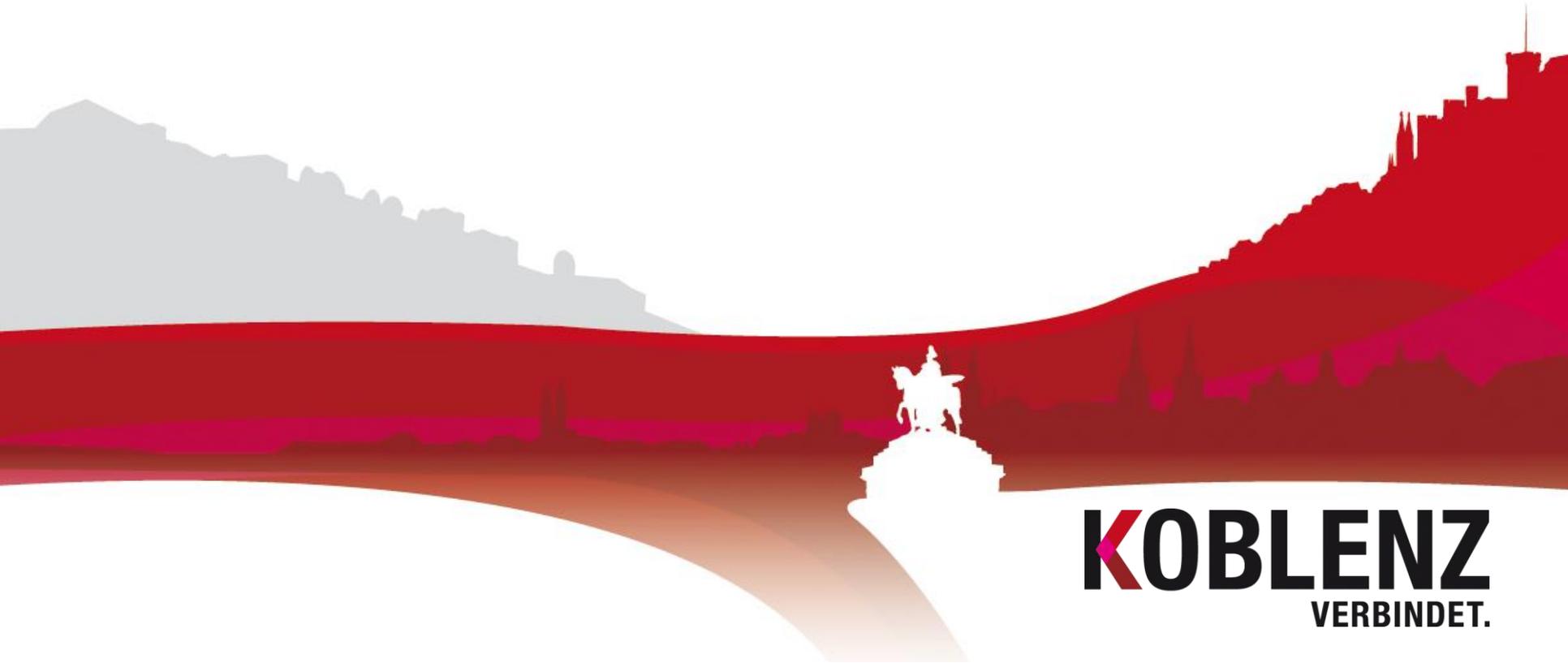


# Frauen in Führung

## bei der Stadtverwaltung Koblenz



**KOBLENZ**  
VERBINDET.

# Status quo – Führungskräfte nach Geschlecht

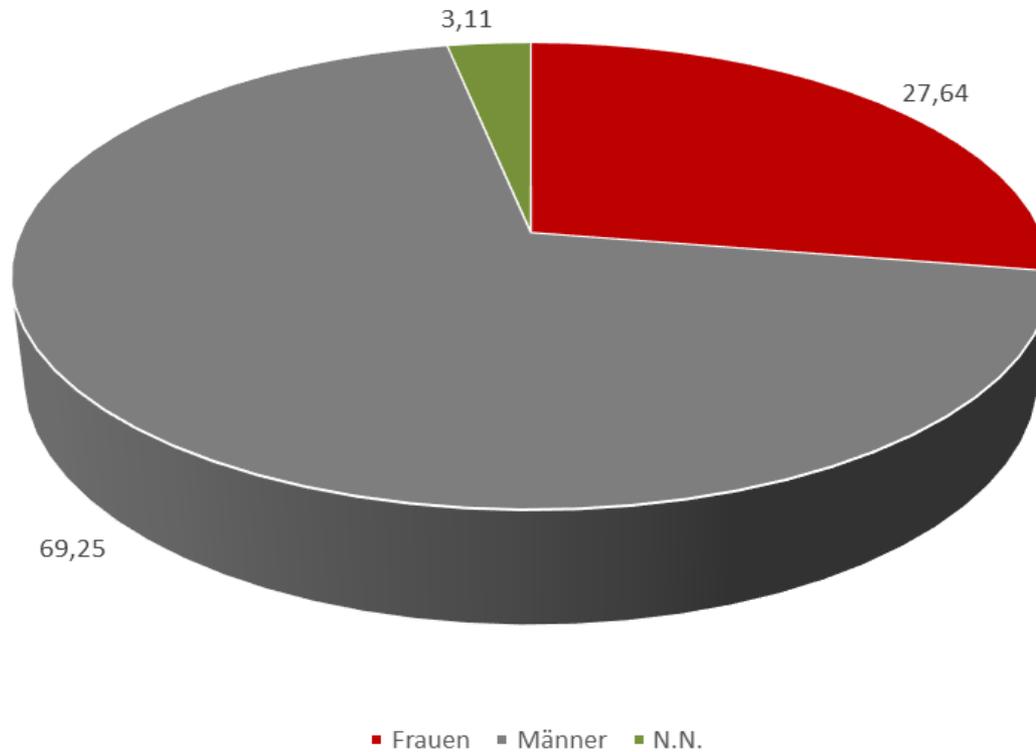


Abb.1: Führungskräfte nach Geschlecht (in Prozent), Stichtag 01.02.2019

# Status quo – Führungskräfte nach Führungsebene und Geschlecht

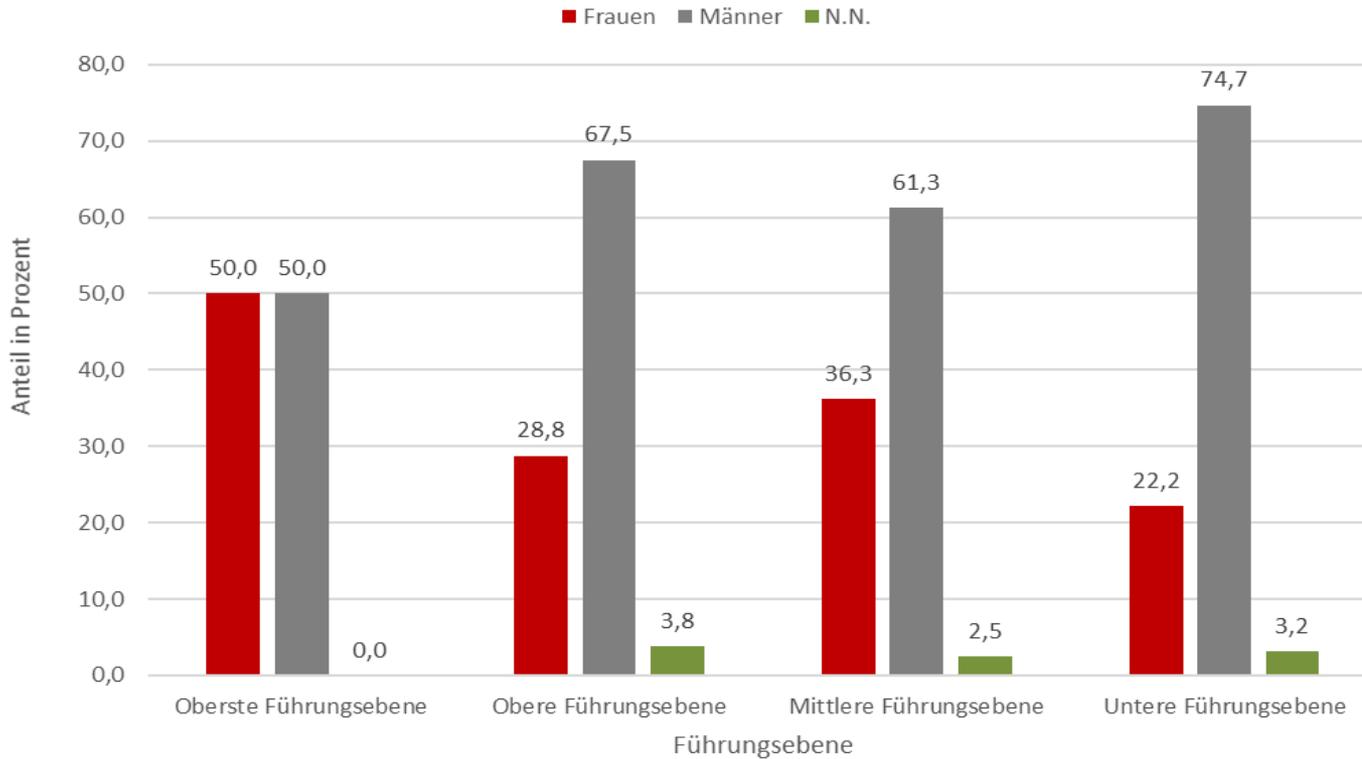


Abb.2: Führungskräfte nach Ebene und Geschlecht (in Prozent), Stichtag 01.02.2019



# Status quo - Führungskräfte nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang

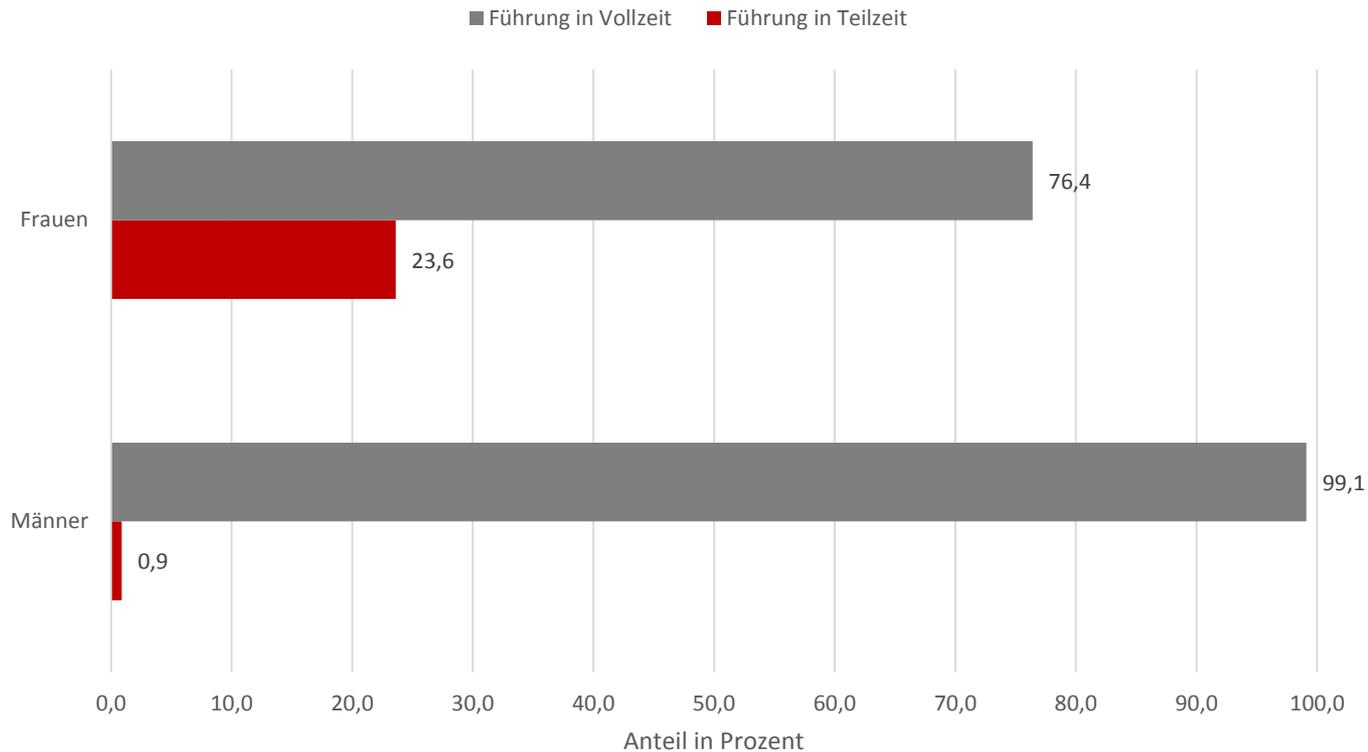


Abb.3: Führung nach Beschäftigungsumfang



# Ansätze & Maßnahmen für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

1. Umsetzung der Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes zum Abbau von Unterrepräsentanz
2. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
3. Gezielte Ansprache von potenziellen Bewerberinnen / Verwaltung als attraktive Arbeitgeberin
4. Erhöhung der Anzahl weiblicher Auszubildenden und Studenten
5. Kompetenzförderung und individuelle Entwicklungsplanung
6. Förderung von weiblichen Führungsnachwuchskräften
7. Führungskräfteentwicklung, Mentoring und Coaching
8. Bedeutsamkeit sozialer Kompetenzen bei der Besetzung von Führungspositionen



# 1. Umsetzung der Vorgaben des LGG zum Abbau von Unterrepräsentanz

§ 5 LGG Gleichstellung von Frauen und Männer

§ 8 LGG Förderung von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, soweit und solange Unterrepräsentanz vorliegt



**KOBLENZ**  
VERBINDET.

# 2. Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie



Abb.4: Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Stadtverwaltung Koblenz



# 3. Verwaltung als attraktive Arbeitgeberin

Sie sind hier: Rathaus > Verwaltung > Arbeitgeberin Stadt Koblenz > **Was wir bieten**

Vorlesen

## WAS WIR BIETEN

 <p><b>Beruf und Familie</b> Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird bei der Stadtverwaltung Koblenz Groß geschrieben. Daher gibt es bei uns unter anderem die Möglichkeit von Teilzeitmodellen und Telearbeit. Städtische Kita-Plätze ermöglichen eine rundum Betreuung für Ihr Kind.</p>	 <p><b>Flexible Arbeitszeiten</b> Die Stadt Koblenz bietet ihren Mitarbeitern (w/m/d) verschiedene Arbeitszeitmodelle und Gleitzeit an, zur flexiblen Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Mit einem modernen Arbeitszeitkonto werden Ihnen Ihre Überstunden gut geschrieben.</p>	 <p><b>Personalentwicklung</b> Für unsere Mitarbeiter (w/m/d) haben wir ein umfangreiches Fort- und Weiterbildungsangebot zusammengestellt, das ganzjährig stattfindet. Spezielle Angebote gibt es ebenfalls für neue Beschäftigte sowie für Führungskräfte.</p>
 <p><b>Urlaub</b> Der Urlaubsanspruch im öffentlichen Dienst geht weit über den gesetzlichen Mindestanspruch hinaus. Wir bieten Ihnen 30 Tage Urlaub pro Jahr für Ihre Erholung. Gegebenenfalls gibt es bei Schichtarbeit bis zu 6 zusätzliche Tage.</p>	 <p><b>Faire Entlohnung</b> Bei uns können Sie sich auf eine pünktliche und faire Entlohnung verlassen. Zusätzliche Entgelte werden bei Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Wechsel- und Schichtarbeit gezahlt.</p>	 <p><b>Betriebliche Altersvorsorge</b> Eine finanzielle Unterstützung für Ihre Altersvorsorge ist bei uns gesichert. Die Stadtverwaltung Koblenz fördert eine Betriebsrente für ihre Tarifbeschäftigten, in der jeder Mitarbeiter (w/m/d) pflichtversichert ist.</p>
 <p><b>Leistungs-/Erfolgsprämien</b> Durch Leistungs-/Erfolgsprämien können Mitarbeitende für herausragende Arbeitsleistungen ausgezeichnet werden. Die Stadtverwaltung zeigt somit Anerkennung für tägliches Engagement und fördert die Motivation der Beschäftigten.</p>	 <p><b>Arbeitsplatzsicherheit</b> Der Öffentliche Dienst ist keinem Insolvenzrisiko ausgesetzt. Wir garantieren Ihnen einen sicheren Arbeitsplatz und eine sichere Arbeitgeberin, auf die Sie sich verlassen können.</p>	 <p><b>Betriebliches Gesundheitsmanagement</b> Motivierte Mitarbeiter (w/m/d) benötigen eine ausgeglichene Lebensbalance. Mit zahlreichen Sport-, Koch- und Sicherheitskursen sowie individuellen Beratungsangeboten unterstützen wir Sie gerne.</p>

Abb.5. Neuer Internetauftritt der Arbeitgeberin Stadt Koblenz

# 4. Förderung von Frauen in Ausbildung & Studium

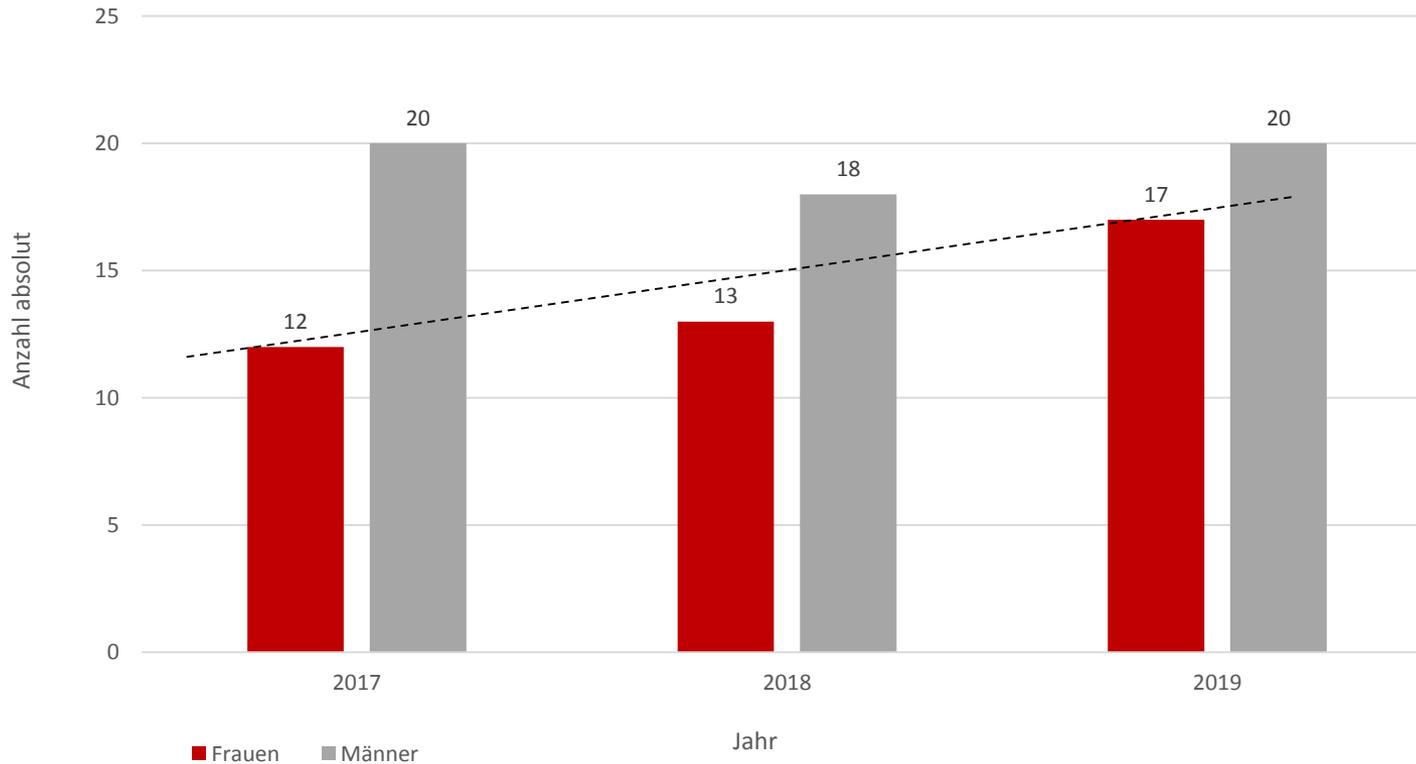


Abb. 6: Neueinstellungen im Ausbildungsbereich nach Jahr (absolut)



# 5. Kompetenzförderung und individuelle Entwicklungsplanung

**Internes  
Fortbildungsprogramm**

**Externe Fort- und  
Weiterbildungsangebote**

**Aufstiegsförderung:  
Angestelltenlehrgänge,  
Fortbildungsqualifizierung**

**Unterstützung eigeninitiativ  
angestoßener Fort- und  
Weiterbildungen**

Abb. 7: Angebote der Kompetenzförderung und individuellen Entwicklungsplanung

# 6. Förderung von weiblichen Führungsnachwuchskräften

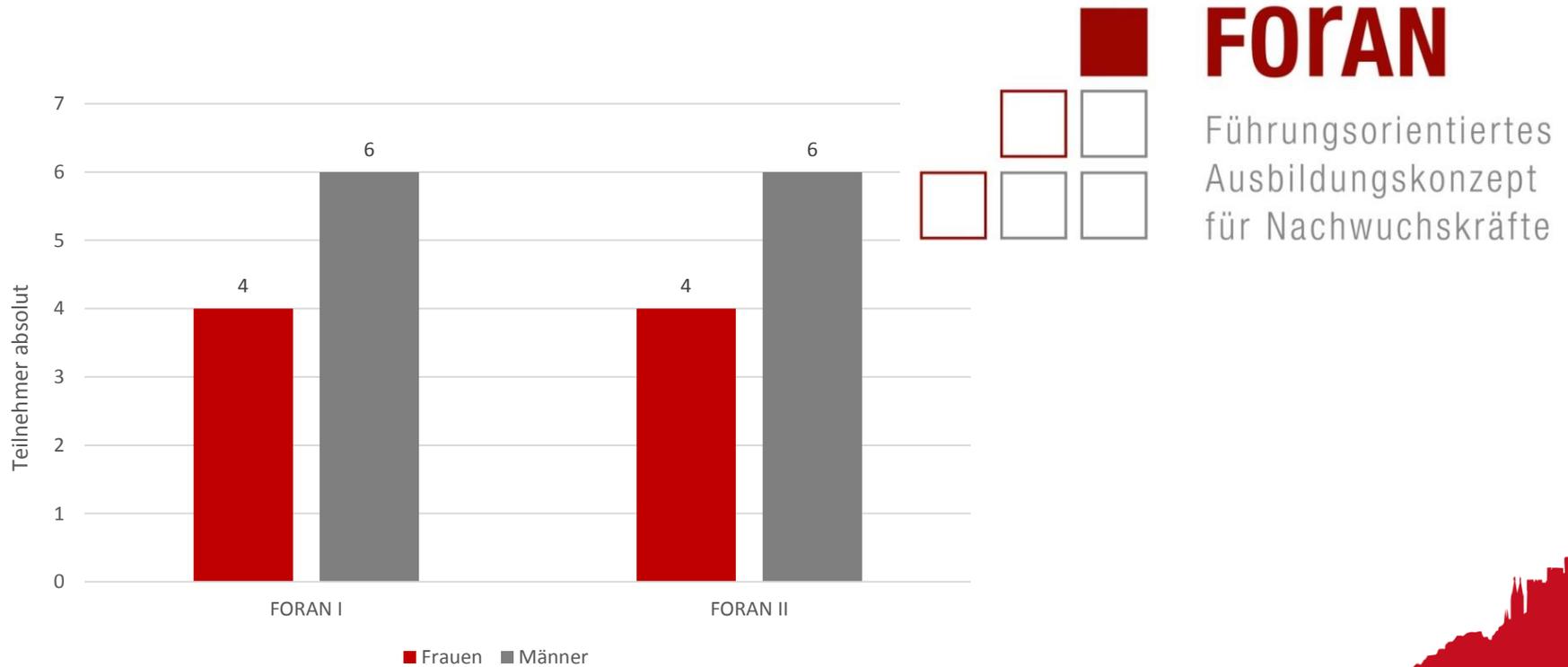


Abb. 8: Teilnehmer an FORAN I und II nach Geschlecht (absolut)

# 7. Führungskräfteentwicklung, Mentoring und Coaching

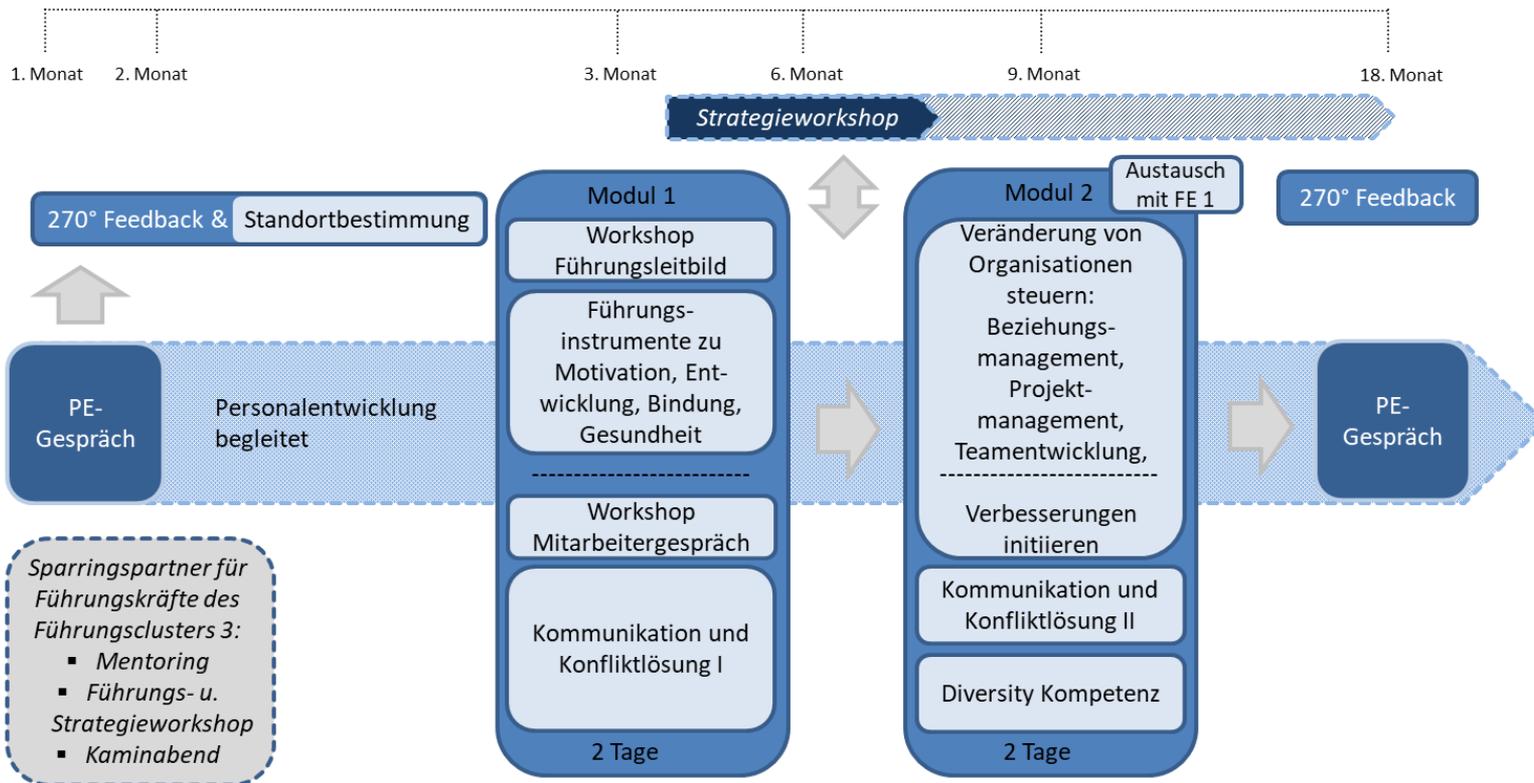


Abb. 9: Auszug aus der Führungskräfteentwicklung 2019-2021

# 8. Kompetenzanforderungen an Führungskräfte

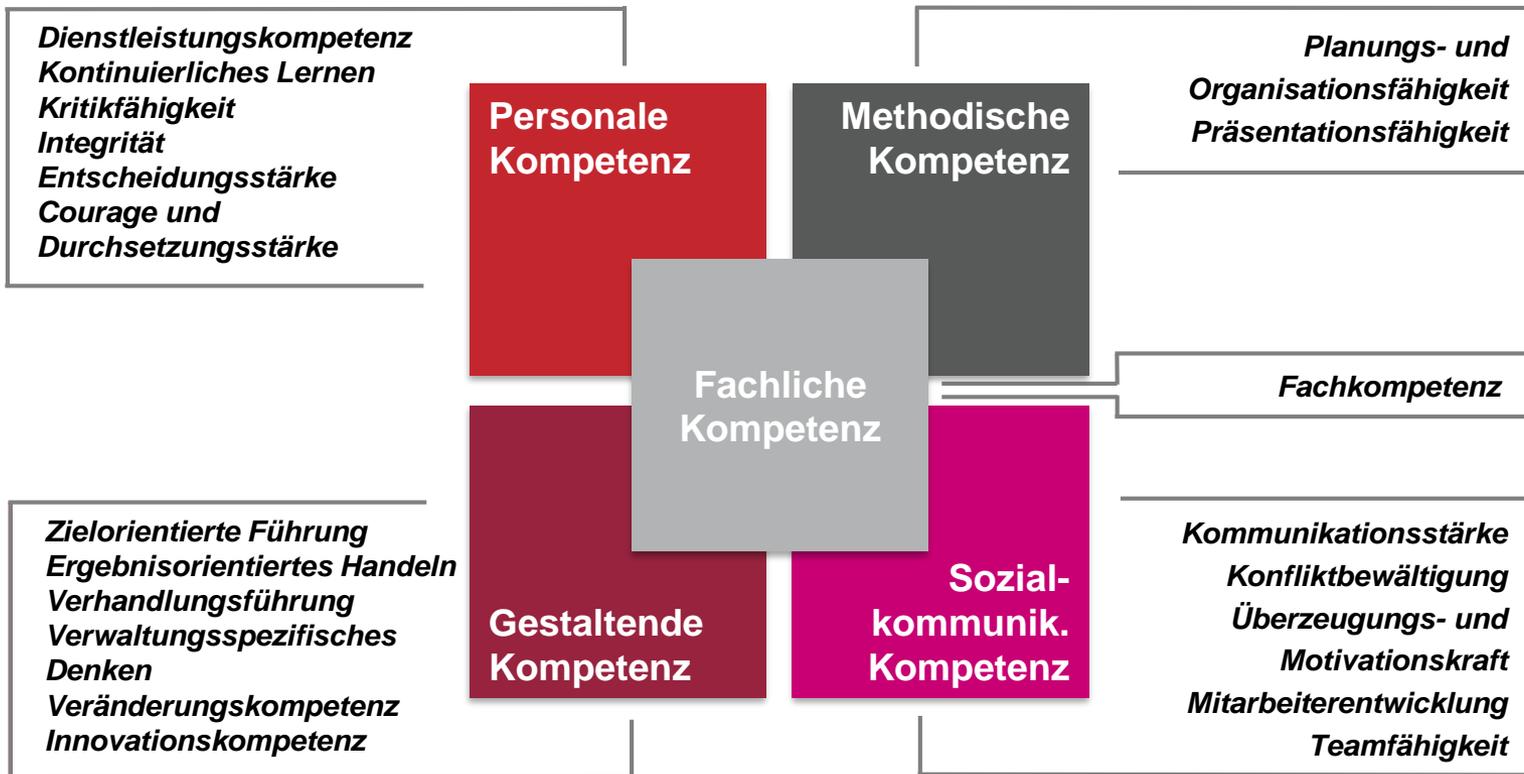
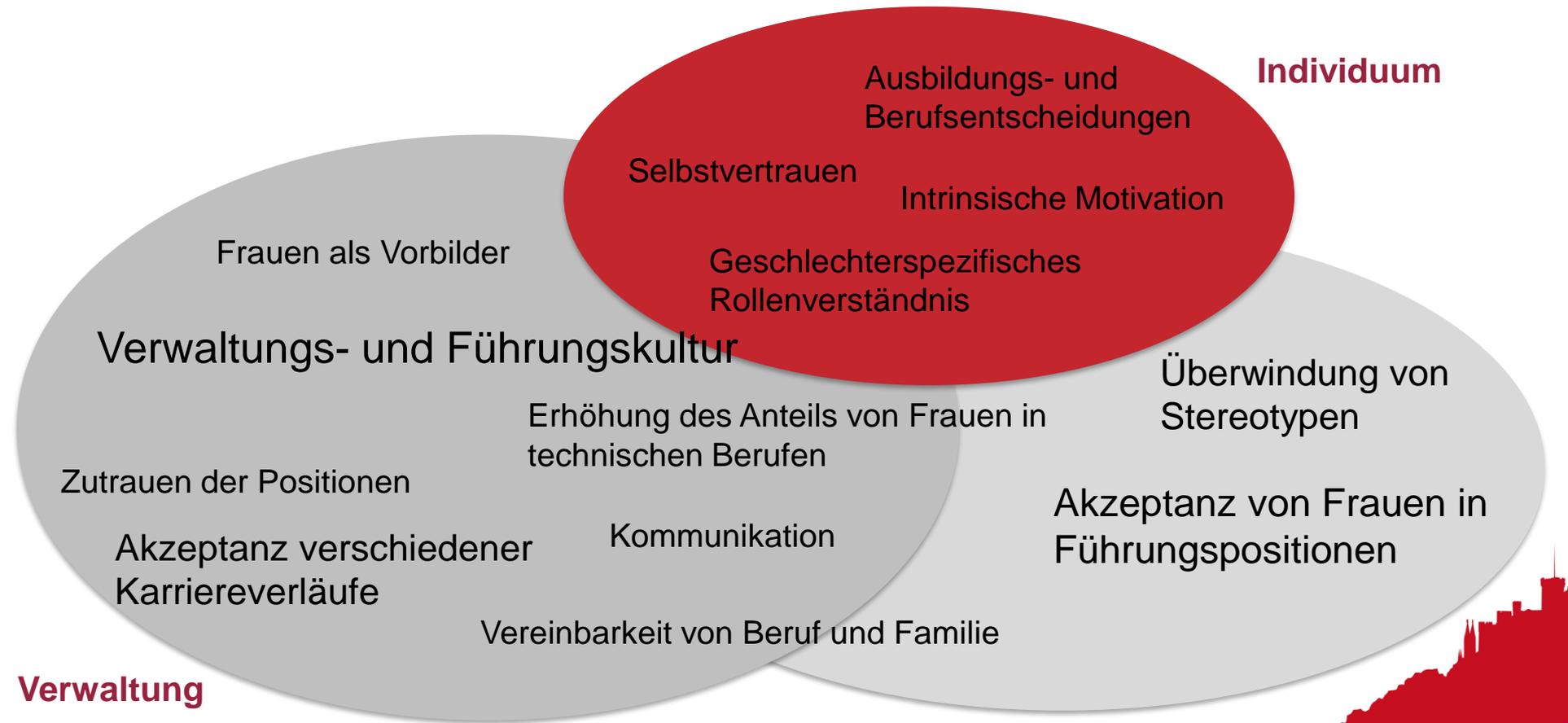


Abb. 10: Anforderungen an Führung bei der Stadtverwaltung Koblenz

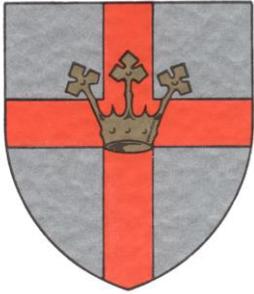
# Stellschrauben für nachhaltige Veränderung



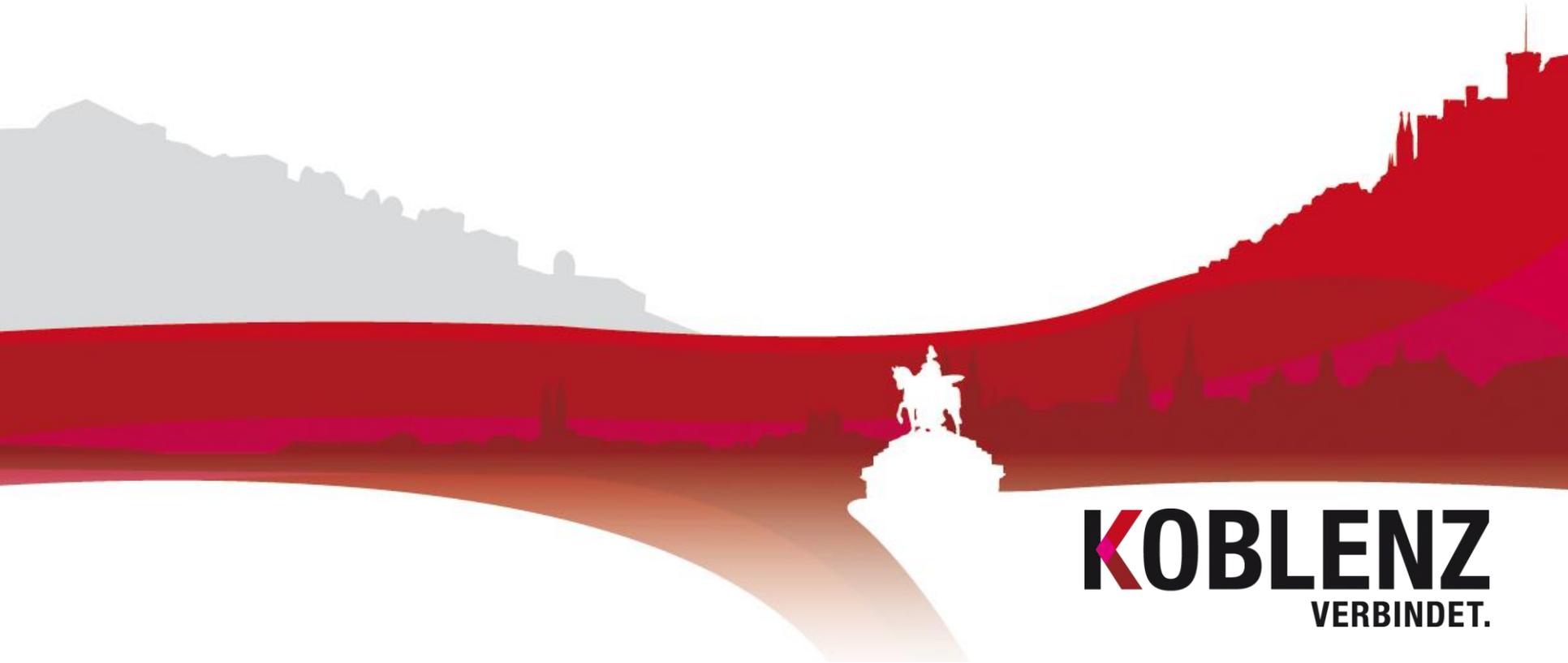
**Gesellschaft**



**KOBLENZ**  
VERBINDET.



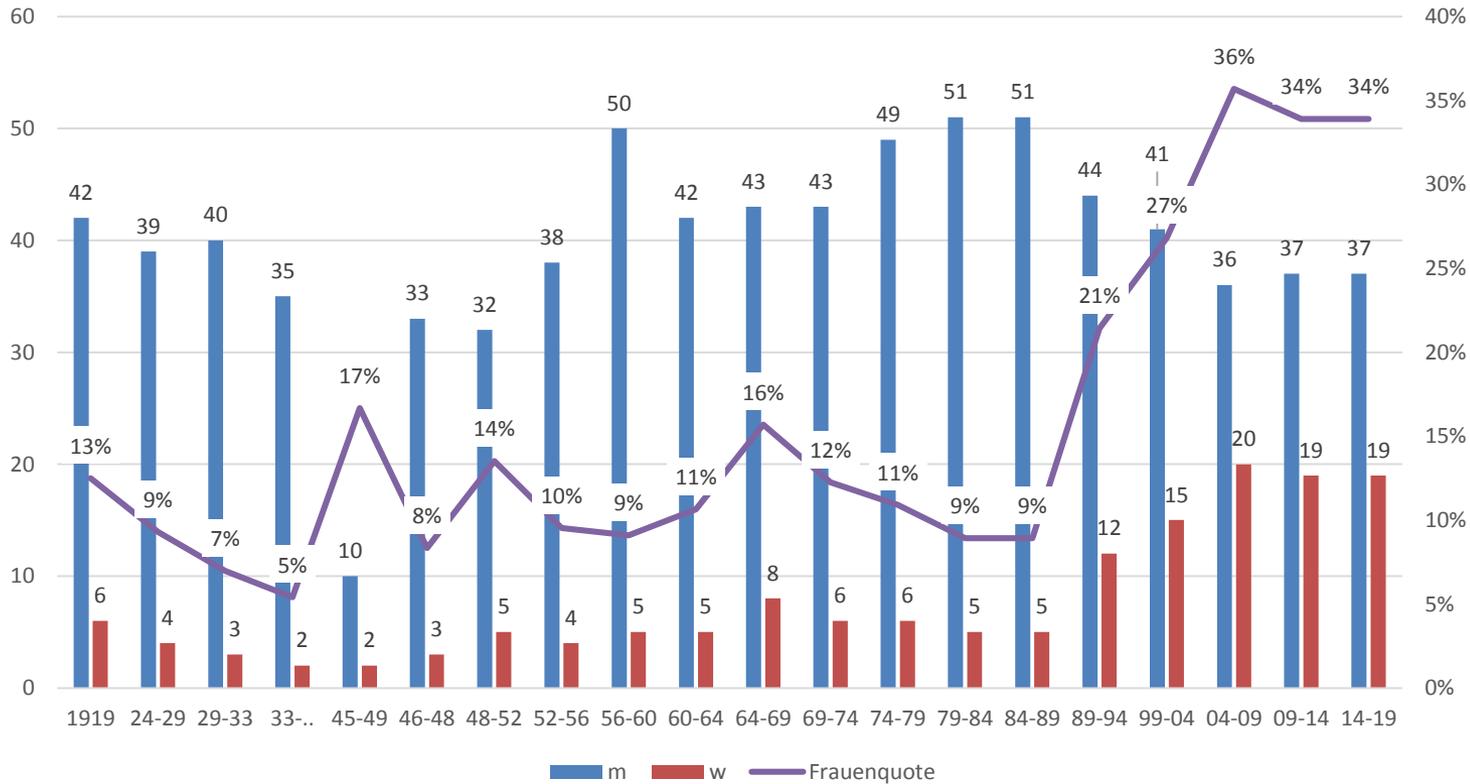
# Frauenanteil im Koblenzer Stadtrat seit 1919



**KOBLENZ**  
VERBINDET.

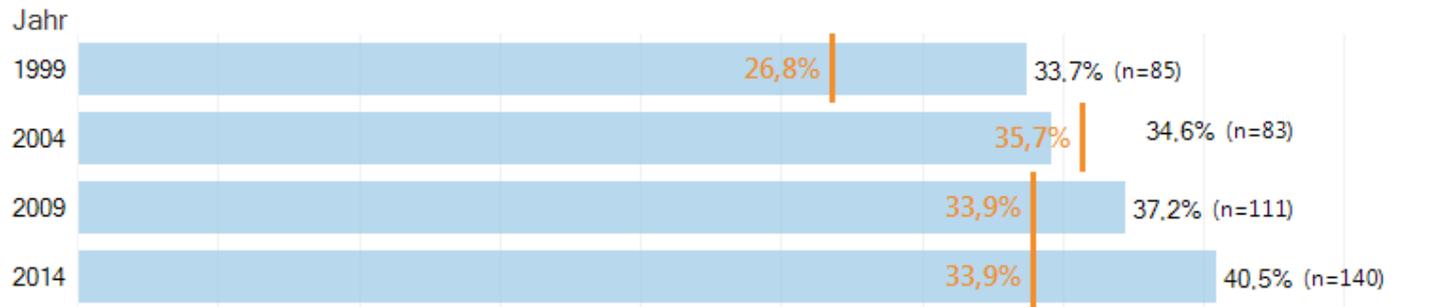
# Frauenanteil im Koblenzer Stadtrat seit 1919

Frauenquote im Koblenzer Stadtrat



# Frauenanteil im Koblenzer Stadtrat seit 1919

Anteile der Frauen an den Listenvorschlägen der kandidierenden Parteien und im jeweils gewählten Stadtrat bei den Kommunalwahlen 1994 bis 2014 in Koblenz



Zwischen 1999 und 2014 ist der Anteil der Bewerberinnen bezogen auf die Gesamtzahl der jeweils kandidierenden Personen kontinuierlich gestiegen. 1999 kandidierten 85 Frauen - das entspricht einem Anteil von 33,7% an allen 252 Bewerberinnen und Bewerbern. Bei der letzten Stadtratswahl betrug der Frauenanteil unter den 346 nominierten Wahlvorschlägen immerhin 40,5%.

Nicht so dynamisch hat sich die Quote der Frauen in den gewählten Stadtparlamenten entwickelt. Nach einem kräftigen Anstieg im Jahr 2004 von 26,8% auf 35,7% stagniert die Quote bei 33,9% bzw. 19 weiblichen Ratsmitgliedern in den jüngsten beiden Wahlen.

Die Erfolgsquote (= Wahl in den Koblenzer Stadtrat) unter den kandidierenden Frauen war damit im Jahr 2014 deutlich niedriger als unter den männlichen Kandidaten. Während es 13,6% der Kandidatinnen 2014 in den Stadtrat schafften, gelang dies 18,0% der Männer

Datenquelle und Datenaufbereitung: Kommunale Statistikstelle der Stadt Koblenz

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.**