



Gleichstellung bei der Stadtverwaltung Koblenz

Umsetzungsstand des Gleichstellungsplans 2019 - 2024

Julia Schughart und Fiona Ledwinka,
Amt für Personal und Organisation

KOBLENZ
VERBINDET.

Agenda

1. Handlungsfelder (Ziele & Maßnahmen)
2. Umsetzungsstand / Status quo
3. Ausblick / weitere Maßnahmen – Schwerpunktthemen 2022

1. Handlungsfelder & Maßnahmen

Abbau von Unterrepräsentanz

- Ausschreibungen von Positionen,
- Stellenbesetzung und Beförderung
- Praktika und Ausbildung
- Fort- und Weiterbildung
- Führungskräfteentwicklung

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Beurlaubung und Wiedereinstieg
- Familienfreundliche Arbeitszeit / Teilzeit
- Alternierende Telearbeit und flexible Heimarbeit
- Unterstützung bei der Kinderbetreuung
- Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen

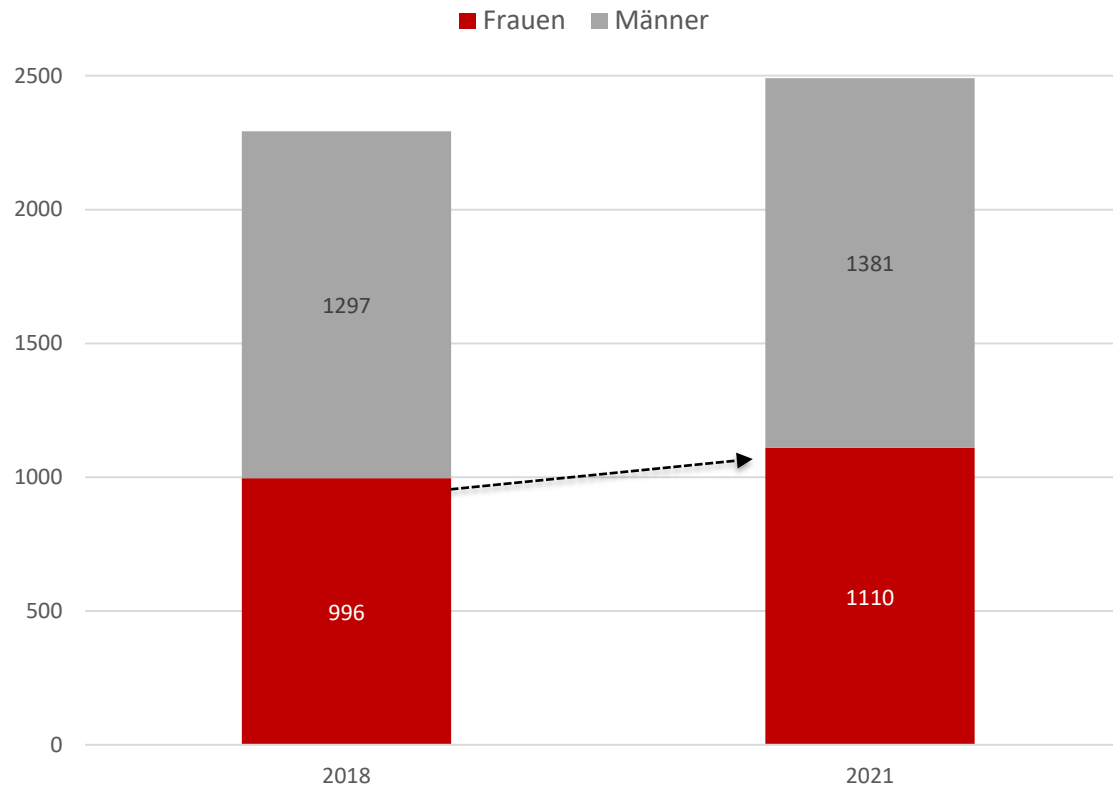


1. Weitere Maßnahmen

Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing

Geschlechtsgerechte Amts- und Rechtssprache

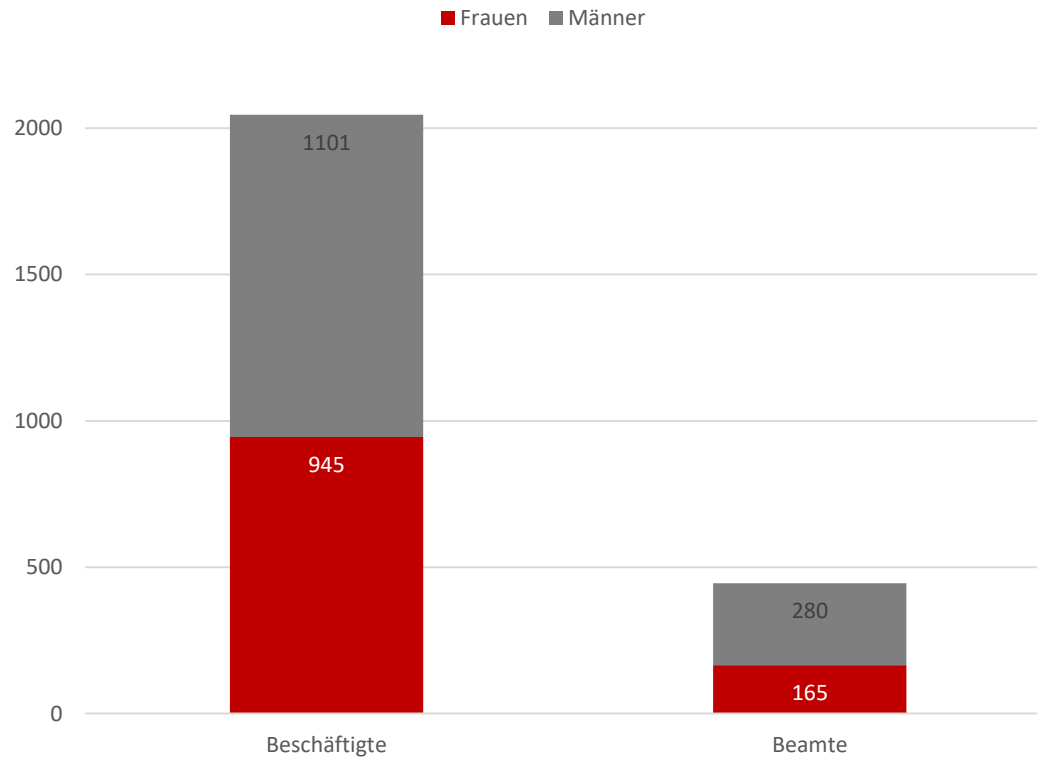
2. Status quo: Personalbestand gesamt



Der Anteil an weiblichen Bediensteten am Gesamtpersonalbestand hat sich von 2018 auf 2021 von 43,4 % auf 44,6 % erhöht (+1,2 Prozentpunkte).

Abb.: Personal nach Geschlecht 2018 und 2021 (Stichtag 31.12.)

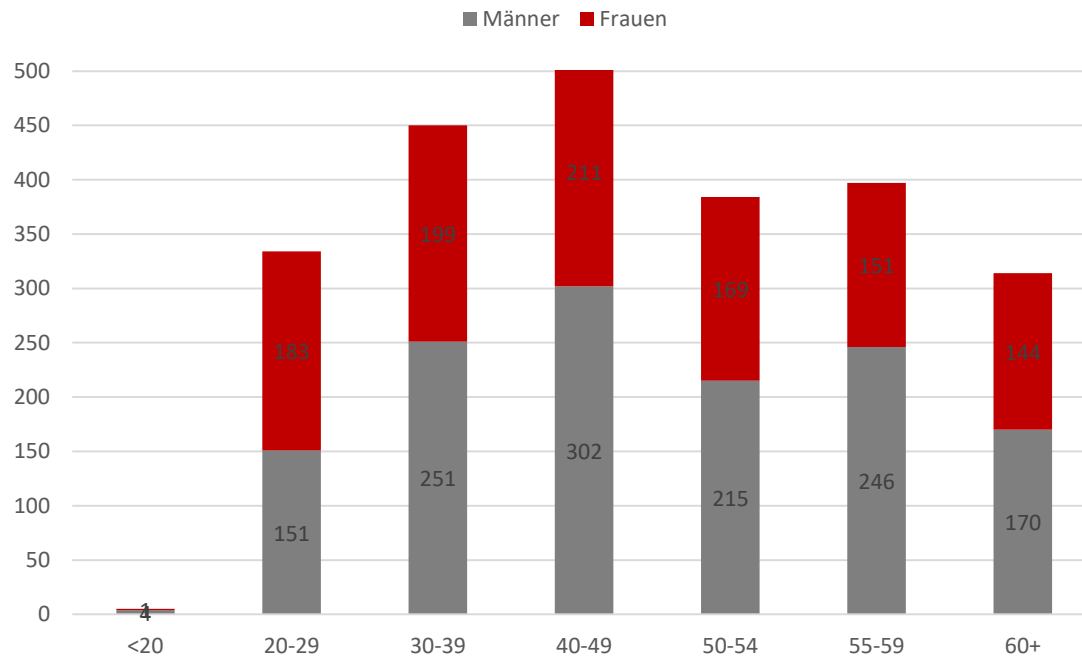
2. Status quo: Personalbestand nach Status



Die Erhöhung des Frauenanteils fokussiert sich rein auf den Bereich der Tarifbeschäftigten (+1,2 %). Die geschlechterspezifische Verteilung im Beamtenbereich ist in den letzten 3 Jahren konstant geblieben.

Abb.: Personal nach Status und Geschlecht zum Stichtag 31.12.2021 (absolut)

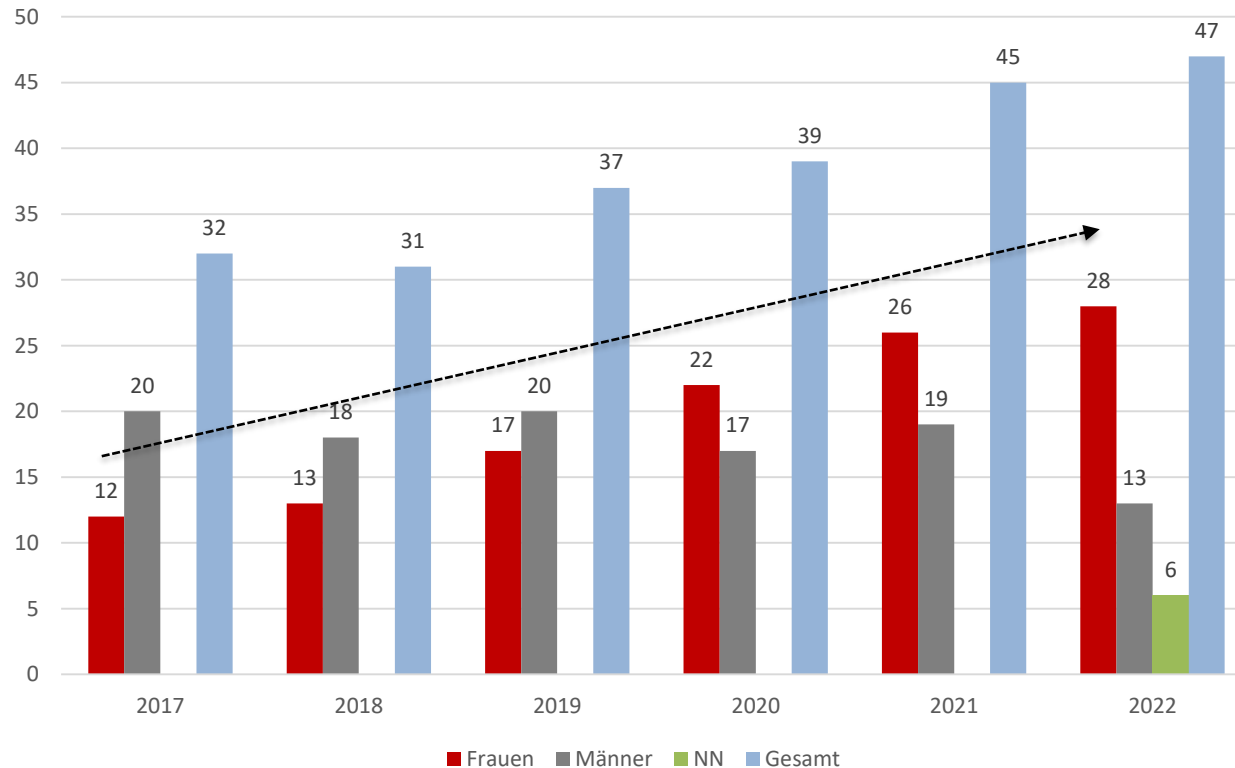
2. Status quo: Personalbestand nach Alter



In den kommenden Jahren werden mehr Männer als Frauen ausscheiden, sodass sich der Personalbestand hinsichtlich der Geschlechterverteilung voraussichtlich weiterhin ausgleichen wird.

Abb.: Personal nach Altersgruppen und Geschlecht (absolut)

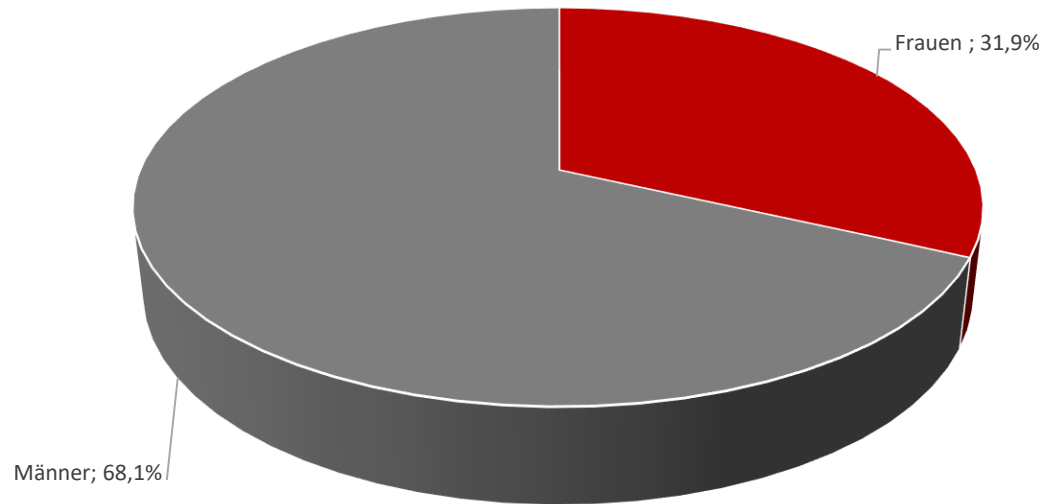
2. Förderung von Frauen in Ausbildung & Studium



Die Anzahl der weiblichen Auszubildenden konnte in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht werden.

Abb.: Neueinstellungen im Ausbildungsbereich nach Jahr (absolut)

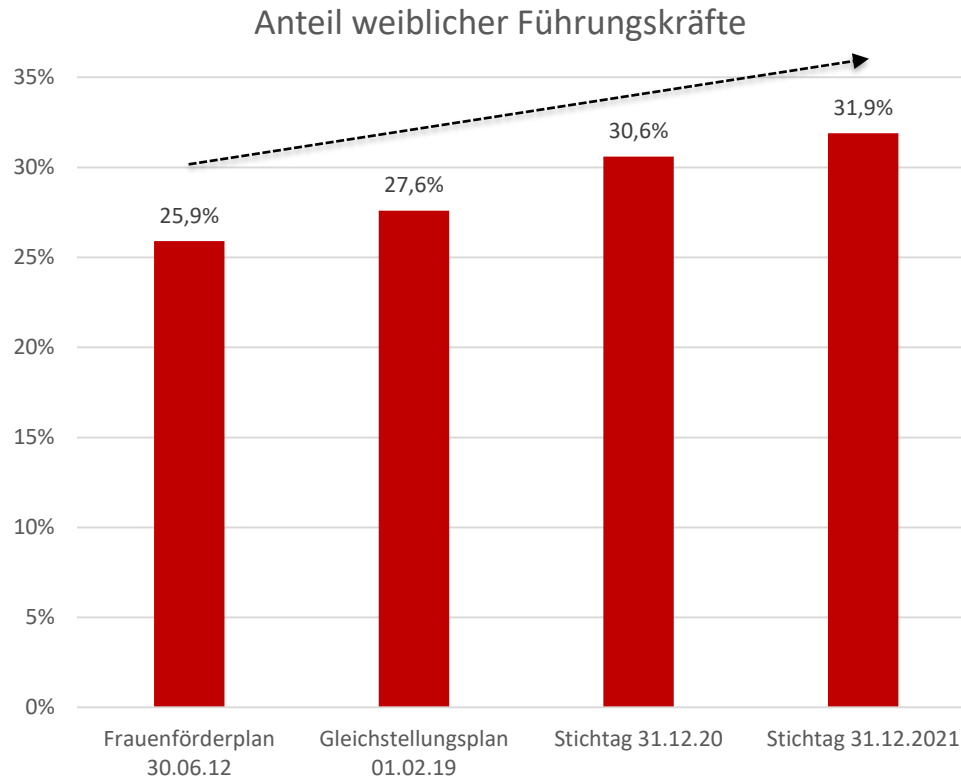
2. Status quo: Führungspositionen



Rund 32 % der Führungspositionen bei der Stadt Koblenz sind mit einer Frau besetzt.

Abb.: Führungskräfte nach Geschlecht (in Prozent), Stichtag 31.12.2021

2. Status quo: Führungspositionen



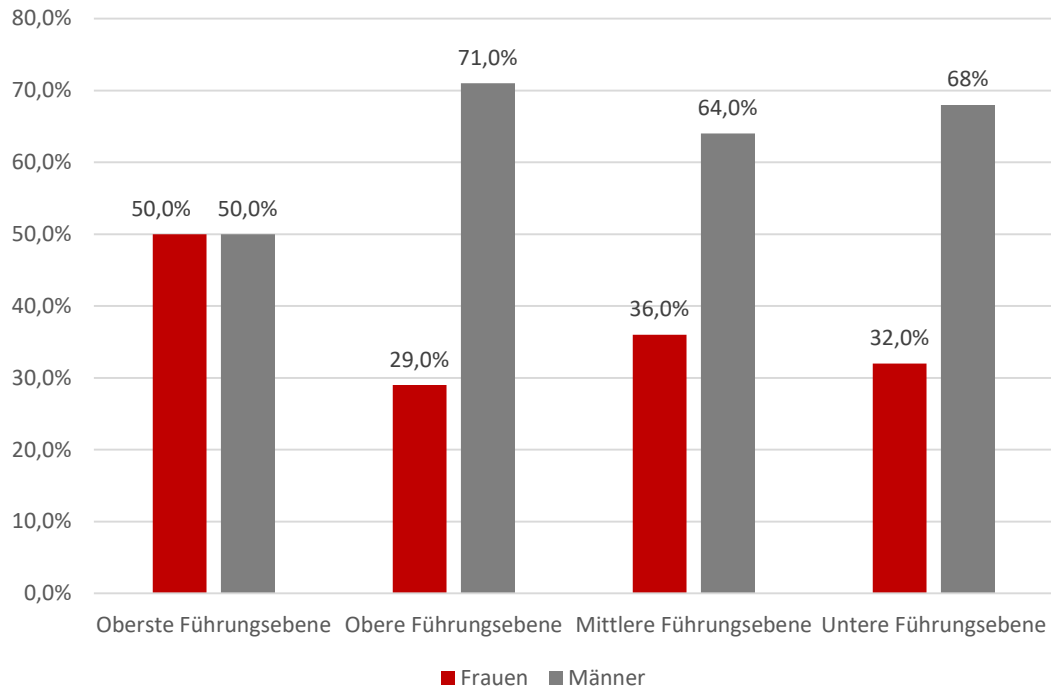
Der Anteil an weiblichen Führungskräften konnten in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht werden.

Im Vergleich zum

- ➔ Frauenförderplan 2012: + 6 %
- ➔ Gleichstellungsplan 2019: + 4,3 %

Abb.: Entwicklung des Anteils weiblicher Führungskräfte im Zeitraum 2012 - 2021

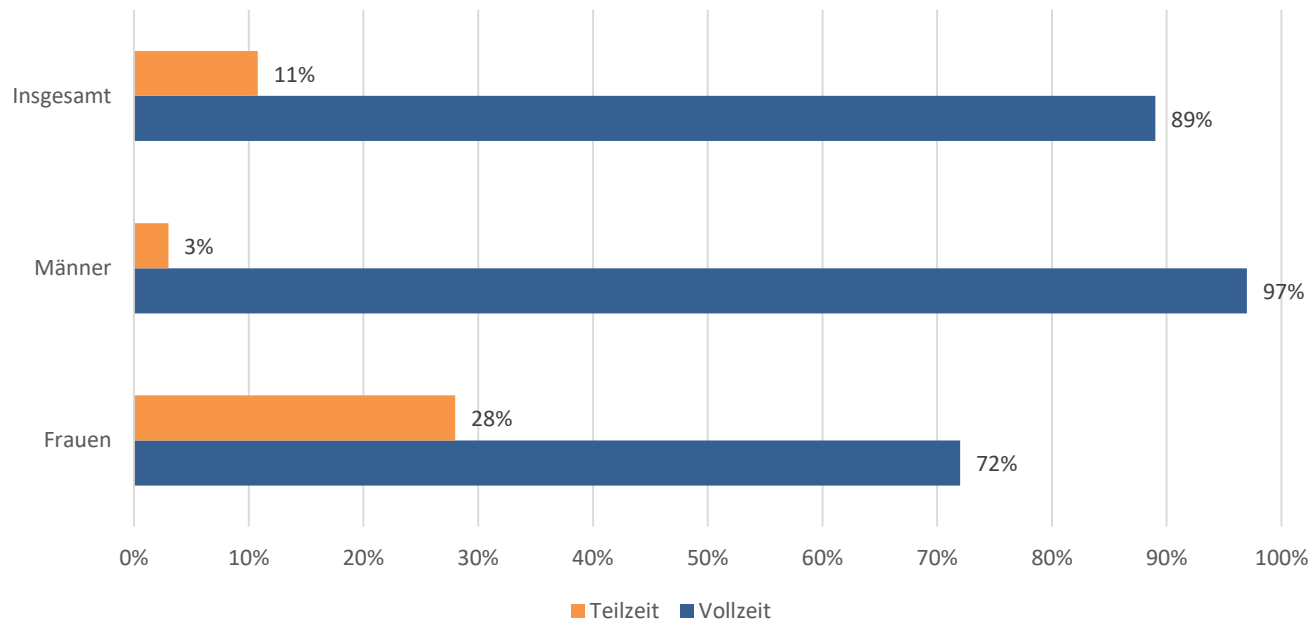
2. Status quo: Führungspositionen



Im Vergleich zu 2019 konnte insbesondere die Anzahl der weiblichen Führungskräfte in der unteren Führungsebene (u.a. Sachgebietsleiter, Teamleiter) erhöht werden (+ 10 % in dieser Ebene).

Abb.: Führungskräfte nach Ebene und Geschlecht (in Prozent), Stichtag 31.12.2021

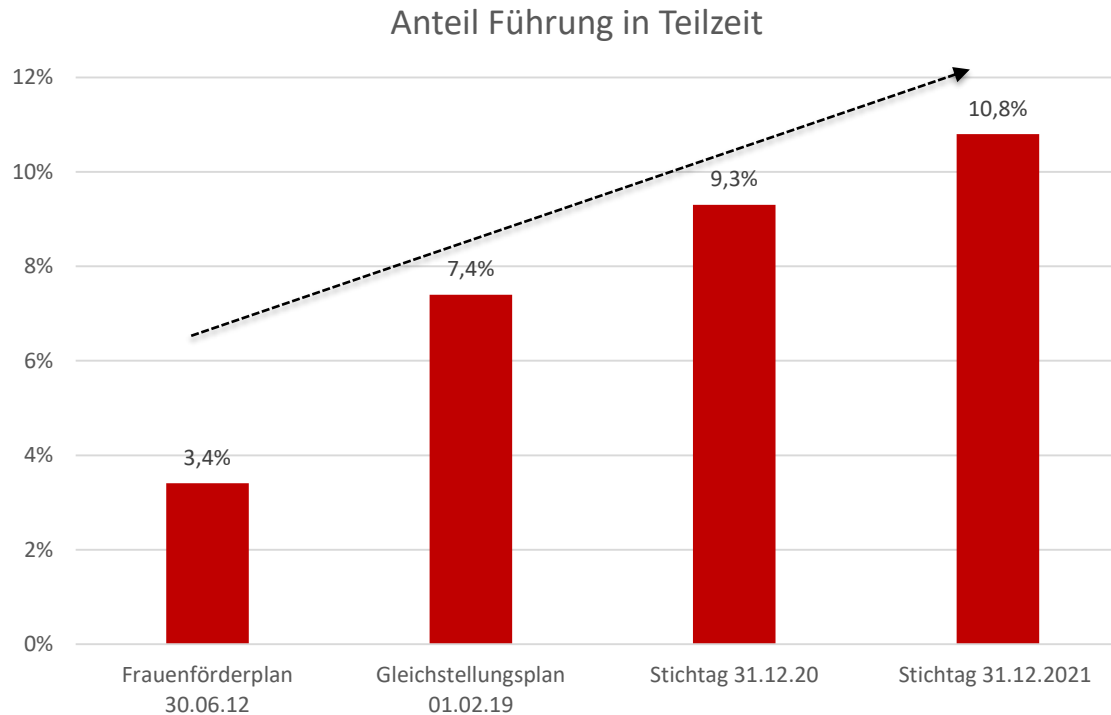
2. Status quo – Führung in Teilzeit



11 % der Führungspositionen werden im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung wahrgenommen. Es sind überwiegend die Frauen, die von einer Teilzeitbeschäftigung Gebrauch machen.

Abb.: Führungskräfte nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang (in Prozent), Stichtag 31.12.2021

2. Status quo – Führung in Teilzeit

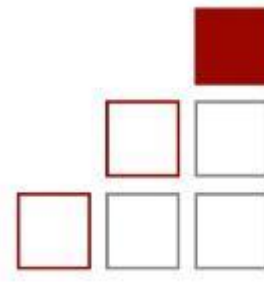


Führung in Teilzeit wurde in den vergangenen Jahren gefördert. So konnte die Quote kontinuierlich erhöht werden.

- ➔ Frauenförderplan 2012: + 7,4 %
- ➔ Gleichstellungsplan 2019: + 1,5 %

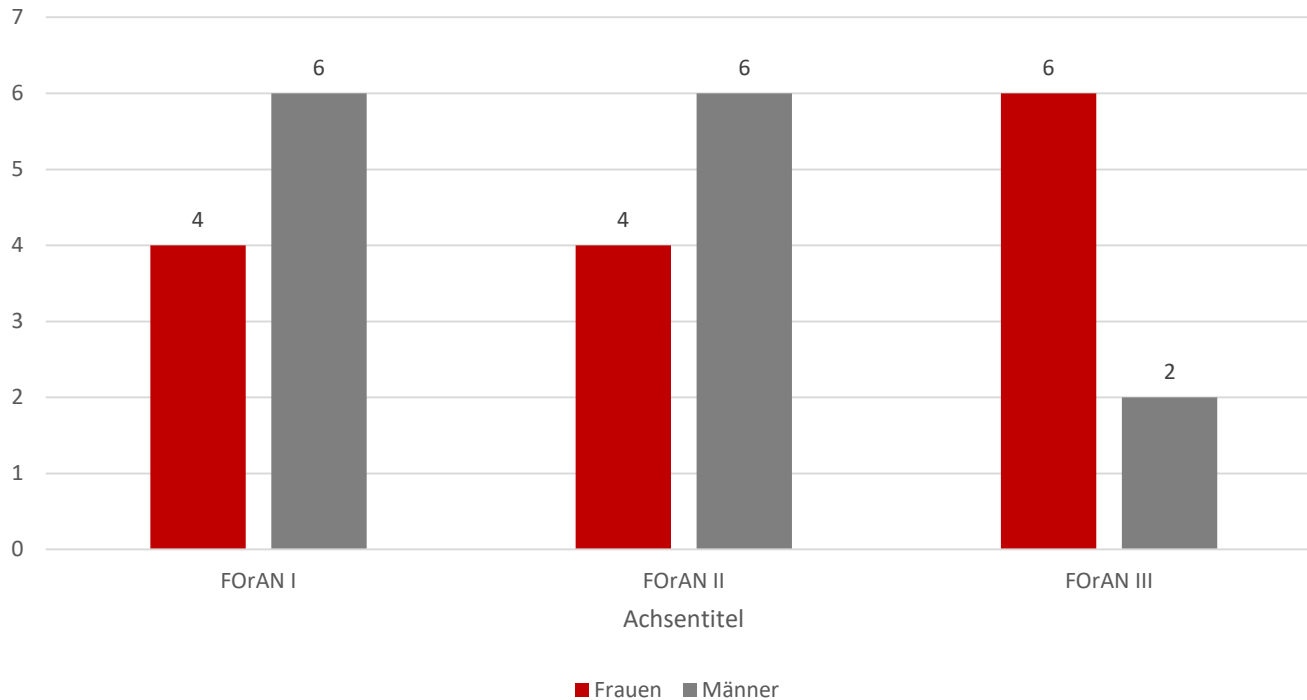
Abb.: Führung in Teilzeit 2012 - 2021

3. Förderung von weiblichen Führungsnachwuchskräften



FORAN

Führungsorientiertes
Ausbildungskonzept
für Nachwuchskräfte



FORAN III
Ziel: mind. 50 %
weibliche
Teilnehmerinnen



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

3. Umgesetzte 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

2. Status quo – Mitarbeiter nach Berufsgruppe

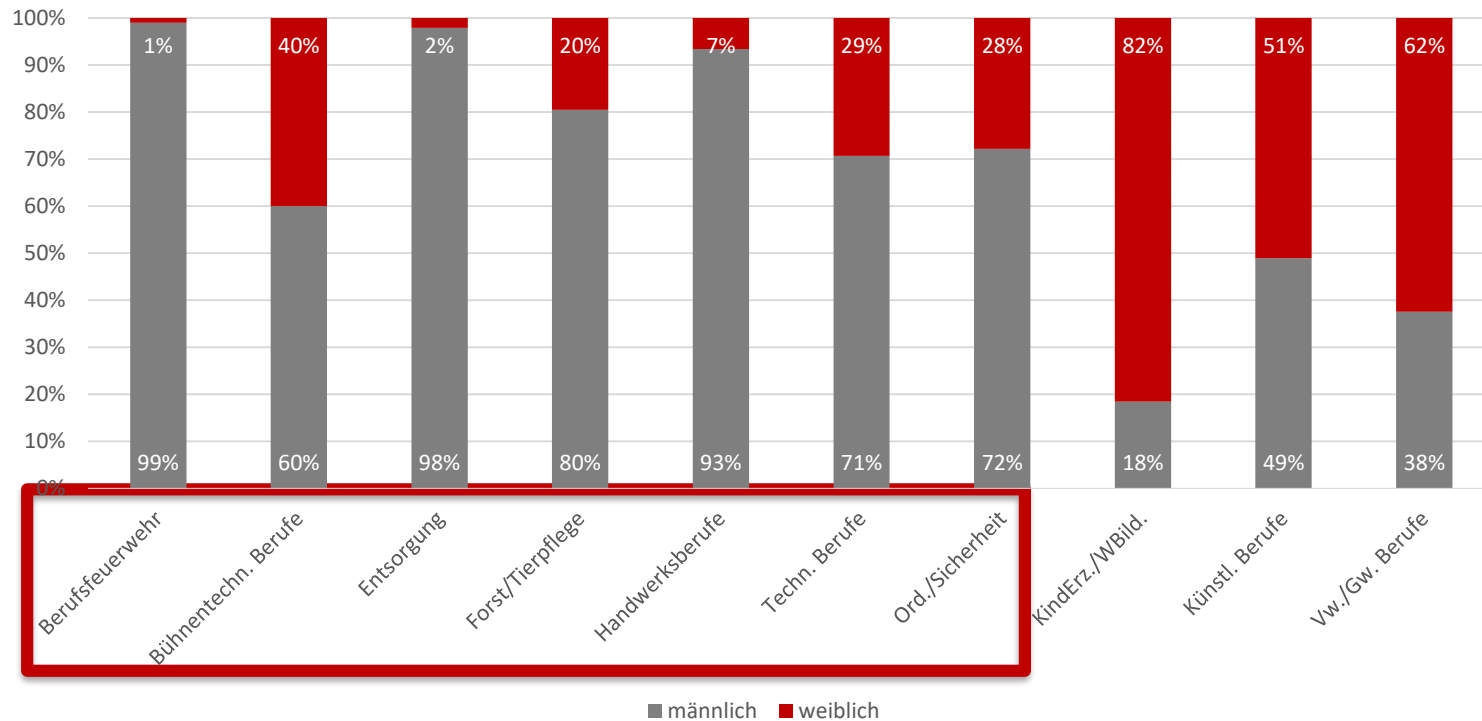


Abb.: Mitarbeiter nach Geschlecht und Berufsgruppe, Stichtag 31.12.2021 (in Prozent)

2. Status quo: Elternzeit

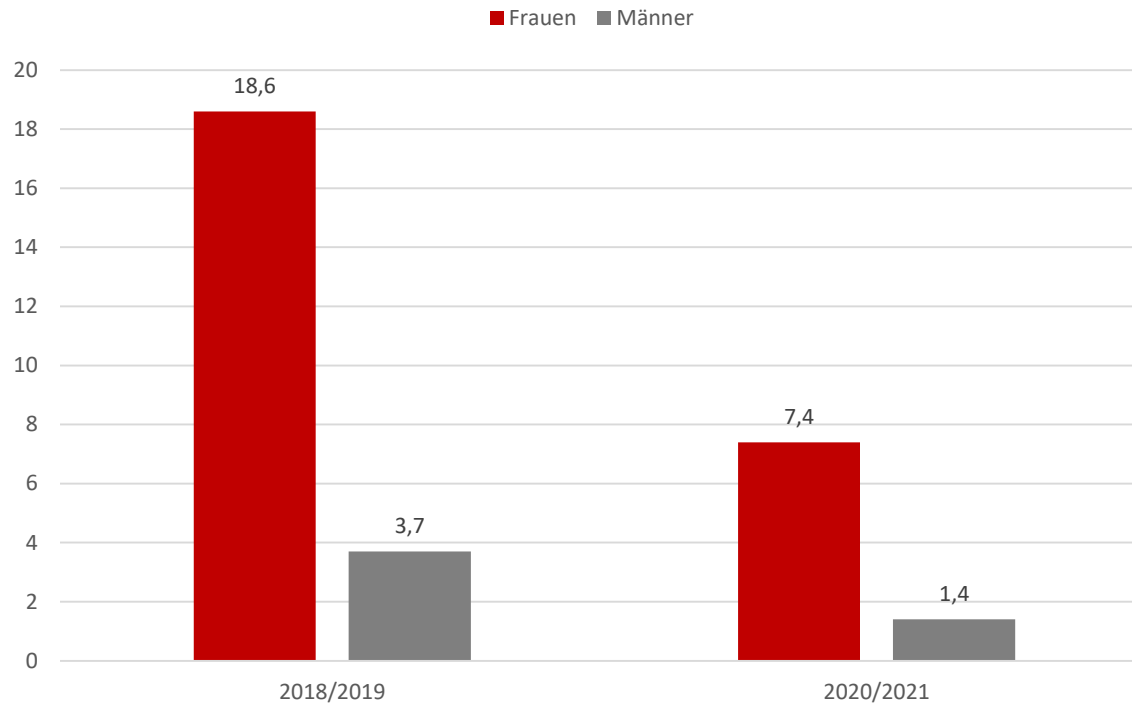


Abb.: Durchschnittliche Dauer Elternzeit 2018 und 2021 (Angabe in Monaten)

Die Dauer der Elternzeiten haben sich, sowohl bei Frauen als auch bei Männern, stark verkürzt. Dies ist u.a. auch auf Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zurückzuführen.

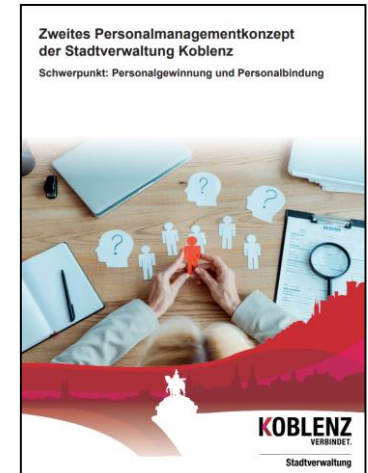
2. Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie



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

3. Personalmanagementkonzept: Maßnahmen

- **Handlungsfeld: Förderung von Diversität und Chancengleichheit**
- **Definierte Zielsetzungen/Maßnahmen, insbes.**
 - Weitere Förderung/Erhöhung des Anteils von Frauen in Führung, Führung in Teilzeit sowie in männerdominierten Berufsgruppen
 - Unterstützung weiblicher Führungskräfte durch Mentoring, Coaching
 - Ausbau der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
 - Erstellung eines Leitfadens für diskriminierungsfreie, gendergerechte Sprache
 - Aufnahme von Gleichbehandlungsaspekten in bestehende Beurteilungssysteme sowie in das Führungsleitbild



3. Schwerpunktthemen 2022f



Führen in Teilzeit



Frauen im Feuerwehrdienst

- Ursachen erkunden
- Maßnahmen planen
- Konzept erstellen



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

