



Frauen in Führungspositionen

Status quo und Maßnahmen zur Förderung bei der Stadtverwaltung Koblenz

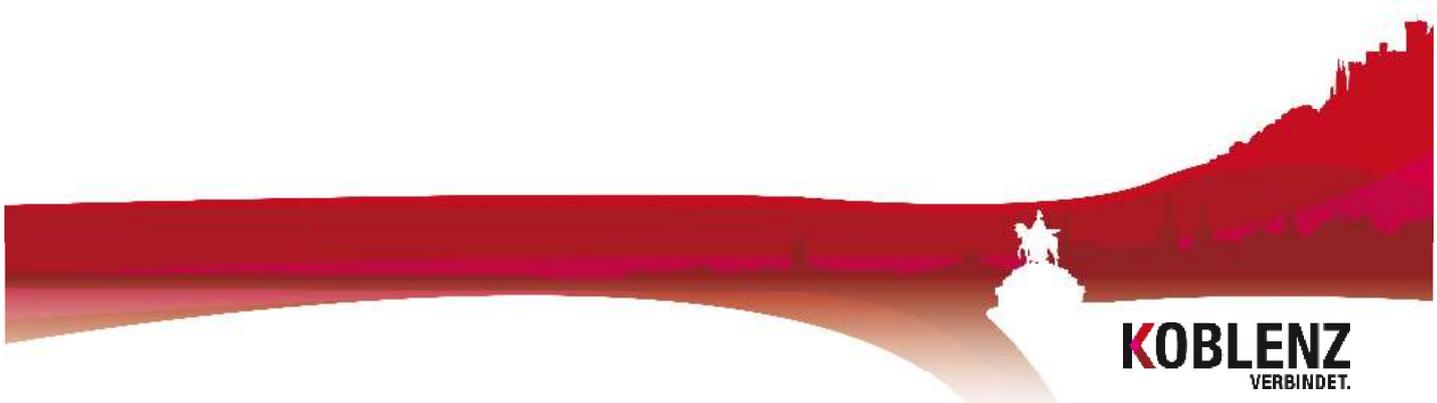
Julia Schughart, Amt für Personal und Organisation



KOBLENZ
VERBINDET.

Agenda

1. Status quo – Statistische Auswertungen
2. Bisherige Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen
3. Ausblick / weitere Maßnahmen



KOBLENZ
VERBINDET.

1. Status quo – Führungskräfte nach Geschlecht

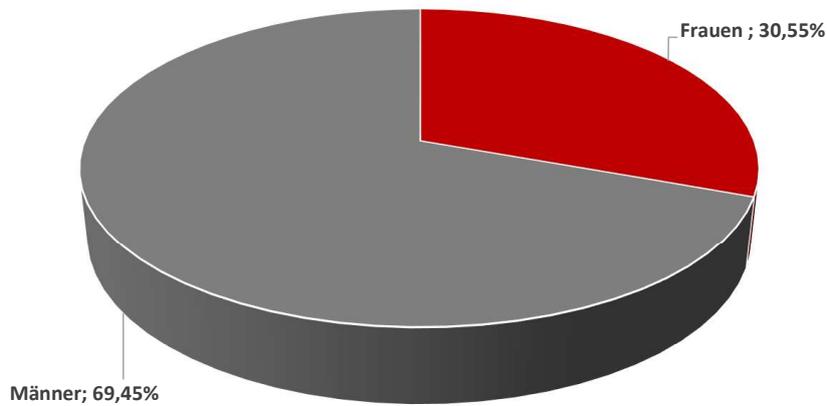


Abb.: Führungskräfte nach Geschlecht (in Prozent), Stichtag 31.12.2020

KOBLENZ
VERBINDET.

1. Status quo – Führungskräfte nach Geschlecht in der Kernverwaltung (ohne Eigenbetriebe)

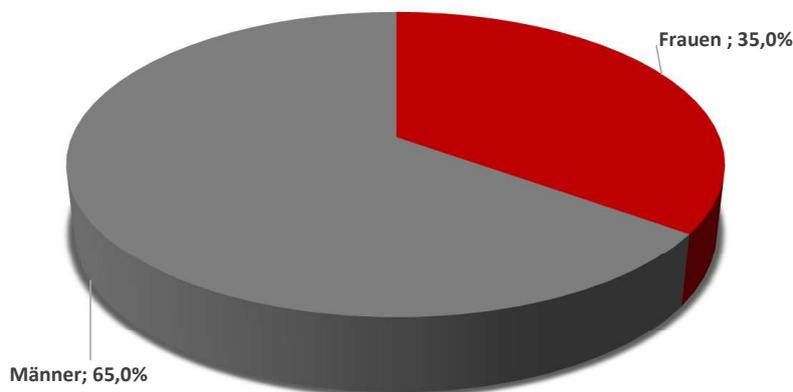


Abb.: Führungskräfte nach Geschlecht in der Kernverwaltung(in Prozent), Stichtag 31.12.2020

KOBLENZ
VERBINDET.

1. Status quo – Führungskräfte nach Führungsebene und Geschlecht

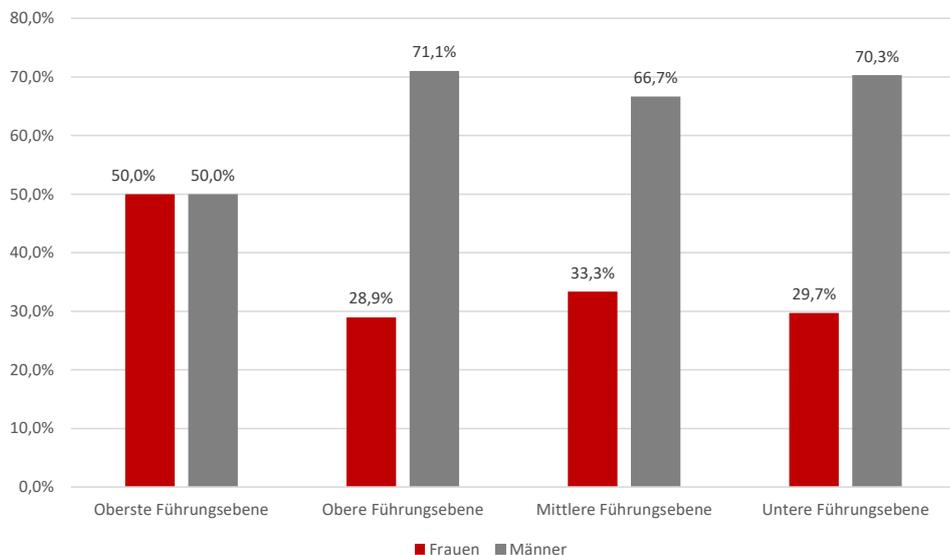


Abb.: Führungskräfte nach Ebene und Geschlecht (in Prozent), Stichtag 31.12.2020

1. Status quo – Entwicklung seit 2012

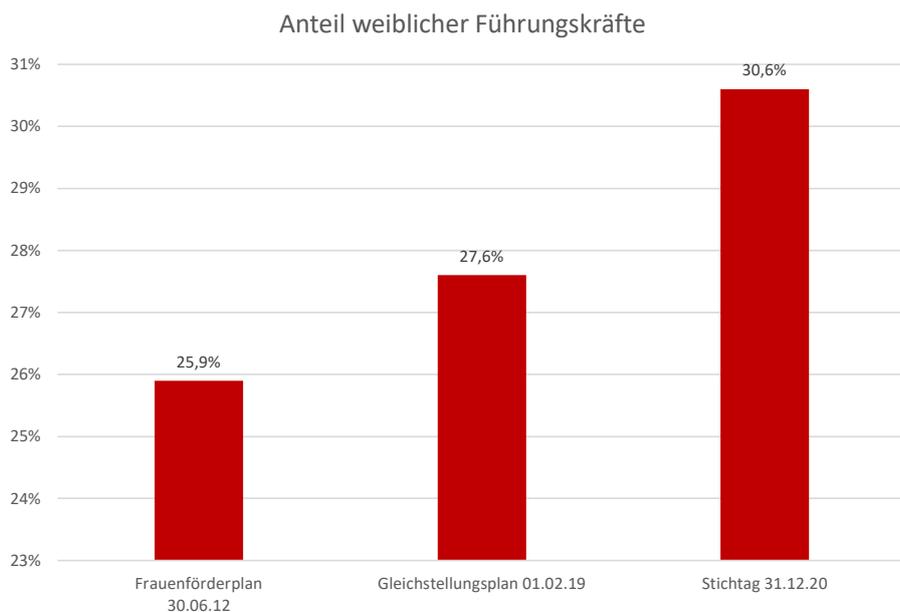


Abb.: Entwicklung des Anteils weiblicher Führungskräfte im Zeitraum 2012 - 2020

1. Besetzung von Führungspositionen

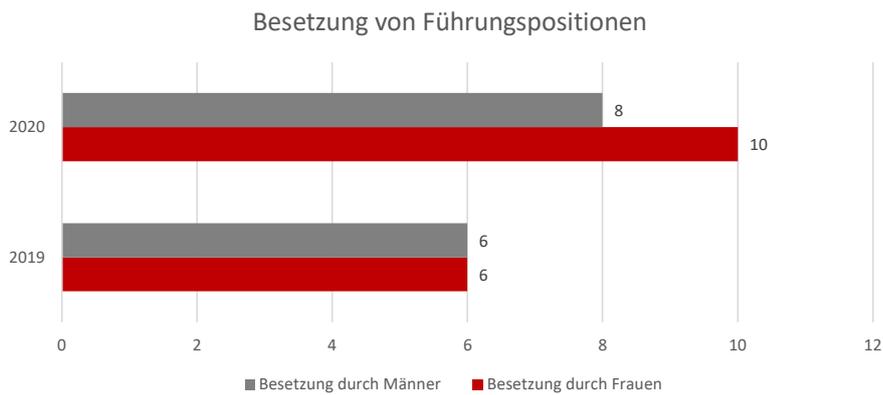


Abb.: Stellenbesetzungsverfahren 2019 und 2020 von Führungspositionen nach Geschlecht (absolut)

Besetzung von Führungspositionen	Mann → Mann	Frau → Frau	Frau → Mann	Mann → Frau	Neu: Frau	Neu: Mann
2019	3	2	1	3	1	2
2020	4	5	1	4	1	3
Summe	7	7	2	7	2	5

KOBLENZ
VERBINDET.

1. Status quo - Führungskräfte nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang

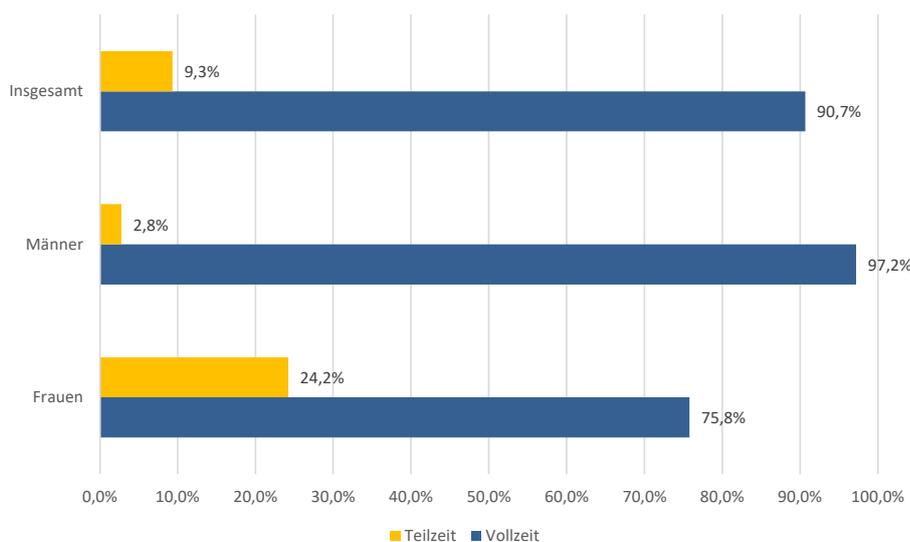


Abb.: Führung nach Beschäftigungsumfang (in Prozent), Stichtag 31.12.2020

KOBLENZ
VERBINDET.

1. Status quo – Entwicklung seit 2012

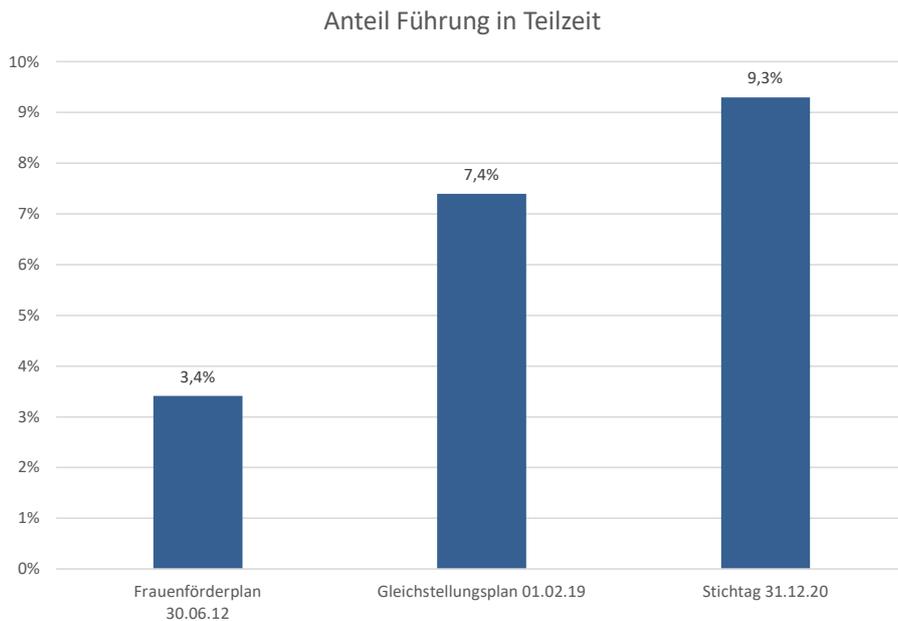


Abb.: Entwicklung Führung in Teilzeit, Zeitraum 2012 - 2020

KOBLENZ
VERBINDET.

2. Bisherige Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

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

KOBLENZ
VERBINDET.

2. 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

KOBLENZ
VERBINDET.

2. Verwaltung als attraktive Arbeitgeberin

- **Ausbau und Vermarktung der Verwaltung als attraktive Arbeitgeberin**, u.a. Ausbau der Präsenz auf Social Media Plattformen (Facebook, LinkedIn, Xing), Arbeitgeberkampagne, Werbung über Film und Radiospots, Präsenz auf Job- und Karrieremessen, Kooperation mit Hochschulen etc.
- **Professionalisierung des Bewerbermanagements**, insbes. Digitalisierung, Prozessverschlanung, schnelle und professionelle Kontaktaufnahmen, feste Ansprechpartner, moderne und wertschätzende Auswahlprozesse etc.
- **Digitalisierung & Professionalisierung des Onboardings**

KOBLENZ
VERBINDET.

2. Verwaltung als attraktive Arbeitgeberin

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

WAS WIR BIETEN

 Beruf und Familie 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.	 Flexible Arbeitszeiten 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.	 Personalentwicklung 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.
 Urlaub 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.	 Faire Entlohnung 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.	 Betriebliche Altersvorsorge 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.
 Leistungs-/Erfolgsprämien Durch Leistungs-/Erfolgsprämien können Mitarbeitende für herausragende Arbeitsleistungen ausgezeichnet werden. Die Stadtverwaltung zeigt somit Anerkennung für tägliches Engagement und fördert die Motivation der Beschäftigten.	 Arbeitsplatzsicherheit Der Öffentliche Dienst ist keinem Insolvenzrisiko ausgesetzt. Wir garantieren Ihnen einen sicheren Arbeitsplatz und eine sichere Arbeitgeberin, auf die Sie sich verlassen können.	 Betriebliches Gesundheitsmanagement Motivierte Mitarbeiter (w/m/d) benötigen eine ausgeglichene Lebensbalance. Mit zahlreichen Sport-, Koch- und Sicherheitskursen sowie individuellen Beratungsangeboten unterstützen wir Sie gerne.

Abb. Internetauftritt der Arbeitgeberin Stadt Koblenz

KOBLENZ
VERBINDET.

2. Geplante Arbeitgeberinnenkampagne 2021



KOBLENZ
VERBINDET.

2. Förderung von Frauen in Ausbildung & Studium

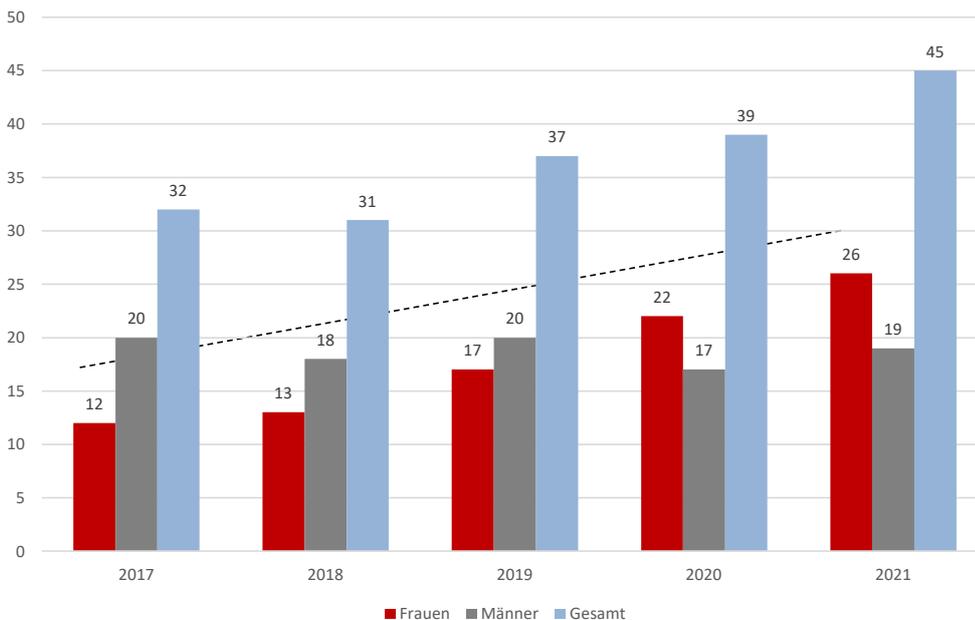


Abb.: Neueinstellungen im Ausbildungsbereich nach Jahr (absolut)

KOBLENZ
VERBINDET.

2. Kompetenzförderung und individuelle Entwicklungsplanung



Abb.: Angebote der Kompetenzförderung und individuellen Entwicklungsplanung

KOBLENZ
VERBINDET.

2. Förderung von weiblichen Führungsnachwuchskräften

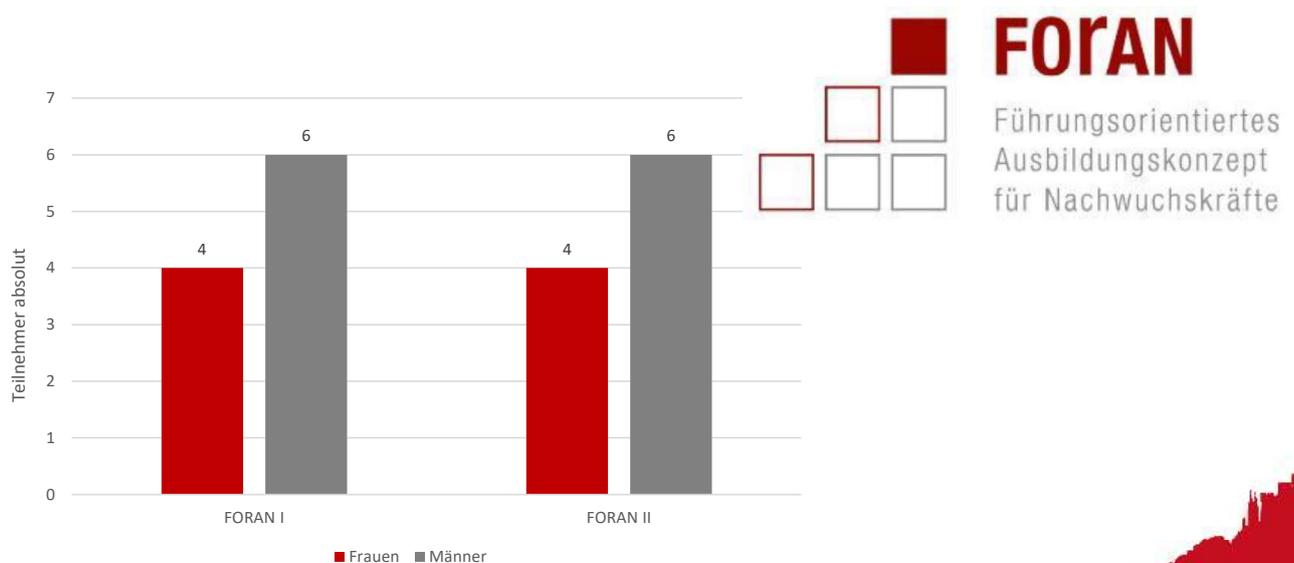


Abb.: Teilnehmer an FORAN I und II nach Geschlecht (absolut)

KOBLENZ
VERBINDET.

2. Führungskräfteentwicklung, Mentoring und Coaching

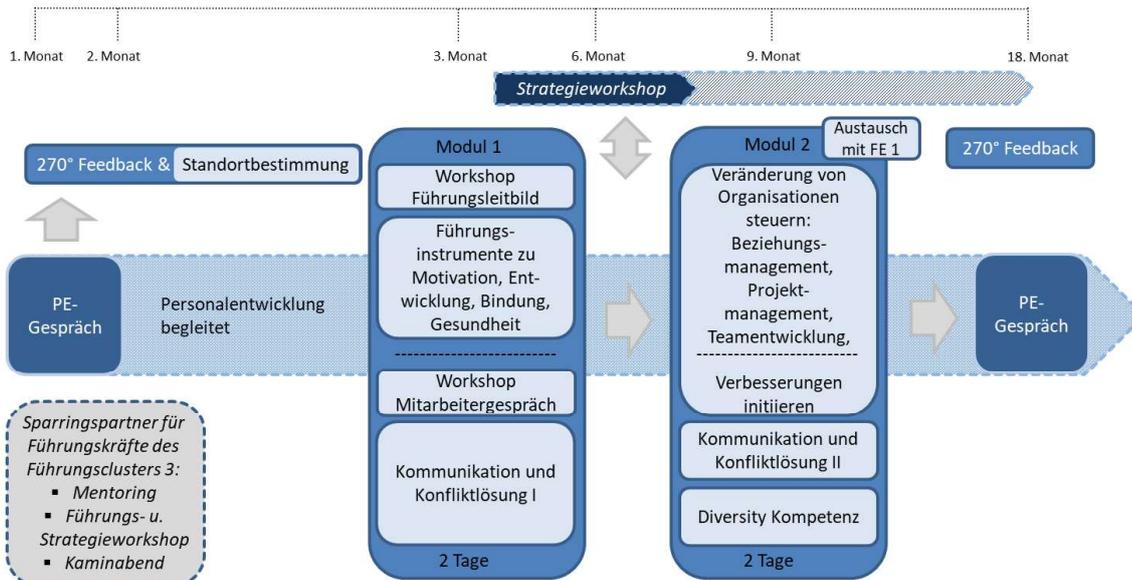


Abb.: Auszug aus der Führungskräfteentwicklung 2019-2021

2. Kompetenzanforderungen an Führungskräfte

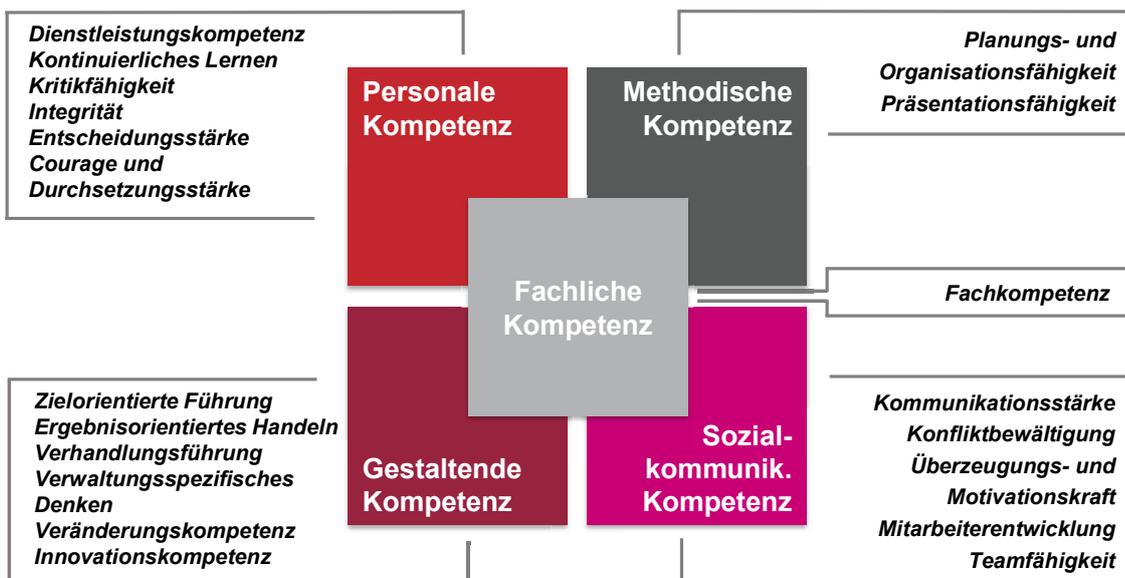


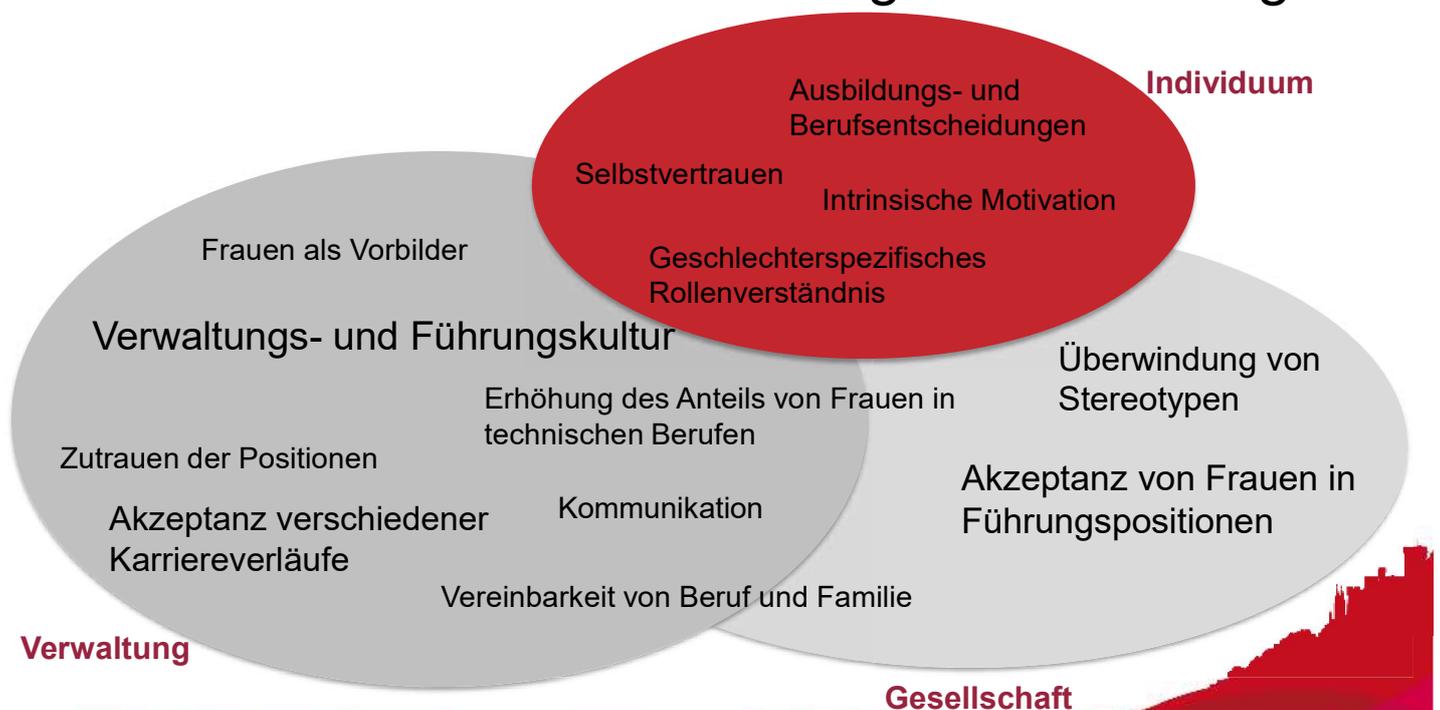
Abb: Anforderungen an Führung bei der Stadtverwaltung Koblenz

3. Ausblick / weitere Maßnahmen

- **Personalmanagementkonzept 1. HJ 2021**
 - ➔ Handlungsfeld: Förderung von Diversität und Chancengleichheit
- **Weitere Förderung von Führen in Teilzeit**
- **FOrAN III ➔ mind. 50 % weibliche Teilnehmerinnen**
- Weiterentwicklung der dienstliche Beurteilung; **Gleichstellung und Abbau von Unterrepräsentanzen als Beurteilungskriterium für Führungskräfte**
- **Weitere Umsetzung des Gleichstellungsplans:** Unterrichtung des Gleichstellungsausschusses über Stand der Umsetzung 2. HJ 2021; Fortschreibung des Gleichstellungsplan 2024

KOBLENZ
VERBINDET.

3. Stellschrauben für nachhaltige Veränderung



Verwaltung

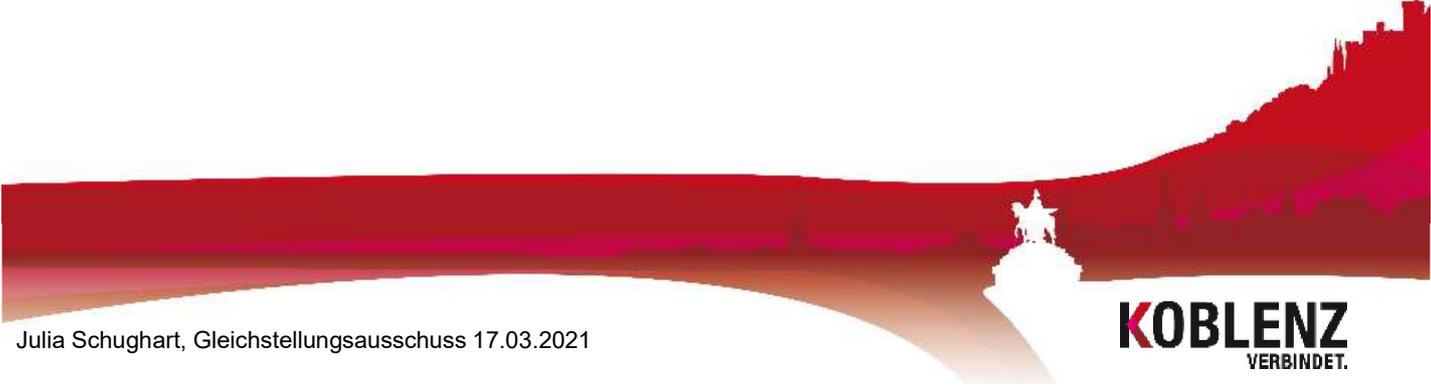
Gesellschaft

KOBLENZ
VERBINDET.



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit.
Bleiben Sie gesund!**

Julia Schughart, Gleichstellungsausschuss 17.03.2021

A large, stylized red graphic element that spans across the bottom of the page. It consists of a solid red horizontal bar on the left, which transitions into a white silhouette of a person standing on a path that leads up a hill on the right. The word 'KOBLENZ' is written in bold black letters above the silhouette, and 'VERBINDET.' is written in smaller black letters below it.

KOBLENZ
VERBINDET.