

**Stadt Leverkusen
FB Personal und Organisation**

Gleichstellungsplan
der Stadt Leverkusen

01.01.2019 – 31.12.2023

<u>Inhaltsverzeichnis</u>	Seite
Vorwort	4
1. Einleitung und Rahmenbedingungen	5
2. Bestandsaufnahme: Zahlen und Daten	
2.1 Frauen und Männer in der Gesamtverwaltung	6
2.2 Frauen im technischen und feuerwehrtechnischen Dienst	7
2.3 Frauen in Führungspositionen	8
2.4 Geschlechterparitätischer Gremienbesetzung	8
2.5 Führen in Teilzeit	9
2.6 Ausbildung	9
2.7 Fortbildung	10
2.8 Betriebliches Gesundheitsmanagement	11
2.9 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	11
3. Maßnahmen und Projekte zur Förderung des Frauenanteils	
3.1 Frauenförderung als integraler Bestandteil von Personalentwicklung und Personalwirtschaft	14
3.2 Aufgaben und Ziele des Frauenbüros	18
3.3 Maßnahmen des Frauenbüros	19
4. Prognose	22
5. Inkrafttreten/Geltungsbereich/Geltungsdauer	22
6. Anlagen: Personalstrukturübersicht Gesamtverwaltung	23

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 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 holen, erfolgreich ist.

Bemerkenswert ist, dass nahezu 38 % der Stadtverwaltung Leverkusen in Teilzeit beschäftigt sind - mehr als ein Drittel der städtischen Belegschaft stellen teilzeitbeschäftigte Frauen dar.

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 jungen Männer in der Berufswahl und in 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“. 1993 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 als komplexes Regelwerk für den Bereich des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen erlassen.

Ein novelliertes Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) trat am 25. Dezember 2016 in Kraft. Es bildet die Basis für den aktuellen Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung Leverkusen: der frühere „Frauenförderplan“ wurde durch das neue LGG in einen „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 Mann und Frau innerhalb der Stadtverwaltung aufdecken und abbauen, allerdings auch die explizite Einbeziehung bzw. Gleichstellung der Männer betrachten.

Erstmalig kann der Plan eine Laufzeit von bis zu 5 Jahren haben. Der Leverkusener Gleichstellungsplan hat daher eine Gültigkeit bis zum 31. Dezember 2023. Dabei ist während seiner Laufzeit die Zielerreichung der vereinbarten Maßnahmen nach spätestens 2 Jahren zu überprüfen.

Hinweis:

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.

Für die Umsetzung des vorliegenden Gleichstellungsplanes sind vor allem die Führungskräfte in der gesamten Verwaltung, in städtischen Eigenbetrieben und eigenbetriebsähnliche Einrichtungen sowie auf allen Ebenen verantwortlich.

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

2. Bestandsaufnahme: Zahlen und Daten

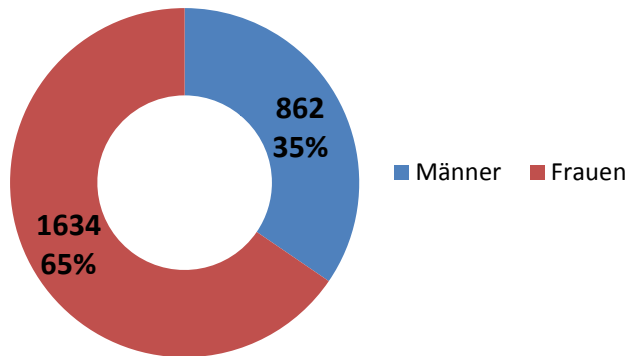
Die folgende Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur zeigt auf, wo es Handlungsbedarfe gibt.

2.1 Frauen und Männer in der Gesamtverwaltung

Die Gesamtanzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum 30.06.2018 beträgt 2.496, hiervon sind 65,46 % weiblich und 34,54 % männlich.

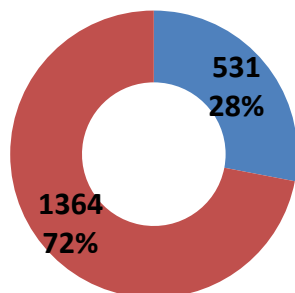
Der Frauenanteil hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich geringfügig immer weiter erhöht.

Gesamtverwaltung

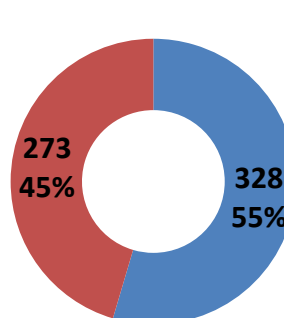


Beschäftigte nach Beschäftigungsverhältnis

tariflich Beschäftigte (ohne Azubis und Praktikanten)



Beamte

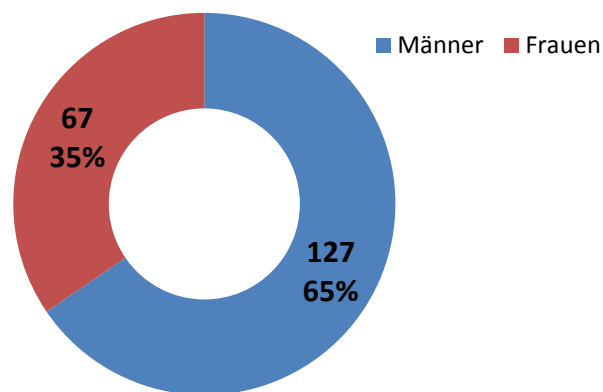


2.2 Frauen im technischen und feuerwehrtechnischen Bereich

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

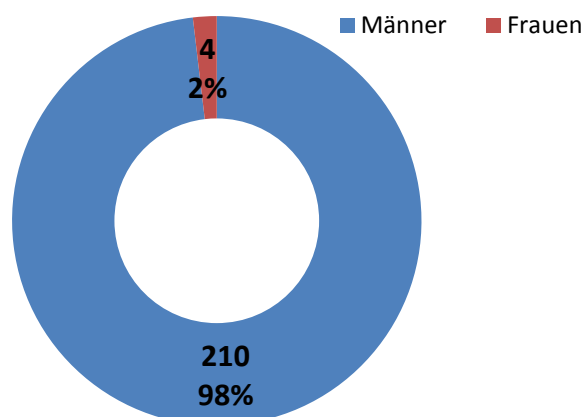
- In technisch geprägten Berufen nehmen 34,5 % der insgesamt 194 Stellen Frauen wahr. Auch wenn diese Zahl in singulärer Betrachtung noch eine Unterrepräsentanz bedeutet, ist der Anteil um gut 10 % in den letzten Jahren gestiegen.

Technischer Dienst



- von den insgesamt 214 Beschäftigten im feuerwehrtechnischen Dienst stellen lediglich 4 Frauen dar: eine ist als Feuerwehrfrau, sprich Brandmeisterin, die anderen als Notfallsanitäterinnen bzw. Rettungsassistentinnen tätig.

Feuerwehrtechnischer Dienst (alle Laufbahngruppen)

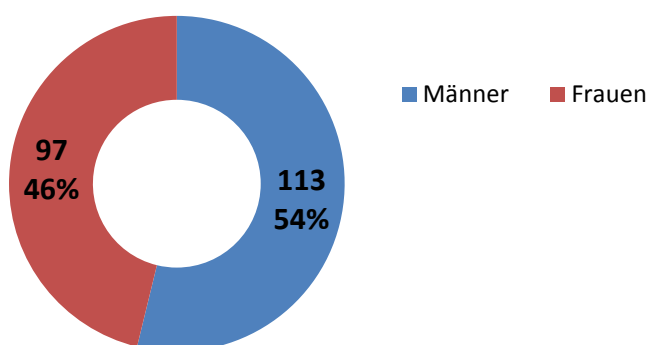


2.3 Frauen in Führungspositionen

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

Zum 30.06.2018 besetzten 46,2 % der insgesamt 210 Funktionsstellen Frauen. Das angestrebte Ziel wurde nahezu erreicht.

Funktionsstellen



Eine differenziertere Betrachtung zeigt folgendes:

Aktuell sind 10 der 21 besetzten Fachbereichs- und Büroleitungen mit Frauen besetzt, dies entspricht 47,6 % (Kernverwaltung ohne Eigenbetriebe).

2.4 Geschlechterparitätische Gremienbesetzung

Gem. § 12 LGG NRW 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 Leverkusen](#) bietet sich in Anlage 10 eine Übersicht über die beteiligten oder gewählten Frauen in diesen Organen. So erfüllen nur wenige Gremien die festgelegte Quote, derzeit zum Beispiel die Gesellschafterversammlungen der Klinikum gGmbH, der nbso GmbH und der Rheinfähre GmbH.

Ausnahmen sind zulässig, z.B. wenn die Vorgabe aus tatsächlichen Gründen nicht eingehalten werden kann oder die Quote im Gremium anderweitig erfüllt wurde. Bei der Nichteinhaltung des 40 % Frauenanteils erfolgt keine Sanktion, es besteht aber eine Dokumentationspflicht.¹

Für jeden neuen Beteiligungsbericht ist deshalb aufgrund der Novellierung des § 12 das LGG als gesetzliche Vorschrift hinzuzufügen.

¹Für die Aufstellung von Listen für Wahlgremien (Gremien, die durch den Rat gewählt werden) soll der Frauenanteil 40 % betragen.

2.5 Führen in Teilzeit

In der Stadt Leverkusen sind auf Führungsebene insgesamt 41 Personen in Teilzeit, davon 31 Frauen. Betroffen sind alle Entgelt-/und Besoldungsgruppen von A9/E9/S10 bis hin zu A15/A16.

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

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

2.6 Ausbildung

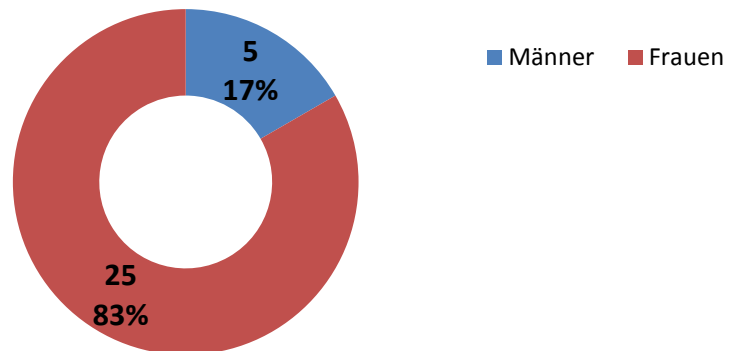
Alle bei der Stadt Leverkusen angebotenen Ausbildungsberufe und Beschäftigungsfelder stehen Frauen und Männern gleichermaßen offen.

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

- **Ausbildung Verwaltungsdienst**

Der Frauenanteil der Anwärterinnen und Anwärter der Laufbahngruppe 1 (vormals mittlerer Dienst) und 2 (vormals gehobener Dienst) liegt bei Bewerberzahlen und Einstellungen weit über dem Durchschnitt.

Verwaltungsdienst

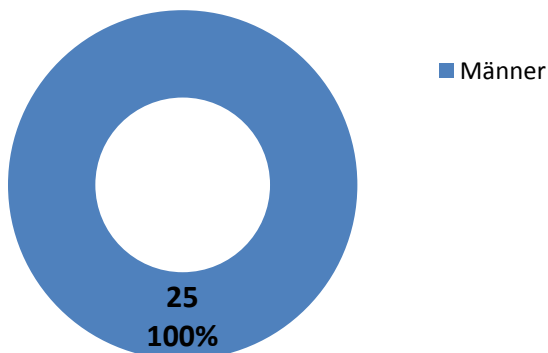


- **Ausbildung in Teilzeit**

Seit die Möglichkeit zur Teilzeitausbildung im Berufsbildungsgesetz 2005 verankert wurde, nimmt der Anteil von Auszubildenden in Teilzeit stetig zu. Die Stadt Leverkusen steht dem positiv gegenüber.

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

Feuerwehrtechnischer Dienst



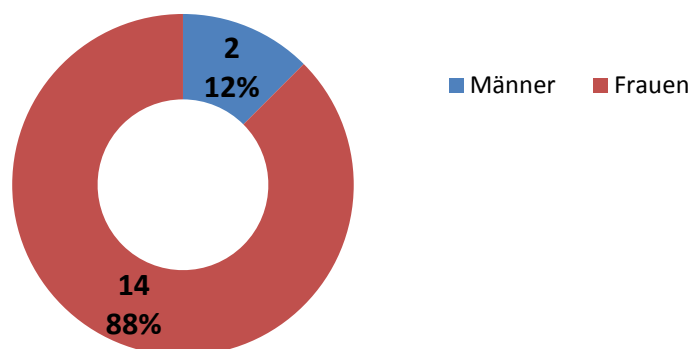
Hier ist nach wie vor der auf Körperlichkeit abzielende Eignungstest das Nadelöhr zur Aufnahme der Ausbildung: Keine Frau hat in den letzten Jahren diesen Test so ablegen können, dass sichergestellt ist, dass bei Einsätzen eine Personenrettung durch die künftige Feuerwehrfrau gewährleistet ist.

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

- Erzieherinnen und Erzieher im Anerkennungsjahr**

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

Erzieherinnen und Erzieher



2.7 Fortbildung

Der Zugang zum städtischen Fortbildungsangebot ist unabhängig vom Geschlecht jeder Beschäftigten bzw. jedem Beschäftigten möglich.

Der Anteil von Frauen an Veranstaltungen im Rahmen der internen Fortbildung lag im Jahr 2017 bei 69,38 % 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 großzügige, Tarifbeschäftigten fast unbegrenzte Beurlaubungsmöglichkeiten.

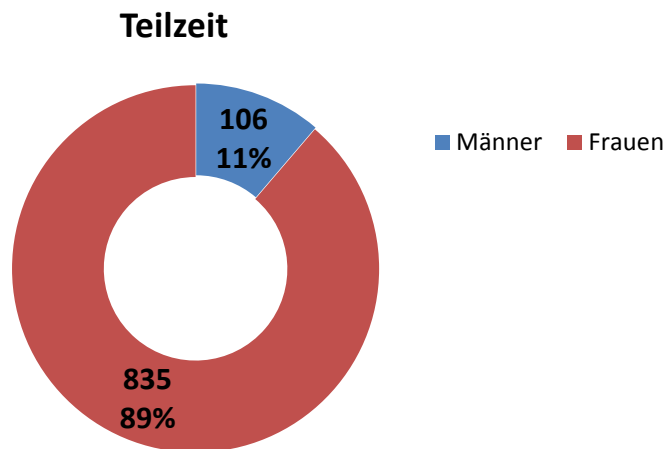
- **Teilzeit**

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

Von den 2.496 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind 62,3 % in Vollzeit (davon 51,6 % Frauen) und 37,7 % in Teilzeit beschäftigt. Der Trend zur Teilzeit-beschäftigung nimmt zu.

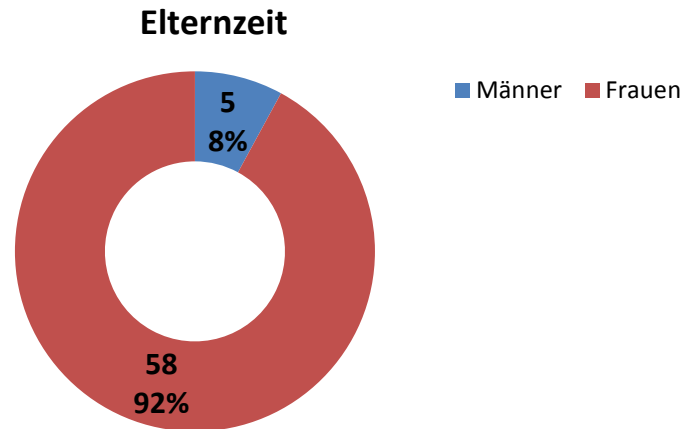
33,5 % aller in Leverkusen Beschäftigten sind teilzeitbeschäftigte Frauen - davon arbeiten 13,4 % im Segment bis 20,5 Wochenstunden.

Der Anteil der Männer in Teilzeitbeschäftigung beträgt 4,3 %.



- **Elternzeit**

Am 30.06.2018 befanden sich 63 Personen in Elternzeit, davon waren 5 männlich.



Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit liegt bei 657 Tagen: Frauen befanden sich zu diesem Zeitpunkt mit insgesamt 710 Tagen in Elternzeit, Männer mit 49 Tagen.

Männer nehmen demnach in der Regel lediglich die sogenannten Partnermonate, allgemein als „Vätermonate“ bezeichnet, in Anspruch von insgesamt 36 Monaten möglicher Elternzeit.

- **Telearbeitsplätze**

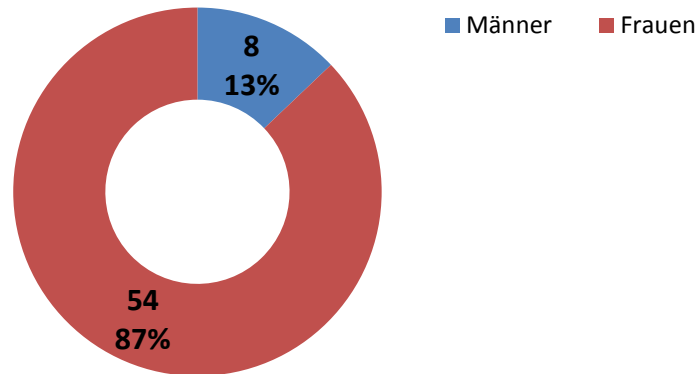
Mit alternierender Telearbeit wird die Arbeitsform beschrieben, bei der eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter, unterstützt durch Informations- und Kommunikationstechnik, zeitweise zu Hause und die übrige Zeit an ihrem bzw. seinem Stammarbeitsplatz arbeitet. Diese Form stellt eine Mischform der Telearbeit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

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

Eine Verpflichtung zur Einführung oder ein Anspruch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Telearbeit besteht nicht. Es entscheidet immer der Fachbereich, ob einem Antrag einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters stattgegeben wird. Seit 2017 werden Anträge in der Regel mit einer 3-jährigen Befristung beschieden bzw. enden automatisch bei einem Wechsel des Aufgabengebietes, um auch neuen Bedarfen die Möglichkeit zur Umsetzung zu bieten.

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

Telearbeit



- **Pflege von Angehörigen**

Seit vor einigen Jahren das Familienpflegezeitgesetz für Tarifbeschäftigte und das Landesbeamtengesetz für Beamtinnen und Beamte die Beurlaubung für die Inanspruchnahme von Familienpflegezeiten ermöglichen, befand sich zum 30.06.2018 lediglich eine Mitarbeiterin der Stadt Leverkusen in einer Pflegezeitfreistellung von 6 Monaten.

3. Maßnahmen und Projekte zur Förderung des Frauenanteils

Rechtliche Grundlagen für die Frauenförderung

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

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

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

Ziel ist, nicht zu stagnieren, sondern auch zukünftig Veränderungen weiter zu verfolgen. Ein messbarer Erfolg wäre eine weitere Anhebung der „Gläsernen Decke“.

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

3.1 Frauenförderung als integraler Bestandteil von Personalentwicklung und Personalwirtschaft

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

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

- **bei Stellenbesetzungen**

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

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

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist darauf hinzuwirken, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vakante Stellen mit Frauen besetzt werden.

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

...im feuerwehrtechnischen Dienst

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

Die Aktivitäten sind vielschichtig und mehrstufig und beginnen schon frühzeitig in der Schulphase mit dem „Girlsday“. 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 GLP 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, Frau Claudia Schmidt; gerne zur Verfügung:

Claudia Schmidt,
Tel.: 0214-406 11 34
E-Mail: claudia.schmidt@stadt.leverkusen.de.

- Körperlicher Eignungstest

Interessierte Bewerberinnen und Bewerber müssen zudem ihre körperliche Eignung über sportliche und physische Übungen feststellen lassen in einem „Sporttest“.

Die detaillierten Anforderungen sind offen zugänglich:

[Körperlicher Eignungstest Feuerwehr Stadt Leverkusen.](#)

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 Test 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 Informations-Broschüre der Feuerwehr in Kooperation mit der Frauenbeauftragten geplant, um Frauen gezielt anzusprechen und für eine Ausbildung im Feuerwehrbereich zu gewinnen.

- Einstellungen

Alle Ausschreibungstexte sind weiterhin 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.

- **bei Qualifizierungsmaßnahmen:**

Angestelltenlehrgänge (I und II)

Zum 30.06.2018 befanden sich 9 Personen im Angestelltenlehrgang I unter Beteiligung von 5 Frauen. Ein Drittel davon absolviert den Lehrgang in Teilzeit (3 Frauen).

Im Angestelltenlehrgang II waren von 4 Personen 3 Frauen.

Diese „regulären“ Qualifizierungsmaßnahmen finden berufsbegleitend und mit zweitägigem Unterricht pro Woche statt.

Erstmalig startete in der Stadt Leverkusen zum 01.09.2018 darüber hinaus ein kompakter Qualifizierungslehrgang über 7 Monate mit dem Ziel des Erwerbs des Angestelltenlehrgangs I. Hier werden nun insgesamt 7 Personen, davon 5 Frauen, im Blockunterricht über 7 Monate am Bergischen Studieninstitut qualifiziert.

Nach Bestehen der Maßnahme erfolgt ein 2-monatiges Praktikum in einem Fachbereich. Sofern auch diese Praxiseinsätze erfolgreich laufen, werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit entsprechender Eingruppierung nach den geltenden Maßgaben des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD-V) übernommen.

- **in der Führungskräftequalifizierung**

Seit mehr als 10 Jahren werden Führungskräfte in jährlich stattfindenden geschlossenen Grundlagenschulungen, der sogenannten „Führungskräfte-qualifizierung“ (kurz: FKQ) bei der Übernahme von Führungsaufgaben unterstützt.

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

Die Schulungsreihe wird von einem externen Beratungshaus und zu einem kleineren Teil von städtischen Kolleginnen und Kollegen geleitet.

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

Das ist zum einen damit erklärbar, dass es im gleichen Jahr ein weniger umfangreiches, dafür zielgruppenspezifischeres Schulungsangebot für Stellvertretende gab, hier lag der Frauenanteil bei 71 % von insgesamt 14 Teilnehmenden.

- **im Rahmen des Orientierungsprogramm Führung**

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

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

Aus dem ersten Durchgang im Jahr 2016 sind aktuell 6 der aus 12 Teilnehmenden bestehenden Pilotgruppe in die nächsthöhere Ebene mit Führungsverantwortung aufgestiegen. Hier waren 8 Frauen im Programm vertreten.

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

3.2 Aufgaben und Ziele des Frauenbüros

Aufgabe des Frauenbüros ist, auch nach der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW 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 Landesgleichstellungsgesetzes NRW 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 Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.

Querschnittsaufgaben sind:

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

Ein Ziel ist es, 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 kann sich zukünftig positiv auf das Prestige bzw. auf ein gesteigertes Bewerberpotential im Öffentlichen Dienst auswirken.

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

Ziel ist auch zukünftig alle Potentiale auszuschöpfen und aktuell Passiv-Beschäftigte so früh wie möglich aus der Elternzeit oder Beurlaubung zurückzuholen. Das Frauenbüro bietet auf Nachfrage der Beschäftigten Tipps zum Wiedereinstieg an.

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

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

Hierzu gehören insbesondere:

- Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen und in höheren Besoldungs- 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

- Transparenz und Sensibilität im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
 - Beachtung der Beteiligungsrechte nach § 18 Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW).
- **Umsetzung des „Gender Mainstreaming“ innerhalb der Verwaltung**

Die Aufgabe besteht darin, Informationen zu geschlechtsspezifischen Phänomenen zu geben und die Fachbereiche und Eigenbetriebe dahingehend zu beraten, dass im Verwaltungshandeln und bei allen Entscheidungen eine geschlechterbezogene Sichtweise zu beachten ist.

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

Im Rahmen aller Auswahlverfahren für Stellen mit Führungs- oder Leitungsaufgaben müssen auch Fragestellungen einbezogen werden, mit deren Hilfe die Genderkompetenz der Auswählenden ermittelt werden kann.

- **Besetzung Ausbildungsplätze**

In den vergangenen Jahren ist die Verwaltung immer weiblicher geworden und aufgrund des demographischen Wandels und Fachkräftemangels werden sich die beruflichen Chancen von Frauen weiterhin erhöhen. Eine Parität zwischen den Geschlechtern wird aber trotz dessen angestrebt, da Studien zeigen, dass gemischte Teams optimale Ergebnisse erzielen, wenn die Gender-Perspektiven bei Projekten realisiert werden sollen.

3.3 Maßnahmen des Frauenbüros

- **„Fit für Karriere?“**

Hier handelt es sich um ein 2-tägiges Seminar-Angebot im Rahmen der Aufgabe der 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/Business-Coach, die über entsprechendes Fachwissen verfügt aufgrund langjähriger Erfahrungen als Führungskraft in Personalentwicklung und Projektmanagement.

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

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

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

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

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

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

...ist ebenfalls ein 2-tägiges Seminar-Angebot mit Follow-up im Rahmen der Frauenförderung, welches in 2018 erstmalig vom Frauenbüro angeboten wurde.

Die Durchführung erfolgt mit einer externen Trainerin/Business-Coach, die über ein 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.

In den beiden Bausteinen liegt der Focus darin auf die inneren und äußeren „Unterstützer und Verhinderer“ zu schauen und welche Wirkungen ein selbstbewusster Auftritt haben kann.

Angesprochen werden sollen Frauen, die das Gefühl haben, dass sie trotz ausgezeichneter Qualifikationen viel zu häufig im Hintergrund bleiben, wenn es darum geht, ihre Stärken und Kompetenzen zu zeigen.

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

In diesem Seminar-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 Focus genommen hat bzw. sich bisher auch nur sehr wenige Erzieherinnen/Erzieher aus der Fläche beworben hatten. Der Zuspruch seitens der Teilnehmerinnen war sehr positiv, weil sie sich gezielt aufgefordert oder angesprochen fühlten. Es ist beabsichtigt dieses 2-tägige Angebot und einem Follow-Up zukünftig fortzuführen, dann allerdings in Kooperation mit dem Fachbereich Kinder und Jugend.

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

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

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

Für die neue Laufzeit des Gleichstellungsplans wird angestrebt, wieder regelmäßig (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/ Frauen zu stärken, um schwierigen/aggressiven Bürgern entgegen treten zu können.

Diese besonderen Selbstbehauptungsstrategien tragen dazu bei, Frauen für den alltäglichen Arbeitsprozess mehr zu motivieren.

- **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 in der Personalführung, d.h. den Betroffenen ist Unterstützung und Hilfe anzubieten.

Wann spricht man von sexueller Belästigung...?

Lt. § 3 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und § 184 i StGB 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.“

Es handelt sich hier um eine Verletzung der Würde der betroffenen Personen. Die nervliche und psychische Belastung ist extrem, Betroffene gehen unterschiedlich mit solch einer Situation um.

Wichtig ist jedoch zu wissen, an wen können sich Betroffene wenden, wem kann man sich mitteilen, nachfragen und Rat holen.

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

- Fachbereichsleitungen/Vorgesetzte
- Frauenbüro (gibt auch Hinweise zu externen frauenparteilichen Beratungsstellen)
- Fachbereich Personal (dienstrechtlich)
- Personalrat (Ansprechpartner/Ansprechpartnerin des Vertrauens)

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

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

Informationen und Unterstützung finden Sie zudem hier:

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

- Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt
Tel.: 0214 – 206 15 98
www.frauennotruf-lev.de

- Frauenberatungsstelle Leverkusen
Tel.: 02171 – 2 83 20
www.frauenberatungsstelle-leverkusen.de

• **Mutterschutzgesetz 2018**

Die Änderungen, die zum 1.1.2018 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 behinderten Kindern
- Umfassenderer Kündigungsschutz nach einer Fehlgeburt
- Anderer Einsatz bei Beschäftigungsverbot

[Link zum Mutterschutzgesetz](#)

4. **Prognose**

Die Aussagekraft einer Prognose, welche Beförderungen und Höhergruppierungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans zu erwarten sind, werden angesichts der zu erwarteten ungeplanten Entwicklungen und Austritte oder Wechsel zu anderen Arbeitgebern kritisch bewertet. Daher wird an dieser Stelle davon Abstand genommen.

Zurzeit sind 46 % der Funktionsstellen mit Frauen besetzt. Während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes ist darauf zu achten, dass die gesamtstädtische Quote der Frauen in Führungs- und Funktionsstellen nicht unter 40 % absinkt. Dies zu verfolgen und zu überprüfen ist die Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung und der Leitungskräfte mit Vorgesetztenfunktion.

5. **Inkrafttreten/Geltungsbereich/Geltungsdauer**

Dieser Gleichstellungsplan wird gemäß § 5 a Abs. 1 des Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NW) für die Dauer von 5 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 in Kraft und gilt bis 31. Dezember 2023. Nach spätestens 2 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 Beschäftigten der Stadtverwaltung Leverkusen.

Das in der Anlage beigefügte Datenmaterial ist Bestandteil des Gleichstellungsplans.

Personal und Organisation
in Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro

Oktober 2018

6. Anlagen: Personalstrukturübersicht

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.