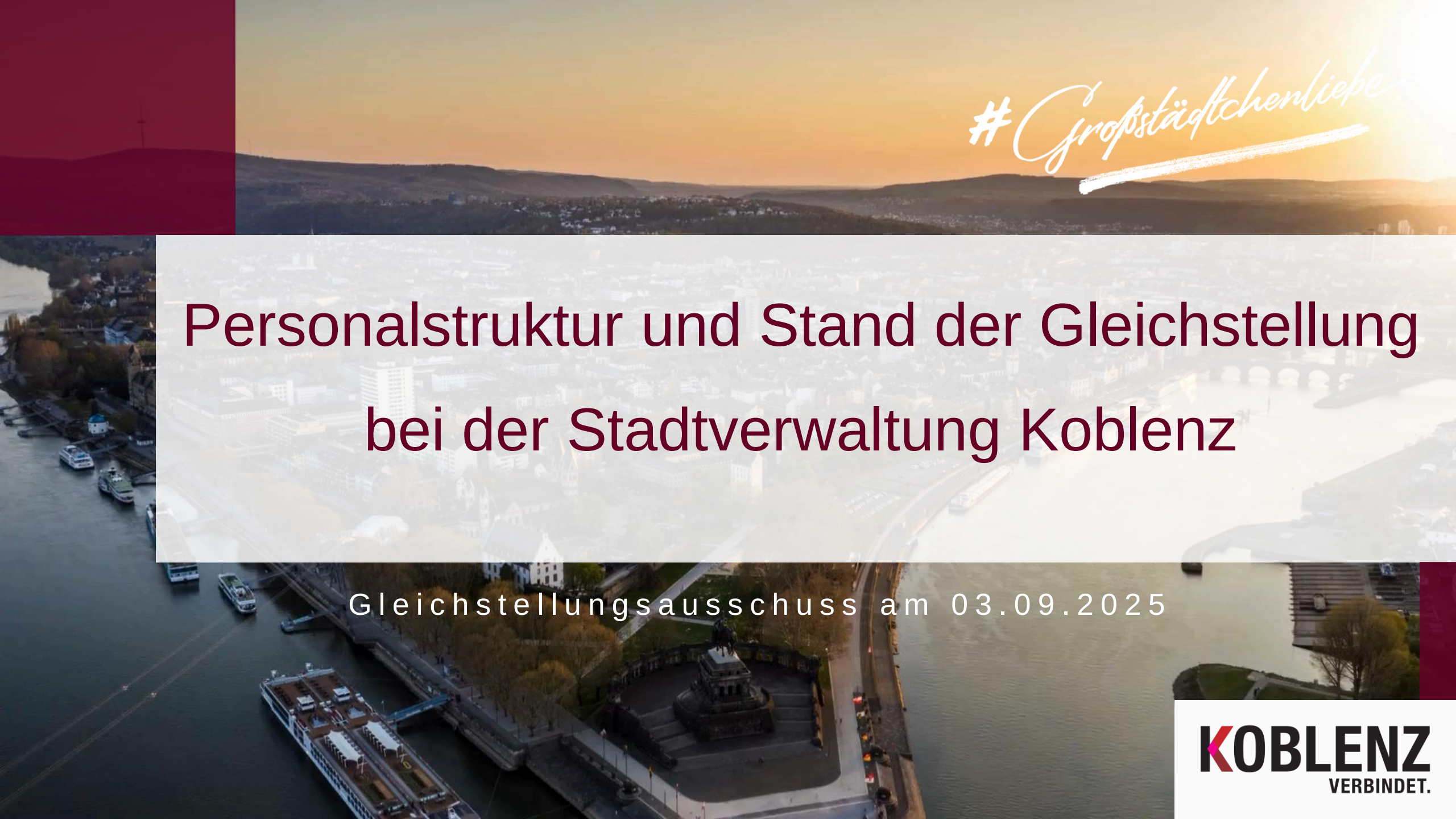




#Großstädtchenliebe

Personalstruktur und Stand der Gleichstellung bei der Stadtverwaltung Koblenz

Gleichstellungsausschuss am 03.09.2025

#Großstädtchenliebe



Julia Schughart

Abteilungsleitung Personal und stv. Amtsleiterin, Amt für Personal und Organisation

M.A. Personalentwicklung (Univ.)

Dipl.- Verwaltungsbetriebswirtin (FH)

Psychodynamischer Coach (DBVC)

Mutter von zwei Kindern (2 und 7 Jahre alt), Führungskraft in Teilzeit (aktuell 85 %)

Seit 2009 für den Gleichstellungsplan (früher Frauenförderplan) verantwortlich.

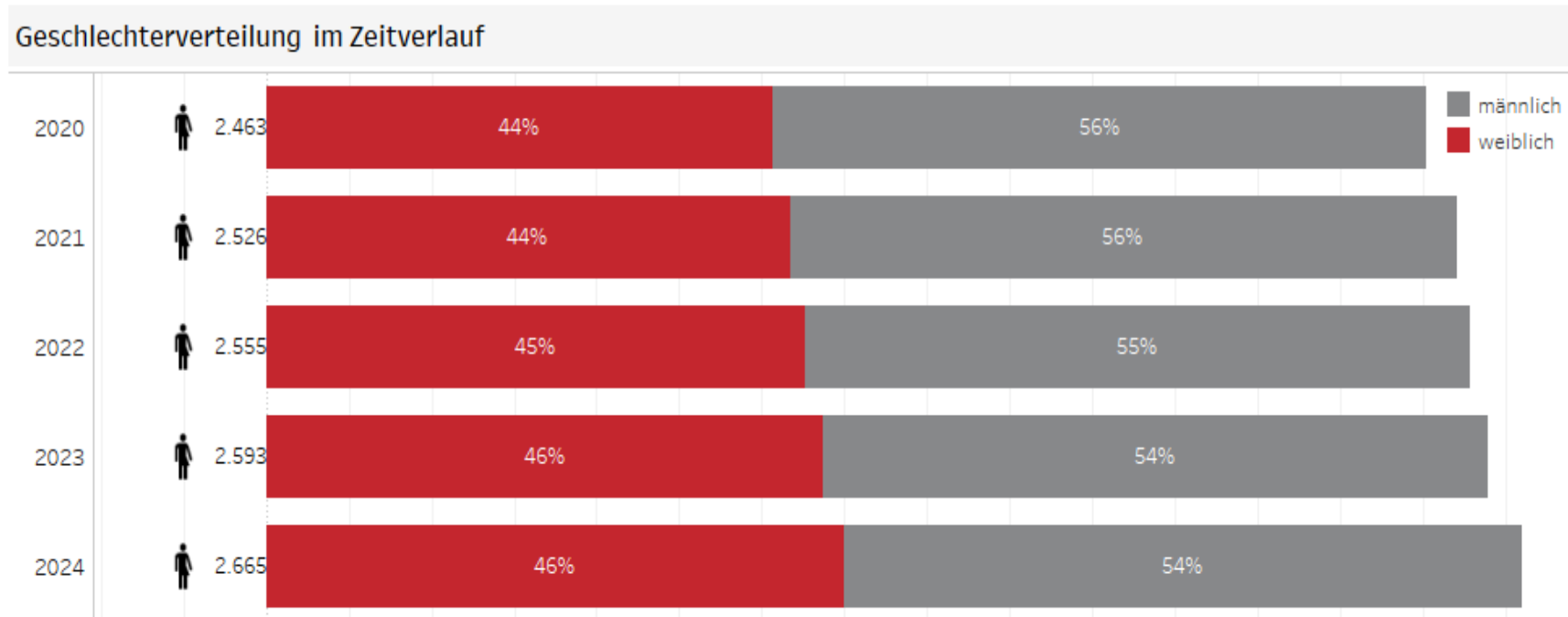


INHALT

1. Aktuelle Personalsituation und Entwicklung
2. Handlungsfelder (Ziele & Maßnahmen)
3. Ausblick / Schwerpunktthemen

1. Aktuelle Personalsituation & Entwicklung

Personalbestand nach Geschlecht



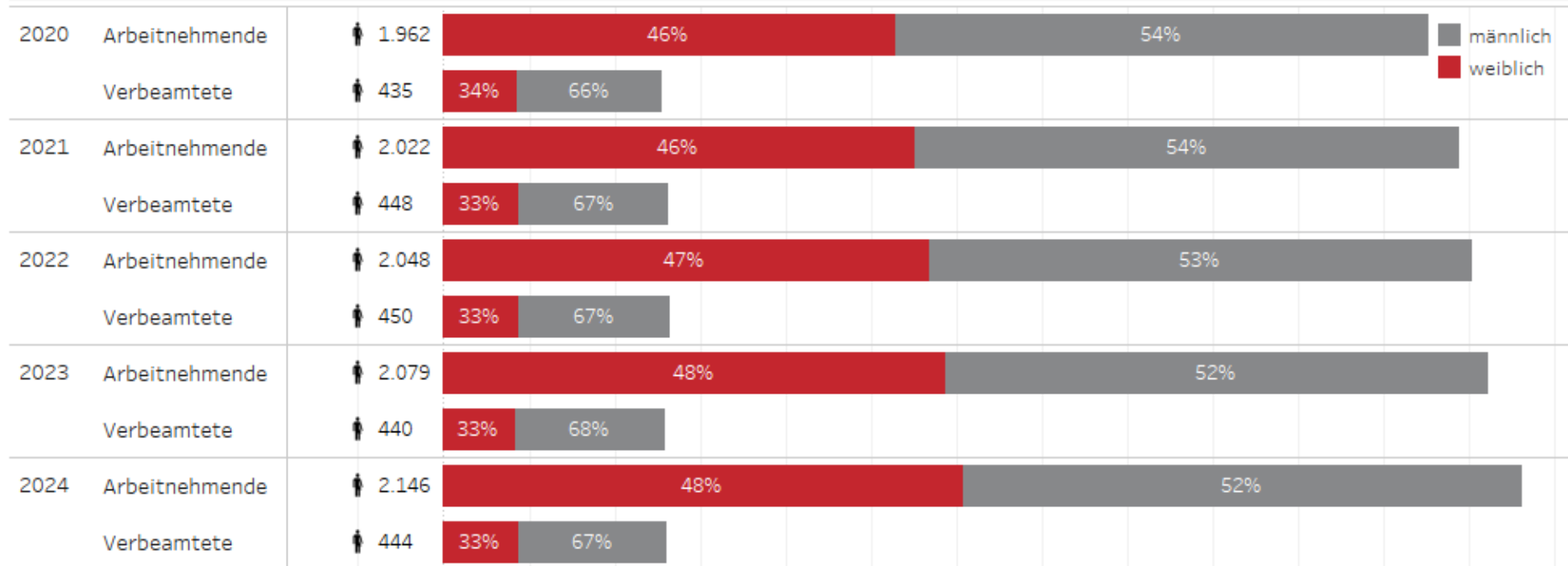
Der Anteil an weiblichen Bediensteten am Gesamtpersonalbestand beträgt 46 Prozent und hat sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht.

Quelle: Kommunalstatistik und Stadtforschung || [Statistische Informationen | Intranet](#)

1. Aktuelle Personalsituation & Entwicklung

Entwicklung des Personalbestands nach Status

Geschlechterverteilung nach Status im Zeitverlauf



Die Erhöhung des Frauenanteils fokussiert sich rein auf den Bereich der Tarifbeschäftigten. Die geschlechter-spezifische Verteilung im Beamtenbereich ist in den letzten 4 Jahren konstant geblieben.

Quelle: Kommunalstatistik und Stadtforschung | [Statistische Informationen](#) | [Intranet](#)

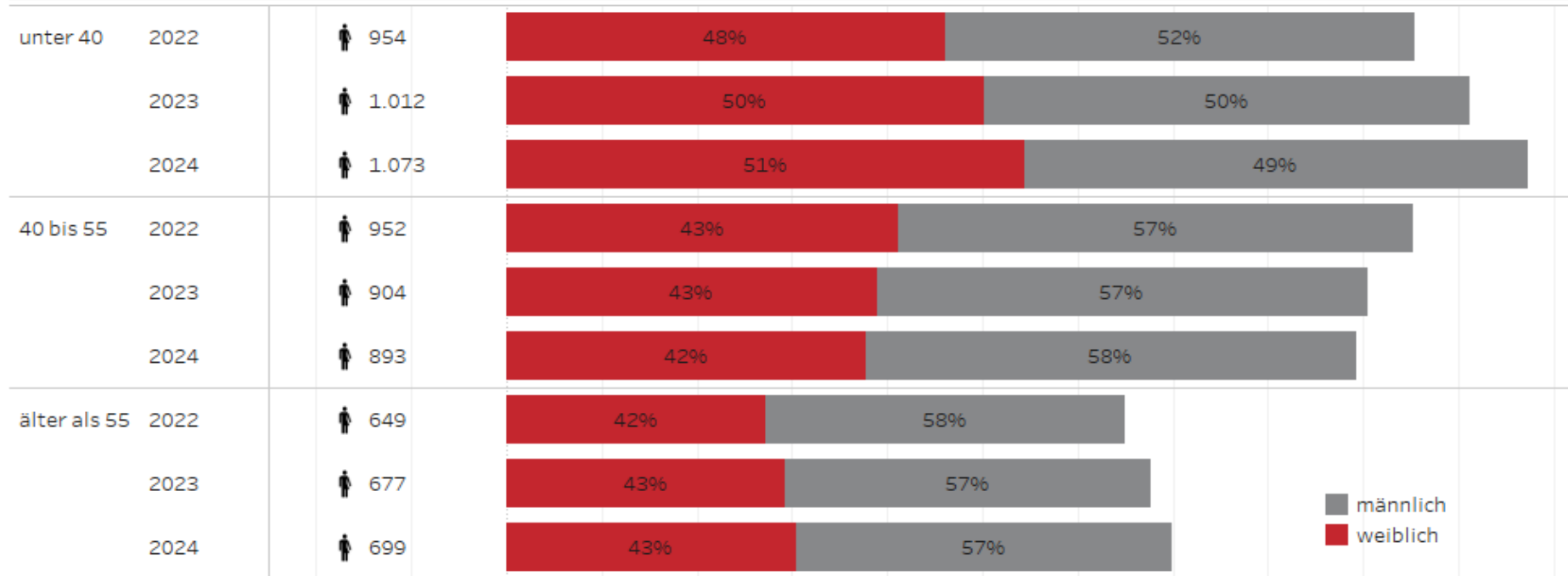
KOBLENZ
VERBINDET.

Kommunalstatistik
und Stadtforschung

1. Aktuelle Personalsituation & Entwicklung

Entwicklung des Personalbestands nach Alter

Geschlechterverteilung nach Altersgruppe im Zeitverlauf



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

Quelle: Kommunalstatistik und Stadtforschung || [Statistische Informationen | Intranet](#)

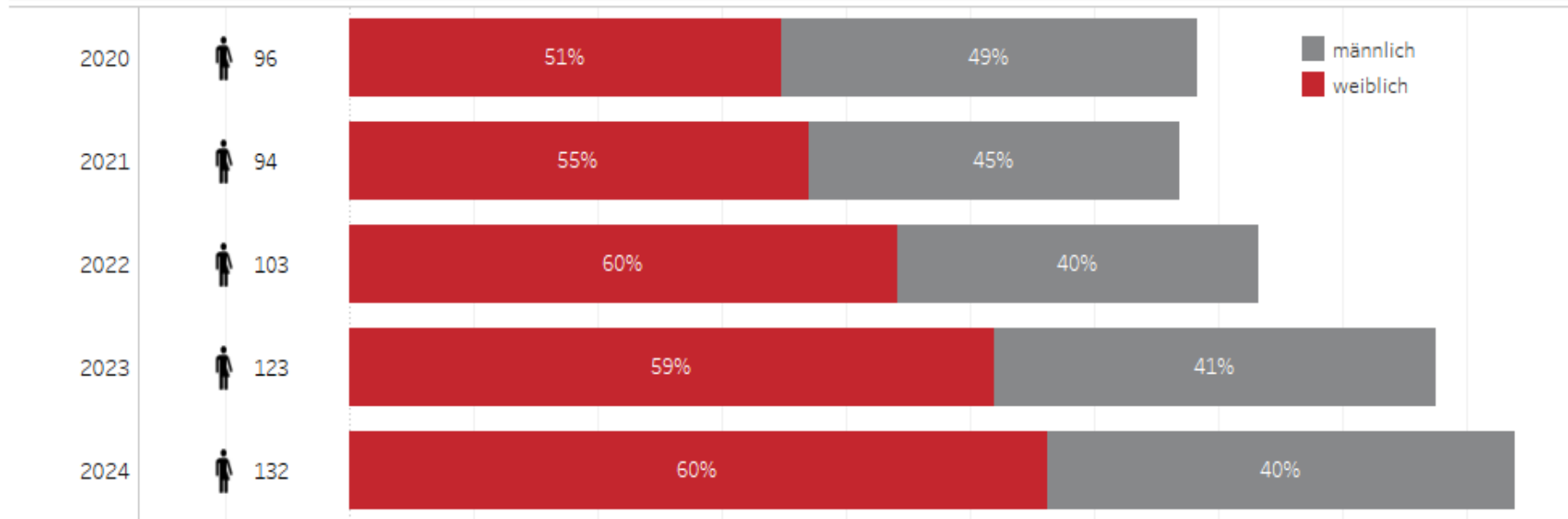
KOBLENZ
VERBINDET.

Kommunalstatistik
und Stadtforschung

1. Aktuelle Personalsituation & Entwicklung

Ausbildung und Studium

Geschlechterverteilung der Auszubildenden im Zeitverlauf



Die Anzahl der weiblichen Auszubildenden hat sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht.

Quelle: Kommunalstatistik und Stadtforschung || [Statistische Informationen](#) | [Intranet](#)

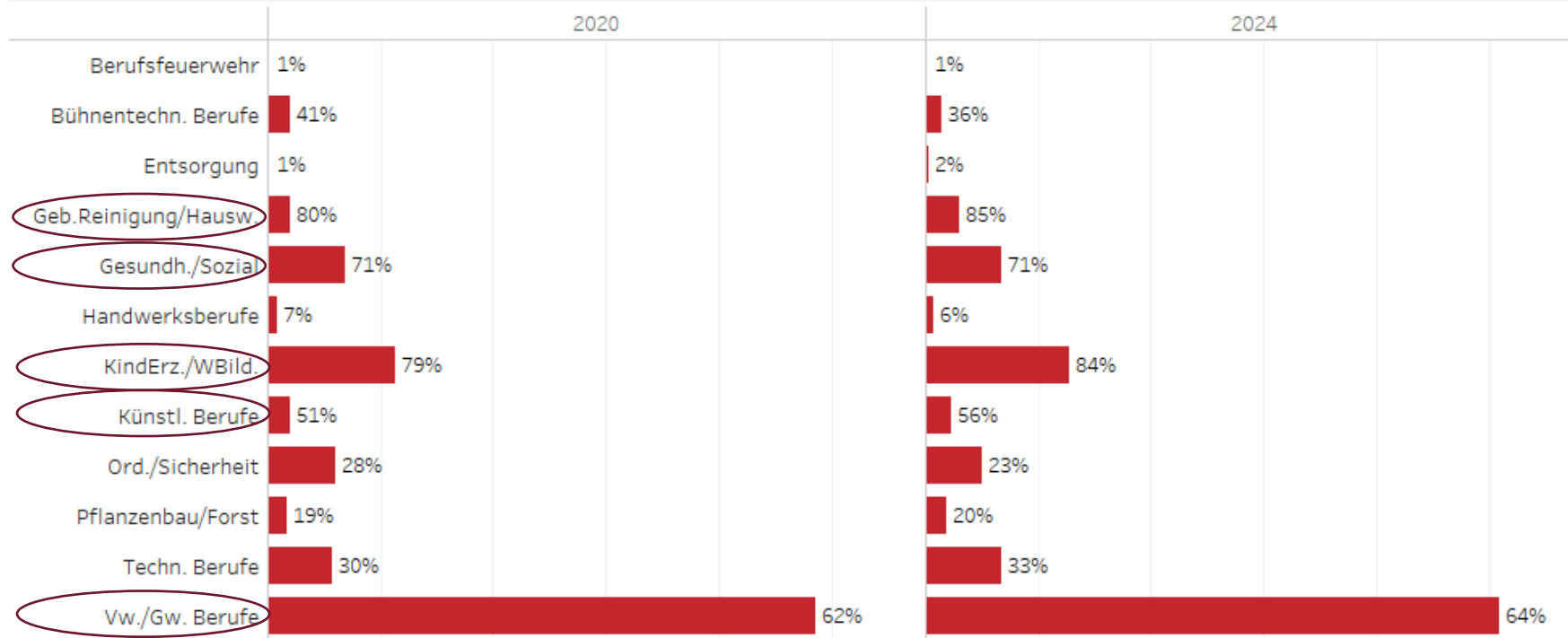
KOBLENZ
VERBINDET.

Kommunalstatistik
und Stadtforschung

1. Aktuelle Personalsituation & Entwicklung

Geschlechterverteilung nach Berufsgruppe

Anteil Frauen nach Berufsgruppe - Q4



Die weiblichen Bediensteten sind in den Berufsgruppen

- Gebäudereinigung/Hauswirtschaft,
- Gesundheit/Soziales
- Kindererziehung/Weiterbildung
- Künstl. Berufe und
- Verwaltungsberufe überrepräsentiert.

In den anderen Berufsgruppen besteht eine Unterrepräsentanz.

Quelle: Kommunalstatistik und Stadtforschung | [Statistische Informationen](#) | [Intranet](#)

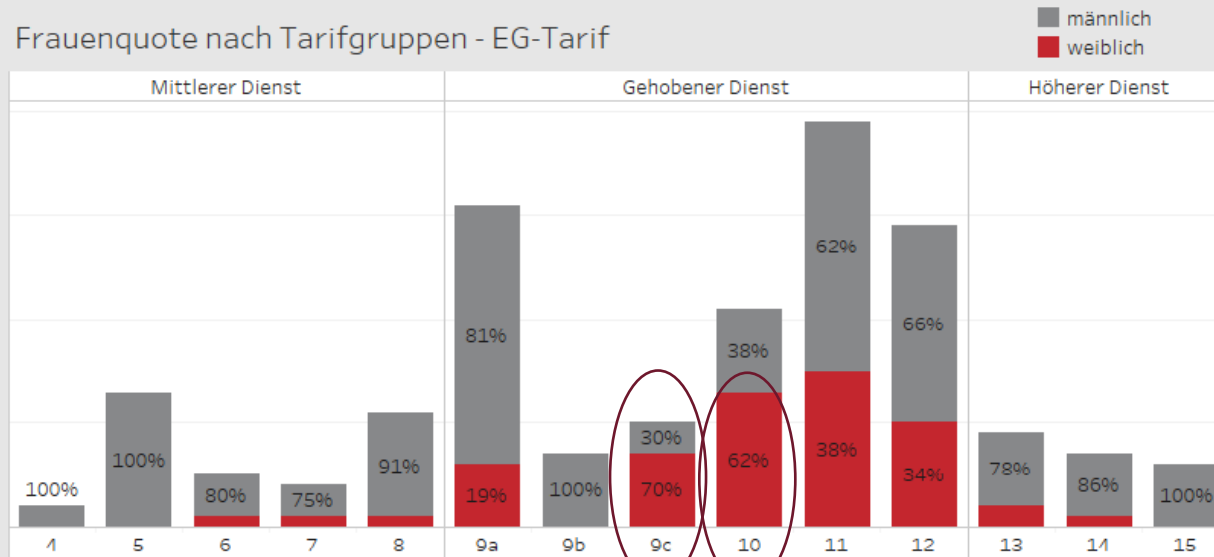
KOBLENZ
VERBINDET.

Kommunalstatistik
und Stadtforschung

1. Aktuelle Personalsituation & Entwicklung

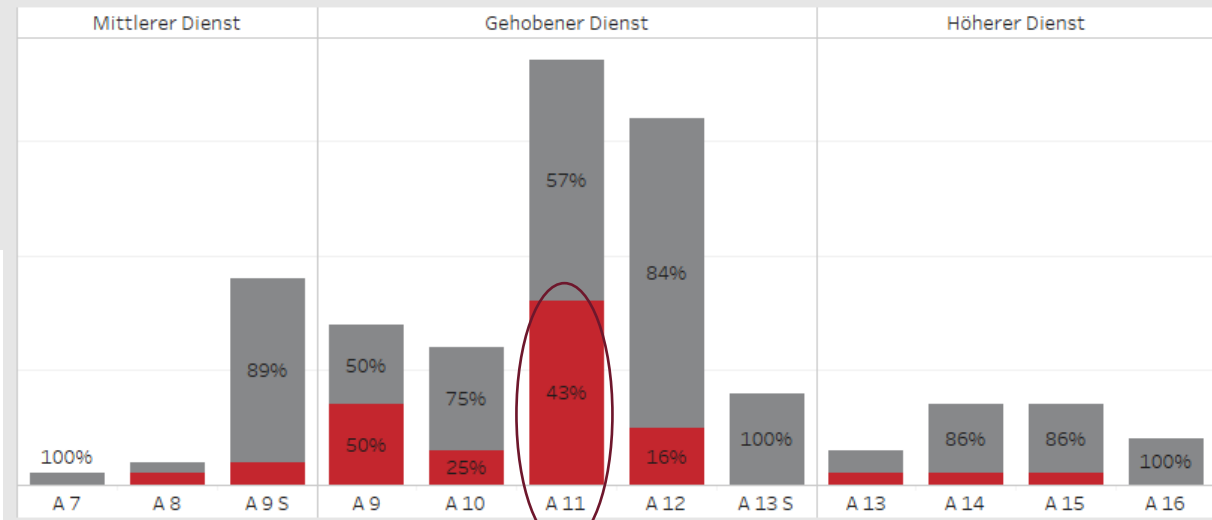
Geschlechterverteilung nach Entgelt und Besoldung

Frauenquote nach Tarifgruppen - EG-Tarif



Es besteht eine Überrepräsentation von weiblichen Bediensteten in den gehobenen Entgelt- und Besoldungsgruppen (EGr. 9c, Egr. 10, A11). In den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen (ab Egr. 11, A12) nimmt der Frauenanteil stetig ab.

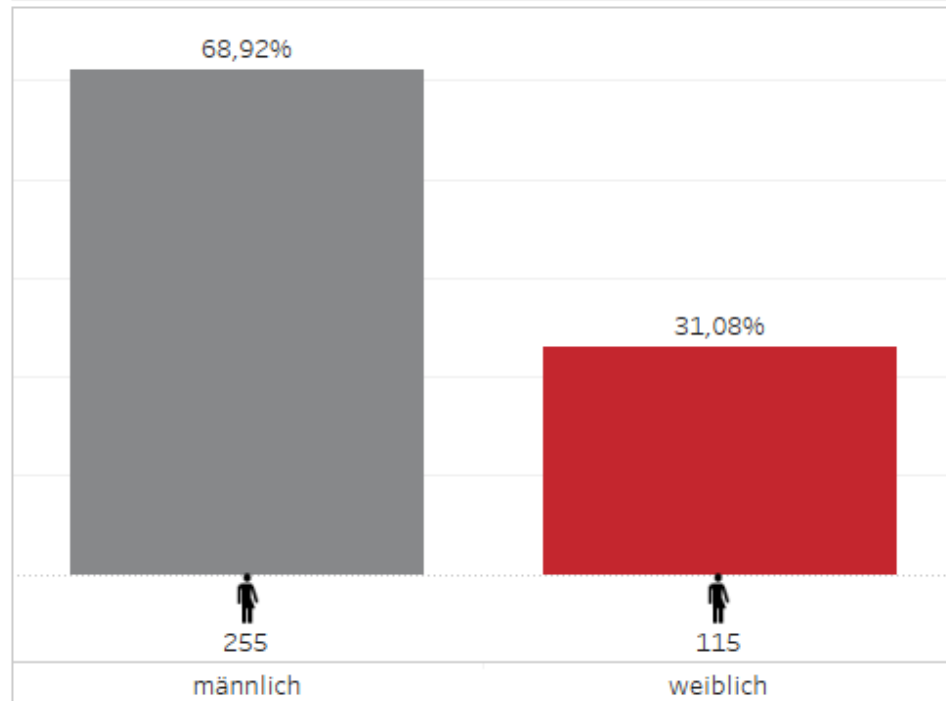
Frauenquote nach Tarifgruppen - Beamte



1. Aktuelle Personalsituation & Entwicklung

Frauen in Führung

Frauenquote - Frauen, die eine oder mehrere Führungsfunktionen wahrnehmen



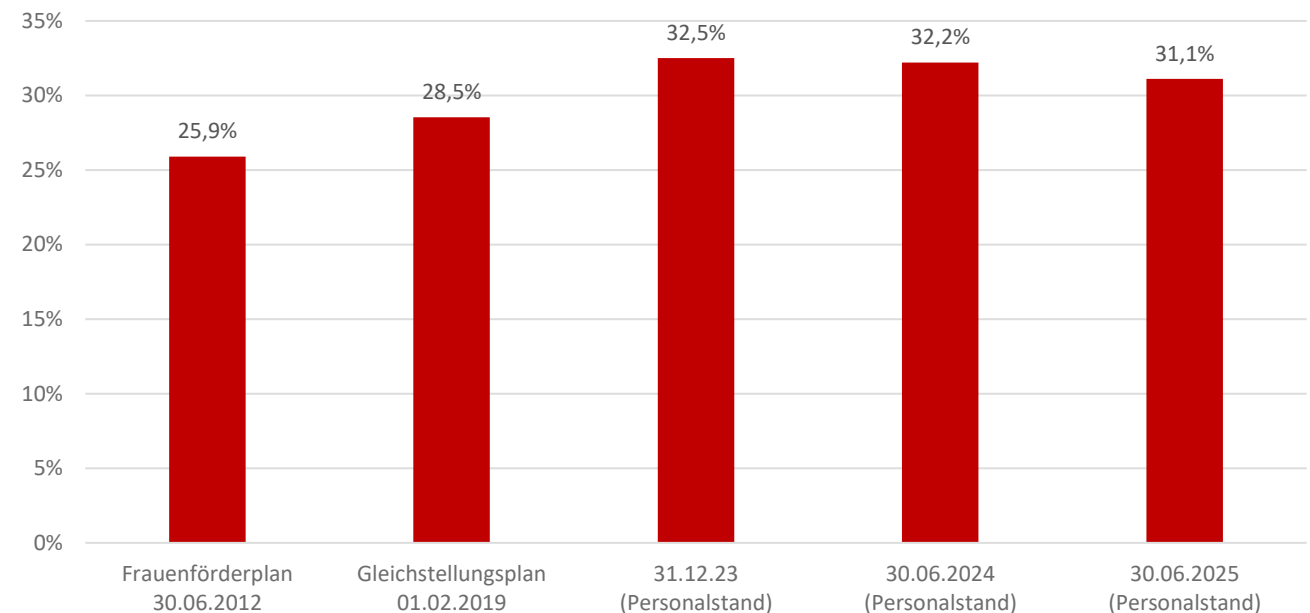
KOBLENZ
VERBINDET.

Kommunalstatistik
und Stadtforschung

Quelle: Kommunalstatistik und Stadtforschung

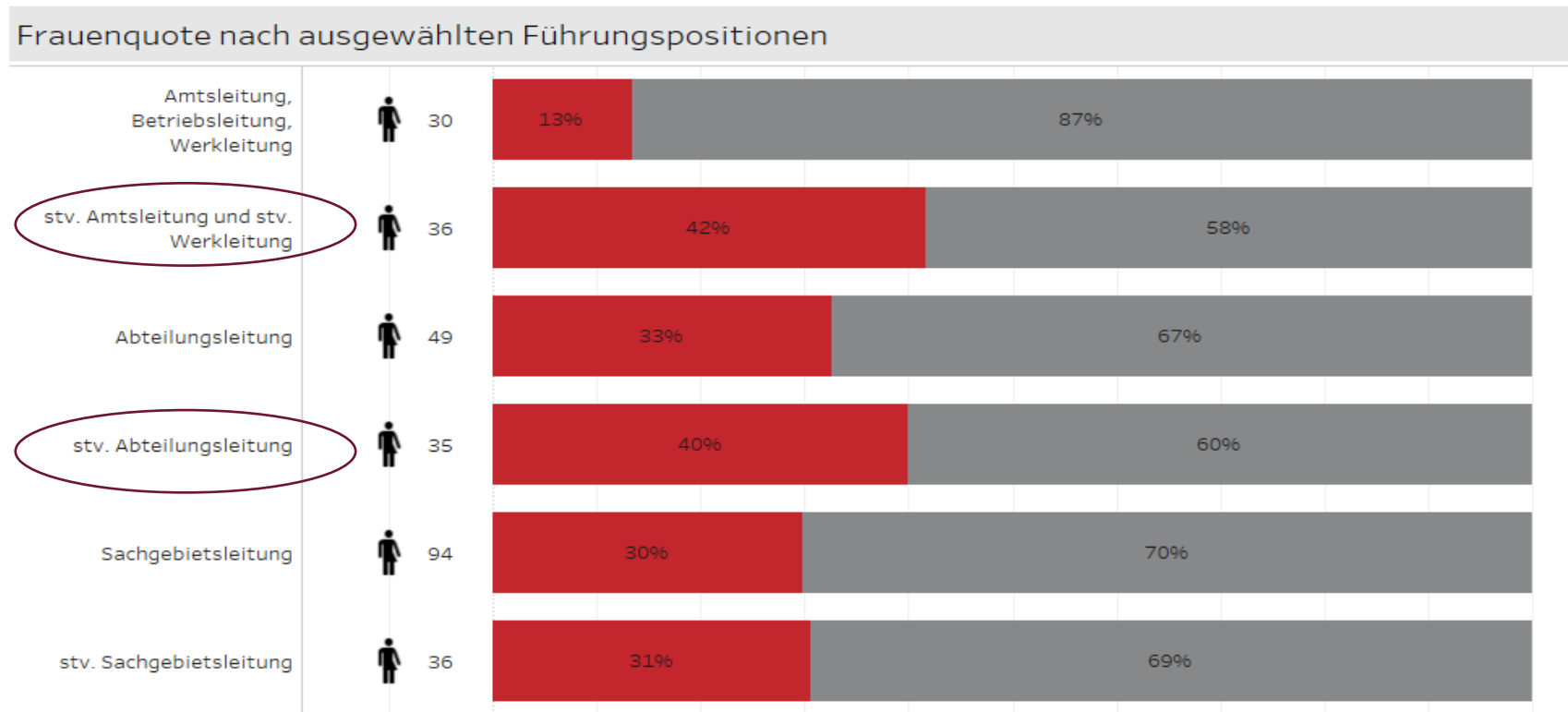
Rund 31 % der Führungspositionen bei der Stadt Koblenz sind mit einer Frau besetzt. Die Quote konnte bis 2012-2023 erhöht werden, stagniert jedoch aktuell.

Anteil weiblicher Führungskräfte



1. Aktuelle Personalsituation & Entwicklung

Frauenquote nach ausgewählten Führungsebenen

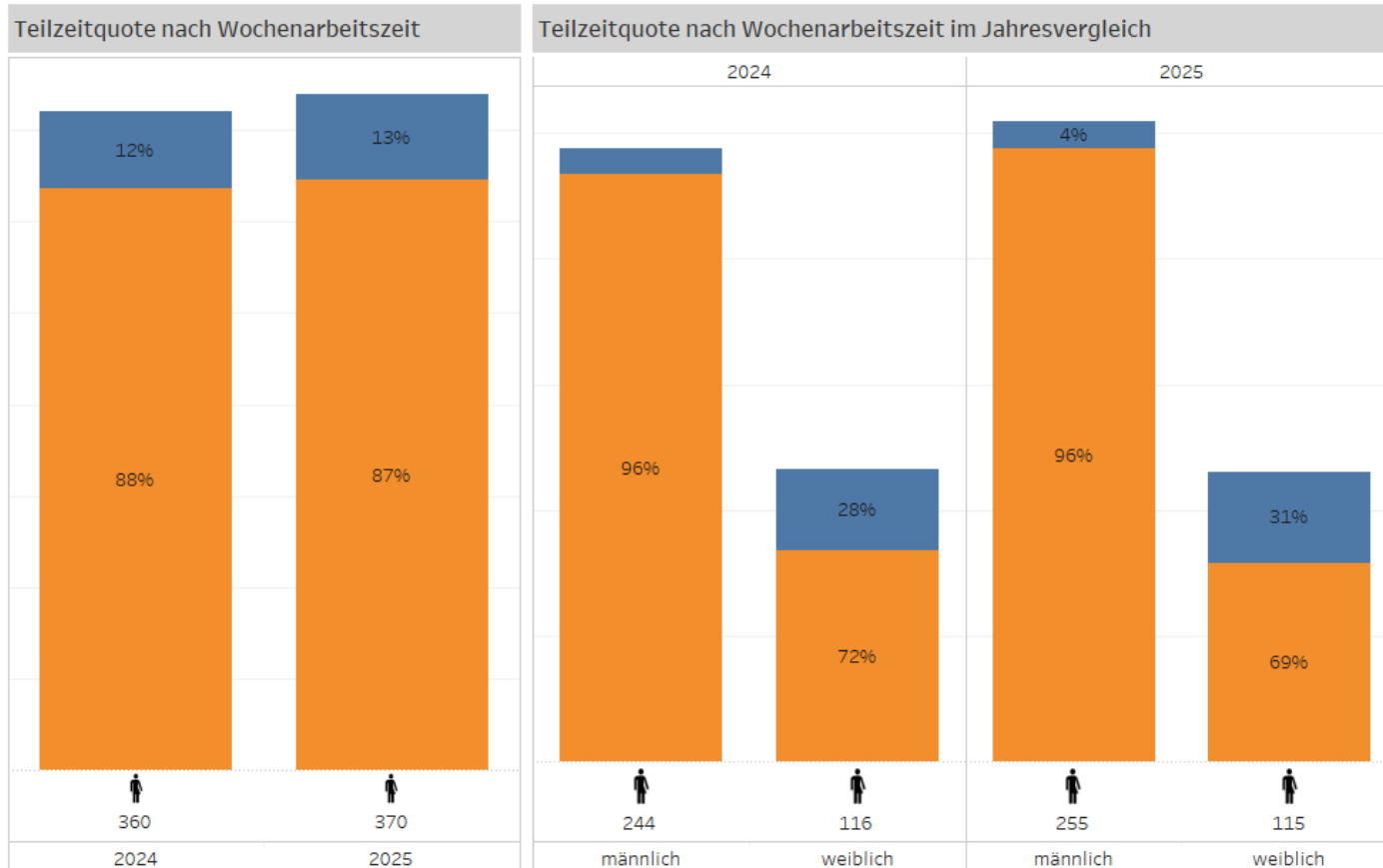


Die höchsten Frauenanteile in Führung werden in den stellvertretenden Funktionen erreicht.

Auf der Ebene der Amts- und Werkleitungen ist der Frauenanteil mit rd. 13 % am niedrigsten.

1. Aktuelle Personalsituation & Entwicklung

Führung in Teilzeit



13 % der Führungspositionen werden im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung wahrgenommen. Der Anteil hat sich in den vergangenen Jahren erhöht.

Es sind überwiegend die Frauen, die von einer Teilzeitbeschäftigung Gebrauch machen. Fast jede dritte weibliche Führungskraft arbeitet in Teilzeit.

Quelle: Kommunalstatistik und Stadtforschung || [Statistische Informationen](#) | [Intranet](#)

■ Teilzeit (u 100)
■ Vollzeit

KOBLENZ
VERBINDET.

Kommunalstatistik
und Stadtforschung

2. Handlungsfelder und Maßnahmen

Konzeptrahmen



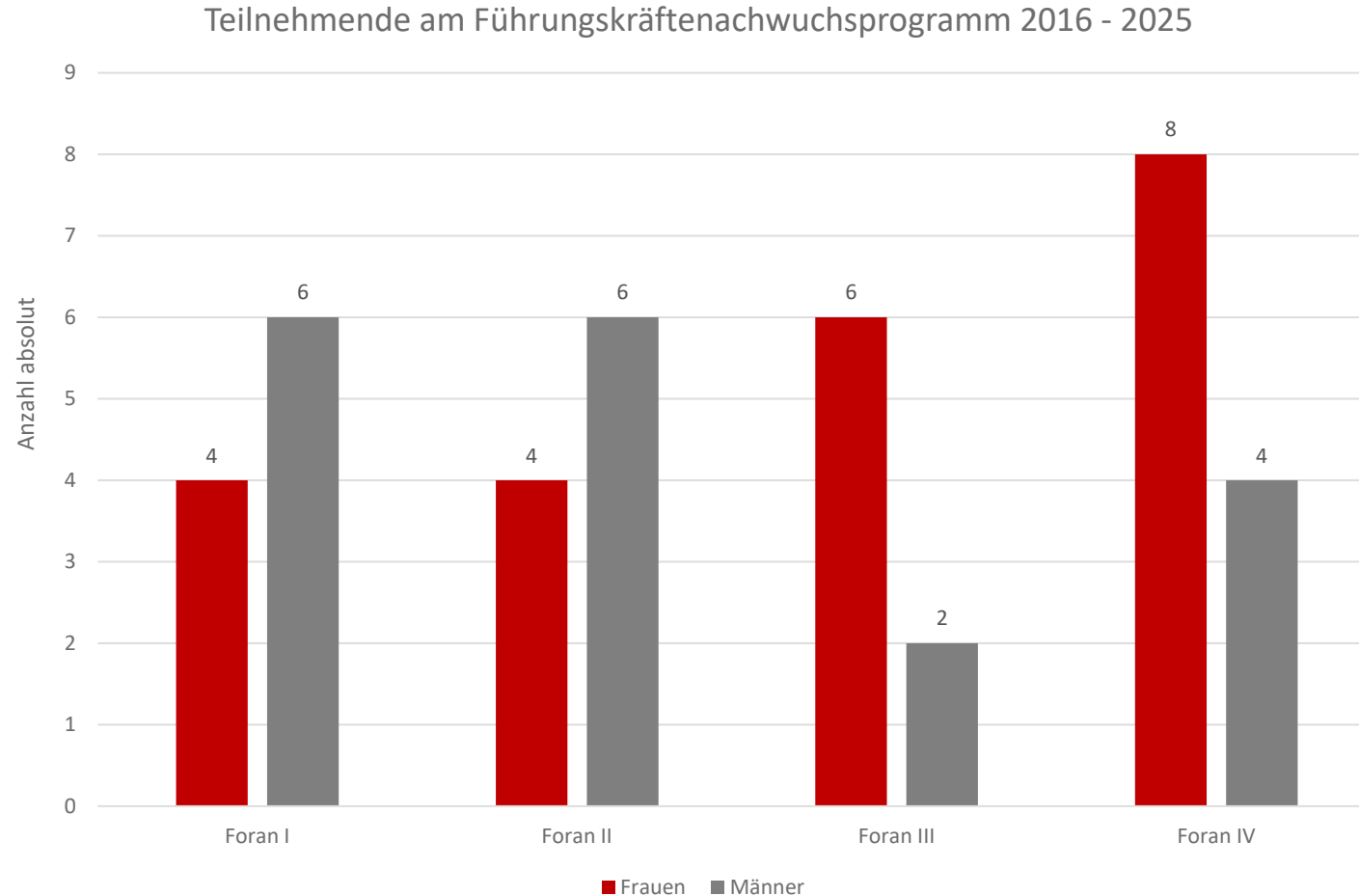
2. Handlungsfelder und Maßnahmen

Umgesetzte Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

- Umsetzung der Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes zum Abbau von Unterrepräsentanz
- Vermarktung der Verwaltung als attraktive moderne Arbeitgeberin
- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Gezielte Ansprache von potenziellen Bewerberinnen
- 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

Aktuelle Personalsituation & Entwicklung

Förderung von weiblichen Führungsnachwuchskräften



Seit 2016 werden Führungsnachwuchskräfte bei der Verwaltung über ein eigenes Entwicklungsprogramm gefördert.

Der Anteil der weiblichen Führungsnachwuchskräfte hat sich stetig erhöht und liegt beim aktuellen Programm bei rd. 67 %.

2. Handlungsfelder und Maßnahmen

Arbeitgeberkampagne / gezielte Ansprache

K Groß
städtchen
liebe

O Deine Zukunft,
Dein Beruf,
Dein Koblenz.

Esther
Ingenieurin der
Stadt Koblenz
seit 5 Jahren
großstädtchenverliebt

karriere.koblenz.de

#Großstädtchenliebe

KOBLENZ
VERBINDET.
Stadtverwaltung

K Groß
städtchen
liebe

O Deine Zukunft,
Dein Beruf,
Dein Koblenz.

Franziska
Feuerwehrfrau der
Stadt Koblenz
seit 9 Jahren
großstädtchenverliebt

karriere.koblenz.de

#Großstädtchenliebe

KOBLENZ
VERBINDET.
Stadtverwaltung

2. Handlungsfelder und Maßnahmen

Azubikampagne / gezielte Ansprache

Unvergesslich
wie die erste Liebe

Nika, 18 Jahre
Verwaltungsfachangestellte
Fachrichtung Kommunal-er
Vollzugsdienst
im 1. Ausbildungsjahr

**Deine Ausbildung
bei der Stadt Koblenz**



ausbildung.koblenz.de

#Großstädtchenliebe

KOBLENZ
VERBUNDEN

Unvergesslich
wie die erste Liebe

Falk, 33 Jahre
Teilzeitausbildung
zum staatlich
anerkannten Erzieher
im 2. Ausbildungsjahr

**Deine Ausbildung
bei der Stadt Koblenz**



ausbildung.koblenz.de

#Großstädtchenliebe

KOBLENZ
VERBUNDEN

2. Handlungsfelder und Maßnahmen

Vereinbarkeit von Beruf und Familie



Vereinbarkeit Beruf und Familie

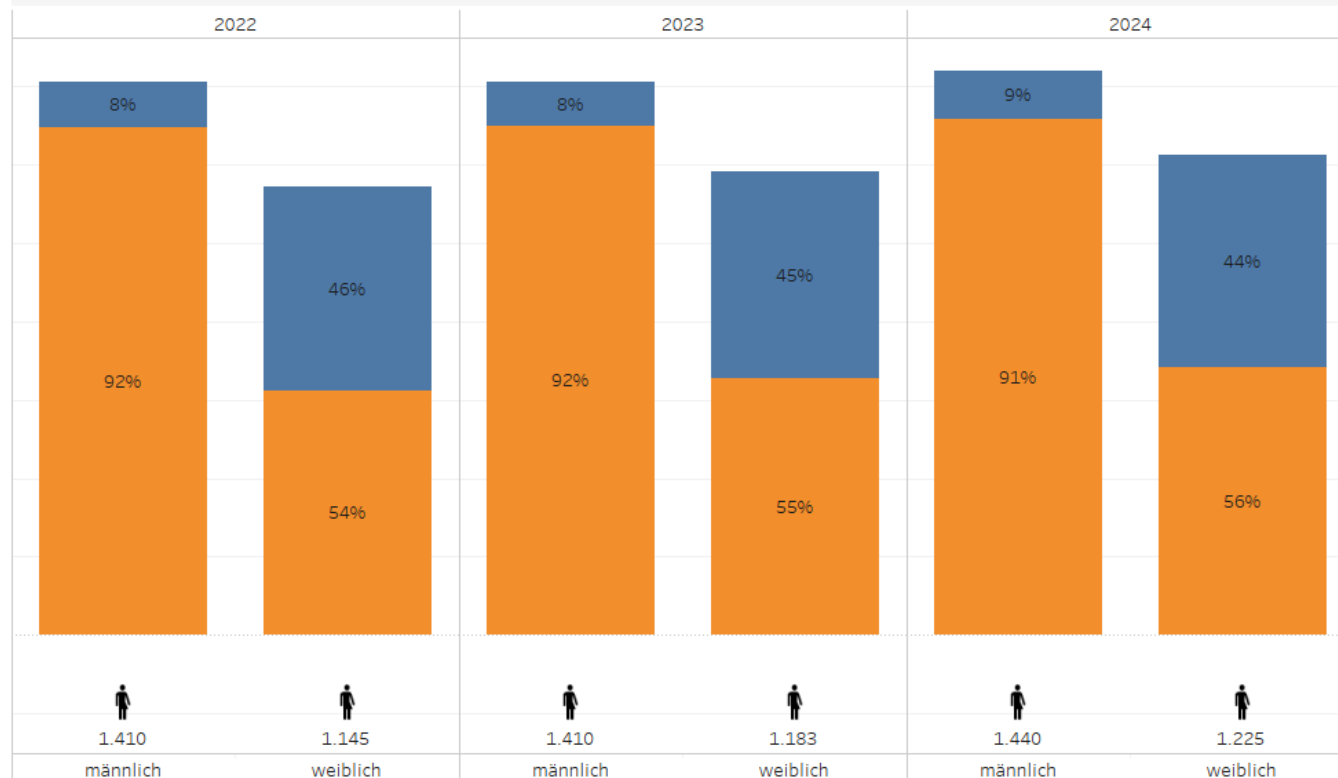
Flexibilisierung von Arbeitszeit

- Rahmenarbeitszeit / flexible Arbeitszeiten
Montag – Donnerstag 6.30 Uhr bis 18.30 Uhr
Freitag 6.30 Uhr bis 16.30 Uhr
In den Sommermonaten Juni – August Arbeitszeitbeginn ab 6 Uhr möglich.
- Flexible Arbeitszeitmodelle nach individuellen Bedarf, großzügige Genehmigungspraxis: 25 % der Mitarbeitenden arbeiten im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung
- Angebot von Sabbatmonaten bis hin zum Sabbatjahr
- Umwandlung von Jahressonderzahlungen in zusätzliche Urlaubstage
- Ausbildung und Weiterbildungen (z.B. FQS, Quereinstieg) in Teilzeit
- Seminarangebot auch halbtägig

Vereinbarkeit Beruf und Familie

Teilzeitbeschäftigung

Geschlechterverteilung nach Wochenarbeitszeit im Zeitverlauf (Teilzeit = <100%)



25 % der Mitarbeitenden, d.h. jede vierte Person, geht einer Teilzeitbeschäftigung nach.

Bei den Frauen beträgt der Anteil 44 %, bei den Männern 9 %.

Quelle: Kommunalstatistik und Stadtforschung || [Statistische Informationen](#) | [Intranet](#)

■ Teilzeit
■ Vollzeit

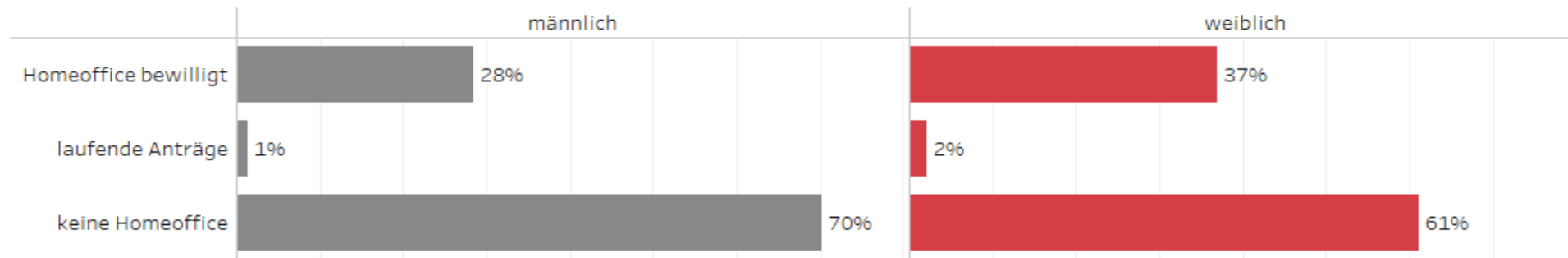
KOBLENZ
VERBINDET.

Kommunalstatistik
und Stadtforschung

Vereinbarkeit Beruf und Familie

Flexibler Arbeitsort

Homeoffice-Quote nach Geschlecht -31.12.2024



Quelle: Kommunalstatistik und Stadtforschung || [Statistische Informationen | Intranet](#)

KOBLENZ
VERBINDET.

Kommunalstatistik
und Stadtforschung

Stichtag 31.12.2024

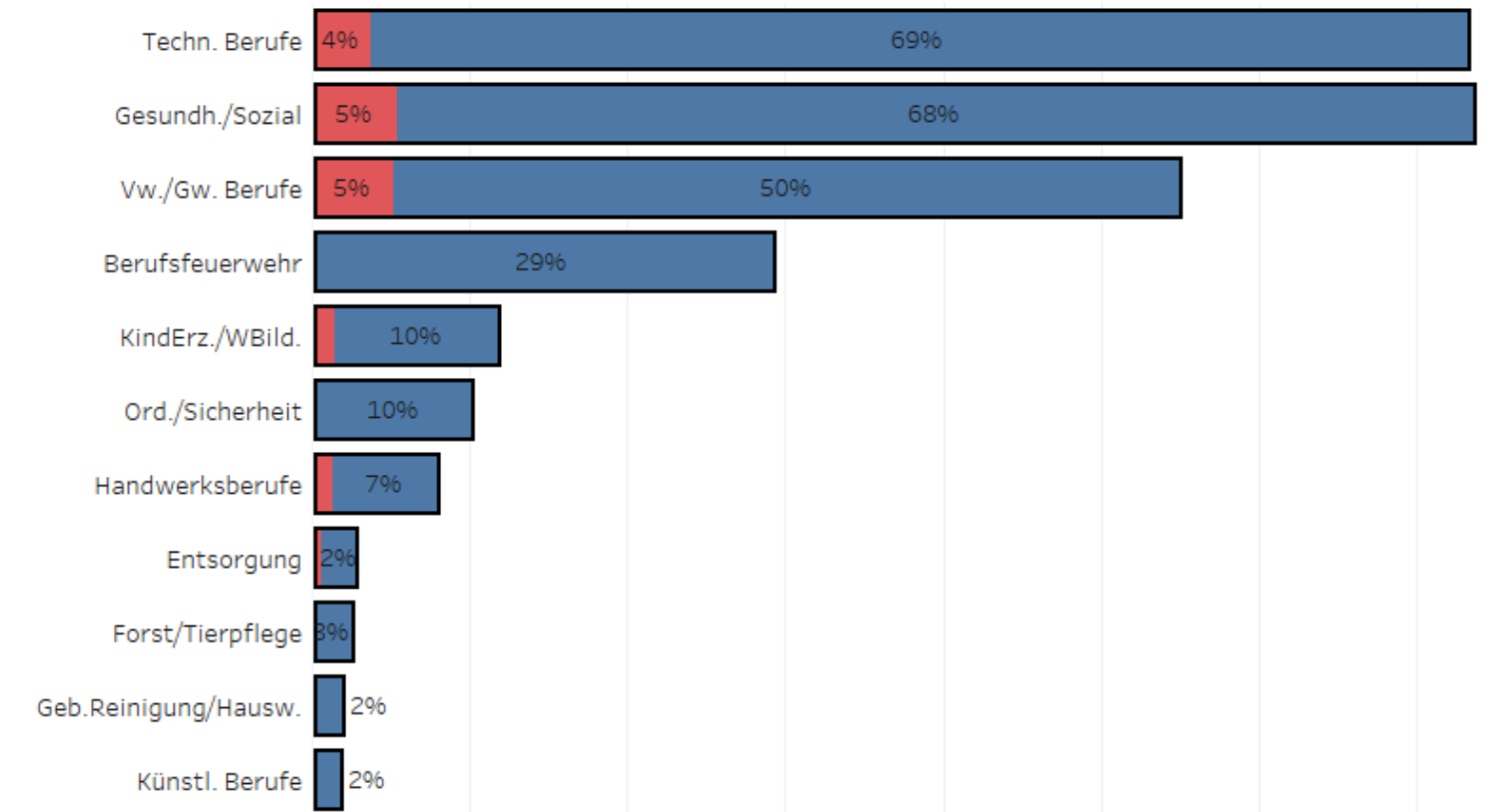
Rd. 33 % der Mitarbeitenden, d.h. jede dritte Person, nutzt Homeoffice.

Der Anteil der Frauen liegt 9 Prozentpunkte über den der Männer.

Vereinbarkeit Beruf und Familie

Flexibler Arbeitsort

Homeoffice-Quote nach Berufsgruppe



Bei den Mitarbeitenden mit PC-Arbeitsplatz liegt der Anteil bei > 50 Prozent.

DVFlex_Anträge.Status (Gruppe)

■ Homeoffice bewilligt

■ laufende Anträge

Stichtag 30.06.2025

Vereinbarkeit Beruf und Familie

Elternzeit und Wiedereinstieg, Kinderbetreuung

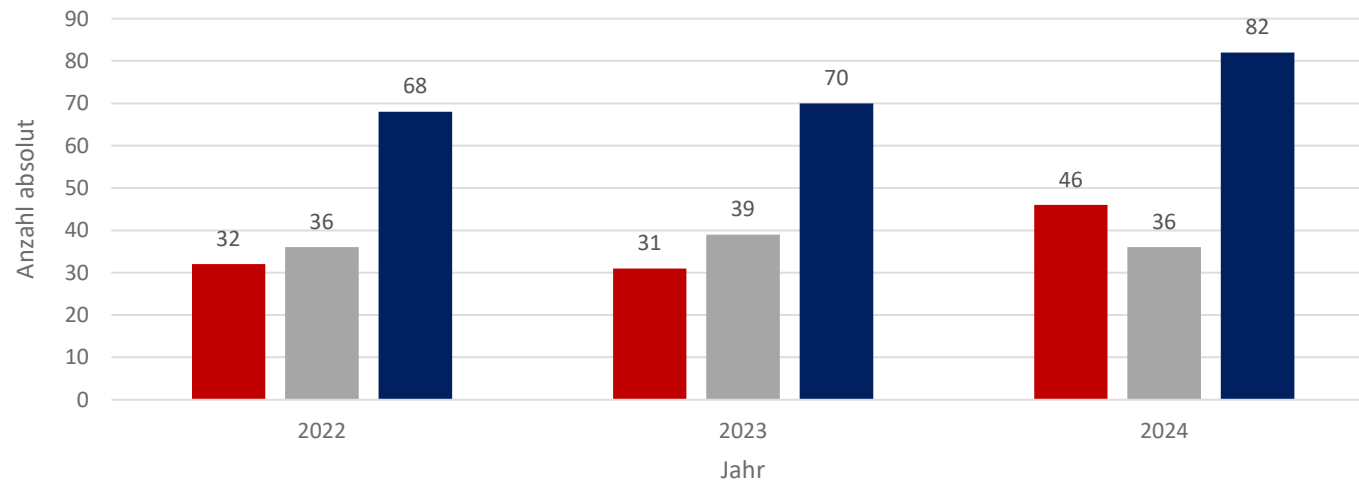
- Informationsveranstaltung für beurlaubte Mitarbeitende und Einzelberatungen
- Leitfaden mit wichtigen Informationen rund um Beurlaubung und Wiedereinstieg
- „Beurlaubtenverteiler“: Weiterleitung von Newslettern und Mitteilungsblättern
- Glückwünsche und Präsent zur Geburt
- 15 Betriebskindertagesstättenplätze in der Kita Eulenhorst in Metternich
- Kindernotfallbetreuung und Angebote zur Ferienbetreuung
- Beratungsangebot bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten durch das Amt für Jugend und Familie
- Geförderte Fortbildungsteilnahme während Elternzeit
- Angebot von Coaching und Mentoring



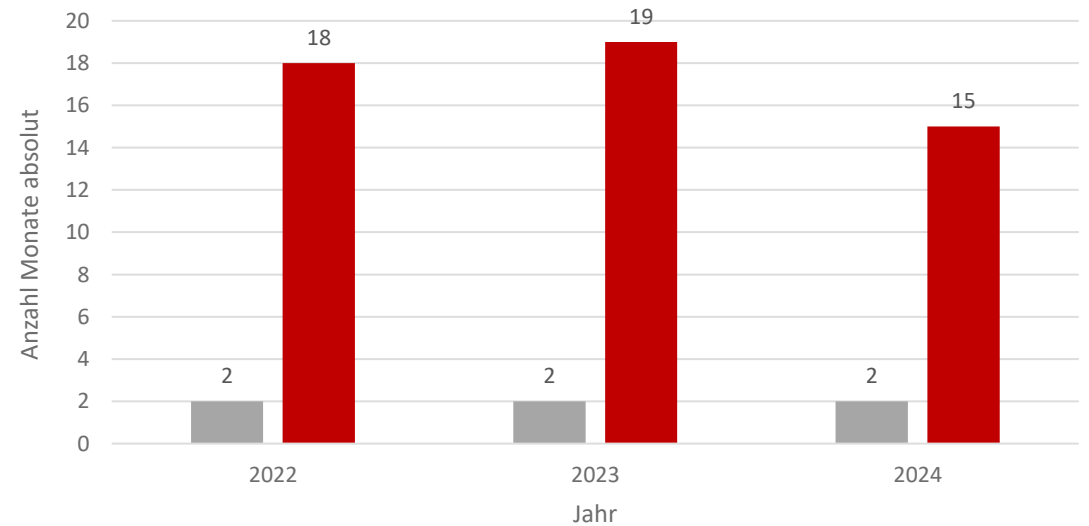
Vereinbarkeit Beruf und Familie

Elternzeit und Wiedereinstieg

Rückkehrer:innen aus der Elternzeit



Durchschnittliche Dauer der Elternzeit



Vereinbarkeit Beruf und Familie

Pflege von Angehörigen

- „Pflege-Guide“ als zentrale Ansprechperson: Ein Mitarbeiter des Gesundheitsmanagements absolvierte 2023 die Ausbildung zum „Pflege-Guide“ und ist zentrale Ansprechperson.
 - Information zu gesetzlichen und innerbetrieblichen Unterstützungsleistungen
 - Kontaktdaten und relevante Anlaufstellen
 - Beratung und Informationsweitergabe
- Interne Informationsveranstaltungen wie bspw. „Pflegebedürftig – was nun?“
- Gewährung rechtlicher Ansprüche (kurzfristige Arbeitsverhinderung, Pflegezeit und Familienpflegezeit nach dem PflegeZG bzw. UrIVO und LBG)



Gleichstellung von Frauen und Männern

AUSBLICK: SCHWERPUNKTTHEMEN



- Weitere Förderung von Frauen in Führung und Führung in Teilzeit.
- Weiterer Abbau von Unterrepräsentation in einzelnen Berufsgruppen.
- Weitere Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, u.a. Ausbau der Betriebskitaplätze, verstärktes Kontakthalten während Elternzeit, Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
- Ausbau der E-Learning Angebote für zeitlich flexible Weiterbildung.

#Großstädtchenliebe

DANKE FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

Julia Schughart,

Amt für Personal und Organisation

☎ 0261/129-1203, ✉ Julia.Schughart@Stadt.Koblenz.de

KOBLENZ
VERBINDET.