

Übersicht der Maßnahmen zur Frauenförderung und Entgeltgerechtigkeit aus dem 5. Frauenförderplan 2005 – 2017, die den mittleren Dienst mit beinhalten:

	<b>Ziffer 5. FFP</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortl. Dienststelle</b>	<b>Kosten</b>	<b>Wann</b>
<b>1.</b>	<b>3.1.1.2</b>	<p><b>Frauenförderung im mittleren Dienst</b></p> <p>Grundsätzlich ergibt sich in den Einkommensebenen des mittleren Dienstes (m. D.) keine Unterrepräsentanz von Frauen und insofern kein gesetzlicher Handlungszwang. Fest steht, das 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Führungskräfte, aber auch betroffene Frauen selbst, sind aufgefordert, im Personalentwicklungs- und Klimagespräch (PEK) die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung explizit zu thematisieren.</li> <li>• Weiterhin wird I/1 Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern über die Reihe „Lunchpakete“ zusätzlich zielgruppengenaue Informationen anbieten.</li> <li>• 11 bietet jährlich eine themenbezogene Fortbildung (berufliche Entwicklung für Frauen im m. D.) an.</li> </ul> <p><b>Zielgruppe:</b> Frauen im m. D.</p>	<p><b>11</b></p> <p><b>alle Führungs- kräfte</b></p> <p><b>I/1</b></p>	<b>9.000 €</b>	<b>ab 2015</b>
<b>2.</b>	<b>3.2.1.2</b>	<p><b>Projekt „Existenz sichernde Erwerbstätigkeit“</b></p> <p>Können Frauen und Männer von ihrem Erwerbseinkommen leben? Sind wirtschaftliche Aspekte, z. B. bei der Eigenreinigung, sozialvertretbar in Bezug auf eine Existenz sichernde Erwerbstätigkeit? Führen Herabgruppierungen von Leistungsgeminderten und verwaltungsfremden Beschäftigten (z. B. Erzieherinnen) zu Existenz bedrohlichen Einkommen? Sind Beschäftigte zusätzlich zu ihrem Einkommen auf weitere Leistungen angewiesen?</p> <p>In einem Kooperationsprojekt mit der Fachhochschule/Universität oder einer politischen/gewerkschaftlichen Stiftung soll die Einkommenssituation von Frauen und Männern dargestellt werden. Aus den Ergebnissen sind entsprechende Maßnahmen abzuleiten.</p> <p><b>Zielgruppe:</b> alle Frauen und Männer mit geringem Einkommen</p>	<p><b>11</b></p> <p><b>I/2</b></p> <p><b>1000</b></p> <p><b>I/1</b></p>	Ermittlung i. R. d. Projekt- planung	<b>2016/ 2017</b>

	<b>Ziffer 5. FFP</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortl. Dienststelle</b>	<b>Kosten</b>	<b>Wann</b>
3.	3.3.1.2	<p><b>Bewertung von Stellen traditioneller Frauenberufe</b></p> <p>Die Tarifvertragsverantwortlichen der Stadt Köln nutzen ihren Einfluss auf das Tarifgefüge und wirken darauf hin, die Eingruppierungsmerkmale der neuen Entgeltordnung weiterhin diskriminierungsfrei und zeitgemäß zu formulieren, damit sich die veränderten Anforderungen an die weiblich dominierten Berufsbilder bemerkbar machen.</p> <p><b>Zielgruppe:</b> z. B. Betriebssekretärin, Erzieherin, Arzthelferin</p>	11	keine	2016
4.	3.3.1.3	<p><b>Berichtspflicht an die Politik</b></p> <p>Dem Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen/Vergabe/Internationales ist die Anzahl der Anträge auf Stellenhebungen und alle Ergebnisse zu Stellenneubewertungen <b>je Laufbahn</b> geschlechterdifferenziert darzulegen.</p> <p><b>Zielgruppe:</b> umfasst auch Frauen im m. D.</p>	11	keine	zum Stellen- plan
5.	3.3.1.4	<p><b>Informationen zum Equal Pay Day</b></p> <p>Die Aktionen zum Equal Pay Day sollen die Mitarbeiterinnen einbeziehen. Mit Blick auf ein Existenz sicherndes Einkommen und Alterssicherung soll eine Sensibilisierung und Selbstreflexion erfolgen – ebenso eine Motivation zur beruflichen Entwicklung.</p> <p><b>Zielgruppe:</b> insbesondere Frauen mit geringem Einkommen und Teilzeitbeschäftigte</p>	I/1	300 €	zum Equal Pay Day
6.	3.4.1.1	<p><b>Information zur Alterssicherung</b></p> <p>Vor dem Hintergrund einer gesicherten Altersvorsorge wird aktuell geprüft, wie den beurlaubten und teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten regelmäßig alle vier Jahre eine automatisierte Auswertung ihrer aktuellen Pensionsansprüche analog der Mitteilung des Rentenversicherungsträgers für Beschäftigte zur Verfügung gestellt werden kann. Dabei ist auch immer die Differenz zur Vollzeitbeschäftigung darzustellen.</p> <p><b>Zielgruppe:</b> insbesondere Frauen mit geringem Einkommen und Teilzeitbeschäftigte</p>	11	Ermittlung i. R. d. Projekt- planung	bis 2015

	<b>Ziffer 5. FFP</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortl. Dienststelle</b>	<b>Kosten</b>	<b>Wann</b>
7.	3.4.1.2	<p><b>Auswertung der Betriebsrenten der ZVK</b></p> <p>Die Auswertungen zu den Versorgungsbezügen der Beamtinnen und Beamten liegen regelmäßig vor.</p> <p>Jetzt soll ein Gesamtüberblick helfen, die Thematik „Alterssicherung“ umfassend zu beleuchten und ggf. Maßnahmen zu entwickeln.</p> <p>Dazu erstellt 1100 Zusatzversorgungskasse jährlich eine geschlechterdifferenzierte Auswertung der gewährten Betriebsrenten an ehemalige städtische Beschäftigte und an deren Hinterbliebene.</p> <p><b>Zielgruppe:</b> umfasst auch Frauen im m. D.</p>	1100	keine	ab sofort
8.	4.2.1	<p><b>Junge Frauen in die technischen Ausbildungen</b></p> <p>Eine gezielte Personalmarketing- und -gewinnungsstrategie des Personalamtes soll den weiblichen Anteil in IT- und gewerblich-technischen Bereichen steigern.</p> <p>11 und 37 prüfen auch, inwieweit durch eine gewerblich-technische Ausbildung bei der Stadt Köln junge Frauen die Voraussetzung für den feuerwehrtechnischen Dienst erlangen und nahtlos übergeleitet werden können.</p> <p><b>Zielgruppe:</b> insbesondere Frauen im m. D. einschl. Feuerwehrfrauen</p>	11 37	keine	2015
9.	4.2.2	<p><b>Technisches Jahr für junge Frauen und Wiedereinsteigerinnen</b></p> <p>Die Stadt Köln macht sich stark für „Mehr Frauen in MINT-Berufen“ und prüft - in Anlehnung an das Freiwillige Soziale bzw. Ökologische Jahr – ein Technisches Jahr für junge Frauen und Wiedereinsteigerinnen mit Praktika in den sog. MINT-Bereichen.</p> <p><b>Zielgruppe:</b> umfasst auch Ausbildungen für den m. D.</p>	11	Praktikums-entgelt	ab 2015

	<b>Ziffer 5. FFP</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortl. Dienststelle</b>	<b>Kosten</b>	<b>Wann</b>
<b>10.</b>	<b>4.2.4</b>	<b>Personalgewinnung und -erhaltung im technischen Bereich</b> Bis 2020 werden rund 1.850 Beschäftigte <b>aller Laufbahnen</b> altersbedingt die Stadt Köln verlassen – im Fachbereich Technik 160 Personen, ganz überwiegend aus dem gehobenen Dienst. <sup>1</sup> Die Ämter überwiegend des Dezernates VI, Stadtentwicklung, Planen, Bauen und Verkehr sowie 12 Amt für Informationsverarbeitung setzen gemeinsam mit Unterstützung von 11 innovative Maßnahmen zur Anwerbung und Erhaltung von Fachkräften - insbesondere von Frauen - um. <b>Zielgruppe:</b> umfasst auch Frauen im m. D.	<b>s. Text</b>	<b>keine</b>	<b>2014/ 2015</b>

---

<sup>1</sup> Stadt Köln, Personalsituation 2013, Perspektiven, S. 14f

	<b>Ziffer 5. FFP</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>Verantwortl. Dienststelle</b>	<b>Kosten</b>	<b>Wann</b>
11.	4.2.9	<p><b>Werbekampagne für Köln - Mehr Frauen in die Feuerwehr</b></p> <p>„Die Feuerwehr ist eine der letzten Männerdomänen, die sich in den vergangenen drei Jahrzehnten zunächst zögernd, seit Beginn der 1990er Jahre dann in zunehmendem Maße für Mädchen und Frauen geöffnet hat. Heute gibt es in der Freiwilligen Feuerwehr mehr als 71.000 aktive Feuerwehrfrauen, was einem Mitgliederanteil von bundesweit knapp 7 Prozent entspricht, und in der Jugendfeuerwehr engagieren sich gut 60.000 Mädchen, die hier schon fast ein Viertel der Mitglieder stellen.“<sup>2</sup></p> <p>In der Freiwilligen Feuerwehr Köln sind immerhin 48 Frauen ehrenamtlich tätig.</p> <p>Trotz großer Bemühungen gelingt es der Berufsfeuerwehr Köln nicht, mehr Frauen für eine Ausbildung im feuerwehrtechnischen Bereich zu gewinnen. Derzeit gibt es bei der Feuerwehr Köln eine Brandmeisteranwärterin und eine Brandrätin auf Probe. Darüber hinaus sind im Rettungsdienst vier festangestellte Ärztinnen im Einsatz, die regelmäßig unterstützt werden von weiteren Ärztinnen und Ärzten im Rahmen ihres Einsatzpraktikums zur Erlangung des Fachkundenachweises.</p> <p>Die Berufsfeuerwehr will die Potentiale von Frauen für sich nutzen und beschreibt in einem Marketingkonzept, wie dies mit welchen Maßnahmen gelingen kann. Denkbar ist eine in anderen Städten praktizierte kombinierte Ausbildung in einem technischen oder anderen geeigneten Berufsbild mit lückenlosem Anschluss als Brandmeister-Anwärterin (siehe Ziffer 4.2.1).</p> <p><b>Zielgruppe:</b> Frauen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst</p>	37	Ermittlung i. R. d. Projekt- planung	sofort
12.	5.5.1.2	<p><b>Städtische Frauen-Netzwerke</b></p> <p>Es existieren bereits zwei Netzwerke bei der Stadt Köln. StadtFrauen ist ein Netzwerk für alle Frauen des höheren Dienstes. Für alle Frauen des gehobenen und mittleren Dienstes ist das Netzwerk KölnFrauen. Die Gleichstellungsbeauftragte lädt regelmäßig zu Fortbildungen und Treffen für Frauen ein.</p> <p><b>Zielgruppe:</b> umfasst auch Frauen im m. D.</p>	I/1	3.000 €	sofort

<sup>2</sup>Angelika Wetterer et al. in Bmfsfj, Forschungsreihe Band 2, Mädchen und Frauen in der Feuerwehr, 2007