

**Stadt Leverkusen
FB Personal und Organisation**

Gleichstellungsplan
der Stadt Leverkusen

01.01.2019 – 31.12.2023

<u>Inhaltsverzeichnis</u>	Seite
Vorwort	5
1. Einleitung und Rahmenbedingungen	6
2. Bestandsaufnahme: Zahlen und Daten	
2.1 Frauen und Männer in der Gesamtverwaltung	7
2.2 Frauen im technischen und feuerwehrtechnischen Bereich	8
2.3 Frauen in Führungspositionen	9
2.4 Geschlechterparitätische Gremienbesetzung	9
2.5 Führen in Teilzeit	10
2.6 Ausbildung	10
2.7 Fortbildung	12
2.8 Betriebliches Gesundheitsmanagement	12
2.9 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	12
3. Maßnahmen und Projekte zur Förderung des Frauenanteils	
3.1 Rechtliche Grundlagen der Frauenförderung	14
3.2 Frauenförderung als integraler Bestandteil von Personalentwicklung und Personalwirtschaft	15
3.2.1 Stellenbesetzungen	15
3.2.2 Frauenförderung im feuerwehrtechnischen Bereich	15
3.2.3 Qualifizierungsmaßnahmen	16
3.3 Aufgaben und Ziele des Frauenbüros	18
3.4 Maßnahmen des Frauenbüros	19
4. Prognose	22
5. Inkrafttreten/Geltungsbereich/Geltungsdauer	22
6. Anlagen: Personalstrukturübersicht Gesamtverwaltung	
- Gesamtübersicht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	23
- Übersicht alle Beamtinnen und Beamte	24
- Übersicht alle Beschäftigten	25
- Übersicht alle Auszubildenden, Anwärter und Praktikanten	26
- Übersicht Beamtinnen und Beamte Verwaltung Laufbahngruppe 1/2	27
- Übersicht Beamtinnen und Beamte Verwaltung Laufbahngruppe 2/1	28
- Übersicht Beamtinnen und Beamte Verwaltung Laufbahngruppe 2/2	29
- Übersicht Beamtinnen und Beamte techn. Dienst Laufbahngruppe 1/2	30
- Übersicht Beamtinnen und Beamte techn. Dienst Laufbahngruppe 2/1	31

- Übersicht Beamtinnen und Beamte techn. Dienst Laufbahngruppe 2/2	32
- Übersicht Beamtinnen und Beamte Feuerwehr Laufbahngruppe 1/2	33
- Übersicht Beamtinnen und Beamte Feuerwehr Laufbahngruppe 2/1 und 2/2	34
- Übersicht Beschäftigte Kindertagesstätten	35
- Übersicht Beschäftigte Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter, Sozial- Pädagoginnen/Sozialpädagogen	36
- Übersicht Beschäftigte handwerkliche Tätigkeit	37
- Übersicht Beamte und Beschäftigte Gesundheitsdienst	38
- Übersicht sonstige Beschäftigte	39

Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Gleichstellung von Frauen und Männern und das Ziel einer paritätischen Geschlechterdurchmischung in allen Bereichen, Berufen und Funktionen ist seit vielen Jahren wegweisend für unsere Stadt.

Der aktuelle Frauenanteil in der Gesamtverwaltung (ohne die Kulturstadt Leverkusen und den Sportpark Leverkusen) liegt bei 65 %. Der zunehmende Anteil der Frauen in Führungspositionen zeigt deutlich, dass der Weg, den wir in unserer Stadtverwaltung gehen, um Frauen in Führungsaufgaben zu bringen, erfolgreich ist. So sind mittlerweile 46 % der Führungspositionen mit Frauen besetzt. 15 % davon nehmen ihre Funktion in Teilzeit wahr. Seit 2016 können sich interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Leitungsaufgaben im Rahmen eines passgenauen Programmes orientieren, ob sie sich in ihrem beruflichen Entwicklungsprozess auf den Weg in eine Führungsrolle begeben möchten, hierbei stellen mindestens 50 % der Teilnehmenden Frauen dar.

Nahezu 38 % der 2.496 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Leverkusen sind in Teilzeit beschäftigt. Mehr als ein Drittel der städtischen Belegschaft sind teilzeitbeschäftigte Frauen.

Ein Großteil davon arbeitet weniger als 20,5 Stunden in der Woche. Das bedeutet allerdings in Folge, dass in erster Linie Frauen im Alter wirtschaftlich schlechter gestellt sein werden im Vergleich zu Männern.

Es zeigt aber auch, dass die individuelle Schaffung eines Gleichgewichts zwischen den verschiedenen Lebensbereichen, den persönlichen Lebensumständen und den äußeren Bedingungen, offensichtlich nicht nur ein gelebtes Ziel einer jungen Verwaltungsgeneration ist: Teilzeitarbeit verteilt sich über alle Altersgruppen in der Stadt Leverkusen.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind im Sinne einer Gleichstellung von Mann und Frau zu kurz gedacht, wenn sie vornehmlich auf Gestaltungsspielräume für Frauen abzielen. Zielführend ist eine möglichst gleiche Aufgabenwahrnehmung beider Geschlechter und damit eine gleiche Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit.

Die Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung möchte ich ermutigen, sich aktiv in die gleichberechtigte Teilhabe an Beruf und Karriere einzubringen, aber auch den Männern in der Berufswahl und in der Organisation ihres Arbeitslebens den Blick öffnen, der Familienarbeit eigenaktiv eine größere Rolle einzuräumen.

Ihr



Uwe Richrath

Oberbürgermeister der Stadt Leverkusen

1. Einleitung und Rahmenbedingungen

Schon in Artikel 3 des Grundgesetzes steht „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. 1994 wurde dieser Satz um einen verfassungsrechtlichen Auftrag ergänzt: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“.

Zur Verwirklichung dieses Verfassungsauftrags wurde 1999 ein Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) als komplexes Regelwerk für den Bereich des öffentlichen Dienstes erlassen.

Ein novelliertes LGG trat am 16. Dezember 2016 in Kraft. Es bildet die Basis für den aktuellen Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Leverkusen: u.a. wurde der frühere „Frauenförderplan“ durch das neue LGG in „Gleichstellungsplan“ umbenannt.

Ziel ist, Frauen in Bereichen zu fördern, in denen sie noch nicht zu 50 % vertreten sind. Der Gleichstellungsplan möchte daher mögliche Ungleichbehandlungen von Frau und Mann innerhalb der Stadtverwaltung erkennen und abbauen, allerdings auch die explizite Einbeziehung bzw. Gleichstellung der Männer betrachten.

Erstmalig kann der Plan mit einer Laufzeit von bis zu fünf Jahren erfolgen. Der Leverkusener Gleichstellungsplan hat daher eine Gültigkeit bis zum 31. Dezember 2023. Dabei ist während seiner Laufzeit die Zielerreichung der vereinbarten Maßnahmen nach spätestens zwei Jahren zu überprüfen.

Hinweise:

Grundlage für die hier veröffentlichten Zahlen und Daten sind Auswertungen zum 30.06.2018.

Die genannten Daten sind nicht vergleichbar mit dem Stellenplan, da hier alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von Voll- oder Teilzeitstellen berücksichtigt sind.

Im Rahmen der oben erwähnten Novellierung des LGG änderten sich Vorgaben zur Bildung von Berufsgruppen (s. Anlage Personalstrukturübersicht). Auf Bezüge zu vorangegangenen Frauenförderplänen musste weitestgehend verzichtet werden, da eine Vergleichbarkeit nicht durchgängig gegeben ist.

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

Für die Umsetzung des vorliegenden Gleichstellungsplanes sind vor allem die Führungskräfte aller Ebenen in der gesamten Verwaltung sowie in den eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen verantwortlich.

Der Fachbereich Personal und Organisation wünscht sich eine breite Unterstützung seitens der Führungskräfte und der Belegschaft.

2. Bestandsaufnahme: Zahlen und Daten

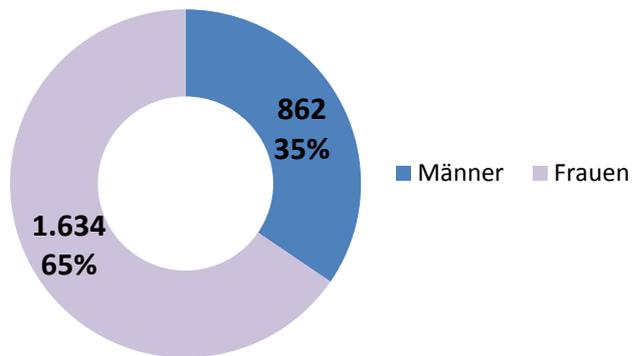
Die folgende Bestandsaufnahme der Arbeitnehmerstruktur zeigt auf, wo es Handlungsbedarfe gibt.

2.1 Frauen und Männer in der Gesamtverwaltung

Die Gesamtanzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum 30.06.2018 beträgt 2.496, hiervon sind 65 % weiblich und 35 % männlich.

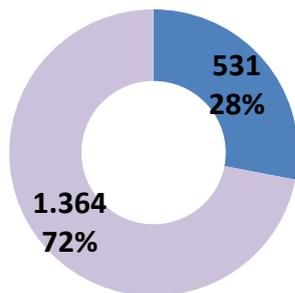
Der Frauenanteil hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht.

Gesamtverwaltung



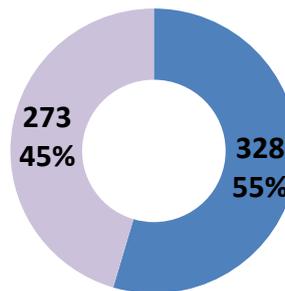
Personalstruktur:

tariflich Beschäftigte (ohne Azubis und Praktikanten)



Beamte

■ Männer
■ Frauen

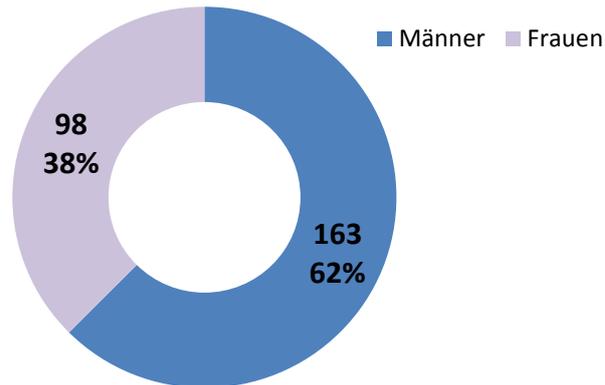


2.2 Frauen im technischen und feuerwehrtechnischen Bereich

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

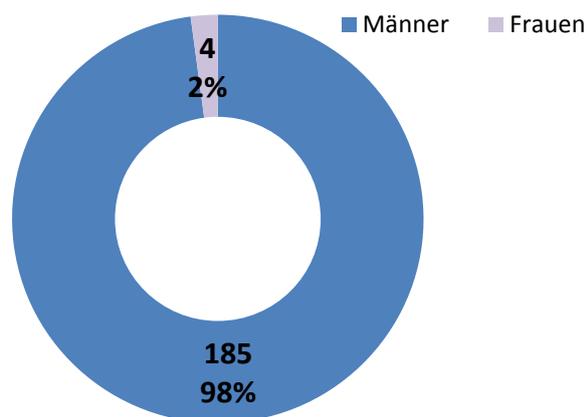
- Zum Stichtag 30.06.2018 waren in den technisch geprägten Berufen 38 % der insgesamt 261 Stellen von Frauen besetzt.

Technischer Bereich



- Von den insgesamt 189 Mitarbeitenden im feuerwehrtechnischen Bereich stellen lediglich vier Frauen dar: eine ist als städtische Brandmeisterin, weitere drei sind als Notfallsanitäterinnen bzw. Rettungsassistentinnen tätig. Dies entspricht einem Anteil von 2 %.

Feuerwehrtechnischer Bereich (alle Laufbahngruppen)

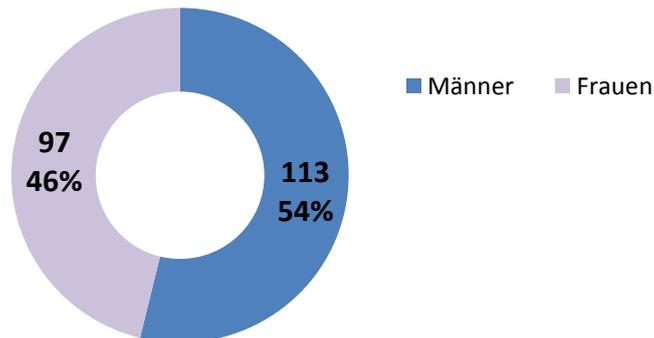


2.3 Frauen in Führungspositionen

Im Jahr 2009 wurde vom Rat beschlossen, die damalige Quote von 37 % um 10 % und damit auf 47 % zu erhöhen.

Zum 30.06.2018 besetzten 46 % der insgesamt 210 Funktions-/Führungsstellen Frauen. Das angestrebte Ziel wurde nahezu erreicht.

Funktionsstellen



Eine differenziertere Betrachtung zeigt folgendes:

Aktuell sind 10 der 21 Fachbereichs- und Büroleitungen mit Frauen besetzt, dies entspricht einer Quote von 48 % (Kernverwaltung ohne eigenbetriebsähnliche Einrichtungen).

2.4 Geschlechterparitätische Gremienbesetzung

Nach § 12 LGG sollte die Besetzung wesentlicher Gremien der öffentlichen Organisation zu mind. 40 % aus Frauen bestehen. Hierzu gehören Aufsichts- und Verwaltungsräte, Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse, Kuratorien. Der Hintergrund für die Quotierungsregelung ist, dass Frauen in Gremien öffentlicher Organisationen immer noch stark unterrepräsentiert sind.

Im aktuellen [Beteiligungsbericht der Stadt Leverkusen¹](#) bietet sich in Anlage 10 eine Übersicht über die beteiligten oder gewählten Frauen in diesen Organen. Es erfüllen nur wenige Gremien die festgelegte Quote, derzeit zum Beispiel die Gesellschafterversammlungen der Klinikum gmbH, der nbso GmbH und der Rheinfähre GmbH.

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 eine Dokumentationspflicht.²

¹ https://www.leverkusen.de/vv/forms/15/XXIV_Beteiligungsbericht_der_Stadt_Leverkusen.pdf

² Für die Aufstellung von Listen für Wahlgremien (Gremien, die durch den Rat gewählt werden) soll der Frauenanteil 40 % betragen.

2.5 Führen in Teilzeit

Bei der Stadt Leverkusen arbeiten auf Leitungsebene insgesamt 38 Führungskräfte in Teilzeit, davon 31 Frauen - auf die Gesamtzahl der 210 Führungsstellen bezogen sind dies 15 %. Betroffen sind alle Entgelt-/und Besoldungsgruppen von A9/E9/S10 bis hin zu A15.

Den größten Anteil stellen teilzeitbeschäftigte Frauen im Segment A11/E11/S17 und A12/E12/A13 dar – hier sind 20 der insgesamt 25 teilzeitbeschäftigten Führungskräfte Frauen.

Führen in Teilzeit ist damit bereits gelebte Realität und keine bloße Absichtserklärung der Stadt Leverkusen.

2.6 Ausbildung

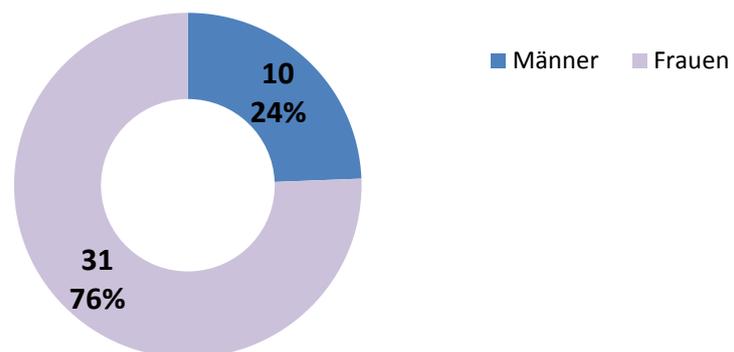
Alle bei der Stadt Leverkusen angebotenen Ausbildungsberufe und Beschäftigungsfelder stehen Frauen und Männern gleichermaßen offen.

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

- **Ausbildung im Verwaltungsbereich**

Der Frauenanteil der Anwärterinnen und Anwärter der Laufbahngruppe 1.2 (ehemals mittlerer Dienst) und 2.1 (ehemals gehobener Dienst) sowie im Bereich von tariflich Beschäftigten liegt bei Bewerberzahlen und Einstellungen weit über dem Durchschnitt. Zum 30.06.2018 befanden sich insgesamt 41 Frauen und Männer für den Zeitumfang von zwei (Laufbahngruppe 1.2) bzw. drei Jahren in Ausbildung.

Einstellungen im Verwaltungsbereich



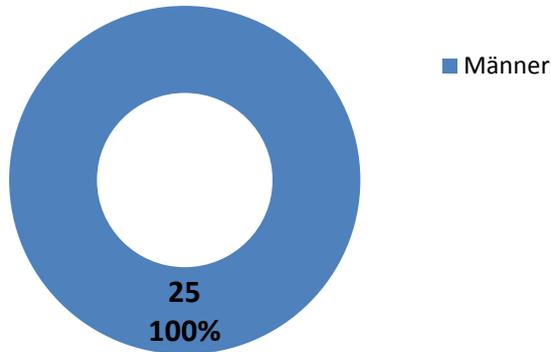
- **Ausbildung in Teilzeit**

Seit die Möglichkeit zur Teilzeitausbildung im Berufsbildungsgesetz 2005 verankert wurde, können Nachwuchskräfte ihre Ausbildung bei berechtigtem Interesse in Teilzeit absolvieren. Zum Stichtag 30.06.2018 nimmt eine Nachwuchskraft diese Möglichkeit in Anspruch. Die Stadt Leverkusen steht diesen Anliegen grundsätzlich positiv gegenüber.

- **Ausbildung im feuerwehrtechnischen Dienst**

In dieser Berufsgruppe zeigt sich sehr deutlich die noch traditionelle Prägung einer Männerdomäne sowohl bei der Bewerberzahl als auch abschließend bei den Einstellungen. Zum Stichtag 30.06.2018 befanden sich 25 städtische Brandmeisteranwärter im Vorbereitungsdienst.

Feuerwehrtechnischer Dienst



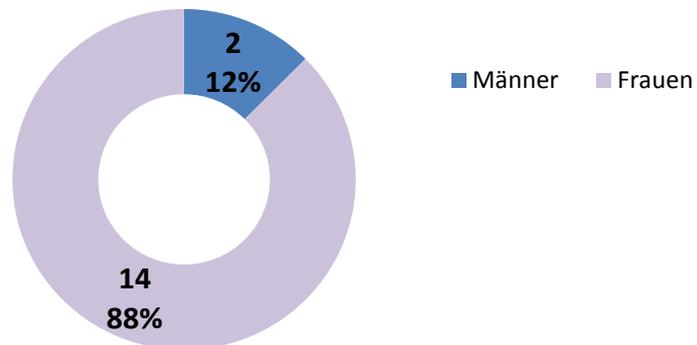
Hier ist nach wie vor der körperliche Eignungstest das Nadelöhr zur Aufnahme in den Vorbereitungsdienst: Nur eine Frau hat in den letzten Jahren diesen Test so ablegen können, dass sichergestellt ist, dass bei Einsätzen eine Personenrettung durch die künftige städtische Brandmeisterin gewährleistet ist.

Auch wenn alle Übungen über das Leverkusener Stellenportal im Internet seit Jahren einsehbar ist und sich damit auch weibliche Interessentinnen so wie ihre männlichen Mitbewerber gezielt darauf vorbereiten können, hat dies nicht dazu geführt, dass sich die Erfolgsquote bei Frauen im Sporttest erhöht hat.

- **Erzieherinnen und Erzieher im Anerkennungsjahr**

Bei den aktuell 16 Auszubildenden im Erziehungsdienst ist eine deutliche Unterrepräsentanz von Männern feststellbar.

Erzieherinnen und Erzieher



Generell ist der Fachbereich Kinder und Jugend bemüht, die Unterrepräsentanz von männlichen Erziehern abzubauen. Auf offene Stellen bewerben sich jedoch nur wenige Männer.

2.7 Fortbildung

Der Zugang zum städtischen Fortbildungsangebot ist unabhängig vom Geschlecht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglich.

Der Anteil von Frauen bei Veranstaltungen im Rahmen der internen Fortbildung lag im Jahr 2017 bei 69 % von insgesamt 454 Teilnehmenden.

2.8 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Alle Aktivitäten und Projekte (z.B. Gesundheitszirkel und Gesundheitstage) des Betrieblichen Gesundheitsmanagements werden zielgruppenorientiert betrachtet und entwickelt, auch um geschlechtsspezifischen Belangen Rechnung zu tragen. Der Frauenanteil bei Veranstaltungen im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung lag 2017 bei 81 % von insgesamt 1.351 Teilnehmenden.

2.9 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

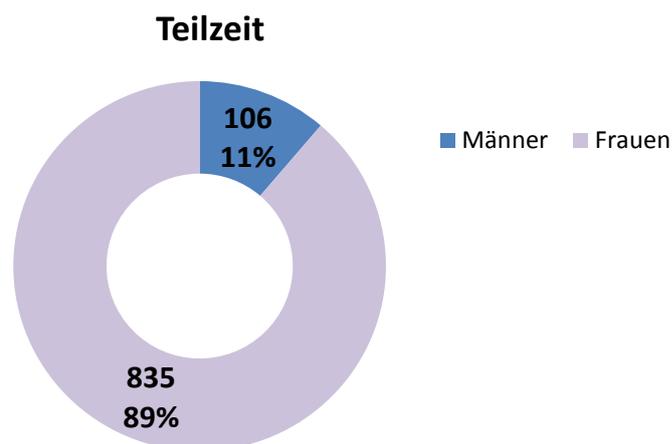
Die gesetzlichen Regelungen zu familiärer Beurlaubung, Elternzeit und Teilzeit bieten Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten umfangreiche Beurlaubungsmöglichkeiten.

- **Teilzeit**

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

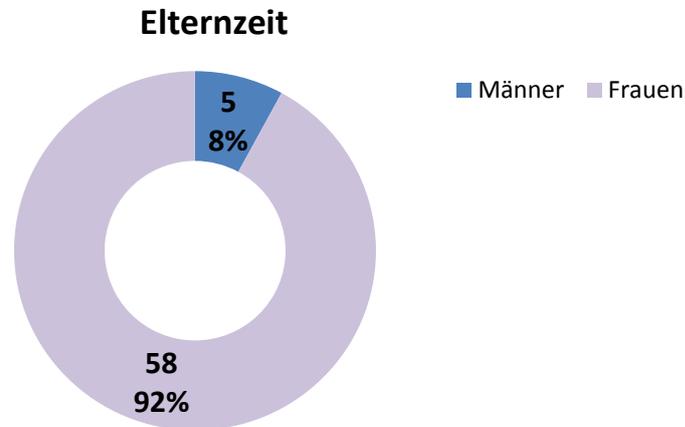
Von den 2.496 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind 62 % in Vollzeit und 38 % in Teilzeit beschäftigt. Der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Frauen in der Gesamtverwaltung beträgt 34 %, der Anteil der Männer hingegen liegt bei 4 %.

Von den 941 Teilzeitbeschäftigten sind 89 % weiblich.



- **Elternzeit**

Am 30.06.2018 befanden sich 63 Mitarbeitende in Elternzeit, davon waren fünf männlich.



Die Dauer der durchschnittlich in Anspruch genommenen Elternzeit zeigt einen deutlichen Unterschied zwischen den beiden Geschlechtern: Frauen gehen mit durchschnittlich 710 Tagen erheblich länger in Elternzeit als Männer mit rund 49 Tagen. Von den insgesamt 36 Monaten möglicher Elternzeit nehmen Väter eher die sogenannten Partnermonate in Anspruch.

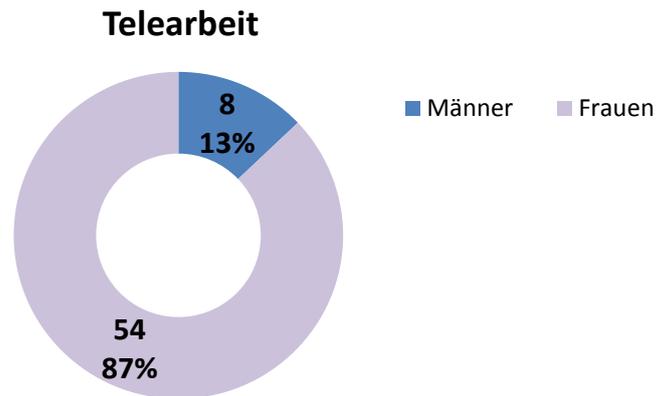
- **Telearbeitsplätze**

Mit alternierender Telearbeit wird die Arbeitsform beschrieben, bei der eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter, unterstützt durch Informations- und Kommunikationstechnik, zeitweise zu Hause und die übrige Zeit an ihrem bzw. seinem Stammarbeitsplatz arbeitet. Diese Form stellt eine Mischform der Telearbeit dar.

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

Eine Verpflichtung zur Einführung oder ein Anspruch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Telearbeit besteht nicht. Es entscheidet immer der Fachbereich, ob einem Antrag einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters stattgegeben wird. Seit 2017 werden Anträge in der Regel mit einer dreijährigen Befristung beschieden bzw. enden automatisch bei einem Wechsel des Aufgabengebietes.

Zum 30.06.2018 arbeiteten 62 Mitarbeitende in Telearbeit, hierbei sind 54 Frauen.



- **Pflege von Angehörigen**

Seit vor einigen Jahren das Familienpflegezeitgesetz für Tarifbeschäftigte und das Landesbeamtengesetz – LBG NRW - die Beurlaubung für die Inanspruchnahme von Familienpflegezeiten zulässt, wurde diese Möglichkeit bislang einmalig bei der Stadt Leverkusen in Anspruch genommen.

3. Maßnahmen und Projekte zur Förderung des Frauenanteils

3.1 Rechtliche Grundlagen der Frauenförderung

„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Mit dieser knappen, aber eindeutigen Regelung des Artikels 3 Abs. 2 des Grundgesetzes wird der Staat in die Pflicht genommen, die tatsächliche Gleichberechtigung zu einer gesellschaftlichen Aufgabe zu machen.

Es gibt immer noch Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Überwiegend sind es Frauen, die für Familienaufgaben, durch Teilzeitbeschäftigung Einkommenseinbußen und Einbußen in der späteren Altersversorgung in Kauf nehmen müssen.

Ziel ist, nicht zu stagnieren, sondern auch zukünftig Veränderungen weiter zu verfolgen.

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

3.2 Frauenförderung als integraler Bestandteil von Personalentwicklung und Personalwirtschaft

Die bislang dargestellten Zahlen zeigen auf, dass bis auf wenige Ausnahmen Frauenförderung erfolgreich vollzogen werden konnte.

So ergibt sich ein Handlungsbedarf nur noch da, wo eine zahlenmäßige Unterrepräsentanz von Frauen herrscht bzw. da, wo der Anteil von Frauen in Führungspositionen noch gesteigert werden könnte (s. auch Punkt 2.2 und 2.3).

3.2.1 Stellenbesetzungen

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist darauf hinzuwirken, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Vakanzen mit Frauen zu besetzen sind.

Hier tragen die handelnden Führungskräfte in den einzelnen Besetzungsverfahren Verantwortung und sind diesem Ziel nachhaltig verpflichtet.

3.2.2 Frauenförderung im feuerwehrtechnischen Bereich

Die Feuerwehr ist seit vielen Jahren bemüht, den Frauenanteil in den eigenen Reihen zu erhöhen.

Die Aktivitäten sind vielschichtig sowie mehrstufig und beginnen schon frühzeitig in der Schulphase mit dem „Girls‘Day“. Mädchen und junge Frauen können an einem Tag einen ersten Einblick in einen noch männerdominierten Beruf erhalten. Die Feuerwehr Leverkusen nimmt seit 2010 an der Maßnahme teil und beteiligt sich weiterhin und während der Laufzeit des Gleichstellungsplans an der jährlich stattfindenden Kampagne.

- **Gesetzliche Voraussetzungen, Ausbildung, Qualifikation**

Nach § 3 der Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes im Land Nordrhein-Westfalen (LVOFeu) ist Voraussetzung für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst des feuerwehrtechnischen Dienstes der erfolgreiche Abschluss einer geeigneten Gesellenprüfung oder Berufsausbildung, die den feuerwehrtechnischen Abläufen dienlich ist.

In der gelebten Praxis zeigt die Feuerwehr Aufgeschlossenheit in der Einordnung bezüglich der geeigneten Berufsbilder:

Zurzeit werden rund 70 Berufe als mögliche Abschlüsse akzeptiert, die Liste wird stetig erweitert und aktualisiert.

Für weitere Auskünfte und Informationen dazu steht der Fachbereich Personal und Organisation gerne zur Verfügung.

- **Körperlicher Eignungstest**

Interessierte Bewerberinnen und Bewerber müssen im Rahmen des Auswahlverfahrens ihre körperliche Eignung über einen „Sporttest“ feststellen lassen.

Die detaillierten Anforderungen sind online zugänglich:
[Körperlicher Eignungstest Feuerwehr Stadt Leverkusen.](#)³

Künftig wird darüber hinaus in Stellenausschreibungen, die in der Regel ein Jahr im Voraus für das folgende Jahr veröffentlicht werden, explizit auf die notwendigen Trainingsphasen und Inhalte hingewiesen mit dem Ziel, die Durchfallquote im Sporttest zu reduzieren.

Eine ggfs. notwendige längere Vorbereitungszeit ist somit für Bewerberinnen und Bewerber einfacher planbar und praktisch umsetzbar.

- **Informationskampagne über den Beruf**

Für 2019 ist die Erstellung einer Informationsbroschüre der Feuerwehr in Kooperation mit der Frauenbeauftragten geplant, um Frauen gezielt anzusprechen und für eine Ausbildung im Feuerwehrbereich zu gewinnen.

- **Einstellungen**

Alle Ausschreibungstexte waren und werden auf eine explizite Ansprache von Frauen ausgerichtet.

- **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Besonders seit der Novellierung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) wird Elternzeit auch von Männern im feuerwehrtechnischen Dienst in Anspruch genommen.

Teilzeit aus familienpolitischen Gründen ist nach Laufbahnrecht für alle Beamten zu ermöglichen, diesbezügliche Anträge werden positiv unterstützt und in der praktischen Umsetzung berücksichtigt.

In allen vorgenannten Themenfeldern ist die Frauenbeauftragte durch Gesetzesauftrag in alle Planungen, Entscheidungen und Maßnahmen, die die Mitarbeiterinnen des feuerwehrtechnischen Dienstes direkt oder indirekt betreffen, von Beginn an eingebunden und begleitet die Verfahren, um sicherzustellen, dass die Vorgaben des LGG eingehalten werden.

3.2.3 Qualifizierungsmaßnahmen

- **Angestelltenlehrgänge I und II**

Zum 30.06.2018 befanden sich neun Beschäftigte im Angestelltenlehrgang I. Fünf der Teilnehmenden sind Frauen, drei davon und damit ein Drittel absolviert den Lehrgang in Teilzeit.

Im Angestelltenlehrgang II stellen drei der vier Teilnehmenden Frauen dar. Diese Qualifizierungsmaßnahmen finden berufsbegleitend und mit zweitägigem Unterricht pro Woche statt.

³ s. http://www.feuerwehr-leverkusen.de/files/content/Korperl-Eignungstest_Anlage2014.pdf

- **Qualifizierungslehrgang**

Erstmalig startete bei der Stadt Leverkusen zum 01.09.2018 darüber hinaus ein kompakter Qualifizierungslehrgang über sieben Monate mit dem Ziel des Erwerbs des Angestelltenlehrgangs I. Hier werden nun fünf Frauen und zwei Männer im Blockunterricht über sieben Monate am Bergischen Studieninstitut qualifiziert.

Nach erfolgreichem Abschluss des Lehrgangs erfolgt ein zweimonatiges Praktikum in einem Fachbereich. Sofern auch diese Praxiseinsätze erfolgreich absolviert werden, erfolgt die Übernahme der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit entsprechender Eingruppierung nach den geltenden Maßgaben des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD-V).

- **Führungskräftequalifizierung**

Seit mehr als zehn Jahren werden Führungskräfte in jährlich stattfindenden geschlossenen Grundlagenschulungen, der sogenannten „Führungskräftequalifizierung“ (FKQ), bei der Übernahme von Führungsaufgaben unterstützt.

Hier werden ab der Funktionsebene Sachgebietsleitung bis Abteilungsleitung in mehrtägigen Qualifizierungsveranstaltungen Führungskräfte praxisnah über mehrere Monate hinweg qualifiziert.

Die Qualifizierungsreihe wird von einem externen Beratungshaus und praxisnah von städtischen Kolleginnen und Kollegen geleitet.

Seit 2017 nahmen an der FKQ 50 % Frauen teil. Im Jahr 2018 sind es – erstmalig seit vielen Jahren – lediglich 25 % Frauen.

Dies ist u.a. damit erklärbar, dass es im gleichen Jahr ein weniger umfangreiches, dafür zielgruppenspezifischeres Schulungsangebot für stellvertretende Führungskräfte gab, hier lag der Frauenanteil bei 71 % von insgesamt 14 Teilnehmenden.

- **Orientierungsprogramm Führung**

2016 wurde ein Pilotprojekt für interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickelt und umgesetzt, die sich vorstellen können, künftig Führungsaufgaben zu übernehmen. Bei der zweiten Auflage des Projektes im Jahr 2018 stellten Frauen 50 % der Teilnehmenden dar.

Das Programm wurde mit dem Ziel entwickelt, vorausschauend geeignete Führungskräfte zu eruieren, um einem Führungskräftemangel zu begegnen.

Aus dem ersten Durchgang im Jahr 2016 sind aktuell sechs der aus zwölf Teilnehmenden bestehenden Pilotgruppe in die nächsthöhere Ebene mit Führungsverantwortung aufgestiegen. Hier waren acht Frauen im Programm vertreten.

Es wird sich zeigen, ob sich in der Folge vermehrt Frauen in Bewerbungsverfahren um Funktionsstellen bzw. perspektivisch Spitzenämter einbringen und letztlich den Frauenanteil in Führungspositionen nachhaltig erhöhen.

3.3 Aufgaben und Ziele des Frauenbüros

Aufgabe des Frauenbüros ist, auch nach der Novellierung des LGG und auf der Basis von Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz weiterhin Benachteiligungen zu erkennen, entsprechende frauenfördernde Maßnahmen zur Gegensteuerung zu entwickeln und sich für Veränderungen einzusetzen, um das Berufsleben und die individuelle Lebenssituation zufriedenstellend miteinander vereinbaren zu können.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Verwaltung und wirkt bei der Ausführung des LGG sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können, mit.

Zu den Aufgaben gehören auch die Beratung und Unterstützung der Belegschaft in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann. Schwerpunkte sind:

- **Den Frauenanteil halten, steigern und fördern**, insbesondere in den technisch ausgerichteten Fachbereichen sowie bei der Feuerwehr.
- **Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv voranzutreiben** im Einklang mit den betrieblichen Erfordernissen.

Ein Ziel ist - um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern - auch männliche Beschäftigte darin zu unterstützen, die Möglichkeit der Elternzeit, Pflegezeit, der Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung verstärkt in Anspruch zu nehmen.

Dieser Aspekt könnte sich zukünftig positiv auf die Außendarstellung und das Bewerberpotential bei der Stadt Leverkusen auswirken.

Flexible Arbeitszeitmodelle und alternative Arbeitsformen wie Telearbeit oder Home-Office sind eine optimale Möglichkeit, die Familien- und Erwerbsarbeitszeiten partnerschaftlich zu teilen.

Weiteres Ziel ist, zukünftig alle Potentiale auszuschöpfen und Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeiter möglichst früh aus der Elternzeit oder Beurlaubung zurückzugewinnen. Das Frauenbüro bietet auf Nachfrage Tipps zum Wiedereinstieg an.

Auch während der Familienphase sollen Frauen und Männer den bestehenden Anspruch auf Fortbildung und weitere Qualifizierung im Fokus haben und über diese Angebote informiert werden, um daran teilnehmen zu können.

- **Die Vermittlung von gleichstellungsrelevanten Themen in den Dezernaten bzw. Fachbereichen.**

Hierzu gehören insbesondere:

- Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen und in höheren Be-
soldungs- und Entgeltgruppen. Der Frauenanteil soll in diesem Segment nicht
unter 40 % sinken,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Führungspositionen, insbesondere Führen
in Teilzeit,

- Bedeutung von Mitarbeitergesprächen thematisieren, um Mitarbeitende zu motivieren und wertschätzende Führung zu dokumentieren,
 - Fortbildungen, um die persönliche und berufliche Entwicklung zu fördern und zu fordern sowie Frauen zu unterstützen und zu befähigen, in Fach- und Führungspositionen zu gelangen,
 - Home-Office-Arbeitsplätze/Telearbeit,
 - Transparenz und Sensibilität im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz,
 - Beachtung der Beteiligungsrechte nach §§ 17 und 18 Landesgleichstellungsgesetz (LGG).
- **Die Umsetzung des „Gender Mainstreaming“ innerhalb der Verwaltung**

Fachbereiche und eigenbetriebsähnliche Einrichtungen werden dahingehend beraten, dass im Verwaltungshandeln und bei allen Entscheidungen eine geschlechterbezogene Sichtweise zu beachten ist.

Im Ergebnis bedeutet dies, dass die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern sowie von Mädchen und Jungen von vorneherein zu berücksichtigen sind, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können.

Im Rahmen aller Auswahlverfahren für Stellen mit Führungsaufgaben müssen Fragestellungen einbezogen werden, mit deren Hilfe die Genderkompetenz der Auswählenden ermittelt werden kann.

- **Besetzung Ausbildungsplätze**

In den vergangenen Jahren ist die Belegschaft der Verwaltung immer weiblicher geworden. Aufgrund des demographischen Wandels und Fachkräftemangels werden sich die beruflichen Chancen von Frauen weiterhin erhöhen. Ein Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern wird aber trotz dessen angestrebt, da Erfahrungen zeigen, dass gemischte Teams optimale Ergebnisse erzielen.

3.4 Maßnahmen des Frauenbüros

- **„Fit für Karriere?“**

Hier handelt es sich um ein zweitägiges Seminarangebot im Rahmen der Aufgabe von Frauenförderung, das erstmals im Jahr 2014 stattfand und seitdem jährlich angeboten wird. Im Nachgang zu dem Seminar findet als weiterer Baustein ein wiederkehrendes Follow-Up statt, in denen sich die Teilnehmerinnen über Erfahrungen und persönliche Entwicklungen austauschen.

Die Durchführung erfolgt mit einer externen Trainerin, die über entsprechendes Fachwissen aufgrund langjähriger Erfahrungen als Führungskraft in Personalentwicklung und Projektmanagement verfügt.

Unterstützt wird dieses Angebot ebenfalls durch Inputs zur persönlichen Entwicklung durch den Fachbereich Personal und Organisation.

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

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

- **„Starke Frauen – Starker Auftritt“**

Dieses zweitägige Seminarangebot mit Follow-Up wurde im Rahmen von Frauenförderung 2018 erstmalig angeboten.

Die Durchführung erfolgte mit einer externen Trainerin, die über entsprechendes Fachwissen verfügt.

Zielgruppe sind Frauen in Fach- und Führungspositionen, die ihre kommunikativen Fähigkeiten ausbauen möchten, um ihren Bedürfnissen selbstbewusst und zielgerichtet Ausdruck zu verleihen und sich gleichzeitig klar abgrenzen und positionieren wollen.

- **„Fit für Führung?“ – Erfolgreich in der neuen Rolle als Führungskraft für Kita-Stellvertretungen und Gruppenleitungen**

Dieses praxisorientierte Seminar bietet die Möglichkeit, sich auf die neue Führungsposition von Beginn an vorzubereiten. Individuelle Fragen rund um das Thema Führung und Souveränität im Umgang mit neuen, herausfordernden Situationen werden geklärt. Ziel ist, die aktuell in den Kindertagesstätten beschäftigten Erzieherinnen und Sozialpädagoginnen für Leitungsfunktionen zu sensibilisieren und zu motivieren.

Wer die Rolle als Führungskraft erfolgreich ausfüllen möchte, braucht hierzu vor allem Klarheit und Sicherheit und das nötige „Rüstzeug“.

In diesem Angebot werden explizit Mitarbeiterinnen in Kindertagesstätten angesprochen, die sich vorstellen können, künftig eine Leitung zu übernehmen. Das Seminar fand im Jahr 2017 erstmalig statt, weil die Zielgruppe bisher Führungsaufgaben und Teamsteuerung oft nicht in den Fokus genommen hat und sich bisher auch nur wenige Erzieherinnen und Erzieher aus der Fläche beworben hatten. Der Zuspruch seitens der Teilnehmerinnen war sehr positiv. Es ist beabsichtigt, dieses zweitägige Angebot und einem Follow-Up künftig in Kooperation mit dem Fachbereich Kinder und Jugend fortzuführen.

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

Für die neue Laufzeit des Gleichstellungsplans wird angestrebt, wieder 1 x jährlich „WenDo“-Seminare für Mitarbeiterinnen anzubieten.

Die Fortbildung richtete sich in der Vergangenheit an die Mitarbeiterinnen, die durch viele Aufgaben im Bürgerservice von verbalen und körperlichen Übergriffen betroffen waren. Der Erwerb von Strategien und Training von selbstbewusstem Verhalten - verbal und körpersprachlich - trägt dazu bei, die Mitarbeiterinnen zu stärken, um schwierigen und aggressiven Bürgern entgegen treten zu können.

- **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Form von geschlechterbezogener Gewalt durch verbale, körperliche oder ökonomische Übergriffe gegen Frauen und Männer. Grundsätzlich ist es ein Thema der Personalführung, d.h. den Betroffenen ist Unterstützung und Hilfe anzubieten.

Definition von sexueller Belästigung:

Gemäß § 3 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und § 184 i Strafgesetzbuch ist dies „...ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Die nervliche und psychische Belastung ist extrem - Betroffene gehen unterschiedlich mit einer solchen Situation um.

In der Stadtverwaltung stehen verschiedene Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Fragen und vertrauliche Gespräche zur Verfügung:

- Oberbürgermeister/Dezernentin und Dezernenten
- Fachbereichsleitungen/Vorgesetzte
- Frauenbüro (gibt auch Hinweise zu externen Beratungsstellen)
- Fachbereich Personal und Organisation (dienstrechtlich)
- Personalrat (Ansprechpartnerin/Ansprechpartner des Vertrauens).

Anfragen werden selbstverständlich vertraulich behandelt und zusammen mit den Betroffenen weitere Maßnahmen geprüft.

In den §§ 12 - 15 AGG sind die Pflichten des Arbeitgebers geregelt und aufgezeigt.

Informationen und Unterstützung finden Sie zudem hier:

- [Leitfaden "Was tun bei sexueller Belästigung?"⁴](#)

- Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt

Tel.: 0214 – 206 15 98

<https://www.frauennotruf-lev.de/>

- Frauenberatungsstelle Leverkusen

Tel.: 02171 – 2 83 20

<https://frauenberatungsstelle-leverkusen.de/>

⁴ http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/Leitfaden_Was_tun_bei_sexueller_Belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=3

- **Mutterschutzgesetz 2018**

Die Änderungen, die zum 01.01.2018 in Kraft getreten sind, bringen neue Pflichten und Verantwortungen mit sich. Unter anderem stehen folgende Neuerungen an:

- Mutterschutz auch für Schülerinnen und Praktikantinnen,
- Längere Schutzfrist für Mütter von Kindern mit einer Behinderung,
- Umfassenderer Kündigungsschutz nach einer Fehlgeburt,
- Anderer Einsatz bei Beschäftigungsverbot.

[Mutterschutzgesetz⁵](#)

4. Prognose

Die Aussagekraft einer Prognose über künftig zu besetzende Stellen oder welche Beförderungen und Höhergruppierungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans zu erwarten sind, wird angesichts der nicht planbaren Entwicklungen, Austritte oder Wechsel zu anderen Arbeitgebern kritisch bewertet. Zudem befindet sich die Stadt Leverkusen bis 2021 in der Haushaltskonsolidierung, dies bringt in der Regel aufgrund der Vorgaben des Haushaltssanierungsplans u.a. Auswirkungen auf personalwirtschaftliche Maßnahmen mit sich. Daher wird an dieser Stelle davon Abstand genommen.

Zurzeit sind 46 % der Stellen mit Führungsverantwortung mit Frauen besetzt. Während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes ist darauf zu achten, dass die aktuell erreichte gesamtstädtische Quote der Frauen in Führungs- und Funktionsstellen nicht absinkt. Dies zu verfolgen und zu überprüfen ist die Verpflichtung des Oberbürgermeisters, der Personalverwaltung, der Leitungskräfte mit Vorgesetztenfunktion sowie des Personalrates der Stadt Leverkusen.

5. Inkrafttreten/Geltungsbereich/Geltungsdauer

Dieser Gleichstellungsplan wird gemäß § 5 a Abs. 1 des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) für die Dauer von fünf Jahren in Kraft gesetzt und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt durch Veröffentlichung in den Mitteilungen bekannt gegeben.

Er tritt durch Beschluss des Rates der Stadt Leverkusen vom 10. Dezember 2018 zum 1. Januar 2019 in Kraft und gilt bis 31. Dezember 2023. Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen.

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Leverkusen.

Das in der Anlage beigefügte Datenmaterial ist Bestandteil des Gleichstellungsplans.

Personal und Organisation
in Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro
Oktober 2018

⁵ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/mutterschutzgesetz/73762>

6. Anlagen: Personalstrukturübersicht

Gesamtübersicht alle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter ohne Anwärter, Azubis, Praktikanten																	Stichtag 30.06.2018				
Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit												Funktion			
						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 5			2		0%	2		0%	0%									2		0%	
B 4			2	1	50%	2	1	50%	0%									2	1	50%	
B 2			3	1	33%				100%	3	1	33%									
A 16	E 15 Ü	AT	10	4	40%	9	4	44%	10%						1		0%	10	4	40%	
A 15	E 15		18	7	39%	15	6	40%	17%	2		0%			1	1	100%	16	6	38%	
A 14	E 14		32	18	56%	23	11	48%	28%	3	2	67%	1	1	100%	5	4	80%	22	11	50%
A 13 L2/2	E 13		48	27	56%	31	13	42%	35%	6	5	83%	4	3	75%	7	6	86%	23	10	43%
A 13 L2/1, A 12	E 12	S 18	135	59	44%	98	33	34%	27%	10	5	50%	9	9	100%	18	12	67%	52	19	37%
A 11	E 11	S 17	187	94	50%	130	46	35%	30%	13	12	92%	29	24	83%	15	12	80%	45	27	60%
A 10	E 10	S 15 - S 16 Ü	172	122	71%	107	64	60%	38%	25	20	80%	20	20	100%	20	18	90%	14	6	43%
A 9 L2	E 9 B, E 9 C	S 10 - S 14	286	215	75%	221	157	71%	23%	37	33	89%	18	16	89%	10	9	90%	12	7	58%
A 9 L1	E 9 A	S 9	188	100	53%	141	55	39%	25%	17	16	94%	21	20	95%	9	9	100%	6	3	50%
A 8	E 8, N	S 6 - S 8 B	564	472	84%	330	244	74%	41%	78	74	95%	107	106	99%	49	48	98%	2	1	50%
A 7	E 7, P 7		167	76	46%	123	33	27%	26%	9	9	100%	24	23	96%	11	11	100%	1	1	100%
A 6	E 4 - E 6	S 3 - S 5	560	355	63%	313	130	42%	44%	108	89	82%	100	98	98%	39	38	97%	2	1	50%
	E 1 - E 3	S 2	115	83	72%	4	2	50%	97%	98	69	70%	8	7	88%	5	5	100%			
Festgehälter			6		0%	5	3	60%	17%	1		0%									
			2496	1634		1555	802			410	335		341	327		190	173		210	97	

Übersicht alle Beamtinnen und Beamte ohne Anwärter

Stichtag 30.06.2018

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	davon			wöchentliche Arbeitszeit												Funktion					
	gesamt	♀	%	Vollzeit			Teilzeit quote	bis 20,5 Std.			bis 30 Std.			bis 41 Std.			gesamt	♀	%		
				gesamt	♀	%		gesamt	♀	%	gesamt	♀	%	gesamt	♀	%					
B 9	1		0%	1		0%	0%											1		0%	
B 5	2		0%	2		0%	0%											2		0%	
B 4	2	1	50%	2	1	50%	0%											2	1	50%	
B 2	3	1	33%				100%	3	1	33%											
A 16	E 15 Ü	AT	6	1	17%	5	1	20%	17%						1		0%	6	1	17%	
A 15	E 15		13	3	23%	11	3	27%	15%	2		0%						12	3	25%	
A 14	E 14		18	9	50%	11	4	36%	39%	1		0%	1	1	100%	5	4	80%	14	7	50%
A 13 L2/2	E 13		19	9	47%	15	7	47%	21%	1		0%	1		0%	2	2	100%	12	5	42%
A 13 L2/1, A 12	E 12	S 18	71	35	49%	49	20	41%	31%	9	4	44%	5	5	100%	8	6	75%	43	17	40%
A 11	E 11	S 17	91	50	55%	61	23	38%	33%	5	5	100%	16	15	94%	9	7	78%	30	17	57%
A 10	E 10	S 15 - S 16 Ü	93	67	72%	46	24	52%	51%	17	14	82%	15	15	100%	15	14	93%	4	2	50%
A 9 L2	E 9 B, E 9 C	S 10 - S 14	30	24	80%	27	21	78%	10%						3	3	100%	2	1	50%	
A 9 L1	E 9 A	S 9	79	15	19%	74	10	14%	6%	3	3	100%	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%
A 8	E 8, N	S 6 - S 8 B	85	36	42%	64	15	23%	25%	5	5	100%	8	8	100%	8	8	100%			
A 7	E 7, P 7		72	10	14%	65	4	6%	10%	4	4	100%	3	2	67%						
A 6	E 4 - E 6	S 3 - S 5	16	12	75%	14	10	71%	13%				1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%
			601	273		447	143			50	36		51	48		53	46		130	56	

Übersicht alle Beschäftigten ohne Azubis und Praktikanten

Stichtag 30.06.2018

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	davon			wöchentliche Arbeitszeit												Funktion					
	gesamt	♀	%	Vollzeit			Teilzeit quote	bis 20,5 Std.			bis 30 Std.			bis 41 Std.			gesamt	♀	%		
				gesamt	♀	%		gesamt	♀	%	gesamt	♀	%	gesamt	♀	%					
B 9																					
B 5																					
B 4																					
B 2																					
A 16	E 15 Ü	AT	4	3	75%	4	3	75%									4	3	75%		
A 15	E 15		5	4	80%	4	3	75%						1	1	100%	4	3	75%		
A 14	E 14		14	9	64%	12	7	58%	2	2	100%						8	4	50%		
A 13 L2/2	E 13		29	18	62%	16	6	38%	5	5	100%	3	3	100%	5	4	80%	11	5	45%	
A 13 L2/1, A 12	E 12	S 18	64	24	38%	49	13	27%	1	1	100%	4	4	100%	10	6	60%	9	2	22%	
A 11	E 11	S 17	96	44	46%	69	23	33%	8	7	88%	13	9	69%	6	5	83%	15	10	67%	
A 10	E 10	S 15 - S 16 Ü	79	55	70%	61	40	66%	8	6	75%	5	5	100%	5	4	80%	10	4	40%	
A 9 L2	E 9 B, E 9 C	S 10 - S 14	256	191	75%	194	136	70%	37	33	89%	18	16	89%	7	6	86%	10	6	60%	
A 9 L1	E 9 A	S 9	109	85	78%	67	45	67%	14	13	93%	20	19	95%	8	8	100%	5	2	40%	
A 8	E 8, N	S 6 - S 8 B	479	436	91%	266	229	86%	73	69	95%	99	98	99%	41	40	98%	2	1	50%	
A 7	E 7, P 7		95	66	69%	58	29	50%	5	5	100%	21	21	100%	11	11	100%	1	1	100%	
A 6	E 4 - E 6	S 3 - S 5	544	343	63%	299	120	40%	108	89	82%	99	97	98%	38	37	97%	1		0%	
	E 1 - E 3	S 2	115	83	72%	4	2	50%	98	69	70%	8	7	88%	5	5	100%				
Festgehälter			6	3	50%	5	3	60%	1		0%										
			1895	1364		1108	659			360	299		290	279		137	127		80	41	

Übersicht alle Auszubildenden, Anwärter und Praktikanten

Stichtag 30.06.2018

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	davon			wöchentliche Arbeitszeit												Funktion			
	gesamt	♀	%	Vollzeit			Teilzeit quote	bis 20,5 Std.			bis 30 Std.			bis 41 Std.			gesamt	♀	%
				gesamt	♀	%		gesamt	♀	%	gesamt	♀	%	gesamt	♀	%			
Anwärter Laufbahngr. 2 (Bachelor)	20	15	75%	20	15	75%	0%												
Anwärter Laufbahngr. 1 (Sekretär/anwärter)	10	10	100%	10	10	100%	0%												
Erzieherinnen/Erzieher i. Anerkennungsjahr	16	14	88%	16	14	88%	0%												
feuerwehrtechnischer Dienst	25	0	0%	25	0	0%	0%												
Azubis	11	6	55%	10	5	50%	9%				1	1	100%						
	82	45		81	44			0	0		1	1		0	0		0	0	

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

Stichtag 30.06.2018

Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit												Funktion			
						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	58	46	79%	34	22	65%	41%	6	6	100%	11	11	100%	7	7	100%	3	2	67%
A 8	E 8, N	S 6 - S 8 B	147	120	82%	96	70	73%	35%	20	19	95%	17	17	100%	14	14	100%	2	1	50%
A 7	E 7, P 7		73	66	90%	32	25	78%	56%	9	9	100%	21	21	100%	11	11	100%			
A 6	E 4 - E 6	S 3 - S 5	206	164	80%	76	51	67%	63%	67	51	76%	51	50	98%	12	12	100%	1	1	100%
	E 1 - E 3	S 2	63	32	51%	3	2	67%	95%	55	26	47%	3	2	67%	2	2	100%			
			547	428		241	170			157	111		103	101		46	46		6	4	

Übersicht Beamtinnen und Beamte Verwaltung Laufbahngruppe 2.1 Einstiegsamt und vergleichbare Beschäftigte (ehem. gehobener Dienst) Stichtag 30.06.2018

Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit												Funktion			
						Vollzeit			Teilzeit quote	bis 20,5 Std.			bis 30 Std.			bis 41 Std.					
			gesamt		%	gesamt		%		gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%
A 13 L2/1, A 12	E 12	S 18	68	37	54%	44	21	48%	35%	9	4	44%	4	4	100%	11	8	73%	35	17	49%
A 11	E 11	S 17	97	59	61%	63	29	46%	35%	7	7	100%	17	15	88%	10	8	80%	31	21	68%
A 10	E 10	S 15 - S 16 Ü	112	77	69%	59	30	51%	47%	21	16	76%	17	17	100%	15	14	93%	7	4	57%
A 9 L2	E 9 B, E 9 C	S 10 - S 14	112	82	73%	93	65	70%	17%	5	4	80%	10	9	90%	4	4	100%	6	4	67%
			389	255		259	145			42	31		48	45		40	34		79	46	

Übersicht Beamtinnen und Beamte Verwaltung Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt und vergleichbare Beschäftigte (ehem. höherer Dienst)

Stichtag 30.06.2018

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	davon			wöchentliche Arbeitszeit												Funktion				
	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 5	2		0%	2		0%	0%											2		0%
B 4	2	1	50%	2	1	50%	0%											2	1	50%
B 2	3	1	33%				100%	3	1	33%										
A 16	E 15 Ü	AT		5	3	60%	0%											5	3	60%
A 15	E 15			9	1	11%	22%	2		0%								8	1	13%
A 14	E 14			19	13	68%	21%	1		0%				3	3	100%		13	9	69%
A 13 L2/2	E 13			24	14	58%	21%	1		0%		1	1	100%	3	3	100%	12	6	50%
				65	33							7	1		1	1		6	6	
																		43	20	

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

Stichtag 30.06.2018

Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit												Funktion			
			gesamt		%	Vollzeit			Teilzeit quote	bis 20,5 Std.			bis 30 Std.			bis 41 Std.			gesamt		%
						gesamt		%		gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%			
A 9 L1	E 9 A	S 9	32	16	50%	29	14	48%	9%	1	1	100%	2	1	50%				3	1	33%
A 8	E 8, N	S 6 - S 8 B	5	2	40%	4	1	25%	20%				1	1	100%						
A 7	E 7, P 7		4	3	75%	3	2	67%	25%				1	1	100%				1	1	100%
A 6	E 4 - E 6	S 3 - S 5	26	10	38%	19	5	26%	27%	4	2	50%	2	2	100%	1	1	100%			
			67	31		55	22			5	3		6	5		1	1		4	2	

Übersicht Beamtinnen und Beamte technischer Dienst Laufbahngruppe 2/1. Einstiegsamt und vergleichbare Beschäftigte (ehem. gehobener Dienst)

Stichtag 30.06.2018

Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit												Funktion			
						Vollzeit			Teilzeit quote	bis 20,5 Std.			bis 30 Std.			bis 41 Std.					
			gesamt		%	gesamt		%		gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%	gesamt		%
A 13 L2/1, A 12	E 12	S 18	59	20	34%	47	11	23%	20%	1	1	100%	4	4	100%	7	4	57%	10	1	10%
A 11	E 11	S 17	71	27	38%	51	12	24%	28%	5	4	80%	11	8	73%	4	3	75%	6	4	67%
A 10	E 10	S 15 - S 16 Ü	12	7	58%	8	3	38%	33%				1	1	100%	3	3	100%	1		0%
A 9 L2	E 9 B, E 9 C	S 10 - S 14	24	4	17%	23	4	17%	4%							1		0%	3	1	33%
			166	58		129	30			6	5		16	13		15	10		20	6	

Übersicht Beamtinnen und Beamte technischer Dienst Laufbahngruppe 2/2. Einstiegsamt und vergleichbare Beschäftigte (ehem. höherer Dienst)

Stichtag 30.06.2018

Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit												Funktion			
						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	2		0%	1		0%	50%							1		0%	2		0%
A 15	E 15		4	3	75%	4	3	75%	0%										4	3	75%
A 14	E 14		7		0%	6		0%	14%							1		0%	7		0%
A 13 L2/2	E 13		15	6	40%	8	1	13%	47%	2	1	50%	3	2	67%	2	1	50%	9	3	33%
			28	9		19	4			2	1		3	2		4	1		22	6	

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

Stichtag 30.06.2018

Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit												Funktion			
						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	1		0%	1		0%	0%										1		0%
A 15	E 15		1		0%	1		0%	0%										1		0%
A 14	E 14																				
A 13 L2/2	E 13		1		0%	1		0%	0%										1		0%
A 13 L2/1, A 12	E 12	S 18	6		0%	6		0%	0%										5		0%
A 11	E 11	S 17	7		0%	7		0%	0%										3		0%
A 10	E 10	S 15 - S 16 Ü	4		0%	4		0%	0%												
A 9 L2	E 9 B, E 9 C	S 10 - S 14																			
			20	0		20	0			0	0		0	0		0	0		11	0	

Übersicht Beamte und Beschäftigte Gesundheitsdienst

Stichtag 30.06.2018

Besoldungs-/ Entgeltgruppe			davon			wöchentliche Arbeitszeit												Funktion			
						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	2	1	50%	2	1	50%	0%										2	1	50%
A 15	E 15		3	2	67%	3	2	67%	0%										2	1	50%
A 14	E 14		4	4	100%				100%	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%
A 13 L2/2	E 13																				
A 13 L2/1, A 12	E 12	S 18																			
A 11	E 11	S 17																			
A 10	E 10	S 15 - S 16 Ü																			
A 9 L2	E 9 B, E 9 C	S 10 - S 14																			
A 9 L1	E 9 A	S 9	17	16	94%	3	3	100%	82%	8	7	88%	5	5	100%	1	1	100%			
A 8	E 8, N	S 6 - S 8 B	1	1	100%				100%				1	1	100%						
A 7	E 7, P 7																				
A 6	E 4 - E 6	S 3 - S 5	9	8	89%	4	3	75%	56%	5	5	100%									
	E 1 - E 3	S 2																			
Festgehälter			1		0%				100%	1		0%									
			37	32		12	9			16	14		7	7		2	2		5	3	

Der Gleichstellungsplan wurde gemeinschaftlich von der Gleichstellungsstelle der Stadt Leverkusen und der Personalentwicklung der Stadt Leverkusen erstellt. Für die Auswertungen und Analysen zeichnet sich der Bereich Personalbuchhaltung verantwortlich.

Der Rat der Stadt Leverkusen hat den Gleichstellungsplan am 10. Dezember 2018 beschlossen.