

Die Frauenförderung bei der Stadt Köln ist vorbildlich,

könnte man meinen, wenn wir uns den hohen Anteil weiblicher Bediensteter von 61,40 % ansehen. 10.000 Mitarbeiterinnen weisen wenige Unternehmen in Köln auf.

Frauenförderung lässt sich allerdings nicht nur in Köpfen messen, sie braucht weitere Indikatoren und immer wieder die berechtigte Frage:

Haben Frauen und Männer wirklich die gleichen Entwicklungschancen?
In allen Bereichen?



Wir sind auf dem richtigen Weg, dieses Bild zu verändern.

Eine beachtliche Zahl städtischer Mitarbeiterinnen zeigt eindrucksvoll, wie sie Ämter, Abteilungen und Sachgebiete leiten, Teams führen, Prozesse gestalten und Gelder verwalten können. Zunehmend finden sich unter den Führungskfrauen auch Mütter. Das gibt Mut, wenngleich eben immer noch in höherwertigen Leitungsfunktionen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind.

Der 3. Frauenförderplan führt das Ziel der Verwirklichung gleicher Chancen für Frauen und Männer weiter fort. Es gilt, Ziele zu definieren, aber auch Arbeitsbedingungen und -strukturen so zu verändern, dass Frauen die gleichen beruflichen Chancen bekommen wie Männer. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat deshalb einen ausdrücklichen Schwerpunkt erhalten.

Die Förderung der Chancengleichheit ist Querschnittsaufgabe und Führungsverantwortung. Das braucht Bewusstsein, Ehrgeiz, Selbstverständnis, Selbstverpflichtung, Taten und Vorbilder...
.... bis die grundgesetzliche Forderung nach Gleichstellung erreicht ist.



Daran werden wir gemeinsam arbeiten!



Fritz Schramma
Oberbürgermeister



Guido Kahlen
Stadtdirektor und
Personaldezernent



Christine Kronenberg
Gleichstellungsbeauftragte

1	Ausgangsbasis	5
1.1	Männer und Frauen bei der Stadt Köln.....	6
1.2	Wie viel verdienen die Geschlechter bei der Stadt Köln?	6
2	Abbau der Unterrepräsentanz und Förderung der Gleichstellung von Frauen.....	7
2.1	Führungsstruktur	7
2.1.1	Ist-Analyse.....	8
2.1.2	Ziele.....	9
2.1.3	Maßnahmen	10
2.2	Laufbahnstruktur.....	11
2.2.1	Ist-Analyse.....	11
2.2.2	Ziele für die unterrepräsentierten Bereiche.....	14
2.2.3	Maßnahmen	15
2.3	Unterrepräsentierte Berufsbereiche.....	17
2.3.1	Ist-Analyse.....	17
2.3.2	Ziele für die unterrepräsentierten Bereiche.....	18
2.3.3	Maßnahmen	18
3	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	19
3.1	Ist-Analyse.....	19
3.2	Ziele.....	22
3.3	Maßnahmen.. ..	23
4	Grundsätze der Frauenförderung.....	25
4.1	Stellenbesetzungsverfahren	25
4.1.2	Stellenausschreibung	25
4.1.3	Ausschreibungstext	26
4.2	Stellenbesetzung	27
4.3	Ausbildung.....	27
4.4	Gremien.....	28
5	Verantwortung	28
5.1	Verantwortlichkeit der Führungskräfte	28
5.2	Konkrete Ziele und Maßnahmen	28
5.3	Beachtung der Chancengleichheit.....	29
6	Controlling und Berichtswesen.....	30
6.1	Fortschreiben der Zielentwicklung	30
6.2	Analyse der Datenerhebung	30
6.3	Controlling zum Stellenbesetzungsverfahren	30
6.4	Controlling zum Stellenplan	31
6.5	Controlling zu den Leistungsentgelten.....	31
6.6	Controlling zu den Beurteilungen.....	31
6.7	Controlling zur Einkommensentwicklung	32
6.8	Berichtspflicht des Oberbürgermeisters/der Oberbürgermeisterin	32

7	Geltungsbereich	33
8	Inkrafttreten/Geltungsdauer	33
9	Anhang	

1 Ausgangsbasis

Der Frauenförderplan hat das Ziel, das im Grundgesetz verankerte und im Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) konkretisierte Gleichstellungsgebot von Frauen und Männern zu verwirklichen.

Grundlage des Frauenförderplans ist eine Bestandsaufnahme zum 01.10.2006 und die Analyse der Beschäftigtenstruktur. Aus der Analyse ergeben sich schwerpunktmäßig folgende Handlungsfelder:

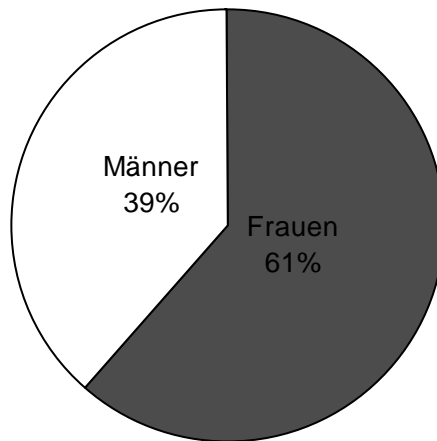
- Förderung der Gleichstellung von Frauen
- Abbau von Unterrepräsentanz
- Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Systematik gesetzlicher Frauenförderung stellt sich somit in folgendem Prozess dar:





1.1 Männer und Frauen bei der Stadt Köln

Von den insgesamt 16.069 Bediensteten bei der Stadtverwaltung Köln sind 9.867 Frauen (61,40 %) und 6.202 Männer (38,60 %).



1.2 Wie viel verdienen die Geschlechter bei der Stadt Köln?

	Brutto jährlich	Netto jährlich	Netto monatlich
	36.787 €	26.362 €	Ca. 2.200 €
	27.711 €	17.908	Ca. 1.500 €
Differenz	9.076 €	8.454	
% vom Gesamteinkommen	14%	19%	
% relativ	25%	32%	

Der Vergleich der Einkommen zeigt, dass Frauen je nach Brutto- oder Nettobetrachtung zwischen 14% und 32% weniger verdienen als Männer. Ursächlich für den geringeren Verdienst sind u. a.

- die berufliche Stellung (Position)
- die Bewertung traditioneller Frauenberufe (Erzieherinnen, Reinigungskräfte, Sekretärinnen etc.)
- die geringere Arbeitszeit (auch unter dem Aspekt Überstunden)
- die steuerlichen Regelungen.

Das gestiegene Ausbildungsniveau von Frauen wirkt sich bei der Stadt Köln noch nicht so aus, dass mehr Frauen in höheren Positionen eingesetzt sind und somit höher entlohnt werden.

Erstmalig wird das geschlechterdifferenzierte Einkommen als **eine** Kennzahl für die Verwirklichung der Chancengleichheit herangezogen.

Die konsequente Umsetzung der Maßnahmen dieses Frauenförderplanes wirkt sich somit letztlich positiv auf die Einkommensstruktur und die Kennzahl aus.

2 Abbau der Unterrepräsentanz und Förderung der Gleichstellung von Frauen

Die differenziertere Betrachtung der Beschäftigtenstruktur lässt Benachteiligungen und Unterrepräsentanzen erkennen. Hierfür werden jeweils themenbezogen die Ziele und erforderlichen Maßnahmen festgelegt.

2.1 Führungsstruktur

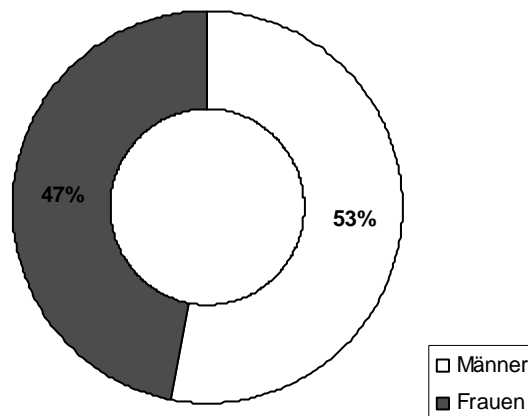
Die Führungsstruktur wird aus zwei Blickpunkten betrachtet:

- Führungsebene:
Alle Bedienstete, denen Fach- und/oder Dienstaufsicht über Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übertragen worden ist.
- Managementebene:
Spitzenpositionen und Funktionen, die für die Karriere von Frauen und Männern ein wichtiges "Sprungbrett" (z. B. persönliche Referentinnen/ persönliche Referenten) sein können.

2.1.1 Ist-Analyse

Führungsebene

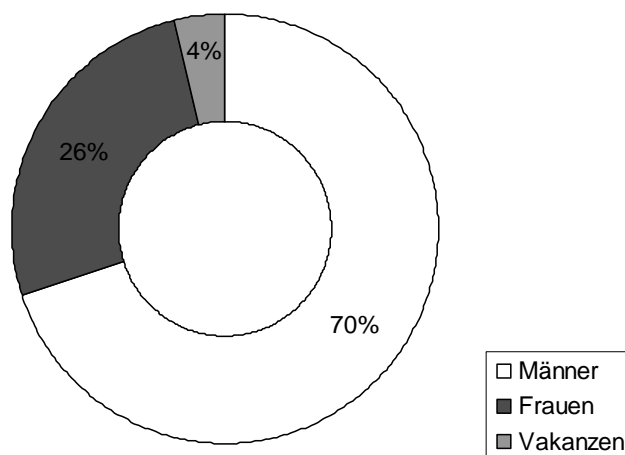
Der Anteil der Frauen in Führungspositionen beträgt 47 % (622 von 1.338). Dieser relativ hohe Anteil ist insbesondere durch die weiblichen Führungskräfte in Kindertagesstätten gegeben (203 Frauen).



Managementebene

Die Managementebene ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Sie umfasst die Leitungen von Dezernaten, Ämter und deren Stellvertretung, Bürgerämter, Abteilungen, Punktdienststellen, Stabsstellen, und Funktionen wie persönliche Referentinnen und Referenten, Fachreferate OB, Referate der Bürgermeister/Bürgermeisterinnen und die Fraktionsassistenten.

In der Managementebene sind Frauen nur mit deutlich geringerem Anteil (26 %) vertreten. Je höher die Position, desto geringer ist der Anteil der Frauen.



2.1.2 Ziele

Basierend auf dem Grundsatz der Bestenauslese sollen folgende Ziele erreicht werden:

Führungsebene

Bis 2010 sollen die Führungspositionen zu 50 % mit Frauen besetzt sein, das entspricht einer Erhöhung um 3 %.

Die Dezernate werden angehalten, jeweils bis spätestens 2010 mindestens eine zusätzliche Führungsfunktion in Teilzeit (ggfls. Job- Sharing) zu vergeben.

Managementebene*

Funktionen	Männer	Frauen	Frauen %	Vakanz	Frauen 2010	entspricht	verantwortlich
Dezernat	5	2	28,57%		3	42,86%	Rat
Amtsleitung	28	7	18,92%	2	11	29,73%	OB
Stellv. Amtsleitung	30	5	13,51%	2	9	24,32%	OB
Bürgeramtsleitung	9	0	0,00%		3	33,33%	OB
Abteilungsleitungen ¹	98	45	30,20%	6	64	42,11%	Dez. /Ämter
Punktdienststellen	13	7	33,33%	1	8	42,11%	OB u. Dez.
Stabsstellenleitung	4	2	33,33%		3	50,00%	OB u. Dez.
Fachreferate OB ²	5	4	40,00%	1	5	50,00%	OB
Pers. Referat	6	1	14,29%		3	42,86%	Dezernate
Fraktionsassistenten	6	4	36,36%	1	50% in jeder Fraktion	50,00%	Fraktionen
Referat der Bürgermeister/ Bürgermeisterinnen	3	0	0,00%		1	33,33%	BM
Summen	207	77	25,93%	13	116	39,05%	

*Die Managementebene wurde auf den Stand 30.09.2007 aktualisiert.

¹ In der Zahl der Abteilungsleitungen sind die stellv. AL nicht enthalten.

² Eine Stelle im Fachreferat OB ist im Wege des Führungs-Sharings besetzt (= 2 Kräfte).

2.1.3 Maßnahmen

Zur Zielerreichung, Verbesserung der Quoten in den Leitungsfunktionen, sind folgende Maßnahmen umzusetzen:

- **Gezielte Ansprache durch Verwaltungsspitze und Politik**

Die Verwaltungsspitze, einschließlich aller Führungskräfte, und die Politik verpflichten sich für ihren Entscheidungsbereich, Bewerbungen von Frauen für die Managementebene durch gezielte Ansprache zu forcieren.

- **Externes Coaching**

Grundsätzlich besteht für Frauen in Leitungsfunktionen des höheren Dienstes die Möglichkeit, zur Weiterentwicklung ihrer Qualifikation ein externes Coaching in Anspruch zu nehmen.

Die Finanzierung wird einzelfallbezogen, auch unter Berücksichtigung einer Eigenbeteiligung, seitens des Personalamtes geprüft.

- **Mentoring**

Die Gleichstellungsbeauftragte wird in Kooperation mit dem Personalamt ab 2007 ein Mentoring-Projekt anbieten. Dabei unterstützen erfahrene Führungskräfte – als Mentoren und Mentorinnen – die Karriere und Entwicklung von Frauen im höheren Dienst, den Mentees.

Die Umsetzung des Projektes wird durch eine externe Unternehmensberatung konzipiert und begleitet.

- **Fortbildung**

Führungsaufgaben sind ein wesentlicher Baustein für die Personalentwicklung der Bediensteten.

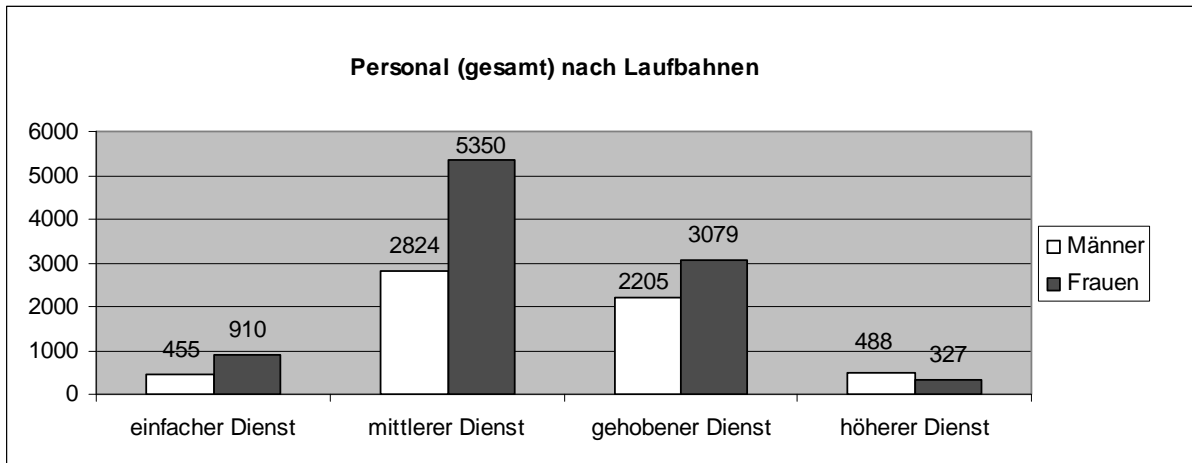
Frauen werden zu 50 % bei Seminaren, die der Übertragung von höherwertigen Aufgaben dienen, berücksichtigt (z. B. Potentialträgerlehrgänge, „Vorbereitung auf Führungsaufgaben“).

- **Seminar „Teilzeit in Führungsfunktionen“**

Die Übertragung von Führungsaufgaben auf Teilzeitpersonal oder Berufspartnerschaften ist nach wie vor der Ausnahmefall. Teilzeit in der Führungsebene verbessert generell die beruflichen Chancen von Teilzeitkräften und beschleunigt deren Karrierewege. Das bestehende Seminarangebot wird speziell für diese Zielgruppe erweitert.

2.2 Laufbahnstruktur

2.2.1 Ist-Analyse

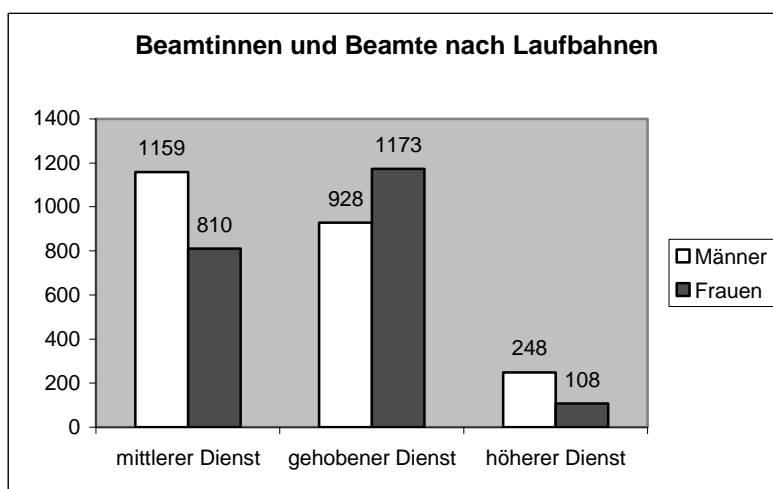


Laufbahnbezogen betrachtet sind Frauen zunächst lediglich im höheren Dienst unterrepräsentiert.

Eine weitere Analyse lässt folgende Schlüsse für

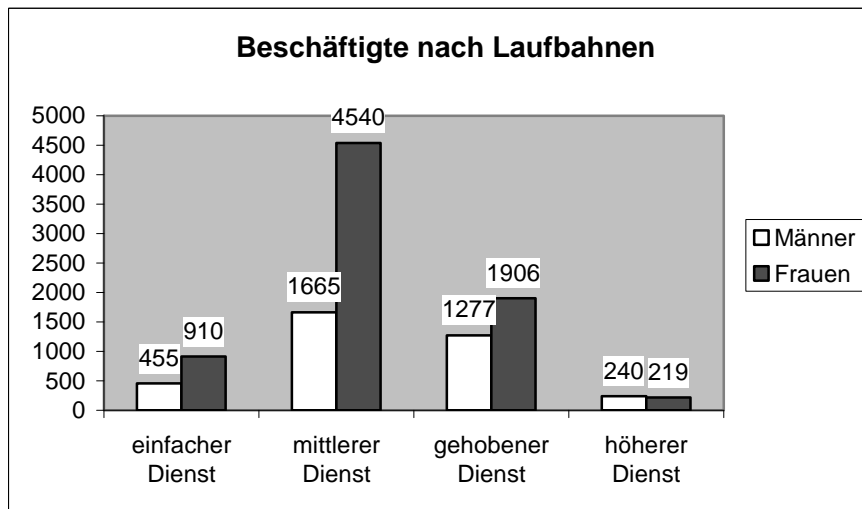
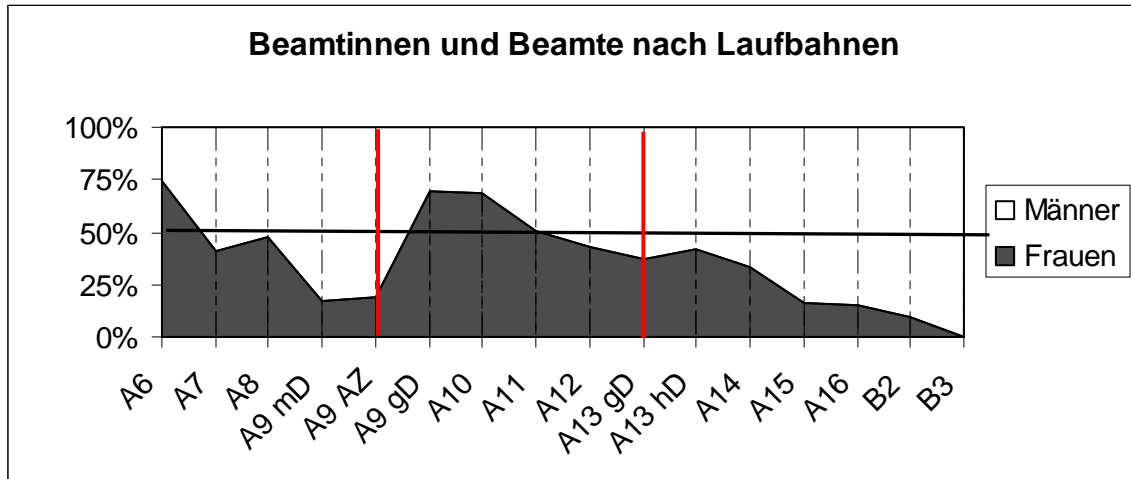
- Beamtinnen und Beamte
- Beschäftigte (vormals Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter)

zu.



Beamtinnen im mittleren und höheren Dienst sind unterrepräsentiert.

In einer weiteren Analyse der Besoldungsgruppen wird deutlich, dass der Anteil der Frauen innerhalb der Laufbahnen bei steigender Besoldungsgruppe sinkt!

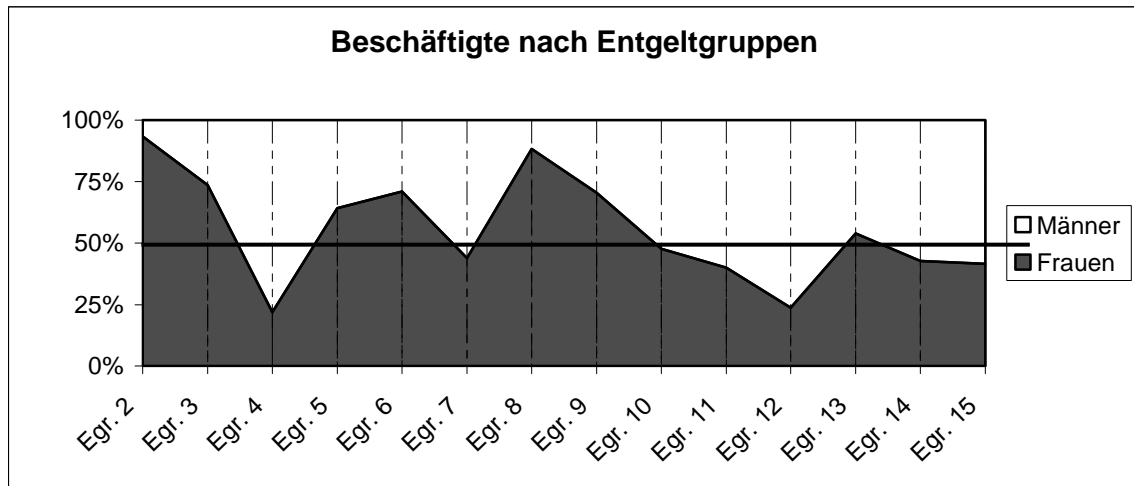


3

Frauen sind überwiegend im mittleren Dienst beschäftigt.

³ ohne Festgehalt und Orchester

Eine genauere Analyse zeigt, dass sie in den Spitzenämtern der Laufbahnen unterrepräsentiert sind (Ausnahme mittlerer Dienst).



2.2.2 Ziele für die unterrepräsentierten Bereiche

Beamtinnen und Beamte

Funktionen	Männer Ist	Frauen Ist	Frauen %	Ziel 2010	Entspricht zusätzlich
Mittlerer Dienst					
A7	426	297	41,08%	46,08%	+36
A8	437	398	47,66%	50,00%	+20
A9 mD	209	44	17,39%	22,39%	+13
A9 AZ	68	16	19,05%	24,05%	+4
Gehobener Dienst					
A12	206	155	42,94%	47,94%	+18
A13 gD	91	54	37,24%	42,24%	+7
Höherer Dienst					
A13 hD	67	49	42,24%	47,24%	+6
A14	83	42	33,60%	38,60%	+6
A15	61	12	16,44%	21,44%	+4
A16	17	3	15,00%	20,00%	+1
B2	18	2	10,00%	15,00%	+1
B3	2	0	0,00%	50,00%	+1
Wahlbeamtinnen/ Wahlbeamte	5	2	28,57%	33,57%	+1

Beschäftigte

Funktionen	Männer Ist	Frauen Ist	Frauen %	Ziel 2010	Entspricht zusätzlich
Einfacher Dienst					
Egr. 4	310	87	21,91%	26,91%	+20
Mittlerer Dienst					
Egr. 7	87	68	43,87%	48,87%	+8
Gehobener Dienst					
Egr. 10	244	222	47,64%	50,00%	+11
Egr. 11	251	167	39,95%	44,95%	+21
Egr. 12	164	51	23,72%	28,72%	+11
Höherer Dienst					
Egr. 14	71	53	42,74%	47,74%	+6
Egr. 15	55	41	42,71%	47,71%	+5
Egr. 15 Ü	14	8	36,36%	41,36%	+1
Festgehälter Ü	6	2	25,00%	30,00%	+1
Chor/Orchester ⁴	120	71	37,17%		

⁴ nachrichtlich

2.2.3 Maßnahmen

Die berufliche Karriere von städtischen Beschäftigten wird durch zwei entscheidende Wege bestimmt:

- durch den Wechsel auf eine höherwertige Stelle, d. h. eine vakante Stelle wird ausgeschrieben und im Rahmen der Bestenauslese wird die Stelle besetzt (siehe Ziffer 4.2). Hierbei spielen neben fachlicher Qualifikation zunehmend Schlüsselqualifikationen in Bezug auf z.B. persönliche Darstellung, Kommunikationsfähigkeiten und Verhandlungsgeschick eine wesentliche Rolle.
- die eigene Stelle erfährt eine Aufgabenanreicherung und wird aufgewertet. Der oder die Beschäftigte wird auf der eigenen Stelle befördert.
Für die Aufwertung ist ein formales Verfahren durch 10 vorgeschrieben.

Zur Verbesserung der Frauenquote innerhalb der Laufbahnen sind folgende Maßnahmen umzusetzen:

- **Ausdrückliche Aufforderung zur Bewerbung**
Frauen sind ausdrücklich aufgefordert, sich auf ausgeschriebene Stellen zu bewerben und die Herausforderung der Veränderung anzunehmen.
- **Fortbildung**
Frauen sind verstärkt aufgefordert, Seminarangebote zur Vermittlung von Fach- und Schlüsselqualifikationen, insbesondere von Führungskompetenz, zu nutzen. Die Vorgesetzten unterstützen diese Seminaranmeldungen.
- **Hospitationen**
Die Dezernentinnen und Dezernenten sind aufgefordert, Mitarbeiterinnen, insbesondere dann, wenn deren Themenbereiche berührt sind, an den Sitzungen von Gremien hospitieren zu lassen.
- **Kompetenzerweiterung**
Frauen sind aufgefordert, sich verstärkt für Dozenturen, Lehraufträge, Moderationen und Seminarleitungen zu bewerben.

- **Neubewertung von Stellen**

Unter Berücksichtigung der festgelegten Zuständigkeiten für organisatorische Veränderungen und unter Berücksichtigung von Kompetenzen und Fachlichkeiten sind Führungskräfte aller Ebenen ausdrücklich aufgefordert, insbesondere Frauen höherwertige Aufgaben und Projektleitungen zu übertragen. Sofern sich daraus eine Veränderung der Bewertung der Stelle abzeichnet, beantragen die Dienststellen über die Dezernate die entsprechende Höherbewertung der Stelle. Anzustreben ist seitens der Dezernate, dass die Stellenplananträge mindestens dem geschlechtergerechten Verhältnis innerhalb des Dezernates und der Laufbahngruppen entsprechen. Über die Stellenbewertung entscheidet das Organisationsamt.

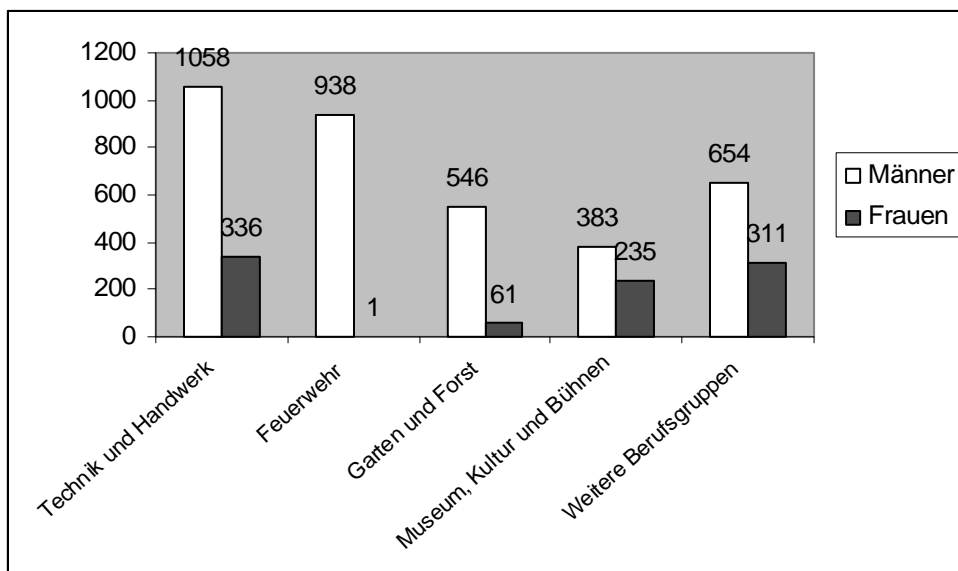
2.3 Unterrepräsentierte Berufsbereiche

Bei der Stadt Köln gibt es über 800 verschiedene Berufsbilder. Diese werden in folgende Bereiche kategorisiert:

- Verwaltung
- Soziales und Erziehung
- Kindertagesstätten
- Technik und Handwerk
- Feuerwehr
- Garten und Forst
- Gesundheit und Umwelt
- Museen, Kultur und Bühnen
- Hauswirtschaft und Reinigung
- Weitere Berufsgruppen (z. B. Immobilienkaufleute, Sport- und Fitnesskaufleute)

In die Analyse werden ausschließlich die Bereiche einbezogen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

2.3.1 Ist-Analyse



2.3.2 Ziele für die unterrepräsentierten Bereiche

Grundsätzlich soll in den unterrepräsentierten Berufsbereichen der Anteil der Frauen um **je 5 %** erhöht werden:

Bereich	Frauen 2006	Ziel 2010
Handwerk und Technik	24,10%	29,10%
Garten und Forst	10,05%	15,05%
Museen, Kultur und Bühnen	38,03%	43,03%
Weitere Berufsgruppen	32,33%	37,33%

Da bei der Feuerwehr der vorgenannte Prozentsatz innerhalb der Geltungsdauer des 3. Frauenförderplanes nicht umsetzbar wäre, soll die Anzahl der bis 2010 zu beschäftigenden Feuerwehrfrauen auf insgesamt sechs festgelegt werden.

2.3.3 Maßnahmen

- **Girlsday**

Die Teilnahme am Girlsday steht künftig neben den Töchtern von städtischen Bediensteten allen Kölner Schülerinnen offen. Sie erhalten Einblick in die von Frauen unterrepräsentierten Bereiche.

- **Praktikum in den Schulferien**

Das Personalamt wird Schülerinnen während der Schulferien Praktika in unterrepräsentierten Berufsbereichen anbieten.

- **Frauen zur Feuerwehr**

Die Feuerwehr ist aufgefordert, in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten ein Konzept zu entwickeln (z. B. in Kooperation mit der Sporthochschule), das die Einstellung der von Feuerwehrfrauen zum Ziel hat.

3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

3.1 Ist-Analyse

Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für Frauen und Männer ein wesentlicher Schlüssel zur Chancengleichheit in allen Bereichen (vgl. § 1 Abs. 1 LGG).

Die allseits beschriebene „*best ausgebildete Frauengeneration aller Zeiten*“ hat auch ihren Platz in der städtischen Verwaltung eingenommen und sie artikuliert deutlich ihren Anspruch an eine erfolgreiche Berufslaufbahn, an Führungsaufgaben und Entscheidungspositionen.



Gesellschaftliche Veränderungen wie

- die unsichere Arbeitsmarktsituation und die damit verbundene eventuelle Arbeitslosigkeit des Partners
- der hohe Anteil der Alleinerziehenden
- die anstehende Unterhaltsreform
- Altersvorsorge
- gestiegene Lebenserwartung
- gesteigener Lebensstandard

sind realistische Gründe für die eigenständige Berufstätigkeit von Frauen, deren existenzsichernde Einkommen und berufliches Fortkommen.

Der Wandel der Familienstrukturen stellt auch das traditionelle „Haupternährermodell“ in Frage.

Auf der anderen Seite sind familienfreundliche Arbeitsbedingungen noch nicht hinreichend gegeben.

Aussagefähige **Indikatoren** hierfür sind nicht nur die steigende Anzahl der von der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführten Beratungen von städtischen Mitarbeiterinnen (2004 = 133, 2005 = 139 und 2006 = 212), sondern auch deren Bedürfnisaussage:

- Wie schaffe ich es, meine Arbeitszeit zu erhöhen?
- Wie sichere ich meine (Führungs-)Position nach der Elternzeit?
- Gibt es städtische Angebote zur Ferienbetreuung?
- Wie komme ich als Teilzeitkraft in eine Führungsfunktion?
- Warum werden Führungspositionen nicht „vollzeitnah“ angeboten?
- Habe ich einen Anspruch auf Heim-/Telearbeit?
- Kann ich meine Elternzeit verkürzen?
- Bietet die Stadt Köln Kindergartenplätze vorrangig für ihre Beschäftigten an oder gibt es stadteigene Betriebskindergärten?
- Kann ich im Betreuungsnotfall mein Kind mit ins Büro bringen?
- Warum werde ich als Teilzeitkraft bei Stellenplananträgen „übersehen“?
- Wie finde ich eine Berufspartnerin/Berufspartner?
- Wo erhalte ich Beratung und allumfassende Informationen zu Mutterschutz, Elternzeit, etc.?

Fakt, und durch wissenschaftliche Untersuchungen belegt, ist auch, dass sich immer mehr Väter eine partnerschaftliche Lösung von Erwerbs- und Familienarbeit wünschen. Nach einer aktuellen Analyse haben bundesweit bis August 2007 bereits 8,5 % der Väter Elternzeit/Elterngeld in Anspruch genommen. Dies übertrifft alle bisherigen Erwartungen und Prognosen.

Das bisher fixierte Bild der Geschlechter ist also in Bewegung geraten und weit mehr als Privatsache.

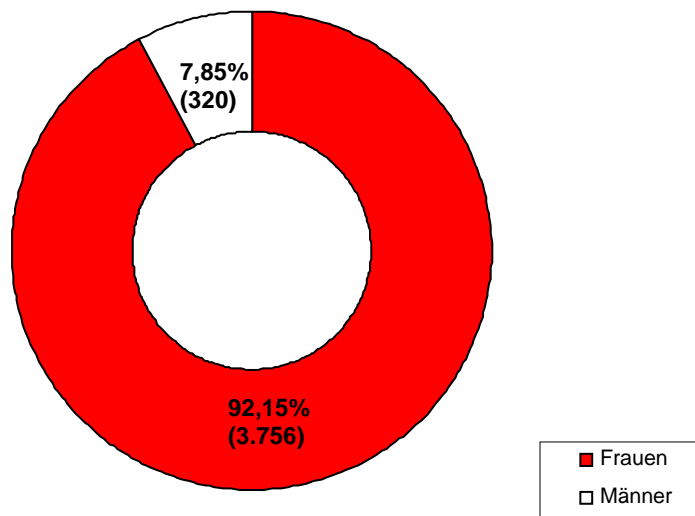
Durch familienfreundliche Arbeitsbedingungen und -strukturen ist dieser Entwicklung Rechnung zu tragen.

Unter anderem belegt eine Studie der Unternehmensberatung McKinsey zu den beruflichen Aufstiegschancen von Frauen den Zusammenhang zwischen dem Anteil von Frauen an der Gesamtarbeitszeit und der Anzahl von Frauen in Führungspositionen. Eine hohe Beschäftigungsrate von Frauen alleine reicht nicht, damit mehr Frauen in Führungspositionen kommen. In dem Moment, wo Frauen die Hauptverantwortung für die Kinder übernehmen, Elternzeit und Beurlaubung ausgiebig in Anspruch nehmen und anschließend in Teilzeit arbeiten, ist in den meisten Fällen faktisch die „Karriere“ zu Ende oder stark eingegrenzt.

Der Anteil weiblicher Führungskräfte kann langfristig nur erhöht werden, wenn Elternzeit und Beurlaubung so kurz wie möglich sind, insbesondere aber elterngerecht zwischen Müttern und Vätern aufgeteilt werden und sich die Arbeitszeiten von Frauen und Männern angleichen.

Eine entscheidende Rolle in diesem Kontext spielt die Arbeitszeit.

Teilzeitbeschäftigte:



Es wird deutlich, dass Frauen an der klassischen Teilzeit immer noch den weit-aus größeren Anteil (92,15 %) als Männer haben.

Bezogen auf alle beschäftigten Frauen bedeutet dies einen Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen von 38 %; der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer, bezogen auf alle männlichen Beschäftigten, beträgt 5,16 %.

Die traditionelle Aufteilung zwischen einem vollzeitbeschäftigtem Partner (41/38,5 Wochenstunden) und einer halbtagsbeschäftigten Partnerin (20,5/19,25 Wochenstunden) trägt allerdings nicht zu einer zeitgemäßen und gerechten Berufsentwicklung beider Geschlechter bei.

Die künftige Leistungsfähigkeit der Stadtverwaltung hängt u. a. davon ab, inwieweit es gelingt, die verschiedenen Bedürfnisse ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere derer mit Familienpflichten, zu erkennen und auch im „Wettbewerb um die besten Köpfe“ Lösungsmodelle zu konzipieren.

Es gilt, lebensphasenorientierte Arbeitszeiten zu gestalten, die den Interessen der Verwaltung und der Beschäftigten gerecht werden.

Daher wird die Stadt Köln ihr formuliertes Ziel als frauen- und familienfreundliches Unternehmen mit den Zielen und Maßnahmen des 3. Frauenförderplanes weiter ausbauen.

3.2 Ziele

Die Kernziele zur Verwirklichung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind:

- Bedürfnisse von Frauen ermitteln, um darauf aufbauend neue individuelle Lösungen zu entwickeln (Personalbefragung)
- Kinderbetreuung in besonderen Situationen (Krankheit, Ferien etc.) sicherstellen
- Förderung von egalitären Partnerschaften
- Mehr Teilzeitangebote und -förderung für Männer (z.B. Seminare, variable Arbeitszeiten zur Sicherung einer partnerschaftlichen Kinderbetreuung)
- Förderung einer größeren geschlechtergerechten Verteilung von Kindererziehungszeiten
- Beurlaubung und Elternzeiten verkürzen, z.B. durch Angebote von Vertretungsregelungen
- Größere Flexibilisierung der Arbeitszeiten, um den unterschiedlichen Bedürfnissen Rechnung zu tragen.

Ziele zur Arbeitszeit

Die Stadt Köln hat sich mit dem Teilzeitkonzept für die Förderung der Teilzeitbeschäftigung ausdrücklich stark gemacht.

Grundsätzlich ist Teilzeit, insbesondere die vollzeitnahe Beschäftigung, auf fast allen Arbeitsplätzen möglich. Dies gilt auch für Stellen mit Führungsfunktion.

Ziel ist es – in Verbindung mit der gesetzlichen Grundlage des Elterngeldes – Väter in ihrem Wunsch nach Elternzeit und Teilzeitbeschäftigung zu unterstützen und ihren Anteil damit spürbar auszubauen.



3.3 Maßnahmen

Das Personalamt, die Gleichstellungsbeauftragte und Dezernat IV werden in Kooperation ein Konzept zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickeln, das insbesondere folgende Ideen aufgreift:

- **Bedürfnisabfrage – Personalbefragung**

Als Einstieg für das Konzept ist eine Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiterbefragung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Stadtverwaltung Köln sinnvoll.

- **Perspektivgespräche und Informationen bei Elternschaft für Frauen und Männer**

Führungskräfte führen mit ihren Mitarbeiterinnen und besonders auch mit ihren Mitarbeitern bei anstehender Elternchaft und während der Elternzeit auf deren Wunsch hin ein Perspektivgespräch. Dabei werden Vorstellungen und Wünsche in Bezug auf den weiteren beruflichen Werdegang bzw. den Wiedereinstieg erörtert und auf die Möglichkeiten der geteilten Elternzeit hingewiesen. Gleiches gilt, wenn Beurlaubung oder Teilzeit zur Pflege von Angehörigen erforderlich ist.

Vorstellbar ist auch, eine Informationsmappe mit aktuellen Regelungen zu Mutterschaft, Elternzeit, Elterngeld, Wiedereinstieg etc. aufzulegen.

- **Informationen während der Familienphase**

Der Wiedereinstieg nach einer Elternzeit oder Beurlaubung ist umso leichter, je besser sich die betroffenen Beschäftigten über das Geschehen bei der Stadt Köln auf dem Laufenden halten können. Erstrebenswert ist ein Zugriff vom heimischen PC auf das städtische Intranet für Bedienstete in Elternzeit oder Beurlaubung.

- **Vorzeitige Rückkehr aus der Familienphase bzw. Stundenerhöhung**

Bedienstete in Elternzeit, Beurlaubung oder Teilzeit können in besonderen Notsituationen (z. B. Tod, Arbeitslosigkeit der Partnerin/des Partners, Trennung), unter Beachtung der Regelungen zur Personalkostensteuerung, vorzeitig die Beschäftigung wieder aufnehmen bzw. die Arbeitszeit erhöhen.

- **Einstieg „Step by Step“**

Um Eltern- bzw. Beurlaubungszeiten zu verkürzen und familienfreundliche Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen, sollten Stellenreste und Vertretungen, die besetzt werden dürfen, insbesondere Bediensteten in Elternzeit oder Beurlaubung angeboten werden.

- **Job-Sharing**

Das Personalamt prüft in Kooperation mit dem Amt für Informationsverarbeitung ein Angebot- und Nachfrage-System, um die Suche nach Jobsharing-Partnerschaften zu ermöglichen. Über dieses offen und transparent zu gestaltende System können sich Berufspartnerschaften finden, die sich dann gemeinsam auf Vollzeitstellen bewerben.

- **Seminare für Teilzeitkräfte**

Über das bestehende Fortbildungsangebot hinaus soll das Potential der Teilzeitkräfte bedarfsorientiert gefördert werden (z. B. Potentialträgerlehrgänge). Es bietet sich an, die Bedürfnisse von Teilzeitkräften im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung gezielt zu ermitteln. Im Übrigen sollten auf Teilzeitbeschäftigte abgestellte Seminare angeboten werden.

- **Heim-/Telearbeit**

Die Inanspruchnahme eines Heim-/Telearbeitsplatzes zur Wahrnehmung von Familienpflichten stellt ein wichtiges Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar.

- **Langzeitkonten**

Langzeitkonten sind ein weiteres Instrument zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Seit dem 01.01.2005 bis zum 31.12.2006 wurde die "Dienstvereinbarung zur Erprobung von Langzeitkonten bei der Stadt Köln" in verschiedenen Pilotdienststellen erprobt. Seitdem gilt die Dienstvereinbarung in diesen Dienststellen fort. Da sich die Anwendung von Langzeitkonten bewährt hat, strebt die Stadtverwaltung Köln den Abschluss einer gesamtstädtischen Regelung an.

Nach der beabsichtigten Regelung könnten Langzeitkonten dann stadtweit u. a. auch zu dem Zweck der verbesserten Kinderbetreuung während der Ferienzeiten vereinbart werden.

Nach Abstimmung des Konzeptes sind das Organisationsamt und der GPR formal zu beteiligen.

4 Grundsätze der Frauenförderung

4.1 Stellenbesetzungsverfahren

Ziele des Stellenbesetzungsverfahrens sind die Bestenauslese und die Transparenz des Auswahlverfahrens.

4.1.2 Stellenausschreibung

Zweck der Ausschreibung ist es, den potenziellen Kreis der Bewerberinnen und Bewerber zu erweitern. Damit ist die Ausschreibung ein wesentliches Instrument zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen vakante Stellen intern ausgeschrieben werden (siehe § 8 Abs. 1 LGG).

Wichtig ist in diesem Zusammenhang § 8 Abs. 6 LGG, wonach auch Stellen mit Führungsaufgaben in Teilzeit auszuschreiben sind, soweit zwingend dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Von einer Ausschreibung kann in Anlehnung an § 8 Abs. 8 LGG abgesehen werden bei:

- Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen
- Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherwerteten Dienstpostens verbunden sind.

Ein Dienstposten ist dann höher bewertet, wenn seine Wahrnehmung auf Veranlassung des Dienstvorgesetzten eine Höhergruppierung nach sich zieht oder dem Dienstposten eine höhere Besoldungsgruppe verbindlich zugeordnet ist. Soweit zum Zeitpunkt der Umsetzung eine künftige Höherbewertung des Dienstpostens bereits absehbar ist, ist im Interesse einer transparenten Personalentwicklung eine Ausschreibung angezeigt. (Quelle: Handlungsempfehlungen des Ministeriums für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit NW)

Vor diesem Hintergrund ist bei der Nachbesetzung einer Stelle eine Beförderung nur nach einer formalen Stellenüberprüfung und frühestens nach einem Jahr möglich.

- wenn eine beurlaubte oder abgeordnete Beschäftigte bzw. ein beurlaubter oder abgeordneter Beschäftigter nach Ablauf der Beurlaubung oder Abordnung zurückkehrt und die freie Stelle gleichwertig durch diese bzw. diesen besetzt werden soll.
- die persönlichen Referenten/Referentinnen der Dezernentinnen/der Dezernenten bzw. des Oberbürgermeisters/der Oberbürgermeisterin

4.1.3 Ausschreibungstext

Ausschreibungstexte werden diskriminierungsfrei formuliert. Sie enthalten die weibliche als auch die männliche oder eine geschlechtsneutrale Formulierung. Die Ausschreibungen orientieren sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes bzw. des zu übertragenden Amtes. Diese Anforderungen sind in der Ausschreibung umfassend aufzuführen.

In Anlehnung an § 8 Abs. 4 LGG und das Teilzeitkonzept der Stadtverwaltung Köln enthalten Ausschreibungstexte zum nächstmöglichen Zeitpunkt folgende Standardformulierung:

„Die Stadt Köln strebt einen höheren Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen und in unterrepräsentierten Berufsbereichen an. Frauen sind deshalb ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben.

Eine Beschäftigung in Teilzeit wird gerne gesehen. Die Dienststelle setzt sich dafür ein, den Wünschen der Bewerberinnen und Bewerber zu entsprechen.“

Bei abweichenden Formulierungen muss die Gleichstellungsbeauftragte entsprechend der Regelungen zum LGG beteiligt werden.

In Bereichen, in denen Männer klar ersichtlich unterrepräsentiert sind, (z. B. dem Erziehungsbereich) soll die Textpassage entfallen oder wird angepasst.

4.2 Stellenbesetzung

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen. (§ 9 Abs. 1 LGG).



Erfahrungen und Fähigkeiten wie Organisationsgeschick, Belastbarkeit Führungs- und Sozialkompetenz können durch Berufserfahrung, ebenso durch Kindererziehung und Familienpflichten oder ehrenamtliche Tätigkeiten erworben werden und sind zu berücksichtigen. Angestrebt ist, hierfür ein Bewusstsein zu schaffen und messbare Kriterien zu entwickeln.

Zu den Qualifikationen für Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Im Auswahlverfahren sollten diese Themenbereiche punktuell Bestandteil des Fragenkataloges sein.

Im Interesse ausgewogener Entscheidungen sollen Auswahlkommissionen paritätisch mit Frauen und Männern besetzt sein, die bezüglich moderner Auswahltechniken geschult werden (vgl. § 9 Abs. 2 LGG).

4.3 Ausbildung

In unterrepräsentierten Ausbildungsberufen wie z. B. gewerblich-technische und Verbundausbildungsplätze wird besonders darauf geachtet, den Frauenanteil zu erhöhen.

Frauen werden durch spezielle Werbung motiviert, Ausbildungsberufe, die für sie als „untypisch“ gelten, zu ergreifen, z. B. im IT- und Medienbereich und im gewerblich-technischen Bereich.

4.4 Gremien

Gemäß § 12 LGG sollen alle Gremien, Projektgruppen, Kommissionen etc. der Stadt Köln, für die städtische Beschäftigte zu benennen sind, paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden, damit weibliche und männliche Bedürfnisse, Kompetenzen, Zielvorstellungen und Anschauungen in die Entscheidungsprozesse einfließen.

Die Dezernate bzw. Dienststellen, bei denen interne und externe Gremien gebildet oder besetzt werden, legen der Gleichstellungsbeauftragten einmal jährlich eine geschlechterdifferenzierte Auflistung der Gremienbesetzung vor. Bei Abweichungen der gesetzlich geforderten paritätischen Besetzung sind die Dezernate aufgefordert, dies der Gleichstellungsbeauftragten gegenüber zu begründen.

5 Verantwortung

5.1 Verantwortlichkeit der Führungskräfte

Insbesondere Führungskräfte tragen im Rahmen der ihnen übertragenen Kompetenzen die Verantwortung dafür, dass die formulierten Ziele erreicht werden.

5.2 Konkrete Ziele und Maßnahmen

Die Verantwortung für die Managementebene ergibt sich aus Ziffer 2.1.2.

Im ersten Halbjahr 2008 führt die Gleichstellungsbeauftragte mit den Dezernaten Gespräche zu den dezernatsbezogenen Zielen und Maßnahmen. Zur Vorbereitung des Gespräches erfassen die Dezernate die Daten in der Anlage 1 und stellen diese der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung. Verantwortlich für die Zielvereinbarung sind die Dezernenten und Dezernentinnen. Die Verantwortung kann auf den Amtsleiter bzw. die Amtsleiterin übertragen werden.

Die Zielvereinbarungen sind innerhalb der Geltungsdauer des Frauenförderplans umzusetzen. Die unterrepräsentierten Bereiche pro Dezernat können von allen Bediensteten im Intranet eingesehen werden. Das Personalamt aktualisiert jährlich die Daten und präsentiert sie im Intranet.

Die Verantwortung für die mit diesem Frauenförderplan festgelegten, übergreifenden Maßnahmen ergibt sich aus der Anlage 2.

Unter Hinweis auf § 6 Abs. 5 LGG sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen, wenn während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar wird, dass dessen Ziele nicht erreicht werden.

Wenn die Zielvorgaben im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt werden, ist in Anlehnung an § 6 Abs. 6 LGG bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Verantwortlichen notwendig.

5.3 Beachtung der Chancengleichheit

Die Dienststellen werden alle personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen im Vorfeld der Entscheidung auf die Vereinbarkeit mit dem Frauenförderplan sowie die Auswirkungen auf die Chancengleichheit prüfen.

Bei Maßnahmen, die Leitungsfunktionen oder die Neubewertung von Stellen betreffen, wird seitens der beantragenden Dienststelle unter einem gesonderten Verfügungspunkt die Aussage „stimmt mit den Zielen des Frauenförderplans überein/nicht überein“ getroffen. Bei organisatorischen Maßnahmen, bei denen personalwirtschaftliche Entscheidungen maßgeblich sind, ist I/1 entsprechend einzubinden. Dabei ist zu beachten, dass die Gleichstellungsbeauftragte so frühzeitig zu beteiligen ist, dass sie noch Einfluss nehmen kann.

Die Aussage zur Vereinbarkeit mit dem Frauenförderplan gilt auch für die Mitteilungen, Beschlussentwürfe etc. an den Stadtvorstand und gegebenenfalls an den Ausschuss für Verwaltungs- und Rechtsfragen.

6 Controlling und Berichtswesen

Als Steuerungsinstrument muss Frauenförderung durchschaubar, nachvollziehbar und überprüfbar sein.

6.1 Fortschreiben der Zielentwicklung

Jährlich erhebt das Personalamt die Daten zur Feststellung der Unterrepräsentanz und veröffentlicht die Veränderungen im Intranet (Anlage 1.1 bis Anlage 1.3).

6.2 Analyse der Datenerhebung

Der Oberbürgermeister, die Dezernentinnen und Dezernenten analysieren auf Grund der aktuellen Daten für ihren Verantwortungsbereich, inwieweit die Zielvereinbarungen erreicht wurden. Die Dokumentation dieser Analyse erfolgt nach einem von der Gleichstellungsbeauftragten vorgegebenen Berichtsmuster (Anlage 1.1 bis Anlage 1.3) jeweils zum 31.12. eines Kalenderjahres (erstmalig zum 15.08.2008).

Bei Abweichungen oder Nichterfüllung sind

- die Gründe zu benennen und
- Verbesserungsmaßnahmen bzw. Lösungsvorschläge zu erarbeiten.

Die Gleichstellungsbeauftragte legt dem Stadtvorstand und dem AVR den Bericht jährlich im Rahmen des Controllings zur Kenntnis vor.

6.3 Controlling zum Stellenbesetzungsverfahren

Das Personalamt dokumentiert jahresbezogen folgende Daten:

- die Anzahl der ausgeschriebenen Stellen
- die Anzahl der Bewerbungen – geschlechterdifferenziert
- die Anzahl der erfolgreichen Bewerbungen – geschlechterdifferenziert
- die Anzahl der Beförderungen/Höhergruppierungen – geschlechterdifferenziert.

Diese werden der Gleichstellungsbeauftragten zur internen Analyse zur Verfügung gestellt.

6.4 Controlling zum Stellenplan

Alle Anträge zum Stellenplan und die jeweiligen Ergebnisse werden der Gleichstellungsbeauftragten, entsprechend der im AVR vom 25.01.2007 zum Stellenplan 2007 getroffenen Vereinbarungen, frühzeitig vom Organisationsamt geschlechterdifferenziert zur Verfügung gestellt.

Die Auswertung erfolgt nach einem von der Gleichstellungsbeauftragten in Abstimmung mit dem Organisationsamt noch zu erstellenden Berichtsmuster.

Der Zeitrahmen für die Kenntnisnahme des jährlichen Stellenplanes durch die Gleichstellungsbeauftragte beträgt entsprechend § 18 Abs. 2 LGG in der Regel eine Woche.

6.5 Controlling zu den Leistungsentgelten

Mit dem TVöD sind die Grundlagen für eine leistungsorientierte Bezahlung geschaffen worden. In 2007 haben zunächst alle Beschäftigten ein pauschales Leistungsentgelt erhalten. Die bereits ausgehandelten Eckpunkte des zukünftigen Betrieblichen Systems werden in ausgewählten Pilotbereichen erprobt. Geplant ist, dass das endgültige Betriebliche System für die gesamte Verwaltung im Laufe des Jahres 2008 in Kraft tritt.

Bei der Aufstellung der Einzelsysteme und der Bewertung der von den Beschäftigten erbrachten Leistungen wird die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes beachtet.

Im Rahmen des Controllings sollte ab 2008 durch das Personalamt eine geschlechterdifferenzierte Auswertung der Leistungsentgelte nach verschiedenen Kriterien (z. B. Dezernaten/Dienststellen, Laufbahnen/Blöcken, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, unterteilt nach verschiedenen Zeitkorridoren) erfolgen. Hierdurch könnte festgestellt werden, ob es bei der Verteilung der Leistungsentgelte zu geschlechtsspezifischen Unterschieden gekommen ist. Letztlich spiegelt sich das Leistungsentgelt auch in der Einkommensentwicklung (siehe 6.7) wieder.

6.6 Controlling zu den Beurteilungen

Mit Blick auf den zunehmenden Entscheidungsfaktor „Leistungsbeurteilungen“, ist es notwendig, das Leistungsbild (-niveau und – potential) von Frauen und Männern und das Beurteilungsverhalten zu analysieren.

Das Personalamt stellt im Rahmen der verfügbaren Ressourcen den Personalentwicklungskommissionen und der Gleichstellungsbeauftragten

jährlich eine geschlechterdifferenzierte Auswertung der Beurteilungen zur Verfügung. Hierbei ist u. a. eine Auswertung nach einzelnen Noten für:

- Dezernate und Dienststellen
- Voll- und Teilzeitkräfte
- Laufbahnen
- BGr. A12 und A13 BBO

erforderlich.

Bei dem Teilzeitpersonal erfolgt darüber hinaus eine Auswertung nach folgenden Zeitkorridoren, um evtl. Bewertungsunterschiede je nach Nähe zur Vollzeitbeschäftigung identifizieren zu können:

- bis 19,25/20,5 Stunden
- von 19,25/20,5 bis 30 Stunden
- über 30 Stunden.

6.7 Controlling zur Einkommensentwicklung

Erstmalig wurde für diesen Frauenförderplan das Einkommen geschlechterdifferenziert ausgewertet. Wie unter Ziffer 1.2 dargestellt, ist auch im Hinblick auf das Einkommen die Gleichstellung nicht erreicht.

Die Kennzahl „Geschlechter-Einkommen“ wird daher weitergehend analysiert und ein zusätzlicher Maßstab des Fortschritts, auch im Rahmen interkommunaler Vergleiche, sein.

Bei der Kennzahlanalyse bedarf es z. B. der kritischen Betrachtung von

- Position
- Arbeitszeit
- Überstunden
- Leistungsentgelten
- Steuerklassen.

Im Rahmen des Berichtswesens stellt das Personalamt jährlich die Entwicklung dar.

6.8 Berichtspflicht des Oberbürgermeisters/der Oberbürgermeisterin

Der Oberbürgermeister/die Oberbürgermeisterin legt dem Rat nach Ablauf der Geltungsdauer dieses Frauenförderplans einen Bericht und die Fortschreibung des Frauenförderplans entsprechend den Bestimmungen des LGG vor.

7 Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Köln einschließlich der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen (Gebäudewirtschaft, Bühnen, Orchester).

8 Inkrafttreten/Geltungsdauer

Der 3. Frauenförderplan tritt mit der Beschlussfassung des Rates rückwirkend zum 01.01.2008 in Kraft und gilt mindestens bis zum 31.12.2010, längstens bis zum Inkrafttreten des 4. Frauenförderplanes.

Dezernat:

	Verwaltung		Soziales und Erziehung		Kindertagesstätten		Technik und Handwerk	
	Ist	Soll	Ist	Soll	Ist	Soll	Ist	Soll

Entgelt- gruppe	Männer	Frauen	gesamt	2010	Männer	Frauen	gesamt	2010	Männer	Frauen	gesamt	2010	Männer	Frauen	gesamt	2010
EG 1																
EG 2																
EG 3																
EG 4																
EG 5																
EG 6																
EG 7																
EG 8																
EG 9																
EG 10																
EG 11																
EG 12																
EG 13																
EG 14																
EG 15																
EG 15 UE																
Festgehalt																
Summen																

Darüber hinaus wird mindestens eine Führungsposition im Wege des Führungs-Sharings besetzt.

	Hauswirtschaft und Reinigung		weitere Berufsgruppen	
	Ist	Soll	Ist	Soll

Entgelt- gruppe	Männer	Frauen	gesamt 2010	Männer	Frauen	gesamt 2010
EG 1						
EG 2						
EG 3						
EG 4						
EG 5						
EG 6						
EG 7						
EG 8						
EG 9						
EG 10						
EG 11						
EG 12						
EG 13						
EG 14						
EG 15						
EG 15 UE						
Festgehalt						
Summen						

Zielvereinbarung Beamte/Beamtinnen

Anlage 1.2

Dezernat:

	Verwaltung		Soziales und Erziehung		Kindertagesstätten		Technik und Handwerk	
	Ist	Soll	Ist	Soll	Ist	Soll	Ist	Soll

Besoldungsgruppe	Männer	Frauen	gesamt	2010	Männer	Frauen	gesamt	2010	Männer	Frauen	gesamt	2010	Männer	Frauen	gesamt	2010
A6																
A7																
A8																
A9 m. D.																
A9 AZ																
A9 g. D.																
A10																
A11																
A12																
A13 g. D.																
A13 h. D.																
A14																
A15																
A16																
B2																
B3																
Summen																

Darüber hinaus wird mindestens eine Führungsposition im Wege des Führungs-Sharings besetzt.

Zielvereinbarung Beamte/Beamtinnen

Anlage 1.2

	Feuerwehr		Garten und Forst		Gesundheit und Umwelt		Museen, Kultur und Bühne	
	Ist	Soll	Ist	Soll	Ist	Soll	Ist	Soll

Besoldungsgruppe **Männer** **Frauen** **gesamt 2010** **Männer** **Frauen** **gesamt 2010** **Männer** **Frauen** **gesamt 2010** **Männer** **Frauen** **gesamt 2010**

A6																
A7																
A8																
A9 m. D.																
A9 AZ																
A9 g. D.																
A10																
A11																
A12																
A13 g. D.																
A13 h. D.																
A14																
A15																
A16																
B2																
B3																
Summen																

Hinweise zum Eintragen der Zielvereinbarungen

- Die Einträge erfolgen in konkreten Zahlen und nicht in Prozentsätzen
- Der Personalbestand (Ist) wird entsprechend den von 11 zur Verfügung gestellten Daten eingetragen
- Es erfolgt zunächst kein Eintrag bei den Soll-Daten. Diese werden auf die Dezernate herunter gebrochen.
- Die Dezernate I bis VII erfassen die Daten für ihren Verantwortungsbereich - also ausschließlich der Positionen, für die das Entscheidungsrecht dem OB obliegt.
- Dez. OB erfasst die Daten für seinen Verantwortungsbereich sowie für die Positionen anderer Dezernate, soweit diese in der Entscheidungsbefugnis des OB liegen.

Themenbereich	Maßnahmen	verantwortlich
2.1.3 Leitungsfunktionen	<ul style="list-style-type: none"> • Gezielte Ansprache • Externes Coaching • Mentoring • Fortbildung • Seminar „Führungs-Sharing“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Verwaltungsspitze und Politik • Personalamt • Konzeption und Begleitung durch externe Unternehmensberatung • Personalamt • Personalamt
2.2.3 Laufbahnen	<ul style="list-style-type: none"> • Ausdrückliche Aufforderung zur Bewerbung • Fortbildung • Hospitationen • Kompetenzerweiterung • Neubewertung von Stellen 	<ul style="list-style-type: none"> • weibliche Bedienstete • Führungskräfte • Dezernentinnen und Dezernenten • Weibliche Bedienstete • Dezernate/Dienststellen/Organisationsamt
2.3.3 Unterrepräsentierte Berufsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> • Girlsday • Praktikum in den Schulferien • Frauen zur Feuerwehr 	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsbeauftragte • Personalamt • Feuerwehr und Gleichstellungsbeauftragte
3.3 Teilzeit und Familienpflichten	<ul style="list-style-type: none"> • Bedürfnisabfrage - Personalbefragung • Perspektivgespräche und Informationen bei Elternschaft für Frauen und Männer • Informationen während der Familienphase • Vorzeitige Rückkehr aus der Familienphase bzw. Stundenerhöhung • Einstieg „Step by Step“ • Job-Sharing • Seminare für Teilzeitkräfte • Heim-/Telearbeit • Langzeitkonten 	<p>Das Personalamt, die Gleichstellungsbeauftragte und Dezernat IV entwickeln hierzu ein Konzept. Nach Abstimmung des Konzeptes ist das Organisationsamt im Rahmen des Mitzeichnungsverfahrens zu beteiligen.</p>

Themenbereich	Maßnahmen	verantwortlich
4.1.3 Stellenausschreibung	<ul style="list-style-type: none"> • Ausschreibung aller Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind • Führungsaufgaben in Teilzeit ausschreiben 	<ul style="list-style-type: none"> • Dienststellen/Personalamt • Dienststellen/Personalamt
4.1.3 Ausschreibungstext	<ul style="list-style-type: none"> • Diskriminierungsfreie Formulierung • Standardtext ändern 	<ul style="list-style-type: none"> • Dienststellen und Personalamt • Dienststellen und Personalamt
4.2 Stellenbesetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Einladung aller Bewerberinnen • u. a. Familienpflichten als Kompetenz berücksichtigen • Gleichstellung als Thema in den Auswahlrunden • Paritätische Besetzung der Auswahlkommissionen 	<ul style="list-style-type: none"> • Dienststellen und Personalamt • Dienststellen und Personalamt • Dienststellen • Dienststellen
4.3 Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Frauenspezifische Werbung 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalamt
4.4 Gremien	<ul style="list-style-type: none"> • Berichtswesen 	<ul style="list-style-type: none"> • Dezernate/Dienststellen
5.1 Verantwortlichkeit der Führungskräfte	<ul style="list-style-type: none"> • Erreichung der Ziele 	<ul style="list-style-type: none"> • alle Führungskräfte
5.2 Konkrete Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Dezernatsbezogene Ziele • Darstellung der unterrepräsentierten Bereiche im Intranet • Ergreifung von ergänzenden Maßnahmen • Notwendigkeit einer besonderen Begründung bei Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem unterrepräsentierten Bereich 	<ul style="list-style-type: none"> • Dezernentinnen/Dezernenten bzw. Amtsleiterinnen/Amtsleiter • Personalamt • Dienststellen/Verantwortlichen • Dienststellen/Verantwortlichen
5.3 Beachtung der Chancengleichheit	<ul style="list-style-type: none"> • Auswirkungen auf Chancengleichheit als gesonderter Verfügungspunkt 	<ul style="list-style-type: none"> • Dienststellen

Themenbereich	Maßnahmen	verantwortlich
6.1 Fortschreiben der Zielentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Feststellung der Unterrepräsentanz und Veröffentlichung 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalamt
6.2 Datenanalyse	<ul style="list-style-type: none"> • Überprüfung der Zielerreichung • Bericht an den Stadtvorstand und den AVR 	<ul style="list-style-type: none"> • Oberbürgermeister und Dezernate • Gleichstellungsbeauftragte
6.3 Controlling zum Stellenplan	<ul style="list-style-type: none"> • geschlechterdifferenzierte Dokumentation der Stellenplananträge und deren Ergebnisse 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisationsamt
6.4 Controlling zu den Leistungsentgelten	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechterdifferenzierte Auswertung 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalamt
6.5 Controlling zu den Beurteilungen	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechterdifferenzierte Auswertung 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalamt
6.6 Controlling zur Einkommensentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechterdifferenzierte Auswertung 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalamt

Bericht zu den dezernatsbezogenen Zielvereinbarungen des FFP
Beschäftigte

Anlage 3.1

Dezernat:

Halbjahr:

	Verwaltung			Soziales und Erziehung			Kindertagesstätten			Technik und Handwerk		
Entgelt- gruppe	2010	aktuell	noch offen	2010	aktuell	noch offen	2010	aktuell	noch offen	2010	aktuell	noch offen
EG 1												
EG 2												
EG 3												
EG 4												
EG 5												
EG 6												
EG 7												
EG 8												
EG 9												
EG 10												
EG 11												
EG 12												
EG 13												
EG 14												
EG 15												
EG 15 UE												
Festgehalt												
Summen												

Darüber hinaus wurde die Führungsposition (Stellennummer einfügen oder bisher keine) im Wege des Führungs-Sharings besetzt.

Bericht zu den dezernatsbezogenen Zielvereinbarungen des FFP
Beschäftigte

Anlage 3.1

Dezernat:

Halbjahr:

	Feuerwehr			Garten und Forst			Gesundheit und Umwelt			Museen, Kultur und Bühnen		
Entgelt- gruppe	2010	aktuell	noch offen	2010	aktuell	noch offen	2010	aktuell	noch offen	2010	aktuell	noch offen
EG 1												
EG 2												
EG 3												
EG 4												
EG 5												
EG 6												
EG 7												
EG 8												
EG 9												
EG 10												
EG 11												
EG 12												
EG 13												
EG 14												
EG 15												
EG 15 UE												
Festgehalt												
Summen												

Darüber hinaus wurde die Führungsposition (Stellennummer einfügen oder bisher keine) im Wege des Führungs-Sharings besetzt.

Bericht zu den dezernatsbezogenen Zielvereinbarungen des FFP
Beschäftigte

Anlage 3.1

Dezernat:
Halbjahr:

	Hauswirtschaft und Technik			weitere Berufsgruppen		
Entgelt- gruppe	2010	aktuell	noch offen	2010	aktuell	noch offen
EG 1						
EG 2						
EG 3						
EG 4						
EG 5						
EG 6						
EG 7						
EG 8						
EG 9						
EG 10						
EG 11						
EG 12						
EG 13						
EG 14						
EG 15						
EG 15 UE						
Festgehalt						
Summen						

Darüber hinaus wurde die Führungsposition (Stellennummer einfügen oder bisher keine) im Wege des Führungs-Sharings besetzt.

Bericht zu den dezernatsbezogenen Zielvereinbarungen des FFP
Beamte/Beamtinnen

Anlage 3.2

Dezernat:
Halbjahr:

	Verwaltung			Soziales und Erziehung			Kindertagesstätten			Technik und Handwerk		
Besoldungsgruppe	2010	aktuell	noch offen	2010	aktuell	noch offen	2010	aktuell	noch offen	2010	aktuell	noch offen
A6												
A7												
A8												
A9 m. D.												
A9 AZ												
A9 g. D.												
A10												
A11												
A12												
A13 g. D.												
A13 h. D.												
A14												
A15												
A16												
B2												
B3												
Summen												

Darüber hinaus wurde die Führungsposition (Stellennummer einfügen oder bisher keine) im Wege des Führungs-Sharings besetzt.

Bericht zu den dezernatsbezogenen Zielvereinbarungen des FFP
Beamte/Beamtinnen

Anlage 3.2

Dezernat:
Halbjahr:

Besoldungsgruppe	Feuerwehr			Garten und Forst			Gesundheit und Umwelt			Museen, Kultur und Bühnen		
	2010	aktuell	noch offen	2010	aktuell	noch offen	2010	aktuell	noch offen	2010	aktuell	noch offen
A6												
A7												
A8												
A9 m. D.												
A9 AZ												
A9 g. D.												
A10												
A11												
A12												
A13 g. D.												
A13 h. D.												
A14												
A15												
A16												
B2												
B3												
Summen												

Darüber hinaus wurde die Führungsposition (Stellennummer einfügen oder bisher keine) im Wege des Führungs-Sharings besetzt.

Bericht zu den dezernatsbezogenen Zielvereinbarungen des FFP
Beamte/Beamtinnen

Anlage 3.2

Dezernat:
Halbjahr:

	Hauswirtschaft und Technik			weitere Berufsgruppen		
Besoldungsgruppe	2010	aktuell	noch offen	2010	aktuell	noch offen
A6						
A7						
A8						
A9 m. D.						
A9 AZ						
A9 g. D.						
A10						
A11						
A12						
A13 g. D.						
A13 h. D.						
A14						
A15						
A16						
B2						
B3						
Summen						

Darüber hinaus wurde die Führungsposition (Stellennummer einfügen oder bisher keine) im Wege des Führungs-Sharings besetzt.

Hinweise zu den Einträgen

- Hier werden nur Daten zu den weiblichen Bediensteten erfasst.
- Die Einträge erfolgen in konkreten Zahlen und nicht in Prozentsätzen.
- Die Ziele werden aus der mit der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmten Zielvereinbarung übernommen.
- Die aktuellen Daten ergeben sich aus dem von 11 zur Verfügung gestellten Datenmaterial.
- Die Dezernate I bis VII erfassen die Daten für ihren Verantwortungsbereich - also ausschließlich der Positionen für die das Entscheidungsrecht bei OB liegt.
- Dez. OB erfasst die Daten für seinen Verantwortungsbereich sowie für die Positionen anderer Dezernate, soweit diese in der Entscheidung des OB liegen.