

**Anfrage der Ratsfraktion SPD/Volt zur Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Antidiskriminierung der Landeshauptstadt Düsseldorf am 07.07.2026:**  
***Geschlechtergerechte Karrierechancen bei der Arbeitgeberin Landeshauptstadt Düsseldorf***

**Frage 1:**

**Welche Maßnahmen zur Förderung der Karrierechance von Frauen gerade in männlich geprägten Arbeitsbereichen stellt die Landeshauptstadt Düsseldorf zur Verfügung?**

**Antwort Dezernat 04:**

Die Förderung von Frauen ist im Abschnitt II des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) geregelt, insbesondere die Erstellung, die Überprüfung sowie die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes. Der aktuell gültige Gleichstellungsplan umfasst den Zeitraum 2024 bis 2029 und enthält Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Nach zwei Jahren ist eine Überprüfung der Zielerreichung vorzunehmen. Der Gleichstellungsplan enthält für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Die Verwaltung erstellt derzeit einen Bericht, um die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Für Herbst 2026 ist es beabsichtigt den Ausschuss für Gleichstellung und Antidiskriminierung über die Zielerreichung und den Bericht zu informieren.

Die Förderung von Frauen soll insbesondere darauf hinwirken, dass Unterrepräsentanzen abgebaut werden. Diese liegt vor, wenn der Frauenanteil in einer Vergleichsgruppe unter 50 Prozent liegt. In diesen Bereichen werden Frauen bei der Landeshauptstadt Düsseldorf im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben gezielt gefördert.

Ein Schwerpunkt dabei ist die Förderung von Frauen in Führungsfunktionen und dort die Förderung der Karrierechance von Frauen im Bereich der Führungskarriere. Neben speziellen Seminaren für Frauen wie z.B. das Orientierungsseminar für führungsinteressierte Frauen gibt es seit Anfang 2025 auch das Frauennetzwerk für Frauen in Fach- und Führungspositionen des höheren Dienstes. Ziel ist es, Frauen miteinander zu vernetzen und mittels gezielter Impulse auf ihrem Karriereweg zu unterstützen.

Zur weiteren Förderung des Netzwerkes und Lernens voneinander, ist aktuell das Angebot eines Netzwerkes für Führungskräfte in konkreter Planung. Dabei haben Führungskräfte unabhängig von ihrem Geschlecht die Möglichkeit sich mit anderen Führungskräften unterschiedlicher Ebenen zu vernetzen.

Eine weitere konkrete Maßnahme zur Förderung von Frauen war das Interkommunale Cross Mentoring für Frauen der Städte Düsseldorf und Köln. In dem 15-monatigen Programm bilden die Teilnehmerinnen mit erfahrenen Führungskräften aus der jeweils anderen Stadtverwaltung Tandems und profitieren von individuellem Mentoring, Seminaren, Netzwerktreffen und verwaltungsübergreifendem Austausch. Ziel war es, Frauen gezielt auf Fach- und Führungsaufgaben vorzubereiten und ihre berufliche Entwicklung zu fördern. Das Programm fand bisher zwei Mal statt. Aufgrund der Haushaltslage hat sich die Stadt Köln aus diesem Programm mit Abschluss des zweiten Durchlaufs zurückgezogen.

Daher startet 2026 das CROSS MENTORING für Ambitious Women in Düsseldorf. Das unternehmensübergreifende Programm vernetzt ambitionierte Frauen mit erfahrenen Führungspersönlichkeiten anderer Düsseldorfer Organisationen – unter anderem der Stadtwerke Düsseldorf, der AOK Rheinland/Hamburg und der Rheinbahn AG – und bietet Mentoring, Workshops, Coachings sowie organisationsübergreifendes Networking. Begleitet wird das Programm von FEMALE RESOURCES, einem erfahrenen Partner für Female Leadership, Karriereentwicklung und organisationsübergreifende Vernetzung.

Neben den speziellen Angeboten für Frauen, stehen allen Frauen die gesamten Angebote der Personalakademie zur Verfügung. Hierzu gehören neben einer breiten Palette an Präsenzformaten und digitalen Lerneinheiten für alle Mitarbeitenden auch Formate, die sich explizit an Führungskräfte richten:

Gerade die Möglichkeit der Beruflichen Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppe 2, sowohl für Tarifbeschäftigte, als auch Beamt\*innen, bietet die Möglichkeit, Karrierewege insbesondere mit Führungsverantwortung zu übernehmen.

Als Start in die Führungskarriere durchlaufen alle neuen Führungskräfte das Starterpaket. Dabei handelt es sich um eine ca. 12-monatige Weiterbildungsreihe, bestehend aus 6 Seminarbausteinen, einem Coachingangebot sowie verschiedenen Netzwerkformaten. Das Programm unterstützt die Entwicklung in die Führungsrolle und vermittelt die hierfür erforderlichen Kompetenzen. Bestehende Führungskräfte, die sich zukunftsorientiert aufstellen wollen, haben - ebenfalls geschlechtsunabhängig – die Möglichkeit, die Lernreise Future Leadership zu durchlaufen. Dabei handelt es sich um eine mehrmodulige Kombination aus Präsenzformaten und webbasierten Trainings. Besonders hervorzuheben ist ebenfalls das Angebot eines Einzelcoachings für Führungskräfte. Hier können die Teilnehmenden individuelle Themen aus dem Führungsalltag lösungsorientiert mit einer\*m professionellen Coach bearbeiten.

Eine paritätische Darstellung geschlechtsunabhängiger Tätigkeiten fördert zudem die Karrierechancen von Frauen, insbesondere in bislang unterrepräsentierten Einsatzbereichen. Im Rahmen der Imagekampagne und des Employer Brandings wird daher darauf geachtet, dass männliche und weibliche Personen gleichermaßen vertreten sind und Frauen in verantwortungsvollen Positionen dargestellt werden. Im Zuge der Social Arbeit wurden zudem bereits in der Vergangenheit in bestimmten unterrepräsentierten Berufsbildern gezielt weibliche Nachwuchskräfte in den Fokus gerückt (z.B. Straßenwärter\*innen, Brandmeister\*innen, Bauzeichner\*innen).

Auch in allen Stellenausschreibungen werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung ermutigt. Darüber hinaus wird in jeder Ausschreibung auf die Möglichkeit einer Beschäftigung in Teilzeit hingewiesen, um den individuellen beruflichen Werdegang auch mit flexiblen Arbeitszeitmodellen zu unterstützen.

Um geschlechtertypische Berufsrollenbilder frühzeitig aufzubrechen und somit Karrierechancen von Frauen zu verbessern, nimmt die Landeshauptstadt Düsseldorf zudem seit über 20 Jahren am jährlichen Girls' und Boys' Day teil. Hierbei handelt es sich um Aktionstage zur Berufsorientierung, die einmal im Jahr stattfinden. Mädchen und Jungen erhalten dabei Einblicke in Berufe, in denen überwiegend das jeweils andere Geschlecht arbeitet. Ziel ist es,

Geschlechterklischees abzubauen und junge Menschen zu ermutigen, ihre Berufswahl an ihren Interessen und Stärken auszurichten.

Antwort des Amtes für Gleichstellung und Antidiskriminierung:

Um die berufliche Gleichstellung praxisnah voranzutreiben, nutzt die Landeshauptstadt Düsseldorf seit Jahren differenzierte Zielvereinbarungen. Das Konzept im Überblick:

- Da städtische Ämter und Institute unterschiedlich strukturiert sind, werden keine pauschalen, sondern maßgeschneiderte Maßnahmen vereinbart.
- Die Vereinbarungen zwischen den Fachbereichen und dem Amt für Gleichstellung und Antidiskriminierung laufen über vier Jahre.
- Nach drei Jahren findet ein internes Controlling statt, auf dessen Basis die nächsten Ziele entwickelt werden.
- Ausgewählte Vereinbarungen werden dem Ausschuss für Gleichstellung regelmäßig vorgelegt.

Die Zielvereinbarungen orientieren sich im Wesentlichen an Leitfragen zu fünf zentralen inhaltlichen Bereichen:

1. Vertikale Gleichstellung: Mehr Frauen in Führung
2. Horizontale Gleichstellung: Abbau von Unterrepräsentanzen auf allen Ebenen
3. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben (Lebensphasenorientierung)
4. Diversity
5. Bürgerinnen- und Bürger- sowie bedarfsorientierte Dienstleistungen.

**Frage 2:**

**Wie erfolgreich sind diese Maßnahmen, gerade die zur Förderung des Aufstiegs von Frauen in Führungspositionen?**

Antwort Dezernat 04:

Das Angebot des Frauennetzwerks wird sehr gut angenommen. An jeder der bisher 3 Netzwerkveranstaltungen (zuletzt am 01.07.2026) haben zwischen 150 und 200 Frauen teilgenommen.

2024 konnten insgesamt 52 % der Stellen mit Führungsverantwortung erfolgreich mit Frauen besetzt werden, im Jahr 2025 lag diese Quote bei 47 %. Hierbei handelt es sich um eine konstant hohe Quote mit natürlichen Schwankungen. Durch die erfolgreiche Besetzung von Stellen mit Führungsverantwortung konnte der Anteil der weiblichen Führungskräfte seit Dezember 2023 bis Dezember 2025 um 1 Prozent auf 39 Prozent gesteigert werden.

Bei den Zulassungszahlen zur Beruflichen Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppe 2 lag der Anteil der weiblichen Teilnehmenden in der Gesamtbetrachtung der Jahre 2024 bis 2026 bei 51 %. Diese Quote wuchs seit dem Jahr 2024 von 43%, über 50% im Jahr 2025 auf 62 % im Jahr 2026.

Im Starterpaket für neue Führungskräfte und in den Präsenzfortbildungen im Themenfeld Führungskompetenz lag die Frauenquote zuletzt bei 50 % und höher (Starterpaket: 2024: 51 %, 2025: 53 %; Führungskompetenz: 2024: 50 %, 2025: 52 %). Auch der Anteil an allen Teilnehmenden von (Präsenz-)Fortbildungsmaßnahmen insgesamt war größer als 50 % (2024: 51 %, 2025: 53 %). Einzelcoachings wurden in den letzten Jahren ebenfalls von mehr Frauen als Männern wahrgenommen, zuletzt lag die Frauenquote 2025 hier bei sogar 91 %.

Messbare Erfolge zeigt auch das Interkommunale Cross Mentoring für Frauen der Städte Düsseldorf und Köln: Nach dem ersten Programmdurchgang (2022–2023) konnten mehrere Teilnehmerinnen den nächsten Karriereschritt gehen: In Düsseldorf wurden zwei Mentees zu Sachgebietsleiterinnen berufen, eine weitere Mentee trat bereits während des Programms eine höher bewertete Stelle an. Auch im zweiten Durchgang (2025–2026) ist bereits eine Mentee erfolgreich in eine Führungsposition aufgestiegen.

Beim Girls' und Boys' Day haben sich 9 Fachbereiche beteiligt und insgesamt 11 Mädchen und 39 Jungen teilgenommen. Der Girls' Day ist Teil einer langfristigen Strategie, Frauen für ein möglichst breites Spektrum an Berufsfeldern innerhalb der Verwaltung zu gewinnen. Je früher traditionelle Rollenbilder aufgebrochen und Berührungssängste abgebaut werden, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich junge Frauen später auch für Ausbildungs-, Studien- und Führungspositionen in bislang unterrepräsentierten Bereichen entscheiden. Damit bildet der Girls' Day eine wichtige Grundlage für die nachhaltige Verbesserung der Karrierechancen von Frauen, sodass sich dieser Effekt nicht unmittelbar an den Teilnehmendenzahlen eines einzelnen Jahres ablesen lässt.

#### Antwort des Amtes für Gleichstellung und Antidiskriminierung:

Aus Sicht des Gleichstellungsamtes zeigen die etablierten Maßnahmen der individuellen Zielvereinbarung, zur Förderung von Frauen in Führungspositionen, messbare und nachhaltige Erfolge. Die positive Entwicklung spiegelt sich insbesondere in den Rückmeldungen der Ämter und Institute wider. So werden in den Kernbereichen steigende Zahlen von Frauen in Führungspositionen gemeldet. Dies deutet darauf hin, dass die eingeleiteten Maßnahmen zunehmend Wirkung entfalten und zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen beitragen.

#### **Frage 3:**

**Welche Maßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit bietet die Landeshauptstadt Düsseldorf ihren Mitarbeiter\*innen an?**

#### Antwort Dezernat 04:

Beschäftigte werden nach Elternzeit oder Beurlaubungen durch das Personaleinsatzmanagement zurück in den Dienst begleitet. Im Vorfeld wird eine persönliche Beratung angeboten, die die bedarfs- und wunschgerechte Vermittlung zum Ziel hat. Kann durch die veränderten persönlichen Rahmenbedingungen oder auch fehlende Stellen(-anteile) die Dienstaufnahme im alten Fachbereich nicht realisiert werden, erfolgt eine geeignete gesamtstädtische Einsatzsuche. Mehrheitlich können hierbei Themen wie Arbeitszeitverteilung, Präsenzzeiten, Home-officemöglichkeiten oder auch Fahrtzeiten zwischen Wohnung und Einsatzort berücksichtigt werden.