



Unterlage zur Sitzung im öffentlichen Teil

Gremium	am	TOP
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen	22.06.2009	

Anlass:

Mitteilung der Verwaltung

Beantwortung von Anfragen
aus früheren Sitzungen

Beantwortung einer Anfrage
nach § 4 der Geschäftsordnung

Stellungnahme zu einem
Antrag nach § 3 der
Geschäftsordnung

Maßnahmen zur Frauenförderung im gehobenen und mittleren Dienst

Mit Schreiben vom 14.04.2009 stellen die Fraktionen SPD und Bündnis 90/Die Grünen folgende Anfrage:

„Der Stadtvorstand hat am 14.04.2008 den aktuellen Frauenförderplan (FFP) beschlossen. Der Schwerpunkt der Maßnahmen des FFP ist stärker als je zuvor im höheren Dienst angesiedelt. Auch das Mentoring-Programm ist nur für Frauen im höheren Dienst vorgesehen.“

Die Fraktionen von SPD und Grünen sind der Ansicht, dass sich Frauenförderung nicht nur auf den Spitzenbereich (höherer Dienst) beschränken darf. Vielmehr sollten auch Frauen des gehobenen Dienstes gefördert werden, um mit dieser Unterstützung in den höheren Dienst und damit langfristig in die Spitzenpositionen zu gelangen.

Im gehobenen Dienst ist der zahlenmäßige Anteil ungleich höher, so dass hier aus einem breiten Spektrum ausgewählt werden kann, während im höheren Dienst nur ein verhältnismäßig geringer Frauenanteil gefördert werden kann.

Auch die geringe Anzahl an Fördermaßnahmen für Frauen des mittleren Dienstes wird kritisch gesehen. Gerade in diesem Bereich ist es u. a. aufgrund der deutlich geringeren Bezahlung vonnöten Frauen zu unterstützen. Viele Frauen des mittleren Dienstes haben den Eindruck, dass sich der Fokus bei der Frauenförderung nur noch auf die Spitzenpositionen der Stadtverwaltung richtet.“

Festzustellen ist zuvorderst, dass diese in der Anfrage dargelegten Fakten wie folgt korrigiert werden müssen:

Das Mentoring-Projekt war ausgeschrieben ab Besoldungsgruppe (BGr.) A 13 g. D. Bundesbesoldungsordnung (BBO). Von den 17 Teilnehmerinnen sind acht Frauen im gehobenen Dienst.

Auch die weitere Aussage in Bezug auf fehlende Maßnahmen für Frauen im gehobenen und mittleren Dienst ist nicht zutreffend. Die Aktivitäten orientieren sich entsprechend den Forderungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und des Frauenförderplans (FFP) an den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

So ergibt sich im mittleren Dienst weitgehend erst ab BGr. A 9 BBO eine Unterrepräsentanz von Frauen. Lediglich in der Berufsgruppe Feuerwehr sind Frauen im mittleren Dienst deutlich unterrepräsentiert.

Im gehobenen Dienst beginnt die sogenannte gläserne Decke ab den BGr. A 12/A 13 BBO. Im höheren Dienst hingegen besteht die größte Unterrepräsentanz von Frauen.

Zu den Fragen der Fraktionen SPD und Bündnis 90 /Die Grünen nimmt die Gleichstellungsbeauftragte wie folgt Stellung:

1. Sind konkrete Maßnahmen vorgesehen, um Frauen im gehobenen Dienst entsprechend zu fördern? Wenn ja, welche?

Die vom Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern durchgeführten und geplanten Maßnahmen sind der Anlage zu entnehmen.

2. Mit welchen Maßnahmen werden die Frauen des mittleren Dienstes motiviert und unterstützt, um im Rahmen der beruflichen Laufbahn weiter zu kommen?

Neben den Aufstiegsmöglichkeiten für alle Kräfte des mittleren Dienstes in den gehobenen Dienst (Angestelltenlehrgang II, Aufstiegslehrgang, prüfungserleichterter Aufstieg) engagiert sich die Gleichstellungsbeauftragte in erster Linie wie folgt für mehr Frauen unterrepräsentierten Bereichen:

Die Gleichstellungsbeauftragte hat u. a. zusammen mit der Berufsfeuerwehr Köln am Konzept des Städtetages „Förderung von der Chancengleichheit von Frauen bei der Berufsfeuerwehr“ mitgearbeitet.

Um eine Chancengleichheit im ersten Schritt zu verwirklichen, muss ein praxisorientierter, körperlicher Eignungstest entwickelt werden, der kein Geschlecht bevorzugt. Zurzeit orientiert sich dieser in Köln an der männlichen Physiognomie, den Frauen bei gleicher Fitness kaum bestehen können. Die allumfassende Einsatzfähigkeit der Feuerwehrkräfte muss berücksichtigt und gewährleistet sein.

Sofern sich Frauen beworben haben, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an den Einstellungsverfahren der Feuerwehr teil.

Daneben hat die Gleichstellungsbeauftragte wiederholt darauf hingewirkt, dass die Teilnahme am Angestelltenlehrgang I auch für das – ganz überwiegend weibliche – Erziehungspersonal möglich wird. Die Gespräche für das Kalenderjahr 2010 sind hierzu noch nicht abgeschlossen.

Darüber hinaus profitieren auch die nicht unterrepräsentierten Berufsbereiche von den laufbahnübergreifenden Angeboten, z. B. Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Auswahlrunden, Lunchpakete (Karriereplanung; ... sich beruflich bei der Stadt Köln entwickeln; Die nächste Chance ist die Beste).

Die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung ist nach dem LGG und FFP auch eine der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten. Bereits im I. Quartal diesen Jahres haben über 40 städtische Mitarbeiterinnen aus allen Laufbahngruppen das Beratungsangebot genutzt und zu Fragen wie zum Beurteilungsverfahren, Bewerbungsverfahren, zur Elternzeit, Teilzeit, zur beruflichen Weiterentwicklung etc. Unterstützung erhalten.

3. Gibt es aktuell konkrete Planungen, diesen Bereich gezielt zu fördern? Wenn ja, welche?

Weitergehende spezielle Angebote für den mittleren und gehobenen Dienst sind nicht geplant.