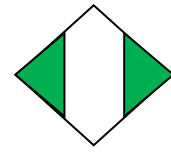


Anlage 1

**Stadt Leverkusen
Personal und Organisation**



Frauenförderplan

der Stadt Leverkusen
in der Fassung der Fortschreibung

01.01.2016 – 31.12.2018

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	3
1. Einleitung	4
2. Zahlen und Daten	
2.1 Frauen und Männer in der Gesamtverwaltung	5
2.2 Frauen in bestimmten Bereichen	5
2.3 Frauen in Führungspositionen	6
2.4 Ausbildung	8
2.5 Fortbildung	9
2.6 Betriebliches Gesundheitsmanagement	9
2.7 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	9
3. Maßnahmen und Projekte zur Förderung des Frauenanteils	
3.1 Frauenförderung als integraler Bestandteil von Personalentwicklung und Personalwirtschaft	12
3.2 Aufgaben, Ziele und Themen des Frauenbüros	15
4. Inkrafttreten/Geltungsbereich/Geltungsdauer	18
5. Anlagen: Personalstrukturübersicht Gesamtverwaltung und aller Fachbereiche und Eigenbetriebe	19

Vorwort

Die demographische Entwicklung unserer Gesellschaft, die Veränderungen des Familienbildes und des Rollenverständnisses von Mann und Frau sowie neue Lebenskonzepte erfordern und befördern die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Dies hat Konsequenzen auch für unsere Verwaltung und ihre zukünftige Entwicklung.

Dabei zählt die Gleichstellung von Frauen und Männern schon seit langer Zeit zu den selbstverständlichen Handlungsvorgaben der Stadt Leverkusen. Die Selbstverpflichtung der Stadtverwaltung zur Geschlechtergerechtigkeit wird durch vielfältiges Engagement, konkrete Maßnahmen der Frauenförderung und der Personalentwicklung sowie durch das Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihren Arbeitsplätzen wirksam.

Bei allen bereits erreichten Erfolgen gibt es auch für die kommenden Jahre wichtige Handlungsfelder, die es weiter zu bearbeiten gilt.

Das Ziel einer paritätischen Geschlechterdurchmischung in allen Bereichen, Berufen und Funktionen ist trotz der positiven Entwicklung noch nicht durchgängig erreicht. Die Zahlen der letzten Jahre zeigen dennoch deutlich, dass wir uns in der Stadtverwaltung und unseren Eigenbetrieben auf gutem Weg befinden. Der steigende Anteil von Frauen in Führungspositionen ist nur ein Indikator dafür.

Mit Blick auf die Bewältigung der demografischen Herausforderungen bezogen auf das Personal der Stadtverwaltung bieten sich aktuell und zukünftig weitere Entwicklungschancen für Frauen.

Insofern bin ich zuversichtlich, dass wir dem Ziel einer beruflichen Gleichstellung im öffentlichen Dienst kontinuierlich näher kommen.

Die Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung möchte ich ermutigen, sich aktiv in die gleichberechtigte Teilhabe an Beruf und Karriere einzubringen.

Uwe Richrath

Oberbürgermeister der Stadt Leverkusen

1. Einleitung

Der erste Frauenförderplan wurde im Jahr 2001 durch den Rat der Stadt Leverkusen verabschiedet. Mit dieser Fortschreibung liegt nunmehr der 6. Frauenförderplan vor.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist seit 30 Jahren eine fest verankerte, zentrale Aufgabe von Verwaltungshandeln: am 1. Juli 1985 wurde vom Rat der Stadt Leverkusen eine Gleichstellungsstelle bzw. ein Frauenbüro eingerichtet und war damit eine der ersten Kommunen.

So ist es auch der Arbeit des Frauenbüros zu verdanken, dass auf dem Weg zu diesem Ziel viel erreicht wurde und sich verändert hat.

Auch wenn die Maßgabe einer Gleichverteilung von Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Funktionsebenen noch nicht erzielt werden konnte, ist das Fortschreiten in der Ausgewogenheit der Geschlechterverteilung deutlich ersichtlich: die Leverkusener Verwaltung ist mehrheitlich weiblich und diese Tendenz weitet sich aus, so sind mehr als 64 % der städtischen Beschäftigten Frauen und seit einigen Jahren 65 % und mehr der Auszubildenden im nichttechnischen Verwaltungsdienst weiblich. Offensichtlich betrachten Frauen den öffentlichen Dienst als einen für sie attraktiven Arbeitgeber.

Die gesamtstädtische Teilzeitquote liegt mittlerweile bei über 32 %, wobei davon 30,5 % teilzeitbeschäftigte Frauen darstellen.

Neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert auch die Personalentwicklung die Karrieremöglichkeiten von Frauen. Sie haben in allen Verfahren zur Personalauswahl und zur Besetzung von vakanten Stellen die gleichen Chancen wie Männer, wenn sie sich bewerben. Angesichts des hohen Frauenanteils bei den Beschäftigten gilt es, eine weitere Erhöhung bei den Führungspositionen anzustreben.

Die sogenannte „Gläserne Decke“ ist nach wie vor zahlenmäßig greifbar, hier zeigen sich weiterhin Handlungsbedarfe.

Hinter dieser Metapher steht ein Erklärungsmodell für das Phänomen einer unsichtbaren Aufstiegsbarriere für qualifizierte Frauen, die kaum in die Top-Positionen in Unternehmen oder Organisationen vordringen und spätestens auf der Ebene des mittleren Managements „hängenbleiben“.

Auf gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen und persönliche Lebensplanungen von Frauen kann die Stadt Leverkusen keinen unmittelbaren Einfluss nehmen.

Es bleibt jedoch weiterhin Aufgabe der Stadt Leverkusen, geeignete Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen zu entwickeln und umzusetzen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch unterstützende strukturelle Bedingungen und individuelle Angebote zu gewährleisten und zu verbessern.

Wir wünschen uns breite Unterstützung seitens der Führungskräfte und der Beschäftigten.

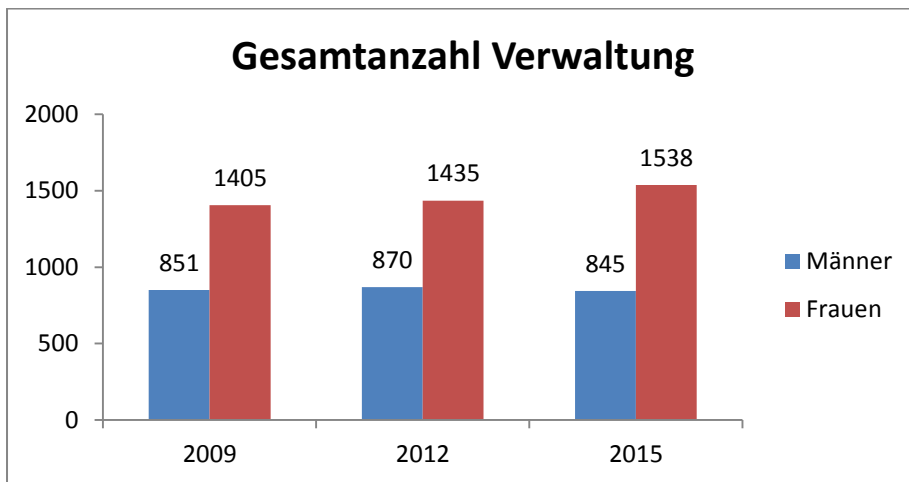
2. Zahlen und Daten

Die folgende Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur zeigt auf, wo es Handlungsbedarfe gibt und abschließend unter Punkt 3, welche Ansätze wir verfolgen, um diesen Herausforderungen begegnen zu können.

2.1 Frauen und Männer in der Gesamtverwaltung

Die Gesamtanzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist seit 2012 von 2.305 auf 2.383 gestiegen, hiervon sind 64,54 % weiblich und 35,46 % männlich. Gegenüber 2012 hat sich der Frauenanteil um 2,28 % erhöht.

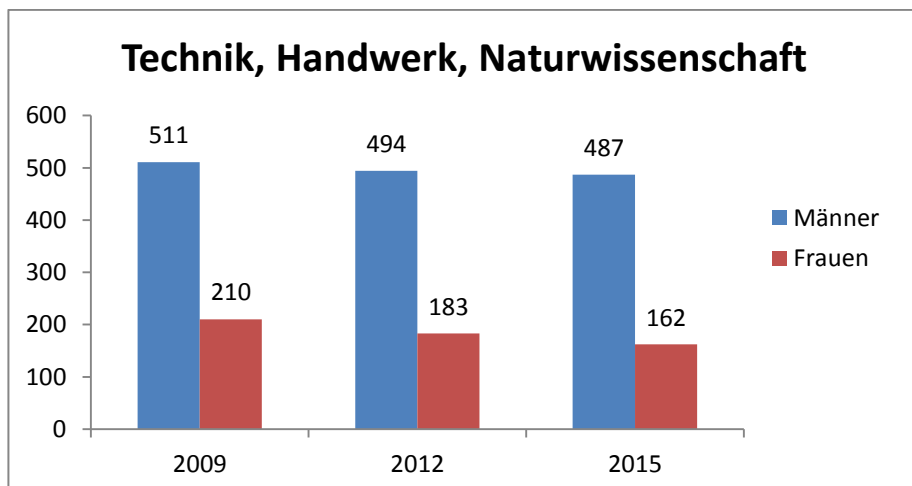
Dies ist vor allem mit dem Stellenzuwachs im FB 51 zu begründen, hier erhöhte sich seit 2012 der Frauenanteil um 92 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst.



2.2 Frauen in bestimmten Bereichen

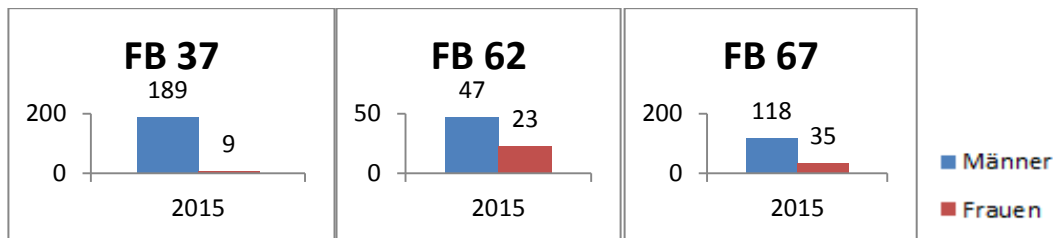
Die Entwicklung der Personalzahlen in handwerklich und/oder technisch geprägten Berufen liegen bei der Stadt Leverkusen bei 25 % Frauen und ist damit gegenüber 2012 um 2 % gesunken.

Insgesamt ist im Bereich der technischen Berufe in den letzten Jahren ein stetiger Mitarbeiterrückgang zu verzeichnen, in der Regel bedingt durch Einsparungen oder sonstige organisatorische Maßnahmen.



In 3 von insgesamt 26 Fachbereichen und Dezernaten sind Frauen deutlich unterrepräsentiert:

Die Fachbereiche Feuerwehr (37), Kataster und Vermessung (62) und Stadtgrün (67) weisen eine Unterrepräsentanz an Mitarbeiterinnen auf.



2.3 Frauen in Führungspositionen

Im Jahr 2009 wurde im Zuge der Haushaltsberatungen vom Rat beschlossen, die damalige Quote, die bei 37 % lag, um 10 % und damit auf 47% zu erhöhen.

Zum 30.06.2015 befanden sich 82 Frauen und 130 Männer in Funktionsstellen, dies entspricht einer Quote von 38,7 %. Das angestrebte Ziel wurde bislang nicht erreicht und bleibt auch zukünftig für alle Handelnden weiterhin verpflichtende Maßgabe.

Eine differenziertere Betrachtung zeigt folgendes:

Aktuell sind 9 der 22 Fachbereichs- und Büroleitungen mit Frauen besetzt, dies entspricht 41 % (Kernverwaltung ohne Eigenbetriebe).

Die „gläserne Decke“ beginnt beim Gehaltssegment A 12/E 11/S 17:

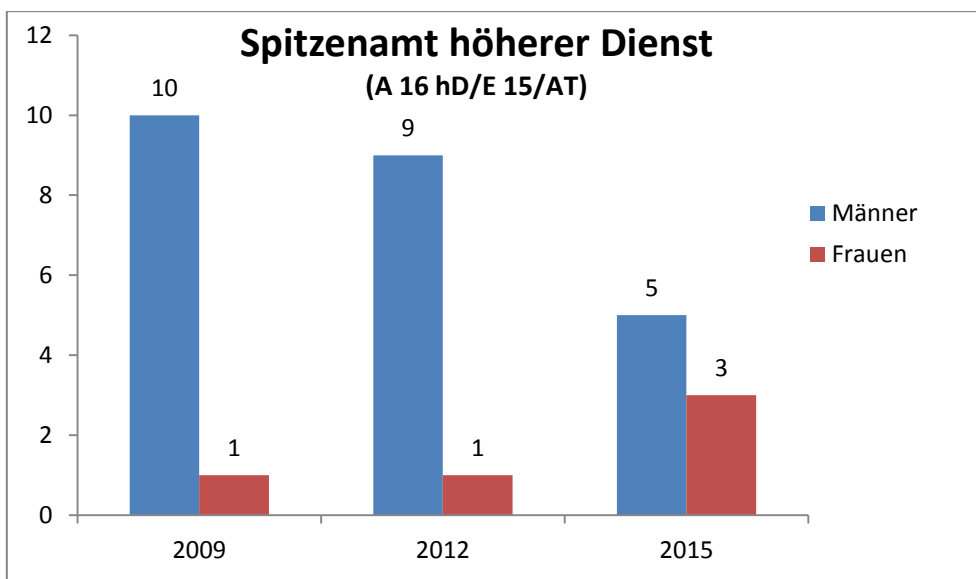
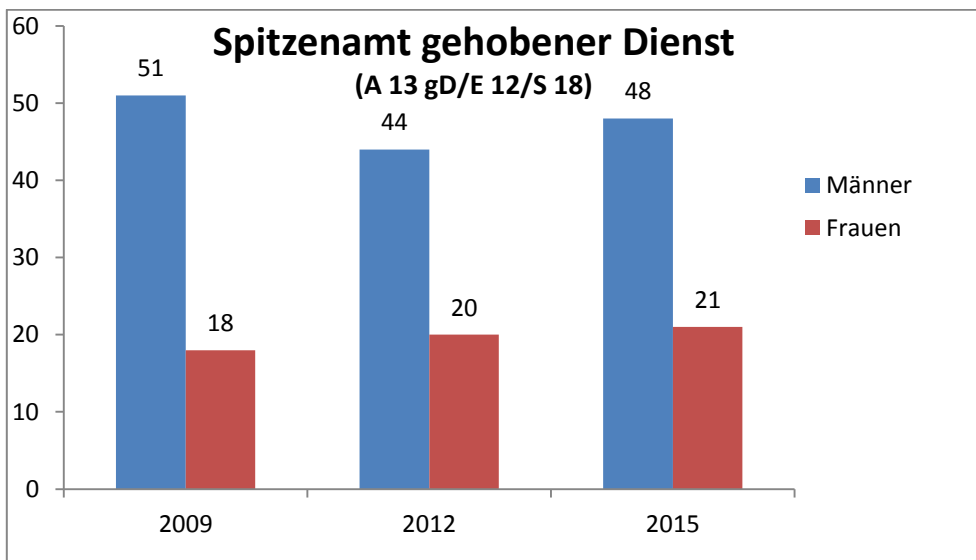
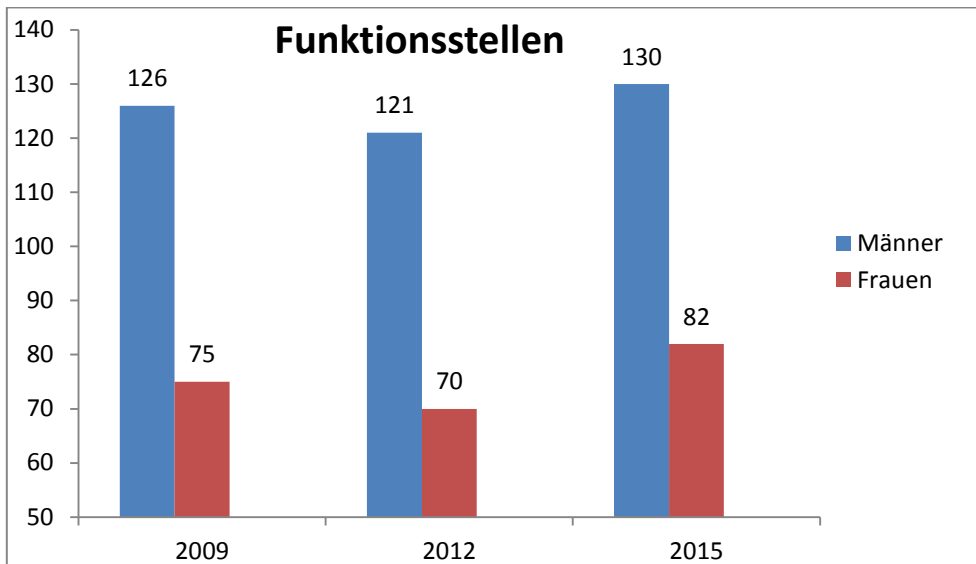
Während bei der Gehaltsstufe A 11/EG 10/S15 - S16 noch 55 % Frauen vertreten sind, sind es eine Stufe höher nur 45 %, d.h. von insgesamt 135 Stellen sind 61 mit Frauen besetzt.

Herauszuheben ist, dass hier der Frauenanteil in den letzten 12 Jahren um rd. 15 % gestiegen ist.

Auch in Besoldungsgruppe A 15/Entgeltgruppe E 15 und höher ist der weibliche Anteil von 25 % im Jahr 2009 über 28,5 % im Jahr 2012 auf 35,5 % im Jahr 2015 gestiegen. Insgesamt gibt es 5 Stellen weniger als 2009 (2009: 36, 2015: 31). In diesem Segment konnte die Zielvorgabe einer Erhöhung um 10 % erreicht werden.

Frauen mit Führungspotential sollten daher ermuntert und motiviert werden, sich auf Leitungsfunktionen zu bewerben. Diese Unterstützung ist vor allem von den Vorgesetzten zu leisten.

Im Vorfeld sind Führungskräfte gefordert, geschlechtergerechte Verteilung karrierefördernder Aufgaben (Sonder-/Projektaufgaben) schon auf der Ebene der Sachbearbeitung zu gewährleisten, um persönliche und fachliche Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten.



2.4 Ausbildung

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

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsgängen ist eine Abgrenzung sinnvoll, da sich signifikante Unterschiede zeigen:

- **Ausbildung Verwaltungsdienst und gewerblich-technische Berufsbilder**

Der Frauenanteil liegt bei der gesamten Bewerberzahl und bei den Einstellungen, wie bereits eingangs erwähnt, weit über dem Durchschnitt:

Ausbildungsberufe Verwaltung und gewerblich-technische Berufsbilder						
Jahr	Anzahl Bewerbungen gesamt	davon Frauen	Anteil	Eingestellt	davon Frauen	Anteil
2013	615	385	63%	15	11	73%
2014	768	472	61%	13	10	77%
2015	778	482	62%	17	11	65%

- **Ausbildung feuerwehrtechnischer Dienst**

In dieser Berufsgruppe zeigt sich sehr deutlich die noch traditionelle Prägung einer Männerdomäne sowohl bei der Bewerberzahl als auch abschließend bei den Einstellungen:

Ausbildung Berufsfeuerwehr						
Jahr	Anzahl Bewerbungen gesamt	davon Frauen	Anteil	Eingestellt	davon Frauen	Anteil
2013	476	10	2%	11	0	0%
2014	545	4	1%	6	1	17%
2015	375	8	2%	5	0	0%

Ausschlaggebend für die Befähigung, die Ausbildung beginnen zu können, ist ein körperlicher Eignungstest, der sicherstellen muss, dass bei Einsätzen eine Personenrettung durch die/den künftige/n Feuerwehrfrau/-mann gewährleistet ist.

Beginnend mit dem Einstellungsjahrgang 2013 wird der überarbeitete und durch den Deutschen Städtetag empfohlene körperliche Eignungstest durchgeführt.

Die Resultate und die Akzeptanz sind zufriedenstellend.

Alle Übungen sind über das Leverkusener Stellenportal im Internet einsehbar. Die Erfolgsquote im Sporttest hat sich etwas erhöht, da sich die Bewerberinnen und Bewerber auf besondere Schwierigkeitsgrade des Tests vorbereiten können.

2.5 Fortbildung

Das gesamte städtische Fortbildungsangebot vollzieht sich jährlich und wird angebotsorientiert konzipiert. Der Zugang bzw. die Teilnahme ist unabhängig vom Geschlecht jeder Beschäftigten bzw. jedem Beschäftigten möglich.

Der Anteil von Frauen an Veranstaltungen im Rahmen der internen Fortbildung lag im Jahr 2013/2014 bei 72,14 % bei insgesamt 420 Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

Im Jahr 2015 waren von den insgesamt 263 Teilnehmerinnen und Teilnehmer 178 weiblich, dies entspricht 67,68 %.

Führungskräfte sind gefordert, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Teilnahme zu motivieren.

2.6 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Alle Aktivitäten und Projekte (z.B. Gesundheitszirkel und Gesundheitstage) des Betrieblichen Gesundheitsmanagements werden zielgruppenorientiert betrachtet und entwickelt, auch um geschlechtsspezifischen Belangen Rechnung zu tragen.

Der Frauenanteil bei Veranstaltungen im Rahmen der BGF lag 2014 bei 81,5 % bei insgesamt 1.502 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, im Jahr 2015 bei 76,9 % mit insgesamt 1.358 Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

2.7 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die gesetzlichen Regelungen zu familiärer Beurlaubung, Elternzeit und Teilzeit bieten Beamtinnen und Beamten großzügige, Tarifbeschäftigten fast unbegrenzte Beurlaubungsmöglichkeiten.

- **Teilzeit**

Um Beruf und Familie zu vereinbaren, bietet die Stadt Leverkusen eine für die Beschäftigten bedarfsgerechte, aber auch für den Dienstherrn wirtschaftliche Teilzeitarbeit an:

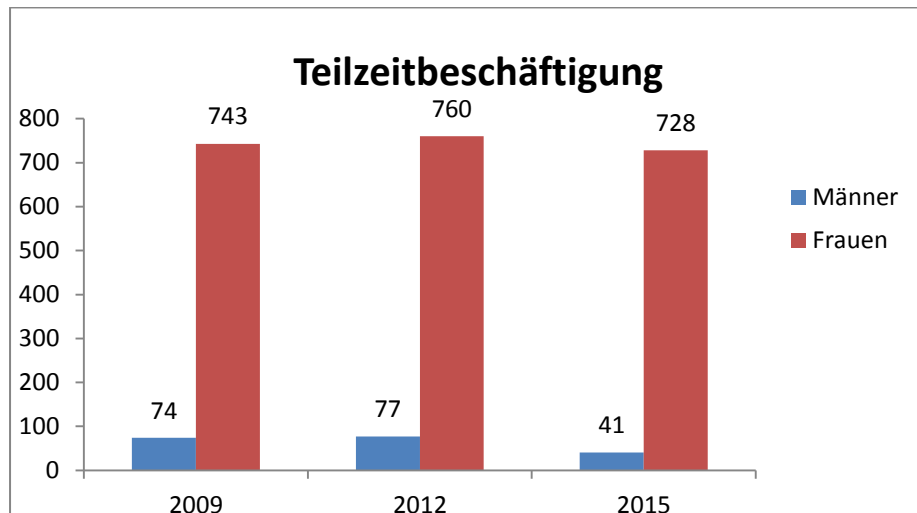
Von den 2.383 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind 67,7 % in Vollzeit und 32,3 % in Teilzeit beschäftigt.

Nach wie vor aber reduzieren meist Frauen ihre Arbeitszeit:

Aktuell stellen 30,5 % aller in Leverkusen Beschäftigten teilzeitbeschäftigte Frauen dar - davon arbeiten 17,5 % im Segment bis 20,5 Wochenstunden. 2012 waren es nur 16,4 %.

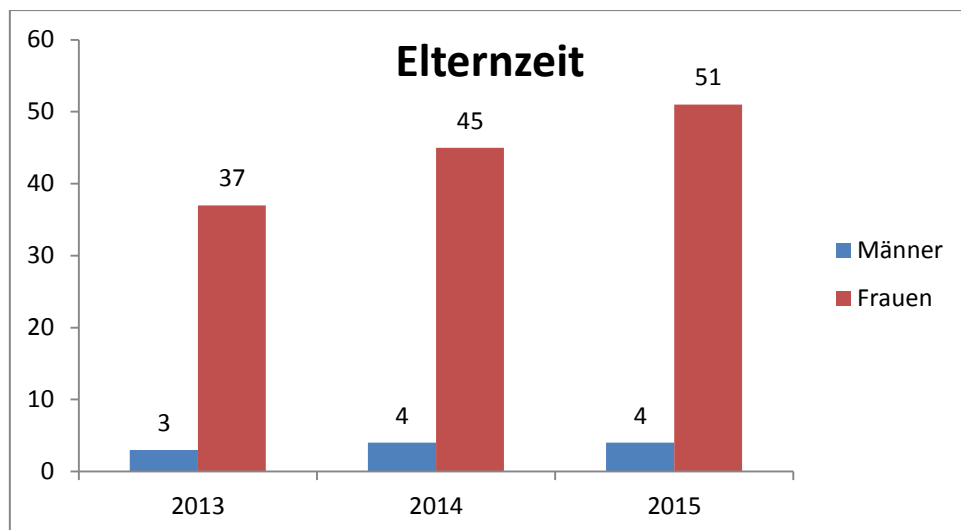
Der Anteil der Männer in Teilzeitbeschäftigung beträgt lediglich 1,7 %.

Zum 30.06.2015 gab es insgesamt 136 verschiedene Arbeitszeitmodelle in der flexiblen Arbeitszeiterfassung.



- **Elternzeit**

In den letzten Jahren befanden sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie folgt in Elternzeit:



Der Anteil der Väter in Elternzeit stellt noch die Ausnahme dar.

- **Telearbeitsplätze**

Mit alternierender Telearbeit wird die Arbeitsform beschrieben, bei der eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter, unterstützt durch Informations- und Kommunikationstechnik, zeitweise zu Hause und die übrige Zeit an ihrem bzw. seinem Stammarbeitsplatz arbeitet. Damit können auch komplexe Aufgaben, die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen, den Rückgriff auf zentrale Arbeitsunterlagen oder Informationen erfordern, erfüllt werden.

Sofern Aufgaben und die persönlichen Voraussetzungen der Telearbeitskraft dazu geeignet sind, kann auf Antrag ein Teil der dienstlichen Arbeit zu Hause erledigt werden. Unter Beachtung der dienstlichen Rahmenbedingungen legt der Arbeitgeber den Anteil und die Lage der Arbeitszeit fest, die in der Dienststelle zu leisten ist; dabei sollen nach Möglichkeit auf Vorstellungen und Wünsche der bzw. des Beschäftigten eingegangen werden.

Eine Verpflichtung zur Einführung oder ein Anspruch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Telearbeit besteht nicht. Es entscheidet immer der Fachbereich, ob einem Antrag einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters stattgegeben wird.

Gegenüber dem Jahr 2012 ist die Anzahl von 28 auf 36 Telearbeitsplätzen im Jahr 2015 gestiegen.

Für eine rasche Rückkehr aus der Elternzeit, für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer, kann sich diese Arbeitsform – unter Beachtung der übrigen Voraussetzungen – als ein wirksames Instrument zur Förderung einer familienorientierten Personalpolitik erweisen. Führungskräfte und Personalverantwortliche können so Mütter und Väter bei der Planung eines frühen Wiedereinstiegs unterstützen.

- **Pflege von Angehörigen**

Die Beurlaubung für die Inanspruchnahme von Familienpflegezeiten ist zwar gesetzlich seit 2012 über das Familienpflegezeitgesetz für Tarifbeschäftigte und seit 2013 für Beamtinnen und Beamte über das Landesbeamtengesetz verankert, kein Beschäftigter der Stadt Leverkusen hat dies jedoch seit Inkrafttreten in Anspruch genommen.

Eine Erklärung dafür könnte sein, dass in der Regel Pflegebedürftige überwiegend von Frauen versorgt werden, die oft berufstätig, aber meist auch teilzeitbeschäftigt sind, und in vielen Fällen die Phase der Reduzierung der Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern nach einiger Zeit in die Phase von Pflegetätigkeiten für ältere, hilfsbedürftige Verwandte übergeht.

Ob die demografischen Gegebenheiten und das steigende Durchschnittsalter der städtischen Belegschaft eine Veränderung der Beurlaubungsquote mit sich bringen wird sich zeigen.

Führungskräfte können daran mitwirken, dass pflegende Frauen und Männer im beruflichen Umfeld akzeptiert und unterstützt werden.

3. Maßnahmen und Projekte zur Förderung des Frauenanteils

Rechtliche Grundlagen für die Frauenförderung

„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.

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. Ein messbarer Erfolg wäre eine weitere Anhebung der „Gläsernen Decke“.

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

3.1 Frauenförderung 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. da, wo der Anteil von Frauen in Führungspositionen noch gesteigert werden könnte (s. auch Punkt 2.2 und 2.3):

- **bei Stellenbesetzungen**

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (FB 37, 62 und 67) 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.

- **bei Qualifizierungsmaßnahmen:**

Angestelltenlehrgänge (I und II):

AL I						
Jahr	Anzahl Bewerbungen gesamt	davon Frauen	Anteil	Zugelassen	davon Frauen	Anteil
2013	1	1	100%	1	1	100%
2014	1	1	100%	1	1	100%
2015	4	3	75%	2	2	100%

AL II						
Jahr	Anzahl Bewerbungen gesamt	davon Frauen	Anteil	Zugelassen	davon Frauen	Anteil
2013	1	1	100%	1*	1	100%
2014	1	1	100%	1	1	100%
2015	0	0	0%	0	0	0%

* Abbruch aus persönlichen Gründen

Diese Zahlen zeigen, dass hier zu 100 % Frauen vertreten sind.

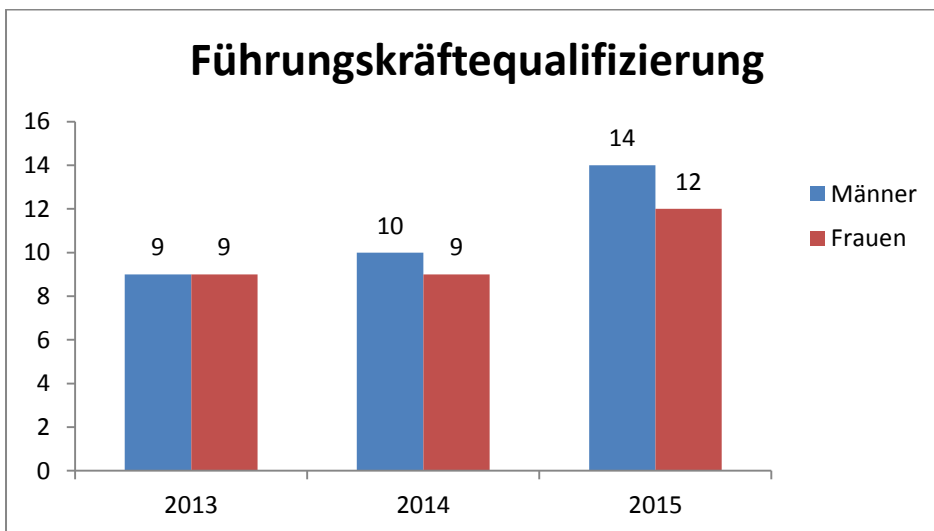
- **in der Führungskräftequalifizierung**

In den letzten Jahren ist durchgängig ein hoher Frauenanteil an den jährlich durchgeführten Grundlagenschulungen für die Führungskräfte („Führungskräftequalifizierung“- kurz FKQ) festzustellen, die neu Führungsaufgaben übernommen haben.

Hier werden von der Funktionsebene Abteilungsleitung bis hin zur stellvertretenden Sachgebietsleitung in mehrtägigen Schulungsveranstaltungen Führungskräfte praxisnah über mehrere Monate hinweg qualifiziert.

Die Schulungsreihe wird von einem externen Beratungshaus geleitet und durch ein weiteres Modul zum internen Führungswissen, durchgeführt ausschließlich von städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ergänzt.

So waren in der FKQ im Jahr 2013 50 % der Teilnehmenden weiblich, 2014 waren es 47,4 % und 2015 46,2 % Frauen.



Bei den im Jahr 2016 stattfindenden Grundlagenschulungen werden von insgesamt 24 Teilnehmern 15 Frauen sein, dies entspricht einem Anteil von 63 %.

- **im Rahmen des Orientierungsprogramm Führung**

Im Jahr 2016 wird erstmalig ein limitiertes Projekt für interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestartet, die sich vorstellen können, künftig Führungsaufgaben zu übernehmen.

Das Programm wurde mit dem Ziel entwickelt, vorausschauend einem möglichen Mangel an geeigneten Führungskräften zu begegnen, der sich aus der demografischen Entwicklung ergibt.

Zudem ist es im Sinne einer strategischen Personalplanung, neue Potenziale entdecken zu können und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Orientierungshilfe anzubieten.

Für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer könnte der Nutzen sein,

- dass sie Anforderungen und Möglichkeiten einer Führungsposition besser verstehen und ihre persönliche Eignung, Motivation und Potentiale für eine solche Position einschätzen können
- dass sie eine wichtige Orientierung für ihren weiteren Berufsweg erhalten
- und unabhängig von der künftigen Entwicklung eine Kompetenzerweiterung erfahren

Das Programm ist für 12 teilnehmende Personen konzipiert, bei der eine paritätische Verteilung angestrebt wird. Es wird sich zeigen, ob sich in Folge vermehrt Frauen in Bewerbungsverfahren um Funktionsstellen bzw. Spitzenämter einbringen und letztlich den Frauenanteil in Führungspositionen nachhaltig erhöhen.

- **im Rahmen der Förderung von Masterstudienplätzen**

Seit 2014 ist der fachrichtungsgleiche Aufstieg vom gehobenen in den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst auch durch ein Masterstudium möglich.

Die gesetzliche Grundlage bietet die Laufbahnverordnung (§ 39 LVO), wobei es sich um eine Ermessensvorschrift handelt.

2016 wird dazu in Leverkusen ein Pilotprojekt durchgeführt, bei dem bis zu 2 Studierende gefördert werden können. Hierbei ist eine anteilige Finanzierung von Studiengebühren vorgesehen.

Soweit es die Bewerberlage ermöglicht, ist mindestens eines der beiden Stipendiate an eine Frau zu vergeben.

3.2 Aufgaben, Ziele und Themen des Frauenbüros

Aufgabe des Frauenbüros ist, Benachteiligungen zu erkennen, geeignete Maßnahmen zur Gegensteuerung zu entwickeln und sich für Veränderungen einzusetzen.

Zu diesen Querschnittsaufgaben gehören:

- **Frauenanteil halten, steigern und fördern** (insbesondere in den technisch ausgerichteten Fachbereichen sowie bei der Feuerwehr)

Das Frauenbüro setzt sich nach wie vor für den Abbau der gravierenden Unterrepräsentanz der Frauen bei der Berufsfeuerwehr ein.

Aufgrund von Gesprächen mit der Ausbildungsleitung des FB 37, den Frauenanteil bei Bewerbungen zu erhöhen, wird im Rahmen kooperativer Öffentlichkeitsarbeit im Sommer 2016 ein Info-Flyer erscheinen: „Frauen in die Berufsfeuerwehr Leverkusen“.

- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Ein Ziel ist es, alle Potentiale auszuschöpfen und passiv Beschäftigte so früh wie möglich aus der Elternzeit oder Beurlaubung zurückzuholen. Das Frauenbüro gibt auf Nachfrage der Beschäftigten Tipps zum Wiedereinstieg.

Auch während der Familienphase sollen die Beschäftigten den bestehenden Anspruch auf Fortbildung und weitere Qualifizierung im Fokus haben und daran teilnehmen können.

- **Vermittlung von gleichstellungsrelevanten Themen in den Dezernaten bzw. Fachbereichen** (z. B. Bedeutung von Mitarbeitergesprächen, Fortbildungswünsche, Notwendigkeit persönliche und berufliche Entwicklung zu fördern und zu fordern)

- **Umsetzung des „Gender Mainstreaming“ innerhalb der Verwaltung**

Die Aufgabe besteht darin, Informationen zu geschlechtsspezifischen Phänomenen zu geben und die Fachbereiche und Eigenbetriebe dahingehend 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 Frauen und Männern sowie von Mädchen und Jungen von vorneherein zu berücksichtigen sind, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können.

- **Besetzung Ausbildungsplätze**

In den letzten Jahren ist die Verwaltung immer weiblicher geworden und aufgrund des demographischen Wandels werden sich die beruflichen Chancen von Frauen weiterhin erhöhen. Eine Parität zwischen den Geschlechtern wird aber trotz dessen angestrebt.

Neben diesen Aufgaben ist das Frauenbüro nach § 18 LGG auch in einer Reihe von Arbeitskreisen und Gremien innerhalb der Verwaltung eingebunden, um auf eine geschlechtergerechte Partizipation von Frauen zu achten, z. B. Kinder- und Jugendhilfeausschuss, Gesundheitskonferenz.

Ziele und Themen

- **„Fit für Karriere?“**

ist ein 2-tägiges Seminar-Angebot im Rahmen der Aufgabe der Frauenförderung, das erstmals in 2014 und im November 2015 erneut vom Frauenbüro angeboten wurde.

Die Durchführung erfolgte mit einer externen Trainerin/Business-Coach, die über entsprechendes Fachwissen verfügt aufgrund langjähriger Erfahrungen als Führungskraft in Personalentwicklung, Projektmanagement etc.

Unterstützt wird dieses Angebot ebenfalls durch Inputs des Fachbereichs Personal und Organisation und des Frauenbüros.

Ziel ist es, dass Mitarbeiterinnen der Stadt Leverkusen im Rahmen ihres eigenen beruflichen Entwicklungsprozesses gezielt die Möglichkeiten erhalten, sich zu vernetzen, von- und miteinander zu lernen sowie mögliche Karriereschritte zu reflektieren.

In den hier angebotenen beiden Bausteinen wird der Fokus auf die eigene Persönlichkeitsstruktur und Rollen- bzw. Wertevorstellungen gerichtet.

Eine positive Förderung der Selbstwahrnehmung soll bei den Teilnehmerinnen bewirken, ihre Stärken zu erkennen und entsprechend einzusetzen.

Angesprochen und motiviert werden sollen Frauen, die aufgrund verschiedener Faktoren (z. B. organisatorische Strukturen im Fachbereich, Familienphase; fehlende Qualifikationsstufen) noch keine klassische Führungsrolle innehaben, sich aber jetzt vorstellen können, fachlich und/oder hierarchisch zu entwickeln.

- **Seminar „WenDo – sicher und selbstbewusst in Beruf und Alltag“**

Die Fortbildung richtete sich an die Mitarbeiterinnen, die viele Aufgaben im Bürgerservice erledigen. Der Erwerb von Strategien und Training von selbstbewusstem Verhalten – verbal und körpersprachlich - sollte dazu beitragen, die Mitarbeiterinnen/Frauen zu stärken, ihre Arbeitsbedingungen in Bereichen mit schwierigen/aggressiven Bürgern zu optimieren.

Besondere Selbstbehauptungsstrategien tragen dazu bei, die Frauen für den alltäglichen Arbeitsprozess mehr zu motivieren.

Dieses Angebot sollten publikumsintensive Fachbereiche (z. B. 33, 36, 50, 51, 65) in der Fortsetzung als Standardmaßnahme anbieten.

- **Fokus auf zukünftige Fortbildung von Kita-Leitungen und Stellvertretungen**

Aufgrund der gesetzlichen Anforderungen – U3- und Ü3-Betreuung – ist die Zahl der Tageseinrichtungen für Kinder erheblich angestiegen.

Ein dadurch bedingter angestiegener Personalbestand erfordert Führungsqualitäten, die in der Ausbildung der hier tätigen Fachkräfte nicht angesprochen werden. Hinzu kommen eine hohe Personalfuktuation (Probezeitkündigungen/Beschäftigungsverbot bei Schwangerschaft), der demographische Wandel und der Fachkräftemangel.

Das Frauenbüro setzt deshalb in 2017 eine weiterbildende Maßnahme „Fit für Karriere? – Aspekte der Teamleitung in KiTas“ um, die zur Vorbereitung für potentielle Leiterinnen und Stellvertreterinnen von Kindertageseinrichtungen konzipiert wird. Ziel ist, die aktuell in den KiTas beschäftigten Erzieherinnen und Sozialpädagoginnen für Leitungsfunktionen zu sensibilisieren und zu motivieren.

- **Familienorientierte Personalpolitik**

Intensive Einbindung auch der männlichen Beschäftigten, im Hinblick auf die Nutzung flexibler Arbeitszeitregelungen und dem Angebot von Telearbeit bei der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege.

Hier bedarf es immer noch einer Veränderung der Rollenbilder und der damit verbundenen Verhaltensweisen. In der heutigen Zeit, in der zwei gut ausgebildete Menschen ein Kind haben möchten, ist zu klären, wie die Betreuung zu regeln ist – heute eine Wahl unter erschwerten Bedingungen.

Eine individuelle und innovative Führung erkennt hier den Karrierewillen ambitionierter Frauen und ermutigt diese, sich für höherwertige Aufgaben einzubringen.

Auch eine Karriere mit 40plus ist für Frauen und Männer möglich.

- **Angebot an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (auch bei Neueinstellungen) mit kleinen Kindern, die nicht in Leverkusen wohnhaft sind, einen Platz für den Nachwuchs in einer städtischen Kindertageseinrichtung zu erhalten.**

Ein Kindergartenplatz für Kinder städtischer Beschäftigter, die nicht in Leverkusen wohnen, kann in Ausnahmefällen mit dem FB 51 als Einzelfallregelung erarbeitet werden.

Dadurch ist eine engere Bindung an den Arbeitgeber beabsichtigt. Unterstützend wirken kann darüber hinaus eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeiten.

- **Förderung von Teilzeitausbildung**

Der Gesetzgeber hat mit der Verankerung der Möglichkeit zur Teilzeitausbildung im Berufsbildungsgesetz bereits im Jahr 2005 entschieden, für Auszubildende, denen eine Vollzeitausbildung aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen erschwert wird, die Berufsausbildung in Teilzeit zu regeln.

Die Teilzeitausbildung stellt ein Instrument dar, um Frauen mit Familienverantwortung zu ermöglichen, Berufsausbildung und Familie besser miteinander zu vereinbaren.

- **Geschlechterstereotype Aufweichungen und Veränderungen**

Aufgrund des demographischen Wandels und des Rückgangs der Bevölkerung wird der Fachkräftemangel insbesondere in den technischen Bereichen zunehmen. Auch innerhalb der Stadtverwaltung besteht dieses Problem bereits.

Die Erweiterung des Berufsspektrums – von Schulabgängern/innen – in Abkehr von traditionellen Geschlechter- und Berufsbildern ist ein gesellschaftliches Ziel im Hinblick auf die Weiterentwicklung von Chancengleichheit.

Nach wie vor bietet das Frauenbüro Mitarbeiterinnen individuelle Beratungen, Unterstützung und Vermittlung bei beruflichen und privaten Fragen zu gleichstellungsrelevanten Themen an.

4. Inkrafttreten/Geltungsbereich/Geltungsdauer

Dieser Frauenförderplan wird gemäß § 5 a Abs. 1 des Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NW) für die Dauer von 3 Jahren fortgeschrieben und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt durch Veröffentlichung in den Mitteilungen bekannt gegeben. Die Fortschreibung 2016 – 2018 tritt durch Beschluss des Rates der Stadt Leverkusen vom 02.05.2016 in Kraft und gilt bis 31.12.2018.

Die Regelungen gelten darüber hinaus weiter, bis eine neue Beschlussfassung vorliegt.

Der Frauenförderplan gilt für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Leverkusen.

Das in der Anlage beigefügte Datenmaterial ist Bestandteil des Frauenförderplans.

Personal und Organisation
in Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro

Januar 2016

**5. Anlagen: Personalstrukturübersicht Gesamtverwaltung
(Fachbereiche, Dezernate und die der AGL zur Verfügung gestellten
Beamtinnen und Beamte)**