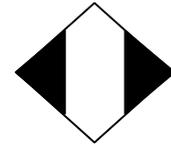


**Stadt Leverkusen
Personal und Organisation**



Frauenförderplan

der Stadt Leverkusen
in der Fassung der Fortschreibung

01.01.2010 – 31.12.2012

<u>Inhaltsverzeichnis</u>	Seite
Vorwort.....	3
Thema: Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungsfunktionen/Aufstiegsförderung.....	5
Thema: Gleichstellung von Frauen und Männern in bestimm- ten Berufsgruppen (incl. Ausbildung).....	7
Thema: Vereinbarkeit von Familie und Beruf	9
Thema: Stellenbewirtschaftung von Überhangpersonal.....	11
Thema: Fortbildung	12
Thema: Gender Mainstreaming.....	12
Personalprognose.....	13
Schlussbemerkungen.....	14
Personalstrukturübersicht.....	Anlage

Vorwort

Bereits 1919 bestimmte die Weimarer Reichsverfassung in Artikel 109, dass Männer und Frauen grundsätzlich die gleichen staatsbürgerlichen Rechte und Pflichten haben. Das 1949 in Kraft getretene Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland führt dies mit Artikel 3 (Gleichberechtigung von Männern und Frauen) fort.

Im Berufsalltag haben diese Verfassungsrechte in vielen Bereichen noch nicht zu einer Gleichstellung von Männern und Frauen geführt – die Stadt Leverkusen bildet hier keine Ausnahme. Auch hier befinden sich Frauen überwiegend in den unteren und mittleren Einkommensgruppen und sind in den Führungspositionen nicht paritätisch vertreten.

Internationale Studien belegen „Führung gilt als männlich“¹. Weltweit erreichen Männer schneller und früher den Aufstieg in höhere Positionen – selbst in Branchen, in denen traditionell mehr Frauen beschäftigt sind. Dies lässt sich auch bei der Stadt Leverkusen beobachten.

Darüber hinaus wurde in Studien ermittelt, dass Frauen weniger Unterstützung erfahren als Männer, wenn sie neue Verantwortungsbereiche oder Positionen übernehmen. Allerdings haben die wissenschaftlichen Untersuchungen auch gezeigt, dass Frauen in Unternehmen, in denen Karrierepläne existieren, weit bessere Aufstiegschancen haben. Ausschlaggebend ist hier, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anhand von standardisierten Auswahlverfahren für bestimmte Positionen oder Führungskräfte trainings bzw. Coachings vorgeschlagen werden. In solchen Unternehmen beträgt der Frauenanteil in höheren Führungspositionen bis zu 60 %, in den Firmen ohne entsprechende Verfahren liegt der Frauenanteil in Führungspositionen im Schnitt nur bei 30 %.

Seit Bestehen des Frauenbüros (1985) in der Stadt Leverkusen ist die Verwirklichung von Gleichstellung Ziel personalpolitischen und kommunalen Handelns.

Seit Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes NW (LGG NW am 20.11.1999²) besteht für die Dienststelle die Verpflichtung, einen Frauenförderplan zu erstellen – gültig für drei Jahre, beschlossen vom Rat. Der erste Frauenförderplan wurde 2001 erarbeitet.

Er soll generell als ein Instrument verstanden werden, das in der Verfassung verankerte und im Landesgleichstellungsgesetz NW konkretisierte berufliche Chancengleichheitsgebot von Frauen und Männern in den Dienststellen und Einrichtungen der Stadt Leverkusen zu verwirklichen.

¹ z. B. Dr. Martina Michel in der DDI-Studie 2009 „holding women back“ (Development Dimensions International, Inc.)

² Das LGG NW vom 20.11.1999 dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichstellung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Geltungsbereich des Frauenförderplanes (FFP) ist die Stadtverwaltung Leverkusen einschließlich ihrer eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen KulturStadtLeverkusen (KSL) und Sportpark Leverkusen (SPL). Er gilt 3 Jahre.

Entsprechend des § 2 Abs. 3 des Landesgleichstellungsgesetzes NW (LGG NW) soll bei der Gründung eines Unternehmens in Privatrechtsform die Anwendung des LGG im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Bei der Gründung von Anstalten des öffentlichen Rechts ist ein FFP verpflichtend. Die TBL AÖR haben seit 2007 eine eigene Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertreterin berufen. Diese stellt seitdem einen eigenen Frauenförderplan (hier genannt: Beruflicher Gleichstellungsplan) auf.

Die Haupthandlungsfelder dieser dritten Fortschreibung des Frauenförderplans der Stadt Leverkusen erstrecken sich nach wie vor auf

- Gleichstellung und Förderung der beruflichen Chancen für Frauen auf allen Ebenen des öffentlichen Dienstes
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Bereichen.

Er besteht aus einem Maßnahmenkatalog mit konkreten Zielvorgaben, anhand derer sich die beruflichen Perspektiven von Frauen in der Stadtverwaltung Leverkusen verbessern und das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot verwirklicht werden sollen.

Die Frauenförderung ist und bleibt wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung und wird als Gemeinschaftsaufgabe definiert. Die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung sind strategische Zielsetzungen, die von allen Bereichen der Dienststelle gleichermaßen anzustreben ist. Die Stadt Leverkusen betreibt in diesem Bereich aber keine Personalentwicklung über Karrierepläne.

Die Verantwortung für die konkrete Ausgestaltung und die Realisierung der formulierten Ziele tragen die Führungskräfte. Aber auch alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gefordert, bei der Umsetzung mitzuarbeiten.

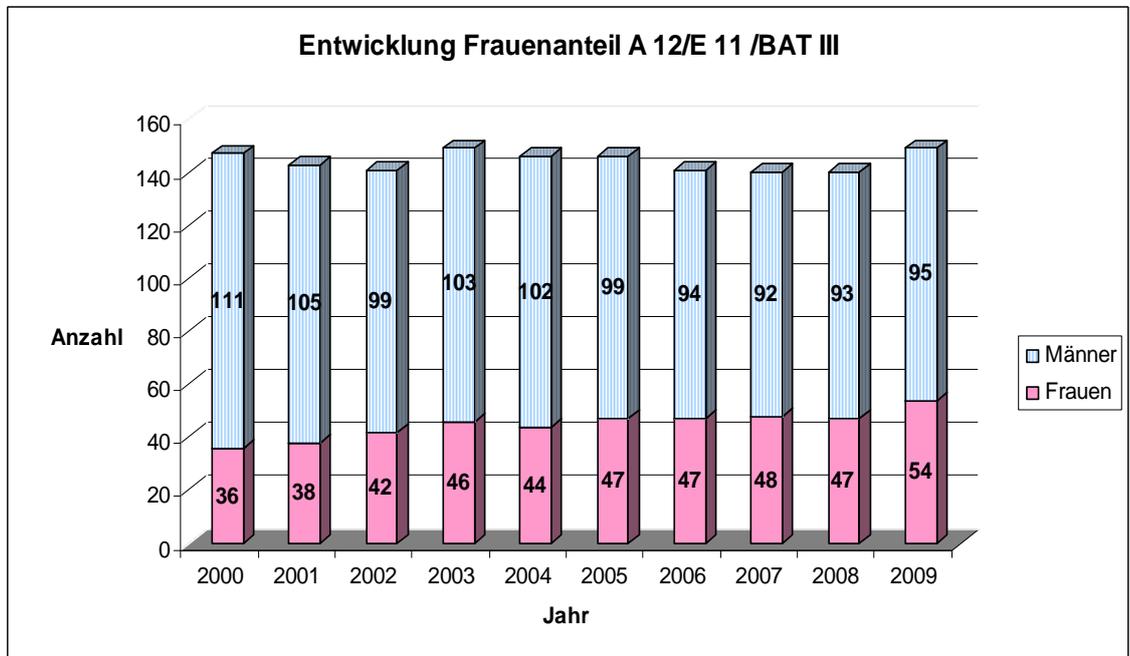
Dieser Frauenförderplan dient darüber hinaus als Grundlage für das Frauenbüro, ggf. ergänzende oder präzisierende Einzelzielvereinbarungen mit den Fachbereichsleitungen zu treffen. Die Führungskräfte erhalten durch die in der Anlage beigefügten Strukturdaten einen besseren Überblick über die Personalsituation in ihren Fachbereichen.

Zur Erreichung der festgelegten Ziele berät und unterstützt das Frauenbüro die Gesamtverwaltung und steht den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in allen Fragen der Gleichstellung zur Verfügung. Die Mitwirkungsrechte und Kompetenzen des Frauenbüros ergeben sich aus den Vorgaben des Gesetzes.

Die gesetzlichen Beteiligungsrechte des Rates und seiner Ausschüsse sowie der Personalvertretung werden durch den FFP nicht berührt.

Gleichstellung von Mann und Frau in Führungsfunktionen/Aufstiegsförderung
§§ 6, 7 LGG NW

Insgesamt kommt es im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst zu einer Überrepräsentanz von Frauen. Zu Beginn des FFP kehrte sich das Verhältnis ab der Besoldungsgruppe A 11 zu Ungunsten der Frauen um. Dies hat sich mittlerweile in den Bereich der Besoldungsgruppe A 12 BBesG verschoben. Trotz der schwierigen finanziellen Situation der Stadt Leverkusen war es möglich, den beruflichen Aufstieg von Frauen zu fördern. Beispielhaft sei dies an der Entwicklung des Frauenanteils an der Bes.-Gr. A 12 BBesG, E 11 TVöD bzw. Verg.-Gr. III BAT (bis 10/2005) dargestellt.



prozentuale Darstellung der Entwicklung:

Jahr	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Männer	75,5%	73,4%	70,2%	69,1%	69,9%	67,8%	66,7%	65,7%	66,4%	63,8%
Frauen	24,5%	26,6%	29,85%	30,9%	30,1%	32,2%	33,3%	34,3%	33,6%	36,2%

Der Frauenanteil ist um 11,7 Prozentpunkte gestiegen.

Wie aus den in der Anlage beigefügten Personalstrukturübersichten ersichtlich, entwickelt sich das zahlenmäßige Verhältnis der Geschlechter ab der Bes.-Gr. A 12 BBesG bzw. Entgeltgruppe 11 TVöD zu Ungunsten der Frauen. Ein Rückblick auf die letzten 10 Jahre zeigt jedoch, dass mittlerweile 20 Frauen mehr diese „Stufe“ erreicht haben. Die Parität zwischen Frauen und Männern bleibt anzustreben.

Ziel:

Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und/oder herausgehobenen Positionen

Die Fachbereiche 32, 36, 51 und 65 haben bereits heute einen relativ hohen Anteil von Frauen in Funktionsstellen – allerdings sind diese Funktionen im FB 36 in vergleichsweise niedrigen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen angesiedelt³.

Für den Ausbau des Frauenanteils in Führungspositionen ist noch Potenzial erkennbar, z. B. in den Fachbereichen 11, 20, 61, 62.

Maßnahmen:

Zur Erreichung dieses Ziels sollen Frauen bei gleicher Qualifikation wie männliche Bewerber in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorrangig berücksichtigt werden.

Folgende Maßnahmen sind zu treffen:

- Es ist darauf hinzuwirken, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Vakanzten bevorzugt mit Frauen zu besetzen sind, wenn in der betreffenden Entgelt-/Besoldungsgruppe Frauen unterrepräsentiert sind.

Unter Berücksichtigung der Gegebenheiten sollte daher

- die nächste vakante Beigeordnetenstelle mit einer Frau besetzt werden
- die Anzahl der Frauen auf der Funktionsebene Fachbereichsleitung und stellvertretende Fachbereichsleitung in der Laufzeit des FFP um mindestens zwei Frauen erhöht werden, sofern entsprechende Vakanzten auftreten.

- Das Thema „Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und/oder herausgehobenen Positionen“ bleibt für die Führungskräfte im Rahmen der strategischen Arbeitsvereinbarungen bzw. des MAG-Prozesses im Dezernat bzw. Fachbereich verpflichtend. Auch in den Personalgesprächen 11/FB im Kontext mit der Bewältigung der Demografischen Entwicklung werden die FB erneut für dieses Thema sensibilisiert.
- Vorgesetzte/Führungskräfte sind im Rahmen eines formellen Stellenbesetzungsverfahrens (durch die Personalwirtschaft und das Frauenbüro) zu dieser strategischen Vorgabe zu sensibilisieren und auf die gesetzliche Verpflichtung hinzuweisen.

³ siehe hierzu Personalstrukturdatenübersicht der Fachbereiche in der Anlage

- Förderung formal qualifizierter Frauen durch ergänzende Ansprache/ Motivation bzw. Hinweis auf anstehende Personalauswahlverfahren durch die Dezernats- bzw. Fachbereichsleitungen (z. B. über die Instrumente Fördergespräch/MAG/Zielgespräch).

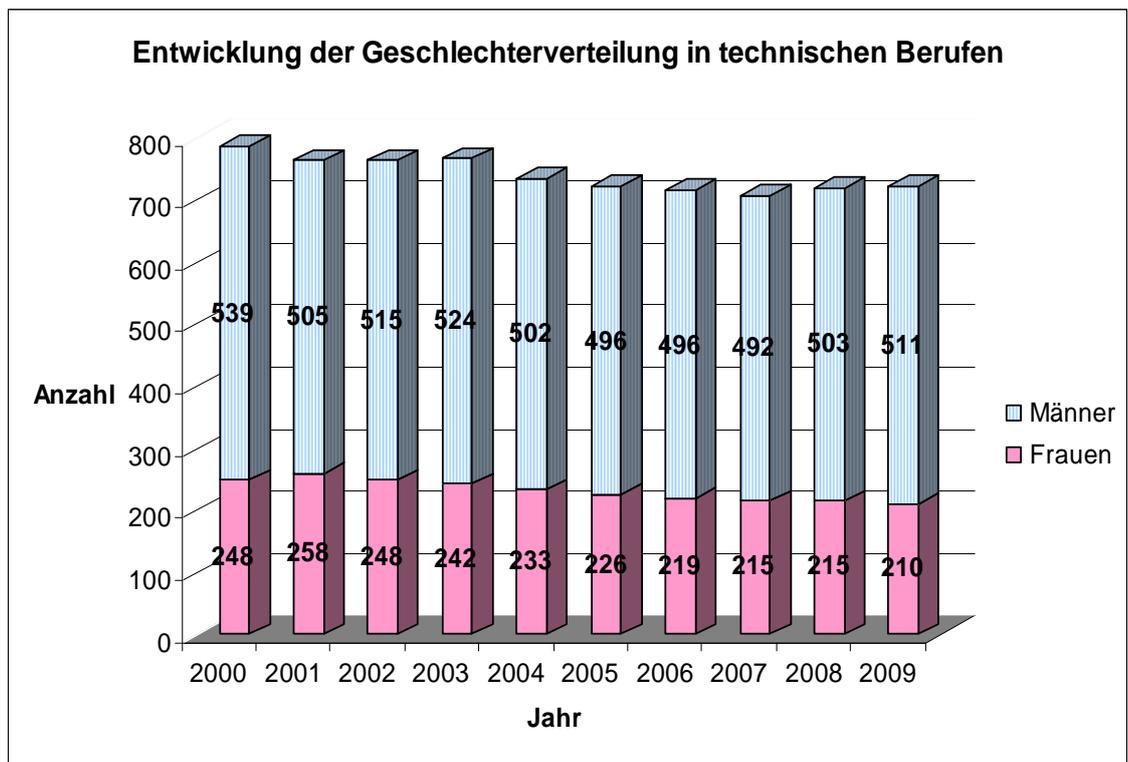
**Gleichstellung von Mann und Frau in bestimmten Berufsgruppen
§§ 7, 11 LGG NW**

Ziel:

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

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

In Fachbereichen, die von der Aufgabenstruktur – im weitesten Sinne – technisch geprägt sind, stellen Frauen mit Ausnahme des Fachbereichs 32 nur knapp 1/3 der Belegschaft. Um zu zufriedenstellenden Ergebnissen im Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen zu kommen, sollte – soweit in diesen Berufen ausgebildet wird - das Augenmerk auf die Ausbildung gelegt werden. Dies ergibt sich bereits aus der Vorschrift des § 7 LGG NW.



prozentuale Darstellung der Entwicklung:

Jahr	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Männer	68,5%	66,2%	67,5%	68,4%	68,3%	68,7%	69,4%	69,6%	70,1%	70,9%
Frauen	31,5%	33,8%	32,5%	31,6%	31,7%	31,3%	30,6%	30,4%	29,9%	29,1%

Die Anzahl der Mitarbeiter in technischen Berufen hat sich in den letzten 10 Jahren insgesamt verringert. Leider ist auch der Frauenanteil gesunken. Der Anteil der Frauen in technischen Berufen ist sogar unter die Quote von 2000 gesunken. Insofern ist in diesem Themenkreis verstärkter Handlungsbedarf gegeben.

Maßnahmen:

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

Die bereits im Frauenförderplan 2007 bis 2009 vereinbarten Maßnahmen sind als dauerhafte Maßnahmen zu verstehen und gelten weiterhin:

- Vorgesetzte/Führungskräfte sind im Rahmen eines formellen Stellenbesetzungsverfahrens (durch die Personalwirtschaft und das Frauenbüro) für diese strategische Vorgabe zu sensibilisieren.
- Ermutigung interessierter Frauen durch gezielte Ansprache (sofern im Vorfeld bekannt), sich zu bewerben; Hinweis im Ausschreibungstext, z.B. „die Stadt Leverkusen unterstützt die berufliche Entwicklung von Frauen“.
Diese Unterstützung kann z. B. durch Ermöglichung von Telearbeit und möglichst individuell abgestimmte Teilzeitmodelle erfolgen.
- Bei externen Einstellungsverfahren von Berufsanfängern Kontaktaufnahme zum Frauenbüro mit dem Ziel, gemeinsam über entsprechende Verbände Frauen an Hochschulen und allgemein bildenden Schulen anzusprechen.
- Frauen auf Ausbildungsbörsen, etc. zu Berufsbildern mit Unterrepräsentation von Frauen ansprechen und Informationsmaterialien erstellen, um einen gesteigerten Bekanntheitsgrad dieser Berufsbilder zu erzielen. Dies kann z. B. auch durch die Teilnahme am girls' day erfolgen.
- Suche nach Konzepten, um Frauen den Zugang zu bestimmten Berufsfeldern, wie z. B. bei der Berufsfeuerwehr oder im gewerblich-technischen Bereich, zu erleichtern und Chancengleichheit in den Auswahlverfahren (z. B. durch Anpassung des Sporttests bei der Berufsfeuerwehr) zu erzielen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf
§§ 13, 14 LGG NW, siehe auch § 11 TVöD, § 66 LBG NW

Ziel:

Familienbewusste Personalpolitik zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf regelt sich in erster Linie über die Reduzierung der Arbeitszeit. Bei der Stadt Leverkusen sind in erster Linie Frauen in Teilzeit beschäftigt.

Jahr	Frauen				Männer			
	VZ ⁴	TZ bis 20,5*	TZ bis 30*	TZ bis 41*	VZ	TZ bis 20,5*	TZ bis 30*	TZ bis 41*
2001	776	496	170	29	827	39	9	6
2003	733	471	172	34	812	40	5	9
2005	694	464	175	66	782	52	4	11
2007	651	453	178	88	777	57	6	10
2009	651	422	202	121	750	60	6	9

* Stunden/Woche

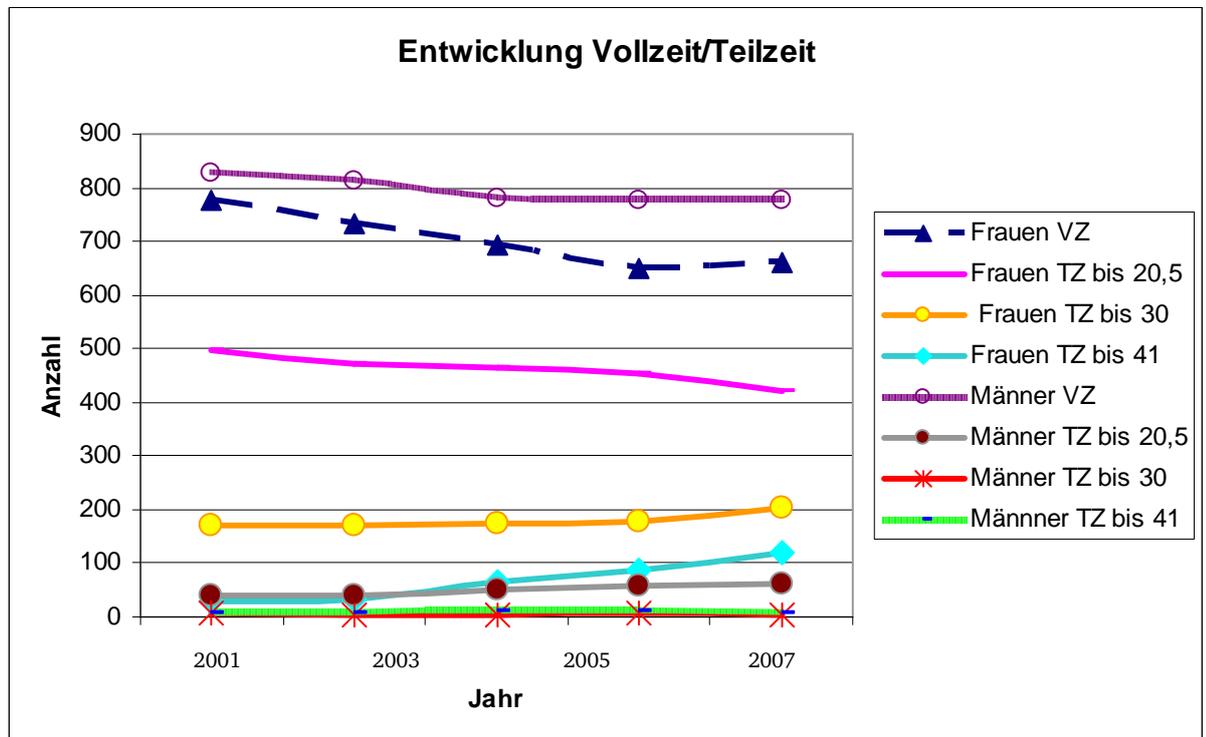
Bezogen auf die Gesamtmitarbeiterschaft ergibt sich folgende prozentuale Verteilung:

Jahr	Frauen				Männer			
	VZ	TZ bis 20,5*	TZ bis 30*	TZ bis 41*	VZ	TZ bis 20,5*	TZ bis 30*	TZ bis 41*
2001	33,0%	21,1%	7,2%	1,2%	35,2%	1,7%	0,4%	0,3%
2003	32,2%	20,7%	7,6%	1,5%	35,7%	1,8%	0,2%	0,4%
2005	30,9%	20,6%	7,8%	2,9%	34,8%	2,3%	0,2%	0,5%
2007	29,3%	20,4%	8,0%	4,0%	35,0%	2,6%	0,3%	0,5%
2009	29,3%	18,7%	9,0%	5,3%	34,4%	2,7%	0,2%	0,4%

* Stunden/Woche

⁴ VZ= Vollzeit, TZ= Teilzeit

Grafisch dargestellt:



Sowohl aus den Tabellen als auch aus der Grafik ist zu erkennen, dass

- bei Frauen die Nachfrage nach Teilzeitbeschäftigung mit einer geringen Wochenstundenanzahl sinkt
- dafür entsprechend stärker Teilzeitbeschäftigungen mit einer höheren Wochenstundenanzahl nachgefragt wird
- bei den Männern zwar Teilzeit bis 20,5 Std./W. angestiegen ist, was sich aber fast ausschließlich aus der Inanspruchnahme von Altersteilzeitverhältnissen erklärt.

Maßnahmen:

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

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

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

Folgende Maßnahmen sind zu treffen:

- Führungskräfte sind verantwortlich dafür, dass die Möglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Arbeitsalltag umgesetzt werden können. Ihr familienfreundliches Verhalten ist als Vorbild für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefragt.
- Weiterhin sind Teilzeitanträge wohlwollend und ermessensfehlerfrei zu prüfen. Organisatorische Änderungen sind ebenso wie die Realisierung der beantragten Arbeitszeit auf Dezernatsebene einzubeziehen.
- Bestehende flexible Arbeitsformen sind weiter auszubauen, z. B. alternierende Telearbeit oder Präsenz-Zeit-Regelungen (ergebnisorientiertes Arbeiten)
- Neue Formen der flexiblen Arbeitsgestaltung sind zu testen, z. B. „Feriensabbaticals“ – sofern dienstliche Gründe nicht entgegen stehen, erhalten die Eltern schulpflichtiger Kinder die Möglichkeit, durch eine befristete Nebenabrede zum Arbeitsvertrag gegen eine Gehaltskürzung von ca. 15 % über den tariflichen Urlaubsanspruch hinaus in den Ferienzeiten von der Arbeit frei gestellt zu werden. Urlaubsansprüche außerhalb der Ferien bestehen dann jedoch nicht mehr.

**Stellenbewirtschaftung/Re-Integration von Überhangpersonal
§§ 13 LGG NW**

Ziel:

schnelle Re-Integration in den Stellenplan

Maßnahmen:

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

Die Regelung, dass die Stelleninhaberin bzw. der Stelleninhaber erst mit Inanspruchnahme von Elternzeit mit mehr als 1 Jahr Dauer von der Planstelle zu nehmen, wird – unter dem Vorbehalt personalwirtschaftlicher und organisatorischer Realisierungsmöglichkeiten – beibehalten.

- Wünschenswert ist die Pflege des Kontakts zur Mitarbeiterin bzw. zum Mitarbeiter während der Familienphase. Rechtzeitige Kontaktaufnahme

durch den Fachbereich bzw. die Personalwirtschaft zur Mitarbeiterin bzw. zum Mitarbeiter zum Ablaufzeitpunkt⁵ der Familienphase. Ausführliche Beratung über Möglichkeiten und Konsequenzen, falls von der entsprechenden Person gewünscht.

- Bei Teilzeitwunsch (z. T. während der Elternzeit) ist durch das Dezernat bzw. den Fachbereich mit Unterstützung der Organisationsabteilung 11 ermessensfehlerfrei zu entscheiden, ob diese Mitarbeiterin/dieser Mitarbeiter die beantragte Teilzeitbeschäftigung – vielleicht sogar auf der bisher verwalteten Planstelle – ausüben kann.
- Sollte eine Einweisung in eine Planstelle nicht möglich sein, wird die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter mit der Wahrnehmung von Aufgaben eines genehmigten überplanmäßigen Personalbedarfs innerhalb des letzten Fachbereichs bzw. Dezernats betraut. 11 prüft gleichzeitig die Vermittlung in andere Fachbereiche.
- Sofern der FB dies wünscht und die Rahmenbedingungen es ermöglichen, kann eine wegen Mutterschutz und/oder Elternzeit vakante Planstelle mit Personal aus dem Personalpool vertretungsweise besetzt werden.

Fortbildung §§ 6, 11 LGG NW
--

Ziel:

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

Maßnahmen:

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

- Sofern entsprechende Haushaltsmittel zur Verfügung stehen, sollten frauen- oder genderorientierte Angebote mit in das Fortbildungsangebot einfließen.
- Die Teilnahme von Frauen an Fortbildungen, die Schlüsselqualifikationen vermitteln, ist zu fördern als Vorbereitung auf Führung oder zur

⁵ z. B. ca. ein halbes Jahr vor dem Rückkehrzeitpunkt die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter fragen, wann sie/er eingeplant werden kann und mit welchem Zeitanteil

Führungskräftenachwuchsschulung.

- Die Fachbereiche sind gehalten, Berufsrückkehrerinnen die zeitnahe Teilnahme an fachspezifischen Seminaren - etwa über neue Entwicklungen und Rechtsvorschriften im Sachgebiet oder im EDV-Bereich – zu ermöglichen.
- PE-Modell Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gezielter Ansprache von Frauen im Sinne des FFP fortführen.
- Selbst konzipierte Veranstaltungen wie „Fit für den Wiedereinstieg“ werden weiterhin durch 11 und 03 angeboten.

Gender Mainstreaming

Ziel:

Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie in den Fachbereichen bzw. den einzelnen Sachgebieten, um die Gleichstellung von Frauen und Männern, bezogen auf ihre Interessen und Lebenssituationen, tatsächlich zu realisieren.

Maßnahmen:

- Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern bei allen Prozessen und Arbeitsabläufen, in Ergebnissen und Produkten, in Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit sowie im Controlling.
- besondere Verantwortlichkeit der Führungskräfte in ihrem Fachbereich eine Gender-Kompetenz aufzubauen und bei anstehenden Projekten den Gender-Gesichtspunkt entsprechend umzusetzen:
 - z. B. durch geschlechtsdifferenzierte Datenerhebung
 - geschlechtergerechte Sprache
 - Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Ansprüchen an den Arbeitsprozess, an Zeiten und an Mobilitätsstrukturen
 - bei allen Verwaltungskonzepten und politischen Entscheidungen

**Personalprognose
§§ 6 LGG NW**

Ziel:

Erreichen der anzustrebenden Nachbesetzungen

	zu erwartende Personalabgänge		anzustrebende Nachbesetzung	
B2	Männer	1	Frauen	1
A16	Männer	4	Männer	2
			Frauen	2
A15/E15	Männer	1	Männer	1
	Frauen	1	Frauen	1
A14/E14	Männer	5	Männer	3
	Frauen	1	Frauen	3
E13	Männer	1	Frauen	1
A13 gD/E12	Männer	7	Männer	4
	Frauen	1	Frauen	4
A12/E11	Männer	7	Männer	4
	Frau	1	Frauen	4
A11/E10	Männer	4	Männer	3
	Frauen	2	Frauen	3
A9 gD/A10/E9	Männer	8	Männer	12
	Frau	16	Frauen	12

Gesamtergebnis

60

60

Maßnahmen: wie vorgeannt

Schlussbemerkungen

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

Der Frauenförderplan wird kontinuierlich überprüft und fortgeschrieben. Die Dezernate sowie die Fachbereiche berichten auf Anforderung zum Zwecke des Controllings der Verwaltungsführung bzw. der beauftragten Organisationseinheit.

Das in der Anlage beigefügte Datenmaterial ist Bestandteil des FFP.

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

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

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

Der Frauenförderplan 2010 - 2012 sowie der Bericht zum Frauenförderplan 2007 - 2009 wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt durch Veröffentlichung in den Mitteilungen bekannt gemacht.

Die Fortschreibung 2010 - 2012 tritt durch Beschluss des Rates der Stadt Leverkusen vom _____ in Kraft und gilt bis 31.12.2012.

Die hierin getroffenen Regelungen gelten fort, bis eine Fortschreibung des Frauenförderplanes für den anschließenden Zeitraum durch den Rat verabschiedet ist.

Personal und Organisation
in Zusammenarbeit mit dem
Frauenbüro

Herbst 2009