



Haupt- und Personalausschuss
22. April 2026

Zwischenbericht 2025

Zum **Gleichstellungsplan** 2024 – 2028

Der Gleichstellungsplan 2024–2028...

... basiert auf der **gesetzlichen Grundlage** des § 5 LGG NRW.
Dieses Gesetz wurde 1999 zur Umsetzung des Verfassungsauftrags zur Gleichstellung von Frauen und Männern als Regelwerk für den Bereich des öffentlichen Dienstes in NRW verabschiedet.

... hat das Ziel, Frauen in Bereichen zu fördern, in denen sie noch nicht zu 50 % vertreten sind, und ebenso Männer in Bereichen zu fördern, in denen sie unterrepräsentiert sind.
Stichwort: „Paritätische Geschlechterverteilung“

...ist ein wesentliches **Steuerungselement der Personalplanung.**



Der Zwischenbericht 2025

Der **Zwischenbericht 2025** basiert auf den zum **30. Juni 2025** erhobenen Personalstrukturdaten.

Er dient der **Überprüfung der vor zwei Jahren aufgezeigten Maßnahmen und stellt Entwicklungen dar.**



Zahlen – Daten – Fakten (Stand 30.06.2025)

2025		2023
64 %	der Leverkusener Stadtverwaltung sind weiblich (Gesamt 3.604, davon 1.282 Männer)	67 %
69 %	der 2.949 tariflich Beschäftigten sind weiblich	72 %
45 %	der 655 Verbeamteten sind Frauen	45 %
34 %	Frauen im Technischen Bereich	37 %
5 %	Frauen im feuerwehrtechnischen Bereich (13 Frauen im Einsatzdienst)	4 %
7 %	Männer im Erziehungsbereich. Die Gesamtzahl der Kita-Mitarbeitenden hat sich im Vergleich zu 2023 von 682 auf 705 erhöht.	6 %
58 %	der 304 Stellen mit Führungsfunktion sind weiblich besetzt.	54 %
53 %	Frauen in Fachbereichs- und Büroleitungen	48 %
36 %	aller Mitarbeitenden arbeiten in Teilzeit. Frauenquote bei Teilzeitbeschäftigten: 86 %.	34 %



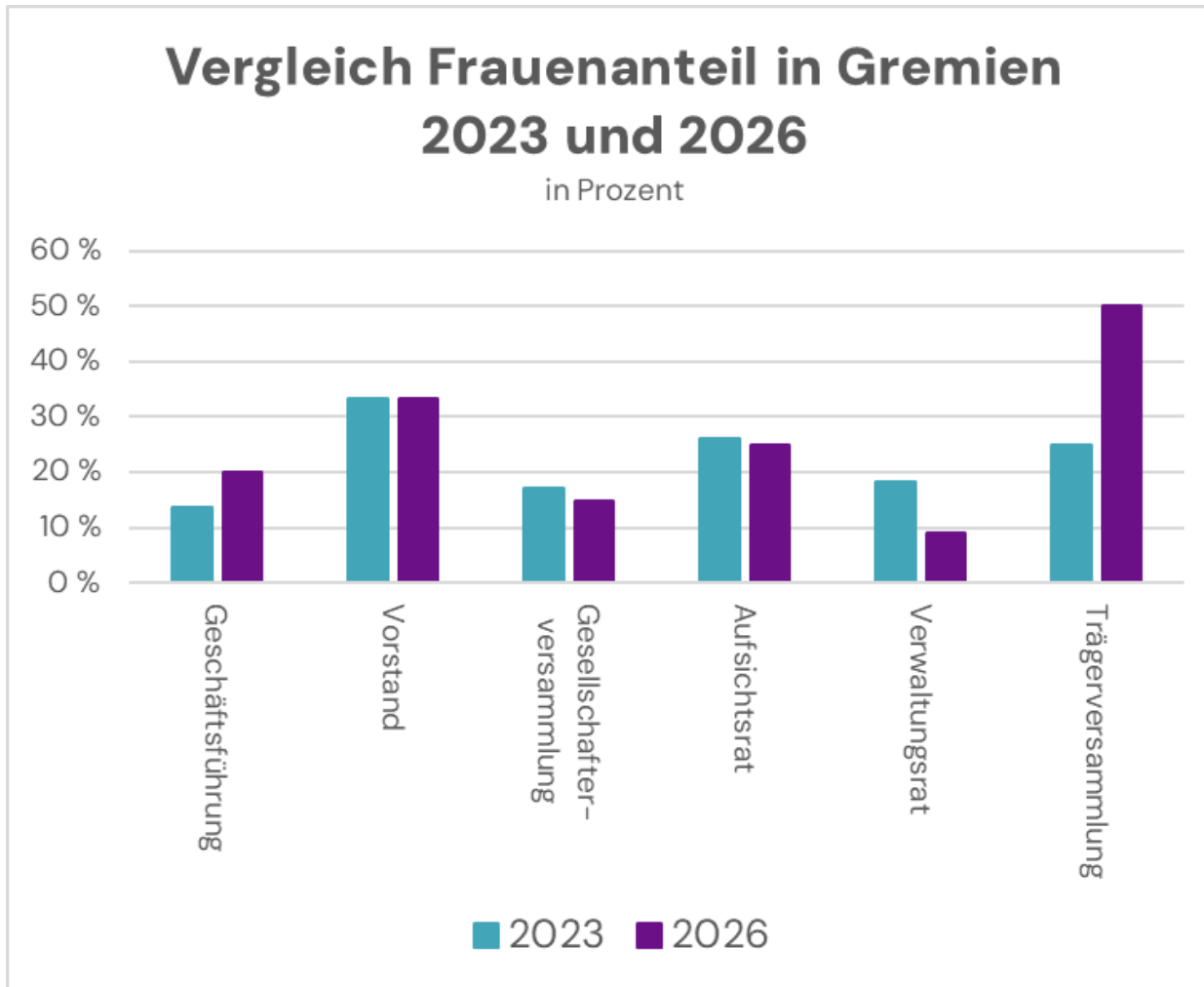
Frauen in Stellen mit Führungsfunktion

Diese **Auswahl** verdeutlicht, dass sich der Anteil weiblicher Führungskräfte in höheren Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen verringert. In B2 bis B9 sind von 7 Führungskräften zwei weiblich.

Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe	Führungskräfte insgesamt	Weibliche Führungskräfte	Frauenanteil In Rot: mehr als 50 %
B2 bis B9	7	2	29 %
A16, AT	12	5	42 %
A15/E15	19	12	63 %
A14/E14	36	18	50 %
A13 L2/2/E13	26	15	58 %
A13 L2/1, A12/E12	81	40	49 %
Summe A12, E12 bis A16, AT	174	90	52 %
A11, E11	53	36	68 %
A10, E10	34	25	74 %
A9 L2, E9	18	12	67 %
A9 L1, E9	14	9	64 %
A8, E8	2	1	50 %
A7, E7	2	0	0 %
Summe A7, E7 bis A11, E11	123	83	67 %



Zahlen – Daten – Fakten (Stand Februar 2026)



Beispiele:

Klinikum gGmbH: Von 10 Personen im Aufsichtsrat sind aktuell 3 Frauen.

Sparkasse Leverkusen: 9 Verwaltungsräte, darunter 1 Frau.

Jobcenter AGL: Ein Frauenanteil von 50% in der Trägerversammlung (vier Personen insgesamt).




Maßnahmen des Gleichstellungsplan 2024-2028

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	



Maßnahmen: Auflösen der geschlechtsspezifischen Rollenzuweisungen

- Anzahl der Männer in Erziehungs- und Sozialberufen steigt durch Maßnahmen wie den Boys' Day.
- Anzahl der Auszubildenden im Erziehungsbereich ist insgesamt gestiegen durch Dauerausschreibungen.
- Die neue Arbeitgebermarke zeigt durch passende Fotos auf der Karriere-Website die Diversität der Stadtverwaltung.



Maßnahmen: Chancengleichheit in der Ausbildung, Fortbildung und Qualifizierung

- Stellenanzeigen sind geschlechterneutral gestaltet und es findet keine Zuweisung von Personen einem traditionell zugeordneten Berufsfeld statt.
- Nach wie vor sind Frauen jedoch im technischen und feuerwehrtechnischen Bereich unterrepräsentiert.
- Ausbildungen Anstieg der Bewerberinnen für die Ausbildung im feuerwehr-technischen Dienst seit 2023
- Erschienen zum Sporttest (insgesamt für die Einstellungsjahre 2023 bis 2026): 11
- Test bestanden: 3
- Eingestellt: 1



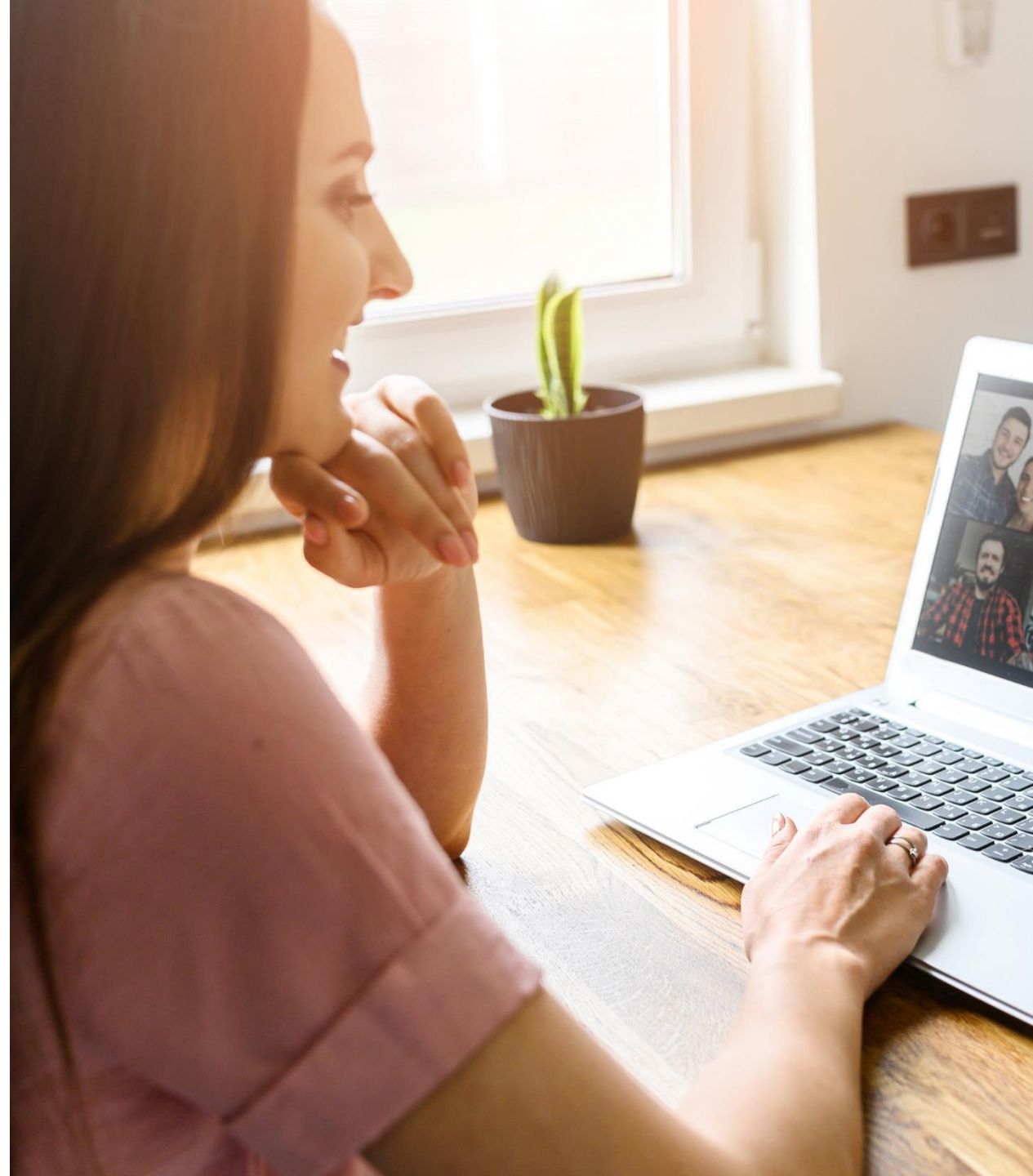
Maßnahmen: Elternzeit und Teilzeitmodelle

- Steigerung des Anteils an Männern, die Elternzeit genommen haben: von 8 Prozent 2023 auf 13 Prozent 2025.
- Die Stadtverwaltung wirbt weiter dafür, dass mehr Väter sich nicht nur **für** eine, sondern besonders auch **für eine längere Elternzeit** entscheiden.



Maßnahmen: Vereinbarkeit Familie und Beruf

- Seit 01.01.2025: Dienstvereinbarung Mobile Arbeit.
- Einführung der Lernplattform „cLEVer-Campus“: Fortbildungen können seit Oktober 2024 digital und zeit- und ortsunabhängig genutzt werden, auch von Beurlaubten (z. B. bei Eltern- bzw. Pflegezeit).



Maßnahmen: Lebenslanges Lernen - Mut zur Qualifikation

- 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 Fortbildungsprogramms der Personalentwicklung liegt weiterhin bei über 50 Prozent.



Maßnahmen: Gesunde Arbeitgeberin

- Betriebliche Gesundheitsförderung 2025 mit Fokus auf Frauengesundheit (bspw. Zyklusbewusstsein & Wechseljahre), als auch auf Angebote zum Thema Männergesundheit und Vorsorge (bspw. Herzgesundheit & Stressbewältigung).
- Langfristig sollen geschlechtersensible Präventionsangebote ein fester Bestandteil des Gesundheitsjahresprogramms werden.



Maßnahmen: 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.




Fazit & Anpassungen


- Viele der Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2024–2028 wirken bereits
- Frauen im technischen und feuerwehrtechnischen Bereich weiterhin stark unterrepräsentiert mit wenig Entwicklung
- Ursache: Nur wenige Frauen nahmen am Probesporttest teil, weiterhin wenige Frauen erscheinen zum Sporttest und bestehen diesen dann auch
- Daraus folgt: Maßnahmen müssen angepasst werden
- Einführung einer weiteren Ausbildungsmöglichkeit bei der Feuerwehr: Kombinationsausbildung Notfallsanitäter*in mit anschließender Ausbildung als Brandmeister*in ab August 2026
- Hier werden die Notfallsanitäter*innen während der Ausbildung bei der Feuerwehr durch wöchentlichen Sportunterricht auf den Sporttest vorbereitet



Vielen Dank!

Stadt Leverkusen
Friedrich-Ebert-Platz 1
51373 Leverkusen

 +49 (0)214 406 0

 +49 (0)214 406 99

 info@stadt.leverkusen.de

→ www.leverkusen.de

