

Anlage 1



Stadtwerke
Köln GmbH



Eingang 17. Okt. 2012

Herrn
Frank Höller
Stadt Köln, Kämmerei
Heumarkt 14
50667 Köln

20 - Kämmerei 201

Postanschrift:

Parkgürtel 24
50823 Köln
Postfach 10 15 43
50455 Köln

Tel. 0221. 178-0

Fax 0221. 178-22 22

Personal und Organisation
(SWK 10)

Ansprechpartner: Herr Pläßmann
r.plassmann@stadtwerkekoeln.de

Tel. 0221 178 - 28 00
Fax 0221 178 - 22 87

10.10.2012

Anfrage der Fraktionen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen im Rat der Stadt Köln betreffend Frauenförderpläne (FFP) in städtischen und stadtnahen Gesellschaften

Geschäftsführung:

Dr. Dieter Steinkamp, Sprecher
Jürgen Fenske
Horst Leonhardt

Vorsitzender
des Aufsichtsrates:

Martin Börschel

Sehr geehrter Herr Höller,

die SWK-Geschäftsführung hat sich zu Beginn des Jahres 2011 mit dem Thema „Frauen in Führungspositionen“ beschäftigt und einen besonderen Handlungsbedarf diesbezüglich dem Arbeitskreis „Personalangelegenheiten“ vorgetragen. Die Mitglieder des Arbeitskreises waren sich einig, dass sich die Gesellschaften dieses Themas offensiv annehmen müssen. Auf Basis der spezifischen Gegebenheiten in den Gesellschaften sollte jedes Unternehmen adäquate Maßnahmen ergreifen. Die Thematik wird im Arbeitskreis weiter behandelt.

Sitz der Gesellschaft:

Köln

Amtgericht Köln

HR B 21 15

Derzeit ergibt sich folgender Sachstand:

RheinEnergie AG:

Im Juni 2012 haben Vorstand und Betriebsrat der RheinEnergie AG Leitlinien zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern vereinbart. Insbesondere sollen gleiche Einstiegs-, Entwicklungs- und Aufstiegschancen sichergestellt werden. Ziel der Rhein Energie ist es, den Frauenanteil strukturell zu erhöhen - in der Gesamtbelegschaft, in qualifizierten Tätigkeiten und auf allen Führungsebenen. Bis zum 31.12.2020 soll der Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft sowie in Führungspositionen auf 35 Prozent erhöht werden.

Bankverbindung:

Sparkasse KölnBonn
BLZ 370 501 98
Nr. 1 122 951

IBAN:

DE51 3705 0198 0001 1229 51
SWIFT-BIC: COLSDE33
USt.-ID. Nr. DE 122 804 750
St.-Nr. 217 5785 0020

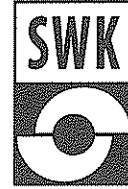
Die wesentlichen Schwerpunkte zur Stabilisierung und Erhöhung des Frauenanteils sind:

Besucheranschrift:

Maarweg 149-161
50825 Köln

- 1. Weitere Optimierung der betrieblichen Rahmenbedingungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, des Arbeitsortes und der Arbeitsorganisation sowie zum Serviceangebot im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Sie erreichen uns mit
den Linien 141, 143,
Haltestelle Karnevalsmuseum
Linie 1,
Haltestelle Maarweg



2. Fokussierung der Personalprozesse mit dem Ziel, mehr Frauen im Ausbildungs- und Rekrutierungsprozess zu gewinnen, sie noch stärker als bisher auf eine mögliche Führungsverantwortung vorzubereiten und durch individuelle Maßnahmen ein langfristiges Engagement bei der RheinEnergie sicherzustellen. Der Schwerpunkt liegt hierbei in den naturwissenschaftlich-technischen Ausbildungsberufen und Studiengängen.
3. Weiterentwicklung der Unternehmens- und Führungskultur mit dem Ziel, einen langfristigen und nachhaltigen Veränderungsprozess zu initiieren, sodass die Chancengleichheit über die aktive Kommunikation hinaus auch im Führungsalltag gelebt wird.

Für vorbildlich an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik wurde die RheinEnergie am 24.09.2012 mit dem "Total E-Quality Prädikat" ausgezeichnet.

Kölner Verkehrs-Betriebe AG:

Die KVB hat eine Fragenbogenaktion zum Thema Frauenförderung durchgeführt.

Die KVB befindet sich zurzeit im Zertifizierungsverfahren zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die berufundfamilie GmbH, eine Initiative der gemeinnützigen Hertie Stiftung. Die Zertifizierung soll Ende 2012 durch Abschluss einer Zielvereinbarung abgeschlossen sein. Es werden dort voraussichtlich 15 Ziele in 8 Handlungsfeldern vereinbart, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der KVB verbessern sollen. Diese Verbesserung wird mittelbar auch die Situation der Frauen verbessern. Die vereinbarten Ziele müssen in einem Zeitraum von 3 Jahren erreicht werden. Dann erfolgt die Reauditierung.

Über den Fortschritt der Umsetzung muss ein jährlicher Bericht verfasst werden. Die Umsetzung der Ziele wird über eine Projektstruktur erfolgen.

Häfen und Güterverkehr Köln AG:

Die HGK befindet sich zurzeit im Zertifizierungsverfahren zur Lohngleichheit im Betrieb, eine Initiative des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Abteilung 4 "Gleichstellung, Chancengleichheit". Die Zertifizierung soll im 1. Quartal 2013 abgeschlossen sein und wird jährlich überprüft. Weiterhin wurden die betrieblichen Rahmenbedingungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit optimiert und Vorbereitungen zur Einführung eines Serviceangebotes zur Unterstützung im Bereich Kinderbetreuung und Pflegebedürftigkeit getroffen. Mit dem Betriebsrat wurden Gespräche zur Einführung von Leitlinien aufgenommen.



Stadtwerke Köln GmbH:

SWK 10 hat zum Thema Frauenförderung einen Informationsaustausch mit Frauen in Führungspositionen einiger Konzerngesellschaften geführt. Dabei wurde ein „Leitfaden und Erfahrungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen“ vorgestellt. Die von den Gesprächsteilnehmern als notwendig erachteten Maßnahmen finden sich in dem „10-Punkte-Plan für eine pragmatische Frauenförderung des BPM, Bundesverband der Personalmanager“, wieder.

Die Gesellschaften im Stadtwerke Köln Konzern arbeiten weiterhin an Maßnahmen zur Frauenförderung und wollen überwiegend Leitlinien bzw. Zielvereinbarungen zur Gleichstellungspolitik für ihr Unternehmen einführen. Dabei sollen die Leitlinien der RheinEnergie AG als Grundlage für die Thematik „Frauengleichstellung/Frauenförderung“ in den jeweiligen Gesellschaften benutzt werden.

Eine tabellarische Übersicht in der Anlage gibt Auskunft über den Stand in den einzelnen Gesellschaften im Stadtwerke Köln Konzern (Anlage).

Mit freundlichen Grüßen

Stadtwerke Köln GmbH

ppa.


Leonhardt


Plaßmann

Anlage

Übersicht über Aktivitäten zum Thema „Frauenförderung“ bei den Gesellschaften im Stadtwerke Köln Konzern

	Frauenförderplan oder vergleichbare Zielvereinbarung vorhanden (Rechtliche Grundlage, Geltungsdauer)	Frauenförderplan oder vergleichbare Zielvereinbarung geplant (zeitlicher Planungsstand und -ablauf)	Steuerung und Controlling der Gleichstellungsziele; Zuständige Beauftragte
RheinEnergie AG	<p>Leitlinien zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern</p> <p>Unbefristete, freiwillige Selbstverpflichtung</p> <p>Zertifizierungsverfahren zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf durchgeführt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zertifikat seit 2010 audit berufundfamilie 2. Die RheinEnergie wurde am 24.9.2012 mit dem "Total E-Quality Prädikat" für vorbildlich an Chancengleichheit ausgerichteter Personalpolitik ausgezeichnet. 	<p>Ziel: 35 % Frauenanteil in Führungspositionen und Gesamtbelegschaft bis 31.12.2020</p>	<p>Interne Projektgruppe erarbeitet Lösungsschritte für die gesteckten Ziele.</p> <p><u>Beauftragte:</u> Lenkungsreis bestehend aus Vertretern der Personalabteilung und des Betriebsrates steuert und überwacht die Umsetzung konkreter Maßnahmen sowie den Maßnahmenfortschritt (Reporting).</p>
Kölner Verkehrs-Betriebe AG		<p>Fragebogenaktion zum Thema Frauenförderung durchgeführt</p> <p>Zertifizierungsverfahren zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Vorbereitung</p> <p>Abschluss: Zielvereinbarung bis Ende 2012 Umsetzung der Ziele bis Ende 2015 Reauditierung 2016</p>	<p>Umsetzung der Ziele über eine Projektstruktur. Jährlicher Bericht über Fortschritt und Umsetzung</p> <p><u>Beauftragte:</u> Leiterin des Bereichs Personalentwicklung</p>

	Frauenförderplan oder vergleichbare Zielvereinbarung vorhanden (Rechtliche Grundlage, Geltungsdauer)	Frauenförderplan oder vergleichbare Zielvereinbarung geplant (zeitlicher Planungsstand und -ablauf)	Steuerung und Controlling der Gleichstellungsziele, Zuständige Beauftragte
<p>Häfen und Güterverkehr Köln AG</p>		<p>Der Frauenanteil liegt im kaufm. Bereich bei 42 %; der Anteil an Führungspositionen bei 40 %. Im techn. Bereich liegt der Frauenanteil lediglich bei 3,74 %; der Anteil an Führungspositionen bei 16 %. Hieraus abgeleitet verstärkte Anwerbung im Bereich techn. Berufe und techn. Berufsausbildung</p> <p>Teilnahme am GirlsDay</p> <p>Teilnahme am Projekt Logib-D des BMFSFJ</p> <p>Vorbereitung von weiblichem Nachwuchs auf die Übernahme von Führungspositionen</p> <p>Leitlinien sowie Kooperation mit einem Familiendiensteleister geplant</p>	<p>Beauftragte: Personalabteilung</p>
<p>Stadtwerke Köln GmbH</p>		<p>Leitlinien geplant</p> <p>Derzeit besteht ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern. Anwerbung in Führungspositionen wird forciert.</p>	<p>Beauftragte: Personalabteilung (z. B. bei Anwerbung/Einstellung).</p>

	Frauenförderplan oder vergleichbare Zielvereinbarung vorhanden (Rechtliche Grundlage, Geltungsdauer)	Frauenförderplan oder vergleichbare Zielvereinbarung geplant (zeitlicher Planungsstand und -ablauf)	Steuerung und Controlling der Gleichstellungsziele; Zuständige Beauftragte
AWB GmbH & Co. KG		<p>Einführung eines Frauenförderplans ist z. Zt. nicht geplant</p> <p>Ca. 90 % der Beschäftigten Männer in den Bereichen Müllentsorgung und Stadtreinigung („harte“ Arbeit)</p> <p>Bereich der Verwaltung: Ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern</p> <p>In Führungspositionen 35 % Frauenanteil</p>	<p>Beauftragte: Personalabteilung (z. B. bei Anwerbung/Einstellung).</p>
AVG Köln mbH		<p>z. Zt. keine konkrete Planung</p> <p>Als Anlagenbetreiber stark technisch geprägt und zahlreiche Arbeitsplätze mit erhöhter Anforderung an die körperliche Belastung.</p>	<p>Keine fixierten Regelungen und Instrumente. Eine systematische Betrachtung dieses Themas erfolgt im Einzelfall (z. B. bei Anwerbung/ Einstellung).</p> <p>Beauftragte: Personalabteilung</p>
moderne stadt GmbH	eine Geschäftsführerin	Ausgeglichenere Beschäftigung von Frauen und Männern (50 %)	Beauftragte: Personalabteilung
KölnBäder GmbH		Leitlinien geplant	Beauftragte: Personalabteilung

Frauenförderplan oder vergleichbare Zielvereinbarung vorhanden (Rechtliche Grundlage, Geltungsdauer)	Frauenförderplan oder vergleichbare Zielvereinbarung geplant (zeitlicher Planungsstand und -ablauf)	Steuerung und Controlling der Gleichstellungsziele; Zuständige Beauftragte
<p>NetCologne GmbH</p>	<p>Angebot für Frauen zum beruflichen Wiedereinstieg und zur Vermittlung von Betreuungsangeboten</p> <p>Kooperation mit einem Familien-dienstleister</p> <p>Schwerpunkt: Ausbildung und Förderung von weiblichem Nachwuchs in der Informations- und Kommunikationstechnik; Zukunftsbereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik (MINT)</p> <p>Teilnahme am GirlsDay</p> <p>Teilnahme an einem EU-geförderten Projekt „PepperMINT“ geplant</p>	<p>Beauftragte: Personalabteilung</p>