

Mitteilung

öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	09.12.2013

Sachstand betriebliche Frauenförderung

Jährlicher Bericht über die Umsetzung des 4. Frauenförderplanes (FFP)

Der Rat hat am 14.02.2012 den 4. FFP beschlossen und gleichzeitig 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 Frauenförderplans zu berichten.

Nahezu alle Kennzahlen zur Frauenförderung entwickeln sich positiv – mit unterschiedlicher Ausprägung und Geschwindigkeit.

Die wesentlichen Ergebnisse:

1. Die beiden abgeschlossenen Mentoringprojekte wirken mit messbaren Erfolgen durch Beförderungen und Quotenverbesserung in der Managementebene.
2. Im Dezember startet das erste städtische Cross-Mentoring mit sechs großen Kölner Unternehmen.
3. In den Sprungbrettfunktionen steigt die Quote von 39% auf 52%.
4. Die Anzahl der stellvertretenden Amtsleiterinnen ist erstmalig zweistellig (von 6 auf 10).
5. Der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männer sinkt von fast 10% auf unter 7%.
6. In den Fachämtern und Bürgerämtern sind die Ziele nicht erreicht.

Die wesentlichen Kennzahlen der Frauenförderung:

	Messbare Indikatoren	Stand 2010	Stand 2013	Erläuterungen
		Anteil Frauen	Anteil Frauen	
1.	Management	33%	39%	<p>Der prozentuale Gesamtanteil der Frauen im Management ist von 33% auf 39% gestiegen (zum Vergleich 2012: 34%). Die Managementebene dekliniert sich in 10 Ebenen, von denen nur in vier die Zielvorgaben erreicht wurden. Insbesondere in Fachämtern und Bürgerämtern sind sie nicht erreicht.</p> <p>Ohne Zielerreichung, aber die größte Verbesserung gegenüber 2012 ist mit 11 Prozentpunkten bei den stellvertretenden Fachamtsleitungen zu verzeichnen (absolut: von 6 auf 10).</p> <p>Ausblick: Insgesamt bieten anstehende Vakanzen die Chance, den Frauenanteil in der Managementebene künftig zu erhöhen.</p> <p>Anlage 1</p>
2.	Sprungbrettfunktionen	39%	52%	<p>Der Bereich Sprungbrettfunktionen sieht sehr positiv aus. Anstehende Vakanzen bieten weitere Chancen für Frauen.</p> <p>Anlage 2</p>
3.	Von Frauen unterrepräsentierte Bereiche	39%	42%	<p>Der Frauenanteil steigt im unterrepräsentierten Bereich um 3 Prozentpunkte. Insgesamt sind im gehobenen und höheren Dienst in 14 Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen Frauen unterrepräsentiert. In fünf Bereichen sind die Zielvorgaben bereits erreicht. In allen übrigen Ebenen ist die Zielerreichung äußerst gefährdet.</p> <p>Anlage 3</p>
4.	Entgeltangleichung	9,85%	6,84%	<p>Der Verdienstabstand (Brutto-Stundenlohn) zwischen Frauen und Männern betrug 1,96 € (9,85 %). Zum 31.12.2012 beträgt der Unterschied 1,38 € (Frauen 18,79 €, Männer 20,17 €).</p> <p>Somit unterschreitet der Abstand die Zielmarke von 7%.</p>
5.	Vereinbarte Maßnahmen	-	-	<p>Der FFP enthält insgesamt 31 Maßnahmen, die die Quoten des Frauenförderplanes kontinuierlich und nachhaltig unterstützen sollen.</p> <p>Anlage 4</p>