Funktionsstellen zu besetzen sein. Zum Stichtag der Datenerhebung hatten bereits 29 Personen in Führungspositionen das 60. Lebensjahr vollendet. Die Zielsetzung hierbei muss es sein, die Nachbesetzung dieser Stellen so zu gestalten, dass die paritätische Geschlechterverteilung auf der jeweiligen Funktions-/Hierarchieebene ein Stück näher rückt.

#### **Maßnahmen:**

Wie aus den Darstellungen ersichtlich müssen die bisher vereinbarten Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungen von Frauen und Männern fortgesetzt werden:

- Das Personalentwicklungsziel „Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und/oder herausgehobenen Positionen“ (2009 wie aktuell unverändert 37 %) bleibt für die Führungskräfte im Rahmen der strategischen Arbeitsvereinbarungen bzw. des MAG-Prozesses im Dezernat bzw. Fachbereich verpflichtend. In Beurteilungen sind die Potentiale kenntlich zu machen.
- Das Instrument des Mitarbeitergesprächs nutzen die Führungskräfte auch, um Frauen zu ermutigen, sich in Bewerbungsverfahren um Funktionsstellen/herausgehobene Stellen einzubringen und sie bei ihren beruflichen Plänen zu unterstützen.
- Das Frauenbüro und der Fachbereich Personal und Organisation sensibilisieren die Führungskräfte und rücken diesen strategischen Ansatz bzw. die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften (z. B. LGG NRW) immer wieder in den Fokus.
- Es ist immer wieder darauf hinzuwirken, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Vakanzen bevorzugt mit Frauen zu besetzen sind, wenn in der betreffenden Entgelt-/Besoldungsgruppe Frauen unterrepräsentiert sind.

- Unter Berücksichtigung der Gegebenheiten sollte daher
  - die Besetzung einer der vakanten bzw. demnächst vakanten Beigeordnetenstellen mit einer Frau erfolgen
  - die Anzahl der Frauen auf der Funktionsebene Fachbereichsleitung und stellvertretende Fachbereichsleitung in der Laufzeit dieses FFP um mindestens zwei Frauen erhöht werden, sofern entsprechende Vakanzan auftreten.

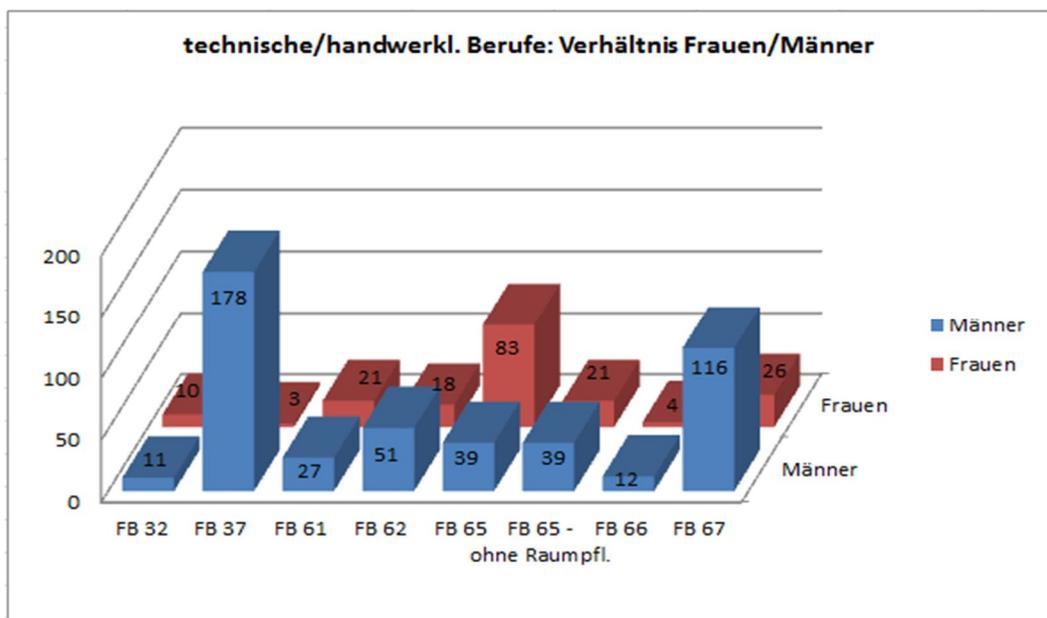
**Gleichstellung von Frauen und Männern in bestimmten Berufsgruppen**  
**§§ 7, 11 LGG NW**

**Ziel:**

**Steigerung des Frauenanteils in Bereichen/Berufen, in denen sie unterrepräsentiert sind.**

**Ausbildungsplätze in Bereichen mit geringem Frauenanteil sollen bei gleicher Eignung und Qualifikation bevorzugt an Frauen vergeben werden.**

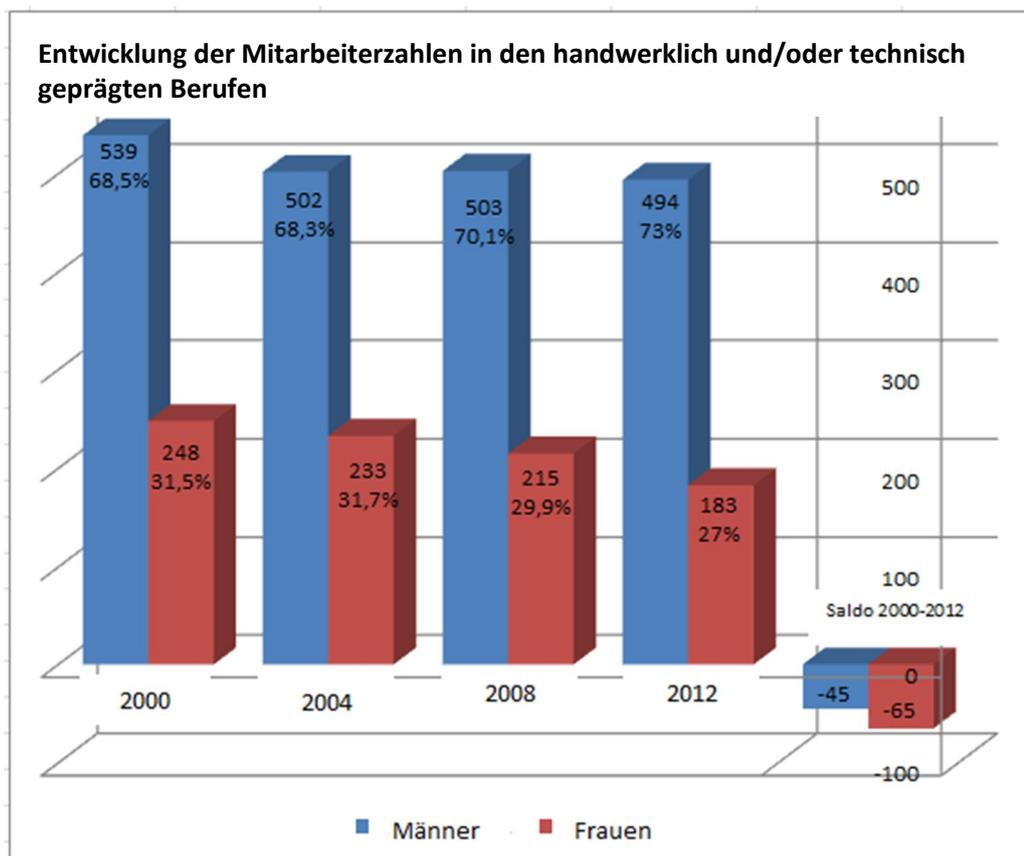
In Fachbereichen, die von der Aufgabenstruktur – im weitesten Sinne – handwerklich und/oder technisch geprägt sind, sind Frauen, bezogen auf diese Aufgaben, unterrepräsentiert. Im Fachbereich Umwelt (FB 32) stellen Frauen allerdings schon beinahe die Hälfte (47,62 %) der technischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Durch den hohen Frauenanteil bei den Reinigungskräften überwiegt im Fachbereich Gebäudewirtschaft (FB 65) auch im handwerklich-technischen Bereich der weibliche Mitarbeiteranteil. Um den Mitarbeiterkreis der Reinigungskräfte „bereinigt“ ergibt sich im FB 65 eine Unterrepräsentation von Frauen. Im Schnitt liegt der Frauenanteil in den Fachbereichen mit eher technischen Aufgabenfeldern bei 38,28 %.



Um einen Fortschritt im Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen zu erreichen, sollte - soweit in diesen Berufen ausgebildet wird - das Augenmerk auf die Ausbildung gelegt werden. Dies ergibt sich bereits aus der Vorschrift des § 7 LGG NW.

Im Bereich der technischen Berufe ist in den letzten 12 Jahren ein stetiger Mitarbeiterrückgang zu verzeichnen – vorrangig durch Einsparungen bzw. sonstige organisatorische Maßnahmen. Bezogen auf den Frauenanteil ist ein Tiefstand erreicht worden. Vor allem wurden Stellen im Bereich der Reinigungskräfte abgebaut. In aktuellen Stellenbesetzungsverfahren im technischen Bereich sind Frauen zum Zuge gekommen, statistisch hatten diese Stellenbesetzungen aber noch keinen Einfluss, da sie nach dem Datenerhebungsstichtag 30.06.2012 wirksam werden.

Übersicht:



### Maßnahmen:

Es ist sicher zu stellen, dass Frauen in diesen Bereichen weiterhin, wie in den Vorschriften des LGG NW gefordert, bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung vorrangig berücksichtigt werden.

Die bereits in den vorangegangenen beiden Frauenförderplänen vereinbarten Maßnahmen sind als dauerhafte Maßnahmen zu verstehen und gelten weiterhin:

- Vorgesetzte/Führungskräfte sind im Rahmen eines formellen Stellenbesetzungsverfahrens (durch die Personalwirtschaft und das Frauenbüro) für diese strategische Vorgabe zu sensibilisieren.
- Bei externen Stellenbesetzungsverfahren sind in unterrepräsentierten Bereichen ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erbringen.
- Ermutigung interessierter Frauen (sofern im Vorfeld bekannt) durch gezielte Ansprache, sich zu bewerben; Hinweis im Ausschreibungstext, z.B. „die Stadt Leverkusen unterstützt die berufliche Entwicklung von Frauen“.  
Diese Unterstützung kann z. B. durch Ermöglichung von Telearbeit und möglichst individuell abgestimmte Teilzeitmodelle erfolgen.
- Bei externen Einstellungsverfahren von Berufsanfängern Kontaktaufnahme zum Frauenbüro mit dem Ziel, gemeinsam über entsprechende Verbände Frauen an Hochschulen und allgemein bildenden Schulen anzusprechen.
- Erarbeitung von Konzepten, um Frauen gezielt anzusprechen und Interesse für den Zugang zu bestimmten Berufsfeldern zu wecken, z. B. bei der Berufsfeuerwehr oder im gewerblich-technischen Bereich. Ziel ist in den Auswahlverfahren Chancengleichheit (z. B. durch Anpassung des Sporttests bei der Berufsfeuerwehr geschehen) zu erreichen.

#### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

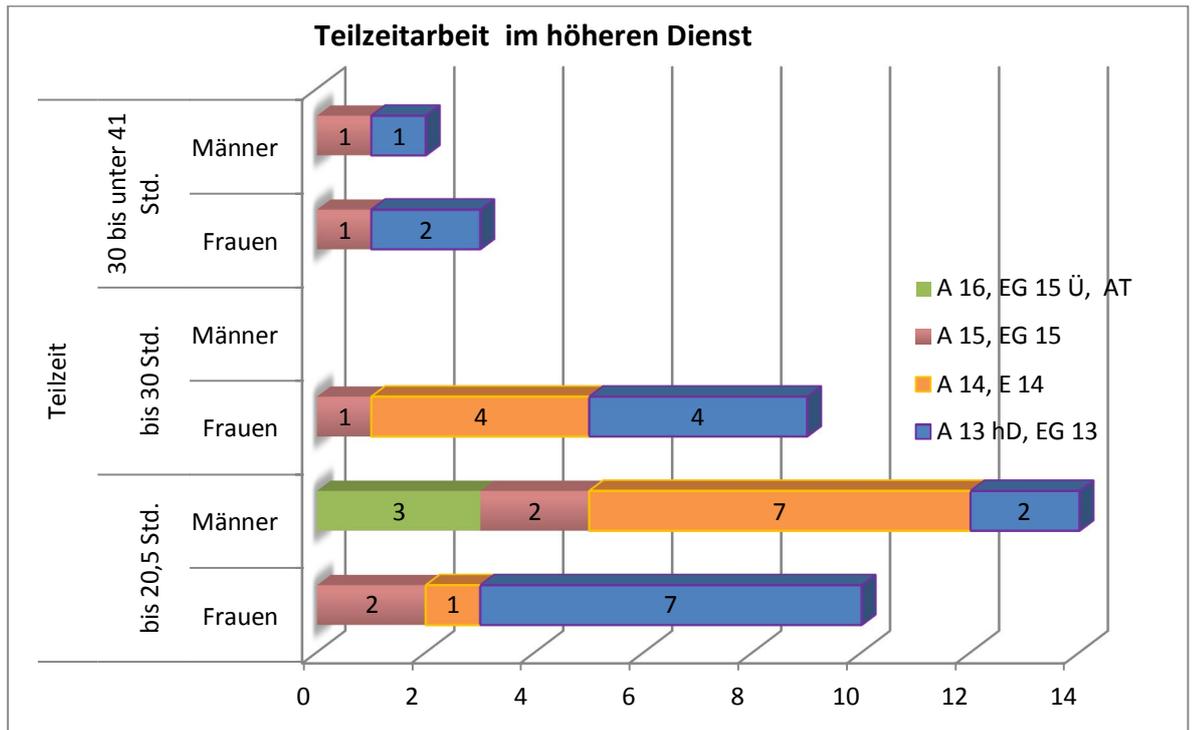
**§§ 13, 14 LGG NW**, siehe auch § 11 TVöD, § 66 LBG NW

#### **Ziel:**

#### **Familienbewusste Personalpolitik zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

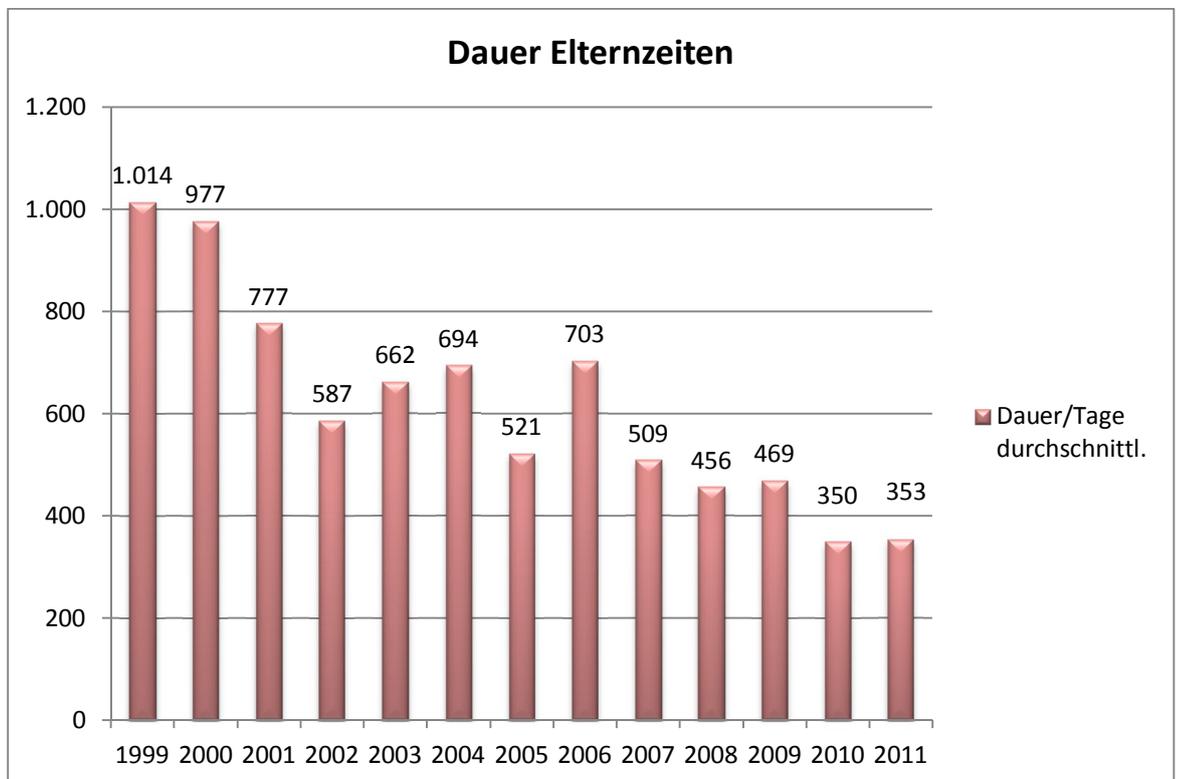
Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Zielsetzung. Eine flexible Arbeitszeitgestaltung kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. Bis auf den Personenkreis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des höheren Dienstes wird von diesem Instrument bei der Stadt Leverkusen viel Gebrauch gemacht. Im höheren Dienst ist Teilzeitbeschäftigung bei Männern und Frauen die Ausnahme.

Von insgesamt 176 Personen im höheren Dienst arbeiten 38 in Teilzeit, siehe Balkendiagramm Seite 10.



Die Teilzeit bei Männern (bis 20,5 Std./W.) ist fast ausschließlich durch die Inanspruchnahme von Altersteilzeit zu erklären.

Die Verweildauer in der Elternzeit ist generell zurückgegangen:



Die Anzahl der Personen in Elternzeit betrug Ende 1999 103 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Ende 2011 waren es 47 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Einer der Gründe für die kürzeren Elternzeiten ist auch in einer flexibleren und damit familienfreundlicheren Personalpolitik zu sehen.

Im Arbeitszeiterfassungssystem der Stadt Leverkusen sind derzeit 648 verschiedene, zum Teil ganz individuelle Arbeitszeitmodelle eingepflegt. Die Anzahl von Telearbeitsplätzen konnte auf 28<sup>3</sup> erhöht werden.

### **Maßnahmen:**

Eine familienbewusste Personalpolitik ist als ein strategisches Managementinstrument zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf anzusehen.

Hierzu gehört auch eine entsprechende Kommunikationskultur. Im Interesse einer frühzeitigen Rückkehr der Mitarbeiterin aus der Familienphase sollte der Fachbereich (Beratungs-)Gespräche über die bestehenden Möglichkeiten führen.

Über mögliche Konsequenzen des angestrebten Teilzeitumfangs bzw. der gewünschten Dauer der Teilzeitbeschäftigung sowie über Arbeitsplatzmöglichkeiten in anderen Aufgabenbereichen informieren unterstützend der Fachbereich Personal und Organisation und das Frauenbüro.

### Folgende Maßnahmen sind zu treffen:

- Führungskräfte sind verantwortlich dafür, dass die Möglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Arbeitsalltag umgesetzt werden können. Ihr familienfreundliches Verhalten ist als Vorbild für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefragt.
- Teilzeitanträge sind weiterhin wohlwollend zu prüfen. Bislang ist es stets gelungen, eine für beide Seiten annehmbare Regelung zu vereinbaren. Das vorübergehende Ermöglichen sogenannter „vollzeitnaher Teilzeit“ im Rahmen von Einstellungsverfahren bringt zudem Pluspunkte im „Kampf“ um Fachkräfte.
- Dieser Status der hohen Anzahl verschiedener Arbeitszeitmodelle ist zu konsolidieren.  
Auch die Arbeitsformen wie die alternierende Telearbeit oder Präsenz-Zeit-Regelungen (ergebnisorientiertes Arbeiten) müssen beibehalten und nach Möglichkeit noch ausgebaut werden.
- Neben der Kindererziehung wird in der Zukunft die „zweite Familienphase“ – die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger – immer mehr an Bedeutung gewinnen. Auch für pflegende Angehörige kann es zu Problemen in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommen, die durch die bisherigen gesetzlichen Regelungen allein nicht lösbar sind. Die Stadt Leverkusen setzt sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ein.

---

<sup>3</sup> Verteilung der 28 Telearbeitsplätze über die gesamte Verwaltung: FB 01: 1, FB 11: 3, FB 20: 5, Dez. III: 3, FB 32: 1, FB 39: 4, FB 50: 3, Dez. IV: 1, FB 51: 2, FB 53: 1, FB 61: 2, FB 65: 2

## **Stellenbewirtschaftung/Re-Integration §§ 13 LGG NW**

### **Ziel:**

### **Schnelle Re-Integration in den Stellenplan**

### **Maßnahmen:**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach einer Familienphase (Elternzeit, Beurlaubung, etc.) ihre berufliche Tätigkeit erneut aufnehmen, sind zügig in den Stellenplan des Dezernates bzw. Fachbereichs zu integrieren. Zu Unterstützungsbedarf sowie Arbeitsplatzmöglichkeiten in anderen Aufgabenbereichen informieren 11 und 03.

Die Regelung, die Stelleninhaberin bzw. den Stelleninhaber erst mit Inanspruchnahme von Elternzeit mit mehr als einem Jahr Dauer von der Planstelle zu nehmen, wird – unter dem Vorbehalt personalwirtschaftlicher und organisatorischer Realisierungsmöglichkeiten – beibehalten. Der Ausblick, nach der Familienphase wieder im vertrauten Sachgebiet tätig zu werden, motiviert viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, den Dienst nach einem Jahr wieder aufzunehmen. Für die Fachbereiche bedeutet das den Vorteil, auf fachspezifische Berufserfahrung zurückgreifen und vorhandenes Wissen weiterhin nutzen zu können.

- Teil der Führungsaufgabe ist die Pflege des Kontakts zur Mitarbeiterin bzw. zum Mitarbeiter während der Familienphase und auch die rechtzeitige Kontaktaufnahme zum Ablaufzeitpunkt<sup>4</sup> der Familienphase. Personalwirtschaft und Personalbetreuung unterstützen Fachbereich und Mitarbeiterin/Mitarbeiter, z. B. durch eine ausführliche Beratung hinsichtlich Möglichkeiten und Konsequenzen, falls gewünscht.
- Bei Teilzeitwunsch (z. T. während der Elternzeit): wie bisher wohlwollende Prüfung, ob diese Mitarbeiterin/dieser Mitarbeiter die beantragte Teilzeitbeschäftigung vielleicht sogar auf der bisher verwalteten Planstelle ausüben kann. Dies bedeutet auch, dass in Einzelfällen eine Ausweitung der flexiblen Arbeitszeitmodelle erforderlich ist (vgl. S. 10).
- Sollte eine Einweisung in eine Planstelle nicht möglich sein, wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter mit der Wahrnehmung von Aufgaben eines genehmigten überplanmäßigen Personalbedarfs innerhalb des letzten Fachbereichs bzw. Dezernats betraut. 11 prüft gleichzeitig die Vermittlung in andere Fachbereiche.

---

<sup>4</sup> z. B. ca. ein halbes Jahr vor dem Rückkehrzeitpunkt die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter fragen, wann sie/er eingeplant werden kann und mit welchem Wochenstundenumfang

<b>Fortbildung</b> <b>§§ 6, 11 LGG NW</b>
--

**Ziel:**

**Fortführung von Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen auch in haushaltswirtschaftlich schwierigen Zeiten**

**Maßnahmen:**

Frauenförderung ist wesentlicher Bestandteil der Personalentwicklung (PE). Frauen sollen weiterhin durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im Sinne des FFP gefördert werden, z. B. durch Fortbildungsmaßnahmen, die sie auf die Übernahme von Leitungs- oder Führungstätigkeiten vorbereiten.

Die aktuelle Gruppe der Führungskräftequalifikation ist mit jeweils 9 Frauen und 9 Männern paritätisch besetzt.

- Die Teilnahme von Frauen an Fortbildungen, die Schlüsselqualifikationen vermitteln, ist als Vorbereitung auf Führung oder zur Führungskräftefortbildung zu fördern.
- Die Fachbereiche sind gehalten, Berufsrückkehrerinnen die zeitnahe Teilnahme an fachspezifischen Seminaren - etwa über neue Entwicklungen und Rechtsvorschriften im Sachgebiet oder im EDV-Bereich - zu ermöglichen.
- Das PE-Modell Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird mit gezielter Ansprache von Frauen im Sinne des FFP fortgeführt.
- Das selbst konzipierte Seminar „Fit für den Wiedereinstieg“ bedarf der Überarbeitung und ist den aktuellen Fragestellungen und Schulungsbedürfnissen der Rückkehrerinnen und Rückkehrer anzupassen.

**Personalprognose  
§§ 6 LGG NW**

**Ziel:**

**Erreichen der anzustrebenden Nachbesetzungen (Kernverwaltung)**

Im Zeitraum der aktuellen Fortschreibung (2013-2015) des Frauenförderplanes sind 24 altersbedingte Personalabgänge in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (Bes.-Gr. A 12 BBesG, E 11 TVöD sowie S 17 TVSuE) zu erwarten (21 Männer und 3 Frauen).

Um die sogenannte „Gläserne Decke“ zu durchbrechen und die Verteilung der Geschlechter paritätisch zu gestalten, müssen die wiederzubesetzenden Stellen überwiegend mit Frauen besetzt werden.

Die Betrachtung lässt mögliche Einsparungen oder Wiederbesetzungssperren außer Acht.

**Maßnahmen:** wie vorgeannt

## **Schlussbemerkungen**

Der Frauenförderplan wird gemäß § 5 a Abs 1 des LGG NW für die Dauer von 3 Jahren fortgeschrieben.

Der Frauenförderplan wird kontinuierlich überprüft und fortgeschrieben. Die Dezernate sowie die Fachbereiche berichten auf Anforderung zum Zwecke des Controllings über den Fachbereich Personal und Organisation der Verwaltungsführung.

Das in der Anlage beigefügte Datenmaterial ist Bestandteil des FFP.

Die Dezernate und Fachbereiche sind zur Umsetzung dieser Grundsätze der Frauenförderung in speziellen fachbereichsspezifischen Maßnahmen aufgefordert. Im Rahmen der Arbeitsvereinbarungen und des Zielfindungsprozesses bzw. des MAG-Prozesses in den Dezernaten sind die Führungskräfte durch ihre Vorgesetztenebene für die Ziele der Frauenförderung durch geeignete Maßnahmen regelmäßig zu verpflichten.

Bei allen angesprochenen Maßnahmen ist der Personalrat im Rahmen der Bestimmungen des Landespersonalvertretungsgesetzes zu beteiligen.

Die Rechte des Kämmerers nach § 28 Gemeindehaushaltsverordnung bleiben vom Frauenförderplan unberührt.

Der Frauenförderplan 2013 - 2015 sowie der Bericht zum vorangegangenen Frauenförderplan wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt durch Veröffentlichung in den Mitteilungen bekannt gemacht.

Die Fortschreibung 2013 - 2015 tritt durch Beschluss des Rates der Stadt Leverkusen vom 18.03.2013 in Kraft und gilt bis 31.12.2015. Die hierin getroffenen Regelungen gelten fort, bis eine Fortschreibung des Frauenförderplanes für den anschließenden Zeitraum durch den Rat verabschiedet ist.

Personal und Organisation  
in Zusammenarbeit mit dem  
Frauenbüro

Februar 2013