



Stadt Leverkusen

GleichstellungsPlan

Zwischenbericht

2025



Stadt Leverkusen 2024 – 2028

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung und Rahmenbedingungen	2
2	Bestandsaufnahme: Zahlen und Daten	3
2.1	Frauen und Männer in der Gesamtverwaltung	3
2.2	Frauen im technischen und feuerwehrtechnischen Bereich	4
2.3	Männer im Erziehungsbereich	6
2.4	Frauen in Führungspositionen	8
2.5	Führen in Teilzeit	8
2.6	Geschlechterparitätische Gremienbesetzung	10
2.7	Ausbildung	11
2.7.1	Ausbildung im Verwaltungsbereich	12
2.7.2	Ausbildung im feuerwehrtechnischen Dienst	13
2.7.3	Ausbildung Erzieher*in (Anerkennungsjahr und PiA)	14
2.8	Fortbildung	15
2.9	Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	17
2.10	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	18
2.10.1	Elternzeit und Pflegezeit	19
2.10.2	Mobiles Arbeiten	20
3	Maßnahmen und Projekte zur Förderung der Gleichstellung	21
3.1	Frauenförderung im feuerwehrtechnischen Bereich	21
3.2	Abbau von Unterrepräsentanz der männlichen Erzieher	22
3.3	Qualifizierungsmaßnahmen	23
3.3.1	Qualifizierung für tarifbeschäftigte Mitarbeitende	24
3.3.2	Qualifizierung für verbeamtete Mitarbeitende	25
4	Ziele und Maßnahmen – Die Entwicklung	27
5	Fazit	32
6	Anlagen: Personalstrukturübersicht Stichtag 30. Juni 2025	33
7	Impressum	33

1 Einleitung und Rahmenbedingungen

Der Gleichstellungsplan soll mögliche Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern innerhalb der Stadtverwaltung erkennen, abbauen und dabei die Gleichstellung aller Geschlechter berücksichtigen. Ein Schwerpunkt liegt weiterhin auf der Frauenförderung bei der Feuerwehr und auf der Situation der männlichen Erzieher in den Kindertagesstätten.

Die Stadt Leverkusen war eine der ersten Städte in Deutschland, die sich für die Gleichstellung von Frauen einsetzte. Am 1. Juli 1985 nahm die damalige Gleichstellungsstelle ihre Arbeit auf. Zu dieser Zeit war die Frauenförderung noch eine freiwillige Aufgabe. 2025 – 40 Jahre später – arbeitet das Gleichstellungsbüro mit dem Landesgleichstellungsgesetz NRW als gesetzliche Vorgabe. Gleichstellung ist kein Einzelkampf mehr, sondern ein essenzieller Bestandteil der Personalentwicklung und Personalplanung. Der Gleichstellungsplan und Zwischenbericht dienen dabei als Werkzeug, um die Gleichstellung in der Verwaltung voranzubringen.

Hinweise

Der vorliegende **Zwischenbericht 2025 zum Gleichstellungsplan 2024 – 2028** dient der Überprüfung der vor zwei Jahren aufgezeigten Maßnahmen und stellt Entwicklungen dar.

Grundlage für die in diesem Zwischenbericht veröffentlichten Zahlen und Daten sind Auswertungen zum Stichtag 30. Juni 2025. Im Gleichstellungsplan, wie auch in diesem Zwischenbericht, werden nur Frauen und Männer berücksichtigt, da zum Stichtag keine anderen Geschlechtsidentitäten erfasst waren.

Die KulturStadtLev (KSL) wurde zum 01.01.2024 in die Kernverwaltung integriert. Daher ist ein Vergleich mit den zum Stichtag 30.06.2023 erhobenen Daten für den Gleichstellungsplan 2024 – 2028 nur in Teilen möglich. Auch der Vergleich mit den Daten des Personalbericht 2024 ist nur punktuell möglich, da dieser auf einer anderen Datengrundlage basiert. Die genannten Daten sind nicht vergleichbar mit dem Stellenplan, da hier alle Mitarbeitenden unabhängig von Voll- oder Teilzeitstellen berücksichtigt sind.

Der vorliegende Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan wurde vom Fachbereich 11–Personal und Organisation und dem Fachbereich 03–Gleichstellungsbüro in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich 37–Feuerwehr und dem Fachbereich 51–Kinder und Jugend erarbeitet. Der Fachbereich 11–Personal und Organisation dankt allen Beteiligten für ihre Mitwirkung.

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

Leverkusen, im März 2026

2 Bestandsaufnahme: Zahlen und Daten

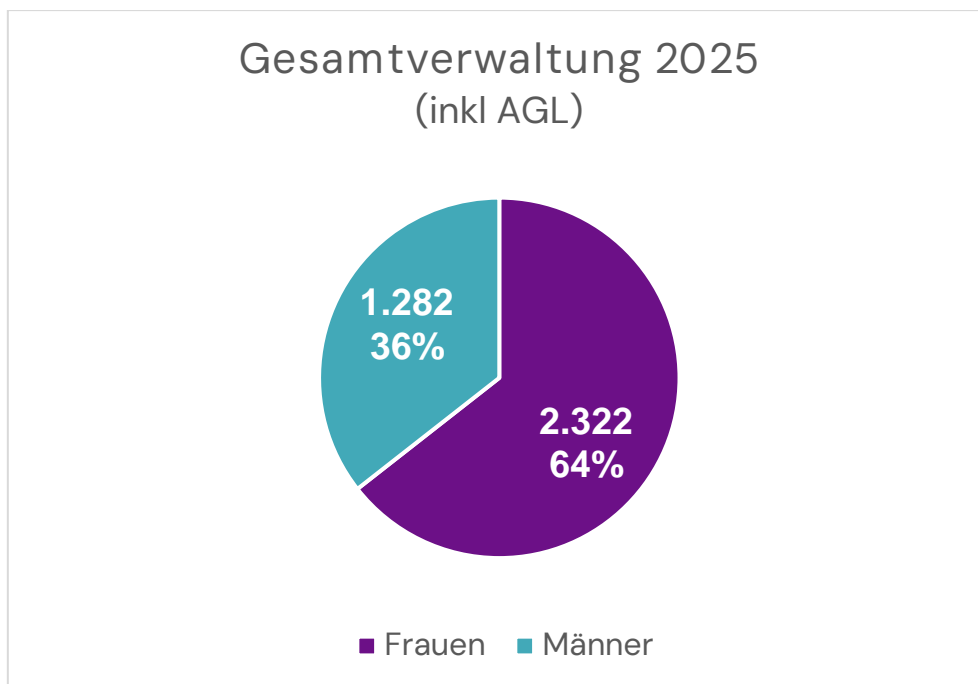
Die folgende Bestandsaufnahme der Mitarbeitenden-Struktur bildet die Ist-Situation ab und zeigt auf, wo es Handlungsbedarfe gibt.

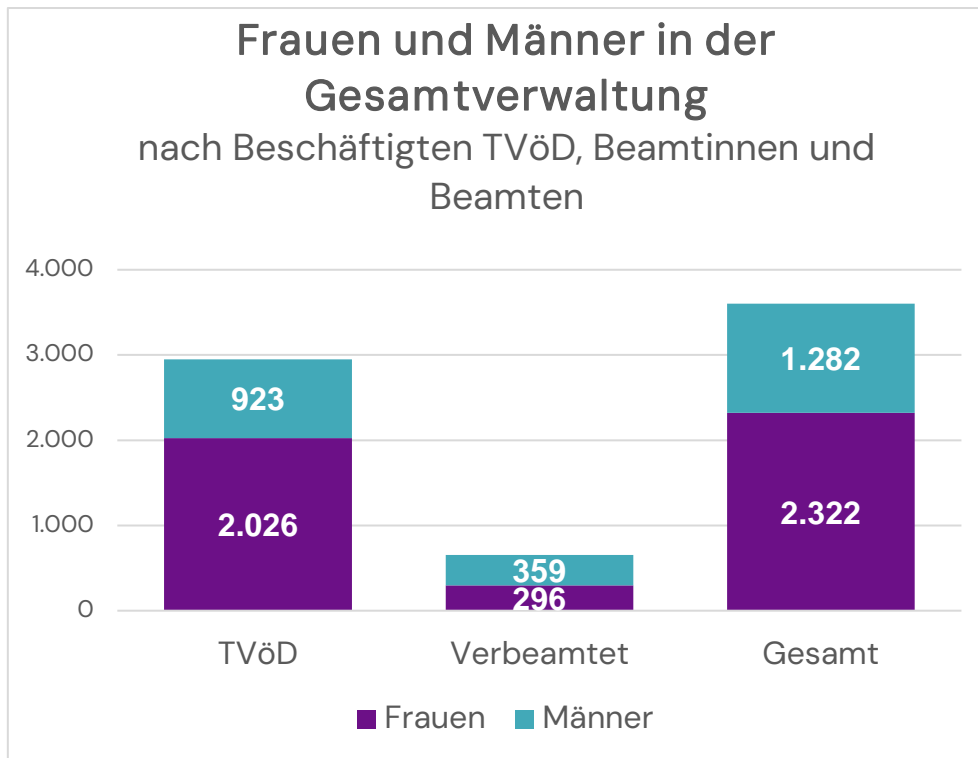
2.1 Frauen und Männer in der Gesamtverwaltung

Die Gesamtzahl der Mitarbeitenden zum 30. Juni 2025 beträgt 3.604, hier unter „Gesamtverwaltung“ (inkl. Jobcenter Arbeit und Grundsicherung Leverkusen – AGL) zusammengefasst.

Die Zahl „Gesamtverwaltung“ umfasst: Mitarbeitende, inkl. Werkstudierende und Bundesfreiwilligendienstleistende, mit folgenden Ausnahmen:

Nicht enthalten in der Zahl „Gesamtverwaltung“ sind Anwärter*innen, Auszubildende, Trainees, sowie Praktikant*innen (Schule und Studium), Mitarbeitende des Sportpark Leverkusen (SPL), sowie Mitarbeitende in der Freistellungsphase der Altersteilzeit.





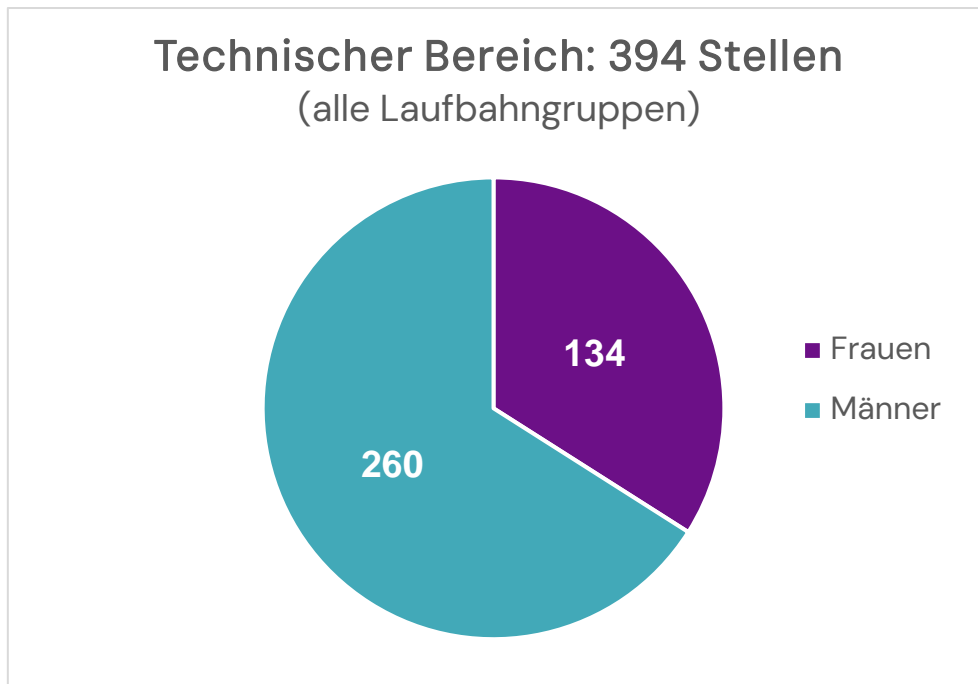
2.2 Frauen im technischen und feuerwehrtechnischen Bereich

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

Technischer Bereich

Zum Stichtag 30.06.2025 sind in den technisch geprägten Berufen (Technischer Dienst, alle Laufbahngruppen und vergleichbare Beschäftigte) 134 von insgesamt 394 Stellen von Frauen besetzt. Der Frauenanteil beträgt damit 34 %.

Die Anzahl der Stellen, die dem technischen Bereich zugeordnet werden, hat sich seit der Datenerhebung 30.06.2023 um 24 erhöht, dabei sind durch die Integration der KulturStadtLev (KSL) zwei Stellen hinzugekommen. Die Anzahl der von Frauen besetzten Stellen ist in diesem Bereich hingegen nahezu unverändert (+1).



Die Verteilung nach Laufbahngruppen stellt sich wie folgt dar:

2025	Gesamt	Frauen	Männer
L1-2 (ehemals mD)	149	31	118
L2-1 (ehemals gD)	211	86	125
L2-2 (ehemals hD)	34	17	17
Summe	394	134	260

Die Laufbahngruppenbezeichnungen L1-2, L2-1, L2-2 ersetzen die ehemaligen Bezeichnungen mittlerer Dienst „mD“, gehobener Dienst „gD“, höherer Dienst „hD“.

Feuerwehrtechnischer Bereich

Zum Stichtag 30.06.2025 beschäftigt die Leverkusener Feuerwehr 13 Frauen im Einsatzdienst. Bezogen auf insgesamt 263 Mitarbeitende im feuerwehrtechnischen Dienst beträgt der Frauenanteil 5 % (in 2023: 3,5 %). Zum Einsatzdienst gehören neben Notfallsanitäter*innen auch sechs Stellen für Rettungssanitäter*innen. Seit 2024 stellt die Feuerwehr fertig ausgebildete Rettungssanitäter*innen ein.

Frauen im feuerwehrtechn. Bereich	2023	2025
Laufbahngruppe 1.2	2	3
Laufbahngruppe 2.1	1	3
Beschäftigte (w) im Rettungsdienst	5	7
Anzahl Frauen gesamt	8	13

2.3 Männer im Erziehungsbereich

Männliche Fachkräfte sind im Erziehungsbereich unterrepräsentiert. Ziel ist es daher, den Anteil der Kollegen im Erziehungsbereich zu steigern und somit zu einer vielfältigeren pädagogischen Praxis beizutragen.

Beschäftigte in den Kindertagesstätten (Städtische Kindertageseinrichtung)

Zum 30.06.2025 arbeiten im Bereich der 40 Kindertagesstätten (Kitas) insgesamt 705 Beschäftigte. Davon sind 656 weiblich (ca. 93 %). Die Anzahl der Beschäftigten in den städtischen Kindertagesstätten ist im Vergleich zur Erhebung im Juni 2023 um 23 Mitarbeitende gestiegen. Der Männeranteil hat sich von knapp 6 % in 2023 auf knapp 7 % in 2025 erhöht.

Entwicklung der Frauen/Männer-Anteile im Erziehungsbereich				
	Frauen	Männer	Gesamt	Männeranteil
2025	656	49	705	7 %
2023	644	38	682	6 %

Teilzeit im Erziehungsbereich

Zum Stichtag 30.06.2025 arbeiten mehr als die Hälfte der Beschäftigten im Erziehungsbereich in Teilzeit. Von den 656 Frauen arbeiten 377 in Teilzeit (57 %).

Von 49 Männern arbeiten sieben in Teilzeit (knapp 2 % bezogen auf die Gesamtzahl der Teilzeitarbeitenden).

Im Vergleich zu 2023 (49 %) ist der Anteil der Teilzeit-Beschäftigten bezogen auf die Gesamtzahl der im Erziehungsbereich Beschäftigten um sechs Prozentpunkte auf knapp 55 % gestiegen.

Geschlechtervergleich nach Vollzeit und Teilzeit im Erziehungsbereich					
	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Gesamt
2025	42	7	279	377	705
2023	35	3	311	333	682

Beschäftigte in der Sozialpädagogik und der Sozialen Arbeit

Zum Stichtag 30.06.2025 sind von insgesamt 351 Mitarbeitenden im Bereich der Sozialen Arbeit und Sozialpädagogik 271 Frauen, was einem Anteil von 77 % entspricht.

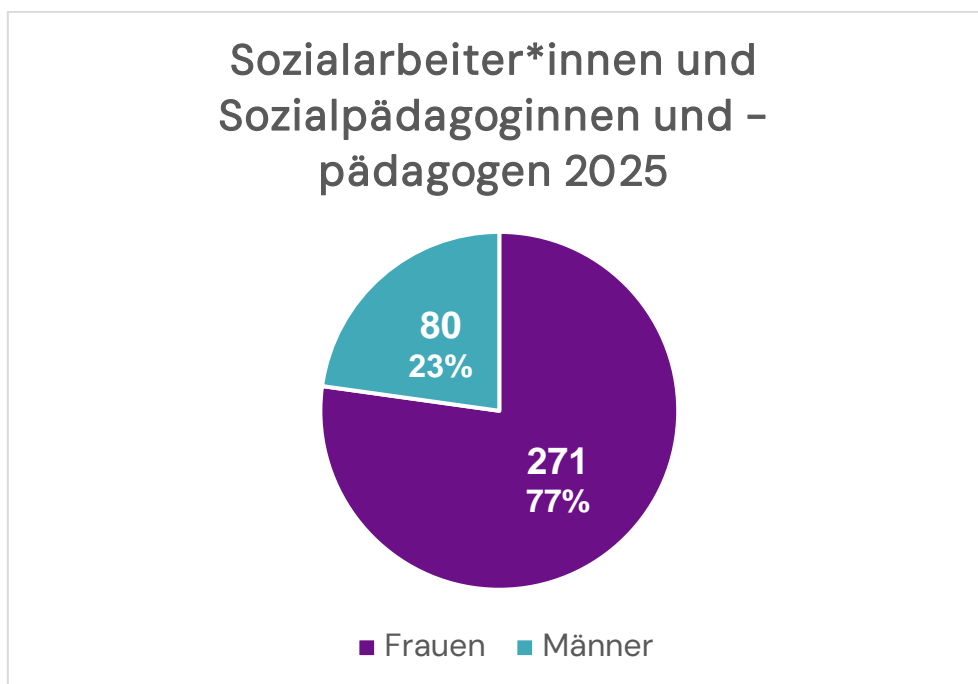
Im Vergleich zu 2023 ist der Anteil der Männer in diesem Bereich um zehn Prozentpunkte gestiegen: von rund 13 % auf etwa 23 % im Jahr 2025.

Sozialpädagoginnen und -pädagogen, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter				
	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil Frauen in Prozent
2025	80	271	351	77 %
2023	37	249	286	87 %

Teilzeit in der Sonderpädagogik und der Sozialen Arbeit

Von den insgesamt 351 Mitarbeitenden arbeiten 168 in Teilzeit, davon 88 % Frauen.

Bei der Erhebung zum Stichtag 30.06.2023 waren von 286 Mitarbeitenden 122 in Teilzeit beschäftigt. Die Frauenquote innerhalb der Teilzeitarbeitenden betrug 93 %.



2.4 Frauen in Führungspositionen

Stand 30.06.2025 sind 175 der insgesamt 304 Stellen mit Führungsfunktion von Frauen besetzt. Der Anteil der Frauen beträgt 58 %.

Stellen mit Führungsfunktion sind die Leitungen der Dezernate, Fachbereiche, Büros, Stäbe, Abteilungen, Sachgebiete, sowie der Kindertageseinrichtungen.

Stellen mit Führungsfunktion	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in Prozent
2025	304	175	129	58 %
2023	304	165	139	54 %

Führungsebenen

Zum Stand Juni 2025 werden 16 der 30 Fachbereiche und Büros von Frauen geleitet. Innerhalb der fünf Dezernatsleitungen ist eine Dezernentin tätig (Anteil 20 %).

Weibliche Führungskräfte sind in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A7, E7 bis A11, E11 überproportional vertreten: Insgesamt 123 Führungskräfte, davon 83 Frauen (67 %).

Es lässt sich erkennen, dass in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen A12, E12 bis A16, sowie Außertariflich (AT) der Frauenanteil hingegen geringer ausfällt. Von den insgesamt 174 Führungskräften in den genannten Besoldungs- und Entgeltgruppen sind 90 weiblich (52 %).

Bei den sieben Führungskräften in den Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen B 2 bis B 9 sind zwei Frauen vertreten (Anteil knapp 29 %).

2.5 Führen in Teilzeit

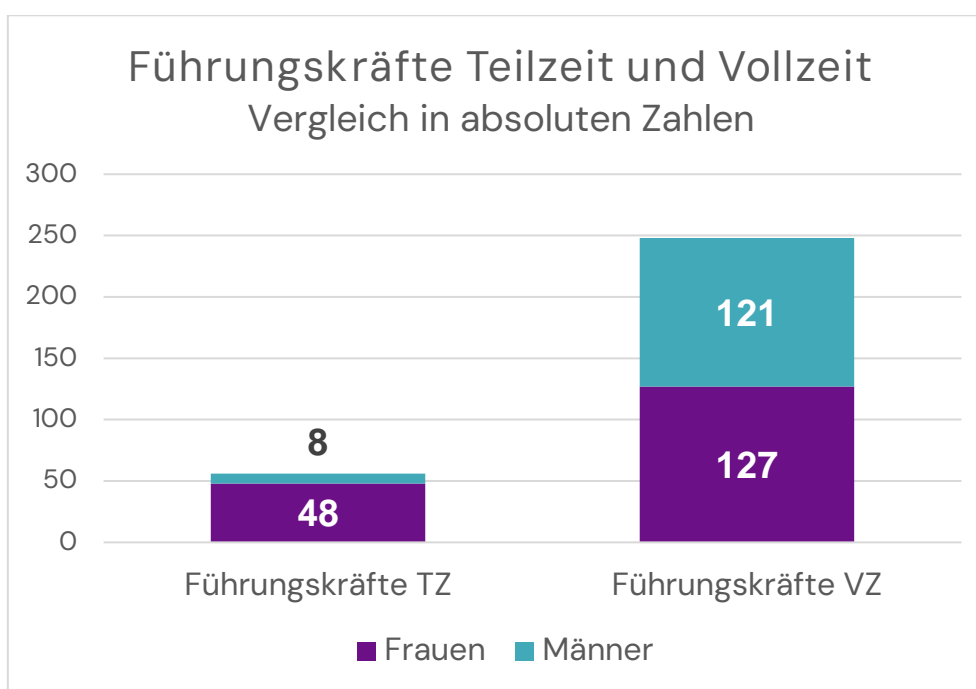
Auf Leitungsebene werden von insgesamt 304 Führungsstellen 56 von Führungskräften in Teilzeit wahrgenommen: 48 Frauen und acht Männer.

Fast 86 % der Teilzeit-Führungskräfte sind Frauen (in 2023: 74 %). Bezogen auf die Gesamtzahl der 304 Führungsstellen liegt die Quote „Führungskräfte weiblich in Teilzeit“ bei fast 16 % (in 2023: 14 %).

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

Führungskräfte nach Teilzeit und Vollzeit 2025

Anteil der Arbeitszeit in Bezug zur Vollzeitstelle	Bis 20,5 Stunden	Bis 30 Stunden	Bis 41 Stunden	Vollzeit	Gesamt
Männer	0	3	5	121	129
Frauen	5	18	25	127	175
Summe	5	21	30	248	304

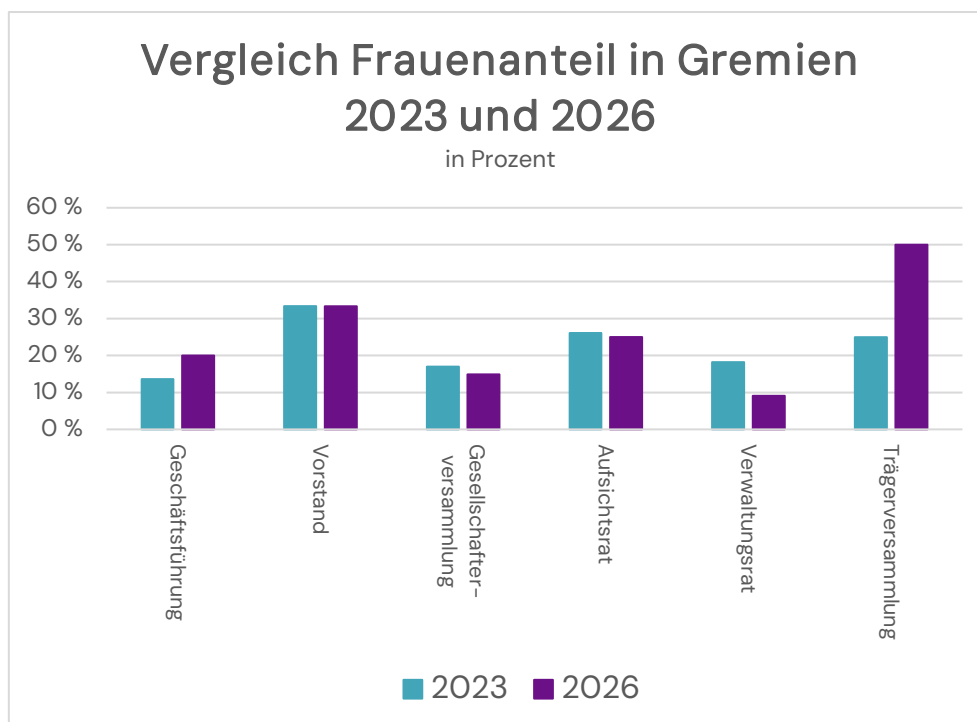


2.6 Geschlechterparitätische Gremienbesetzung

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 Zahlen¹ zeigen, dass die Quote von 40 % Frauen bei Gremien einzelner Unternehmen und Einrichtungen erreicht wurde. Dies ist bei der Geschäftsführung der AVEA GmbH & Co. KG, der Geschäftsführung und Trägerversammlung der Jobcenter Arbeit und Grundsicherung Leverkusen, der Gesellschafterversammlung der JSL gGmbH, der Geschäftsführung der Klinikum gGmbH, der Geschäftsführung der RELOGA Holding GmbH, der Gesellschafterversammlung der Rheinfähre GmbH, dem Vorstand der Sparkasse Leverkusen, der Geschäftsführung der Suchthilfe gGmbH und dem Aufsichtsrat der WGL GmbH 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.



¹ 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 beispielsweise den Rheinisch-Bergischen Kreis, die Stadt Köln oder den BAV bestellt wurden. Auch die Arbeitnehmervertreter*innen sind nicht enthalten.

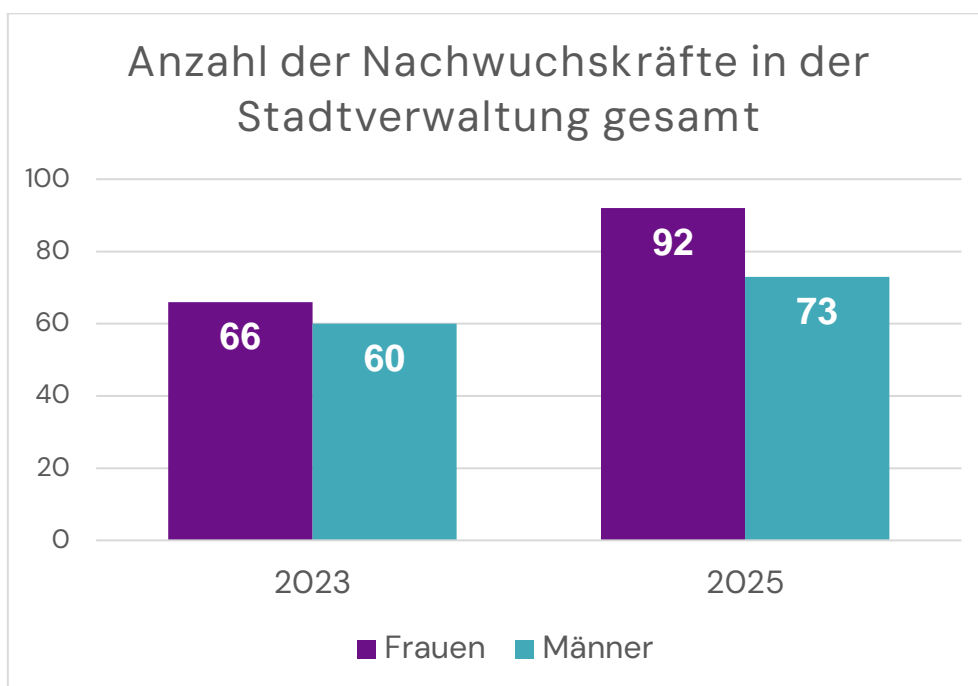
Bereits zum Stichtag 30.06.2025 war bekannt, dass es in den folgenden Monaten Änderungen bei der Zusammensetzung der Gremien geben würde. Aktuelle Zahlen zur Besetzung der Gremien wurden im Februar 2026 ermittelt.

2.7 Ausbildung

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

Mit Stand 30.06.2025 befinden sich insgesamt 165 Nachwuchskräfte (73 Männer und 92 Frauen) in einer Ausbildung nach dem TVAöD, als Anwärter*in, bzw. als Jahrespraktikant*in oder Trainee bei der Stadt Leverkusen. Das Traineeprogramm wurde speziell für Hochschulabsolventinnen und -absolventen spezifischer Fachrichtungen konzipiert und ist als Angebot erstmals in 2024 gestartet.

Stadtverwaltung gesamt	Gesamtzahl Nachwuchskräfte: Auszubildende, Anwärter*innen, Trainees, Kita-Jahrespraktikanten und -praktikantinnen	Davon Frauen
2025	165	92
2023	126	66



Ausbildung in Teilzeit

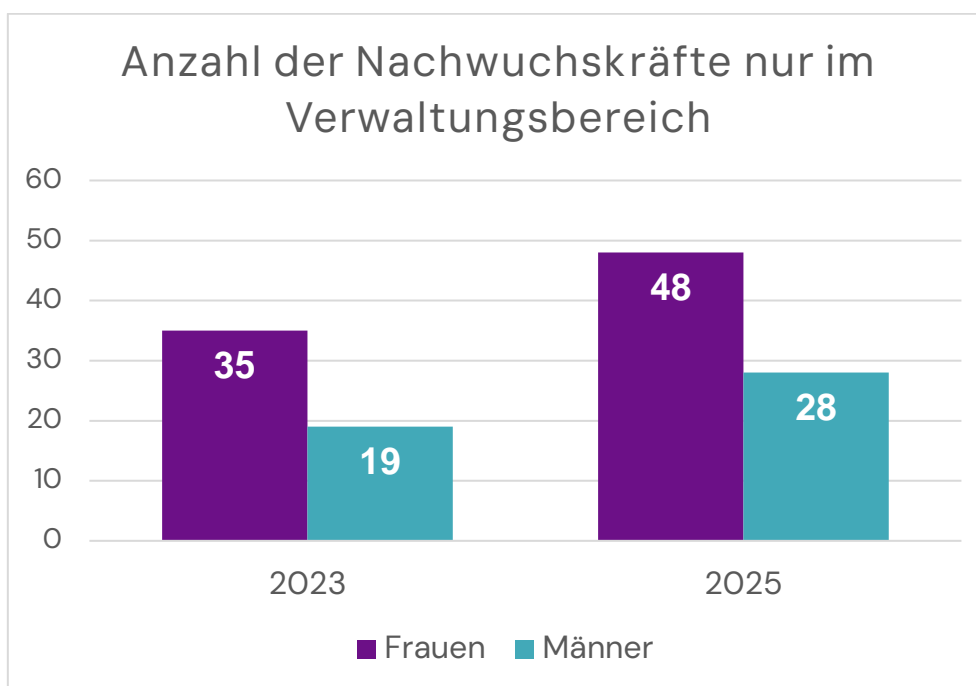
Nachwuchskräfte können ihre Ausbildung in den meisten Berufsbildern in Teilzeit absolvieren. Zum Stichtag 30.06.2025 nehmen fünf Frauen diese Möglichkeit in Anspruch. Die Stadt Leverkusen steht diesem Anliegen grundsätzlich positiv gegenüber.

2.7.1 Ausbildung im Verwaltungsbereich

Zum 30.06.2025 befinden sich insgesamt 76 Frauen und Männer für den Zeitraum von zwei bzw. drei Jahren in einer Ausbildung oder einem dualen Studium.

Verwaltung	Nachwuchskräfte im Verwaltungsbereich: Bachelorstudierende, Sekretäranwärter*innen, tarifbeschäftigte Auszubildende und Trainees*	Davon Frauen
2025	76	48
2023	54	35

* Das Traineeprogramm gibt es in der Leverkusener Stadtverwaltung seit Herbst 2024.



2.7.2 Ausbildung im feuerwehrtechnischen Dienst

Die Feuerwehr Leverkusen bildet in zwei Berufsbildern aus. Das Ausbildungsjahr beginnt zum 1. April eines jeden Jahres:

Ausbildung zur Brandmeisteranwärterin bzw. zum Brandmeisteranwärter (BMA), Dauer 18 Monate

Für die Brandmeisteranwärter*innen (BMA, Laufbahngruppe 1.2) ist geplant, jährlich 16 Personen einzustellen. Für den Ausbildungsbeginn in 2025 wurde die Zahl der Ausbildungsplätze von 16 auf 19 aufgrund des hohen Personalbedarfes angehoben.

Ausbildung zur Brandoberinspektoranwärterin bzw. zum Brandoberinspektoranwärter (BOIA), Dauer 24 Monate

Die Ausbildung der Brandoberinspektoranwärter*innen (BOIA, Laufbahngruppe 2.1) erfolgt bedarfsorientiert nach vakanten Stellen. Hier wird jährlich betrachtet, ob dieser Ausbildungsberuf angeboten werden kann. Die Plätze für die Ausbildungsstellen BOIA konnten in den Vorjahren jeweils gut besetzt werden. Zuletzt wurde die BOIA-Ausbildung für 2023 ausgeschrieben. Für 2024 und 2025 bestand für diese Ausbildung kein Personalbedarf.

Anzahl der Bewerbungen für das jeweilige Ausbildungsjahr

	Bewerbungen gesamt	Davon Frauen
2026 BMA	191	11
2025 BMA	165	11
2024 BMA	181	7
2023 BMA	166	4

Quelle: Fachbereich 37–Feuerwehr. Keine Ausschreibungen für BOIA ab 2024, da kein Bedarf.

Im Zeitraum Juli 2023 bis Juni 2025 wurden zwei weibliche Auszubildende nach erfolgreichem Abschluss übernommen.

Zum Stichtag 30.06.2025 befinden sich aus den Einstellungsjahren 2024 und 2025 insgesamt 35 Personen in der BMA-Ausbildung:

Einstellungsjahr 2024: 16 Personen, darunter 1 Frau
Einstellungsjahr 2025: 19 Männer, keine Frau

**Frauen in Ausbildung im feuerwehrtechnischen Dienst.
Von der Bewerbung bis zur Einstellung für das jeweilige Ausbildungsjahr:**

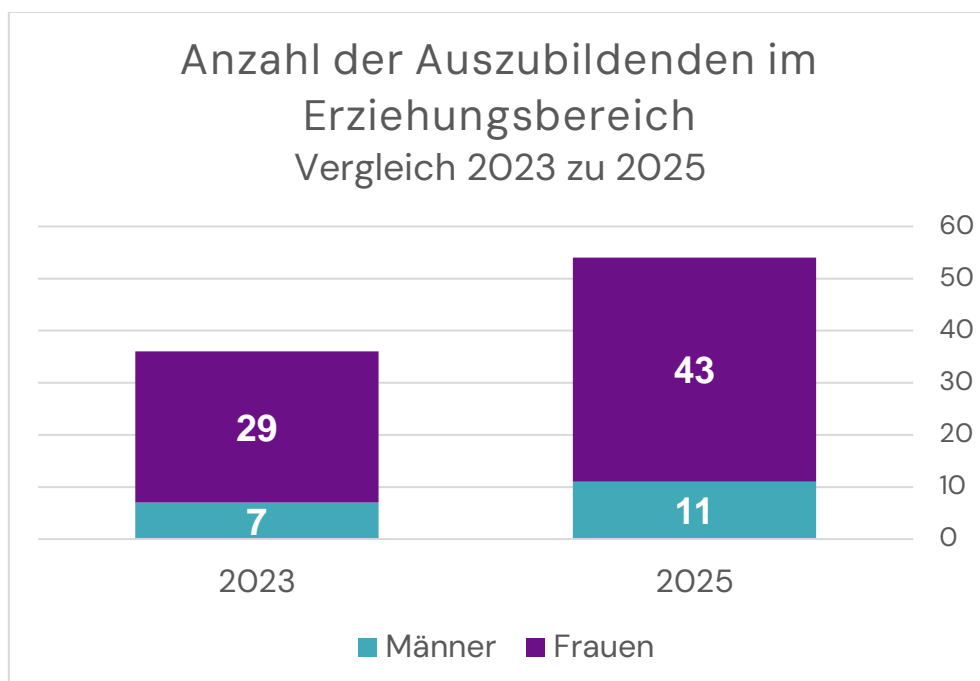
	Bewerbungen gesamt	Davon Frauen	Frauen eingeladen	Davon erschieden	Sporttest bestanden	Frauen eingestellt
2026	191	11	6	3	1	0
2025	165	11	11	4	0	0
2024	181	7	3	3	1	1
2023	166	4	2	1	1	0

Quelle: FB 37–Feuerwehr. Zum Ausbildungsstart am 1. April 2026 ist keine Frau dabei.

2.7.3 Ausbildung Erzieher*in (Anerkennungsjahr und PiA)

Zum 30.06.2025 befinden sich 54 Auszubildende im Erziehungsdienst (in 2023: 36). Darunter sind elf Männer, was einem Anteil von 20 % entspricht. Der Fachbereich 51–Kinder und Jugend ist bestrebt, den Mangel an männlichen Erziehern zu verringern.

Ausbildungsmodell 2025	Gesamt	Frauen	Männer
Erzieher*in im Anerkennungsjahr	9	8	1
Praxisintegrierte Ausbildung als Erzieher*in bzw. Kinderpfleger*in (PiA)	45	35	10



2.8 Fortbildung

Internes Fortbildungsprogramm der Personalentwicklung

Die internen Fortbildungsangebote stehen unabhängig vom Geschlecht allen Mitarbeitenden offen. Im Oktober 2024 wurde die E-Learning-Plattform unter dem Namen cLEVer-Campus verwaltungsweit eingeführt. Sie bietet ein breites Spektrum an E-Trainings, Lernpfaden und Online-Schulungen. Mitarbeitende können so zeit- und ortsunabhängig in ihrem individuellen Tempo lernen.

Die Zahlen 2025 beziehen sich auf das 1. Halbjahr, alle anderen auf das jeweilige gesamte Kalenderjahr Januar bis Dezember.

Interne Fortbildungen*	Angebote	Teilnehmende angemeldet	Davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
2025 – 1. Halbjahr	10	135	88	65 %
2024	37	466	322	69 %
2023	39	550	406	74 %
2022	36	399	281	70 %

*Seminarangebote ohne Führungskräfteprogramm / Ohne Stellvertretenden-Schulung.

Interne Führungskräfte-Programme der Personalentwicklung

Erstmalig Führungskraft

Das „Führungskräfte-Programm“ richtet sich an alle Personen, die erstmalig eine Führungsposition bei der Stadtverwaltung Leverkusen übernommen haben. Hierbei durchlaufen die Teilnehmenden bis zu sechs Seminarmodule des Qualifizierungsprogramms. Diese sind verbindlich und in einer vorgegebenen Reihenfolge zu absolvieren.

Führungskräfte-Programm	Teilnehmende angemeldet	Davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
2025 – 1. Halbjahr	22	11	50 %
2024	38	22	58 %

Erstmalig stellvertretende Führungskraft

Das Programm „Führen in der Stellvertretung“ adressiert Mitarbeitende, die erstmalig eine Rolle als Stellvertreter*in wahrnehmen. Auch in diesem Programm durchlaufen die Teilnehmenden verschiedene Seminarmodule, die verbindlich zu absolvieren sind.

Führen in der Stellvertretung	Teilnehmende angemeldet	Davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
2025 – 1. Halbjahr	24	14	58 %
2024	28	22	79 %

2.9 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Zielsetzung

Die Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements stehen allen Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft oder Lebenssituation zur Verfügung. Zukünftig werden in Teilen darüber hinaus Angebote geschlechtsspezifischer ausgerichtet sein, um gesundheitliche Themen bei Frauen und Männern gezielter zu adressieren.

Seit Sommer 2025 ist das gesamte Programm der Betrieblichen Gesundheitsförderung auf der städtischen Lernplattform „cLEVer-Campus“ zu finden: Unter der Rubrik „Gesundheit“ sowie bei den Aktionstagen wie „Vorsorgewochen“ oder „Gesundheitstage“ unter der Rubrik „BGF-Aktionen“.

In den Jahren 2019 bis 2023 wurden im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung insgesamt 127 Maßnahmen mit 2.669 Teilnehmenden durchgeführt. Im Zeitraum Januar 2024 bis Juni 2025 wurden insgesamt 115 Maßnahmen durchgeführt. Teilgenommen haben in diesen 18 Monaten 1.389 Mitarbeitende, davon 1.234 Frauen.

In 2024 wurde „Gesundes Führen“, ein Programm für Führungskräfte, aufgenommen, mit Angeboten zu gesunder Führung, Kommunikation, Achtsamkeit und Konfliktmanagement.

2025 lag der Fokus auf der Planung

- der medizinischen Vortragswoche,
- von zwei Jahresprojekten zur Auszubildenden-Gesundheit,
- der Einführung der Gesundheits-App „Mein Phileo“,
- der thematisch spezialisierten Gesundheitswochen für Frauen- und Männergesundheit im November 2025.

Frauengesundheit im Fokus

Perspektivisch werden Workshops und Vorträge zu hormonellen Veränderungen, Zyklusbewusstsein, Wechseljahren, Ernährung in unterschiedlichen Lebensphasen sowie zum Zusammenhang zwischen Hormonbalance und psychischem Wohlbefinden angeboten.

Männergesundheit und Vorsorge

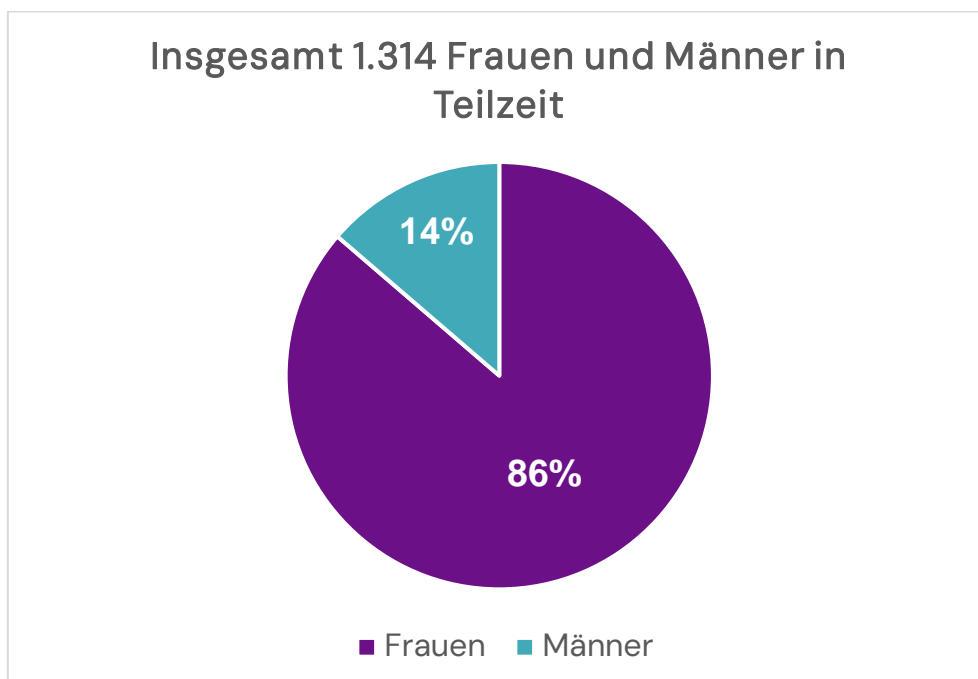
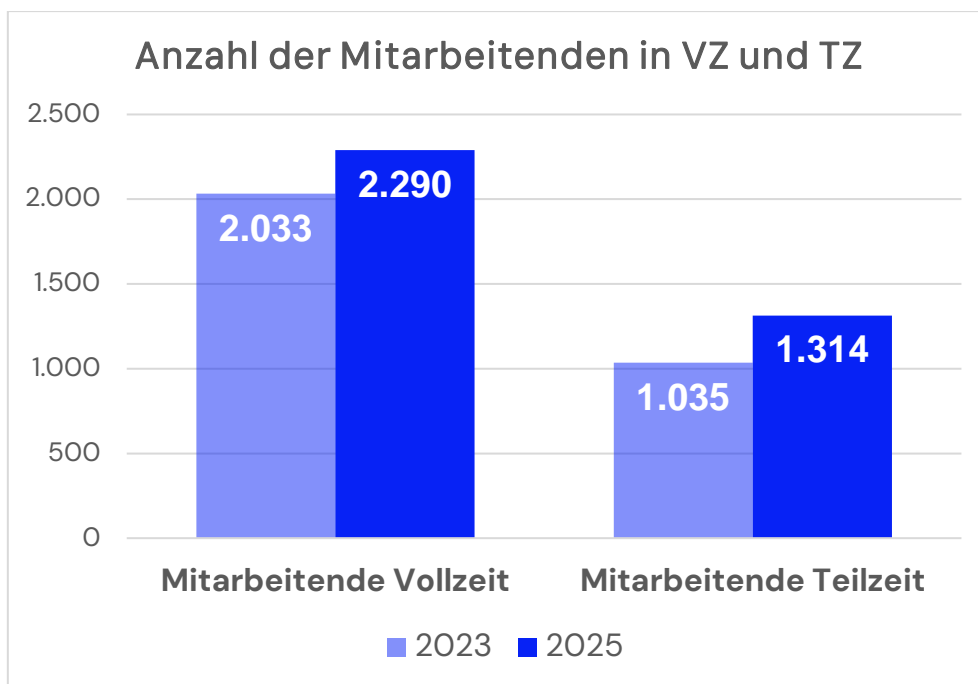
Geplant sind Präventionsvorträge und Informationskampagnen zu Themen wie Herzgesundheit, Stressbewältigung, psychische Stabilität, sowie Früherkennung und Inanspruchnahme von Vorsorgeuntersuchungen.

2.10 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Teilzeit

Von den 3.604 Mitarbeitenden sind 2.290 (64 %) in Vollzeit und 1.314 (36 %) in Teilzeit beschäftigt. Innerhalb der 1.314 Teilzeitbeschäftigten bilden Frauen die größte Gruppe (86 %).

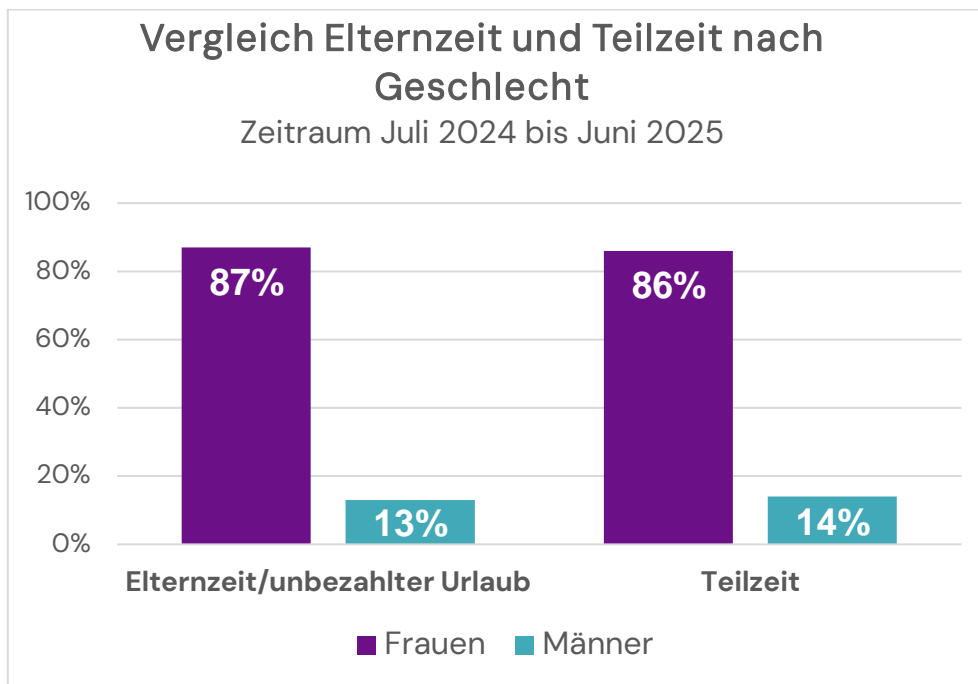
Der Anteil der Männer an den Teilzeitbeschäftigten liegt bei 14 %. 180 Männer arbeiten in einem Teilzeitmodell. Im Vergleich zur Erhebung im Juni 2023 hat sich der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Männer um vier Prozentpunkte erhöht.



2.10.1 Elternzeit und Pflegezeit

Elternzeit

Im Zeitraum 01.07.2024 bis 30.06.2025 waren insgesamt 156 Mitarbeitende (135 Frauen und 21 Männer) in Elternzeit bzw. unbezahltm Urlaub nach Elternzeit. Der Männeranteil liegt bei ca. 13 % (in 2023 bei 8 %). Innerhalb der 21 Männer sind drei männliche Führungskräfte, die Elternzeit genommen haben. Unbezahlten Urlaub nach Elternzeit haben ausschließlich Kolleginnen beantragt (acht Frauen).



Pflegezeit

Stand 30.06.2025 ist kein Fall von Beurlaubung für die Inanspruchnahme von Familienpflegezeiten lt. „LBG NRW“ bekannt.

2.10.2 Mobiles Arbeiten

Vorübergehendes Arbeiten im EU-Ausland („Workation“)

Seit dem 01.01.2025 ermöglicht die „Dienstvereinbarung Mobile Arbeit“ allen teilnehmenden Mitarbeitenden der Stadt Leverkusen das mobile Arbeiten in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU-Ausland). Wer vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union arbeitet, aber dort weiter dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegt, muss zunächst eine A1-Bescheinigung beantragen.

Die deutsche A1-Bescheinigung ist ein verpflichtender Nachweis, mit dem beschäftigte und verbeamtete Arbeitnehmer*innen dokumentieren, dass sie auch während der vorübergehenden Tätigkeit in einem anderen EU-Land in Deutschland sozialversichert sind.

Im ersten Halbjahr 2025 haben 22 Mitarbeitende der Stadtverwaltung Leverkusen eine A1-Bescheinigung beantragt und erhalten (15 Frauen und sieben Männer).

Home-Office

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.

Stand April 2025 sind 1.989 Notebooks in der Stadtverwaltung im Einsatz und 1.432 Mitarbeitende für „Mobiles Arbeiten“ registriert. Zum Vergleich: Zum 30.06.2023 waren 1.300 Mitarbeitende für „Mobiles Arbeiten“ registriert.

3 Maßnahmen und Projekte zur Förderung der Gleichstellung

3.1 Frauenförderung im feuerwehrtechnischen Bereich

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

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

Weitere Ausbildungsmöglichkeiten

Im Bereich der Feuerwehr wird neben den traditionell angebotenen Ausbildungsberufen BMA und BOIA ein weiteres Konzept erarbeitet:

- Kombinationsausbildung zur bzw. zum Notfallsanitäter*in und Brandmeister*in

Zum 01. August 2026 soll die **Kombinationsausbildung Notfallsanitäter*in mit anschließender Ausbildung zur bzw. zum Brandmeister*in** eingeführt werden.

Der Bewerbendenkreis wird sich mit dieser Ausbildung deutlich erweitern, da hiermit alle Personen mit Fachoberschulreife oder Hauptschulabschluss in Verbindung mit einer zweijährigen Berufsausbildung angesprochen werden. Hierunter fallen die klassischen Schulabgänger*innen sowie Personen, die bereits im Berufsleben stehen, aber denen aufgrund der fehlenden feuerwehrdienstlichen Ausbildung bisher der Zugang in das Berufsbild „Brandmeister*in“ nicht möglich war.

Nach der dreijährigen Ausbildung zur bzw. zum Notfallsanitäter*in sollen die Auszubildenden direkt in die verkürzte Ausbildung zur bzw. zum Brandmeister*in (14 Monate) starten.

Für die Kombinationsausbildung „Notfallsanitäter*in mit anschließender Ausbildung zur bzw. zum Brandmeister*in“ ist zu Einstellungsbeginn ein vereinfachter Sporttest abzuleisten. Vor Beginn der Brandmeister*in-Ausbildung muss dann der Sporttest für die Brandmeister*innen bestanden werden.

Beispielsweise wurden für das Einstellungsjahr 2024 sieben Frauen eingeladen, von denen eine den Sporttest bestanden hat und eingestellt wurde. Für das Jahr 2025 wurde keine Frau eingestellt, weil der Sporttest nicht erfolgreich absolviert werden konnte. Erfahrungsgemäß stellt der Sporttest für viele Bewerbende eine Hürde dar. Um dem entgegenzuwirken, werden die Auszubildenden in der Kombinationsausbildung während der ersten Phase (Ausbildung Notfallsanitäter*in) durch wöchentlichen Sportunterricht gezielt auf den Sporttest vorbereitet. Nach Abschluss beider Ausbildungen sind die Mitarbeitenden sowohl im Brandschutz als auch im Rettungsdienst einsetzbar.

Körperlicher Eignungstest: Probesporttest

In 2025 wurde zum zweiten Mal ein Probesporttest für Bewerber*innen angeboten. An einem Samstag konnte der Hallenteil des Sporttests im Rahmen eines „Trainings auf der Wache“ ausprobiert werden. Bewerberinnen und Bewerber konnten alle Disziplinen ausgiebig üben und sich wertvolle Tipps von Kolleginnen und Kollegen einholen.

Die etwa 40 Bewerbenden, die 2025 zum Probesporttest gekommen waren, haben dazu im anschließenden Bewerbungsgespräch sehr positive Rückmeldung gegeben. Allerdings haben deutlich mehr Männer als Frauen von diesem Angebot Gebrauch gemacht.

Der Probesporttest soll auch in den kommenden Auswahlverfahren wieder angeboten werden. Ziel ist, dadurch die Erfolgsquote der Bewerbenden bei dem körperlichen Eignungstest zu erhöhen.

3.2 Abbau von Unterrepräsentanz der männlichen Erzieher

In den 40 städtischen Kindertageseinrichtungen sind zum 30.06.2025 insgesamt 705 Erzieher*innen beschäftigt, davon rund 93 % Frauen. Um die Repräsentanz männlicher Erzieher zu erhöhen, ist es erforderlich, potenzielle Nachwuchskräfte bereits in frühen Orientierungsphasen der Erzieher*in-Ausbildung gezielt anzusprechen. Dazu dient u. a. der Boys' Day für Schüler. Dabei sollen junge Männer an Berufsfelder herangeführt werden, die traditionell eher von jungen Frauen gewählt werden.

Im Jahr 2024 fand in der Stadt Leverkusen erneut der Boys' Day statt. Insgesamt wurden 25 Plätze in 15 Kindertageseinrichtungen angeboten sowie zwei Plätze im Bereich Marketing/Veranstaltungsmanagement beim Sportpark Leverkusen (SPL).

Der Fachkräftemangel und eine hohe Fluktuation stellen den sozialen und pädagogischen Bereich weiterhin vor große Herausforderungen. Gerade hier ist es wichtig, qualifiziertes Personal zu gewinnen, um den Kindern stabile und verlässliche Beziehungen zu bieten.

Im Rahmen der Erzieher*in-Ausbildung wird mit Unterstützung der Abteilung 113-Ausbildung und Qualifizierung der Austausch in bestehenden Kooperationen mit Berufskollegs innerhalb und außerhalb Leverkusens intensiviert. Durch optimierte Abstimmungsprozesse wird der Zugang zu den relevanten Ausbildungsberufen, insbesondere in die Erzieher*in-Ausbildung erleichtert. Die klare Benennung dieser Berufswege vereinfacht die Orientierung für Interessierte und trägt dazu bei, eine größere Reichweite und damit mehr potenzielle Bewerbende zu erreichen.

3.3 Qualifizierungsmaßnahmen

Neben der Ausbildung sowie verschiedenen Fortbildungsmaßnahmen qualifiziert die Stadt Leverkusen jährlich eine Vielzahl von Mitarbeitenden zur Ausübung der Tätigkeiten innerhalb der Kernverwaltung. Hierzu zählen die nachfolgenden Qualifizierungsmaßnahmen:

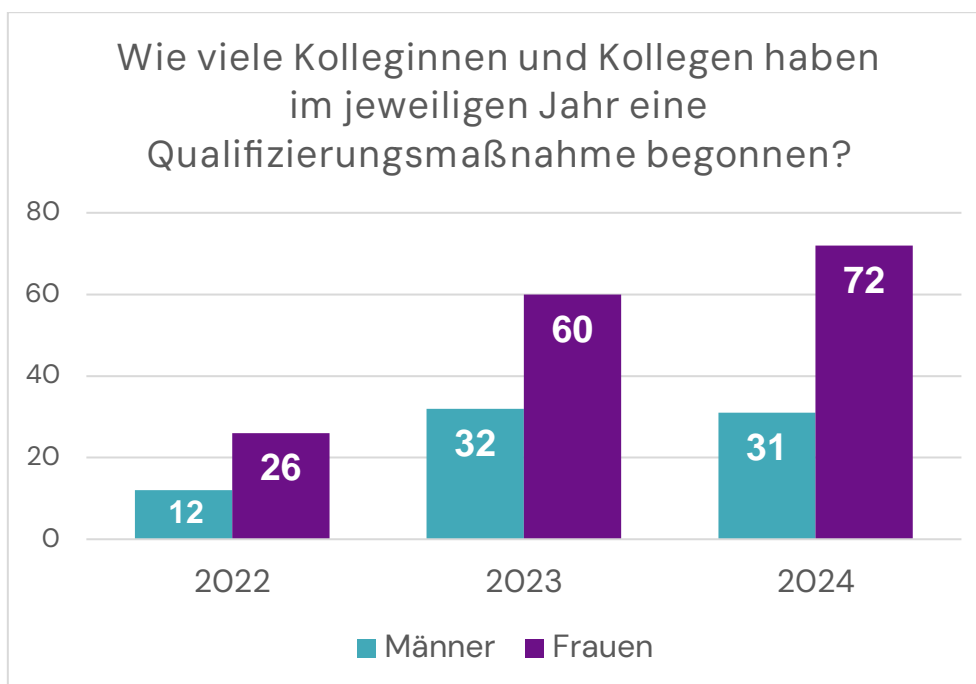
- Verwaltungslehrgang I – Basislehrgang
- Verwaltungslehrgang I – Aufbaulehrgang
- Verwaltungslehrgang II
- Ausbildungsaufstieg
- Qualifizierungsaufstieg
- Modulare Qualifizierung

Im Zeitraum 2022 bis 2024 haben insgesamt 233 Mitarbeitende eine dieser Qualifizierungsmaßnahmen begonnen. Im ersten Halbjahr 2025 waren es 48 Personen, darunter 31 Frauen.

Wie viele Kolleginnen und Kollegen haben eine Qualifizierungsmaßnahme in welchem Jahr begonnen?

2022		2023		2024		1. Halbj. 2025	
Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen
38	26	92	60	103	72	48	31

Quelle 2022-2024: Personalbericht 2024. Datenerhebung zum 31.12.2024



3.3.1 Qualifizierung für tarifbeschäftigte Mitarbeitende

Verwaltungslehrgang I und II

Die Verwaltungslehrgänge I und II gibt es seit geraumer Zeit und waren zuvor als Angestellten-Lehrgänge I und II bekannt. Grundlage ist die Ausbildungs- und Prüfungspflicht nach Vorbemerkung Nr. 7 TVöD-VKA.

Die Lehrgänge ermöglichen es der Stadtverwaltung Leverkusen, neben ausgebildetem Verwaltungspersonal auch Quereinsteigende für hoheitliche und verwaltungsspezifische Aufgaben zu qualifizieren.

Verwaltungslehrgang I

Der Verwaltungslehrgang I (VL I) besteht aus zwei Teilen: Basis- und Aufbau-Lehrgang. Der Basis-Lehrgang kann auch für sich absolviert werden. Nach Abschluss des vollständigen Lehrgangs I (Basis- und Aufbaulehrgang) können die Teilnehmenden die Berufsbezeichnung „Verwaltungswirt*in“ führen.

Wie viele Kolleginnen und Kollegen haben im jeweiligen Jahr einen Basis- oder Aufbaulehrgang begonnen?

VL I begonnen	2022		2023		2024	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen
Basis-Lehrgang	19	13	63	40	58	41
Aufbau-Lehrgang	9	7	15	10	28	19
Frauenanteil		71 %		64 %		70 %

Quelle: Personalbericht 2024. Datenerhebung zum 31.12.2024

In den drei Jahren 2022 bis 2024 haben insgesamt 192 Mitarbeitende einen Basis- oder Aufbaulehrgang begonnen: 130 Frauen und 62 Männer. Im ersten Halbjahr 2025 waren es 42 Personen: 26 Frauen und 16 Männer.

Verwaltungslehrgang II

Am Verwaltungslehrgang II (VL II) haben zwischen 2022 und 2024 zehn Frauen teilgenommen. Nach erfolgreichem Abschluss können die Teilnehmenden die Berufsbezeichnung „Verwaltungsfachwirt*in“ führen.

Im ersten Halbjahr 2025 sind zwei Kolleginnen und ein Kollege in den VL II gestartet.

Wie viele Mitarbeitende haben im jeweiligen Jahr einen Verwaltungslehrgang II begonnen?

VL II begonnen	2022		2023		2024	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen
Verwaltungs- Lehrgang II	6	2	9	5	4	3
Frauenanteil		33 %		56 %		75 %

3.3.2 Qualifizierung 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. Dazu wird ein dreijähriges duales Studium an der Hochschule für Polizei und Verwaltung (HSPV) in Köln absolviert, das je nach Schwerpunkt zum Abschluss eines „Bachelor of Laws“ oder „Bachelor of Arts“ führt.

Innerhalb des Zeitraums 2022 – 1. Halbjahr 2025 haben drei Beamtinnen (in 2023) den Ausbildungsaufstieg in die Laufbahngruppe 2.1 begonnen.

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.

Als „verkürzter“ Aufstiegsweg richtet sich der Qualifizierungsaufstieg an langjährige und erfahrene Beamtinnen und Beamte, die in der Praxis bereits Kompetenzen erworben haben, die schon in weiten Teilen den Anforderungen der Laufbahngruppe 2.1 entsprechen. In einem Zeitraum von 15 Monaten wird eine sechsmonatige Theoriephase am Rheinischen Studieninstitut absolviert und eine neunmonatige Praxisphase in verschiedenen Fachbereichen der Stadtverwaltung Leverkusen.

Von 2022 bis zum 30.06.2025 haben insgesamt vier Beamtinnen einen Qualifizierungsaufstieg begonnen und abgeschlossen.

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 erfolgreiche Teilnahme an der mQ befähigt verbeamtete sowie tarifbeschäftigte Mitarbeitende zur Wahrnehmung von Tätigkeiten der Laufbahngruppe 2.2 (ehemals höherer Dienst) bzw. der höheren Qualifikationsebene. Dieser Lehrgang richtet sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die u. a. die Laufbahnbefähigung für die Laufbahngruppe 2.1 allg. Verwaltung, den Verwaltungslehrgang II oder ein Hochschulstudium (Diplom (FH) oder Bachelor) erfolgreich abgeschlossen haben.

Die modulare Qualifizierung gilt unter bestimmten Voraussetzungen innerhalb der Leverkusener Stadtverwaltung auch für Tarifbeschäftigte. Diese Aufstiegsmöglichkeit wurde im Herbst 2025 erstmals als freiwillige Personalentwicklungsmaßnahme im Rahmen einer internen Ausschreibung angeboten.

Im Zeitraum 2022 bis 2024 haben insgesamt fünf Mitarbeitende (zwei Beamtinnen, zwei Beamte und ein Beschäftigter) die mQ begonnen. Im 1. Halbjahr 2025 sind drei Beamtinnen in die mQ gestartet.

Wie viele Mitarbeitende haben im jeweiligen Jahr eine Qualifizierungsmaßnahme zum Aufstieg in die Laufbahngruppe 2.1 bzw. 2.2 begonnen?



Begonnen in	2022		2023		2024		1. Hj. 2025	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen
Ausbildungs- aufstieg	0	0	3	3	0	0	0	0
Qualifizierungs- aufstieg	3	3	1	1	1	1	0	0
Modulare Qualifizierung	1	1	1	1	3	0	3	3

Im Zeitraum 2022 bis 30.06.2025 haben überwiegend Frauen Qualifizierungsmaßnahmen zum Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahngruppe wahrgenommen (**81 %**).

4 Ziele und Maßnahmen – Die Entwicklung

Die Stadt Leverkusen nimmt als Arbeitgeberin eine Vorbild-Funktion für Chancengleichheit und Gleichberechtigung wahr. Dafür schafft sie die Rahmenbedingungen, um den bestehenden Vorurteilen zu typischen Frauen- oder Männerberufen und Rollenzuweisungen entgegenzuwirken.

Im Gleichstellungsplan 2024 – 2028 wurden Ziele und Maßnahmen formuliert, um die Gleichstellung voran zu bringen. Im Folgenden wird dargestellt, wie sich das Erreichen der Ziele entwickelt.

Ziel	Aktuelle Entwicklung	Tendenz
Auflösen der geschlechtsspezifischen Rollenzuweisungen	In den Erziehungs- und Sozialberufen sind Männer nach wie vor unterrepräsentiert, wobei sich aber eine leichte Erhöhung von einem Prozentpunkt bei den Erziehern und eine stärkere Erhöhung von zehn Prozentpunkten bei den Beschäftigten in der Sozialpädagogik und der Sozialen Arbeit vermerken lässt. Maßnahmen wie der Boys' Day bieten Schülern die Möglichkeit, für einen Tag in einen „typischen Frauen-Beruf“ reinschnuppern. Der Tag dient der Berufsorientierung frei von Geschlechterklischees. Dieser findet weiterhin statt. In 2024 hatten insgesamt 25 Jungen die Möglichkeit, den Beruf des Erziehers kennenzulernen.	
	Die Anzahl der Auszubildenden im Erziehungsbereich ist insgesamt gestiegen. Die Verteilung ist gleichgeblieben. Weiterhin machen Männer ca. ein Viertel der Auszubildenden im Erziehungsbereich aus.	
	Die vielfältigen Ausbildungsangebote der Stadt Leverkusen stehen grundsätzlich allen Geschlechtern offen. Unsere Stellenausschreibungen zeigen	

authentische Mitarbeitende an ihrem Arbeitsplatz.

Für die Personalgewinnung im erzieherischen Bereich sind die Stellen dauerhaft ausgeschrieben.

Im Jahr 2025 fand der Launch der neuen Arbeitgebermarke „Mein Beitrag. Meine Stadt“ statt. Im Rahmen dessen wurde die Karriere-Seite der Stadt überarbeitet. Neue Fotos zeigen städtische Mitarbeitende in ihren Tätigkeiten. Dabei wurde darauf geachtet, Geschlechterstereotypen entgegen zu wirken und die Vielfalt der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung zu zeigen.



Ziel	Aktuelle Entwicklung	Tendenz
------	----------------------	---------

Chancengleichheit in der Ausbildung, Fortbildung und Qualifizierung

Nach wie vor sind Frauen im technischen und feuerwehrtechnischen Bereich unter-repräsentiert.

Die Zahl der Bewerbungen von Frauen für die Ausbildung im feuerwehrtechnischen Dienst hat sich seit 2023 erhöht. Für die Einstellungsjahre 2023 bis 2026 haben elf Frauen am Sporttest teilgenommen. Drei davon haben diesen erfolgreich bestanden. Eine Frau konnte eingestellt werden.



Ziel	Aktuelle Entwicklung	Tendenz
------	----------------------	---------

Elternzeit und Teilzeitmodelle

Der Anteil an Männern, die Elternzeit in 2025 genommen haben, ist im Vergleich zu 2023 (acht Prozent) um fünf Prozentpunkte auf 13 Prozent gestiegen. Von den 21 Männern, die Elternzeit genommen haben, sind drei Führungskräfte. Weiterhin gehen eher Frauen in Elternzeit und übernehmen damit die Care-Arbeit.



Die nach wie vor geringe Quote der Väter in Elternzeit steht der angestrebten paritätischen Aufgabenverteilung in Erwerbs- und Familienarbeit entgegen.

Die Stadtverwaltung wirbt weiter dafür, dass mehr Väter sich nicht nur für eine, sondern besonders auch für eine längere Elternzeit entscheiden.

Ziel	Aktuelle Entwicklung	Tendenz
Vereinbarkeit Familie und Beruf	<p>Seit dem 01.01.2025 gilt die Dienstvereinbarung Mobile Arbeit, welche u. a. das mobile Arbeiten im EU-Ausland ermöglicht. Die Stadt Leverkusen bietet auch weiterhin 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.</p> <p>In den meisten Berufsbildern können Nachwuchskräfte ihre Ausbildung in Teilzeit absolvieren.</p> <p>Fortbildungen können seit Oktober 2024 auch digital genutzt werden. Seit Einführung der Lernplattform „cLEVer-Campus“ können alle Mitarbeitenden die Angebote zeit- und ortsunabhängig nutzen, auch Beurlaubte (z. B. bei Eltern- bzw. Pflegezeit).</p>	

Ziel	Aktuelle Entwicklung	Tendenz
------	----------------------	---------

Traineeprogramm mit Mentoring

Im Oktober 2024 sind erstmals neun Trainees in der Verwaltung gestartet. Die Trainees sind acht Frauen und ein Mann.



Ziel	Aktuelle Entwicklung	Tendenz
------	----------------------	---------

Lebenslanges Lernen
- Mut zur Qualifikation

Immer mehr Mitarbeitende nehmen Qualifizierungsmaßnahmen in Anspruch. In 2023 haben fast doppelt so viele Frauen wie Männer eine Qualifizierungsmaßnahme begonnen. Im ersten Halbjahr von 2025 sind es 31 Frauen und 17 Männer. Frauen sind dabei sowohl im Verwaltungslehrgang I als auch II im Jahr 2024 in der Überzahl. In den drei Jahren von 2022 bis 2024 haben insgesamt fünf Mitarbeitende die „Modulare Qualifizierung“ (mQ) begonnen, zwei Frauen und drei Männer.

Die Frauenquote bei den Angeboten des internen Fortbildungsprogramm der Personalentwicklung liegt weiterhin bei über 50 Prozent.

Im 1. Halbjahr 2025 sind insgesamt 22 Mitarbeitende in sechs Modulen des internen Führungskräfte-Programms (FKP) der Personalentwicklung gestartet. Das FKP erstreckt sich über das gesamte Jahr 2025. Mit elf Frauen und elf Männern ist die Geschlechterverteilung im FKP 2025 paritätisch. In 2024 waren 58 % Frauen dabei.



Ziel	Aktuelle Entwicklung	Tendenz
------	----------------------	---------

Gesunde Arbeitgeberin


Im Zeitraum Januar 2024 bis Juni 2025 wurden insgesamt 115 Maßnahmen durchgeführt. Teilgenommen haben in diesen 18 Monaten 1.389 Mitarbeitende, davon 1.234 Frauen, was ein Frauenanteil

von gerundet 89 Prozent bedeutet. Im Vergleich dazu lag der Frauenanteil im Jahr 2023 bei 71 Prozent.

Das Programm der Betrieblichen Gesundheitsförderung legt 2025 sowohl einen Fokus auf Frauengesundheit (bspw. Zyklusbewusstsein & Wechseljahre), als auch auf Angebote zum Thema Männergesundheit und Vorsorge (bspw. Herzgesundheit & Stressbewältigung).



Das BGM der Stadtverwaltung Leverkusen wird die geschlechtsspezifische Gesundheitsförderung systematisch weiterentwickeln und dabei auf eine ausgewogene Berücksichtigung aller Zielgruppen achten. Langfristig sollen geschlechtersensible Präventionsangebote ein fester Bestandteil des Gesundheitsjahresprogramms werden. Durch Evaluationen und Feedback der Beschäftigten wird regelmäßig überprüft, wie die Maßnahmen zur Gleichstellung im Gesundheitskontext beitragen und weiter verbessert werden können.

Ziel	Aktuelle Entwicklung	Tendenz
Projektarbeit Team-Building	Seit Dezember 2024 trifft sich regelmäßig eine Gruppe an Mitarbeitenden zu dem vom Gleichstellungsbüro initiierten Queeren Treff. Die Mitarbeitenden treffen sich außerhalb der Arbeitszeit zum Austausch unter anderen queeren Personen.	

5 Fazit

Insgesamt zeigt sich eine positive Entwicklung. Es lässt sich sagen, dass viele der Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2024 – 2028 erfolgreich greifen und die Ziele voraussichtlich erreicht werden können.

Allerdings sind nach wie vor Frauen im technischen und feuerwehrtechnischen Bereich unterrepräsentiert. Im Gleichstellungsplan 2024 – 2028 wurde daher die Maßnahme beschlossen, einen Probesporttest einzuführen. Im Jahr 2025 haben diesen aber nur wenige Frauen in Anspruch genommen. Dennoch wird die Maßnahme weitergeführt. Es besteht weiterhin das Problem, dass wenige Frauen zum Sporttest erscheinen und noch weniger diesen dann bestehen. Zusätzlich führt die Feuerwehr eine weitere Ausbildungsmöglichkeit ein. Es handelt sich dabei um eine Kombinationsausbildung Notfallsanitäter*in mit anschließender Ausbildung zur bzw. zum Brandmeister*in. Einerseits kann so der Kreis der Bewerbenden deutlich erweitert werden, andererseits werden die Auszubildenden während der Ausbildung zur bzw. zum Notfallsanitäter*in durch wöchentlichen Sportunterricht gezielt auf den Sporttest vorbereitet.

Neben Frauen im feuerwehrtechnischen Bereich liegt der Fokus des Gleichstellungsplans 2024 – 2028 auf Männern im Erziehungsbereich. Die Bestandsaufnahme macht deutlich, dass dort die aktuellen Maßnahmen Wirkung zeigen: Sowohl die Zahl der Erzieher ist gestiegen, als auch die Zahl der männlichen Beschäftigten in der Sozialpädagogik und der Sozialen Arbeit.

Der nächste Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Leverkusen wird für den Zeitraum 2029 – 2033 erstellt.

Personal und Organisation
Gleichstellungsbüro
März 2026

6 Anlagen: Personalstrukturübersicht Stichtag 30. Juni 2025

- Gesamtübersicht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Übersicht alle Beamtinnen und Beamte
- Übersicht alle Beschäftigten
- Übersicht alle Auszubildenden, Anwärter*innen und Trainees
- 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 technischer Dienst Laufbahngruppe 1/2
- Übersicht Beamtinnen und Beamte technischer Dienst Laufbahngruppe 2/1
- Übersicht Beamtinnen und Beamte technischer Dienst Laufbahngruppe 2/2
- Übersicht Beamtinnen und Beamte Feuerwehr Laufbahngruppe 1/2
- Übersicht Beamtinnen und Beamte Feuerwehr Laufbahngruppe 2/1 und 2
- Übersicht Beschäftigte in Kindertagesstätten
- Übersicht Beschäftigte Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen
- Übersicht Beschäftigte handwerkliche Tätigkeit
- Übersicht Beamtinnen und Beamte und Beschäftigte Gesundheitsdienst
- Übersicht sonstige Beschäftigte
- Übersicht Besoldungs- und Entgeltgruppen / Anteile der Frauen mit Führungsfunktion
- Übersicht Gremien und Organe
- Übersicht BGF-Maßnahmen

7 Impressum








Dieser Zwischenbericht 2025 zum Gleichstellungsplan 2024 – 2028 wurde gemeinschaftlich durch den Fachbereich 11–Personal und Organisation in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro der Stadt Leverkusen erstellt.

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









Anlagen Personalstrukturübersicht Gleichstellungsplan Stadtverwaltung Leverkusen 2024 - 2028

Gesamtübersicht alle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter ohne Anwärter*innen, Auszubildende, ohne Schüler*innen- bzw. Studentinnen und Studenten, Praktikantinnen und Praktikanten, Stichtag 30.06.2025																					
ohne Trainees, ohne SPL, ohne ATZ-Freistellungsphase.																					
Enthalten sind Werkstudierende und Bundesfreiwillige.																					
Besoldungs-/ Entgeltgruppe	davon			wöchentliche Arbeitszeit												mit Führungsfunktion					
	gesamt	♀	%	Vollzeit			Teilzeit quote	bis 20,5 Std.			Teilzeit bis 30 Std.			bis 41 Std.			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	100%			
B 4	2		0%	2		0%	0%										2	0%			
B 2	3	1	33%	2		0%	33%	1	1	100%							2	50%			
A 16	AT	12	5	42%	9	4	44%	25%						3	1	33%	12	42%			
A 15	E 15	23	15	65%	16	9	56%	30%				7	6	86%			19	63%			
A 14	E 14	51	30	59%	34	15	44%	33%	1	1	100%	14	12	86%	2	2	100%	36	50%		
A 13 L2/2	E 13	64	39	61%	45	23	51%	30%	6	5	83%	7	6	86%	6	5	83%	26	58%		
A 13 L2/1, A 12	E 12	251	131	52%	189	77	41%	25%	11	8	73%	31	28	90%	20	18	90%	81	49%		
A 11	E 11	S 17	276	164	59%	179	85	47%	35%	23	19	83%	39	35	90%	35	25	71%	53	68%	
A 10	E 10	S 15 - S 16 Ü	253	161	64%	183	99	54%	28%	18	16	89%	34	28	82%	18	18	100%	34	74%	
A 9 L2	E 9 B, E 9 C	S 10 - S 14	525	377	72%	332	227	68%	37%	75	49	65%	75	68	91%	43	33	77%	18	67%	
A 9 L1	E 9 A	S 9	363	156	43%	304	105	35%	16%	21	16	76%	28	26	93%	10	9	90%	14	64%	
A 8	E 8, N	S 6 - S 8 B	658	538	82%	374	264	71%	43%	66	63	95%	157	151	96%	61	60	98%	2	50%	
A 7	E 7, P 7		287	167	58%	188	71	38%	34%	33	31	94%	44	43	98%	22	22	100%	2	0%	
A 6	E 4 - E 6	S 3 - S 5	658	411	62%	406	196	48%	38%	103	84	82%	110	98	89%	39	33	85%			
	E 1 - E 3	S 2	162	121	75%	12	7	58%	93%	108	73	68%	39	38	97%	3	3	100%			
Festgehälter			13	5	38%	12	5	42%	8%	1		0%									
			3604	2322	64%	2290	1188	52%	36%	467	366	78%	585	539	92%	262	229	87%	304	175	58%








Übersicht alle <u>Beamtinnen und Beamte ohne Anwärter*innen</u>																	Stichtag 30.06.2025				
Besoldungs-/ Entgeltgruppe	davon			wöchentliche Arbeitszeit												mit Führungsfunktion					
	gesamt		%	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		0%		
B 2	3	1	33%	2		0%	33%	1	1	100%							2	1	50%		
A 16	E 15 Ü	AT	7	3	43%	4	2	50%	43%					3	1	33%	7	3	43%		
A 15	E 15		12	6	50%	10	5	50%	17%			2	1	50%			10	5	50%		
A 14	E 14		28	16	57%	22	11	50%	21%			5	4	80%	1	1	100%	18	9	50%	
A 13 L2/2	E 13		14	9	64%	10	7	70%	29%			2	1	50%	2	1	50%	7	4	57%	
A 13 L2/1, A 12	E 12	S 18	112	61	54%	88	38	43%	21%	4	4	100%	11	10	91%	9	9	100%	52	27	52%
A 11	E 11	S 17	85	59	69%	46	21	46%	46%	8	8	100%	15	15	100%	16	15	94%	10	7	70%
A 10	E 10	S 15 - S 16 Ü	93	44	47%	69	22	32%	26%	6	6	100%	12	10	83%	6	6	100%	2	1	50%
A 9 L2	E 9 B, E 9 C	S 10 - S 14	43	32	74%	40	30	75%	7%							3	2	67%	2	2	100%
A 9 L1	E 9 A	S 9	108	18	17%	102	13	13%	6%	1		0%	5	5	100%				3	2	67%
A 8	E 8, N	S 6 - S 8 B	62	18	29%	53	9	17%	15%	1	1	100%	4	4	100%	4	4	100%			
A 7	E 7, P 7		63	11	17%	58	7	12%	8%				3	2	67%	2	2	100%	1		0%
A 6	E 4 - E 6	S 3 - S 5	20	17	85%	19	16	84%	5%							1	1	100%			
			655	296	45%	528	182	34%	19%	21	20	95%	59	52	88%	47	42	89%	119	62	52%








Übersicht alle Beschäftigten ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, Trainees Stichtag 30.06.2025







Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit												mit Führungsfunktion			
						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	5	2	40%	5	2	40%	0%										5	2	40%
A 15	E 15		11	9	82%	6	4	67%	45%				5	5	100%				9	7	78%
A 14	E 14		23	14	61%	12	4	33%	48%	1	1	100%	9	8	89%	1	1	100%	18	9	50%
A 13 L2/2	E 13		50	30	60%	35	16	46%	30%	6	5	83%	5	5	100%	4	4	100%	19	11	58%
A 13 L2/1, A 12	E 12	S 18	139	70	50%	101	39	39%	27%	7	4	57%	20	18	90%	11	9	82%	29	13	45%
A 11	E 11	S 17	191	105	55%	133	64	48%	30%	15	11	73%	24	20	83%	19	10	53%	43	29	67%
A 10	E 10	S 15 - S 16 Ü	160	117	73%	114	77	68%	29%	12	10	83%	22	18	82%	12	12	100%	32	24	75%
A 9 L2	E 9 B, E 9 C	S 10 - S 14	482	345	72%	292	197	67%	39%	75	49	65%	75	68	91%	40	31	78%	16	10	63%
A 9 L1	E 9 A	S 9	255	138	54%	202	92	46%	21%	20	16	80%	23	21	91%	10	9	90%	11	7	64%
A 8	E 8, N	S 6 - S 8 B	596	520	87%	321	255	79%	46%	65	62	95%	153	147	96%	57	56	98%	2	1	50%
A 7	E 7, P 7		224	156	70%	130	64	49%	42%	33	31	94%	41	41	100%	20	20	100%	1		0%
A 6	E 4 - E 6	S 3 - S 5	638	394	62%	387	180	47%	39%	103	84	82%	110	98	89%	38	32	84%			
	E 1 - E 3	S 2	162	121	75%	12	7	58%	93%	108	73	68%	39	38	97%	3	3	100%			
Festgehälter			13	5	38%	12	5	42%	8%	1		0%									
			2949	2026	69%	1762	1006	57%	40%	446	346	78%	526	487	93%	215	187	87%	185	113	61%







Besoldungs/ Entgeltgruppe	davon			Vollzeit				wöchentliche Arbeitszeit									mit Führungsfunktion		
	gesamt	♀	%	gesamt	♀	%	Teilzeit quote	bis 20,5 Std.			bis 30 Std.			bis 41 Std.			gesamt	♀	%
								gesamt	♀	%	gesamt	♀	%	gesamt	♀	%			
Anwärter Laufbahngr. 2 (Bachelor)	38	19	50%	35	16	46%	8%				3	3	100%						
Anwärter Laufbahngr. 1 (Sekretäranwärter)	11	10	91%	11	10	91%	0%												
Erzieher*in i. Anerkennungsjahr	9	8	89%	7	6	86%	22%				2	2	100%						
Praxisintegrierte Ausbildung als Erzieher*in / Kinderpfleger*in	45	35	78%	45	35	78%	0%												
feuerwehrtechnischer Dienst	35	1	3%	35	1	3%	0%												
Auszubildende Verwaltung	19	12	63%	19	12	63%	0%												
Trainees	8	7	88%	8	7	88%	0%												
	165	92	56%	160	87	54%	3%				5	5	100%						








Übersicht Beamtinnen und Beamte Verwaltung Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt und vergleichbare Beschäftigte (ehem. mittlerer Dienst) Stichtag 30.06.2025








Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit												mit Führungsfunktion			
						Vollzeit			Teilzeit quote	bis 20,5 Std.			bis 30 Std.			bis 41 Std.					
gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%		gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%
A 9 L1	E 9 A	S 9	206	120	58%	165	82	50%	20%	12	10	83%	21	20	95%	8	8	100%	9	6	67%
A 8	E 8, N	S 6 - S 8 B	175	149	85%	121	95	79%	31%	15	15	100%	27	27	100%	12	12	100%	2	1	50%
A 7	E 7, P 7		137	112	82%	85	62	73%	38%	21	20	95%	21	20	95%	10	10	100%	2		0%
A 6	E 4 - E 6	S 3 - S 5	247	191	77%	140	97	69%	43%	60	49	82%	35	34	97%	12	11	92%			
	E 1 - E 3	S 2	62	34	55%	2	2	100%	97%	58	31	53%	1		0%	1	1	100%			
Festgehälter			8	3	38%	8	3														
			835	609	73%	521	341	65%	38%	166	125	75%	105	101	96%	43	42	98%	13	7	54%







Übersicht Beamtinnen und Beamte <u>Verwaltung</u> Laufbahngruppe 2.1 Einstiegsamt und vergleichbare Beschäftigte (ehem. gehobener Dienst)																				Stichtag 30.06.2025		
Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit													mit Führungsfunktion			
						Vollzeit			Teilzeit quote	bis 20,5 Std.			bis 30 Std.			bis 41 Std.						
gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%		gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%	
A 13 L2/1, A 12	E 12	S 18	138	84	61%	107	57	53%	22%	7	5	71%	13	12	92%	11	10	91%	58	33	57%	
A 11	E 11	S 17	174	116	67%	114	63	55%	34%	11	10	91%	27	25	93%	22	18	82%	30	20	67%	
A 10	E 10	S 15 - S 16 Ü	157	116	74%	103	68	66%	34%	13	13	100%	28	22	79%	13	13	100%	8	4	50%	
A 9 L2	E 9 B, E 9 C	S 10 - S 14	234	171	73%	161	109	68%	31%	27	20	74%	32	31	97%	14	11	79%	5	4	80%	
			703	487	69%	485	297	61%	31%	58	48	83%	100	90	90%	60	52	87%	101	61	60%	

Übersicht Beamtinnen und Beamte <u>Verwaltung</u> Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt und vergleichbare Beschäftigte (ehem. höherer Dienst)																	Stichtag 30.06.2025				
Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit											mit Führungsfunktion				
						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		0%		
B 2	3	1	33%	2		0%	33%	1	1	100%							2	1	50%		
A 16	E 15 Ü	AT	8	5	63%	7	4	57%	13%					1	1	100%	8	5	63%		
A 15	E 15		13	7	54%	11	5	45%	15%			2	2	100%			11	7	64%		
A 14	E 14		34	20	59%	28	15	54%	18%			5	4	80%	1	1	100%	26	20	77%	
A 13 L2/2	E 13		27	14	52%	21	9	43%	22%	1	1	100%	1	1	100%	4	3	75%	11	14	127%
			90	48	53%	74	34	46%	18%	2	2	100%	8	7	88%	6	5	83%	63	48	76%







Übersicht Beamtinnen und Beamte <u>technischer Dienst</u> Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt und vergleichbare Beschäftigte (ehem. mittlerer Dienst)																	Stichtag 30.06.2025				
Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit											mit Führungsfunktion				
						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	46	15	33%	37	9	24%	20%	3	2	67%	4	3	75%	2	1	50%	2	1	50%
A 8	E 8, N	S 6 - S 8 B	6	2	33%	5	1	20%	17%				1	1	100%						
A 7	E 7, P 7		43	6	14%	41	5	12%	5%	1		0%	1	1	100%						
A 6	E 4 - E 6	S 3 - S 5	54	8	15%	49	7	14%	9%	2	1	50%	2		0%	1					
			149	31	21%	132	22	17%	11%	6	3	50%	8	5	63%	3	1	33%	2	1	50%

Übersicht Beamtinnen und Beamte <u>technischer Dienst</u> Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt und vergleichbare Beschäftigte (ehem. gehobener Dienst)																			Stichtag 30.06.2025		
Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit													mit Führungsfunktion		
						Vollzeit			Teilzeit quote	bis 20,5 Std.			bis 30 Std.			bis 41 Std.					
gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%		gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%
A 13 L2/1, A 12	E 12	S 18	95	43	45%	65	17	26%	32%	4	3	75%	17	15	88%	9	8	89%	14	6	43%
A 11	E 11	S 17	67	27	40%	43	11	26%	36%	8	5	63%	7	6	86%	9	5	56%	2	1	50%
A 10	E 10	S 15 - S 16 Ü	10	5	50%	9	4	44%	10%				1	1	100%						
A 9 L2	E 9 B, E 9 C	S 10 - S 14	39	11	28%	34	8	24%	13%	2	1	50%	2	2	100%	1		0%	4		0%
			211	86	41%	151	40	26%	28%	14	9	64%	27	24	89%	19	13	68%	20	7	35%







Übersicht Beamtinnen und Beamte <u>technischer Dienst</u> Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt und vergleichbare Beschäftigte (ehem. höherer Dienst)																		Stichtag 30.06.2025			
Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit												mit Führungsfunktion			
						Vollzeit			Teilzeit quote	bis 20,5 Std.			bis 30 Std.			bis 41 Std.					
gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%		gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%
A 16	E 15 Ü	AT	4		0%	2		0%	50%						2		0%	4		0%	
A 15	E 15		1	1	100%	1	1	100%	0%									1	1	100%	
A 14	E 14		9	3	33%	5		0%	44%			4	3	75%				9	3	33%	
A 13 L2/2	E 13		20	13	65%	14	8	57%	30%	1	1	100%	4	3	75%	1	1	100%	12	8	67%
			34	17	50%	22	9	41%	35%	1	1	100%	8	6	75%	3	1	33%	26	12	46%

Übersicht Beamtinnen und Beamte <u>Feuerwehr</u> Laufbahngruppe 1/2. Einstiegsamt und vergleichbare Beschäftigte (ehem. mittlerer Dienst)																	Stichtag 30.06.2025						
Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit											mit Führungsfunktion						
						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	84	2	2%	83	2	2%	1%	1		0%											
A 8	E 8, N	S 6 - S 8 B	53	5	9%	51	4	8%	4%	2	1	50%											
A 7	E 7, P 7		49	1	2%	49	1	2%	0%														
A 6	E 4 - E 6	S 3 - S 5	10	2	20%	4	2	50%	60%	5		0%	1	1	100%								
Festgehälter			1		0%	1		0%	0%														
			197	10	5%	188	9	5%	5%	8	1	13%	1	1	100%								






Übersicht Beamtinnen und Beamte Feuerwehr Laufbahngruppe 2/1. u. 2. Einstiegsamt und vergleichbare Beschäftigte (ehem. gehobener/höherer Dienst) Stichtag 30.06.2025







Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit												mit Führungsfunktion			
						Vollzeit			Teilzeit quote	bis 20,5 Std.			bis 30 Std.			bis 41 Std.					
			gesamt		%	gesamt		%		gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%
			A 15	E 15		1		0%	1		0%	0%									
A 14	E 14		1		0%	1		0%	0%										1		0%
A 13 L2/2	E 13		1		0%	1		0%	0%										1		0%
A 13 L2/1, A 12	E 12	S 18	15	1	7%	14		0%	7%				1	1	100%				8		0%
A 11	E 11	S 17	6	1	17%	5		0%	17%	1	1	100%									
A 10	E 10	S 15 - S 16 Ü	41	1	2%	39	1	3%	5%	2		0%							1		0%
A 9 L2	E 9 B, E 9 C	S 10 - S 14	1		0%	1		0%	0%												
			66	3	5%	62	1	2%	6%	3	1	33%	1	1	100%				12		0%







Übersicht Beschäftigte in Kindertagesstätten (ohne Jahres-Praktikantinnen und Praktikanten, weil die bei den Auszubildenden erfasst sind). Stichtag 30.06.2025







Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit													mit Führungsfunktion		
						Vollzeit			Teilzeit quote	bis 20,5 Std.			bis 30 Std.			bis 41 Std.					
			gesamt		%	gesamt		%		gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%
			A 11	E 11	S 17	7	7	100%	4	4	100%	43%	1	1	100%				2	2	100%
A 10	E 10	S 15 - S 16 Ü	31	29	94%	23	21	91%	26%	1	1	100%	2	2	100%	5	5	100%	20	19	95%
A 9 L2	E 9 B, E 9 C	S 10 - S 14	24	23	96%	16	15	94%	33%	1	1	100%	2	2	100%	5	5	100%	7	7	100%
A 9 L1	E 9 A	S 9	16	13	81%	12	9	75%	25%	3	3	100%	1	1	100%				3	2	67%
A 8	E 8, N	S 6 - S 8 B	399	369	92%	185	160	86%	54%	43	42	98%	124	120	97%	47	47	100%			
A 6	E 4 - E 6	S 3 - S 5	172	159	92%	78	67	86%	55%	20	20	100%	55	54	98%	19	18	95%			
	E 1 - E 3	S 2	54	54	100%	1	1	100%	98%	16	16	100%	35	35	100%	2	2	100%			
Festgehälter			2	2	100%	2	2	100%	0%												
			705	656	93%	321	279	87%	54%	85	84	99%	219	214	98%	80	79	99%	37	35	95%

Übersicht Beschäftigte Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter, Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen Stichtag 30.06.2025

Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit												mit Führungsfunktion						
						Vollzeit			Teilzeit quote	bis 20,5 Std.			bis 30 Std.			bis 41 Std.								
						gesamt		%		gesamt		%	gesamt		%	gesamt					%	gesamt		%
A 15	E 15		1	1	100%	1	1	100%	0%									1	1	100%				
A 13 L2/2	E 13		16	12	75%	9	6	67%	44%	4	3	75%	2	2	100%	1	1	100%	2	1	50%			
A 13 L2/1, A 12	E 12	S 18	3	3	100%	3	3	100%	0%									1	1	100%				
A 11	E 11	S 17	21	12	57%	13	7	54%	38%	1	1	100%	5	4	80%	2	0%	14	8	57%				
A 10	E 10	S 15 - S 16 Ü	13	9	69%	9	5	56%	31%	2	2	100%	2	2	100%			5	2	40%				
A 9 L2	E 9 B, E 9 C	S 10 - S 14	227	172	76%	120	95	79%	47%	45	27	60%	39	33	85%	23	17	74%	2	1	50%			
A 9 L1	E 9 A	S 9	4	3	75%	1	1	100%	75%	2	1	50%	1	1	100%			0						
A 8	E 8, N	S 6 - S 8 B	12	8	67%	4	3	75%	67%	4	3	75%	4	2	50%			0						
A 7	E 7, P 7		47	47	100%	3	3	100%	94%	10	10	100%	22	22	100%	12	12	100%	0					
A 6	E 4 - E 6	S 3 - S 5	6	4	67%	1		0%	83%	1	1	100%	4	3	75%			0						
Festgehälter			1		0%	1		0%	0%									0						
			351	271	77%	165	124	75%	53%	69	48	70%	79	69	87%	38	30	79%	25	14	56%			


Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit												mit Führungsfunktion										
						Vollzeit			Teilzeit quote	bis 20,5 Std.			bis 30 Std.			bis 41 Std.												
			gesamt		%	gesamt		%		gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%							
A 11	E 11	S 17	1	1	100%					1	1	100%																
A 10	E 10	S 15 - S 16 Ü	1	1	100%								1	1	100%													
A 9 L1	E 9 A	S 9	3		0%	3		0%																				
A 8	E 8, N	S 6 - S 8 B	11	3	27%	8	1	13%	27%				1	1	100%	2	1	50%										
A 7	E 7, P 7		11	1	9%	10		0%	9%	1	1	100%																
A 6	E 4 - E 6	S 3 - S 5	146	34	23%	118	17	14%	19%	10	8	80%	12	6	50%	6	3	50%										
	E 1 - E 3	S 2	20	11	55%	7	3	43%	65%	12	7	58%	1	1	100%													
			193	51	26%	146	21	14%		24	17	71%	15	9	60%	8	4	50%										

Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit												mit Führungsfunktion			
						Vollzeit			Teilzeit quote	bis 20,5 Std.			bis 30 Std.			bis 41 Std.					
			gesamt		%	gesamt		%		gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%
A 15	E 15		7	6	86%	2	2	100%	71%				5	4	80%				5	4	80%
A 14	E 14		7	7	100%				100%	1	1	100%	5	5	100%	1	1	100%			
A 9 L1	E 9 A	S 9	4	3	75%	3	2	67%	25%				1	1	100%						
A 8	E 8, N	S 6 - S 8 B	2	2	100%				100%	2	2	100%									
A 6	E 4 - E 6	S 3 - S 5	12	11	92%	7	6	86%	42%	3	3	100%	1	1	100%	1	1	100%			
	E 1 - E 3	S 2	1		0%	1			0%												
			33	29	88%	13	10	77%	61%	6	6	100%	12	11	92%	2	2	100%	5	4	80%

Übersicht <u>sonstige</u> Beschäftigte (z.B. Fahrerinnen und Fahrer)													Stichtag 30.06.2025							
Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit												mit Führungsfunktion		
						Vollzeit			Teilzeit quote	bis 20,5 Std.			bis 30 Std.			bis 41 Std.				
gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%		gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%		
A 6	E 4 - E 6	S 3 - S 5	11	2	18%	9		0%	18%	2	2	100%								
	E 1 - E 3	S 2	25	22	88%	1	1	100%	96%	22	19	86%	2	2	100%					
Festgehälter			1		0%					1		0%								
			37	24	65%	10	1	10%	73%	25	21	84%	2	2	100%					

Übersicht Besoldungs- und Entgeltgruppen / Anteile der Frauen mit Führungsfunktion

Stand 30.06.2025

Besoldungs-/ Entgeltgruppe - Stand 30.06.2025			Mitarbeitende mit Führungsfunktion		
			gesamt		%
B 9			1		0%
B 6			1		0%
B 5			1	1	100%
B 4			2		0%
B 2			2	1	50%
A 16		AT	12	5	42%
A 15	E 15		19	12	63%
A 14	E 14		36	18	50%
A 13 L2/2	E 13		26	15	58%
A 13 L2/1, A 12	E 12		81	40	49%
A 11	E 11	S 17	53	36	68%
A 10	E 10	S 15 - S 16 Ü	34	25	74%
A 9 L2	E 9 B, E 9 C	S 10 - S 14	18	12	67%
A 9 L1	E 9 A	S 9	14	9	64%
A 8	E 8, N	S 6 - S 8 B	2	1	50%
A 7	E 7, P 7		2		0%
A 6	E 4 - E 6	S 3 - S 5			
	E 1 - E 3	S 2			
Gesamt			304	175	58%

Gremien Stand Februar 2026

Unternehmen/Einrichtung*	Organ	Anzahl Mitglieder		Anteil Frauen 2026	Zum Vergleich: 2023
		insgesamt	Frauen	%	Nur, wo es Veränderungen gegeben hat
AVEA GmbH & Co. KG	Geschäftsführung	2	1	50,00 %	
	Gesellschafterversammlung	6	1	16,67 %	
	Aufsichtsrat	8	2	25,00 %	12,5 %
EVL GmbH	Geschäftsführung	2	0	0,00 %	
	Gesellschafterversammlung	3	0	0,00 %	
	Aufsichtsrat	5	1	20,00 %	40,0 %
ivi GmbH	Geschäftsführung	1	0	0,00 %	
	Gesellschafterversammlung	2	0	0,00 %	
	Aufsichtsrat	4	1	25,00 %	0 %
Jobcenter Arbeit und Grundsicherung Leverkusen	Geschäftsführung	1	1	100,00 %	
	Trägerversammlung	4	2	50,00 %	25,0 %
JSL gGmbH	Geschäftsführung	1	0	0,00 %	
	Gesellschafterversammlung	5	3	60,00 %	20,0 %
Klinikum gGmbH	Geschäftsführung	2	1	50,00 %	
	Gesellschafterversammlung	2	0	0,00 %	
	Aufsichtsrat	10	3	30,00 %	40,0 %

LPG GmbH	Geschäftsführung	2	0	0,00 %	
	Gesellschafterversammlung	5	0	0,00 %	20,0 %
	%				
nbso GmbH	Geschäftsführung	2	0	0,00 %	
	Gesellschafterversammlung	2	0	0,00 %	
	Aufsichtsrat	18	4	22,22 %	11,11 %
	%				
Radio Leverkusen gGmbH	Geschäftsführung	1	0	0,00 %	
	Gesellschafterversammlung	2	0	0,00 %	50,0 %
RELOGA Holding GmbH	Geschäftsführung	2	1	50,00 %	0 %
	Gesellschafterversammlung	6	1	16,67 %	
	Aufsichtsrat	8	2	25,00 %	12,5 %
Rheinfähre GmbH	Geschäftsführung	1	0	0,00 %	
	Gesellschafterversammlung	2	1	50,00 %	
Sparkasse Leverkusen	Vorstand	2	1	50,00 %	
	Verwaltungsrat	9	1	11,11 %	22,22 %
Leverkusener Immobilien-gesellschaft mbH (in 2023 Stadtteilentwicklungs- gesellschaft Lev mbH)	Geschäftsführung	2	0	0,00 %	
	Gesellschafterversammlung	2	0	0,00 %	
	Aufsichtsrat	19	3	15,79 %	31,58 %
Suchthilfe gGmbH	Geschäftsführung	1	1	100,00 %	
	Gesellschafterversammlung	2	0	0,00 %	

TBL AÖR	Vorstand	1	0	0,00 %	
	Verwaltungsrat	13	1	7,69 %	15,38 %
WfL GmbH	Geschäftsführung	2	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	0	0,00 %	33,33 %
* ohne eigenbetriebsähnliche Einrichtungen, mittelbare Beteiligungen, Zweckverbände, Stiftungen, Vereine sowie Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter					

BGF
Übersicht Maßnahmen/Teilnehmenden-Zahlen 2019 - 2024

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
2024	95	1.174	1.033	141

*In 2023 wurde abweichend von den Vorjahren keine Maßnahme „Gripeschutz-Impfung“ angeboten.

Im 1. Halbjahr 2025 fanden 20 Maßnahmen statt, an denen insgesamt 215 Mitarbeitende teilgenommen haben (201 Frauen, 14 Männer).

