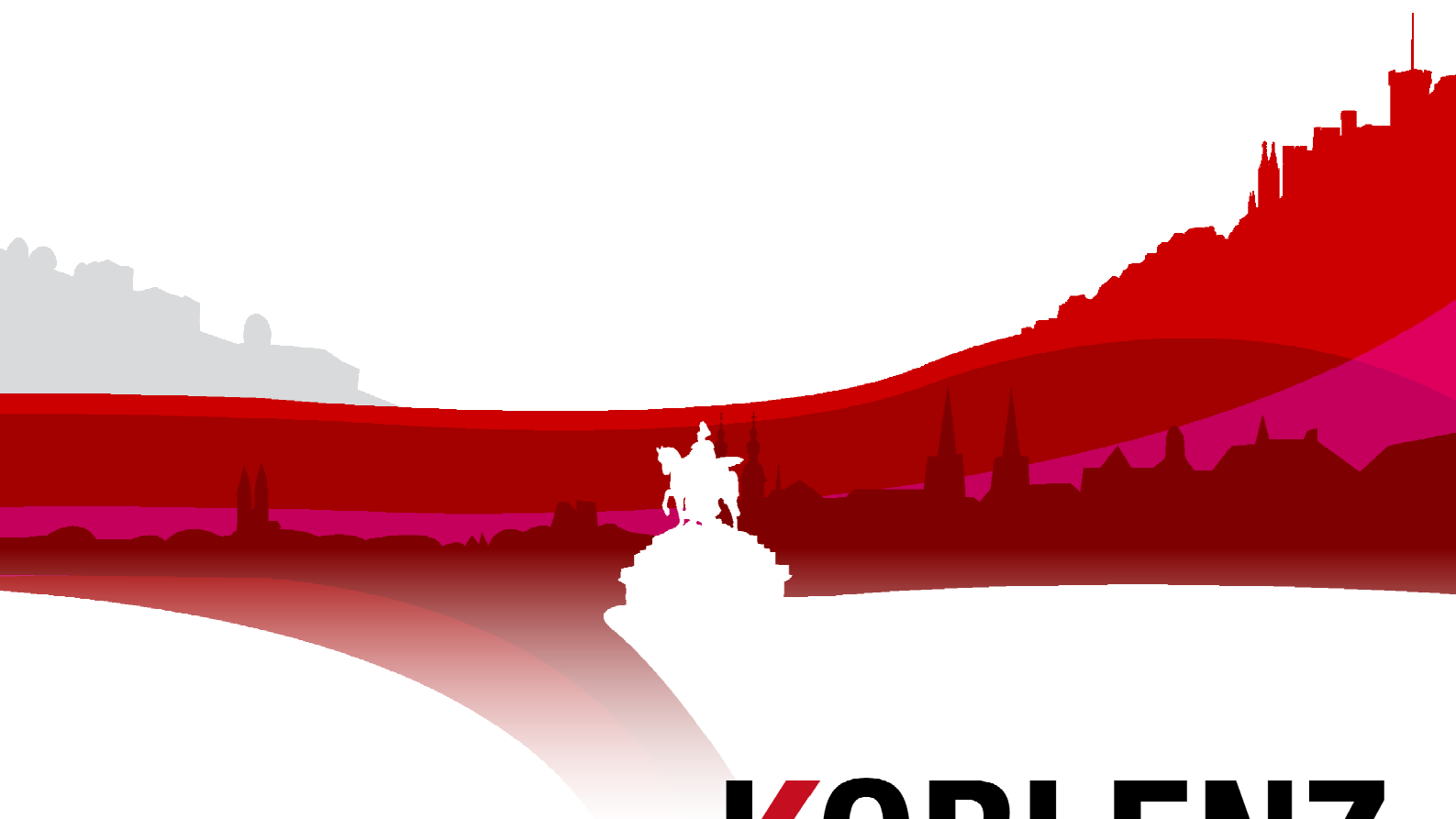


Frauenförderplan

der Stadtverwaltung Koblenz

2013-2019



KOBLENZ
VERBINDET.

Frauenförderplan der Stadtverwaltung Koblenz **2013 - 2019**

Stadt Koblenz
Haupt- und Personalamt

Auskunft: Frau Julia Schughart
Tel.: (0261) 129-1824
Fax: (0261) 129-1200
E-Mail: Julia.Schughart@Stadt.Koblenz.de

Redaktionsschluss: Juli 2013

Drucklegung: August 2013

Postbezug: Stadtverwaltung Koblenz
Haupt- und Personalamt
Postfach 20 15 51
56015 Koblenz

© Stadt Koblenz, 2013

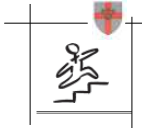
Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung und
Quellenangabe gestattet.

KOBLENZ
VERBINDET.



Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	1
Abbildungsverzeichnis.....	3
1 Vorwort.....	5
2 Einleitung	6
3 Beschäftigungsstruktur 2010 im interkommunalen Vergleich.....	7
3.1 Beschäftigungssituation von Frauen	7
3.2 Frauen in Ausbildung.....	11
3.3 Frauen in Führungspositionen	12
4 Analyse und Entwicklung der städtischen Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 30.06.2012	13
4.1 Beschäftigungsstruktur insgesamt	13
4.2 Personalbestand nach Statusgruppen	15
4.3 Personalbestand nach Laufbahngruppen	16
4.4 Personalbestand nach Alter.....	20
4.5 Personalbestand nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses	21
4.6 Personal in Ausbildung.....	22
4.7 Personal in Führungspositionen.....	23
5 Betrachtung des Status Quo.....	25
6 Frauenfördernde Ziele und Maßnahmen	26
6.1 Stellenausschreibungen.....	26
6.2 Auswahlverfahren, Einstellung und Beförderung und Vergabe höherwertiger Tätigkeiten.....	26
6.3 Ausbildung und Praktikanten	27
6.4 Teilzeitarbeit	28
6.5 Berufliche Fort- und Weiterbildung.....	29
6.6 Beurlaubung und Wiedereinstieg	29



6.7	Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	30
6.8	Schutz vor sexueller Belästigung.....	31
6.9	Mobbing	31



Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Frauenanteil zum 30.06.2010 im interkommunalen Vergleich (in Prozent)	7
Abb. 2:	Frauenanteil nach Statusgruppe zum 30.06.2010 im interkommunalen Vergleich (in Prozent)	8
Abb. 3:	Teilzeitbeschäftigung zum 30.06.2010 im interkommunalen Vergleich (in Prozent)	9
Abb. 4:	Weibliche Bedienstete nach Entgelt- und Besoldungsgruppen zum 30.06.2010 im interkommunalen Vergleich	10
Abb. 5:	Weibliche Bedienstete nach Altersgruppe zum 30.06.2010 im interkommunalen Vergleich	10
Abb. 6:	Anzahl der Auszubildenden zum 30.06.2010 im interkommunalen Vergleich (absolut)	11
Abb. 7:	Mitarbeiter/innen nach Geschlecht (absolut und in Prozent)	13
Abb. 8:	Personal nach Geschlecht in den einzelnen Ämtern und Eigenbetrieben (absolut und in Prozent)	14
Abb. 9:	Mitarbeiter nach Statusgruppen und Geschlecht (absolut und in Prozent)	15
Abb. 10:	Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen und Geschlecht (absolut und in Prozent)	16
Abb. 11:	Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppe und Geschlecht (absolut)	17
Abb. 12:	Beschäftigte nach vergleichbaren Laufbahngruppen und Geschlecht (absolut und in Prozent)	18
Abb. 13:	Beschäftigte nach Entgeltgruppe und Geschlecht (absolut)	19
Abb. 14:	Frauenanteil differenziert nach Status- und Altersgruppe (in Prozent)	20
Abb. 15:	Personalbestand nach Status und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses (absolut und in Prozent)	21
Abb. 16:	Personalbestand nach Geschlecht und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses (absolut und in Prozent)	21
Abb. 17:	Personalbestand nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses aufgeteilt nach Vollzeit/Teilzeit (absolut und in Prozent)	21
Abb. 18:	Personal in Ausbildung nach Geschlecht (absolut und in Prozent) ..	22

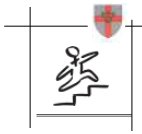
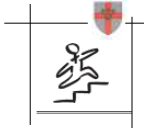


Abb. 19:	Personal in Ausbildung nach Status und Geschlecht (absolut)	22
Abb. 20:	Führungsebenen in der Stadtverwaltung Koblenz	23
Abb. 21:	Personal in Führungsfunktionen differenziert nach Führungsebene und Geschlecht (in Prozent)	24



1 Vorwort



Sehr geehrte Damen und Herren,

wir haben die bestausgebildete Frauengeneration aller Zeiten - hochqualifiziert, engagiert und ambitioniert! Und sie haben Ziele, die für mich eigentlich selbstverständlich sind: Frauen wollen Karrierechancen wahrnehmen und eine Familie gründen. Die Zeit des „Entweder-Oder“ ist vorbei – jetzt zählt das „Und“.

Nun geht es darum, zugeschnittene Förderangebote zu implementieren und weibliche Potentiale zu aktivieren – nicht zuletzt mit Blick auf den Fachkräftemangel und die demografische Entwicklung.

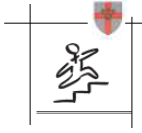
Geprägt durch meine berufliche Zeit als Staatssekretär des Landes Rheinland-Pfalz, u.a. für Bildung, Kultur, Jugend, Familie und Frauen, ist mir Frauenförderung ein besonderes Anliegen. Denn: In Deutschland sind Frauen heute genauso gut, oft sogar besser ausgebildet als Männer. Trotzdem ist eine gleichberechtigte Teilhabe, insbesondere in Leitungspositionen, nicht gegeben. Deshalb müssen wir gemeinsam hinschauen, an verschiedenen Stellschrauben drehen und Rahmenbedingungen schaffen, damit qualifizierte Frauen zur Verwaltung kommen, um zu bleiben.

Mit diesem Frauenförderplan möchten wir die Erfolge, die in den vergangenen Jahren erreicht wurden, stabilisieren und Benachteiligungen von Frauen weiter abbauen. Dazu brauchen wir auch weiterhin die vielfältigen frauenfördernden Instrumente des Landesgleichstellungsgesetzes. Ein bedeutsames, fest verankertes Handlungsfeld des Personalmanagements der Stadtverwaltung Koblenz stellt die Begleitung von Beurlaubung und Wiedereinstieg sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar – hier haben wir bereits vielfältige Meilensteine zu verzeichnen, nicht zuletzt durch das Zertifizierungsverfahren „Audit Beruf und Familie“.

Ein ausgewogenes Miteinander und die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist Ausdruck von Modernität, gesellschaftlichem Wandel und Vorbildhaftigkeit und kommt sowohl der Verwaltung, der Kommune als auch den Bürgerinnen und Bürgern zugute. Frauenförderung und Gleichberechtigung sind ein wichtiger Baustein für unser zukunftsorientiertes Verwaltungshandeln.

Mit dem vorliegenden Frauenförderplan setzen wir unseren Weg zur Zielerreichung konsequent fort. Dabei muss uns bewusst sein, dass Gesetze, Vorschriften und Frauenförderpläne alleine die Gleichstellung nicht verwirklichen. Hier sind alle städtischen Mitarbeiter/innen, insbesondere die Führungskräfte, gefordert, sich eindeutig und mit Nachdruck hinter diese Aufgabe zu stellen und die Verantwortung für die Erreichung und der hier festgeschriebenen Ziele zu übernehmen. Ich bin überzeugt, dass wir gemeinsam diesen Weg bestreiten können und die Mühe sich lohnt!

Prof. Dr. Joachim Hofmann-Göttig
Oberbürgermeister



2 Einleitung

Mit diesem Frauenförderplan wird das Ziel verfolgt, das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in den Dienststellen und Einrichtungen der Stadtverwaltung Koblenz zu verwirklichen. Auf der Grundlage von § 5 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) legt die Stadt Koblenz einen neuen Frauenförderplan vor. Der erste Frauenförderplan der Stadt Koblenz wurde 1997 erstellt und ist in den Jahren 1998, 2000, 2004, 2006, 2008 und 2010 fortgeschrieben worden. Dieser Frauenförderplan gilt gemäß § 5 I LGG für die kommenden sechs Jahre (2013-2019). Er beinhaltet gemäß § 6 II LGG eine Analyse und Entwicklung der Beschäftigungsstruktur. Darüber hinaus wird gemäß § 6 I LGG aufgezeigt, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Stadtverwaltung Koblenz die Gleichstellung von Frauen und Männern weiter vorantreiben möchte. Nach Ablauf von jeweils zwei Jahren wird geprüft, inwieweit die Ziele des Frauenförderplans erreicht worden sind und ob gegebenenfalls Anpassungen an die Entwicklungen durch ergänzende Maßnahmen vorgenommen werden müssen.

Die nachstehend aufgezeigten Maßnahmen stehen unter dem Vorbehalt, dass die notwendigen Ressourcen im Rahmen des Haushalts 2013 und der Folgejahre zur Verfügung stehen.



3 Beschäftigungsstruktur 2010 im interkommunalen Vergleich

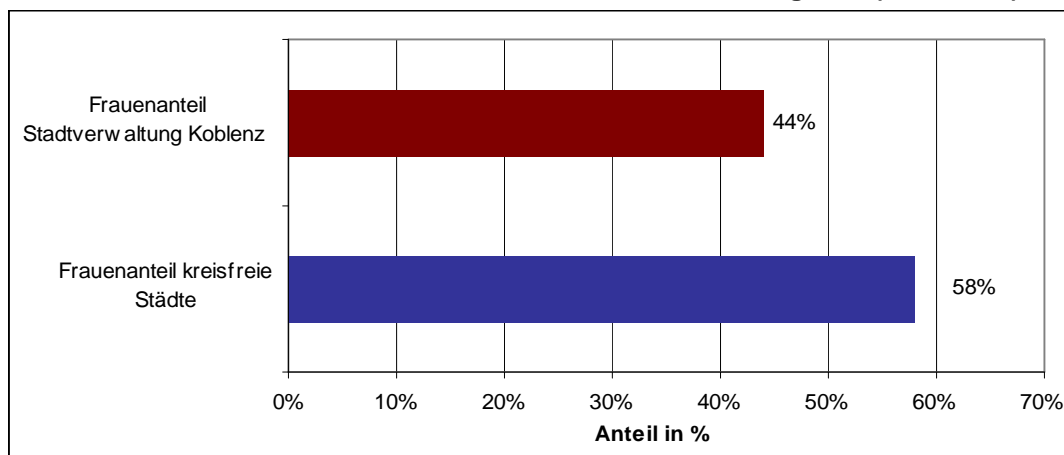
Die Landesregierung hat im Juli 2012 den vierten Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) veröffentlicht. In dem Bericht werden Aussagen über die Beschäftigungsstruktur in der öffentlichen Verwaltung von Rheinland-Pfalz für den Zeitraum 2008 bis 2010 vorgelegt. Darüber hinaus liefert der Bericht Zahlen und Fakten für die Diskussion um gerechte Teilhabe von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Rheinland-Pfalz.

Die in dem Bericht zur Umsetzung des LGG aufgeführten Daten im Bereich Kommunale Gebietskörperschaften/ Kreisfreie Städte Rheinland Pfalz¹ werden im folgenden aufgezeigt und den Personalstandsdaten der Stadtverwaltung Koblenz zum Stichtag 30.06.2010 gegenübergestellt. Die Grunddaten zur Beschäftigung stammen aus der Personalstandstatistik zum Stichtag 30. Juni 2010, die Zahlen zu den Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben wurden anhand einer Online-Befragung bei den kommunalen Gebietskörperschaften erhoben. Da die Stadtverwaltung Koblenz ihre Personalstandsdaten zur Verfügung gestellt hat, sind diese in den summierten Zahlen der kreisfreien Städte Rheinland-Pfalz enthalten.

3.1 Beschäftigungssituation von Frauen

Zum Stichtag 30. Juni 2010 waren in den Stadtverwaltungen der zwölf kreisfreien Städte in Rheinland Pfalz insgesamt 16.300 Personen beschäftigt. Mit 9.431 Mitarbeiterinnen lag der Frauenanteil bei 58 Prozent. Im Vergleich waren zum selben Stichtag bei der Stadtverwaltung Koblenz 2.250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Der städtische Frauenanteil lag bei 44 Prozent, somit 14 Prozentpunkte unter dem Frauenanteil der kreisfreien Städte.

Abb. 1: Frauenanteil zum 30.06.2010 im interkommunalen Vergleich (in Prozent)

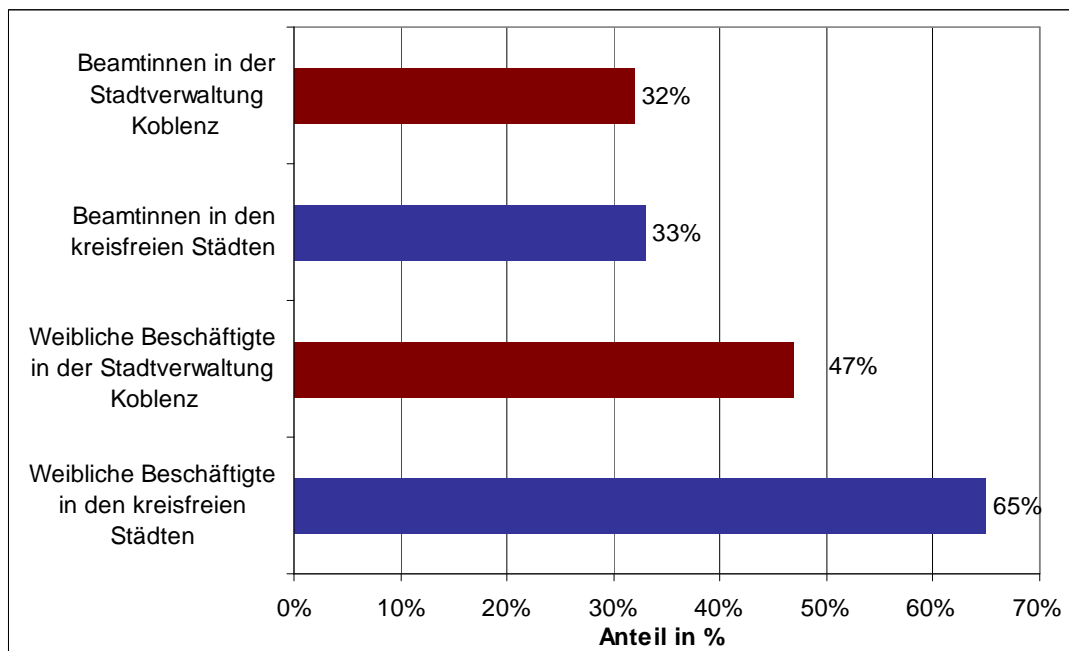


¹ Frankenthal, Kaiserslautern, Koblenz, Landau in der Pfalz, Ludwigshafen am Rhein, Mainz, Neustadt an der Weinstraße, Pirmasens, Speyer, Trier, Worms, Zweibrücken.

Hinsichtlich der Statusgruppe standen zu dem genannten Stichtag 80 Prozent der Mitarbeiter/innen in den Verwaltungen der kreisfreien Städte in einem Arbeitnehmerverhältnis. Der Frauenanteil der Beschäftigten belief sich auf 65 Prozent. Bei einem Gesamtanteil von 20 Prozent Beamtinnen und Beamten lag der Frauenanteil bei 33 Prozent.

Eine sehr ähnliche Aufteilung zwischen den Statusgruppen verzeichnete die Stadtverwaltung Koblenz zum Stichtag 30.06.2010: 79 Prozent Beschäftigte, 21 Prozent Beamtinnen und Beamte. Hingegen betrug der Frauenanteil bei den Beschäftigten 47 Prozent, der Anteil der Beamtinnen erreichte einen Wert von 32 Prozent. Die zuvor aufgezeigte Differenz des Frauenanteils im interkommunalen Vergleich ist somit auf einen geringen Anteil an weiblichen Beschäftigten bei der Stadtverwaltung Koblenz zum genannten Stichtag zurückzuführen.

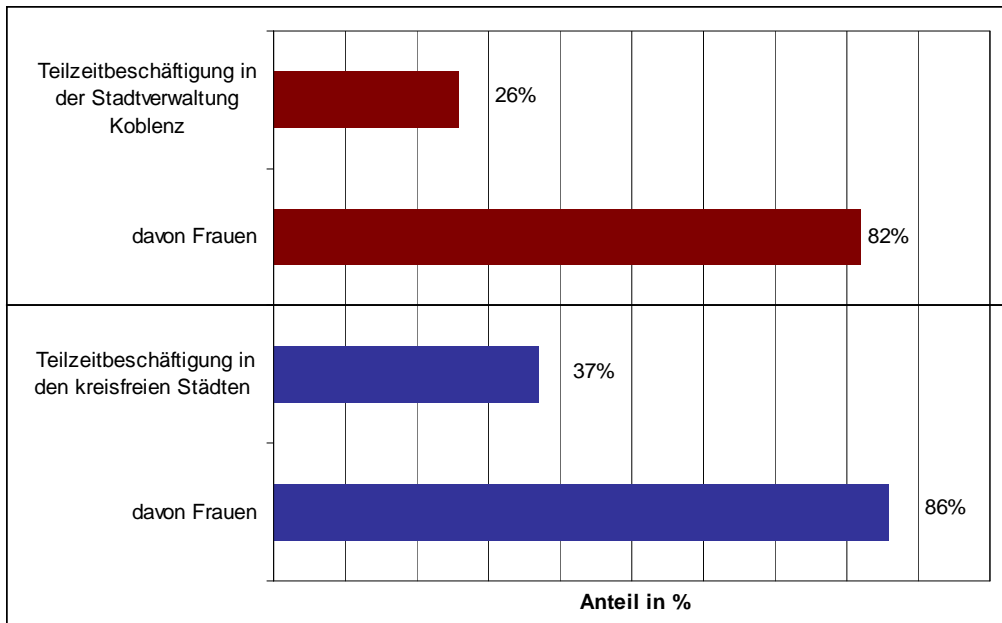
Abb. 2: Frauenanteil nach Statusgruppe zum 30.06.2010 im interkommunalen Vergleich (in Prozent)



Der Beschäftigungsumfang stellte sich zum Stichtag 30.06.2010 bei den kreisfreien Städten wie folgt dar: 63 Prozent des Personals gingen einer Vollzeitbeschäftigung, 37 Prozent einer Teilzeitbeschäftigung nach. Von der Gesamtheit der Vollzeitbeschäftigten waren 42 Prozent weiblich. Bei den Teilzeitkräften lag der Frauenanteil bei 86 Prozent.

Bei der Stadtverwaltung Koblenz gingen zum Stichtag 30.06.2010 insgesamt 74 Prozent einer Vollzeitbeschäftigung und 26 Prozent einer Teilzeitbeschäftigung nach. Der Frauenanteil lag bei den Vollzeitbeschäftigten bei 30 Prozent, bei den Teilzeitbeschäftigten bei 82 Prozent.

Abb. 3: Teilzeitbeschäftigung zum 30.06.2010 im interkommunalen Vergleich (in Prozent)



Bei den kreisfreien Städten waren zum Erhebungsstichtag die weiblichen Bediensteten in den unteren Entgelt- und Laufbahngruppen mit einem hohen Anteil vertreten. Mit steigender Vergütungsstufe nahm der Frauenanteil ab (siehe Abbildung 4). Die Differenz zwischen dem Anteil weiblicher Bediensteter im einfachen und höheren Dienst lag bei insgesamt 45 Prozentpunkten (E1-E4 bzw. einfacher Dienst: 72 Prozent, E13-E15Ü bzw. höherer Dienst: 27 Prozent).

Auch bei der Stadtverwaltung Koblenz nahm der Frauenanteil mit steigender Vergütungsstufe ab. Die Differenz zwischen dem Anteil weiblicher Bediensteter im einfachen und höheren Dienst lag bei insgesamt 22,3 Prozentpunkten (E1-E4 bzw. einfacher Dienst: 51,8 Prozent, E13-E15Ü bzw. höherer Dienst: 29,5 Prozent).

Hinsichtlich der Altersgruppen weisen die kreisfreien Städte einen weiblichen Mitarbeiteranteil von 65 Prozent bei den unter 30-Jährigen und 51 Prozent bei den 55-Jährigen und Älteren auf.

Bei der Stadtverwaltung Koblenz betrug der Frauenanteil zum Stichtag 30.06.2010 bei den unter 30-Jährigen insgesamt 54 Prozent. Insgesamt 37 Prozent der Bediensteten im Alter von 55 Jahren und älter waren weiblichen Geschlechts.

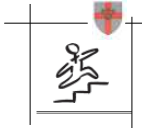


Abb. 4: Weibliche Bedienstete nach Entgelt- und Besoldungsgruppen zum 30.06.2010 im interkommunalen Vergleich

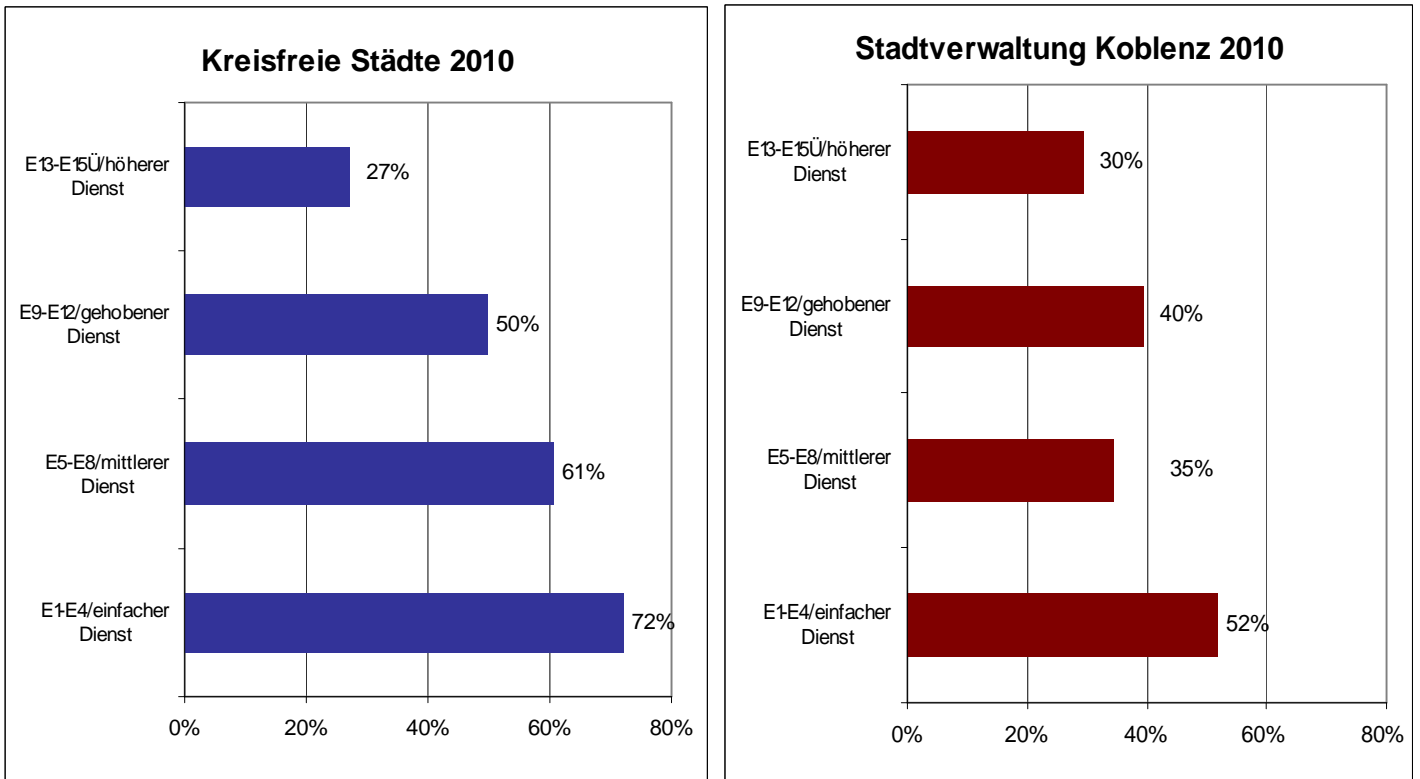
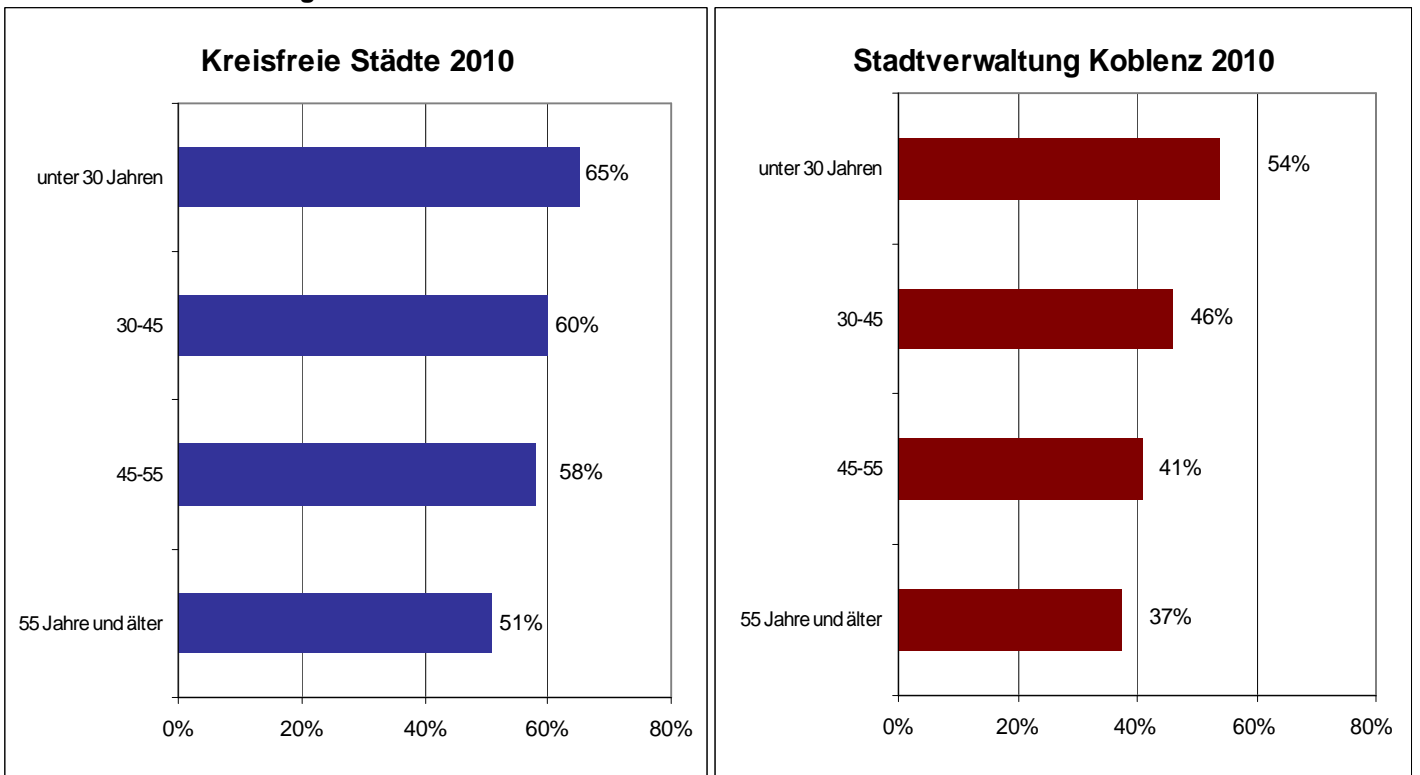
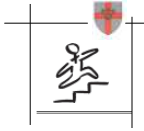


Abb. 5: Weibliche Bedienstete nach Altersgruppe zum 30.06.2010 im interkommunalen Vergleich





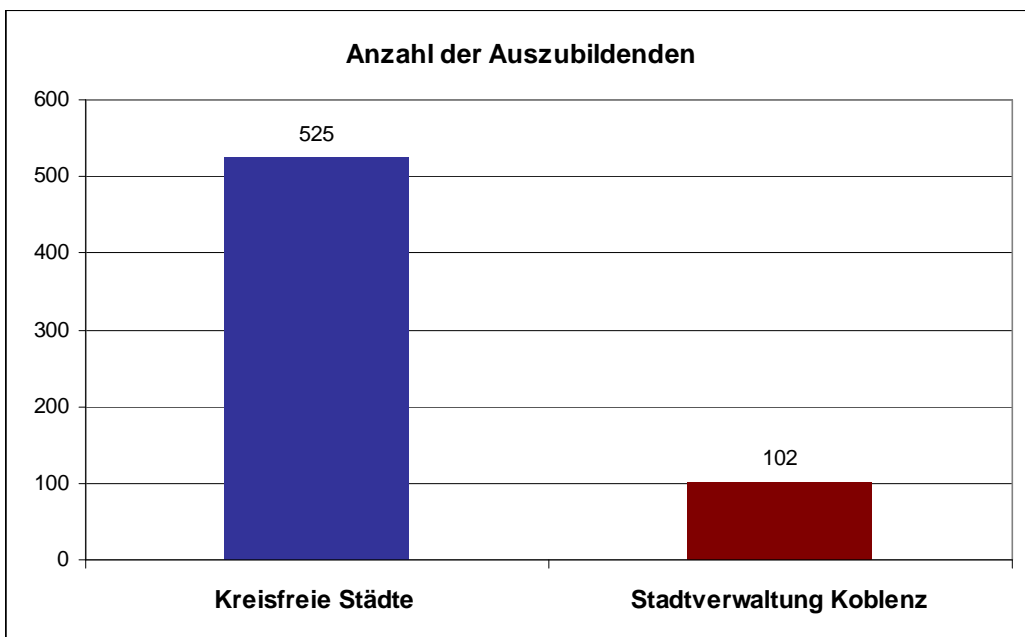
3.2 Frauen in Ausbildung

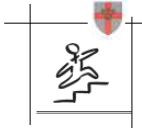
Zum Stichtag 30.06.2010 hat es bei den kreisfreien Städten 525 Auszubildende gegeben, der weibliche Anteil betrug 62 Prozent. Der Großteil der Auszubildenden stand mit 72 Prozent in einem Beschäftigtenverhältnis (28 Prozent Beamtinnen und Beamte). Von den beschäftigten Auszubildenden lag der Frauenanteil bei 63 Prozent. Ein ähnlicher Frauenanteil mit 60 Prozent wurde in der Gruppe der Anwärterinnen und Anwärter für die Beamtenlaufbahn erreicht.

Bei der Stadtverwaltung Koblenz befanden sich zum Stichtag 30.06.2010 insgesamt 102 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausbildung. Wie in der Abbildung 6 erkennbar, hat die Stadtverwaltung Koblenz somit fast ein fünftel der Gesamt-Ausbildungsplätze der zwölf kreisfreien Städte in Rheinland-Pfalz gestellt.

Von den Auszubildenden bei der Stadtverwaltung Koblenz standen 69 Prozent in einem Beschäftigtenverhältnis, 31 Prozent waren der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten zuzuordnen. Der Frauenanteil betrug zum Stichtag 30.06.2010 bei den Beschäftigten 57 Prozent, bei den Anwärterinnen und Anwärter für die Beamtenlaufbahn bei 47 Prozent.

Abb. 6: Anzahl der Auszubildenden zum 30.06.2010 im interkommunalen Vergleich (absolut)





3.3 Frauen in Führungspositionen

Zum Stichtag 30.06.2010 hat es bei den Verwaltungen der kreisfreien Städte insgesamt 1275 Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gegeben. Mit einer Anzahl von 447 waren die Frauen deutlich unterrepräsentiert. Der geringste Frauenanteil bei den zwölf kreisfreien Städten lag bei 24 Prozent, der höchste Anteil bei 48 Prozent. Somit waren Frauen im Hinblick auf Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in allen zwölf kreisfreien Städten unterrepräsentiert.

Hinsichtlich des Beschäftigungsumfanges gingen die Führungskräfte der kreisfreien Städte mit insgesamt 90 Prozent vorrangig einer Vollzeitbeschäftigung nach. Von den lediglich 10 Prozent teilzeitbeschäftigten Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben waren insgesamt 75 Prozent weiblichen Geschlechts. Im Gegensatz hierzu lag der Frauenanteil an den vollzeitbeschäftigten Führungskräften bei 30 Prozent.

Der Frauenanteil in Führungspositionen bei der Stadtverwaltung Koblenz² lag zum Stichtag 30.06.2010 bei dem oben aufgezeigten geringsten Anteil von 24 Prozent. Auf den ersten Blick bildet Koblenz somit das „Schlusslicht“ bei dem Frauenanteil mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Hier ist jedoch zu beachten, dass das statistische Landesamt die Daten über Bedienstete in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben im Rahmen einer ergänzenden Umfrage bei den Kommunalverwaltungen abgefragt hat. Eine vom Statistischen Landesamt vorgegebene Definition der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben³ garantiert nicht, dass identische Personenkreise mit Personalführungsaufgaben erhoben wurden. Darüber hinaus sind die Datenquellen der kreisfreien Städte unbekannt.

Eine wirkliche Vergleichbarkeit zwischen den kreisfreien Städten ist bei der Kennzahl somit nur bedingt möglich.

² gemäß Stellenplan zum Stichtag 30.06.2010

³ Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind grundsätzlich Personen, die mit der Leitung einer Dienststelle, Verwaltung oder kommunalen Einrichtung betraut sind und die innerhalb einer Dienststelle bzw. Einrichtung eine Organisationseinheit (Abteilung, Dezernat, Referat, Sachgebiet o.Ä.) leiten.

4 Analyse und Entwicklung der städtischen Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 30.06.2012

Auf den kommenden Seiten werden die Daten über den Personalbestand der Stadtverwaltung Koblenz zum Stichtag 30.06.2012 sowie in der Entwicklung seit 30.06.2010 abgebildet. Erstmals für diesen Frauenförderplan ist der dargestellte Personenkreis dem Personenkreis der Personalstandstatistik angeglichen worden. Im Unterschied der Grundstruktur des Frauenförderplanes von 1997 und den darauf basierenden Fortschreibungen umfasst der dargestellte Personenkreis Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Eigenbetrieben, Geringfügigbeschäftigte, Auszubildende, Personal mit befristeten Arbeitsverträgen sowie Personal im unbezahlten Urlaub.

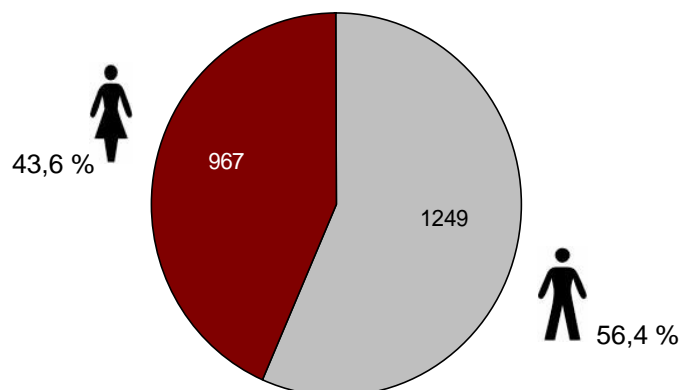
In der Weiterentwicklung des Frauenförderplanes sind die Analyseinhalte im Datenteil angepasst worden. Die Darstellungen konzentrieren sich auf Auswertungen des Personalbestandes insgesamt, nach Status- und Laufbahngruppe, nach Alter, nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses, Personal in Ausbildung sowie mit Führungsaufgaben. Auf weiterführende Datenanalysen wird mit dem Ziel der Übersichtlichkeit und Verständlichkeit dieses Berichtes verzichtet.

4.1 Beschäftigungsstruktur insgesamt

Zum Stichtag 30.06.2012 waren insgesamt 2.216 Mitarbeiter/innen des oben erläuterten Personenkreises bei der Stadtverwaltung Koblenz beschäftigt. Der Anteil der Gesamtbeschäftigung hat sich im Berichtszeitraum um insgesamt 34 Personen von 2.250 auf 2.216 reduziert.

Am 30.06.2012 lag der Anteil der Frauen am gesamten Personalbestand der Stadt Koblenz bei 43,64 % und hat sich somit nur geringfügig zum Frauenanteil im Jahr 2010 verändert (43,69 %).

Abb. 7: Mitarbeiter/innen nach Geschlecht (absolut und in Prozent)



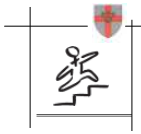
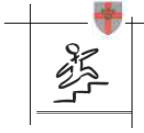


Abb. 8: Personal nach Geschlecht in den einzelnen Ämtern und Eigenbetrieben (absolut und in Prozent)

Amt/ Eigenbetrieb	Anzahl Beschäftigte	nach Geschlecht			
		Männer		Frauen	
		Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Ämter					
1	8	4	50%	4	50%
2	2	0	0%	2	100%
3	2	1	50%	1	50%
4	7	4	57%	3	43%
5	8	2	25%	6	75%
6	2	1	50%	1	50%
7	3	0	0%	3	100%
8	4	2	50%	2	50%
9	4	2	50%	2	50%
10	167	72	43%	95	57%
12	33	9	27%	24	73%
14	10	7	70%	3	30%
20	28	18	64%	10	36%
21	53	14	26%	39	74%
30	13	4	31%	9	69%
31	147	96	65%	51	35%
34	11	4	36%	7	64%
35	6	2	33%	4	67%
36	20	11	55%	9	45%
37	117	113	97%	4	3%
40	182	53	29%	129	71%
42	32	13	41%	19	59%
43	11	4	36%	7	64%
44	58	30	52%	28	48%
45	44	14	32%	30	68%
46	141	71	50%	70	50%
47	6	3	50%	3	50%
48	2	0	0%	2	100%
50	257	60	23%	197	77%
52	54	35	65%	19	35%
55	4	1	25%	3	75%
61	55	33	60%	22	40%
62	64	46	72%	18	28%
65	40	33	83%	7	18%
66	112	87	78%	25	22%
80	12	4	33%	8	67%
Eigenbetriebe (EB)					
17	35	29	83%	6	17%
67 (Bestattung)	47	39	83%	8	17%
67 (Grünflächen)	104	83	80%	21	20%
70	171	158	92%	13	8%
83	58	16	28%	42	72%
85	82	71	87%	11	13%
insgesamt	2216	1249	56%	967	44%
davon: Ämter	1719	853	50%	866	50%
davon: EB	497	396	80%	101	20%



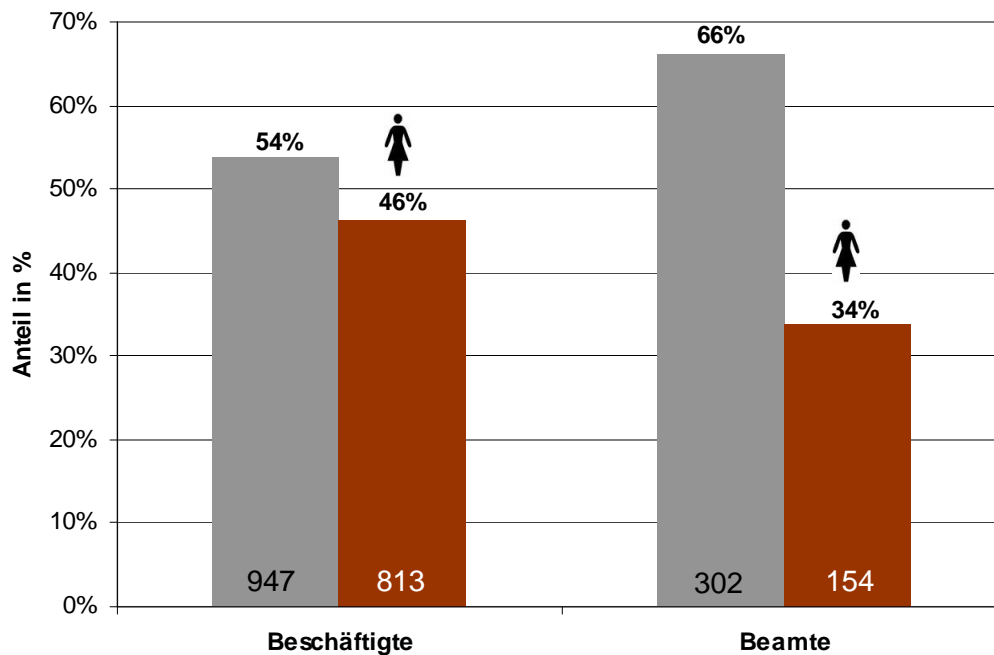
4.2 Personalbestand nach Statusgruppen

Zum Stichtag 30.06.2012 arbeiteten bei der Stadtverwaltung Koblenz 456 Beamtinnen und Beamte und 1.760 Beschäftigte.

Der Geschlechterunterschied in Abhängigkeit von der Statusgruppe ist weiterhin auffallend: In der Gruppe der Beschäftigten ist der Anteil der Frauen und Männer nahezu ausgeglichen. Die beschäftigten Männer sind etwas überrepräsentiert mit einem Anteil von 53,8 Prozent.

Bei den Beamten sind die Frauen mit 33,8 Prozent deutlich unterrepräsentiert. Dies ist hauptsächlich auf den hohen Anteil an Beamten im Bereich des Amtes 37/ Amt für Brand- und Katastrophenschutz zurückzuführen. Seit dem Jahr 2012 ist die erste Feuerwehrbeamtin für die Stadtverwaltung Koblenz tätig. Dies war bisher aufgrund der räumlichen Gegebenheiten im Amt 37 (z.B. getrennte sanitäre Räume) noch nicht möglich gewesen.

Abb. 9: Mitarbeiter nach Statusgruppen und Geschlecht (absolut und in Prozent)



Im Vergleich zum Stichtag 30.06.2010 hat sich der Personalbestand nach Statusgruppen nur geringfügig geändert; zu dem genannten Stichtag betrug der Anteil an männlichen Beschäftigten 53 Prozent und der Anteil an weiblichen Beschäftigten 47 Prozent. Bei den Beamtinnen und Beamten hat sich der Frauenanteil im Zeitraum 2010 bis 2012 um zwei Prozentpunkte erhöht (Stichtag 30.06.2010: Anteil Beamte 68 Prozent, Anteil Beamtinnen 32 Prozent).



4.3 Personalbestand nach Laufbahngruppen

Differenziert nach Statusgruppen ist auf den kommenden Seiten die Aufteilung der Geschlechter auf die Laufbahngruppen bzw. vergleichbaren Laufbahngruppen dargestellt.

Insbesondere bei den Beamtinnen und Beamten ist die Verteilung nicht ausgeglichen (siehe Abbildung 10). Sowohl im höheren, im gehobenen und mittleren Dienst liegt der Männeranteil mindestens 20 Prozentpunkte über dem Anteil der Frauen. Der Frauenanteil im höheren Dienst ist mit 35 Prozent sehr gering. Auch im mittleren Dienst sind Frauen mit 22 Prozent stark unterrepräsentiert. Letzteres ist insbesondere auf die Überrepräsentanz von männlichen Feuerwehrbeamten im Amt 37/ Amt für Brand- und Katastrophenschutz zurückzuführen.

Insgesamt 67 Prozent der Beamtinnen sind in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes vertreten. Allerdings spiegelt sich die Masse der Beamtinnen des gehobenen Dienstes, wie in der Abbildung 11 erkennbar, überwiegend in den Besoldungsgruppen 9, 10 und 11 wider. Lediglich 21,4 Prozent der Beamtinnen des gehobenen Dienstes befinden sich in den Besoldungsgruppen über A 10.

Abb. 10: Beamtinnen und Beamte nach Laufbahngruppen und Geschlecht (absolut und in Prozent)

Laufbahn	Männer	Männeranteil in %	Frauen	Frauenanteil in %
Höherer Dienst	20	65%	11	35%
Gehobener Dienst	153	60%	103	40%
Mittlerer Dienst	128	78%	37	22%
Einfacher Dienst	0	0%	3	100%

Im Vergleich zum Stichtag 30.06.2010 hat sich der Verteilung der Beamtinnen und Beamten nach Laufbahngruppen leicht verändert. Der Anteil der Beamtinnen im höheren Dienst hat sich zum Stichtag 30.06.2012 um drei Personen erhöht. Dies entspricht einer Zunahme von acht Prozentpunkten. Auch im gehobenen Dienst ist eine Zunahme von vier Beamtinnen zu verzeichnen.

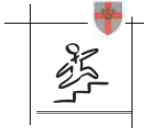
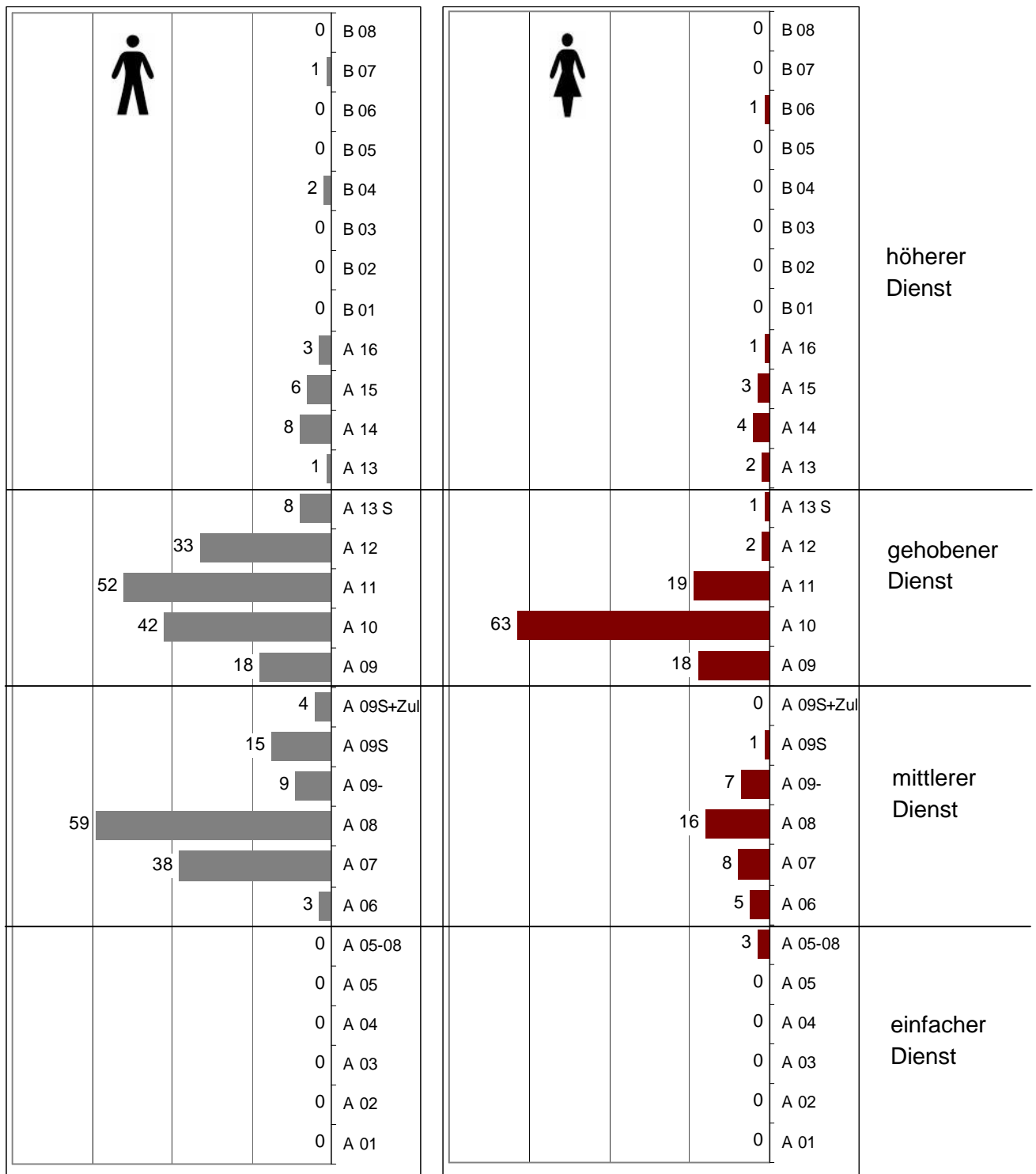
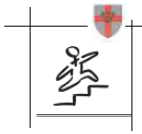


Abb. 11: Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppe und Geschlecht (absolut)





Bei den Beschäftigten ist die durchschnittliche Geschlechterverteilung (vgl. Abb. 9) nahezu ausgeglichen. Frauen sind mit 46 Prozent leicht unterrepräsentiert.

Bei der Betrachtung der einzelnen vergleichbaren Laufbahngruppen besteht keine Ausgewogenheit. Die weiblichen Beschäftigten sind in allen vergleichbaren Laufbahngruppen unterrepräsentiert.

Ein Großteil von weiblichen Beschäftigten ist in der vergleichbaren Laufbahngruppe des einfachen und mittleren Dienstes vertreten. Hierbei handelt es sich u.a. um weibliche Betreuungskräfte für Grundschulen sowie weibliche Reinigungskräfte, die dem einfachen Dienst zuzuordnen sind. Im mittleren Dienst sind es insbesondere Erzieherinnen und Sekretärinnen.

Der vergleichbar gehobene Dienst wird gegenteilig eher von männlichen Arbeitnehmern besetzt. Dies ergibt sich u.a. aus der Überrepräsentanz von männlichen Ingenieuren.

Bei näherer Betrachtung der vergleichbaren Laufbahngruppen ist festzustellen, dass mit zunehmender Entgeltgruppe der Frauenanteil sinkt. Ein großer Anteil der beschäftigten Frauen befindet sich in den Entgeltgruppen 5, 6 sowie 8 und 9, in höheren Entgeltgruppen sind Frauen stark unterrepräsentiert. Nur 5,6 Prozent der beschäftigten Frauen befinden sich in der einer Entgeltgruppe über EGr.10 (Vergleich: männliche Beschäftigte: 10,8 Prozent).

Abb. 12: Beschäftigte nach vergleichbaren Laufbahngruppen und Geschlecht (absolut und in Prozent)

Laufbahn	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Höherer Dienst	17	6	26,09%
Gehobener Dienst	248	169	40,53%
Mittlerer Dienst	447	418	48,32%
Einfacher Dienst	191	170	47,09%
Sonstige	20	22	47,09%

Die Verteilung der Beschäftigten nach vergleichbaren Laufbahngruppen und Geschlecht im Vergleich der Stichtage 30.06.2010 und 30.06.2012 ist fast unverändert.

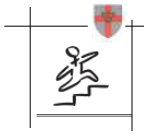
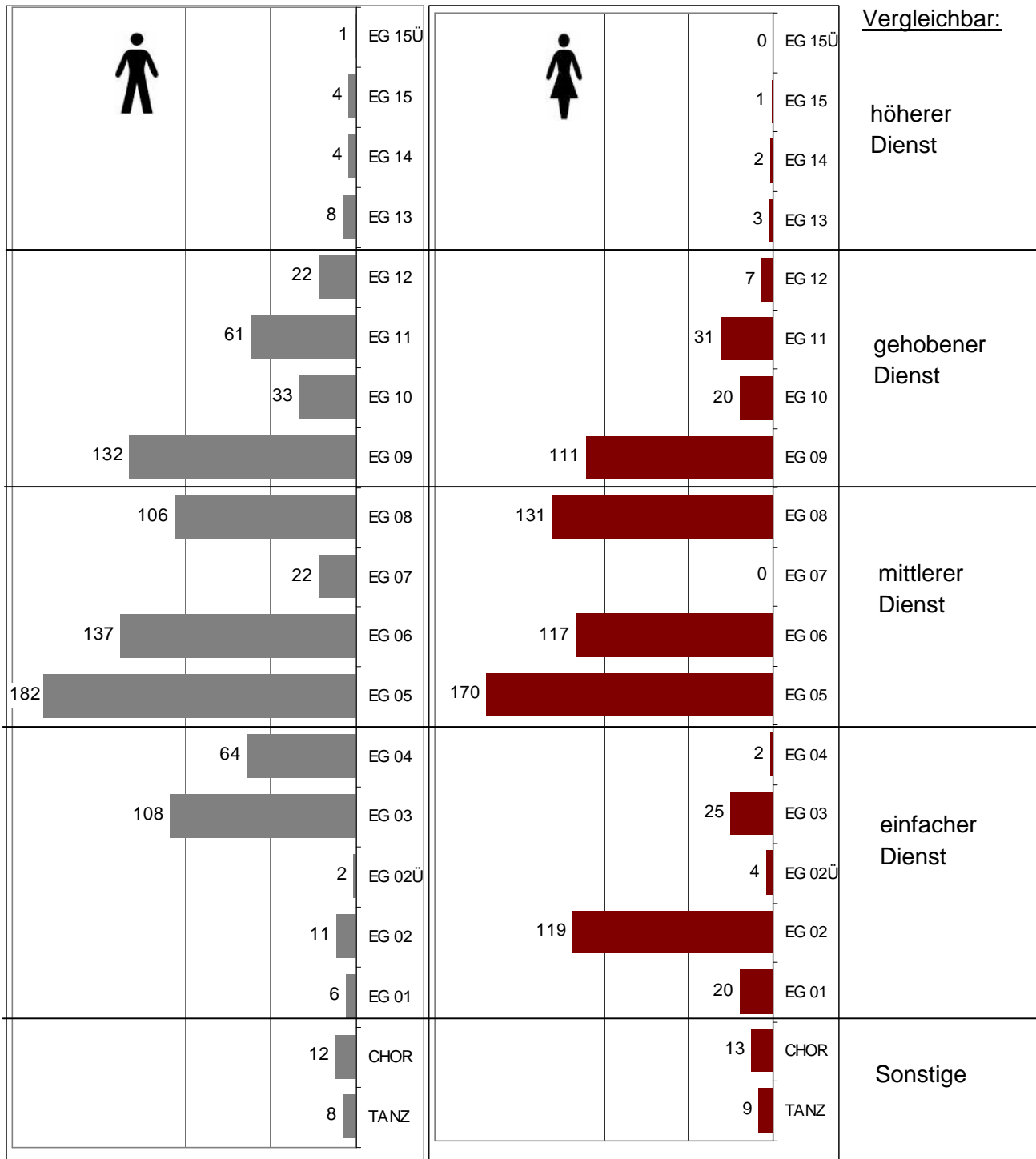
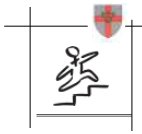


Abb. 13: Beschäftigte nach Entgeltgruppe und Geschlecht (absolut)





4.4 Personalbestand nach Alter

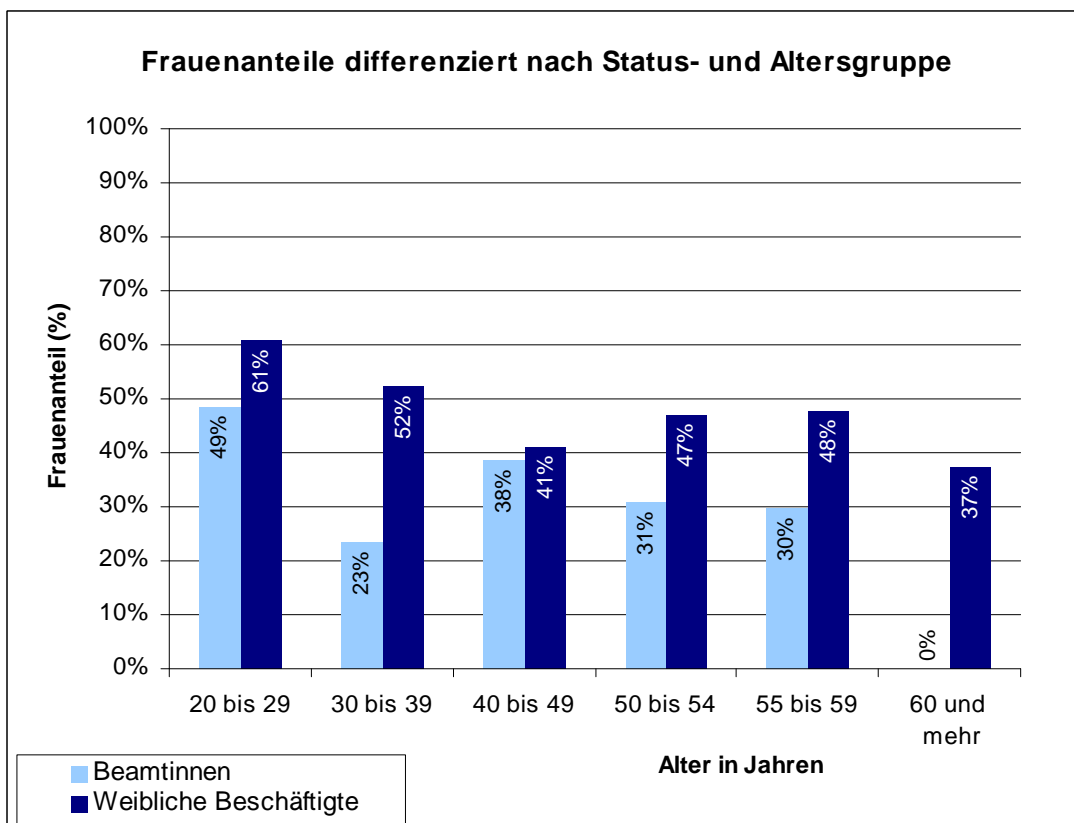
Die Verteilung der Geschlechter nach der Statusgruppe variiert nach der Altersgruppierung.

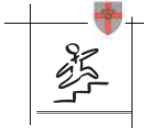
Bei den Beamtinnen und Beamten ist zu erkennen, dass mit zunehmendem Alter eine Überrepräsentation der männlichen Beamten vorliegt. Bei den über 60-jährigen Beamtinnen und Beamten liegt der Männeranteil sogar bei 100 Prozent. Bei den Frauen nimmt der Anteil mit zunehmendem Alter ab.

Bei den Beschäftigten ist die Altersverteilung bei den Geschlechtern relativ ausgeglichen.

Insbesondere in der Statusgruppe der Beamten werden aufgrund des Alterungsprozesses in den kommenden Jahren mehr Männer als Frauen aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden. Aus diesem Grund wird der Frauenanteil in der Stadtverwaltung Koblenz -unabhängig von der Einstellungspraxis- im Bestand sukzessiv ansteigen.

Abb. 14: Frauenanteil differenziert nach Status- und Altersgruppe (in Prozent)





4.5 Personalbestand nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses

Die Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung spiegelt sich insbesondere im Bereich der Beschäftigten wider; insgesamt 28 Prozent der Beschäftigten haben eine Teilzeitstelle, bei den Beamtinnen und Beamten sind es 14 Prozent.

Abb. 15: Personalbestand nach Status und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses (absolut und in Prozent)

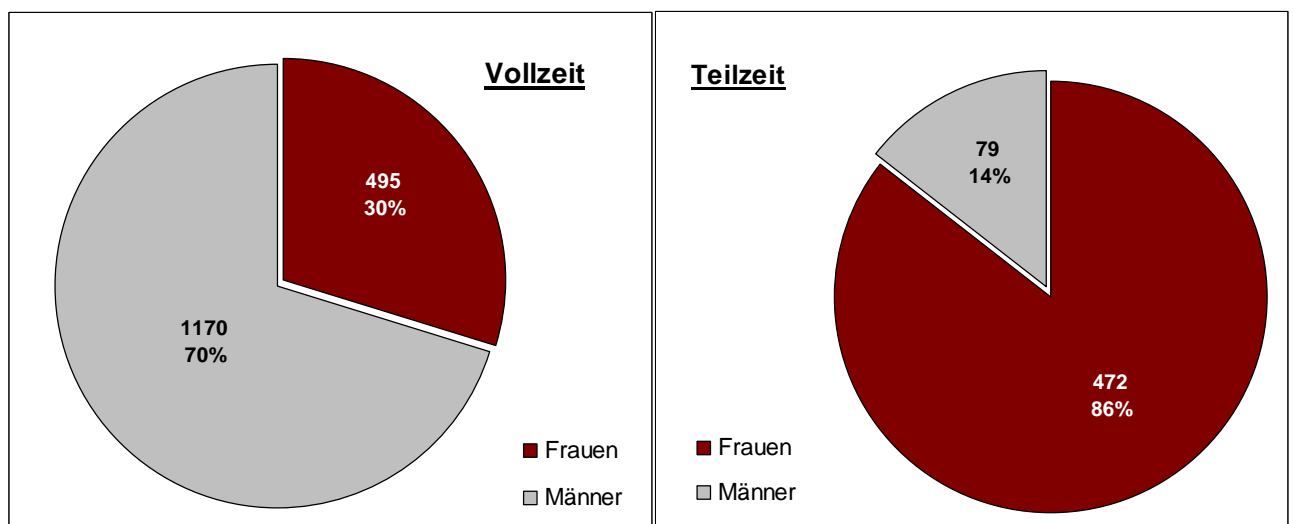
	Beamte	Beamte in %	Beschäftigte	Beschäftigte in %
Vollzeit	391	86%	1274	72%
Teilzeit	65	14%	486	28%

In der Differenzierung nach Geschlecht gibt es deutliche Unterschiede; von den insgesamt 967 Frauen gehen **49 Prozent**, d.h. die Hälfte der Mitarbeiterinnen, einer Teilzeitbeschäftigung nach. Bei den Männern liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigung bei 6 Prozent. Der Anteil der Frauen, die von der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung Gebrauch machen, ist somit bedeutend höher als der der männlichen Beamten und Beschäftigten.

Abb. 16: Personalbestand nach Geschlecht und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses (absolut und in Prozent)

	Frauen		Männer	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Beamte	93	61	298	4
Beschäftigte	402	411	872	75
Summe	495	472	1170	79
in %	51%	49%	94%	6%

Abb. 17: Personalbestand nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses aufgeteilt nach Vollzeit/Teilzeit (absolut und in Prozent)



4.6 Personal in Ausbildung

Zum Stichtag 30.06.2012 waren 80 Auszubildende und Anwärter/innen bei der Stadtverwaltung Koblenz beschäftigt.

Betrachtet man die Geschlechterverteilung bei den Auszubildenden und Anwärtern/innen, so ist eine leichte Überrepräsentanz der Frauen mit 55 Prozent zu erkennen.

Abb. 18: Personal in Ausbildung nach Geschlecht (absolut und in Prozent)

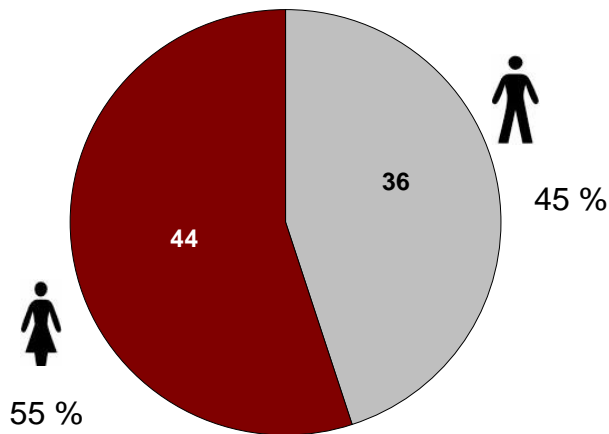
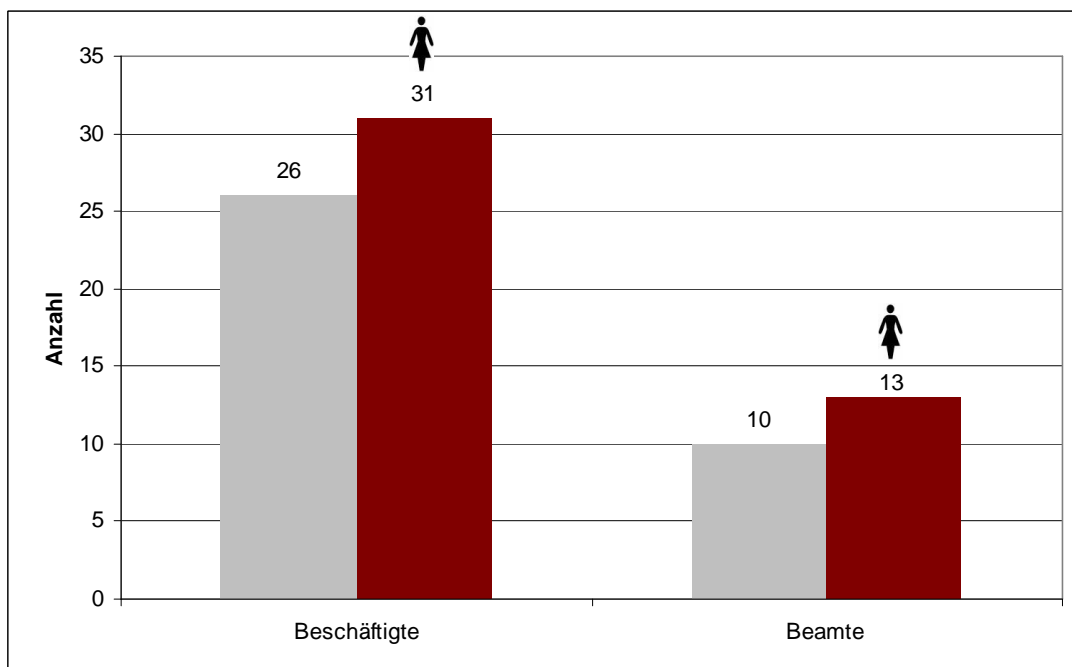


Abb. 19: Personal in Ausbildung nach Status und Geschlecht (absolut)

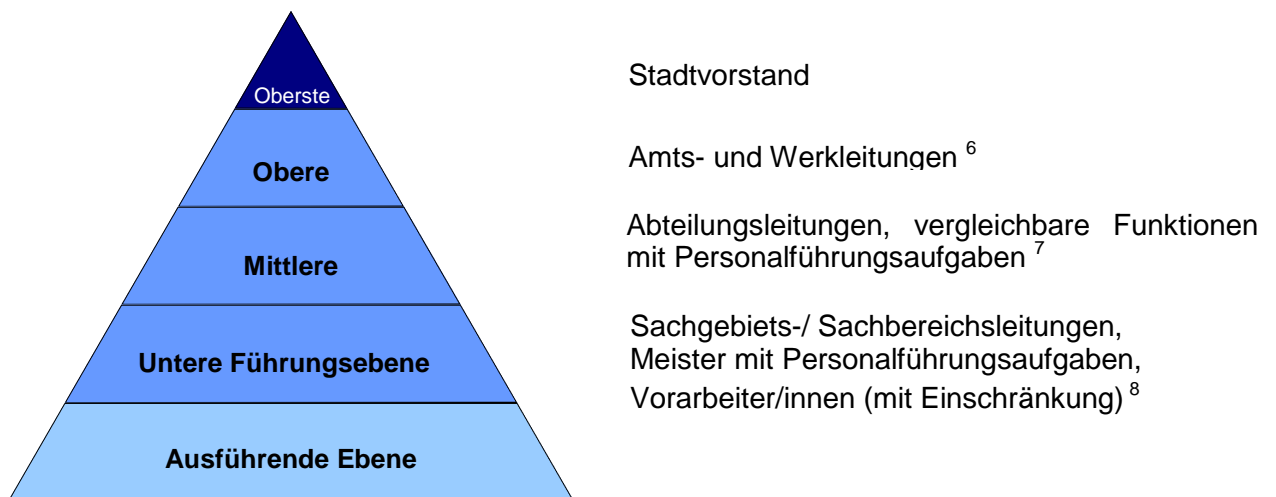


4.7 Personal in Führungspositionen

Die folgenden Darstellungen beziehen sich auf das Personal der Stadtverwaltung Koblenz, die im Rahmen einer Vorgesetztenfunktion Personalverantwortung tragen. Im Gegensatz zu den bisher aufgezeigten Personaldaten, sind die folgenden Angaben zum Stichtag 30.06.2012 dem Stellenplan entnommen.

Erstmalig in diesem Bericht werden die dargestellten Vorgesetztenfunktionen verschiedenen Führungsebenen zugeordnet. Die Einteilung der Organisationshierarchie erfolgt auf Grundlage der von Jung 2011 definierten Managementebenen einer Organisation.⁴

Abb. 20: Führungsebenen in der Stadtverwaltung Koblenz⁵



Von den insgesamt 205 Stellen der Stadtverwaltung Koblenz mit Personalführungsaufgaben waren zum Stichtag 30.06.2012 insgesamt 53 Stellen von Frauen besetzt. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von **25,85 Prozent**.

⁴ Vgl. Jung (2011): Personalwirtschaft, 9., aktualisierte und verbesserte Auflage, München.

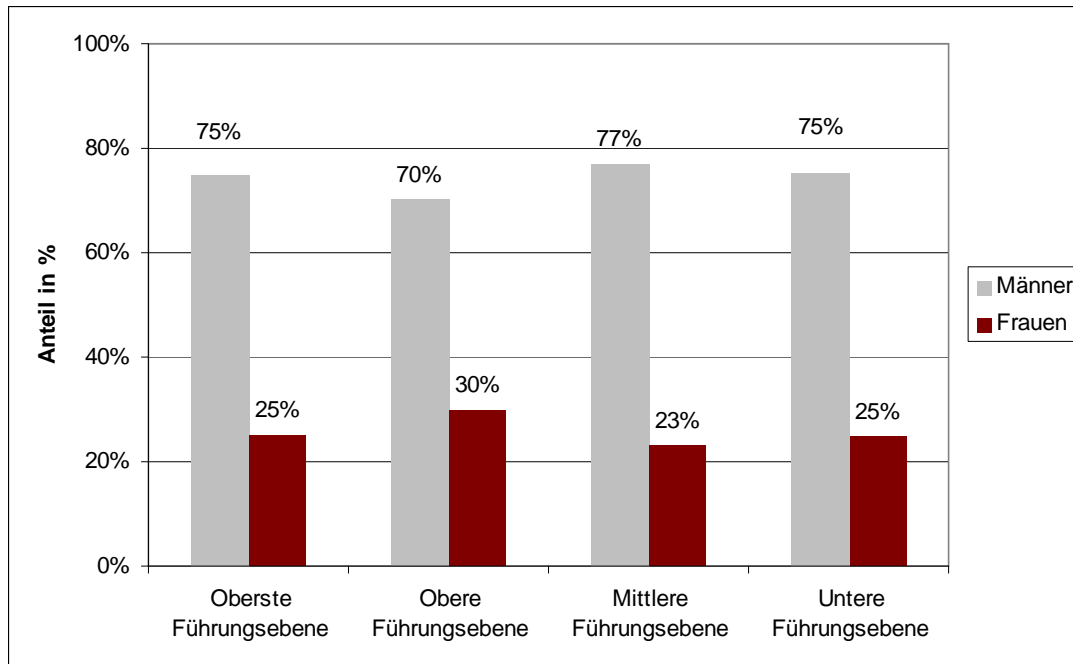
⁵ Da im Vertretungsfall die entsprechenden Stellvertreter die Führungsaufgaben wahrnehmen, sind diese den jeweiligen Ebenen hinzuzuaddieren.

⁶ Umfasst auch die Stabstellenleitungen 07 und 09 sowie die Teamleitung von Amt 12

⁷ Umfasst insbesondere die Kindertagesstättenleitung; Betriebsleitung Klärwerk und Kanalbetrieb; Stabsstellenleitung (EB 17, Amt 31, Amt 50); Bereichsleitungen im EB 67.

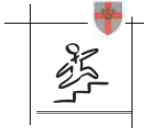
⁸ Sowie Betriebsleitung städtische Bäder

Abb. 21: Personal in Führungsfunktionen differenziert nach Führungsebene und Geschlecht (in Prozent)



Die Darstellung verdeutlicht, dass die weiblichen Beschäftigten in allen Führungsebenen unterrepräsentiert sind. In der oberen Führungsebene, d.h. im Bereich der Amts- und Werkleitungen, wird der höchste Frauenanteil mit 30 Prozent erreicht.

Im Hinblick auf den Umfang des Beschäftigungsverhältnisses ist auffallend, dass Führungsfunktionen bei der Stadtverwaltung Koblenz vorwiegend in einer Vollzeitbeschäftigung ausgeübt werden. Lediglich 3,41 Prozent der gesamten Führungsfunktionen werden im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung wahrgenommen. Hierunter befindet sich kein Mann.



5 Betrachtung des Status Quo

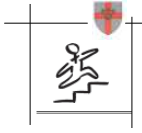
Im vorangegangenen Kapitel wurde der Iststand der weiblichen Bediensteten in der Stadtverwaltung Koblenz aufgezeigt. Der durchschnittliche Frauenanteil beläuft sich auf 44 Prozent. Bei Betrachtung der einzelnen Ämter, Stabstellen und Eigenbetriebe (vgl. Abbildung 8) zeichnet sich ein deutlich heterogenes Bild des Frauenanteils an den Bediensteten ab. Die Spanne der Frauenanteile reicht von 3 Prozent im Bereich des Amtes für Brand- und Katastrophenschutz sowie 8 Prozent im Eigenbetrieb Entsorgung bis zu 77 Prozent im Amt für Familie, Senioren, Jugend und Soziales sowie einigen kleineren Ämtern mit sogar 100 Prozent Frauenanteil. Diese Beispielbereiche zeigen auf, dass Frauen und Männer häufig noch in traditionellen Berufsgruppen tätig sind.

Fast die Hälfte der Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung Koblenz (49 Prozent) geht einer Teilzeitbeschäftigung nach. Diese zunächst positiv zu deutende Wirkung der Teilzeitarbeit darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass hiermit oftmals dauerhafte Nachteile bei den Aufstiegschancen der Frauen und deren finanzieller Situation im Alter verbunden sind. Dies bezieht sich insbesondere auf Teilzeitbeschäftigungen, die sich über viele Berufsjahre erstrecken. Da es kaum Führungspositionen in Teilzeit gibt, stagniert die Karriere. Es zeigt zudem auf, dass Frauen nach wie vor die Hauptverantwortung für Familienpflichten (Kinder, Pflege, Haushalt) tragen und oftmals einer Doppel- oder sogar Dreifachbelastung ausgesetzt sind.

Eine unterschiedliche Geschlechterverteilung kommt auch im Hinblick auf den Frauenanteil bei den Bediensteten in Elternzeit zum Ausdruck; zum Stichtag 30.06.2012 waren 90 Prozent des genannten Personenkreises weiblichen Geschlechts. Hier ist der Gesetzgeber wie auch die Stadt Koblenz gefordert, die notwendigen Rahmenbedingungen, wie beispielsweise ausreichend Krippen-, Kita- und Hortplätze, zu schaffen. Die Stadt Koblenz ist, u.a. mit dem Bau von zwei neuen Kindertagesstätten in Koblenz Rauental und auf dem Oberwerth, auf einem guten Weg.

Eine Herausforderung stellt nach wie vor der Anteil von Frauen in Führungspositionen dar. Mit 26 Prozent sind Mitarbeiterinnen in Leitungspositionen noch erheblich unterrepräsentiert. Hier ist eine gezielte, frauenfördernde Personalpolitik notwendig, um mehr qualifizierte weibliche Bedienstete in Führungspositionen zu bringen.

Im Rahmen des demografischen Wandels werden bis 2020 insgesamt 347 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem aktiven Berufsleben ausscheiden, bis 2030 insgesamt 885 Personen – mehr als ein Drittel der aktuellen Belegschaft. Im Wettbewerb um die besten Fachkräfte werden Frauen angesichts ihrer Schul-, Ausbildungs- und Hochschulabschlüsse zunehmend gefragt sein. Umso bedeutsamer ist es, die Attraktivität der Stadtverwaltung für Frauen zu erhöhen. Entsprechende frauenfördernde Maßnahmen werden im folgenden Kapitel dargestellt.



6 Frauenfördernde Ziele und Maßnahmen

6.1 Stellenausschreibungen

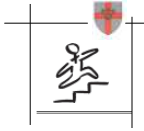
Die Stellenausschreibungen erfolgen auf der Grundlage von § 10 LGG unter Berücksichtigung folgender Vorgaben:

- Neu geschaffene und freiwerdende Stellen – auch Beförderungsstellen – werden zumindest intern und in weiblicher und männlicher Form ausgeschrieben. In begründeten Ausnahmefällen ist eine geschlechtsspezifische Ausschreibung nach vorheriger Absprache mit der Gleichstellungsstelle zulässig. Es ist sicherzustellen, dass alle betroffenen Beschäftigten und Beamten/innen über vakante Stellen rechtzeitig informiert werden. Dies geschieht durch Veröffentlichung im Mitteilungsblatt. Dieses ist nach Erscheinen auch im Intranet abrufbar. Die Mitarbeiter/innen werden über das Erscheinen per Email informiert.
- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthält die Stellenausschreibung eine ausdrückliche Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben. Auf das Bestehen des Frauenförderplanes wird hingewiesen. Der Zusatz lautet:
„Die Stadtverwaltung Koblenz verfügt über einen Frauenförderplan. Bewerbungen von Frauen sind besonders erwünscht. Sie werden bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt, um eine Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen.“
- Die Führungskräfte sind gehalten, qualifizierte Frauen auf Ausschreibungen hinzuweisen und zur Bewerbung zu motivieren.
- Das Anforderungsprofil einer Stelle ist klar zu definieren. Es hat sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu orientieren. Geleistete Arbeit in der Familie (z.B. Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen) kann qualifizierend für die jeweils ausgeschriebene Stelle sein, wenn sie bei der zu übertragenden Aufgabe von Bedeutung ist.
- Es wird eine nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Bewerbungs- und Einstellungsstatistik geführt.

6.2 Auswahlverfahren, Einstellung und Beförderung und Vergabe höherwertiger Tätigkeiten

Das Verfahren erfolgt auf der Grundlage von § 7 LGG unter Berücksichtigung folgender Vorgaben:

- Bei der Besetzung von Stellen aus den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden qualifizierte Frauen mindestens entsprechend



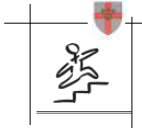
ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Bewerbungen, die das Anforderungsprofil erfüllen, zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

- Die Beurteilung der Qualifikation orientiert sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes.
- Die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertreterin können an den Vorstellungsgesprächen teilnehmen. Die Bewerbungsunterlagen werden der Gleichstellungsstelle rechtzeitig zur Einsichtnahme zur Verfügung gestellt.
- Frauen sind bei Einstellung, Beförderung und Vergabe höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig zu berücksichtigen, wie eine entsprechende Unterrepräsentanz besteht. Unterrepräsentanz liegt vor, wenn der Frauenanteil innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe sowie in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben weniger als die Hälfte beträgt und nicht aufgabenspezifische Abweichungen begründet sind.
- Bei Qualifikationsbeurteilung / dienstlicher Beurteilung dürfen folgende Kriterien nicht zu Ungunsten der Betroffenen herangezogen werden:
 1. Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund von Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen.
 2. Lebensalter oder Familienstand.
 3. Zeitliche Belastung durch Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen und die Absicht, von der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.
- Zu Gunsten der Betroffenen sollen herangezogen werden:
 1. Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Übernahme von Familienpflichten erworben wurden, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerber/innen Bedeutung zukommt.
 2. Dienstalster und der Zeitpunkt der letzten Beförderung, soweit sie als Qualifikationsmerkmal Berücksichtigung finden und ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung eigenständige Bedeutung zukommt.

6.3 Ausbildung und Praktikanten

Für die Vergabe von Ausbildungsplätzen wird ausgehend von § 8 LGG folgendes festgelegt:

- In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind die bei gleichwertiger Eignung und Befähigung gemäß ihrem Anteil an den Bewerber/innen



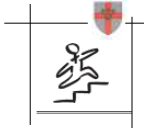
bungen, mindestens jedoch zu 50% bei der Stellenbesetzung zu berücksichtigen.

- Frauen sind nach der Ausbildung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und Leistung in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu übernehmen.
- Praktikumsplätze u.ä. werden – entsprechende Bewerbungen vorausgesetzt – mindestens zu 50 % an Frauen vergeben.

6.4 Teilzeitarbeit

Auf der Grundlage der §§ 10 und 11 LGG sind zur Schaffung neuer Teilzeitarbeitsplätze folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Neue und freiwerdende Stellen werden grundsätzlich auch in Teilzeit ausgeschrieben und besetzt. Hierauf ist bereits in der Stellenausschreibung ausdrücklich hinzuweisen. Ausnahmen sind nur aus zwingenden dienstlichen oder organisatorischen Gründen zulässig.
- Anträgen von Beschäftigten auf Teilzeitbeschäftigung muss im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen entsprochen werden. Soweit dies rechtlich und tariflich möglich ist, soll auch den Wünschen bezogen auf den Umfang und die Lage der wöchentlichen Arbeitszeit, auch unterhalb einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 50 Prozent, entsprochen werden. Eine Ablehnung ist nur aus zwingenden dienstlichen und organisatorischen Gründen zulässig.
- Teilzeitarbeit steht der Aufgabenwahrnehmung in Führungs- und Leitungspositionen nicht entgegen. Führung in Teilzeit soll als geteilte Führung oder Führung in vollzeitnahen Stundenmaßen weiter ausgebaut werden.
- An einer Vollzeitbeschäftigung interessierte Teilzeitbeschäftigte werden bei einer Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt.
- Die Stadtverwaltung Koblenz achtet in allen Bereichen des beruflichen Fortkommens auf Entwicklungsdefizite von Teilzeitkräften und wirkt Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigten aktiv entgegen.
- Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen muss auch den in Teilzeit Bediensteten ermöglicht werden.
- Unterhältige Teilzeit wird vor allem eingesetzt, um eine frühere Rückkehr aus einer Elternzeit oder familiären Beurlaubung zu erleichtern. Um längerfristige berufliche und wirtschaftliche Nachteile für Teilzeitkräfte zu vermeiden, werden Perspektiven zur Erhöhung des Stundenmaßes nach dem Wiedereinstieg und zur beruflichen Weiterentwicklung geboten.



6.5 Berufliche Fort- und Weiterbildung

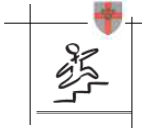
Die Entwicklung von Fortbildungskonzepten erfolgt unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 13 LGG. Im Einzelnen wird folgendes festgelegt:

- Frauen wird die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht, die gezielt der beruflichen Qualifizierung dienen, um sie auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, vorzubereiten.
- Es werden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen in so genannten Frauenberufen (z.B. Computerkurse für Schreibkräfte oder Sekretärinnen) angeboten. Diese Maßnahmen sollen nicht nur der Erhaltung, sondern auch der Ausweitung der Kompetenz und Qualifikation dienen.
- Frauen sind ausdrücklich durch Vorgesetzte zur Teilnahme an beruflichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermutigen und aufzufordern.
- Die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an Fortbildungen gilt als Arbeitszeit.
- Beurlaubte Beschäftigte können an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Ihnen wird das jährliche Mitarbeiterfortbildungsprogramm durch das Haupt- und Personalamt zugesandt.
- Bei von der Verwaltung organisierten Fortbildungsveranstaltungen werden nach Möglichkeit gezielt und verstärkt Frauen als Referentinnen eingesetzt.

6.6 Beurlaubung und Wiedereinstieg

Ausgehend von § 12 LGG gilt folgendes:

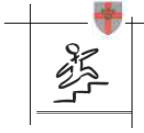
- Allen Beschäftigten wird ermöglicht, sich entsprechend den beamten- und tarifrechtlichen Bestimmungen beurlauben zu lassen.
- Während der Beurlaubung wird der kontinuierliche Kontakt mit der Dienststelle aufrecht gehalten. Verantwortlich hierfür ist das Haupt- und Personalamt. Die beurlaubten Mitarbeiter/innen erhalten zum einen das jährliche Mitarbeiterfortbildungsprogramm zugesandt. Ihnen wird die Möglichkeit eingeräumt, an den Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Darüber hinaus werden interne Mitteilungsblätter und sonstige digitale Informationsschreiben auf Anfrage per Email weitergeleitet. In zukünftig regelmäßig stattfindenden Beurlaubtentreffen soll der Kontakt weiter intensiviert und wichtige Informationen vermittelt werden.
- Beurlaubten wird im Bedarfsfalle die Möglichkeit angeboten, Vertretungsaufgaben (z.B. für Urlaub oder Krankheit) zu übernehmen, soweit dies mit dem Zweck der Beurlaubung vereinbar ist.



- Rechtzeitig vor dem Wiedereinstieg, spätestens jedoch sechs Wochen vor der Rückkehr, wird die beurlaubte Person über den ihr zugedachten Arbeitsplatz informiert.
- Das Haupt- und Personalamt informiert in geeigneter Form über die Möglichkeiten der Beurlaubung und die Rahmenbedingungen des Wiedereinstiegs. Hierzu wird ein Leitfaden erstellt, der wichtige Informationen und Hilfestellungen zur Gestaltung eines erfolgreichen Beurlaubungs- und Wiedereinstiegsprozesses enthält. In diesem Leitfaden sollen Schritt für Schritt alle Phasen beleuchtet werden, die für eine Auszeit von Bedeutung sind – vom ersten Planungsgespräch über mögliche Maßnahmen während der Beurlaubung bis hin zur familienfreundlichen Arbeitsorganisation nach der Rückkehr am Arbeitsplatz.

6.7 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wichtiger Baustein zur Personalerhaltung und Personalbindung. Führungskräfte und Personalverantwortliche unterstützen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienpflichten und sorgen für deren Akzeptanz im beruflichen Umfeld.
- Durch eine Reihe unterschiedlicher Teilzeitvarianten wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt. Dabei sind die dienstlichen Belange ebenso zu beachten wie die Bedürfnisse der Bediensteten.
- Die alternierende Telearbeit ist seit Dezember 2004 eine etablierte Form der flexiblen Arbeitsplatzgestaltung. Bei der Vergabe der Telearbeitsplätze werden familiäre Verpflichtungen als Vergabekriterium besonders berücksichtigt.
- In dringenden, familiär begründeten Fällen wird den Bediensteten ermöglicht, für einzelne Tage von zu Hause aus zu arbeiten. Voraussetzung ist, dass keine zwingenden dienstlichen und organisatorischen Gründe entgegenstehen.
- Den Bediensteten steht ein Angebot zur Kindernotfallbetreuung zur Verfügung. Das Angebot richtet sich an Mütter und Väter aus dem städtischen Mitarbeiterkreis, bei denen die reguläre Kinderbetreuung nicht gewährleistet ist. In diesem Fall kann eine Gastkinderbetreuung in einer städtischen Kindertagesstätte in Anspruch genommen werden. Darüber hinaus wird einzelfallspezifisch die Möglichkeit eingeräumt, bei kurzfristigen Betreuungsgengpässen das/die Kind/er ein oder mehrere Tage an den Arbeitsplatz mitzubringen.
- Den Mitarbeiter/innen steht eine externe psychologische und soziale Betreuung kostenfrei und anonym zur Verfügung. Die Beratung unterstützt u.a. Beschäftigte, die Angehörige pflegen und hierdurch besonderen psychischen und physischen Belastungen ausgesetzt sind.



- Es erfolgt eine jährliche Bedarfsanalyse zur Kinderbetreuung in den Ferien. Ziel ist die Ausrichtung einer städtischen Kinderferienbetreuung mit dem Amt für Jugend, Familie, Senioren und Soziales. Das Jahresprogramm für Kinderferienzeiten des Jugendamtes wird den Mitarbeitern/innen bekannt gegeben.
- Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erfolgt eine regelmäßige Information und Unterstützung.
- Im Intranet werden Informationen zu familienbewussten Maßnahmen kommuniziert und Informationsangebote, z.B. Kinderbetreuungs- und Beratungsangebote, eingestellt. Darüber hinaus enthält die Startermappe für neue Beamtinnen Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Stadtverwaltung Koblenz.
- Die familienbewusste Personalpolitik der Stadtverwaltung Koblenz wird kontinuierlich fortentwickelt.

6.8 Schutz vor sexueller Belästigung

- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften als Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder als Dienstvergehen behandelt (§ 12 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).
- Betroffene haben das Recht, sexuelle Belästigung der/dem jeweiligen Vorgesetzten, dem Haupt- und Personalamt, der Gleichstellungsstelle oder dem Personalrat mitzuteilen. Diese haben der Mitteilung unverzüglich nachzugehen und alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um Belästigungen wirkungsvoll zu unterbinden. Dabei ist dem Wunsch der Betroffenen nach Vertraulichkeit nachzukommen; die weiteren Schritte sind mit ihr/ihm abzustimmen.

Den Betroffenen darf durch die Mitteilung kein Nachteil entstehen.

6.9 Mobbing

- Mobbing am Arbeitsplatz wird als Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder als Dienstvergehen behandelt.
- Um Konflikten, die sich zu Mobbing auswachsen können, konstruktiv entgegenzuwirken und den betroffenen Personen entsprechende Hilfestellungen zu ermöglichen, wird im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements konkret an einer Prävention und Intervention gearbeitet. Hierzu erfolgt die Ausarbeitung eines Konzeptes zur effektiven Bewältigung von Konflikten. Dabei steht das übergeordnete Ziel im Fokus, eine positive Konfliktkultur sowie einen wertschätzenden Umgang miteinander zu etablieren.