

Beantwortung einer mündlichen Anfrage aus einer früheren Sitzung öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	18.06.2012

Bericht zum 3. Frauenförderplan

In der AVR-Sitzung vom 07.05.2012 wurde der Bericht zum 3. Frauenförderplan (FFP) vorgestellt. Hierzu hat der Ausschuss Fragen formuliert und bittet um Beantwortung:

1. Wie setzt sich der Anteil der Fraktionsassistenten zusammen?

Der Frauenförderplan sowie der Bericht stellen dar, wie viele Frauen und Männer bei der Stadt Köln beschäftigt sind und in welchen Bereichen, Ebenen bzw. Entgelt- und Besoldungsgruppen sie eingesetzt werden.

Der Bericht zum 3. FFP umfasst Fraktionsassistenten und –assistentinnen, deren Arbeitgeberin die Stadt Köln ist. Zum 31.03.2012 stellt sich folgendes Bild dar:

Fraktion	Männer	Frauen
SPD	3	1
CDU	2*	2
Bündis 90/Die Grünen	0	3
FDP	1	0
gesamt	6*	6

* Durch die rückwirkende Eingabe einer Umsetzung in das Stellenplanverfahren SAP-OM ergibt sich hier eine Änderung gegenüber der Beschlussvorlage in der AVR-Sitzung vom 07.05.2012.

2. Warum haben Frauen bei externen Auswahlrunden gute Chancen und wie oft wurde zugunsten von Frauen entschieden?

Die Daten rund um externe Auswahlverfahren werden nicht gesamtstädtisch erfasst, so dass eine exakte Auswertung nicht möglich ist. Dennoch lassen die

- Anzahl der externen Einstellungen von bzw.
- Werdegänge weiblicher und männlicher Führungskräfte

Rückschlüsse auf die Erfolgchancen von Frauen in externen Auswahlrunden zu. Im höheren Dienst wurden deutlich mehr Frauen als Männer extern eingestellt:

Jahr	Männer	Frauen
2007	10	16
2008	9	22
2009	15	28
2010	28	30
gesamt	62	96

Bei den derzeitigen Amtsleitungen ist insgesamt zu konstatieren, dass

- von 11 Amtsleiterinnen sieben (64%) und
- von 25 Amtsleitern fünf (20%)

extern eingestellt wurden. Alle übrigen sind über interne Karrieren aufgestiegen.

3. Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die Gleichstellungsbeauftragte?

Die Gleichstellungsbeauftragte setzt sich für die konsequente Einhaltung der Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes ein. Dies hat nach über 10-jähriger Praxis zu fairen und transparenten Auswahlverfahren beigetragen. Darüber hinaus nimmt die Gleichstellungsbeauftragte ihr Recht auf Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen wahr, um externe Einstellungen von Frauen zu fördern. Zur Förderung der internen Aufsteigerinnen wurden die erfolgreichen Mentoring-Projekte initiiert. Über sog. „Shortlists“ und geschlechterdifferenzierte Rankinglisten werden nach dem 4. FFP Rotation und Aufstieg von Frauen gefördert.

4. Warum erbringen Jobsharing-Börsen keinen Nutzen und wie viele Jobsharing-Partnerschaften gibt es?

Im Rahmen der Rotationsbörse, die durch den Personaleinsatz betreut wird, werden potenzielle Jobsharing-Partnerschaften aufgenommen, berücksichtigt und im Rahmen der Möglichkeiten umgesetzt. Das Ausloten möglicher Jobsharing-Partnerschaften bildet bereits jetzt ohne eine eigene Börse einen wesentlichen Bestandteil einer umfassenden Rotationsarbeit.

Bei der Vermittlung von Jobsharing-Partnerschaften sind vielfältige Anforderungen zu beachten. Die Bedürfnisse der beteiligten Personen können sehr unterschiedlich sein und müssen nicht nur aufeinander abgestimmt, sondern auch mit den organisatorischen Notwendigkeiten der Dienststelle vereinbar sein.

Im Rahmen des 4. FFP wird geprüft, inwieweit die bestehende Rotationsbörse um die Einrichtung einer zentralen Teilzeitbörse umgesetzt werden kann.

Daten über vorhandene Jobsharing-Partnerschaften werden nicht erfasst.

5. Wie hat sich das Netzwerk „gehobener Dienst“ entwickelt?

Das Netzwerk Stadtfrauen hat sich etabliert und ist offen für alle Frauen des höheren Dienstes. In der Regel werden pro Jahr zwei Termine organisiert.

Ein Netzwerk ausschließlich für Frauen des gehobenen Dienstes existiert nicht. Das Netzwerk „Köln-Frauen“ ist für Frauen aller Laufbahnen zugänglich. Ressourcenbedingt handelt es sich – bereits vor dem Berichtszeitraum – um eine Eigeninitiative der Frauen. Das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern steht nach wie vor als Ansprechpartnerin zur Verfügung.

Die Treffen im Berichtszeitraum hatten zum Inhalt:

- Gender Mainstreaming
- Bewerbungsgespräch – ein Blick hinter die Kulissen
- Brustkrebsvorsorge
- Neujahrsessen
- Pflege – wer hilft mir?

Ein Hinweis zum Netzwerk erfolgte im Intranet und in der Jahresbilanz 2009/2010. Die Teilnahme ging allerdings in 2009 stark zurück und in 2010 fand das letzte Treffen statt.

Durch die seit 2007 ins Leben gerufenen Lunchpakete wird allen Mitarbeiterinnen die Gelegenheit gegeben, sich zu unterschiedlichen frauenpolitischen Themen zu informieren. Ebenfalls gibt es Angebote für Männer. Das Interesse an den Lunchpaketen zeigt, dass wir mit diesem Angebot am Puls der Zeit sind.

6. Inwiefern baut der 4. FFP auf den Erkenntnissen des Berichtes zum 3. FFP auf?

Aus der Analyse der Daten und den Erfahrungen aus dem Berichtszeitraum wurden für den 4. Frauenerförderplan neue bzw. aufbauende Maßnahmen entwickelt und beschlossen. Beispielhaft sind zu nennen:

Aussagen im Bericht zum 3. FFP	Entsprechende Maßnahmen im 4. FFP
<ul style="list-style-type: none"> Lohnlücke von 2,- € brutto die Stunde 	<p><u>Kernziel 2 des 4. FFP - Entgeltangleichung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Informationen zur Alterssicherung für beurlaubte und teilzeitbeschäftigte Beamtinnen Geschlechterdifferenzierte Information über den Stellenplan an die Politik
<ul style="list-style-type: none"> Management: Die Frauenquote steigt jedes Jahr durchschnittlich um 1,5% 	<p><u>Kernziel 1 des 4. FFP – Faire Verteilung der Funktionen und Management und Führung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Teilzeitquoten für Frauen und Männer im Management Informations- und Aktionspflicht bei Vakanzen
<ul style="list-style-type: none"> Höhergruppierungen: Handlungsbedarf besteht im mittleren Dienst 	<p><u>Kernziel 2 des 4. FFP - Entgeltangleichung</u></p> <p>Aufforderung an die Tarifverantwortlichen sich für die Neubewertung traditioneller Frauenberufe einzusetzen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Unterrepräsentanz von Frauen in Technik und Handwerk 	<p><u>Kernziel 4 des 4. FFP – Faire Verteilung in allen Ebenen und Berufsbereichen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Personalmarketing-Konzept für MINT-Berufe Shortlist bei Auswahlverfahren
<ul style="list-style-type: none"> Jede zweite Frau arbeitet in Teilzeit. Jeder 14. Mann arbeitet in Teilzeit. 	<p><u>Kernziel 3 des 4. FFP – Balance in den Lebensbereichen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Anreize für vollzeitnahe Beschäftigung von Frauen und Männern Förderung aktiver Vaterschaft Teilzeitworkshop Teilzeitbörse Teilzeitmentoring

7. Wie werden Potentiale von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienpflichten gefördert? Welche Lösungsansätze gibt es für den Teilzeitbereich?

In Kapitel 2.3.3 des 4. FFP wurden Maßnahmen zur Förderung von Beschäftigten mit Familienpflichten festgelegt (Workshop Teilzeit, Teilzeitbörse, Anreize für vollzeitnahe Beschäftigung, Mentoring für Teilzeitkräfte, Ausbildung in Teilzeit).

8. Wie wurde der körperliche Eignungstest bei der Feuerwehr modifiziert? Warum fehlte teilweise der Praxisbezug?

Der körperliche Eignungstest umfasste Übungen, die im Einsatz nicht gefragt waren, so die Untersuchung der Deutschen Sporthochschule (beispielsweise 12 m mit fünf Sprüngen überwinden). Auf Initiative des Deutschen Städtetages in Kooperation mit den Berufsfeuerwehren – insbesondere der Berufsfeuerwehr Köln – und der Deutschen Sporthochschule wurden neue Übungen entwickelt, bei denen die tatsächlich benötigten Muskelgruppen getestet werden. Hier haben auch Frauen, die sich mit gezieltem Training darauf vorbereiten, gute Chancen zu bestehen.

gez. Kahlen