

Mitteilung

öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	12.12.2016

Sachstand betriebliche Frauenförderung

Jährlicher Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes

Der Rat hat am 14.02.2012 eine Berichtspflicht wie folgt eingefordert:

„Die Verwaltung wird aufgefordert, dem Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen/Vergabe/Internationales jährlich in der letzten Sitzung vor der Winterpause über den Stand der Umsetzung der Vorgaben des Frauenförderplanes zu berichten.“

Der Rat hat am 13.11.2014 den **5. Frauenförderplan 2015-2017** mit insgesamt 45 Maßnahmen beschlossen.

1. Aktuelles:

Erfreulich ist, dass die Stadt Köln im November 2016 mit zwei Auszeichnungen geehrt wurde:

„Gender-Award“

Mit dem ersten „Gender-Award“ wird die Stadt Köln von der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten für ihre erfolgreiche und kreative Frauen- und Gleichstellungspolitik geehrt.

TOTAL E-QUALITY-Prädikat und Zusatzprädikat „DIVERSITY“

Die Stadt Köln ist für ihre gelebte Chancengleichheit erneut mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat und darüber hinaus erstmals mit dem Zusatzprädikat „DIVERSITY“ ausgezeichnet worden.

Das Prädikat zeigt, dass sich die Stadt Köln als moderne Arbeitgeberin präsentiert und sich durch zukunftsorientierte, erfolgreiche und nachhaltige Personalpolitik auszeichnet.

Ein positives Signal setzte auch Frau Oberbürgermeisterin Reker selbst:

Am 07.11.2016 lud sie weibliche Führungskräfte (der Führungsebene zwei und drei) zu einem Arbeitstreffen zum Thema „Führen in Teilzeit“ ein und setzte damit eine Maßnahme des FFP um. Ziel der Einladung war, der Philosophie der Frauenförderung Ausdruck und Weiterentwicklung zu verleihen und die Sichtbarkeit von Frauen zu fördern.

2. Kennzahlen

Die wesentlichen Kennzahlen und Aussagen zur Frauenförderung im Überblick:

	Messbare Indikatoren	Stand 2013 (Grundlage des 5. FFP)	Stand 2015	Stand 2016	Ziel 2017	Erläuterungen
		Anteil Frauen	Anteil Frauen	Anteil Frauen	Anteil Frauen	
1	Management	39%	39%	37%	50%	Die Managementebene dekliniert sich in vier Führungsebenen und umfasst zurzeit 290 Positionen, von denen 108 mit Frauen besetzt sind. s. Anlage 1
2	Führungsfunktionen (ohne Kitas)	44%	46%	46%	51%	Im Einzelnen mit Stand 30.09.2016 sind dies: m.D. 46% Frauen g.D. 49% Frauen h.D. 42% Frauen
3	Sprungbrettfunktionen	52%	55%	48%	65%	s. Anlage 2
4	Unterrepräsentierte Bereiche (ab EG 10 und A 12)	41%	43%	43%	-	s. Anlage 3
5	Entgeltangleichung	6,55%	8,33%	8,77%	5%	Der prozentuale Wert ist um 0,44 % gestiegen. Zum 31.12.2015 beträgt der Unterschied im Bruttostundenlohn 1,96 € (8,77%), das entspricht 20,39 € für Frauen und 22,35 € für Männer.

Der Stand der im 5. FFP aufgeführten 45 Maßnahmen wurde für 2016 aktualisiert (s. Anlage 4).

3. Resümee

Die Zwischenbilanz zeigt, dass die Ziele des Frauenförderplanes gefährdet sind. Insbesondere die Analyse der Kennzahlen für die Managementebene und die Sprungbrettfunktionen veranlasst zum Appell:

Vakanzen, die sich bereits jetzt durch Personalwechsel und altersbedingter Fluktuation abzeichnen, bieten Chancen für Frauen und müssen verstärkt dazu genutzt werden, die Ziele des 5. Frauenförderplanes zu erreichen.

Die letzten getroffenen Personalentscheidungen auf der Ebene der Amtsleitung sind richtige Entscheidungen und im Sinne der Frauenförderung positive Signale. Um die Gleichstellung sowie die Zielquoten zu erreichen, ist dieser Weg konsequent weiter zu führen. Daher sind die Oberbürgermeisterin, die Beigeordneten sowie alle Führungskräfte aufgefordert, im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes und der Vorgaben des 5. Frauenförderplanes entsprechend zu agieren.

