

# 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%	<b>37%</b>	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%	<b>46%</b>	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%	<b>48%</b>	65%	s. Anlage 2
4	Unterrepräsentierte Bereiche (ab EG 10 und A 12)	41%	43%	<b>43%</b>	-	s. Anlage 3
5	Entgeltangleichung	6,55%	8,33%	<b>8,77%</b>	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.




# Management

## Anlage 1



Führungsebene	Funktion	Ist 2013 (Grundlage 5. FFP)			Ziel 2017		Ist 30.09.2016		
		Gesamt	Frauen 	%	Frauen 	%	Gesamt	Frauen 	%
1	Dezernat	7	5	71	5	71	7	4	57
2	Amtsleitung Fachamt	35	10	29	16	46	34	11	32
	Amtsleitung Bürgeramt	9	1	11	3	33	9	2	22
	Intendanz Orchester, Schauspiel, Oper, Puppenspiele	4	2	50	2	50	4	2	50
	Museen, kulturelle Einrichtungen	11	3	27	5	45	11	3	27
3	Stellv. Fachamtsleitung	34	10	29	15	44	32	13	41
	Leitung Punktdienststelle	7	3	43	4	57	7	2	29
4	Leitung Stabsstelle	12	4	33	6	50	19	2	11
	Stellv. Leitung Museen, kulturelle Einrichtungen	11	7	64	7	64	11	8	73
	Leitung Abteilungen u.ä. (ohne Zahl der stellv. Amtsleitungen)	142	62	44	73	51	156	61	39
	<b>Summe</b>	272	107	<b>39</b>	136	50	290	108	<b>37</b>




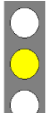
# Sprungbrettfunktionen








Anlage 2






Funktionen	Ist 2013 (Grundlage 5. FFP)			Ziel 2017		Ist 30.09.2016		
	Gesamt	Frauen 	%	Frauen 	%	Gesamt	Frauen 	%
Fachreferate OB	8	4	50	5	63	8	3	38
Persönliche Referenten/Referentinnen der Beigeordneten	7	5	71	5	71	7	4	57
Fraktionsassistenten	12	6	50	8	67	14	8	57
Persönliche Referenten/Referentinnen der Bürgermeister/Bürgermeisterinnen	4	1	25	2	50	4	1	25
<b>Summe</b> (nachrichtlich)	31	16	52	20	<b>65</b>	33	16	<b>48</b>

### Anlage 3






<b>Unterrepräsentierte Bereiche</b> <small>(auf der Basis aller Beschäftigten, Beamtinnen und Beamte, Personalräte)</small>								
	<b>Ist 2013</b> <small>(Grundlage 5. FFP)</small>			<b>Ziel 2017</b>		<b>Ist 30.09.2016</b>		
	Anzahl Gesamt	Anzahl Frauen	%	Anzahl Frauen	%	Anzahl Gesamt	Anzahl Frauen	%
<b>Besoldungsgruppen</b>								
A12	412	194	47	214	52	394	175	44
A 13 g.D.	172	73	42	80	47	152	73	48
A13 h.D.	97	41	42	46	47	110	57	52
A14	148	62	42	70	47	139	59	42
A15	74	21	28	26	35	66	21	32
A16	18	3	17	7	39	21	7	33
B2	18	6	33	10	56	18	6	33
B3	3	1	33	2	67	3	1	33
Summe * (nachrichtlich)	942	401	43			903	399	44
<b>Entgeltgruppen</b>								
EG 10	480	226	47	240	50	540	263	49
EG 11	436	156	36	170	39	498	184	37
EG 12	237	83	35	90	38	256	98	38
EG 14	111	52	47	58	52	115	65	57
EG 15 Ü	11	5	45	6	55	7	3	43
Festgehälter > EG 15Ü	42	11	26	13	30	49	13	27
Summe (nachrichtlich)	1317	533	40			1465	626	43
Summe Beamte und Beschäftigte (nachrichtlich)	2259	934	41			2368	1025	43







	<b>Maßnahme / Thema</b>	<b>Wer handelt?</b>	<b>Sachstand 2016</b>	<b>Ampel</b>
<b>1.</b>	1.6.1 Bewerbung und die erneute Auszeichnung mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat	11	Erneute Auszeichnung mit dem TOTAL E-Quality-Prädikat und dem Zusatzprädikat „DIVERSITY“	
<b>2.</b>	1.6.2 Incentive: Anreiz und Ansporn für Führungskräfte	I/1	Umsetzung bis Ende 2017	
<b>3.</b>	2.2.1 Informations- und Aktionspflicht bei Vakanzen – Ansprache von potentiellen Nachfolgerinnen durch Führungskräfte	11 I/1 Alle Führungskräfte	Vierteljährliche Auswertungen zur altersbedingten Fluktuation liegen vor. Eine Ansprache findet im Einzelfall statt, z.B. im Rahmen von Rotationsgesprächen.	
<b>4.</b>	2.2.2 Cross-Mentoring mit Kölner Unternehmen	I/1 11	Projektstart 2017	
<b>5.</b>	2.2.3 Mentoring	11 I/1	Projektstart 2017	
<b>6.</b>	2.2.4 Pilotprojekt „Kollegiale Karriereberatung“	11 I/1	Projektstart 2017	
<b>7.</b>	2.2.5 Coaching in der Managementebene	11	Die Umsetzung des Gutscheinbuches für alle weiblichen Führungskräfte ab A14/ EG 14 mit je fünf Sitzungen steht noch aus. Die Organisation von Coachings für weibliche Führungskräfte ist aber gängige Praxis in der Personalentwicklung.	
<b>8.</b>	2.2.6 Erfüllung des Gleichstellungsauftrages: - Genderkompetenz der Führungskräfte - Thema als Amtsleitungstag - Soll-Kriterium in Stellenausschreibungen	11	Regelmäßig finden für Führungskräfte Gender-Seminare statt. In 2016 haben 30 Führungskräfte teilgenommen.  Die Umsetzung der beiden Maßnahmen „Sollkriterium“ und „Thema als Amtsleitungstag“ steht noch aus.	



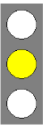





9.	2.2.7 Quotierung für Führungsfortbildungen	11	Die gesetzlichen Vorgaben werden bei der Vergabe von Seminarplätzen standardmäßig berücksichtigt.	
10.	3.1.1.1 Shortlist bei Auswahlverfahren – geschlechterdifferenziertes Ranking bei externen Verfahren	Alle Dezernate, Dienststellen, Organisationseinheiten/ Alle Führungskräfte, die für Stellenbesetzungen verantwortlich sind	Umsetzung erfolgt.	
11.	3.1.1.2 Frauenförderung im mittleren Dienst	11 Alle Führungskräfte I/1	Es wurde ein Lunchpaket „Der Weg zur inneren Meisterin“ am 14.09.16 (rd. 70 Teilnehmerinnen) angeboten. Veranstaltungsreihe mit drei Terminen (halbe Tage) zum Thema „Ich gestalte meine Zukunft“ 14.11.16, 25.11.16, 14.12.16	
12.	3.2.1.1 Potentiale fördern durch Qualifizierung	1000 11	Von 33 in 2016 eingestellten Reinigungskräften wurden zwei Frauen in höherwertige Aufgabengebiete vermittelt (EG 3- EG 5). Aktuell haben sich drei Frauen für höherwertige Aufgaben beworben.	
13.	3.2.1.2 Projekt „Existenz sichernde Erwerbstätigkeit“	Arbeitskreis mit 11, I/2, 1000, I/1	Umsetzung bis Ende 2017	
14.	3.3.1.1 Beförderung/ Höhergruppierung	Alle Beigeordneten, Alle Führungsverantwortlichen	Von 207 Beförderungen/ Höhergruppierungen bis zum Stichtag 30.09.2016 entfallen 73% auf Frauen.	
15.	3.3.1.2 Bewertung von Stellen traditioneller Frauenberufe – Einfluss auf das Tarifgefüge	11	Die Stadt Köln ist in der Vergangenheit mehrfach an den KAV NW wegen der tariflichen Situation der Berufsgruppen der Vermessungstechnikerinnen u. Arzthelferinnen herantreten. Im Rahmen der neuen Entgeltordnung sind endlich Verbesserungen für die genannten Berufsgruppen vorgesehen.	
16.	3.3.1.3 Berichtspflicht an die Politik zu Stellenaufwertungen	11	Die Verwaltung legt seit dem Stellenplan 2012 einen geschlechterdifferenzierten Bericht vor.	



<b>17.</b>	3.3.1.4 Informationen zum Equal Pay Day (auch) für städtische Beschäftigte	I/1	Umsetzung erfolgt. Thema 2016: „Fürsorgen, vorsorgen, versorgen 4.0 – warum Frauen mehr verdienen“ Impulsreferat, Zukunftswerkstatt, Speedcoaching, Workshops in Kooperation mit BPW Köln e.V.	
<b>18.</b>	3.4.1.1 Information zur Alterssicherung.	11	Inzwischen hat sich das Land NRW entschieden, die landesrechtlichen Regelungen zentral und einheitlich zur Verfügung zu stellen und SAP beauftragt, das Customizing vorzunehmen. Insoweit bleiben eigene Aufwände (und somit auch der Stadt Köln) für die Ersteinrichtung und die laufende Pflege bei Gesetzesänderungen erspart. Das hat jedoch zur Folge, dass sich das Projekt bis 2017 verschiebt.	
<b>19.</b>	3.4.1.2 Auswertung der Betriebsrenten der ZVK	1100	Die Auswertung liegt vor.	
<b>20.</b>	4.2.1 Junge Frauen in die technischen Ausbildungen	11 37	Zum 3. Quartal beträgt der Frauenanteil im Bereich Technik und Handwerk 30%. Nach wie vor unternimmt die Verwaltung große Anstrengungen, junge Frauen zu gewinnen. So z.B. über Azubi-Messen, Flyer, Praktikumsangebote, Internet.	
<b>21.</b>	4.2.2 Technisches Jahr für junge Frauen und Wiedereinsteigerinnen (analog FSJ)	11	Für junge Frauen existiert der direkte Einstieg in technische Berufe über eine Ausbildung. Ein technisches Jahr ist daher derzeit nicht vorgesehen.	



22.	4.2.3 (Junge) Männer in die Kitas	51	<p>2016 sind 113 Erzieher beschäftigt (3,6%).</p> <p>Zum Stichtag 01.10.2016 wurden 16 männliche Praktikanten eingestellt, was einen Anstieg von mehr als 50 % im Vergleich zu den Vorjahren bedeutet.</p> <p>Außerdem befinden sich aktuell 20 männliche Teilnehmer der Jahrgänge 2014- 2016 im Projekt Praxis-Integrierte-Ausbildung „PIA“. Zum Kindergartenjahr 2016 wurden für „PIA“ und für das Anerkennungsjahr insgesamt 89 Männer eingestellt. Dies ergibt eine Männerquote von 21,35%.</p>	
23.	4.2.4 Personalgewinnung und –erhaltung im technischen Bereich	Dez. VI 12 11	Die Verwaltung hat sich mit der Entwicklung eines umfangreichen Maßnahmenkataloges zur Attraktivierung der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin beschäftigt. Die Maßnahmen werden von den Fachdienststellen in eigener Verantwortung durchgeführt.	
24.	4.2.5 Studierende des Masterstudiengangs Architektur, Landschaftsarchitektur, Stadtplanung	Dez. VI 11	Das Konzept zur „Förderung des Einsatzes akademischer Praktikantinnen und Praktikanten“ befindet sich aktuell im Beteiligungsverfahren mit dem GPR und der Gleichstellungsbeauftragten. Nach erfolgter Zustimmung ist die Umsetzung der entgeltlichen Regelung in einer zweijährigen Pilotphase zunächst mit Dez. VI (Dez. VIII) vorgesehen. Im Anschluss werden die im Konzept dargestellten Maßnahmen bedarfsorientiert auf weitere Dezernate/Dienststellen übertragen.	
25.	4.2.6 Fachkarriere in neuem Berufsbild	26	Die Gebäudewirtschaft hat ein entsprechendes Budget im Wirtschaftsplan 2016 bereitgestellt und einen Konzeptvorschlag entwickelt, der sich verwaltungsintern in Abstimmung befindet.	
26.	4.2.7 Teilnahme am Messekongress women&work	11 I/1	Die Stadt Köln hat 2016 erneut teilgenommen.	

27.	4.2.8 Teilnahme an der Firmenkontaktmesse meet@fh-koeln (neu: meet@th-koeln)	11 und technische Ämter	Die Stadt Köln hat 2016 erneut teilgenommen.	
28.	4.2.9. Werbekampagne für Köln – Mehr Frauen in die Feuerwehr (Marketingkonzept)	37	Der Werbeflyer wurde neu aufgelegt. Neben einem Rettungsassistenten ist eine junge Brandmeisterin in Brandschutzkleidung abgebildet mit dem Slogan: „Das können Frauen und Männer.“ Dieses Motiv wurde auch als Großflächenplakat verwendet. Weitere Werbemaßnahmen wurden durchgeführt: u.a. der Besuch mehrerer Personalmessen. Der städtische Girlsday fand ausschließlich bei der Berufsfeuerwehr Köln statt. Das Marketing- Konzept konnte aufgrund personeller Vakanzes noch nicht zu Ende erstellt werden.	
29.	5.1.1.1 Vorbilder für moderne Rollenbilder – Artikelserie in „stadtintern“	11 I/1 13	Seit Oktober 2015 sind insgesamt drei Portraits erschienen, in diesem Jahr sind noch zwei weitere geplant.	
30.	5.2.1.1 Beratung bei anstehender Elternzeit	11	Die interne Beratungsstelle „LebensLangesLernen“ berät Mitarbeitende und Führungskräfte.  Eine externe Beratung konnte aufgrund der aktuellen Haushaltssituation nicht angeboten werden.	
31.	5.2.1.2 Perspektivgespräche durch die Führungskräfte bei anstehender Elternzeit: - lebensphasenorientierte Beratung durch Führungskräfte - jährlicher Hinweis im intranet	Alle Führungsverantwortlichen  11	Hier bedarf es einer stetigen Bewusstseinsänderung für werdende Eltern und Führungskräfte.  Die nächste Veröffentlichung im Intranet ist für Anfang 2017 vorgesehen.	
32.	5.2.1.3 Forschungsprojekt: Unterbrochene Erwerbsverläufe	11	Entsprechende Maßnahmen fließen in das Konzept Wiedereinstieg ein (s. 5.2.1.4) und befinden sich in der Vorbereitung.	

33.	5.2.1.4 Konzept: Wiedereinstieg	11	Umsetzung bis Ende 2017	
34.	5.2.1.5 Aktive Vaterschaft: Seminarangebot	11	Das Seminar findet ab 2017 statt und wird Teil des Fortbildungskataloges.	
35.	5.3.1.1 Teilzeitmentoring für Frauen und Männer ab A 12 bzw. EG 11 2014-2016	11	Das Projekt mit neun Tandems läuft bis Ende 2016.	
36.	5.3.1.2 Innovatives Teilzeitkonzept	11	Die Umsetzung wird vorerst zurückgestellt, um u.a. Änderungen aus der Dienstrechtsreform aufzunehmen.	
37.	5.3.1.3 Förderung vollzeitnaher Beschäftigung	11	Nahezu alle Teilzeitwünsche werden erfüllt. Anreize für eine vollzeitnahe Beschäftigung, die dem Wunsch von Vätern und Müttern nach Übernahme von Familienpflichten entsprechen, gibt es nicht.	
38.	5.3.1.4 Konzept zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Feuerwehr	37	Es ist eine Teilnahme an der Elternzeit im feuerwehrtechnischen Einsatzdienst zu beobachten. Aufgrund personeller Vakanzes konnte bisher kein Konzept entwickelt werden.	
39.	5.3.1.5 Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen	Dez. I, IV, V	Konkrete Maßnahmen sind noch nicht entwickelt.	
40.	5.3.1.6 Notfallbetreuung – Eltern-Kind-Büro	11	Die Raumverdichtung lässt zurzeit keinen Spielraum im Bestand zu. Bei Neuvermietung/Neubau wird ein Eltern-Kind-Büro mitgeprüft. Aktuell gibt es in der Neuvermietung Engasse zwei „FlexBüros“.  In der Praxis erfolgt unabhängig davon eine weitgehend fürsorgliche und flexible Handhabung durch die Führungskräfte.	
41.	5.4.1.1 „Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit“: Geschlechterdifferenzierte Daten und paritätisch besetzte Gremien	1/2 11	Personenbezogene Daten werden geschlechter-differenziert dargestellt.	

<b>42.</b>	5.4.1.2 Gender-Projekt: Beschäftigtenbefragung	I/2 (verantwortlich) I/1 11	Umsetzung in 2017	
<b>43.</b>	5.5.1.1 Jährliches Treffen weiblicher Führungskräfte mit dem Oberbürgermeister bzw. der Oberbürgermeisterin	01	Am 07.11.2016 hat ein Treffen weiblicher Führungskräfte mit der Oberbürgermeisterin stattgefunden.	
<b>44.</b>	5.5.1.2 Städtische Frauen-Netzwerke	I/1	Netzwerktreffen für Frauen des mittleren und höheren Dienstes haben stattgefunden. Eine Veranstaltung für Frauen des gehobenen Dienstes ist für 2017 vorgesehen.	
<b>45.</b>	5.5.1.3 Hospitationen und Präsentationen	Beigeordnete/ Amtsleiterinnen/ Amtsleiter	Die Umsetzung erfolgt nur teilweise; hierzu bedarf es weiterer Appelle.	