

PERSONAL UND GLEICHSTELLUNG

# GLEICHSTELLUNGSPLAN DER KREISSTADT SIEGBURG

01.08.2026 - 31.07.2031



KREISSTADT SIEGBURG  
siegburg.de

Stadtverwaltung Siegburg • Nogenter Platz 10, 53721 Siegburg  
Tel.: 02241 / 102-0, E-Mail: rathaus@siegburg.de

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
liebe Siegburgerinnen und Siegburger,**



ich freue mich, Ihnen den Gleichstellungsplan der Stadt Siegburg für die Jahre 2026-2031 vorstellen zu können.

Die Stadt Siegburg ist eine attraktive und verlässliche Arbeitgeberin mit rund 590 Beschäftigten. Unsere Personalpolitik ist den Zielen Chancengleichheit und Gleichstellung verpflichtet - ein wichtiger Faktor für unsere Arbeitgeberattraktivität.

Mobiles Arbeiten sowie die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sind zentrale Bestandteile einer modernen Personal- und Organisationspolitik. Durch individuelle Arbeitszeitmodelle und den kontinuierlichen Ausbau des mobilen Arbeitens bietet unsere Verwaltung bereits seit Jahren gute Möglichkeiten, berufliche Entwicklung und persönliche Lebenssituation miteinander in Einklang zu bringen. Davon profitieren Frauen und Männer

gleichermaßen, da die Erwerbstätigkeit flexibel und lebensphasenorientiert gestaltet werden kann.

Die Stadt Siegburg möchte die Potenziale aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkennen, fördern und nutzen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist daher ein wesentliches Ziel unserer Verwaltung, um bestehende Benachteiligungen weiter abzubauen. Gleichzeitig ist es wichtig, offen für neue Ideen und innovative Lösungsansätze zu bleiben.

Der Gleichstellungsplan zeigt auf, wo Chancengleichheit bereits erreicht ist und wo weiterer Handlungsbedarf besteht. Gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels ist es von besonderer Bedeutung, Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Gewinnung und langfristige Bindung von qualifizierten Beschäftigten unterstützen.

Die Förderung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Arbeitsbereichen und Organisationseinheiten der Stadt Siegburg getragen wird. Das Landesgleichstellungsgesetz bildet hierfür die rechtliche Grundlage und stellt sicher, dass Frauen und Männer gleiche Chancen in ihrer beruflichen Entwicklung erhalten und gleichberechtigt an Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen teilhaben können.

Ihr

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Stefan Rosemann'. The signature is fluid and cursive.

Stefan Rosemann  
(Bürgermeister)

# Inhalt

## I. Allgemeines

1. Rechtliche Grundlagen und Zielvorgaben .....	6
2. Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument .....	6
3. Geltungsbereich, Geltungsdauer und Veröffentlichung .....	6

## II. Beschäftigtenstruktur zum 01.04.2026

1. Beschäftigte insgesamt .....	7
2. Altersstruktur der Beschäftigten .....	7
3. Beschäftigtengruppen .....	8
3.1 Beamtinnen und Beamte .....	8
3.2 Tarifbeschäftigte .....	8
4. Laufbahnen, Besoldungs- und Entgeltgruppen .....	8
5. Personalveränderungen .....	9
5.1 Rückblick .....	9
5.1.1 Beamtinnen und Beamte .....	10
5.1.2 Tarifbeschäftigte .....	10
5.1.3 Auszubildende .....	11
5.2 Prognose .....	11
5.2.1 Beamtinnen und Beamte .....	11
5.2.2 Tarifbeschäftigte .....	12

## III. Ziele und Maßnahmen nach Aufgabenbereichen

1. Ingenieurinnen und Ingenieure .....	13
2. Technikerinnen und Techniker/Meisterinnen und Meister .....	13
3. Handwerkerinnen und Handwerker .....	13
4. Sozialdienst .....	14
5. Erziehungsdienst .....	14
6. Feuerwehr .....	14
7. Rettungsdienst .....	15
8. IT .....	15
9. Allgemeine Verwaltung .....	15

## IV. Ziele und Maßnahmen nach Führungspositionen

1. Führungskräfte insgesamt .....	16
2. Amtsleitungen .....	16
3. Abteilungsleitungen .....	16

## V. Ziele und Maßnahmen zur allgemeinen Förderung der Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

1. Flexible Arbeitszeiten und mobile Arbeit .....	17
2. Arbeitszeitmodelle .....	17
2.1 Vollzeit .....	17
2.2 Teilzeit .....	17
2.3 Arbeitszeitmodelle Männer .....	17
2.4 Arbeitszeitmodelle Frauen .....	17
3. Elternzeit / Pflegezeit / Beurlaubung aus sozialen Gründen .....	18
4. Wertschätzender Umgang .....	18
5. Karrierechancen .....	19
5.1 Auszubildende .....	19
5.2 Basiskurs Verwaltungslehrgang I .....	19
5.3 Aufbaukurs Verwaltungslehrgang I .....	19
5.4 Verwaltungslehrgang II .....	19
5.5 Laufbahnaufstieg Beamte mD nach gD .....	19
5.6 Förderung berufsbegleitendes Fernstudium .....	19
6. Beförderungen / Höhergruppierungen .....	20
7. Stellenausschreibungen und Auswahlgespräche .....	20
7.1 Stellenausschreibungen .....	20
7.2 Auswahlgespräche .....	20

## VI. Inkrafttreten

## VII. Anhang

# I Allgemeines

## 1. Rechtliche Grundlagen und Zielvorgaben

### Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Mit dieser Regelung ist der Staat unmittelbar in der Pflicht, das Gleichbehandlungsgebot umzusetzen.

### § 1 Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LGG)

Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und ande-

rer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Es verbietet eine Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts und hat auch das Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Die Erfüllung dieses Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz sowie die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besonders der Führungskräfte.

## 2. Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument

Der Gleichstellungsplan ist nach dem Landesgleichstellungsgesetz ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist integraler Bestandteil des Personalmanagements.

Die §§ 5 und 6 LGG bilden die Grundlage für die Erstellung des Gleichstellungsplans. Ziele des Gleichstellungsplans sind:

- Förderung der Gleichstellung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Der Gleichstellungsplan wirkt somit darauf hin, bestehende Benachteiligungen von Frauen abzubauen und Chancengleichheit in der beruflichen Entwicklung sowie der Teilhabe an Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen zu erreichen. Er bietet Perspektiven und konkrete Ansatzpunkte zur Gleichstellung von männlichen und weiblichen Beschäftigten. Die Kommunen sind verpflichtet, einen Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von zwei bis fünf Jahren zu erstellen und vom Rat beschließen zu lassen. Die Führungskräfte der Stadt Siegburg tragen nach § 5 Abs. 10 LGG die besondere Verpflichtung für die Umsetzung des Gleichstellungsplans.

## 3. Geltungsbereich, Geltungsdauer und Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Siegburg.

Er gilt ab dem **1. August 2026 bis zum 31. Juli 2031** und ist im Anschluss fortzuschreiben.

Ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen ist dem Rat in diesem Rahmen vorzulegen. Nach zwei Jahren erfolgt eine

Zwischenbilanz der aktuellen Situation unter Berücksichtigung folgender Aspekte:

- Feststellung der Zielerreichung
- Wirksamkeit ausgewählter Maßnahmen
- Erfordernis von Korrekturen.

Die Veröffentlichung des Gleichstellungsplanes erfolgt im Intranet und auf der Internetseite der Stadt Siegburg.

# II Beschäftigtenstruktur zum 01.04.2026

Die Datenerhebung gibt den Stand zum Stichtag 1. April 2026 wieder und kann nicht analog mit dem Stellenplan verglichen werden, da für die Auswertung natürliche Personen und nicht Stellen erfasst werden. Für die Gesamtheit wurden alle Beamtinnen und Beamte (ohne Wahlbeamte), alle

Tarifbeschäftigten (mit geringfügig tariflich Beschäftigten) sowie Auszubildende (Beamtenanwärter/innen und tarifliche) betrachtet. Beschäftigte in Elternzeit wurden berücksichtigt, Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit jedoch nicht.

## 1. Beschäftigte insgesamt

Bei der Stadtverwaltung Siegburg standen zum Erhebungszeitpunkt (1. April 2026) 590 Beschäftigte in einem Dienst-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis.

Von den 590 Beschäftigten sind 298 Männer (51 %) und 292 Frauen (49 %). Es besteht somit in der Gesamtheit ein annähernd ausgeglichenes Geschlechterverhältnis.

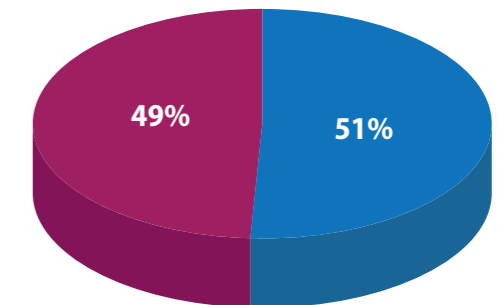
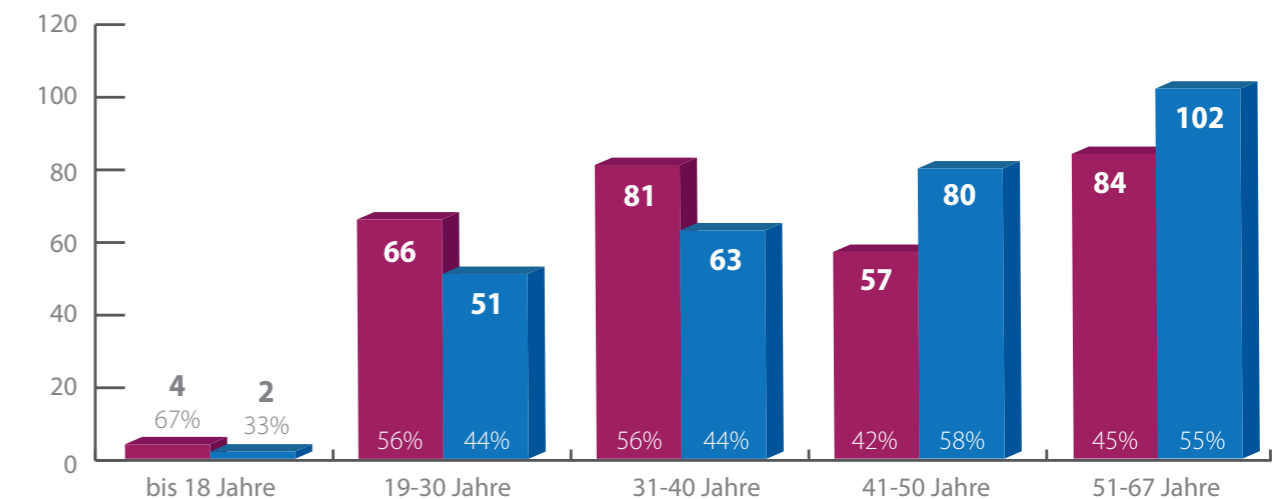


Abb.: Gesamt 590, davon: 292 Frauen, 298 Männer

## 2. Altersstruktur der Beschäftigten

### Anzahl der Frauen und Männer:



Es wird deutlich, dass der Anteil der Frauen in den jüngeren Altersbändern bis 40 Jahren überwiegt, während im Bereich von 41 Jahren bis zum Renten-/Pensionseintritt der Anteil der Männer höher ist. Der in den jüngeren Jahrgängen höhere Frauenanteil lässt die Wahrscheinlichkeit steigen, dass sich dies

in Zukunft auch bei der Nachbesetzung von Führungspositionen auswirken wird. Die im Gegensatz zu früheren Zeiten deutlich familienfreundlicheren Rahmenbedingungen sollten dazu beitragen, dass Frauen nach den Elternzeiten auch wieder zurückkehren und die eigene Karriere verfolgen.

### 3. Beschäftigtengruppen

Die geschlechtsspezifische Verteilung nach Statusgruppen (tariflich beschäftigte und verbeamtete

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) stellt sich wie folgt dar:

#### 3.1 Beamtinnen und Beamte

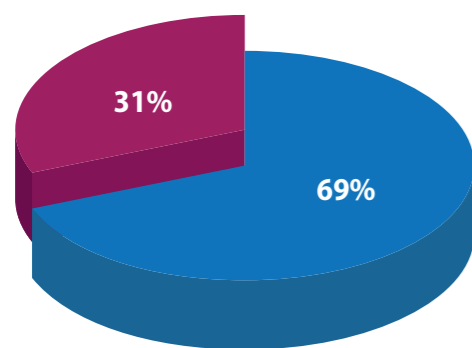


Abb.: Gesamt 123, davon: 38 Frauen, 85 Männer

#### 3.2 Tarifbeschäftigte

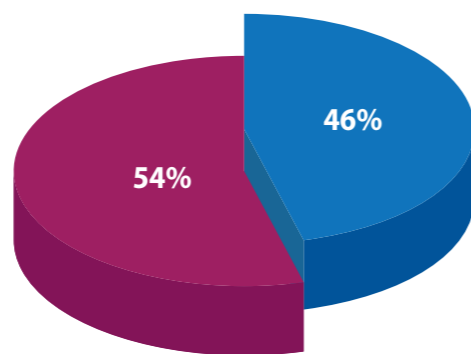


Abb.: Gesamt 467, davon: 254 Frauen, 213 Männer

Während bei den verbeamteten Beschäftigten der Frauenanteil bei nur 31 % liegt, beträgt er bei den tariflich Beschäftigten 54 %. Die sehr unterschiedliche geschlechtsspezifische Verteilung bei den Beschäftigtengruppen lässt sich durch einen Blick auf die verschiedenen Aufgaben-

bereiche erklären. Während in der Beamtenschaft die Feuerwehrbeamten einen großen Anteil einnehmen (hier gibt es bisher nur männliche Feuerwehrbeamte, vgl. III 6), nehmen bei den Tarifbeschäftigten die Erzieher und Erzieherinnen einen großen Anteil ein (hier liegt der Frauenanteil bei 89 %, vgl. III 5).

### 4. Laufbahnen, Besoldungs- und Entgeltgruppen

Im Folgenden werden Laufbahngruppen gebildet, die sich an der hergebrachten Einteilung der Beamtinnen und Beamten orientiert. Die Zuordnung der tariflich Beschäftigten richtet sich nach gängigen

Vergleichen und Bildungsvoraussetzungen. Auszubildende wurde hier nicht berücksichtigt, da noch keine Zuordnung zu den Besoldungs- und Entgeltgruppen vorliegt.

ehem. Bezeichnung	Laufbahngruppe u. Einstiegsamt	Besoldungsgruppen (LBesO)	Entgeltgruppen (TVöD)	Entgeltgruppen (TVöD, Sozial- und Erziehungsdienst [SuE])
einfacher Dienst (eD)	LG 1, 1. EA	A 3 – A 6	E 1 – E 4	S 2 – S 3
mittlerer Dienst (mD)	LG 1, 2. EA	A 6 – A 9mZ	E 5 – E 9a	S 4 – S 11a
gehobener Dienst (gD)	LG 2, 1. EA	A 9 – A 13	E 9b – E 12	S 11b – S 18
höherer Dienst (hD)	LG 2, 2. EA	A 13 – A 16	E 13 – E 15	-

Die geschlechtsspezifische Verteilung gestaltet sich in den unterschiedlichen Laufbahnen wie folgt:

#### a) einfacher Dienst (eD):

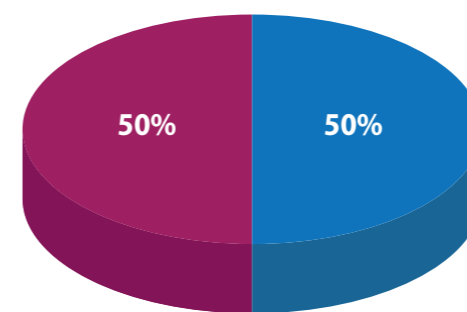


Abb.: Gesamt 50, davon: 25 Frauen, 25 Männer

#### b) mittlerer Dienst (mD):

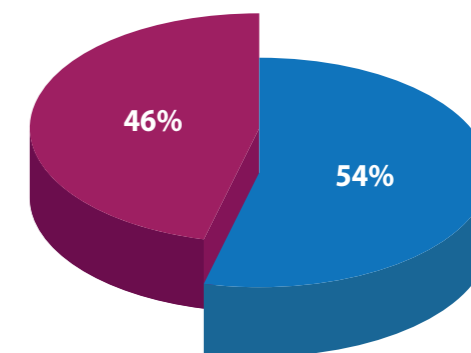


Abb.: Gesamt 300, davon: 138 Frauen, 162 Männer

#### c) gehobener Dienst (gD):

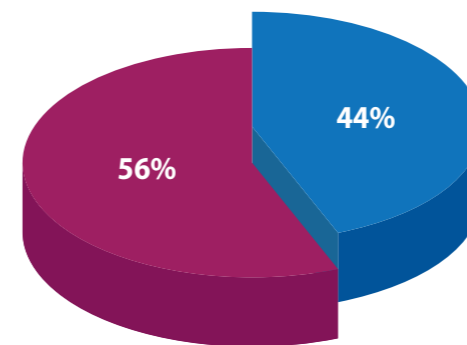


Abb.: Gesamt 179, davon: 100 Frauen, 79 Männer

#### d) höherer Dienst (hD):

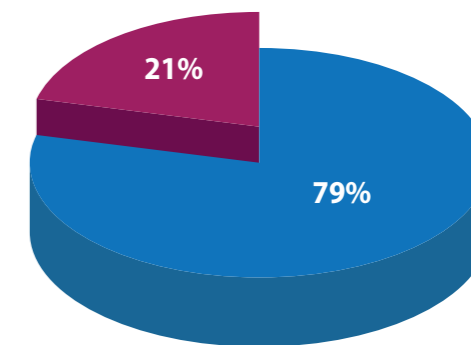


Abb.: Gesamt 19, davon: 4 Frauen, 15 Männer

Eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen ist im mittleren Dienst festzustellen, eine stark ausgeprägte im höheren Dienst.

### 5. Personalveränderungen

#### 5.1 Rückblick (Betrachtungszeitraum 1.4.2023 - 1.4.2026)

In den vergangenen drei Jahren (bezogen auf den Stichtag 1.4.2026) gestalteten sich die geschlechtsspezifische Verteilung bei Neueinstellungen aufgeteilt nach Status- und Laufbahngruppen wie folgt:

**5.1.1 Beamtinnen und Beamte (ohne Beamtenanwärter/innen und ohne Übernahme von diesen):**

a) einfacher Dienst (eD): –

b) mittlerer Dienst (mD):

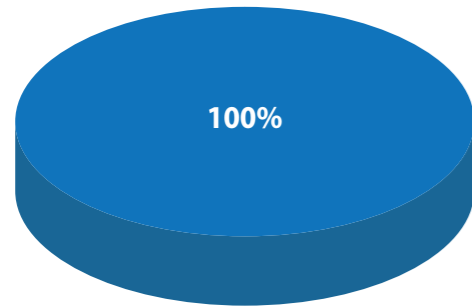


Abb.: Gesamt 5, davon: 0 Frauen, 5 Männer

Bei den 5 Einstellungen im mD handelt es sich um Zuversetzungen von Feuerwehrbeamten. Bewerbungen von Frauen sind in diesem Bereich äußerst selten.

c) gehobener Dienst (gD):

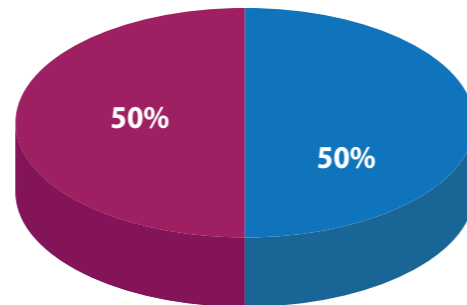


Abb.: Gesamt 2, davon: 1 Frau, 1 Mann

d) höherer Dienst (hD): –

**5.1.2 Tarifbeschäftigte (ohne tarifliche Auszubildende und ohne Übernahme von diesen):**

a) einfacher Dienst (eD):

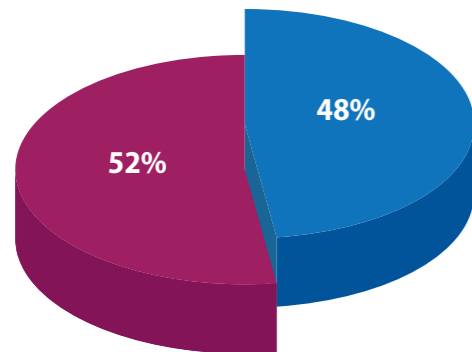


Abb.: Gesamt 21, davon: 11 Frauen, 10 Männer

b) mittlerer Dienst (mD):

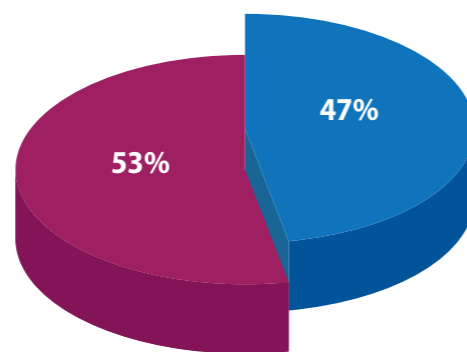


Abb.: Gesamt 47, davon: 25 Frauen, 22 Männer

c) gehobener Dienst (gD):

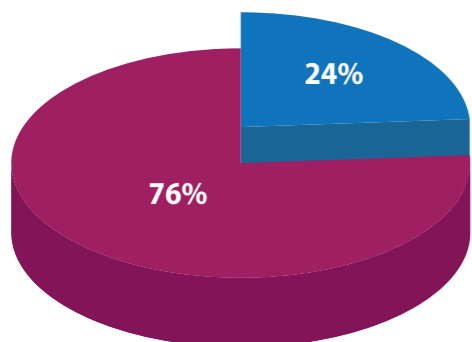


Abb.: Gesamt 41, davon: 31 Frauen, 10 Männer

d) höherer Dienst (hD):

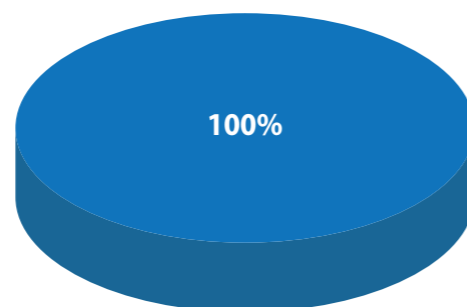


Abb.: Gesamt 2, davon: 0 Frauen, 2 Männer

**5.1.3 Auszubildende:**

a) Beamtenanwärter/innen:

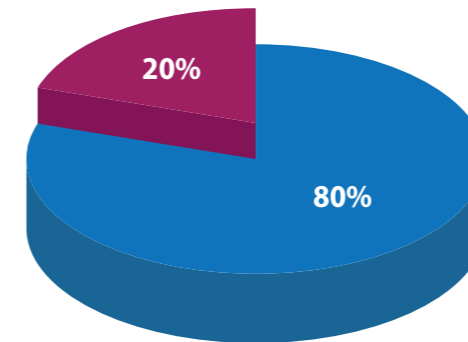


Abb.: Gesamt 20, davon: 4 Frauen, 16 Männer

b) Tarifliche Auszubildende:

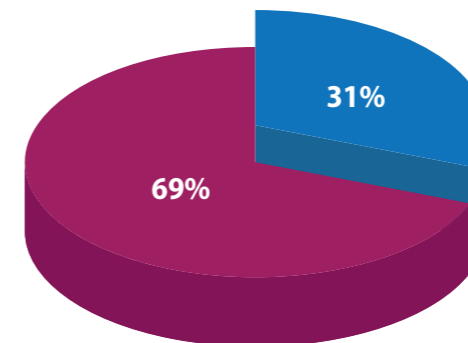


Abb.: Gesamt 35, davon: 24 Frauen, 11 Männer

Die Zahl der Beamtenanwärter/innen enthält 11 Brandmeisteranwärter. Obwohl es vereinzelte Bewerbungen von Frauen für den Beruf der Brandmeisterin gab, konnte sich in den Auswahlverfahren bisher keine Bewerberin durchsetzen. Im Bereich der Verwaltung ist das Geschlechterverhältnis bei den eingestellten Beamtenanwärtern/innen mit 5 Männer zu 4 Frauen annähernd ausgewogen.

Bei den tariflichen Auszubildenden überwiegt der Frauenanteil deutlich, insbesondere bei den Verwaltungsfachangestellten und den Erziehern/innen.

**5.2 Prognose (Betrachtungszeitraum 1.8.2026 - 31.7.2031)**

Im Folgenden wird untersucht, welche Beschäftigten voraussichtlich in den nächsten 5 Jahren altersbedingt ausscheiden werden und wo dann in der Regel Stellen nachzubesetzen sind. Zugrunde gelegt für die Prognose wurden die gesetzlichen Regelaltersgrenzen für den

Ruhestands-/Renteneintritt. In der Praxis ist jedoch zu beobachten, dass viele Beschäftigte vorzeitig in den Ruhestand/die Rente gehen (z.B. wegen Dienst-/Erwerbsunfähigkeit oder auf Antrag [bspw. wegen Schwerbehinderung oder als langjährig Versicherte]).

**5.2.1 Beamtinnen und Beamte (Erreichen der Regelaltersgrenze):**

a) einfacher Dienst (eD):

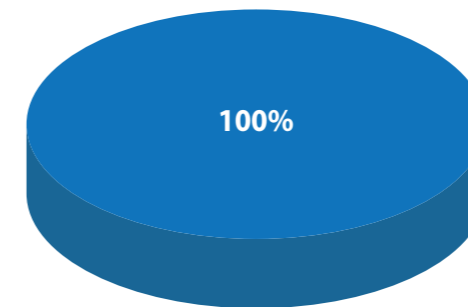


Abb.: Gesamt 1, davon: 0 Frauen, 1 Mann

b) mittlerer Dienst (mD):

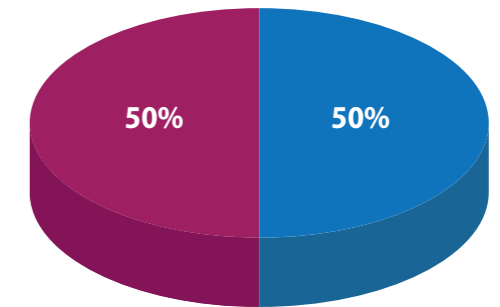


Abb.: Gesamt 2, davon: 1 Frau, 1 Mann

c) gehobener Dienst (gD):

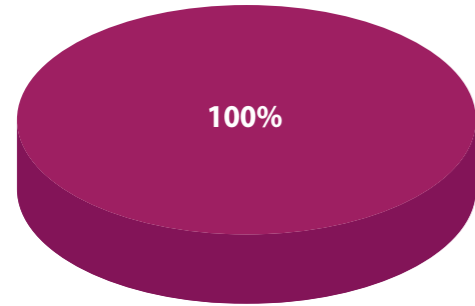


Abb.: Gesamt 2, davon: 2 Frauen, 0 Männer

d) höherer Dienst (hD):

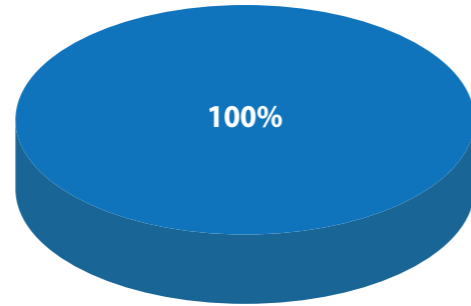


Abb.: Gesamt 2, davon: 0 Frauen, 2 Männer

5.2.2 Tariflich Beschäftigte (Erreichen der Regelaltersgrenze):

a) einfacher Dienst (eD):

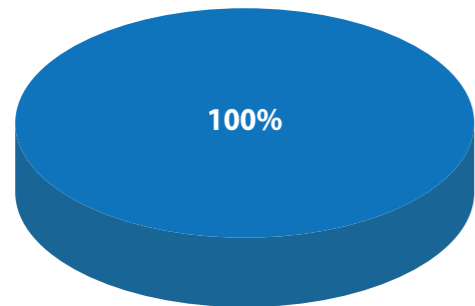


Abb.: Gesamt 3, davon: 0 Frauen, 3 Männer

b) mittlerer Dienst (mD):

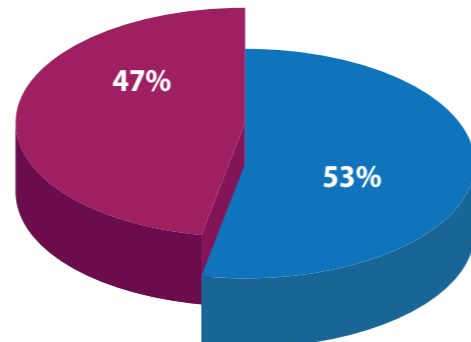


Abb.: Gesamt 15, davon: 7 Frauen, 8 Männer

c) gehobener Dienst (gD):

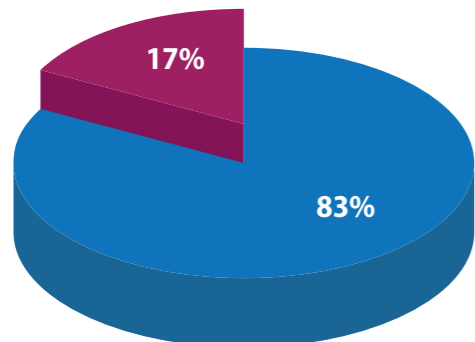


Abb.: Gesamt 6, davon: 1 Frau, 5 Männer

d) höherer Dienst (hD):

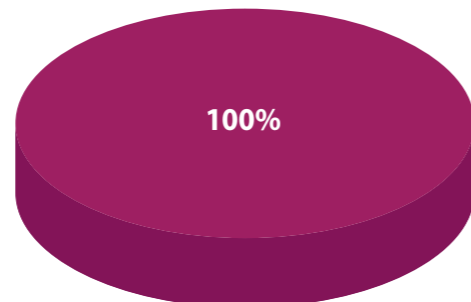


Abb.: Gesamt 2, davon: 2 Frauen, 0 Männer

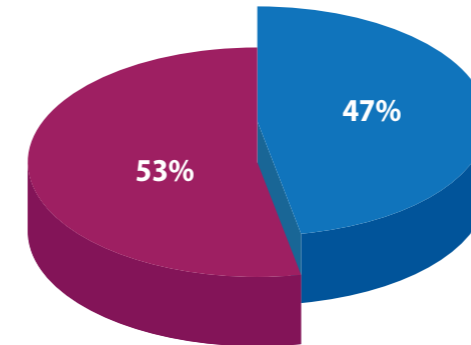
# III

## Ziele und Maßnahmen nach Aufgabenbereich

Es gilt zu analysieren, in welchen Bereichen Frauen oder Männer stark unterrepräsentiert sind, um

dies durch geeignete Maßnahmen perspektivisch zu ändern.

### 1. Ingenieurinnen und Ingenieure (sowie vergleichbare Funktionen)



Kein Handlungsbedarf.

Abb.: Gesamt 32, davon: 17 Frauen, 15 Männer

### 2. Technikerinnen und Techniker/Meisterinnen und Meister (sowie vergleichbare Funktionen)

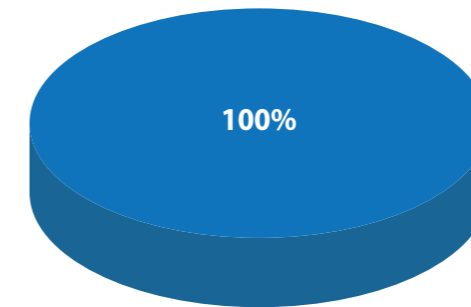


Abb.: Gesamt 7, davon: 0 Frauen, 7 Männer

**Zielvorgabe:** Die Einstellung einer Frau bei der Nachbesetzung einer Stelle in diesem Bereich wird angestrebt bis 31.07.2031.

**Maßnahme:** Frauen werden in Stellenausschreibungen durch eine gendersensible Sprache noch gezielter angesprochen.

### 3. Handwerkerinnen und Handwerker

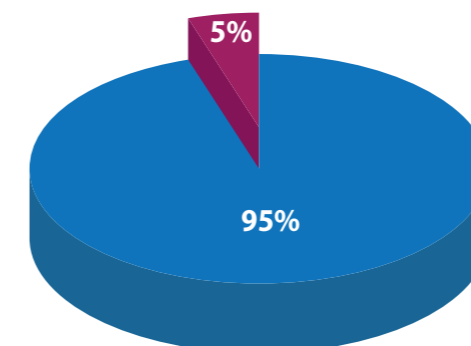


Abb.: Gesamt 77, davon: 4 Frauen, 73 Männer

**Zielvorgabe:** Es wird die Verdoppelung des Frauenanteils bis 31.07.2031 angestrebt.

**Maßnahme:**

- Frauen werden in Stellenausschreibungen durch eine gendersensible Sprache noch gezielter angesprochen
- Die infrastrukturelle Voraussetzungen sollen weiter verbessert werden (Umkleiden, sanitäre Anlagen).

#### 4. Sozialdienst

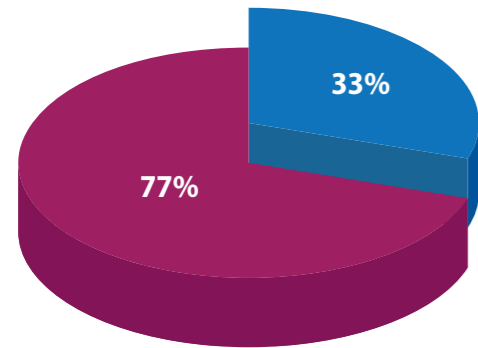


Abb.: Gesamt 39, davon: 30 Frauen, 9 Männer

Im Hinblick auf das LGG besteht kein Handlungsbedarf. Jedoch ist es wünschenswert, die Anzahl der Männer in den Sozialberufen zu steigern, um eine ausgewogenere Besetzung zu erreichen.

#### 5. Erziehungsdienst (ohne Auszubildende)

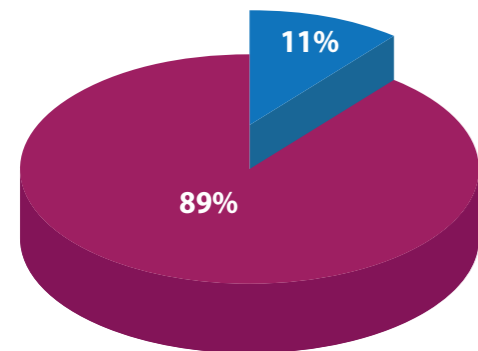


Abb.: Gesamt 62, davon: 55 Frauen, 7 Männer

Im Hinblick auf das LGG besteht kein Handlungsbedarf. Jedoch ist es wünschenswert, die Anzahl der Männer als Erzieher zu steigern, um auch im OGS-/Kitaalltag die Geschlechterverteilung realitätsnäher abzubilden. Insbesondere bei der Auswahl von Auszubildenden für die Praxisintegrierte Ausbildung wird dies im Blick gehalten.

#### 6. Feuerwehr (ohne Brandmeisteranwärter)

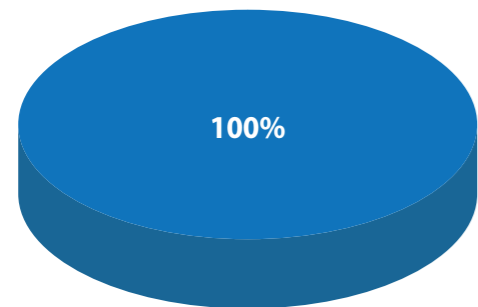


Abb.: Gesamt 51, davon: 0 Frauen, 51 Männer

**Zielvorgabe:** Die Einstellung einer Frau bei der Nachbesetzung einer Stelle in diesem Bereich wird angestrebt. Eine Intensivierung der Werbung erfolgt erst, wenn absehbar ist, dass eine neue Feuer- und Rettungswache gebaut wird (Einhergehend mit der Herstellung hinreichender Ruheräume und adäquater sanitärer Anlagen für Frauen.).

- Maßnahmen:**
- Frauen werden in Stellenausschreibungen durch eine gendersensible Sprache noch gezielter angesprochen.
  - Bei der nächsten Ausbildung von Brandmeisteranwärtern/innen sollte noch intensiver versucht werden, Frauen für die Ausbildung zu gewinnen, um sie nach erfolgreicher Ausbildung zu übernehmen. Hierzu sollte der Beruf einer Feuerwehrfrau auf der Ausbildungsmesse hervorgehoben werden.
  - Gleichzeitig werden in den Stellenausschreibungen Vorbereitungsangebote für das Auswahlverfahren angeboten.
  - Weiterhin können frühzeitig weibliche Jugendliche über Praktikumsangebote und Maßnahmen wie den Girls´Day bei der Feuerwehr an das Berufsfeld herangeführt werden.

#### 7. Rettungsdienst (ohne Auszubildende)

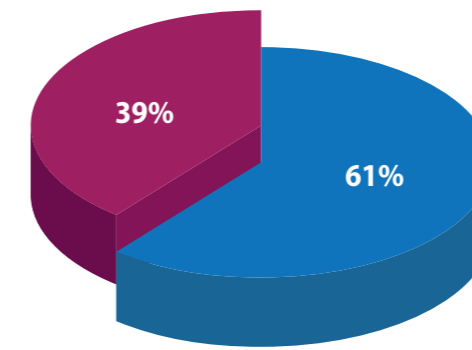


Abb.: Gesamt 41, davon: 16 Frauen, 25 Männer

**Zielvorgabe:** Es wird die Erhöhung des Frauenanteils auf 50% bis 2031 angestrebt.

- Maßnahme:**
- Der Frauenanteil wird sich durch die Übernahme weiterer weiblicher Auszubildenden erhöhen.
  - Frauen werden in Stellenausschreibungen durch eine gendersensible Sprache noch gezielter angesprochen.

#### 8. IT (ohne Auszubildende)

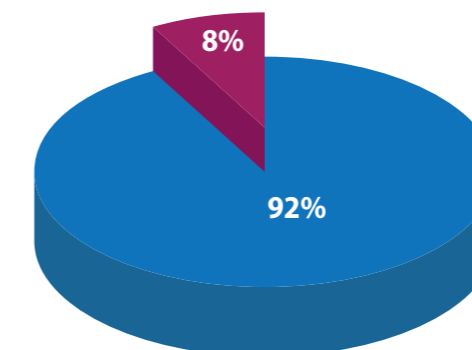


Abb.: Gesamt 12, davon: 1 Frau, 11 Männer

**Zielvorgabe:** Verdoppelung des Frauenanteils bis 31.07.2031.

- Maßnahmen:**
- Frauen werden in Stellenausschreibungen durch eine gendersensible Sprache noch gezielter angesprochen.
  - Perspektivische Heranführung von weiblichen Jugendlichen an das Berufsfeld über gezielte Ansprache, z.B. bei Ausbildungsmessen.
  - Weiterhin können frühzeitig weibliche Jugendliche über Praktikumsangebote und Maßnahmen wie den Girls´Day bei der IT an das Berufsfeld herangeführt werden.

#### 9. Allgemeine Verwaltung (ohne Auszubildende)

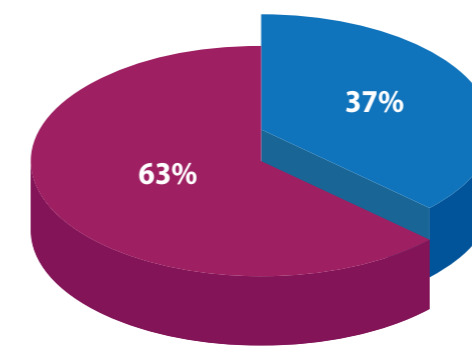


Abb.: Gesamt 227, davon: 144 Frauen, 83 Männer

Kein Handlungsbedarf.

# IV

## Ziele und Maßnahmen nach Führungspositionen

### 1. Führungskräfte insgesamt

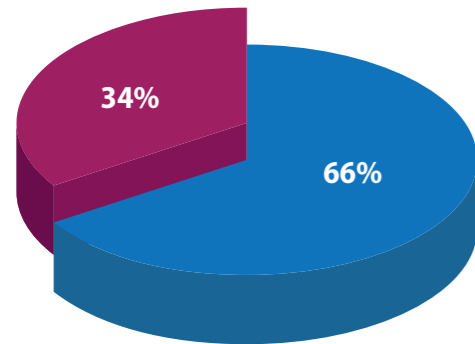


Abb.: Gesamt 29, davon: 10 Frauen, 19 Männer

### 2. Amtsleitungen

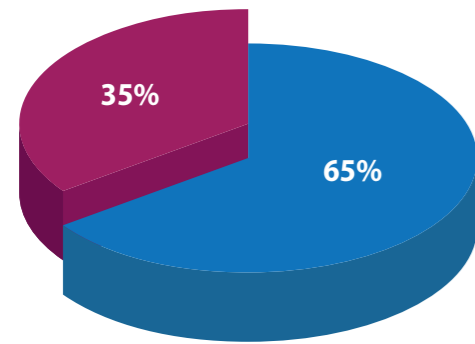


Abb.: Gesamt 20, davon: 7 Frauen, 13 Männer

### 3. Abteilungsleitungen

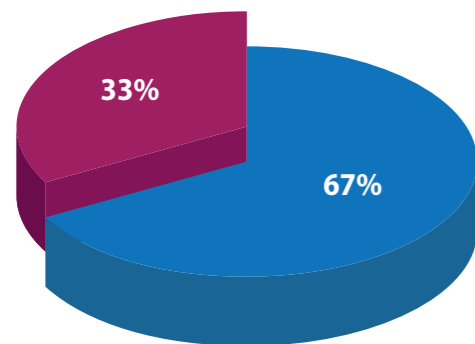


Abb.: Gesamt 9, davon: 3 Frauen, 6 Männer

**Zielvorgabe:** Für alle Führungspositionen wird die Erhöhung des Frauenanteils auf 50 % bis 31.07.2031 angestrebt. Der Frauenanteil bei den Führungskräften hat sich in den letzten Jahren zwar erhöht, unabhängig davon wird es aufgrund geänderter Prioritätensetzung im Berufs- und Privatleben allgemein zunehmend schwieriger, Führungspositionen zu besetzen.

**Maßnahmen:** Die nachfolgenden Maßnahmen zielen auf eine Erhöhung des Frauenanteils in allen vorgenannten Führungsebenen ab und gelten somit für jede zu besetzende Führungsposition. Die Maßnahmen sollen darin liegen, die Rahmenbedingungen insbesondere für Frauen optimal zu gestalten und Anreize für Fort- und Weiterbildung zu schaffen sowie die Motivation zur Übernahme von Führungsaufgaben zu stärken.

- Es wird ein Rahmen geschaffen, der es ermöglicht, Führung in Teilzeit zu übernehmen, z.B. durch Arbeitszeitmodelle für Führungskräfte und begleitende Fortbildungen. Sitzungen und Besprechungen sollten nach Möglichkeit nicht in den Kinderbetreuungszeiten stattfinden.
- Leitungspositionen werden grundsätzlich auch in Teilzeit ausgeschrieben.
- Die Übernahme von Leitungsstellen ist grundsätzlich im Jobsharing möglich. Hierzu wird eine Plattform eingerichtet, in der sich an Jobsharing Interessierte vernetzen können.
- Bei Fort- und Weiterbildungen in Teilzeit werden die hierfür aufgewendeten Zeiten unter Beachtung der rechtlichen Regelungen als Arbeitszeit angerechnet.
- Es werden regelmäßig Austauschformate und Netzwerke für weibliche Führungskräfte angeboten.
- Es werden spezielle Mentoring-Programme angeboten (sog. Tandems). Eine weibliche Führungskraft unterstützt eine neue weibliche Führungskraft und berät und begleitet diese im Rahmen der Aufgabenübernahme.
- Es werden weiterhin Führungskräfteentwicklungsprogramme durchgeführt.

# V

## Ziele & Maßnahmen zur allgemeinen Förderung der Gleichstellung & Vereinbarkeit von Beruf & Familie

### 1. Flexible Arbeitszeiten und mobile Arbeit

Beide Dienstvereinbarungen zu diesen Themen wurden erst vor kurzem überarbeitet und die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zugunsten der Beschäftigten erheblich ausgeweitet. So wurde u.a. der tägliche Arbeitszeitrahmen, in dem Gleitzeit möglich ist, auf 6:00 bis 21:00 Uhr erweitert und im Bereich der mobilen Arbeit wurde es ermöglicht, auf Antrag bis zu 10 Tage mobil im Ausland zu arbeiten, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Anzumerken bleibt jedoch, dass nur ein Teil der Beschäftigten diese Möglichkeiten in Anspruch nehmen kann. Den meisten "physisch" arbeiten-

den Beschäftigten - z.B. in Kitas/OGS, bei Feuerwehr/Rettungsdienst oder im Bereich des Bauhofs - bleiben diese Möglichkeiten aufgrund der Art der wachzunehmenden Aufgaben ganz oder teilweise verschlossen.

**Zielvorgabe:** Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern.

**Maßnahme:** Ermittlung und Prüfung von alternativen Ansätzen, um die Attraktivität und Vereinbarkeit für die hauptsächlich "physisch" tätigen Beschäftigten zu verbessern.

### 2. Arbeitszeitmodelle (ohne Auszubildende)

#### 2.1 Vollzeit

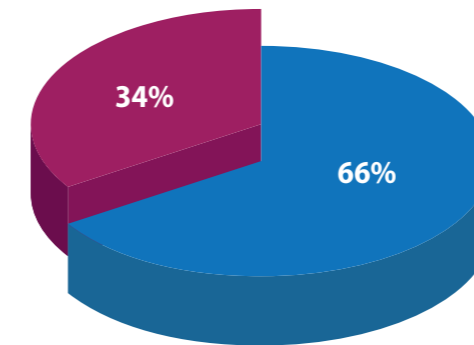


Abb.: Gesamt 388, davon: 133 Frauen, 255 Männer

#### 2.2 Teilzeit

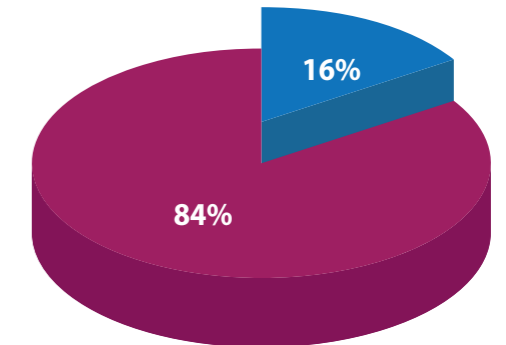


Abb.: Gesamt 160, davon: 134 Frauen, 26 Männer

#### 2.3 Arbeitszeitmodelle Männer

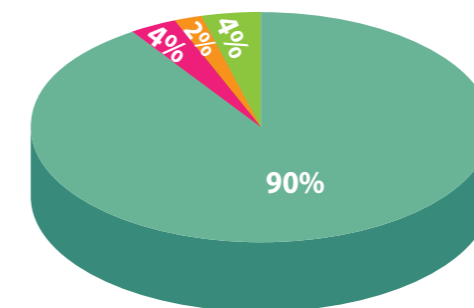


Abb.: Vollzeit: 255, Teilzeit über 75%: 9, Teilzeit 50 – 75%: 6, Teilzeit unter 50%: 11

#### 2.4 Arbeitszeitmodelle Frauen

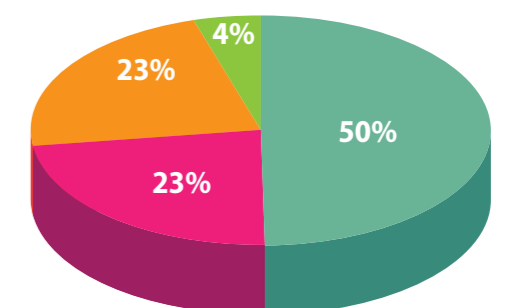


Abb.: Vollzeit: 133, Teilzeit über 75%: 62, Teilzeit 50 – 75%: 60, Teilzeit unter 50%: 12

Der weit überwiegende Anteil der Beschäftigten arbeitet in Vollzeit, bei den Teilzeitbeschäftigten dominieren die Frauen mit einem Anteil von 84 %.

Dadurch sinken die Karriere- und Aufstiegschancen und das Risiko für eine "frauenspezifische Versorgungslücke" steigt.

Hierzu wurden in jüngerer Vergangenheit bereits verschiedene Inhouse-Seminare angeboten.

**Zielvorgabe:** Verbesserung der Information über Effekte von Teilzeittätigkeit auf Karriere- und Aufstiegschance sowie auf die Rente und Pension.

- Maßnahme:**
- Intensivierung der Bewerbung der Nutzung der hauseigenen Rentenberaterin
  - weitere Vorträge durch die Rheinischen Versorgungskassen
  - weitere Seminarformate zu dieser Thematik speziell für die Bedürfnisse von Frauen.

Maßnahmen zur Förderung von Karriere- und Aufstiegschancen werden unter Nummer IV dargestellt.

### 3. Elternzeit/Pflegezeit/Beurlaubung aus sozialen Gründen

Derzeit wird Pflegezeit oder Beurlaubung aus sozialen Gründen nicht in Anspruch genommen. Die Inanspruchnahme von Elternzeit stellt sich wie folgt dar:

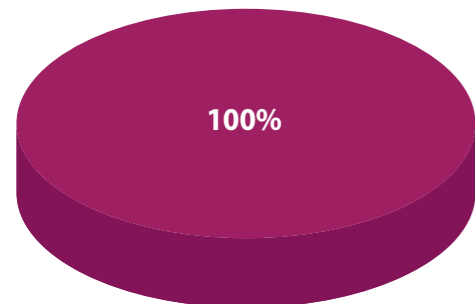


Abb.: Gesamt 18, davon: 18 Frauen, 0 Männer

**Zielvorgabe:** Eine paritätische Inanspruchnahme von Elternzeit anregen.

- Maßnahme:**
- Verbundenheit und frühen Wiedereinstieg stärken durch proaktive Beratungen zu Gestaltungsmöglichkeiten von Vereinbarkeit Familie und Beruf
  - frühzeitige Rückkehrgespräche anbieten
  - Kontakthaltemaßnahmen entwickeln und Mitarbeitenden in Elternzeit über Entwicklungen in der Stadtverwaltung informieren
  - Zugang zum Intranet ermöglichen
  - Schulung Führungskräfte beispielsweise zu familienfreundliche Führungskultur oder Führung auf Distanz

### 4. Wertschätzender Umgang

**Zielvorgabe:** Gutes Arbeitsklima und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz fördern.

**Maßnahme:** Erstellung einer Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bis zum 31.12.2026

## 5. Karrierechancen (Aus- und Weiterbildung)

### 5.1 Auszubildende (Beamtenanwärter/innen und tarifliche):\*

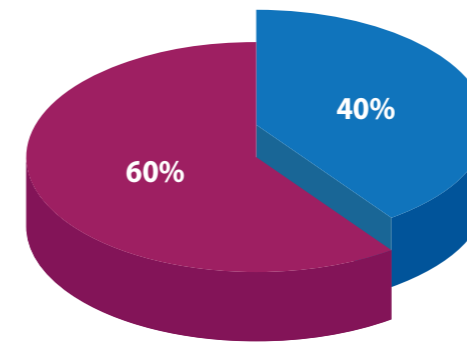


Abb.: Gesamt 42, davon: 25 Frauen, 17 Männer

### 5.2 Basiskurs VWL I:\*

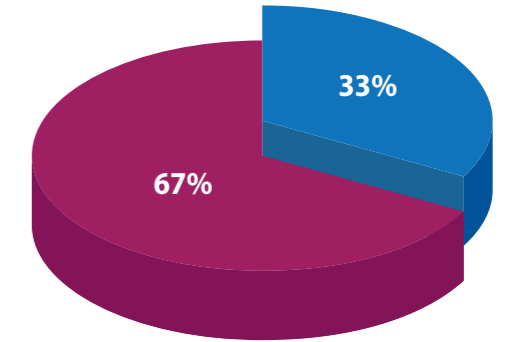


Abb.: Gesamt 6, davon: 4 Frauen, 2 Männer

### 5.3 Aufbaukurs VWL I:\*\*

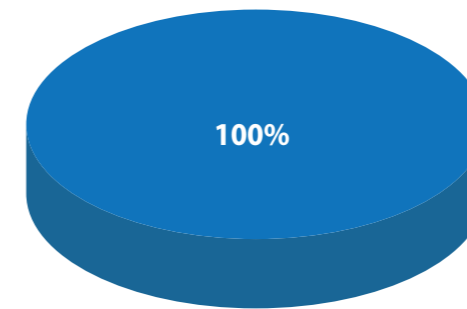


Abb.: Gesamt 1, davon: 0 Frauen, 1 Mann

### 5.4 Verwaltungslehrgang II:\*

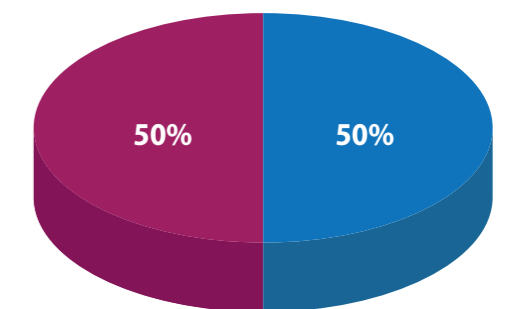


Abb.: Gesamt 2, davon: 1 Frauen, 1 Mann

### 5.5 Laufbahnaufstieg Beamte mD nach gD:\*

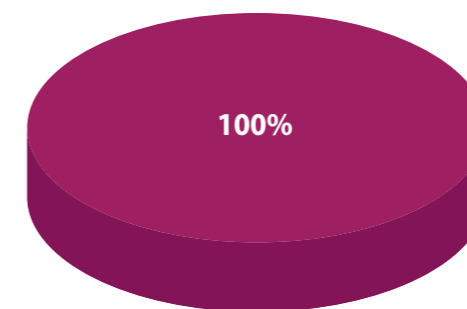


Abb.: Gesamt 1, davon: 1 Frau, 0 Männer

### 5.6 Förderung berufsbegleitendes Fernstudium:\*

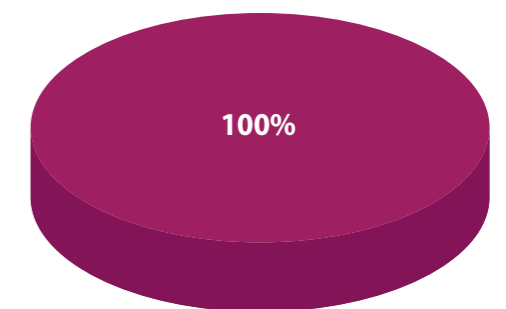


Abb.: Gesamt 3, davon: 3 Frauen, 0 Männer

\*Kein Handlungsbedarf.

\*\*Kein Handlungsbedarf. Der Aufbaukurs ergibt sich als Folge aus dem Basiskurs, sh. 5.2.

## 6. Beförderungen/Höhergruppierungen (Betrachtungszeitraum 1.4.2023 - 1.4.2026):

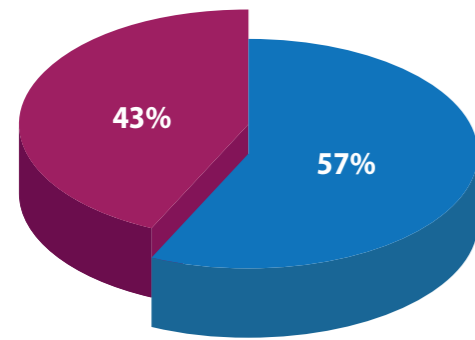


Abb.: Gesamt 107, davon: 46 Frauen, 61 Männer

**Zielvorgabe:** Erhöhung des Frauenanteils auf 50 % bis 31.07.2031.

**Maßnahme:** Diese sind unter den Nummern III und IV zu finden.

Aufgrund des Laufbahnprinzips und den rechtlichen Rahmenbedingungen für Beförderungen der Beamtinnen und Beamten finden – insbesondere im männerdominierten Bereich der Feuerwehrbeamten – viele Beförderungen statt. Im Gegensatz dazu gibts es beispielsweise aufgrund tarifrechtlicher Bestimmungen und der Struktur im frauen-dominierten Bereich des Erziehungsdienstes kaum Höhergruppierungen.

## 7. Stellenausschreibungen und Auswahlgespräche

### 7.1 Stellenausschreibungen

**Zielvorgabe:** Bessere Ansprache von Frauen mit Ausschreibungstexten

**Maßnahme:**

- Alle zu besetzenden Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben, sofern sie nicht im Wege von wertgleicher Umsetzung oder durch Übernahme von Auszubildenden besetzt werden.
- Über die Ausschreibung sind auch die aus familiären und anderen Gründen beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in geeigneter Weise zu informieren.
- Alle Stellen, einschließlich der Funktionen mit Leitungsaufgaben, sind grundsätzlich auch in Teilzeit auszuschreiben.
- Es wird auf eine gendergerechte Formulierung sowohl in der Aufgabenbeschreibung als auch im Anforderungsprofil einer Stellenausschreibung geachtet.
- In der Stellenbeschreibung wird auf alle familienfreundlichen Maßnahmen hingewiesen, beispielsweise Teilzeitmodelle, mobile Arbeit, flexible Arbeitszeiten.

### 7.2 Auswahlgespräche

**Zielvorgabe:** Standardisiertes Vorgehen bei Auswahlgesprächen

**Maßnahme:**

- Bei gleicher Qualifikation sind mindestens gleich viele Frauen wie Männer einzuladen.
- Die Auswahlkommission ist nach Möglichkeit paritätisch zu besetzen.
- Bei der Besetzung von Führungspositionen wird eine Frage zu Kenntnissen im Bereich geschlechtersensibler Führung gestellt.

## VI Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan tritt am 1. August 2026 in Kraft und gilt bis 31. Juli 2031.

Siegburg, den XX.07.2026

Kreisstadt Siegburg  
Der Bürgermeister

Stefan Rosemann

## VII Anhang

### Gesetzliche Grundlagen, weitere Dokumente

- Gesetzestext LGG (derzeit geltende Fassung)
- FAQ LGG (MKJFGFIB)



Alle zu finden unter  
[www.mkjfgf.nrw/menue/gleichstellung/berufliche-gleichstellung/oeffentlicher-dienst](http://www.mkjfgf.nrw/menue/gleichstellung/berufliche-gleichstellung/oeffentlicher-dienst)





**KREISSTADT SIEGBURG**  
siegburg.de

**Herausgeber: Stadt Siegburg**  
- Der Bürgermeister -

Nogenter Platz 10  
53721 Siegburg

siegburg.de

Stand: 06/2026  
Änderungen vorbehalten.

Titelfoto:  
©Kreisstadt Siegburg

Fotos / Grafiken:  
©stock.adobe.com