

Beschlussvorlage

zur Behandlung in **öffentlicher Sitzung**

Betreff

Förderprogramm für Frauen im mittleren Dienst

Beschlussorgan

Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	16.03.2015

Beschluss:

Der Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales nimmt die Maßnahmen zur Förderung von Frauen im mittleren Dienst und deren Förderung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Kenntnis und beschließt die Durchführung.

Begründung:

Der Beschluss zum 5. Frauenförderplan wurde durch die Politik wie folgt ergänzt:

„Die Verwaltung wird beauftragt, besondere Förderprogramme für Frauen im mittleren Dienst zu erstellen. Dabei sollen die Aspekte Flexibilisierung der Arbeitszeit und Arbeitsorte, sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, eine besondere Berücksichtigung finden. Die erarbeiteten Vorschläge sind mit einer Zeitschiene zu versehen und dem AVR bis zum Ende des ersten Quartals 2015 vorzulegen.“

Grundsätzlich ist festzustellen, dass die Stadt Köln Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in ihrer Personalpolitik, ihren Managementstrukturen und ihrer Unternehmensphilosophie verankert.

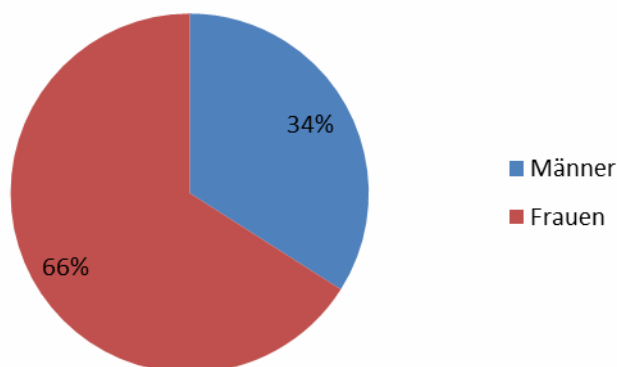
Dafür wurde sie mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat ausgezeichnet. TOTAL E-QUALITY steht für Total Quality Management (TQM), ergänzt um die Gender-Komponente (Equality) und zeichnet Organisationen aus, die eine Personalpolitik der Chancengleichheit von Frauen und Männern umsetzen und auch aktiv leben.

Neben dieser Auszeichnung hat der Frauenförderplan (FFP) der Stadt Köln interkommunal stets eine große Akzeptanz und dient vielfach als Grundlage für andere Kommunen.

Nachfolgend erfolgt eine detaillierte Betrachtung des mittleren Dienstes auf Grundlage des 5. Frauenförderplanes:

1. Frauen im mittleren Dienst

1.1 Personalbestand



Der Frauenanteil im mittleren Dienst liegt mit Stand 31.12.2013 (Daten zum 5. FFP) bei 9.675 Beschäftigten (6.386 Mitarbeiterinnen : 3.289 Mitarbeitern). Das entspricht einem Frauenanteil von 66 %.

Eine detaillierte Darstellung - bezogen auf die jeweilige Besoldungs-/ Entgeltgruppe - enthält Anlage 1.

Zwei Berufsbereiche prägen den mittleren Dienst:

Erziehungspersonal in Kindertagesstätten

Von den 6.386 Mitarbeiterinnen sind 2.312 (36 %) als Erziehungspersonal in Kindertagesstätten beschäftigt. Davon arbeiten rund 760 Frauen in Teilzeit (33 %).

Berufsfeuerwehr

Von den 3.289 Mitarbeitern sind 934 (28 %) bei der Berufsfeuerwehr eingesetzt.

1.2 Spitzenämter

Bei den 924 sogenannten Spitzenämtern des mittleren Dienstes (A9 m.D, A9+AZ/E9-I) liegt der Frauenanteil bei 45 %. Unter Ausschluss der Berufsfeuerwehr (240 Positionen) ergibt sich ein Frauenanteil von 61 %.

1.3 Resümee

Festzustellen ist, dass sich im mittleren Dienst beispielsweise im Vergleich zum höheren Dienst (2000: 35 %, 2010: 44 %, 2013: 49 %) keine Unterrepräsentanz von Frauen ergibt und gemäß § 6 Abs. 3 Landesgleichstellungsgesetz keine gesetzlichen Zielvorgaben für den Frauenförderplan erforderlich sind (siehe auch Ziffer 3.1.1.2 FFP).

Dennoch, das heißt ohne rechtliche Verpflichtung, engagiert sich die Stadt Köln für die berufliche Entwicklung von Frauen im mittleren Dienst - insbesondere auch mit Blick auf deren existentielle Sicherheit - durch klare Ziele und zahlreiche Maßnahmen.

2. Förderung von Frauen im mittleren Dienst

2.1 Ziele

Im 5. Frauenförderplan wurden folgende Ziele beschlossen:

- **Führungspositionen** (Ziffer 2.1.2)
Insgesamt 59 der 117 Führungsfunktionen im mittleren Dienst werden von Frauen wahrgenommen. Das entspricht einem Frauenanteil von 50 %. Bis 2017 soll der Frauenanteil in Führungspositionen auf 67 Frauen = 57 % steigen.
- **Unterrepräsentierte Berufsbereiche** (Ziffer 4.1)
In den von Frauen unterrepräsentierten Berufsbereichen wurden Ziele bis 2017 festgelegt, die auch die mittlere Laufbahn umfassen.

Beispiele:

- Feuerwehrtechnischer Dienst	+ 10 Frauen
- Garten und Forst	+ 20 Frauen
- Technik, Handwerk	+ 49 Frauen

- **Entgeltgerechtigkeit** (Ziffer 3.3)
Der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern – international auch Gender Pay Gap genannt – ist definiert als prozentualer Unterschied des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes von Frauen und Männern.
Dieser lag in 2013 bei 6,55 % und soll bis 2017 auf 5 % sinken.
Mit dem Ziel der Existenzsicherung von Frauen und deren Alterssicherung soll auch der Verdienstabstand der Bruttolöhne von 24 % (= 844 € monatlich) auf 20 % sinken.

2.2 Maßnahmen aus dem 5. Frauenförderplan

Zur Zielerreichung enthält der FFP unter Angabe der Verantwortlichkeit, Kosten und Zeitschiene zahlreiche Maßnahmen. Von den insgesamt 26 Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Entgeltgerechtigkeit betreffen 12 Maßnahmen mittelbar bzw. unmittelbar Frauen des mittleren Dienstes.

Beispiele:

- Wege zur beruflichen Entwicklung durch gezielte Fortbildung
- Karriereberatung durch Führungskräfte
- Projekt zur existenzsichernden Erwerbstätigkeit
- Informationen zur Alterssicherung
- Bewertung traditioneller Frauenberufe (z. B. Sekretärinnen, Arzthelferinnen)
- Junge Frauen für technische Ausbildungen und mehr Frauen in die Feuerwehr
- Netzwerk für Frauen des mittleren Dienstes

Eine Übersicht der Maßnahmen enthält Anlage 2.

Besonders hervorzuheben ist Ziffer 3.1.1.2 des 5. Frauenförderplanes:

Frauenförderung im mittleren Dienst

Grundsätzlich ergibt sich in den Einkommensebenen des mittleren Dienstes keine Unterrepräsentanz von Frauen und insofern kein gesetzlicher Handlungsdruck.

Fest steht, dass zeigen die zahlreichen Beratungen im Amt für Gleichstellung, dass die berufliche Entwicklung für Frauen im m. D. gefördert werden muss, z. B. durch besondere Ansprache.

- *Führungskräfte, aber auch betroffene Frauen selbst, sind aufgefordert, im Personalentwicklungs- und Klimagespräch (PEK) die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung explizit zu thematisieren.*
- *Weiterhin wird I/1 Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern über die Reihe „Lunchpakete“ zusätzlich zielgruppengenaue Informationen anbieten.*
- *11 Amt für Personal, Organisation und Innovation bietet jährlich eine themenbezogene Fortbildung (berufliche Entwicklung für Frauen im m. D.) an.*

2.3 Weitere Aktivitäten

Neben den Zielen und Maßnahmen des 5. FFP bestehen darüber hinaus folgende Perspektiven:

2.3.1 Aufstieg in den gehobenen Dienst

11 Amt für Personal, Organisation und Innovation bietet Aufstiegslehrgänge vom mittleren in den gehobenen Verwaltungsdienst an. Aktuell nehmen 34 Frauen und vier Männer (Beschäftigte) teil und jeweils drei Beamtinnen und Beamte. Die Aufstiegslehrgänge werden mit ausführlicher Information im Intranet ausgeschrieben. Das Interesse an diesen Aufstiegsmöglichkeiten ist bei Frauen größer.

2.3.2 Fortbildung

Die Personalentwicklung bietet mit dem Fortbildungsprogramm ein umfangreiches Qualifizierungsangebot an. Mitarbeiterinnen des mittleren Dienstes können hierbei ihre Fach-, Führungs- und persönliche Kompetenzen erweitern bzw. vertiefen.

Mit dem dreitägigen Seminar „Erfolgreich im Beruf“ können sie ihren eigenen Standort (neu) bestimmen. Die dreitägige Fortbildung „Berufsperspektive Führung für Frauen“ bietet die Möglichkeit, ohne Führungserfahrung die Führungsaufgabe für sich zu entdecken.

2.3.3 Coaching

Zur Persönlichkeitsentwicklung, zur Stärkung von Kompetenzen oder zur Selbstreflexion vermittelt 11 Mitarbeiterinnen des mittleren Dienstes ein Coaching.

2.3.4 Selbstmarketing für Frauen im mittleren Dienst (neu)

Für 2015 ist eine eigene Veranstaltung zur Förderung des Selbstmarketings und der beruflichen Entwicklung geplant (Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern).

2.3.5 Qualifizierungsprogramm für Vorzimmerkräfte im Managementbereich (neu)

11 Amt für Personal, Organisation und Innovation legt ein zweijähriges Qualifizierungsprogramm für Vorzimmerkräfte im Managementbereich auf. Es dient zur qualifizierten Bedarfsdeckung im Vorzimmerbereich.

Ziele sind:

- Stärkung der individuellen und fachlichen Fähigkeiten der Teilnehmenden
- Erlangung von Wissen über die verschiedenen Dienststellen und Aufgaben
- Bildung von Netzwerken.

Der Einsatz erfolgt in verschiedenen Vorzimmern einer Amtsleitung bzw. eines Dezernates und wird durch Seminare und Fortbildungen begleitet.

3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Von den 6.386 Mitarbeiterinnen des mittleren Dienstes sind 2.500 (39 %) teilzeitbeschäftigt. Dies entspricht exakt dem durchschnittlichen Teilzeitanteil weiblicher Beschäftigter.

3.1 Ziele

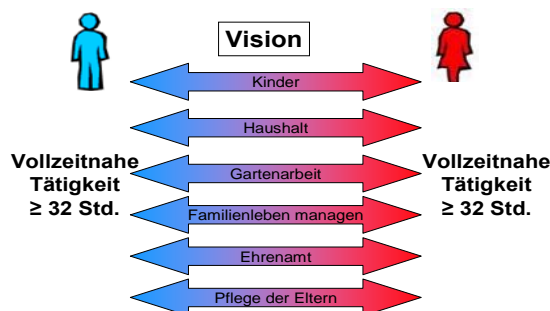
Die Ziele zur Förderung von mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind im Kapitel 5 des 5. Frauenförderplans wie folgt formuliert:

Beispiele:

- Förderung egalitärer Partnerschaften
- Schnelle Rückkehr aus der Elternzeit/Beurlaubung
- Förderung der aktiven Vaterschaft
- Zielwerte für die Erhöhung der vollzeitnahen Beschäftigungen
- Zielwerte für mehr Teilzeitausbildung (Ziffer 5.3)

Junge Menschen mit Familienverantwortung haben es schwer, ihren Wunsch nach einer Berufsausbildung zu realisieren. Mit einer Teilzeitausbildung eröffnen sich neue Möglichkeiten, in den Beruf einzusteigen. Die Teilzeitquote von derzeit 4 % soll bis 2017 auf 6 % steigen. Davon sind hauptsächlich marktgängige Berufe und Verwaltungsberufe des mittleren Dienstes betroffen.

Die Vision ist wie folgt visualisiert:



3.2 Maßnahmen aus dem 5. Frauenförderplan

Von den insgesamt 13 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf umfassen 12 Maßnahmen den mittleren Dienst.

Diese Maßnahmen beziehen sich u. a. auf:

- Beratung bei anstehender Elternzeit
- Perspektivgespräch durch die Führungskraft
- Forschungsprojekt: Unterbrochene Erwerbsverläufe
- Konzept: Wiedereinstieg
- Seminarangebote für aktive Vaterschaft
- Teilzeitförderung
- Förderung vollzeitnaher Beschäftigung
- Vereinbarkeit bei der Berufsfeuerwehr
- Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen
- Notfallbetreuung – Eltern-Kind-Büro

Eine Übersicht der einzelnen Maßnahmen enthält Anlage 3.

3.3 Weitere Aktivitäten:

3.3.1 Fortbildungen

11 Amt für Personal, Organisation und Innovation bietet Fortbildungen in und unmittelbar nach der Beurlaubung an, um erfolgreich wieder einzusteigen.

3.3.2 Erziehungspersonal

Erzieherinnen und Erzieher erhalten im Rahmen der Personalgewinnung und -bindung auf Wunsch einen Betreuungsplatz für die eigenen Kinder.

3.3.3 Mobiles Arbeiten (neu)

Den Wünschen der Beschäftigten, mobil zu arbeiten bzw. in Teilzeit, wird bei der Stadt Köln grundsätzlich großzügig entsprochen. Lediglich in Konfliktfällen stehen u. a. das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die örtlichen Personalräte konsensual für Beratungsgespräche zur Verfügung.

Zukünftig erfasst 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation die Zahlen zum Mobilem Arbeiten geschlechterdifferenziert nach Laufbahngruppen.

Wer handelt: 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation

Kosten: keine

Bis wann: ab sofort

4. Resümee

Mit den dargestellten 24 Maßnahmen aus dem 5. Frauenförderplan sowie drei weiteren neuen Maßnahmen besteht ein umfangreiches Förderprogramm für die Frauen des mittleren Dienstes.

Für den 6. Frauenförderplan ist ein besonderer Workshop für Frauen des mittleren Dienstes geplant. Dabei soll festgestellt werden, ob die Maßnahmen gegriffen haben und ob ggfs. zusätzliche Maßnahmen für exakt diese Zielgruppe erforderlich sind (Amt für Personal, Organisation und Innovation, Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern).

Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass alle Maßnahmen zur Zielerreichung unter dem Vorbehalt stehen, dass die notwendigen Ressourcen im Rahmen des Haushaltes zur Verfügung gestellt werden können. Siehe hierzu auch den 5. Frauenförderplan.