

Beschlussvorlage

zur Behandlung in **öffentlicher Sitzung**

Betreff

5. Frauenförderplan 2015 - 2017

Beschlussorgan

Rat

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	22.09.2014
Finanzausschuss	29.09.2014
Rat	30.09.2014

Beschluss:

Der Rat beschließt den 5. Frauenförderplan 2015-2017.

Die einzelnen Maßnahmen sind aus bereits im Haushaltsplan veranschlagten Mitteln zu finanzieren.

Haushaltsmäßige Auswirkungen **Nein**

<input type="checkbox"/> Ja, investiv	Investitionsauszahlungen	_____ €	
	Zuwendungen/Zuschüsse	<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja	_____ %
<input checked="" type="checkbox"/> Ja, ergebniswirksam	Aufwendungen für die Maßnahme	<u>255.000</u> €	
	Zuwendungen/Zuschüsse	<input checked="" type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja	_____ %

Jährliche Folgeaufwendungen (ergebniswirksam): ab Haushaltsjahr:

a) Personalaufwendungen	_____ €
b) Sachaufwendungen etc.	_____ €
c) bilanzielle Abschreibungen	_____ €

Jährliche Folgeerträge (ergebniswirksam): ab Haushaltsjahr:

a) Erträge	_____ €
b) Erträge aus der Auflösung Sonderposten	_____ €

Einsparungen: ab Haushaltsjahr:

a) Personalaufwendungen	_____ €
b) Sachaufwendungen etc.	_____ €

Beginn, Dauer

Begründung

Auf der Grundlage des § 5a Landesgleichstellungsgesetz (LGG) erstellt die Stadt Köln den 5. Frauenförderplan.

Im Fokus stehen Zielvorgaben und Maßnahmen für vier Handlungsfelder:

1. Management und Führungspositionen

Mit fast 40% Frauen in den Top-Positionen und 52% Frauen in Führung ist die Stadt Köln als öffentliches Unternehmen vorbildlich. Dennoch soll eine gerechtere Verteilung in allen Positionen erreicht werden.

2. Einkommen und Alterssicherung

Erstmals werden neben der Entgeltgerechtigkeit gesellschaftliche Ungleichheiten wie eigenständige Existenz- und Alterssicherung von Frauen kritisch beleuchtet und sowohl die unternehmerische als auch die (Selbst-)Verpflichtung thematisiert.

3. MINT und Kitas

Hier gilt: Frauen- und Männerförderung als Zauberwort gegen den Fachkräftemangel. Innovative Ansätze für mehr Frauen in Technik, Feuerwehr und IT sowie mehr Männer in Kitas schaffen einen Wettbewerbsvorsprung.

4. Lebensverläufe und Lebensqualität

Alle Beschäftigten sollen von neuen Rollenbildern und erfolgreichen Lebensverläufen profitieren, die die Stadt Köln nutzt und maximiert die Ressourcen beider Geschlechter. Elternzeit für Väter, schnelle Rückkehr aus der Familienphase, Karrieren mit 40+ sind für Frauen und Männer möglich.

Das gesetzliche Ziel der Geschlechtergerechtigkeit soll mit einem ambitionierten Katalog aus 45 Maßnahmen erreicht werden.

Umfang und nachhaltiger Wirkungsgrad dieser Maßnahmen bedingen eine Laufzeit bis 2017.

Der Erfolg wird durch ein jährliches Controlling gemessen.

Der Stadtvorstand hat dem 5. Frauenförderplan 2015 – 2017 am 09.09.2014 zugestimmt.

Alle aufgezeigten Maßnahmen zur Zielerreichung gibt es nicht zum Nulltarif.

Die kalkulierbaren Sachkosten belaufen sich auf rd. 255.000 € für eine dreijährige Laufzeit.

Rechnerisch fallen somit jährlich rd. 85.000 € an, die zum größten Teil aus dem Budget der Personalentwicklung 11 finanziert werden.

Für 14 Maßnahmen ergeben sich die Kosten erst mit der konkreten Projektplanung (Beispiel: Projekt „Mehr Frauen in die Feuerwehr“), die in Folge von den jeweiligen Fachämtern (z.B. 37, 11, 1000) ermittelt und aus deren Budget finanziert werden.

Der Gesamtpersonalrat trifft sein Votum am 18.09.2014.

Begründung der Dringlichkeit:

Die Dringlichkeit ist dadurch gegeben, dass der 5. Frauenförderplan schnellstmöglich den am 31.12.2013 ausgelaufenen 4. Frauenförderplan ersetzt.

Anlagen