



5. Frauenförderplan 2015 – 2017

modern – kritisch - gerecht

Liebe Leserin, lieber Leser,

gut ausgebildet, mutig, klug, selbstbewusst und mit Ehrgeiz berufstätig: So sind Frauen heute. Sie wollen auf eigenen Beinen stehen, finanziell unabhängig sein und viel Geld verdienen. Junge Frauen wollen zudem Kinder.

Ist Frauenförderung noch notwendig und zeitgemäß?

Die Antwort lautet eindeutig: JA!

Das Unternehmen Stadt Köln kann auf das Potenzial qualifizierter Mitarbeiterinnen nicht verzichten. Mehr noch: Frauenförderung bringt nachweislich positive Effekte. Gemischte Führungsteams arbeiten besser zusammen und Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil in Top-Positionen haben bessere Ergebnisse. Frauenförderung ist eine ökonomische Vernunft!

Deshalb ist Frauenförderung kein Selbstzweck, sondern Teil einer effizienten und innovativen Personal- und Organisationsentwicklung, gleichzeitig aber auch Voraussetzung für Fairness und Gerechtigkeit.

Denn junge Männer wollen auch Kinder!

Konzeptionelle betriebliche Frauenförderung hat vier Bausteine:

1. Mit der **Ist-Analyse** der Beschäftigtenstruktur (Stand 31.12.2013) wird deutlich, in welchen Funktionen, Bereichen und Berufen konkreter Handlungsbedarf besteht: Wo Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind.
2. **Zielvorgaben:** Aufbauend auf den ermittelten Ergebnissen der Ist-Analyse werden maßgeschneiderte Ziele entwickelt. Sie erkennen hier, was sinnvoll geändert bzw. verbessert werden soll.
3. **Maßnahmen** sind konkrete Instrumente, um die Zielvorgaben effektiv zu erreichen. Sie werden präzise formuliert - mit Zeitrahmen, Zuständigkeit, Verantwortung und (weitestgehend planbarem) Budget. Nur so kann die Umsetzung auch Erfolg haben.
4. Ein **Controlling** der Maßnahmen und der Zielwerte wird jährlich vorgenommen und veröffentlicht.

Die unterschiedlichen Lebensverläufe, existenzielle Sicherheit, Alterssicherung, Entgeltgerechtigkeit, Gesundheit: Das sind einige neue Schwerpunkte des Frauenförderplans.

Und, wir fordern erstmalig die Hälfte - das heißt 50 % aller Managementfunktionen.

**Warum
Frauenförderung
modern ist?**

**Nur was sich messen
lässt, lässt sich auch
verbessern.**

**Was ist neu?
Die inhaltlichen
Schwerpunkte
verändern sich.**

Spätestens hier wird es spannend.

Alle aufgezeigten Maßnahmen zur Zielerreichung gibt es nicht zum Nulltarif.

Sie stehen daher unter dem Vorbehalt, dass die notwendigen Ressourcen im Rahmen des Haushaltes zur Verfügung gestellt werden können. Ein restriktiver Umgang mit den Ressourcen versteht sich vor diesem Hintergrund von selbst.

Wer soll das bezahlen?

SIE sollten den FFP also lesen sowie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Köln. Die Stadtspitze und der Stadtrat lesen ihn, die Führungsetagen, die Personalvertretung lesen ihn, bekennen sich zur Frauenförderung und tragen dazu bei, dass die beschlossenen Maßnahmen durchgeführt und die Ziele erreicht werden.

Wer soll den Frauenförderplan lesen?

Profitieren Sie vom Frauenförderplan und von den verschiedenen Maßnahmen? Fühlen Sie sich angesprochen, finden Sie sich wieder?

Mailen Sie uns: gleichstellungsamt@stadt-koeln.de

Ihre Meinung ist uns wichtig.

„Es gibt gute Männer – und es gibt gute Frauen. Punkt! Warum sollte das ab einer bestimmten Hierarchiestufe anders sein?“

Inga Olfen – Journalistin

Zum Schluss

Besser können wir es nicht ausdrücken!

Jürgen Roters
Oberbürgermeister

Christine Kronenberg
Amt für Gleichstellung
von Frauen und Männern

Guido Kahlen
Stadtdirektor

Drei Thesen für Eilige

**„Es geht um Macht, Einfluss und Geld für die Frauen.
Das gibt niemand freiwillig ab.“**

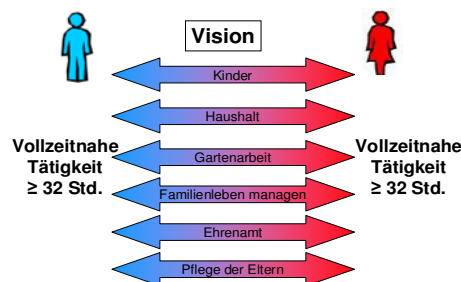
Manuela Schwesig

Mehr Frauen ins Karriereoberhaus

ist nicht das einzige Ziel dieses Frauenförderplanes, wenngleich es der gesetzliche Auftrag ist. Wir stehen mit fast 40 % Frauen in den Toppositionen und 52 % Frauen in Führung schon ziemlich gut da, aber wir wollen eine noch gerechtere Verteilung von Macht, Einfluss und Geld. Hierzu gibt es Zielwerte und Maßnahmen.

Partnerschaft auf Augenhöhe

sorgt dafür, dass beide, Frau und Mann, erwerbstätig sind, sich beruflich entwickeln, jeweils ihren eigenen Lebensunterhalt sichern und die Beziehung stabilisiert wird. „Egalitäre Partnerschaften“ heißt daher das Zauberwort, das wir als Unternehmen in alle Köpfe kriegen wollen. Aber auch die Männer und Frauen selbst müssen ihre Rollen kritisch hinterfragen. Konkret heißt das: Elternzeit für beide, schnelle Rückkehr, vollzeitnah arbeiten statt halbtags, partnerschaftliche Familienarbeit. Hierfür gibt es Unterstützung.



„Die Nutzung aller Talente und die Erwerbstätigkeit von Frauen machen unsere Gesellschaft leistungsfähiger und stabilisieren so das Sozial- und Steuersystem.“

Prof. Dr. Ute Klammer

Das Sozial- und Steuersystem stabilisieren

ist als großes Ziel definiert und soll mit diesem Frauenförderplan im Kleinen angegangen werden. Wir zeigen auf, dass die unterschiedlichen Rollen- und lebensbiographischen Muster von Frauen und Männern dazu führen, dass Prosperitätspotenziale verschwendet werden, und sich dies letztlich an unterschiedlichen Stellen im Haushalt auswirkt. „Existenzsichernde Einkommen“, eine „eigene Existenzsicherung“, eine „geplante Alterssicherung“ für Frauen müssen daher als Schlagwörter herhalten, um auf die Schnelle zu erklären, dass alles andere auf Kosten der Allgemeinheit und der öffentlichen Kassen geht. Als öffentliche Arbeitgeberin stellen wir uns dieser Verpflichtung.

Gliederung

	Seite
Vorwort	
1. Wo wir stehen und wohin wir wollen 1.1 Wo stehen wir? 1.2 Wo wollen wir hin? Prozentuale Verteilung der Geschlechter auf den Einkommensebenen 1.3 Rechtliche Grundlagen für Frauenförderung 1.4 Kernziel: Faire Verteilung 1.5 Die Frauen selbst – Teil der Erfolgsstrategie 1.6 Erfolge auszeichnen	
2. Handlungsfeld: Karriereoberhaus und Entscheidungspositionen 2.1 Ziele und Quoten für Management und Führung Eine erfolgreiche Frauenförderung lässt sich im Wesentlichen an folgenden Parametern messen: 2.1.1 Management Ziel: Mehr Frauen an die Spitze 2.1.2 Führung Ziel: Faire Verteilung der Führungspositionen 2.1.3 Sprungbrettfunktionen Ziel: Mehr Frauen auf den Sprung 2.1.4 Höherer Dienst Ziel: Die Basis gut aufstellen 2.2 Maßnahmen	

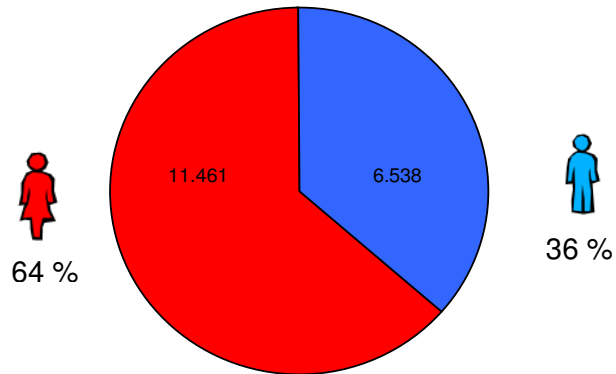
<p>3. Handlungsfeld: Einkommen und Alterssicherung</p> <p>3.1 Einkommen Ziel: Parität in allen Ebenen</p> <p>3.2 Existenzsicherung Ziel: Vom Gehalt muss Mann/Frau leben können</p> <p>3.3 Entgeltgerechtigkeit Ziel: Lohnlücke verkleinern - Lohnlücke schließen</p> <p>3.4 Alterssicherung Ziel: Altersarmut von Mitarbeiterinnen vorbeugen</p>	
<p>4. Handlungsfeld: Berufsbereiche MINT und Kitas</p> <p>4.1 Was fehlt der Technik, wenn Frauen fehlen? Ziel: Mehr Frauen in MINT-Berufe – mehr Männer in Kitas</p> <p>4.2 Maßnahmen</p>	
<p>5. Handlungsfeld: Lebensverläufe und Lebensqualität</p> <p>5.1 Rollenbilder Ziel: Förderung egalitärer Partnerschaften</p> <p>5.2 Arbeitsleben und Wiedereinstieg Ziel: Schnelle Rückkehr und aktive Vaterschaft</p> <p>5.3 Familienpflichten und Arbeitszeit Ziel: Vereinbarkeit ist Erfolg!</p> <p>5.4 Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit Ziel: Nachhaltige und sukzessive Integration von Gender Mainstreaming in das Gesundheitsmanagement</p>	

<p>5.5 Netzwerke und Kontakte Ziel: Bekanntheitsgrad von Frauen fördern</p>	
<p>6. Grundsätze für mehr Gleichstellung</p> <p>6.1 Stellenbesetzungsverfahren</p> <p>6.2 Stellenausschreibungen</p> <p>6.3 Ausschreibungstext</p> <p>6.4 Personalauswahlgespräch</p>	
<p>7. Controlling und Berichtswesen</p>	
<p>8. Geltungsbereich – Inkrafttreten/Geltungsdauer</p>	

1. Wo wir stehen und wohin wir wollen

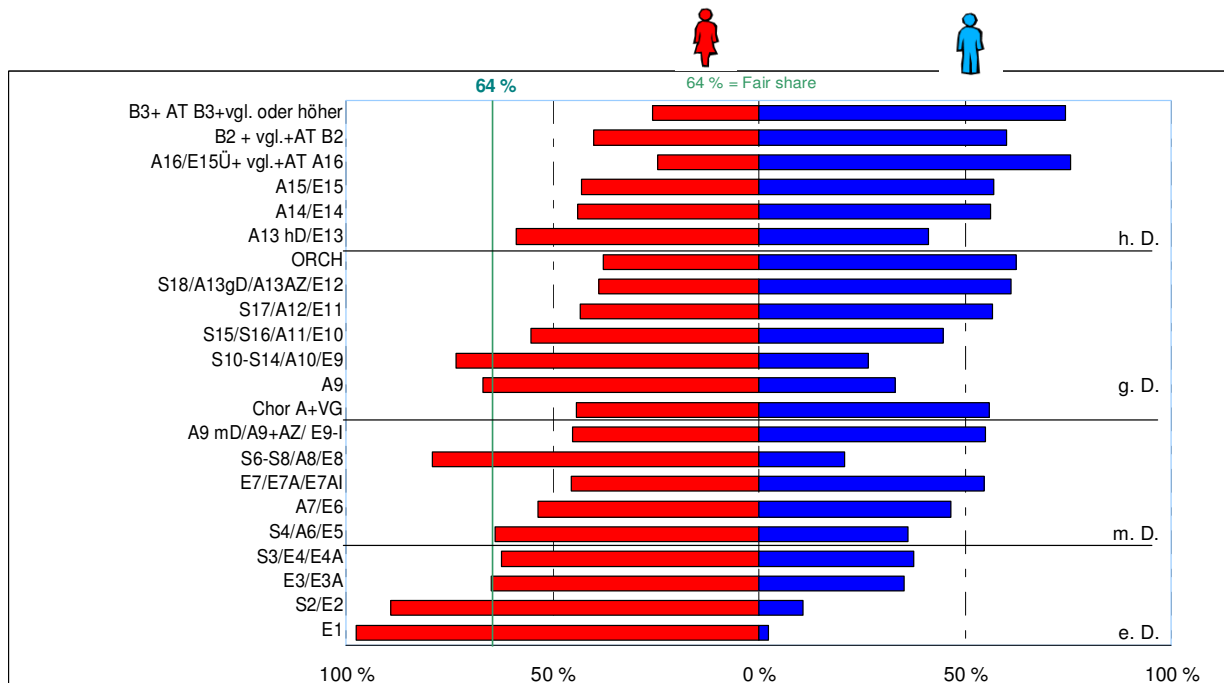
1.1 Wo stehen wir?

Gesamtpersonalbestand: 17.999
Stand: 31.12.2013¹



1.2 Wo wollen wir hin?

Prozentuale Verteilung der Geschlechter auf den Einkommensebenen



Wir haben zwei Ziele und einen Weg:

Ziel 1:

50 % als gesetzliche Zielmarke

Ziel 2:

64 % als Fair Share: Verteilung der Geschlechteranteile in allen Einkommensebenen entsprechend dem Verhältnis der gesamten Belegschaft:

64 % Frauen, 36 % Männer.

¹ Ohne Personal in Ausbildung, Praktikanten/Praktikantinnen, Ärzte/Ärztinnen, Beschäftigte auf Honorarbasis, Kommunale Wahlbeamte und •beamtinnen

1.3 Rechtliche Grundlagen für die Frauenförderung

„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Mit dieser knappen, aber eindeutigen Regelung des Artikels 3 Abs. 2 des Grundgesetzes wird der Staat in die Pflicht genommen, Gleichberechtigung zu einer gesellschaftlichen Realität zu machen.

Aber: Zwischen Anspruch und Lebenswirklichkeit klafft noch immer eine große Lücke.²

Das belegen auch die Daten und Fakten, die mit diesem Frauenförderplan ermittelt und analysiert werden.

Mit dem Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) soll daher der Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern Rechnung getragen werden. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männern zu verbessern.

Zur Zielerreichung ist nach dem LGG ein Frauenförderplan zu erstellen, der u. a. Zielwerte für Bereiche fordert, in denen Frauen unterrepräsentiert sind - Zielwerte für Männer sind der Umkehrschluss.

Frauenförderung ist eine gesetzliche Pflichtaufgabe.

Wer ist für Gleichstellung und Frauenförderung verantwortlich?

Das LGG konkretisiert in § 1 Abs. 3, dass die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz und die Umsetzung des Gesetzes besondere Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen sind.

Führungskräfte tragen die Verantwortung dafür, dass formulierte Ziele und Maßnahmen realisiert werden.

² Aus dem Vorwort zum Landesgleichstellungsgesetz NRW 2001

1.4 Kernziel: Faire Verteilung

FAIRE VERTEILUNG

Handlungsfeld: Karriereoberhaus und Entscheidungspositionen	Handlungsfeld: Einkommen und Alterssicherung	Handlungsfeld: Lebensverläufe und Lebensqualität
<ul style="list-style-type: none"> • Management (Karriereoberhaus) • Führung • Sprungbrettfunktionen • Höherer Dienst 	<ul style="list-style-type: none"> • Parität in allen Einkommensebenen • Existenzielle Sicherheit • Entgelt und Überstunden • Alterssicherung • Parität in allen Berufsbereichen 	<ul style="list-style-type: none"> • Rollenbilder • Zeit • Familie • Gesundheit • (Weiter-)Bildung • Netzwerke und Kontakte
<i>Kapitel 2</i>	<i>Kapitel 3 und 4</i>	<i>Kapitel 5</i>

1.5 Die Frauen selbst – Teil der Erfolgsstrategie

„Frauen müssen ihren Mut und ihr Selbstbewusstsein zusammennehmen, sich einen Ruck geben und beruflich ins Unbekannte springen, sich Unsicherheiten bewusst aussetzen und Ängste ertragen. Anders geht es nicht.“

Prof. Jutta Allmendinger,

Soziologin und Präsidentin des Wirtschaftszentrums Berlin für Sozialforschung

Der Staat und die Stadt werden mit Gesetzen und diesem Frauenförderplan in die Pflicht genommen. Es ist an der Zeit, den Frauen selbst auch ein Kapitel mit einer klaren Ansage und einem Appell zu widmen.

Mut, Selbstbewusstsein und Risikobereitschaft öffnen Frauen Türen zu Entscheidungspositionen, zu Führung und zur Macht. Frauen sollen für diese Ziele eintreten.

Auch wenn Führungspositionen nach wie vor Frauen schwerer zugänglich sind, sollten sie sich hierdurch eher angespornt fühlen und selbstreflektiert

- ihre hohen Potenziale einbringen
- sich für höhere Aufgaben – insbesondere Führungspositionen bewerben
- ihre Familienpflichten teilen
- sich bekannt machen und selbst wertschätzen

und

- mit ihren Ressourcen (z. B. Zeit, Gesundheit) verantwortungsvoll und achtsam umgehen

1.6 Erfolge auszeichnen

1.6.1 Bewerbung um die erneute Auszeichnung mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat

Die Stadt Köln wurde 2013 zum ersten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat ausgezeichnet. TOTAL E-QUALITY steht für Total Quality Management (TQM), ergänzt um die Gender-Komponente (Equality) und zeichnet Organisationen aus, die eine Personalpolitik der Chancengleichheit umsetzen und auch aktiv leben. Die Initiative vergibt für jeweils drei Jahre das TOTAL E-QUALITY-Prädikat. Da das Prädikat nachhaltig für eine Imagesteigerung und Attraktivitätsgewinnung sorgt, bewirbt sich die Stadt Köln 2016 erneut.

Wer handelt: 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation

Bis wann: 2016

Kosten: 2.000 €

Messbar: Erneute Verleihung des TOTAL E-QUALITY-Prädikats an die Stadt Köln

1.6.2 Incentive: Anreiz und Ansporn für die besten Frauenförderkonzepte

Welche Idee stellt die erfolgreichste Gleichstellungsarbeit dar? Hier sind alle Führungskräfte aufgerufen. Das erfolgreichste Konzept wird nach Ablauf des 5. Frauenförderplanes ausgezeichnet.

Über die Kriterien entscheidet der Stadtvorstand.

Wer handelt: I/1 Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern

Bis wann: 2017

Kosten: keine

Messbar: Die Auszeichnung hat stattgefunden

2. Handlungsfeld: Karriereoberhaus und Entscheidungspositionen

„Führung ist die Kunst eine Welt zu gestalten, der andere gern angehören wollen.“

*Daniel F. Pinnow,
Führungsexperte und Management-Berater*

2.1 Ziele und Quoten für Management und Führung

Eine erfolgreiche Frauenförderung lässt sich an den Parametern

- Anteil Frauen an den Managementfunktionen
- Anteil Frauen an den Führungspositionen



messen.

Ziel: Mehr weiblicher Einfluss, mehr Frauen in Toppositionen!

2.1.1 Management

Ziel: Mehr Frauen an die Spitze

Anteil Frauen im Management



Ist 2013					Ziel 2017		
Führungsebene	Funktionen	Gesamt		%	%		verantwortlich
1	Dezernat	7	5	71	71	5	Rat
2	• Amtsleitung Fachamt	35	10	29	46	16	OB
	• Bürgeramt	9	1	11	33	3	OB
	• Intendanz Orchester, Schauspiel, Oper, Puppenspiele	4	2	50	50	2	OB
	• Museen, kult. Einrichtungen	11	3	27	45	5	OB
3	• stellv. Fachamtsleitung *	34	10	29	44	15	OB
	• Leitung Punktdienststelle	7	3	43	57	4	OB oder Dezernentin/Dezernent
4	• Leitung Stabstelle	12	4	33	50	6	OB oder Dezernentin/ Dezernent
	• stellv. Leitung Mu- seen, kult. Einrich- tungen	11	7	64	64	7	Dezernentin/ Dezernent/Ämter
	• Leitung Abteilungen * ohne Zahl der stellvertr. AL	142	62	44	51	73	Dezernentin/ Dezernent/Ämter
Summe		272	107	39	50	136	



Die Ziele orientieren sich an absehbaren Vakanzen, realistischen Fluktuationen und potentiellen Nachfolgerinnen im jeweiligen „Unterbau“. Ziele über 50% sollen das Erreichte stabilisieren bzw. sichere Basis für Aufstiege schaffen (z.B. stellv. Leitung Museum, Leitung Abteilungen).

2.1.2 Führung

Ziel: Faire Verteilung der Führungspositionen



Führung definiert alle Positionen mit Budget- und Personalverantwortung.

Führungsfunktion	IST 31.12.2013			Ziel 2017*	
	Gesamt		entspricht %	%	
Laufbahn	117	59	50	57	67
Gehobener Dienst	660	306	46	53	350
Höherer Dienst	408	154	38	45	184
Summe	1185	519	44	51	604

	IST 31.12.2013			Ziel 2017	
	Gesamt		entspricht %	%	
Kita-Leitungen	229	17	7	7	17

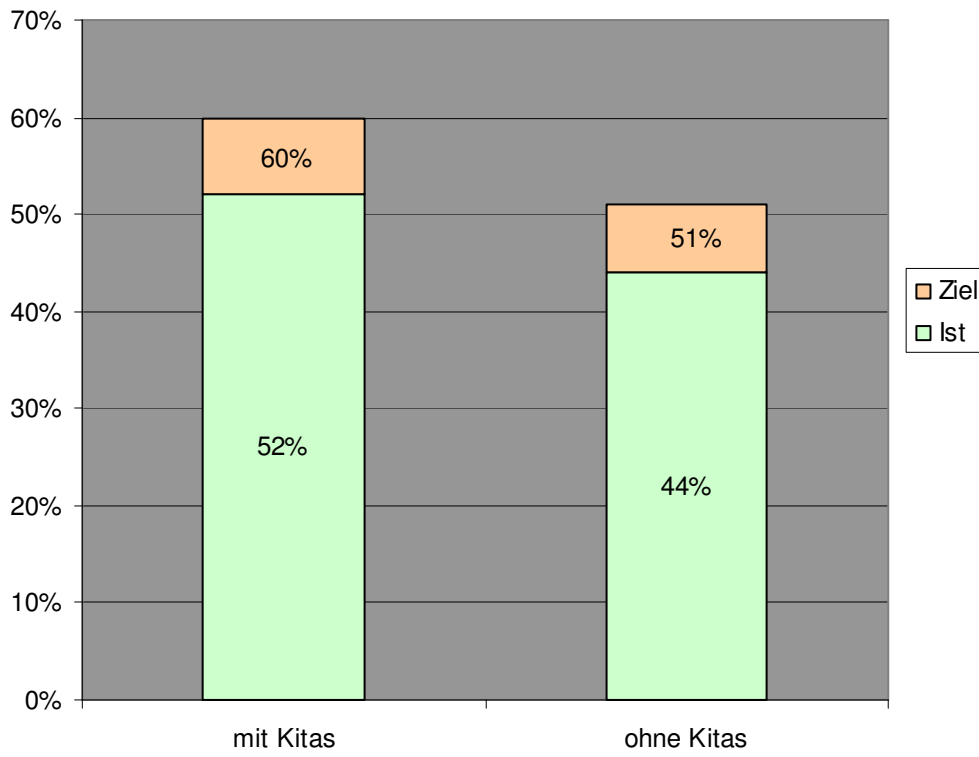
Der Zielwert der Kita-Leitungen bleibt unverändert und orientiert sich am Anteil der Erzieherinnen (96 %) und Erzieher (4 %) – siehe Ziffer 4.1.

Führung: gesamt

	Ist 2013			Ziel 2017	
	Gesamt		entspricht %	%	
Summe Führung gesamt	1414	731	52	60	848

* 64 % als Fair Share: Verteilung der Geschlechteranteile in allen Einkommensebenen entsprechend dem Verhältnis der gesamten Belegschaft: 64 % Frauen, 36 % Männer.
50 % als gesetzliche Zielmarke

Anteil Frauen an Führung





2.1.3 Sprungbrettfunktionen

Ziel: Mehr Frauen auf den Sprung

In den Sprungbrettfunktionen sind alle Ziele aus dem 4. FFP für 2013 erreicht. Die Zielquote für 2017 sind 65 %.

Frauenanteil: Sprungbrettfunktionen

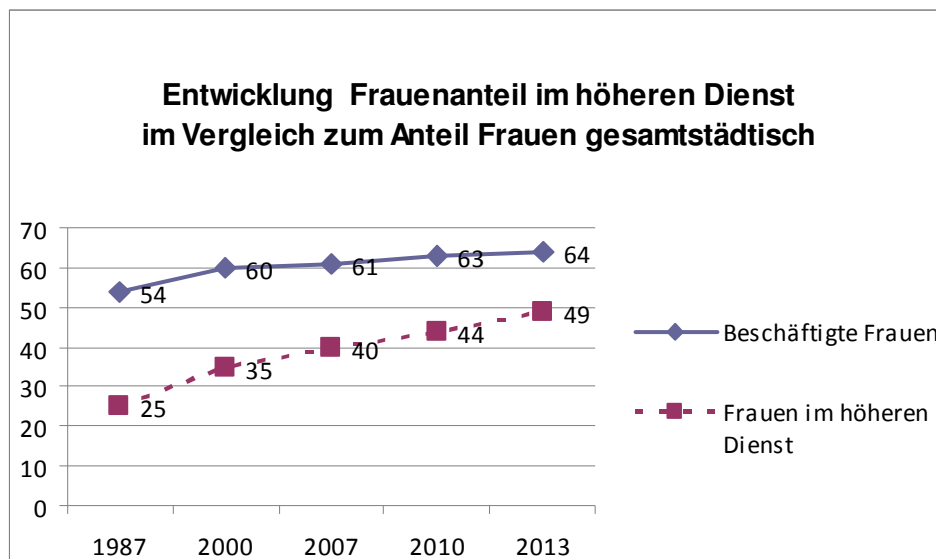
Funktionen	Ist		
	Gesamt		%
Fachreferate OB	8	4	50
Persönliche Referenten / Referentinnen d. Beigeordneten	7	5	71
Fraktionsassistenten	12	6	50
Persönliche Referenten / Referentinnen d. Bürgermeister/ Bürgermeisterinnen	4	1	25
Summe	31	16	52

Ziel 2017		
%		verantwortlich
63	5	OB
71	5	Dezernat
67	8	Fraktionen
50	2	Bürgermeister/ Bürgermeisterinnen
65	20	

2.1.4 Höherer Dienst

Ziel: Die Basis gut aufstellen

Ein hoher Frauenanteil im höheren Dienst ist die Basis für erfolgreiche Quoten in Management und Führung.



Die Entwicklung des Frauenanteils im höheren Dienst zeigt, dass der Anteil von 25 % in 1987 nunmehr auf 49 % angewachsen ist. Hierzu haben gesetzliche Regelungen und eine erfolgreiche Frauenförderung beigetragen.

Ziel 2017: 55 %

2.2 Maßnahmen

2.2.1 Informations- und Aktionspflicht bei Vakanzen

Für die Bereiche Management und Sprungbrettfunktionen informiert 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation mindestens ein Jahr vor altersbedingtem Eintritt einer Vakanz die Gleichstellungsbeauftragte.

Die jeweilige verantwortliche Führungskraft motiviert potentielle Nachfolgerinnen, sich für die freigewordene Funktion zu bewerben. Diese Gespräche sind mit Blick auf § 8 Abs. 2 LGG verpflichtend (§ 1 Abs. 3 LGG), denn liegen nach einer internen Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung einmal extern wiederholt werden.

Wer handelt: 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation
I/1 Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern
alle Führungskräfte

Bis wann: ab sofort

Kosten: keine

Messbar: Zahl der Gespräche wird ohne Namensnennung in Vorlage „Auswahlentscheidung“ dokumentiert.

2.2.2 Cross-Mentoring mit Kölner Unternehmen

Nach dem erfolgreichen Start des Pilotprojektes soll ein zweites Cross-Mentoring mit mindestens drei Teilnehmerinnen der Stadt Köln aus den Führungsebenen 2 und 3 folgen. Die Maßnahme wird ausgeschrieben und die Teilnehmerinnen werden über ein Auswahlverfahren bestimmt. Das Projekt wird durch eine externe Unternehmensberatung begleitet.

Wer handelt: I/1 Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern
11 Amt für Personal, Organisation und Innovation

Bis wann: Projektstart 2015/2016 (Dauer 18 Monate)

Kosten: ca. 10.000 € (externe Begleitung, 2 - 3 Themenveranstaltungen)

Messbar: Anzahl der Rotationen bzw. Beförderungen der städtischen Mentees

2.2.3 Mentoring

Nach erfolgreichen Mentoringprojekten erfolgt ein weiteres Projekt für 12 Frauen ab A 12/E 11. Die Maßnahme wird ausgeschrieben und die Teilnehmerinnen werden über ein Auswahlverfahren bestimmt. Das Projekt wird extern begleitet.

Wer handelt: 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation
I/1 Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern

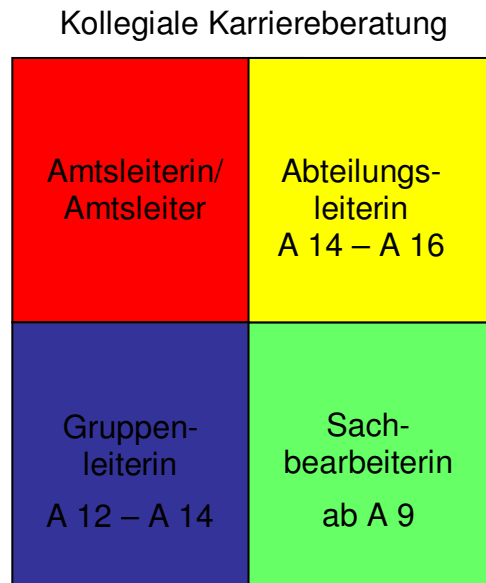
Bis wann: Voraussichtlicher Projektstart 2016 (Dauer: 18 Monate)

Kosten: Kosten für externe Begleitung (Kalkulation erstellt 111/2)

Messbar: Anzahl der Rotationen bzw. Beförderungen der städtischen Mentees

2.2.4 Pilotprojekt „Kollegiale Karriereberatung“

Für ein Pilotprojekt stellen sich vier Amtsleiterinnen bzw. Amtsleiter zur Verfügung und bilden einen Teil eines „Beratungsquartetts“. Zu diesem Beratungsquartett zählen weiter jeweils eine Abteilungsleiterin, eine Gruppenleiterin und eine Sachbearbeiterin. Im Ergebnis gibt es vier Beratungsquartetts, d. h. insgesamt nehmen 16 Karriere- und Führungskräfte teil. Innerhalb des Quartetts findet ein gegenseitiges Betreuen, Beraten und Trainieren statt. Da es sich hier um ein Pilotprojekt handelt, treffen Dezernat I, 11, I/1 und der GPR gemeinsam die Auswahl. Das Projekt wird extern begleitet.



- Wer handelt:** 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation
I/1 Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern
- Bis wann:** Projektstart 2015/2016
- Kosten:** ca. 10.000 € für externe Begleitung
- Messbar:** Anzahl der aus dem Projekt resultierenden Beförderungen und Rotationen

2.2.5 Coaching in der Managementebene

Zur weiteren Unterstützung ihrer beruflichen Entwicklung sollen Frauen in Leitungsfunktionen verstärkt Coaching in Anspruch nehmen. Damit die Sitzungen und Kosten anonym abgerechnet werden können, erhalten weibliche Führungskräfte ab A 14 /E 14 ein sogenanntes Gutscheinbuch für fünf Coaching-Termine bei einer bzw. einem von 11 gelisteten externen Coachin/Coach. Die Auswahl der Coachin/des Coachs treffen die Frauen selbst. Das Coaching bleibt anonym.

- Wer handelt:** 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation
- Bis wann:** ab 2016 (Gutscheinbuch)
- Kosten:** ca. 2.000 € pro Coaching
- Messbar:** abgerechnete Anzahl der Coachings; die Coaches geben Rückmeldung zum beruflichen Erfolg

2.2.6 Erfüllung des Gleichstellungsauftrages, Genderkompetenz der Führungskräfte

Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags aus dem Grundgesetz und die Umsetzung des LGG sind besondere Aufgaben für Führungskräfte (§ 1 Abs. 3 LGG). Der gesetzliche Auftrag wird durch folgende Maßnahmen erfüllt:

- Ausschreibungstexte für Führungskräfte enthalten die „Erfüllung des Gleichstellungsauftrages“ als Sollkriterium
- Die Teilnahme an Genderseminaren sollte für alle Führungskräfte verpflichtend sein
- Die Themen „Frauenförderung und Gender Mainstreaming“ werden Gegenstand künftiger Amtsleiterinnen- und Amtsleitertage

Wer handelt: 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation

Bis wann: ab sofort

Kosten: keine

Messbar: Teilnahme an Genderseminaren von Führungskräften sowie Thema des Amtsleiterinnen- und Amtsleitertages

2.2.7 Quotierung für Führungsfortbildung

Alle Fortbildungen, die der Vorbereitung auf Führungsaufgaben dienen (z. B. Potentialträgerlehrgänge, „Vorbereitung auf Führungsaufgaben“) sind auszuschreiben. Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen sind weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihres Anteils an den Bewerbungen zu den Fortbildungsmaßnahmen zuzulassen (§ 11 Abs. 1 LGG). In diesem Sinne sind beim Lehrgang „Vorbereitung auf Führungsaufgaben“ möglichst 50% der Seminarplätze mit Frauen zu besetzen.

Wer handelt: 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation

Bis wann: ab sofort

Kosten: keine

Messbar: Anteil Frauen an den Führungsfortbildungen

3. Handlungsfeld: Einkommen und Alterssicherung

„Die Nutzung aller Talente und die Erwerbstätigkeit von Frauen machen unsere Gesellschaft leistungsfähiger und stabilisieren so das Sozial- und Steuersystem.“

Prof. Dr. Ute Klammer
Vorsitzende der
Sachverständigenkommission
Erster Gleichstellungsbericht

Fest steht, dass sich die Auswirkungen gesellschaftlicher Fakten im städtischen Haushalt an unterschiedlichen Stellen wiederfinden. Sie verstärken den Handlungsdruck, Themen wie Existenzsicherung, Entgeltangleichung sowie Alterssicherung für Frauen und die Förderung egalitärer Partnerschaften anzugehen.

Beispielhafte Fakten:

Armutsrisiko: Trennung/Scheidung

- In 2011 gab es 187.600 gerichtliche Scheidungen in Deutschland, das entspricht einem Anteil von 35 % an allen Eheaufösungen³
- In 2012: 7.279 Eheschließungen in Köln – 2.480 Ehescheidungen in Köln⁴
- Das reformierte Familienrecht setzt Berufstätigkeit und eigenes Einkommen geschiedener Frauen voraus - anstelle langjähriger „nachehelicher Statussicherung“
- 21.791 Frauen in Köln sind alleinerziehend⁵
- In 24 % aller Kölner Haushalte mit Kind(ern) leben Alleinerziehende⁶

Altersarmut von Frauen

- Deutschlandweiter Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern von 22 %⁷
- In Deutschland beziehen Frauen um 59,6 % geringere eigene Alterssicherung als Männer (Gender Pension Gap)⁸
- Durchschnittliche monatliche Rente einer Frau: 520 €⁹

Aufwendungen aus dem städtischen Haushalt

- Unterhaltsvorschuss (ohne evtl. Kostenerstattung) in 2013: rd. 12,9 Mio. €¹⁰
- Sozialhilfeleistungen jährlich: rund 580 Mio. €¹¹

³ Destatis, Datenreport 2013, S. 49

⁴ Stadt Köln, Amt für Stadtentwicklung und Statistik

⁵ a.a.O.

⁶ Stadt Köln, Statistisches Jahrbuch, 91. Jahrgang

⁷ Verdienstabstand 2013, Destatis, PM vom 18.3.2014, 104/14

⁸ BMFSFJ Studie (BMFSFJ 2011c) :GenderPension Gap in Deutschland bei 59,6 Prozent. (Frauen 65+)

⁹ Statistik der Dt. Rentenversicherung: Durchschn. Rentenzahlbetrag am 31.12.12 (alte Bundesländer) an Frauen: 520 €, an Männer: 980 €

¹⁰ Stadt Köln, Amt für Soziales und Senioren, Grundsatzabteilung

¹¹ dito

Die Stadt Köln in ihrer Doppelrolle will einerseits als Arbeitgeberin Einfluss nehmen und Vorreiterin sein für eine zeitgemäße Gleichstellungspolitik sowie andererseits mit einer präventiv ausgerichteten Sozialpolitik städtische Transferleistungen mit Folgelasten für die Allgemeinheit verringern.



Was braucht es dafür?

Für Männer und Frauen ist eine eigenständige **Erwerbsbiografie** die Voraussetzung für eine eigenständige **Existenzsicherung** und damit für eine eigenständige **Alterssicherung**. Auch mit Blick auf eine eventuelle Trennung oder Scheidung sollten insbesondere Frauen ihr Bewusstsein schärfen für die Notwendigkeit eines Existenz sichernden Einkommens. Frauen müssen ihre Alterssicherung im Blick haben und beispielweise die finanziellen Auswirkungen langjähriger Teilzeitbeschäftigung einkalkulieren. Existenzsicherung sowie Alterssicherung sind Themen, die erstmals im Frauenförderplan kritisch angegangen werden.

3.1 Einkommen

Ziel: Parität in allen Ebenen

Basis für weitere Betrachtungen ist zunächst der Blick auf die Verteilung der Geschlechter auf den Einkommensebenen, hier Besoldungs- und Entgeltgruppen. Fest steht, dass die Unterrepräsentanz bei A 12 bzw. bei E 10 beginnt. Grundsätzlich gilt mit wenigen Ausnahmen: je höher die Einkommensebene, desto geringer der Frauenanteil.

Unterrepräsentierte Bereiche*								
	Ist 2013		Ziel 2017		Ist 2013		Ziel 2017	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Besoldungsgruppen								
A 12	194	47	214	52	218	53	198	48
A 13 g. D.	73	42	80	47	99	58	92	53
A 13 h. D.	41	42	46	47	56	58	51	53
A 14	62	42	70	47	86	58	78	53
A 15	21	28	26	35	53	72	48	65
A 16	3	17	7	39	15	83	11	61

B 2	6	33	10	56	12	67	8	44
B 3	1	33	2	67	2	67	1	33
Entgeltgruppen								
E 10	226	47	240	50	254	53	240	50
E 11	156	36	170	39	280	64	266	61
E 12	83	35	90	38	154	65	147	62
E 13 (nachrichtlich)	184	65	184	65	101	35	101	35
E 14	52	47	58	52	59	53	53	48
E 15 (nachrichtlich)	42	58	42	58	31	42	31	42
E 15 Ü	5	45	6	55	6	55	5	45
Festgehälter > E 15Ü	11	26	13	30	31	74	31	70

* auf der Basis aller Beschäftigten, Beamten und Beamtinnen und Personalräte. Maßgeblich für die Ziele sind die prozentualen Werte.

Ziel muss sein, mindestens die im Landesgleichstellungsgesetz festgelegte Quote, besser aber eine am Fair-Share-Prinzip (unter Berücksichtigung von Fluktuationsdaten) orientierte Beteiligung von Frauen und Männern in allen Ebenen zu erreichen.

3.1.1 Maßnahmen

3.1.1.1 Shortlist bei Auswahlverfahren

Führungskräfte sprechen Frauen gezielt an, damit sie sich auf zu besetzende Stellen in unterrepräsentierten Bereichen bewerben (s. Ziffer 2.2.1).

Bei externen Auswahlverfahren erstellt 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation bzw. das Fachamt geschlechterdifferenzierte Rankinglisten für die Vorauswahl.

Zu Vorstellungsgesprächen sind in unterrepräsentierten Bereichen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erbringen (§ 9 Abs. 1 LGG).

Wer handelt: alle Dezernate/Dienststellen/Organisationseinheiten
alle Führungskräfte, die für Stellenbesetzungen verantwortlich sind

Bis wann: ab sofort

Kosten: keine

Messbar: Shortlists enthalten ebenso viele Frauen wie Männer

3.1.1.2 Frauenförderung im mittleren Dienst

Grundsätzlich ergibt sich in den Einkommensebenen des mittleren Dienstes (m. D.) keine Unterrepräsentanz von Frauen und insofern kein gesetzlicher Handlungszwang. Fest steht, das zeigen die zahlreichen Beratungen im Amt für Gleichstellung, dass die berufliche Entwicklung für Frauen im m. D. gefördert werden muss, z. B. durch besondere Ansprache.

- Führungskräfte, aber auch betroffene Frauen selbst, sind aufgefordert, im Personalentwicklungs- und Klimagespräch (PEK) die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung explizit zu thematisieren.
- Weiterhin wird I/1 Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern über die Reihe „Lunchpakete“ zusätzlich zielgruppengenaue Informationen anbieten.
- 11 bietet jährlich eine themenbezogene Fortbildung (berufliche Entwicklung für Frauen im m. D.) an.

Wer handelt: 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation
alle Führungskräfte
I/1 Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern

Bis wann: ab sofort bzw. 2015

Kosten: ca. 3.000 € pro Jahr (Fortbildungsbudget)

3.2 Existenzsicherung

Ziel: Vom Gehalt muss Mann/Frau leben können

Die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts ist die entscheidende Voraussetzung für eine wirtschaftliche Unabhängigkeit – für Frauen und Männer.

Was ist darunter zu verstehen?

Die Lebensverlaufperspektive lehrt, dass Momentaufnahmen nicht viel weiterhelfen. Es kann also nicht nur darum gehen zu definieren, was heute jemand verdienen muss, um die eigene Existenz zu sichern und wie viele Stunden Arbeitszeit hierzu mindestens erforderlich sind, sondern es ist eine langfristige Perspektive einzunehmen. Die Frage ist, welches Einkommen erzielt werden muss, um auch im Alter nicht von Partner/Partnerin oder Sozialsystemen abhängig zu werden. Eigenständige Existenzsicherung schließt eine Existenz sichernde Rente/Pension ein, die mehr ist als die Grundsicherung.

Notwendiges Bruttomonatseinkommen aus abhängiger Beschäftigung für eine eigenständige Existenzsicherung im Jahr 2011 in Deutschland¹²



¹²Irene Pimmiger, Agentur für Gleichstellung im ESF, Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern, 2012

Bruttoeinkommen pro Monat	Kinderlose Person	(Alleinerziehende) Person mit einem Kind
Kurzfristige Existenzsicherung	1.118 €	1.515 €
Langfristige Existenzsicherung	2.175 €	2.654 €

Bei der Stadt Köln zeigt sich für das Jahr 2013 folgendes Bild:

Ø Monatseinkommen €	Brutto €	Netto €
Mann	3.492,31	2.484,25
Frau	2.659,37	1.757,84
Differenz	832,94 (24 %)	726,42 (29 %)

Zur Wahrheit gehört auch ein differenzierter Blick auf die Einkommenssituation von 5.385 Teilzeitbeschäftigten. Der Frauenanteil liegt hier bei 90 %.

	Ø Monatseinkommen Brutto		
	Vollzeit/Teilzeit		
 Vollzeit	2.944 €		
 Teilzeit	bis 20 Stunden 1.470 €	21 bis 25 Stunden 1.898 €	26 bis 31 Stunden 2.397 €

Teilzeit unter der Grenze zur sog. vollzeitnahen Beschäftigung (32 Stunden) ist also messbar mitverantwortlich für fehlende Existenzsicherung, für geringere Einkommen und in der Folge für geringere Alterssicherung. Fraglich bleibt, ob das Einkommen aus dieser Teilzeitbeschäftigung langfristig die Existenz sichert.

Die folgende Tabelle beleuchtet die untersten Einkommensgruppen:

Eingruppierung	Frauen	Männer	Frauen %
E 1	238	6	98 %
E 2	271	33	89 %
Summe	509	39	93 %

Mit der Entgeltgruppe 1 ist im TVöD eine echte Niedriglohngruppe eingeführt worden.

Die Tätigkeitsmerkmale zur Eingruppierung umfassen einfachste Tätigkeiten, zum Beispiel Essens- und Getränkeausgabe, Reinigung, Garderobenpersonal, Spülen und Gemüseputzen und sonstige Tätigkeiten im Haus- und Küchenbereich.

Dementsprechend sind nahezu alle Beschäftigten in E 1 und E 2 dem Berufsbereich Hauswirtschaft und Reinigung zugeordnet.

Das Tabellenentgelt in E 1 Stufe 2 beträgt 1.631,78 € brutto monatlich¹³.

Da die hauswirtschaftlichen Unterstützungskräfte der Kindertagesstätten sowie die Reinigungskräfte ausschließlich in Teilzeit arbeiten, ist das monatliche Einkommen in keinem Fall Existenz sichernd.

Der monatliche Bruttoverdienst einer Reinigungskraft in E 1 Stufe 2 beträgt bei einer vertraglich festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit von 17,5 Stunden rund 732 €¹⁴.

Ein Hinweis auf relative Armut trotz Einkommen liefert ein Ergebnis der repräsentativen Beschäftigtenbefragung, wonach 113 Personen (davon 80 % Frauen, 20 % Männer, insgesamt teilgenommen 7.888) angaben, neben ihrem Einkommen staatliche Unterstützung (z. B. Wohngeld, aufstockende Leistungen des Jobcenters) zu erhalten.

3.2.1 Maßnahmen

3.2.1.1 Potentiale fördern durch Qualifizierung

Im Reinigungsbereich werden Vakanzen ausschließlich in E 1 besetzt.

Die Tätigkeit als Reinigungskraft ist vielfach der (Wieder-) Einstieg in eine Erwerbstätigkeit von Frauen oder die rekrutierten Reinigungskräfte kommen von privaten Reinigungsfirmen.

Bedarfsorientierte Förderung z. B. in Form von finanzierten Fortbildungen sollen Reinigungskräfte qualifizieren und befähigen, sich erfolgreich auf höher bewertete Stellen zu bewerben. Diese Vakanzen – üblicherweise nach E 3 bewertet – sind heute bereits nur schwierig zu besetzen (z. B. Wegewärterin, Hallenwartin, Platzanweiserin, Museumswächterin, Dauerausschreibung Bürosekretärin).

Zur Potenzialförderung von Reinigungskräften prüft 1000, wie Förder- und Qualifizierungsmaßnahmen individuell durchführbar sind.

¹³ Tabellenentgelt ab 01.03.2014, abgerufen am 11.06.2014

¹⁴ Gehaltsrechner Öffentlicher Dienst 2014-, abgerufen am 11.06..2014

Wer handelt: 1000 Zentrale Dienste in Kooperation mit
11 Amt für Personal, Organisation und Innovation
Bis wann: 2015
Kosten: ergeben sich aus den Fördermaßnahmen
Messbar: Anzahl der Reinigungskräfte, die gefördert und qualifiziert wurden

3.2.1.2 Projekt „Existenz sichernde Erwerbstätigkeit“

Können Frauen und Männer von ihrem Erwerbseinkommen leben? Sind wirtschaftliche Aspekte, z. B. bei der Eigenreinigung, sozialvertretbar in Bezug auf eine Existenz sichernde Erwerbstätigkeit? Führen Herabgruppierungen von Leistungsgeminderten und verwaltungsfremden Beschäftigten (z. B. Erzieherinnen) zu Existenz bedrohlichen Einkommen? Sind Beschäftigte zusätzlich zu ihrem Einkommen auf weitere Leistungen angewiesen?

In einem Kooperationsprojekt mit der Fachhochschule/Universität oder einer politischen/gewerkschaftlichen Stiftung soll die Einkommenssituation von Frauen und Männern dargestellt werden. Aus den Ergebnissen sind entsprechende Maßnahmen abzuleiten.

Wer handelt: Arbeitskreis aus 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation, I/2 Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz, 1000 Zentrale Dienste, I/1 Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern lädt erstmalig ein
Bis wann: Beginn 2016/2017
Kosten: noch nicht ermittelbar, Budget I/2
Messbar: ergibt sich aus der Analyse

3.3 Entgeltgerechtigkeit

Ziel: Lohnlücke verkleinern – Lohnlücke schließen

Der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern – international auch Gender Pay Gap genannt – ist definiert als prozentualer Unterschied des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes von Frauen und Männern.

Auf der Basis der Auswertungen von 11 zu den Bruttostundenlöhnen ist der Verdienstabstand errechnet¹⁵.

	Ø Bruttostundenverdienst	2013
	Frauen	19,25 €
	Männer	20,60 €
	Differenz	1,35 €
Gender Pay Gap	Verdienstabstand 2013	6,55 %
	Ziel 2017	5 %

Wie erklären sich Verdienstunterschiede?



¹⁵ Einbezogen wurde die Kernverwaltung, Gebäudewirtschaft, Bühnen, Orchester, ZVK/Beihilfe, Wallraf-Richartz-Museum ohne jeweils Personal in Ausbildung, im Praktikum, im FSJ und Altersteilzeit

Bei dem ermittelten Abstand handelt es sich um den sog. unbereinigten Verdienstabstand, der Merkmale wie z. B. Alter, Ausbildungsniveau, Erwerbsunterbrechungen oder Art der Tätigkeiten unberücksichtigt lässt. Deutschlandweit liegt der Verdienstabstand seit Jahren auf einem konstant hohen Niveau von 22 %, im öffentlichen Dienst beträgt er 7 %.¹⁶

Insofern muss es Ziel sein, diesen Abstand langfristig zu reduzieren.



Unabhängig vom Gender Pay Gap ergibt sich beim Vergleich der Monats- bzw. Jahreseinkommen folgender Verdienstabstand:

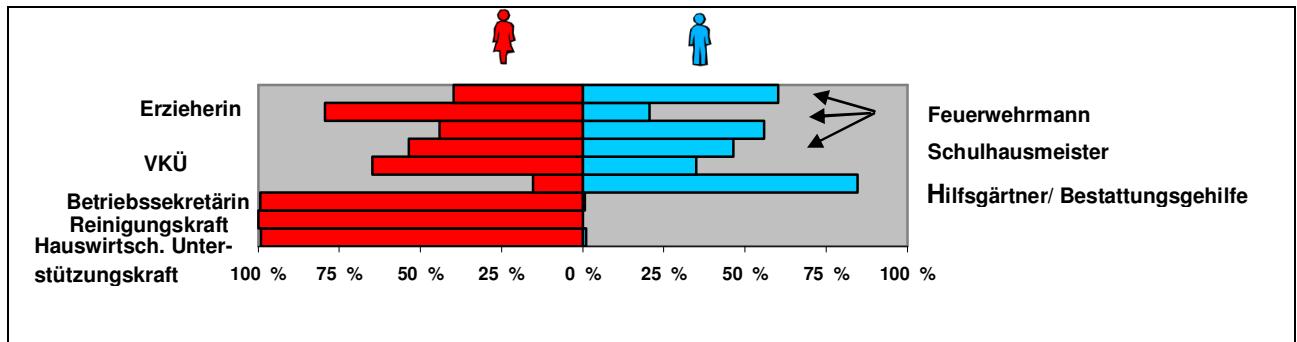
Verdienstabstand pro Jahr/Monate

				Ziel 2017
pro Jahr				
Brutto	31.912 €	41.907 €	9.995 € (24 %)	20 %
Netto	21.094 €	29.811 €	8.717 € (29 %)	25 %
pro Monat				
Brutto	2.659 €	3.492 €	833 € (24 %)	20 %
Netto	1.757 €	2.484 €	727 € (29 %)	25 %

Gründe für Einkommensunterschiede	Erläuterung (Praxisbeispiele)
Frauen arbeiten häufiger und länger in Teilzeit – überwiegend halbtags	<p>Teilzeitbeschäftigung hat unmittelbare Auswirkungen auf das monatliche Einkommen. Mittelbar schlägt sich die Teilzeitbeschäftigung auf die berufliche Entwicklung und die Alterssicherung nieder.</p> <p>Teilzeitbeschäftigte beginnen in der Regel nach der Elternzeit mit 50 %. Mit zunehmendem Alter der Kinder entsteht der Wunsch nach sukzessiver Rückkehr zur ursprünglichen Stundenzahl. Diese Erhöhung ist nicht immer auf dem aktuellen Arbeitsplatz möglich.</p> <p>Der Anspruch auf Vollzeitbeschäftigung (bei Beam-</p>

¹⁶ Destatis, STATmagazin: Verdienst- und Arbeitskosten 03/3013 u. BMFSFJ, Der Verdienstunterschied von Frauen und Männern im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft, 2009



	<p>tinnen/Beamten) bzw. auf Rückkehr zur arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit (bei Beschäftigten) ist vielen nicht bekannt.</p> <p>Für einen Stellenwechsel müssen verbesserte Bedingungen geschaffen werden.</p>														
<p>Der geringere Frauenanteil in höherwertigen Positionen schlägt sich auch beim Durchschnittsverdienst nieder.</p>	<p>64 % Frauen bei der Stadtverwaltung 49 % Frauen im höheren Dienst 39 % Frauen im Management</p> <p>Zum Vergleich: 67 % Frauen im einfachen und mittleren Dienst</p>														
<p>Traditionelle Frauenberufe sind per Tarifvertrag schlechter bewertet als traditionelle Männerberufe.</p>	 <table> <tr> <td>Erzieherin</td> <td>S 6 - S 8</td> </tr> <tr> <td>Betriebssekretärin</td> <td>E 3 - E 5</td> </tr> <tr> <td>Arzthelferin</td> <td>E 3 - E 5</td> </tr> <tr> <td>Fotolaborantin</td> <td>E 3</td> </tr> <tr> <td>Pädagogische Mitarbeiterin</td> <td>E 3</td> </tr> <tr> <td>Reinigungsfrau</td> <td>E 1 - E 2</td> </tr> <tr> <td>Hauswirtschaftliche Unterstützungskraft</td> <td>E 1</td> </tr> </table>	Erzieherin	S 6 - S 8	Betriebssekretärin	E 3 - E 5	Arzthelferin	E 3 - E 5	Fotolaborantin	E 3	Pädagogische Mitarbeiterin	E 3	Reinigungsfrau	E 1 - E 2	Hauswirtschaftliche Unterstützungskraft	E 1
Erzieherin	S 6 - S 8														
Betriebssekretärin	E 3 - E 5														
Arzthelferin	E 3 - E 5														
Fotolaborantin	E 3														
Pädagogische Mitarbeiterin	E 3														
Reinigungsfrau	E 1 - E 2														
Hauswirtschaftliche Unterstützungskraft	E 1														
	 <table> <tr> <td>Hilfsgärtner</td> <td>E 4</td> </tr> <tr> <td>Hallenwart</td> <td>E 4</td> </tr> <tr> <td>Bestattungsgehilfe</td> <td>E 4</td> </tr> <tr> <td>Desinfektor</td> <td>E 5</td> </tr> <tr> <td>Kraftwagenfahrer</td> <td>E 5 - E 6</td> </tr> <tr> <td>Schulhausmeister</td> <td>E 3 - E 6</td> </tr> </table>	Hilfsgärtner	E 4	Hallenwart	E 4	Bestattungsgehilfe	E 4	Desinfektor	E 5	Kraftwagenfahrer	E 5 - E 6	Schulhausmeister	E 3 - E 6		
Hilfsgärtner	E 4														
Hallenwart	E 4														
Bestattungsgehilfe	E 4														
Desinfektor	E 5														
Kraftwagenfahrer	E 5 - E 6														
Schulhausmeister	E 3 - E 6														
<p>Beispiele für die Zuordnung traditioneller Frauen- und Männerberufe bis A 9 m. D. +AZ bzw. E 8</p>															



Festgehälter über E 15Ü

42 Beschäftigte haben sog. Festgehälter, d. h. 31 Männer und 11 Frauen haben ihr Gehalt „frei“ verhandelt und liegen über E 15Ü TVöD.

Ø-Gehalt pro Monat 2013:

			Differenz
Brutto	7.596 €	9.638 €	2.042 € (21 %)
Netto	4.622 €	6.105 €	1.483 € (24 %)


Verdienstabstand im Ø-Brutto-Stundenlohn: 19 %

Männer leisten mehr bezahlte Überstunden, wodurch sich ihr Verdienst steigert.

2.955 Männer und Frauen leisteten 2012 bezahlte Überstunden im Wert von über 3,44 Mio. €. 22 % des Aufwandes entfiel auf Frauen (rd. 751.000 €), 78 % auf Männer (rd. 2,69 Mio. €). Ein Drittel des Personenkreises entfiel auf die Berufsfeuerwehr.

Im Einzelnen:

Ø-Überstundenvergütung brutto jährlich 2013:

	
984 €	1.230 €

763 Frauen (26 %) und 2.192 Männer (74 %) leisteten bezahlte Überstunden, davon 962 Männer und 24 Frauen der Berufsfeuerwehr.

In die Berechnungen sind alle ausgezahlten Beträge eingeflossen.

<p>Steuerklasse V</p>	<p>Das Steuersystem wirkt grundsätzlich zu Ungunsten der Erwerbstätigkeit von Frauen und die Entscheidung für die Steuerklasse V wirkt sich elementar auf das Netto-Einkommen aus. Durch das Ehegattensplitting mit den Steuerklassen III und V fehlen Anreize, (wieder) in den Beruf einzusteigen oder vollzeitnah zu arbeiten. „Es scheint sich nicht zu rechnen“, der Realitätsgedanke führt zur Ausgrenzung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt.</p> <p>Die Sachverständigenkommission kommentiert in ihrem Gutachten zum ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung das Ehegattensplitting mit den Steuerklassen III und V: „Diese Ausgestaltung befördert also für die Dauer der Ehezeit ein asymmetrisches Partnerschaftsmodell, in dem der Mann das Einkommen allein oder hauptsächlich erwirtschaftet und die Frau allenfalls hinzuverdient“¹⁷.</p> <p>Dies hat gesellschaftliche Folgen und birgt soziale Risiken: Als Spätfolge verlieren Beamtinnen durch diese Praxis wertvolle Pensionsansprüche, Tarifbeschäftigte wertvolle Punkte auf ihrem Rentenkonto (Stichwort: Altersarmut). Unmittelbar hat aber diese Wahl Folgen auch für den Bezug von Krankengeld, Mutterschaftsgeld und Elterngeld, denn diese Leistungen richten sich nach dem Nettoverdienst.</p>
-----------------------	---

3.3.1 Maßnahmen

3.3.1.1 Beförderung/Höhergruppierung

Die berufliche Entwicklung (= Beförderung bzw. Höhergruppierung) von städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird durch zwei entscheidende Wege bestimmt

- durch den Wechsel auf eine höherwertige Stelle im Rahmen eines Auswahlverfahrens
oder
- die eigene Stelle erfährt eine Aufgabenanreicherung und wird aufgewertet z. B. im Rahmen des Stellenplanverfahrens oder auch eines persönlichen Hebungsantrages. Stellenaufwertungen beeinflussen somit auch das Beförderungsgefüge von Frauen und Männern.

¹⁷ Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, S.41

Nach § 6 Abs. 3 LGG werden Beförderungen bzw. Höhergruppierungen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, durch konkrete Zielvorgaben quotiert. Die verantwortlichen Führungskräfte sind aufgefordert, Wettbewerbssituationen zu schaffen, damit bei der Beantragung von Stellenaufwertungen mindestens die gesetzlich vorgegebene Quote von 50 % erreicht wird.

Wer handelt: Alle Dezernentinnen und Dezernenten
alle Führungsverantwortlichen
Bis wann: sofort
Kosten: keine
Messbar: Geschlechteranteil der Anträge von mindestens 50:50 auf Stellenaufwertungen

3.3.1.2 Bewertung von Stellen traditioneller Frauenberufe

Die Tarifvertragsverantwortlichen der Stadt Köln nutzen ihren Einfluss auf das Tarifgefüge und wirken darauf hin, die Eingruppierungsmerkmale der neuen Entgeltordnung weiterhin diskriminierungsfrei und zeitgemäß zu formulieren, damit sich die veränderten Anforderungen an die weiblich dominierten Berufsbilder bemerkbar machen.

Wer handelt 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation
Bis wann: 2016
Kosten: keine
Messbar: diskriminierungsfreie Entgeltordnung

3.3.1.3 Berichtspflicht an die Politik

Dem Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen/Vergabe/Internationales ist die Anzahl der Anträge auf Stellenhebungen und alle Ergebnisse zu Stellenneubewertungen je Laufbahn geschlechterdifferenziert darzulegen.

Wer handelt: 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation
Bis wann: jeweils zum Stellenplan
Kosten: keine
Messbar: AVR-Vorlage mit der Aussage: Geschlechterparität bei den Beförderungen/Höhergruppierungen

3.3.1.4 Informationen zum Equal Pay Day

Die Aktionen zum Equal Pay Day sollen die Mitarbeiterinnen einbeziehen. Mit Blick auf ein Existenz sicherndes Einkommen und Alterssicherung soll eine Sensibilisierung und Selbstreflexion erfolgen – ebenso eine Motivation zur beruflichen Entwicklung.

Wer handelt: I/1 Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern
Bis wann: jährlich zum Equal Pay Day
Kosten: 300 €
Messbar: Erreichte Mitarbeiterinnen durch Aktionen

3.4 Alterssicherung

Ziel: Altersarmut von Mitarbeiterinnen vorbeugen

Angesichts der bekannten Fakten zu Verdienstabstand und Durchschnittsrenten von Frauen ist es eine politische und soziale Notwendigkeit, dass sich mehr Frauen auch mit dem Thema Alterssicherung befassen - und das am besten rechtzeitig!

Worum geht es?



Das Prinzip der Rentenversicherung nimmt sozusagen zwangsläufig eine Lebensverlaufsperspektive ein. Da sich die gesetzlichen Rentenansprüche an der Dauer der Erwerbstätigkeit und an der Einkommenshöhe orientieren, bildet die Altersrente das kumulierte Ergebnis einer gesamten Erwerbsbiografie ab. Beim Renteneintritt wird bilanziert und ein Ergebnis ist, dass Frauen heute eine Rente erhalten, die durchschnittlich nur halb so hoch ist wie die der Männer.

Das Bundesfrauenministerium hat einen Indikator entwickelt, der Unterschiede in der Rentenhöhe zwischen Frauen und Männern messen soll, den sog. **Gender Pension Gap**¹⁸. Zusammengefasst heißt das, in Deutschland beziehen Frauen ein um 59,6 % geringeres **eigenes** Alterssicherungseinkommen als Männer.

Das heißt aber auch, dass sich (junge) Frauen tatsächlich oft zu spät damit beschäftigen, welche Rente sie einmal bekommen werden, oder sehen dies bei den Lebensentscheidungen, den „Knotenpunkten“ wie Studienfächerwahl, Ausbildung, Berufswahl, Mutterschaft, Wiedereinstieg nicht als wesentliches Kriterium an.

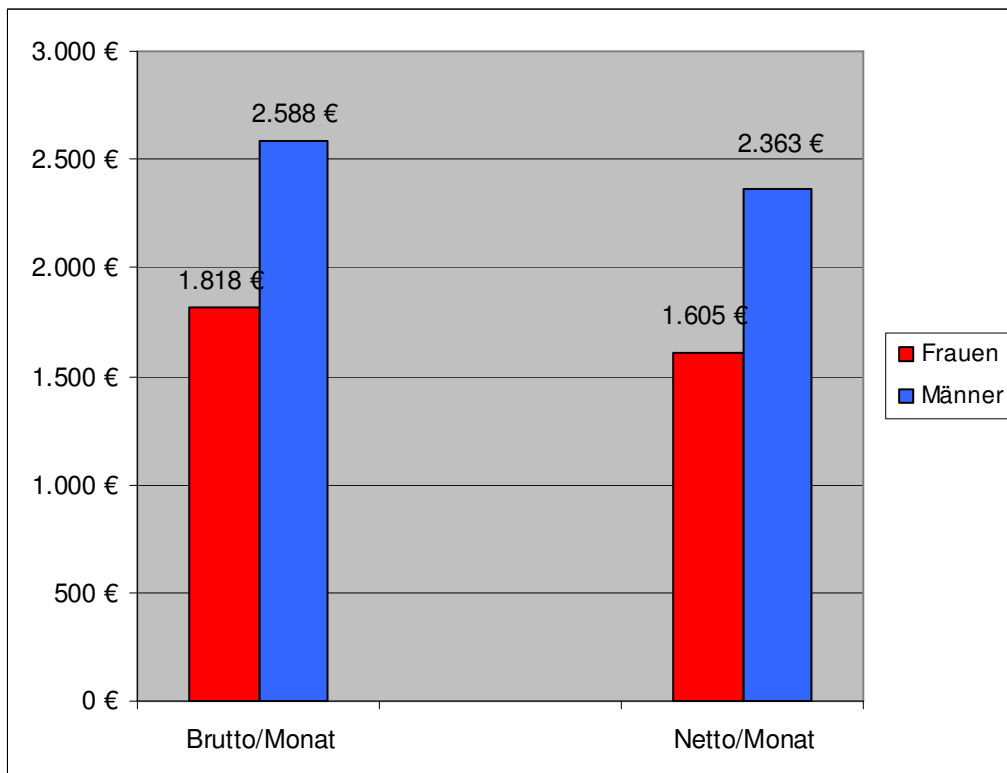
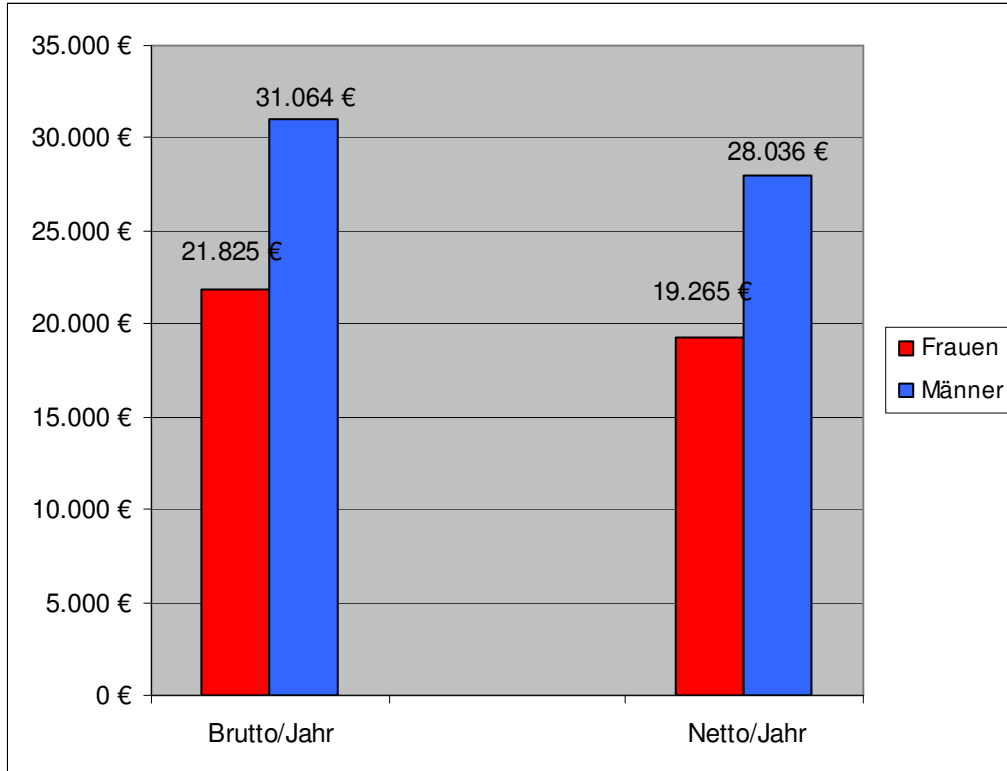
Das Prinzip der Rentenversicherung spiegelt sich auch bei den Versorgungsbezügen wider. Die Betrachtung ausgeschiedener Beamter bzw. Beamtinnen zeigt einen deutlichen Unterschied:

Durchschnittliche Versorgungsbezüge Beamtinnen (892), Beamte (1.265)

			Einkommensunterschied		
			€	%	Ziel 2017
pro Jahr					
Brutto	21.825 €	31.064 €	9.239 €	30 %	27 %
Netto	19.265 €	28.036 €	8.771 €	31 %	28 %
pro Monat					
Brutto	1.818 €	2.588 €	770 €	30 %	27 %
Netto	1.605 €	2.363 €	758 €	32 %	28 %

¹⁸ BMFSFJ Studie (BMFSFJ 2011c): GenderPension Gap in Deutschland 59,6 Prozent. (Frauen 65+)

Im Überblick:



3.4.1 Maßnahmen

3.4.1.1 Information zur Alterssicherung

Vor dem Hintergrund einer gesicherten Altersvorsorge wird aktuell geprüft, wie den beurlaubten und teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten regelmäßig alle vier Jahre eine automatisierte Auswertung ihrer aktuellen Pensionsansprüche analog der Mitteilung des Rentenversicherungsträgers für Beschäftigte zur Verfügung gestellt werden kann. Dabei ist auch immer die Differenz zur Vollzeitbeschäftigung darzustellen.

Wer handelt: 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation
Bis wann: Prüfung der DV-gestützten Voraussetzungen bis 2015
Kosten: werden von 11 ermittelt
Messbar: die Ergebnisse der Prüfung liegen vor.

3.4.1.2 Auswertung der Betriebsrenten der ZVK

Die Auswertungen zu den Versorgungsbezügen der Beamtinnen und Beamten liegen regelmäßig vor.

Jetzt soll ein Gesamtüberblick helfen, die Thematik „Alterssicherung“ umfassend zu beleuchten und ggf. Maßnahmen zu entwickeln.

Dazu erstellt 1100 Zusatzversorgungskasse jährlich eine geschlechterdifferenzierte Auswertung der gewährten Betriebsrenten an ehemalige städtische Beschäftigte und an deren Hinterbliebene.

Wer handelt: 1100 Zusatzversorgungskasse
Bis wann: ab sofort
Kosten: keine
Messbar: Auswertungen liegen vor

4. Handlungsfeld: Berufsbereich MINT und Kitas

4.1 Was fehlt der Technik, wenn Frauen fehlen?

Ziel: Mehr Frauen in MINT, mehr Männer in Kitas

Angesichts der fortschreitenden Alterung und des Rückgangs der Bevölkerung wird der zunehmende Fachkräftemangel als ein zentrales Problem benannt.

Fachkräftemangel ist schon heute deutlich spürbar - in einzelnen Branchen und Regionen ebenso wie bei bestimmten Qualifikationen. Und nahezu alle Prognosen kommen zu dem Ergebnis, dass sich auf mittlere Sicht insbesondere in den technisch-naturwissenschaftlichen Berufen die Arbeitskräfteengpässe weiter verschärfen werden.¹⁹

Insbesondere in den Fachbereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik („MINT“) suchen die Unternehmen dringend Fachkräfte – auch die Stadt Köln.

Frauen sind heute in der Mehrheit:

- 56 % verließen 2010 die allgemeinbildenden Schulen mit Hochschulreife²⁰
- Die Studienberechtigtenquote 2010 betrug 53 %²¹

Am stärksten besetzte Studienfächer (WS 2012/2013) von Frauen sind nach Betriebswirtschaftslehre (gleichauf mit den Männern), Germanistik/Deutsch, Rechtswissenschaften, Humanmedizin und Erziehungswissenschaften.

Ein Fach der Fächergruppe MINT findet sich erst auf Platz 9 unter den TOP 10 (Biologie).²²

Ein ähnliches Bild ergibt sich für 2012 bei der Wahl der Ausbildungsberufe. Junge Männer werden Kraftfahrzeugmechatroniker, Industriemechaniker und Elektroniker, junge Frauen wählen den Beruf der Medizinischen Fachangestellten, der Bürokauffrau und der Kauffrau im Einzelhandel.

Eine Ausbildung im MINT-Bereich: Fehlanzeige unter den TOP 20 der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe junger Frauen.²³

Die Erweiterung des Berufsspektrums – sowohl von jungen Frauen als auch von jungen Männern – in Abkehr von traditionellen Geschlechter- und Berufsbildern ist deshalb ein wichtiges Ziel im Hinblick auf die Gleichstellung.²⁴

Auch die Einstellungen von jungen Frauen und Männern bei der Stadt Köln spiegeln dieses stereotype Berufswahlverhalten wider: Von 246 eingestellten jungen Frauen

¹⁹ Bundesministerium für Bildung und Forschung, s.a. Perspektive MINT Wegweiser für MINT-Förderung und Karrieren in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, aktualisierter Nachdruck 2013

²⁰ 2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Mai 2013

²¹ a.a.O.



²² Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.1, 2013

²³ Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, 2013

²⁴ Irene Pimmiger, Agentur für Gleichstellung im ESF, Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf, 2. Aktualisierung 2012

wählten 2012 gerade einmal 15 ein gewerblich-technisches Berufsbild (zum Vergleich: 40 von 127 jungen Männern)²⁵.

Wo sind Frauen bei der Stadt Köln tätig – genauer: Wo sind sie unterrepräsentiert?

Unterrepräsentierte Berufsbe- reiche								
	Ist 2013		Ziel 2017		Ist 2013		Ziel 2017	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Stand 31.12.2013								
Feuerwehr- technischer Dienst	0*	0	10	1	1.045	100	1.035	99
Garten und Forst	80	12	100	15	575	88	555	85
Museen, Büh- nen, Kultur	361	44	385	47	453	56	429	53
Technik, Handwerk (inkl. IT)	461	29	510	32	1.148	71	1.099	68
Weitere Be- rufsgruppen	251	27	297	32	676	73	630	68
Nachrichtlich: Kindertages- stätten	3.617	96	3.527	94	135	4	225	6

*Seit 01.10.2013 eine Anwärterin für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst,
seit 01.04.2014 eine Brandrätin auf Probe

Maßgeblich für die Ziele sind die prozentualen Werte.

²⁵ Stadt Köln, Personalsituation 2013, Perspektiven, S. 34

Die Stadt Köln hat ein großes Interesse daran, einerseits weibliche Nachwuchs- und Fachkräfte für frauenuntypische Bereiche zu gewinnen (insbesondere für die Berufsfeuerwehr), andererseits sollen mehr Erzieher in Kitas eine Vorbildfunktion wahrnehmen und zur Veränderung von Rollenbildern beitragen.

4.2 Maßnahmen

4.2.1 Junge Frauen in die technischen Ausbildungen

Eine gezielte Personalmarketing- und -gewinnungsstrategie des Personalamtes soll den weiblichen Anteil in IT- und gewerblich-technischen Bereichen steigern.

11 und 37 prüfen auch, inwieweit durch eine gewerblich-technische Ausbildung bei der Stadt Köln junge Frauen die Voraussetzung für den feuerwehrtechnischen Dienst erlangen und nahtlos übergeleitet werden können.

Wer handelt: 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation
37 Berufsfeuerwehr und weitere Fachämter
Bis wann: 2015
Kosten: keine
Messbar: Anteil junger Frauen im gewerblich-technischen Bereich

4.2.2 Technisches Jahr für junge Frauen und Wiedereinsteigerinnen

Die Stadt Köln macht sich stark für „Mehr Frauen in MINT-Berufen“ und prüft - in Anlehnung an das Freiwillige Soziale bzw. Ökologische Jahr – ein Technisches Jahr für junge Frauen und Wiedereinsteigerinnen mit Praktika in den sog. MINT-Bereichen.

Wer handelt: 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation
Bis wann: ab 2015
Kosten: Praktikumsentgelt
Messbar: Anzahl der Teilnehmerinnen

4.2.3 (Junge) Männer in die Kitas

51 Amt für Kinder, Jugend und Familie entwickelt Maßnahmen zur Gewinnung von Erziehern und Berufspraktikanten für die städtischen Kitas und nutzt dabei die Erkenntnisse aus dem bundesweiten Modellprogramm "Mehr Männer in Kitas".

Wer handelt: 51 Amt für Kinder, Jugend und Familie
Bis wann: 2015
Kosten: keine bzw. ergeben sich aus den Maßnahmen
Messbar: Anzahl Erzieher

4.2.4 Personalgewinnung und -erhaltung im technischen Bereich

Bis 2020 werden rund 1.850 Beschäftigte aller Laufbahnen altersbedingt die Stadt Köln verlassen – im Fachbereich Technik 160 Personen, ganz überwiegend aus dem gehobenen Dienst.²⁶

Die Ämter überwiegend des Dezernates VI, Stadtentwicklung, Planen, Bauen und Verkehr sowie 12 Amt für Informationsverarbeitung setzen gemeinsam mit Unterstützung von 11 innovative Maßnahmen zur Anwerbung und Erhaltung von Fachkräften - insbesondere von Frauen - um.

Wer handelt: s. o.

Bis wann: 2014/2015

Kosten: keine

Messbar: Anzahl Bewerbungen, Anzahl Frauen in technischen Berufen

4.2.5 Studierende des Masterstudiengangs Architektur, Landschaftsarchitektur, Stadtplanung

Studentinnen und Studenten im Masterstudiengang der o. g. Fachrichtungen sollen frühzeitig auf die Stadt Köln als potentielle Arbeitgeberin aufmerksam werden.

Dazu prüft Dezernat VI als Pilot die Möglichkeit, bevorzugt Studentinnen dieser Fachrichtungen als Werkstudierende mit geringem Stundenumfang zu beschäftigen mit dem Ziel, die Besten der Studierenden für eine Bewerbung im Unternehmen zu gewinnen.

Wer handelt: Dezernat VI Stadtentwicklung, Planen, Bauen und Verkehr in Kooperation mit 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation

Bis wann: Pilot in 2014/2015

Kosten: Vergütung orientiert sich an der, der KVB oder der Universitäten

Messbar: Anteil der Studentinnen

Nach erfolgreicher Pilotierung werden die Fachrichtungen bei Bedarf und nach Möglichkeit in den Ämtern erweitert (z.B. Masterstudierende Ingenieurwesen Fachrichtung Straßen- und Wegebau (66) oder konstruktiver Ingenieurbau (69) u. ä.)

4.2.6 Fachkarriere in neuem Berufsbild

Die Stadt Köln ist als Eigentümerin ihrer Immobilien für Verkehrs- und Betriebssicherheit verantwortlich. Die Ausbildung zur Facility Managerin ist ein neues Berufsbild und die Personalgewinnung hier, wie in allen technischen Bereichen, sehr schwierig. Für interessierte und geeignete Fachfrauen aus den Ingenieurberufen und Verwaltungsfachkräften mit langjährigen Erfahrungen im technischen Bereich wird eine berufs begleitende Qualifizierung angeboten, deren Abschluss die Teilnehmerinnen mit einer weiteren Fachqualifikation ausstattet und eine Fachkarriere mit höherwertiger Eingruppierung ermöglicht.

²⁶ Stadt Köln, Personalsituation 2013, Perspektiven, S. 14f

Wer handelt: 26 Gebäudewirtschaft der Stadt Köln
Bis wann: ab sofort
Kosten: ca. 5.000 € pro Person – Budget 26
Messbar: Anzahl der Qualifizierungen von Frauen und Neubewertung der Stellen

4.2.7 Teilnahme am Messe-Kongress women&work

Die Stadt Köln nimmt 2014 am Messe-Kongress women&work teil. Sie ist die einzige teilnehmende Kommune im Umfeld von knapp 100 Unternehmen im World Conference Center in Bonn.

Das Messeumfeld bietet eine unmittelbare Informationsmöglichkeit über Berufseinstiegs- und Wiedereinstiegsmöglichkeiten und über Karrierewege in die Führungsetagen.

Abhängig vom Erfolg wird über eine regelmäßige Teilnahme entschieden.

Wer handelt: 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation
I/1 Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern
Bis wann: sofort (ggf. Folgejahre)
Kosten: Teilnahme und erstmalige Messeausstattung rd. 13.000 € (s. 4.2.8)
Messbar: Anzahl der Bewerbungen, die sich aus Messe-Teilnahmen ableiten

4.2.8 Teilnahme an der Firmenkontaktmesse meet@fh-koeln

Erstmalig nimmt die Stadt Köln 2014 an dieser Messe für Studierende, Absolventinnen und Absolventen der FH Köln teil. Als einziges Unternehmen des öffentlichen Dienstes hat sie ein Alleinstellungsmerkmal und kann frühzeitig Studierende ansprechen und für eine Karriere im Unternehmen gewinnen.

Abhängig vom Erfolg wird über eine regelmäßige Teilnahme entschieden.

Wer handelt: 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation
gemeinsam mit technischen Ämtern
Bis wann: sofort (ggf. Folgejahre)
Kosten: Standgebühr ca. 4.000 €, gemeinsame Nutzung der Messeausstattung wie women&work (s. 4.2.7)
Messbar: Anzahl der Bewerbungen, die sich aus Messe-Teilnahmen ableiten

Darüber hinaus prüft 11, ob eine Teilnahme an weiteren Kongressen dieser Art in Frage kommt (z. B. Absolventenkongress in der KölnMesse).

4.2.9 Werbekampagne für Köln - Mehr Frauen in die Feuerwehr

„Die Feuerwehr ist eine der letzten Männerdomänen, die sich in den vergangenen drei Jahrzehnten zunächst zögernd, seit Beginn der 1990er Jahre dann in zunehmendem Maße für Mädchen und Frauen geöffnet hat. Heute gibt es in der Freiwilligen Feuerwehr mehr als 71.000 aktive Feuerwehrfrauen, was einem Mitgliederanteil von bundesweit knapp 7 Prozent entspricht, und in der Jugendfeuerwehr engagieren sich gut

60.000 Mädchen, die hier schon fast ein Viertel der Mitglieder stellen.“²⁷
In der Freiwilligen Feuerwehr Köln sind immerhin 48 Frauen ehrenamtlich tätig.

Trotz großer Bemühungen gelingt es der Berufsfeuerwehr Köln nicht, mehr Frauen für eine Ausbildung im feuerwehrtechnischen Bereich zu gewinnen. Derzeit gibt es bei der Feuerwehr Köln eine Brandmeisteranwärterin und eine Brandrätin auf Probe. Darüber hinaus sind im Rettungsdienst vier festangestellte Ärztinnen im Einsatz, die regelmäßig unterstützt werden von weiteren Ärztinnen und Ärzten im Rahmen ihres Einsatzpraktikums zur Erlangung des Fachkundenachweises.

Die Berufsfeuerwehr will die Potentiale von Frauen für sich nutzen und beschreibt in einem Marketingkonzept, wie dies mit welchen Maßnahmen gelingen kann. Denkbar ist eine in anderen Städten praktizierte kombinierte Ausbildung in einem technischen oder anderen geeigneten Berufsbild mit lückenlosem Anschluss als Brandmeister-Anwärterin (siehe Ziffer 4.2.1).

Wer handelt: 37 Berufsfeuerwehr, Amt für Feuerschutz, Rettungsdienst und Bevölkerungsschutz
Bis wann: sofort
Kosten: ergeben sich aus dem Konzept
Messbar: ergibt sich aus dem Konzept

²⁷Angelika Wetterer et al. in Bmfsfj, Forschungsreihe Band 2, Mädchen und Frauen in der Feuerwehr, 2007

5. Handlungsfeld: Lebensverläufe und Lebensqualität

Nach dem Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung ist sich die Forschung einig, dass man in der Untersuchung gesellschaftlicher Ungleichheit von Frauen und Männern den gesamten Lebensverlauf betrachten muss.

Wichtig in diesem Zusammenhang ist daher die Gleichverteilung der Ressourcen, die das Erreichen angestrebter Ziele und Lebensbedingungen ermöglichen. Wichtige Ressourcen, sog. wertvolle Güter, für ein selbst gestaltetes Leben sind vorrangig

- gute Bildungsabschlüsse
- eine sichere und kontinuierliche Beschäftigung mit interessanten und erfüllenden Tätigkeiten
- ein gutes Einkommen
- Gesundheit
- Unabhängigkeit
- Zeit (für Kinder, Pflege, Bürgerarbeit, Erholung, Weiterbildung)
- Einfluss und Macht

Als Unternehmen will die Stadt ihre Gestaltungsmöglichkeiten nutzen und Chancen für einen positiven Lebensverlauf der Beschäftigten schaffen. Aber auch Frauen und Männer selbst haben Verantwortung für ihre erfolgreiche Lebensverlaufsperspektive.

5.1 Rollenbilder

Ziel: Förderung egalitärer Partnerschaften

Heimchen am Herd
Frau am Steuer - Abenteuer
Milchmädchenrechnung

„Schubladen im Kopf sind gut, um sie immer mal wieder umzuräumen“

Antje Labes, Biologin

Wie hartnäckig Rollenbilder in unseren Köpfen verankert sind und zu welchen Verhaltensweisen sie führen, zeigen die Aussagen der sog. Brigitte-Studie:

2013 wurden junge Menschen zwischen 25 und 35 befragt mit dem Ergebnis²⁸, dass

- 93 % der Frauen Kinder wollen, aber nur 42 % welche bekommen.
- 77 % Frauen behaupten, dass sie es später bereuen werden, keine Kinder zu haben.
- 45 % der jungen Männer sich wünschen, dass ihre Partnerin viel Geld verdient, dennoch würden 31 % keine Elternzeit nehmen.
- 53 % der Frauen der Aussage zu stimmen, dass keine wirkliche Karriere möglich ist, wenn man Kinder hat.

²⁸ Dossier: Das Update 2013 „Frauen auf dem Sprung“ der Brigitte-Studie 2008

Die Leiterin der „Brigitte-Studie“, Prof. Jutta Allmendinger, spricht von der „Generation Zwickmühle“ und Helma Lutz, Frankfurter Soziologin, ergänzt diese Aussage „Die Vereinbarkeit ist das Grundproblem, das wir aus allen Studien kennen.“²⁹.

Es bedarf also immer noch einer Umwälzung der Rollenbilder und der damit verbundenen Verhaltensweisen.

Historisch begründet haben wir vielfach das Breadwinner-Modell, der männliche Alleinverdiener aus den 50er und 60er Jahren als Bild im Kopf. Dieses Bild hemmt immer noch vernunftmäßige, vorausschauende Entscheidungen zu treffen, die vordergründig privat scheinen. In dem Moment, in dem zwei gut ausgebildete Menschen ein Kind haben wollen, ist zu klären, wie die Betreuung zu regeln ist - heute eine Wahl unter erschwerten Bedingungen.

Klassische Rollenbilder greifen an diesem Punkt und lassen jedes vermeintlich egalitäre Paar nach der Geburt des ersten Kindes meist in das männliche bzw. Ein-Ernährermodell zurückfallen. Für die Frau, die zuhause bleibt, hat diese Entscheidung weitreichende Konsequenzen - Karriereknick, geringes Einkommen bei Einstieg in Teilzeit, finanzielle Abhängigkeit vom Partner, Gefährdung der existentiellen Sicherheit - die sich alle im Rentenalter durch horrenden Unterschiede in den Bezügen zeigen.

Beim Hauptproblem Vereinbarkeit arbeiten weiterhin institutionelle und strukturelle Faktoren, wie das Ehegattensplitting oder das Versicherungssystem, gegen den Wunsch von Familie und Karriere beider Elternteile.

Ein guter Ansatz ist das Elterngeld, das den Anreiz für Männer erhöht, auch eine Zeit frei zu nehmen oder in Teilzeit zu arbeiten, um die Kinderbetreuung zu übernehmen. Um das zu erreichen, müssen tradierte Rollenbilder durch zeitgemäße abgelöst werden und den Weg frei machen für Zweiverdiener-Paare, die trotzdem ihren Kinderwunsch erfüllen möchten.

Eine innovative, ganzheitliche und individuelle Führung erkennt den Karrierewillen ambitionierter Frauen und ermutigt die Besten, sich für höherwertige Aufgaben einzubringen. Die Umkehr traditioneller Geschlechterverhältnisse ist für Männer ebenso lebbar.

Das Unternehmen nutzt und maximiert die Ressourcen beider Geschlechter. Auch Karrieren mit 40+ sind für Frauen und Männer möglich.

5.1.1 Maßnahme

5.1.1.1 Vorbilder für moderne Rollenbilder

Im Journal „Stadt intern“ werden grundsätzlich regelmäßig Erfolgsberichte über Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter veröffentlicht, die erkennbar nach modernen Rollenbildern leben. Ihnen gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und sie dienen damit als Vorbilder.

Wer handelt: 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation
I/1 Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern

²⁹ Frankfurter Rundschau: Interview „Es fehlen neue Rollenbilder“, 01.10. 2013



13 Amt für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit - Pressestelle
Bis wann: sofort
Kosten: keine
Messbar: Bericht über Vorbilder pro Stadt intern-Ausgabe (Frauen und Männer)

5.2 Arbeitsleben und Wiedereinstieg

Ziel: Schnelle Rückkehr und aktive Vaterschaft

Erwerbsunterbrechungen und/oder Arbeitszeitreduzierung zur Betreuung von Kindern führen zu Einkommenseinbußen und Karriereeinbrüchen. Dabei führen Berufsunterbrechungen nicht nur für die Zeit des Berufsausstiegs zu einem akuten Einkommensverlust, sondern schränken auch langfristig das Einkommenspotenzial der wieder Beschäftigten - meist Frauen - ein.



Die Elterngeldzahlen für NRW³⁰

Mütter Väter	Anzahl	bis zu 2 Monaten	3 bis 9 Monaten	10 bis 12 Monaten	13 u. 14 Monaten
	36.622	0,6 %	3,5 %	94,5 %	1,4 %
	8.194	77,9 %	13,3 %	8,7 %	0 %

„Erst die Langfristperspektive zeigt, dass mit einer durchaus einvernehmlichen getroffenen Entscheidung des Paares für eine bestimmte Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit ganz unterschiedliche Effekte für den Mann und für die Frau verbunden sind. Das berührt den Kern der Gerechtigkeitsdebatten in der Frauen- und Familienpolitik! Es darf nicht sein, dass die Ehe sich als Falle für die Mütter erweist: Wir müssen das Regelungssetting so ausgestalten, dass Frauen und Männer guten Gewissens heiraten können. Lebenslaufpolitik ist Zeitpolitik...“

Eva Welskop-Deffaa, Mitglied im ver.di-Bundesvorstand.



Beurlaubung (Gesamt)

Beurlaubung	Ist		Ziel 2017
	Zahl	%	%
	818	92	90
	69	8	10
Gesamt	887	100	100



Derzeit ist das Potential von rund 900 Beschäftigten ungenutzt.

Beginnende Elternzeit in 2013

³⁰ Statistik zum Elterngeld – beendete Leistungsbezüge für im dritten Vierteljahr 2012 geborene Kinder, Juli 2012 bis Dezember 2013, Statistisches Bundesamt

Elternzeit	Ist		Ziel 2017
	Zahl	%	
	277	75	50 % der werdenden Väter nehmen mindestens vier Monate Elternzeit.
	94	25	
Gesamt	371	100	

Endende Elternzeit in 2014

Elternzeit	Ist	
	Zahl	%
	37	33
	76	67
Gesamt	113	100

Wie können Eltern und Beurlaubte motiviert werden, nach kurzer Elternzeit oder der Beurlaubung zurückzukehren?

Ziel ist es, alle Begabungspotentiale auszuschöpfen. Mit Blick auf den Fachkräftemangel gilt es, passiv Beschäftigte so früh wie möglich aus der Elternzeit oder Beurlaubung zurückzuholen. Zur Förderung egalitärer Partnerschaften gilt es Männer, insbesondere Väter, zu stärken.

5.2.1 Maßnahmen

5.2.1.1 Beratung bei anstehender Elternzeit

Bereits im Vorfeld der anstehenden Elternzeit ergeben sich zahlreiche Fragestellungen.

Beispielsweise:

- Welche Steuerklassen wählen wir?
- Wie errechnet sich das Familieneinkommen mit Kind?
- Wie hoch ist das Elterngeld?
- Wer beantragt Elterngeld für welchen Zeitraum?
- Wer arbeitet in welcher Teilzeit während der Elterngeldzeit
- Wie viel kostet eine Tagesmutter, eine U3-Betreuung?
- Wo und wann müssen wir das Kind zur U3-Betreuung anmelden?
- Wie kümmern wir uns um Haus, Hof, Garten?

Auf Wunsch erhalten die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter sowie der jeweilige Partner/die jeweilige Partnerin die Möglichkeit einer umfassenden und ganzheitlichen Be-

ratung durch eine professionelle externe Beratung (z. B. Spielraum Elternzeit & Karriereplanung).

Wer handelt: 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation
Wann: sofort
Kosten: ca. 100 Beratungsfälle à 350 € (35.000€ - Fortbildungsbudget)
Messbar: Beratung und schnelle Rückkehr in die Beschäftigung

5.2.1.2 Perspektivgespräche durch die Führungskräfte bei anstehender Elternzeit

Bei anstehender Elternschaft soll sowohl für die Stadt als auch für die Beschäftigten eine weitgehende Planungssicherheit geschaffen werden. Deswegen führen Vorgesetzte frühzeitig zu dokumentierende Gespräche zur Elternzeit, zum Wiedereinstieg und zur weiteren beruflichen Entwicklung.

Im Rahmen individueller Führung und lebensphasenorientierter Beratung zeigen Führungskräfte - insbesondere Frauen - die Vorteile einer zügigen Rückkehr auf und motivieren Väter, Elternzeit zu nehmen.

Mitteilungen über den Beginn der Mutterschutzfrist eignen sich hierfür bei Frauen als willkommener Zeitpunkt. Bei Vätern könnte spätestens die Mitteilung über die Veränderung der Familiensituation ein passender Gesprächsanlass sein.

Beratung und Gespräche finden auch bei Beurlaubung und Teilzeit zur Pflege von Angehörigen statt.

Eine jährliche Veröffentlichung im Intranet erinnert Führungskräfte an diese besondere Aufgabe und zeigt Erfolgsfälle auf.

Wer handelt: alle Führungsverantwortlichen
11 Amt für Personal, Organisation und Innovation
Bis wann: sofort
Kosten: keine
Messbar: Jährliche Veröffentlichung im Intranet

5.2.1.3 Forschungsprojekt: Unterbrochene Erwerbsverläufe

Die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung hat in Kooperation mit I/1 und 11 ein Forschungsprojekt zum Thema „Unterbrochene Erwerbsverläufe“ durchgeführt. Befragt wurden Beschäftigte, die in den Jahren 1988 - 1989 ihr Studium an der FHöV NRW begonnen haben, danach im Laufe ihrer Erwerbstätigkeit mindestens eine sechsmonatige Unterbrechung hatten. Von insgesamt 150 Beschäftigten wurden 32 Frauen und drei Männer befragt, wie sich eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, z. B. durch Mutterschutz und Elternzeit, auf den weiteren Karriereverlauf ausgewirkt hat, wie die Beschäftigten damit umgegangen sind und welche Personalentwicklungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen bzw. Wiedereinsteiger angemessen sind. Von den 35 Befragten (Auszug der Ergebnisse)

- sind fünf Personen mit ihrem Karriereverlauf zufrieden und wurden ein oder mehrfach befördert,

- wurden fünf Personen ebenfalls nach der Unterbrechung befördert, haben jedoch das Gefühl, ihr Potential noch nicht ausgeschöpft zu haben und würden gerne weitere Karriereschritte machen,
- haben 19 Personen (54 %) nach der Unterbrechung die gleiche Stelle angetreten und sind seitdem auf der Stelle, überwiegend in Teilzeit, geblieben. Sie möchten ihren Status quo bewahren,
- betonen drei Personen einen starken Veränderungswunsch. Vor der Unterbrechung absolvierten sie eine (teilweise steile) Karriere, die allerdings nach der Unterbrechung ins Stocken geriet,
- befinden sich insgesamt drei Personen noch in der Beurlaubung.

Die Ergebnisse des Projektes geben Anlass die Integration der Beschäftigten mit unterbrochenen Erwerbsverläufen und deren Betreuung nach der Rückkehr zu verbessern. Nach der Auswertung der Projektergebnisse fließen entsprechende Maßnahmen in das unten genannte Konzept zum Wiedereinstieg ein.

Wer handelt: 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation
Bis wann: 2015
Kosten: ergeben sich aus den Maßnahmen
Messbar: Kennzahlen ergeben sich aus dem Konzept „Wiedereinstieg“
 Ziffer 5.2.1.4 – im Rahmen der verfügbaren Kapazitäten

5.2.1.4 Konzept: Wiedereinstieg

Mit Blick auf den Fachkräftemangel, den demographischen Wandel, aber auch auf eine ausreichende Alterssicherung darf das Potential von rund 900 Beschäftigten nicht ungenutzt bleiben. Das Thema „schnelle Rückkehr“ ist als Grundsatzaufgabe installiert und soll Fragen klären und Maßnahmen entwickeln.

- Wie sieht ein professionelles städtisches „Wiedereinstiegsmanagement“ aus?
- Wie lange lassen sich Frauen und Männer aus welchem Grund freistellen?
- Wie hoch ist die Bereitschaft, früher wieder einzusteigen?
- Über welche Ansprache (Einzelgespräch vs. Veranstaltung) können Beurlaubte zurück gewonnen werden?
- Über welche Qualifikation verfügen die passiv Beschäftigten?
- Wie wird die Möglichkeit in der Elternzeit in Teilzeit zu arbeiten genutzt und in welchem Stundenumfang?
- Wie können Beamtinnen und Beamte über ihren Versorgungsanspruch informiert werden (siehe auch Ziffer 3.4)?

Wer handelt: 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation
Bis wann: 2016/2017
Kosten: ergeben sich aus den Maßnahmen (in Kombination mit Maßnahme 5.2.1.3)
Messbar: Kennzahlen ergeben sich aus dem Konzept

5.2.1.5 Aktive Vaterschaft: Seminarangebot

Eine stärkere Beteiligung von Vätern an den Familienpflichten ist zu fördern, um Müttern mehr Kontinuität in ihrer Berufsbiografie zu ermöglichen. Elterngeld, Vätermomente und Teilzeitangebote rütteln an den alten Rollenbildern. Eine neue Vätergeneration ist gefordert!

Wie kann es werdenden Vätern gelingen, ein besseres Gleichgewicht von Partnerschaft, Familie und Beruf zu finden?

Wer handelt: 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation

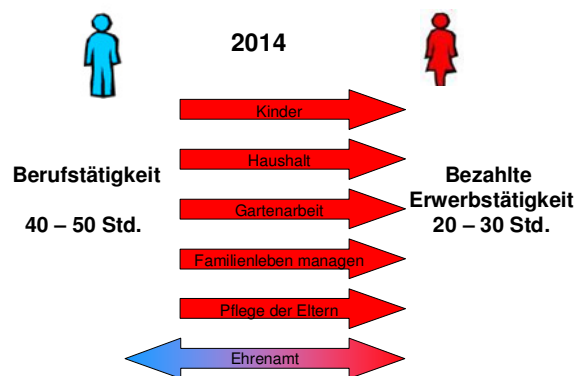
Bis wann: 2015

Kosten: Zwei Tagessätze

Messbar: Anzahl der Teilnehmer

5.3 Familienpflichten und Arbeitszeit

Ziel: Vereinbarkeit ist Erfolg!



Frauen haben die Hauptverantwortung für Familienpflichten (Kinder, Pflege, Haushalt, Garten)³¹. Sie nehmen überwiegend Elternzeit, lassen sich beurlauben und arbeiten anschließend in Teilzeit (überwiegend halbtags). Die Karriere stagniert. Führungspositionen sind kaum in Teilzeit besetzt.

Andererseits überschreiten Frauen als „Alles-Macherin“ ihre gesundheitlichen Grenzen.

Männer arbeiten deutlich seltener in Teilzeit³². Vielfach wird mit Überstunden versucht, den Verlust des weiblichen Einkommens auszugleichen. Von ihnen wird hohe Präsenz im Beruf erwartet. Damit steigen die Karrierechancen. Als „Alles-Könner“ wird ihre Gesundheit ebenso belastet.

Im Rahmen der Beschäftigtenbefragung gab es zum Thema Vereinbarkeit Beruf und Familie insgesamt 891 Nennungen.

³¹ nach der OECD-Studie „Gesellschaft auf einen Blick“, 2011

³² IAB-Kurzbericht 09/2011 (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

Beispiele

- Bessere Eingliederung bei Wiedereintritt nach Kinderzeit
- Innerbetriebliche Kindergärten, Baby-Rooms
- Unterstützung alleinerziehender Elternteile
- Flexiblere Gewährung von Sonderurlaub bei Problemen in der Familie

Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zeigen auch, dass unberücksichtigte Arbeitszeitwünsche und der Konflikt zwischen Beruf und Familie von Männern kritischer als von Frauen gesehen werden. Mit ausschlaggebend für dieses Ergebnis ist der Bereich der Berufsfeuerwehr. Hier liegt der Wert der unberücksichtigten Arbeitszeitwünsche deutlich im kritischen Bereich.

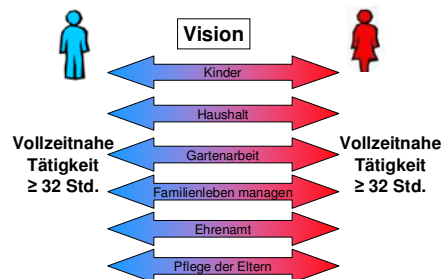
Ziel:

Dem Unternehmen ist die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern bewusst. Es berücksichtigt Spielräume und Flexibilität bei der Arbeitszeit, des Arbeitsortes und bietet Serviceangebote z. B. zur Kinderbetreuung.

Elternpaare in egalitärer Partnerschaft teilen sich Familien- und Arbeitszeit in der jeweiligen Lebensphase.

Gleichstellung fängt zu Hause an: „Familienpflichten“ sind gerecht verteilt und ggf. werden haushaltsnahe Dienstleistungen in Anspruch genommen.

Mit Blick auf eine eigene Existenzsicherung, Alterssicherung und der Förderung egalitärer Partnerschaften ist der Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigter zu reduzieren und der Anteil der vollzeitnahen Beschäftigten zu erhöhen.



Teilzeit (gesamt)



Von 11.461 Frauen arbeiten 4.859 in Teilzeit, das entspricht **42 %**.

Von 6.538 Männern arbeiten 526 in Teilzeit, das entspricht **8 %**.

Teilzeit	Ist		Ziel 2017		
	Zahl	%	Zahl	%	Teilzeit an Beschäftigtenanteil
	4.859	90	4.500	87	39 %
	526	10	700	13	11 %
Gesamt	5.385	100	5.200	100	



Teilzeit im höheren Dienst



Der Anteil der Frauen im höheren Dienst beträgt 49,47 %, mehr als ein Drittel arbeitet davon in Teilzeit.

Teilzeit h. D.	Ist				Ziel 2017	
	Zahl (gesamt)	%	Teilzeit	%	Zahl	%
	422	49	154	36	140	33
	431	51	29	7	50	12
Summe	853	100	183	21	190	22

Vollzeitnahe Beschäftigung

In vollzeitnaher Beschäftigung (≥ 32 Std.) arbeiten 815 Personen (4,51 % des Gesamtpersonalbestandes).



Gesamt - vollzeitnah	Ist		Ziel 2017	
	Zahl	% bezogen auf Teil- zeitanteil	Zahl	% bezogen auf Teil- zeitanteil
	691	14	900	20
	124	24	210	30
Summe	815	15	1.110	21

Management - vollzeitnah	Ist			Ziel 2017	
	Zahl (gesamt)	Teilzeit (=vollzeitnah)	%	Zahl	%
	105	15	14	20	19
	149	0	0	10	7
NN	15				
Summe	269	15	6	30	11

28 von 44 Amtsleitungen (Fach- und Bürgeramtsleitungen) haben Kinder.

25 (86 %) von 29 Amtsleitern sind Väter.

Von 11 Amtsleiterinnen sind drei (27 %) Mütter. Es arbeitet niemand in Teilzeit.

Sprungbrett- funktionen – vollzeitnah	Ist			Ziel 2017	
	Zahl (gesamt)	Teilzeit (= vollzeit- nah)	%	Zahl	%
	15	0	0	1	7
	15	0	0	1	7
NN	1				
Summe	31	0	0	2	6



Höherer Dienst – vollzeitnah	Ist			Ziel 2017	
	Teilzeit (gesamt)	Vollzeitnah (≥ 32 Std.)	%	Zahl	%
	154	35	23	46	30
	29	12	41	17	59
Summe	183	47	26	63	34

Teilzeitausbildung

Junge Menschen mit Familienverantwortung haben es schwer, ihren Wunsch nach einer Berufsausbildung zu realisieren. Mit einer Teilzeitausbildung eröffnen sich für Mütter und Väter neue Wege, in den Beruf einzusteigen.

Von 853 Nachwuchskräften sind 36 in Teilzeit beschäftigt (4 %).

Die 36 Nachwuchskräfte in Teilzeit verteilen sich auf folgende Bereiche:

Teilzeit- Nachwuchs- kräfte	Marktgängige Berufe	Verwaltungs- berufe	Praktikum	Ziel 2017
	9	5	21	Steigerung der Teilzeitquote auf 6 %
	0	0	1	
Summe	9	5	22	

5.3.1 Maßnahmen

5.3.1.1 Teilzeitmentoring

Mentoring für 12 teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer (< 37 Stunden) ab BGr. A 12 bzw. E 11. Die Beschäftigten müssen zum Zeitpunkt der Ausschreibung des Mentoringprojektes bereits ein Jahr in Teilzeit (< 37 Stunden) beschäftigt sein.

Wer handelt: 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation
Bis wann: Projektstart 2014
Kosten: ca. 29.000 €
Messbar: Anzahl Beförderungen und Rotationen der teilzeitbeschäftigten Mentees

5.3.1.2 Innovatives Teilzeitkonzept

Teilzeitkräfte und Führungskräfte aller Laufbahnen haben in einem gemeinsamen Workshop am 12.03.2013 ihre gegenseitige Erwartungshaltung artikuliert. Ziel war die Erarbeitung von Maßnahmen zur Verbesserung des Teilzeitklimas, der Formulierung von Schwachstellen, Chancen und Erwartungshaltungen, aber auch das Hinterfragen von Präsenzkultur im Unternehmen und einiges mehr. Die Ergebnisse des Workshops werden von 11 aufgearbeitet und fließen in das Konzept ein.

Wer handelt: 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation
Bis wann: 2015
Kosten: keine, ergeben sich ggf. aus dem Konzept
Messbar: Kennzahlen ergeben sich aus dem Konzept

5.3.1.3 Förderung vollzeitnaher Beschäftigung

Als Anreiz für vollzeitnahe Beschäftigung wird Personal bei einer Reduzierung auf 32 Stunden und mehr die flexible Rückkehr zur ehemaligen Stundenzahl zugesichert, soweit organisatorisch sinnvoll und möglich.

Wer handelt: 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation
Bis wann: sofort
Kosten: wirken sich im Personalbudget aus
Messbar: Erhöhung Anteil vollzeitnaher Beschäftigung

5.3.1.4 Vereinbarkeit bei der Feuerwehr

Den besonderen beruflichen Herausforderungen wird Rechnung getragen mit einem innovativen Konzept zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Feuerwehrmänner und Feuerwehrfrauen.

Wer handelt: 37 Berufsfeuerwehr, Amt für Feuerschutz, Rettungsdienst und Bevölkerungsschutz
Bis wann: 2016
Kosten: ergeben sich aus dem Konzept
Messbar: ergeben sich aus dem Konzept

5.3.1.5 Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen

Vor dem Hintergrund, dass zunehmend öffentliche Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen in Köln (LVR, Universität, etc.) Betriebskindergärten errichten, U3-Betreuungsplätze vorhalten und einen Senioren-Service anbieten, ist zu prüfen, welche kostengünstige

Lösung städtischen Beschäftigten zur Kinderbetreuung oder zur Pflege von Angehörigen zur Verfügung gestellt werden können (Betriebskita, Belegungsplätze in Kitas, Vermittlung von Tagesmüttern/-vätern, Tagesbetreuung in städtischen Räumen etc.).

Wer handelt: Dezernat I, Dezernat IV, Dezernat V
Bis wann: 2015
Kosten: ergeben sich aus dem Prüfauftrag
Messbar: dito

5.3.1.6 Notfallbetreuung - Eltern-Kind-Büro

Führungskräfte entscheiden, inwieweit in Ausnahmesituationen Kinder am Arbeitsplatz der Eltern verweilen dürfen.



Die Möglichkeiten zur Einrichtung je eines Eltern-Kind-Büros in den beiden größten Dienstgebäuden: Stadthaus Deutz und Kalk-Karree – werden geprüft.

Wer handelt: 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation
Bis wann: 2014
Kosten: z. B. Raummiete und Einrichtung
Messbar: messbare Indikatoren ergeben sich aus dem Prüfungsergebnis

5.4 Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit

Ziel: Nachhaltige und sukzessive Integration von Gender Mainstreaming in das Gesundheitsmanagement

Krankheitsbedingte Ausfallquote - Kernverwaltung - (exkl. Eigenbetriebsähnlicher Einrichtungen/ Sondervermögen)

	2011	2012	2013	Ziel 2014	Ziel 2015	Ziel 2016	Ziel 2017
	7,70 %	7,73 %	8,12 %	7,5 %	7 %	6,5 %	6,0 %
	6,46 %	6,34 %	6,78 %	6,3 %	6 %	5,8 %	5,6 %
Ø	7,24	7,22	7,63				

Von 365 Kalendertagen fehlten in 2013 Frauen 29,6 und Männer 24,7 Kalendertage. Generell fehlen Frauen durchschnittlich fünf Kalendertage mehr im Jahr als Männer.

Aus den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung lässt sich zunächst erkennen, dass

- Frauen sich eher quantitativ überfordert fühlen
- Männer sich eher qualitativ unterfordert fühlen
- die Gefahr für Burnout bei Frauen höher liegt

Gesundheit hat ein Geschlecht!

Die Entstehung von Krankheit, die Akzeptanz von Präventionsmaßnahmen, die Einhaltung und Förderung der Gesundheit werden von Frauen und Männern unterschiedlich aufgenommen und verarbeitet. Frauen und Männer haben eine unterschiedliche körperliche Konstitution, sind anderen Belastungen ausgesetzt und leben unterschiedliche Rollenbilder.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) sowie der Arbeits- und Gesundheitsschutz erfahren durch die Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse, Sichtweisen, Potenziale und Ressourcen von Frauen und Männern einen entscheidenden Qualitätsgewinn. Alle Aktivitäten des BGM sollen daher vor diesem Hintergrund betrachtet und darauf ausgerichtet werden (Dienstanweisung BGM).

Angesichts der hohen Ausfalltage und der Ergebnisse aus der Beschäftigtenbefragung bedarf es einer Intensivierung der Strategie Gender Mainstreaming.

Ziel:

Eine reduzierte - krankheitsbedingte - Ausfallquote.

5.4.1 Maßnahmen

5.4.1.1 Geschlechterdifferenzierte Daten und paritätisch besetzte Gremien

Alle personenbezogenen Daten werden geschlechterdifferenziert dargestellt. Lenkungsgruppe, Gesundheitszirkel u. ä. sind nach Möglichkeit paritätisch zu besetzen.

Wer handelt: 1/2 Steuerungsstelle Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz
11 Amt für Personal, Organisation und Innovation

Bis wann: sofort

Kosten: keine

Messbar: aus geschlechtdifferenzierten Daten werden zielgenaue Maßnahmen entwickelt

5.4.1.2 Gender-Projekt: Beschäftigtenbefragung

Im Zuge der geschlechterdifferenzierten Analyse der Beschäftigtenbefragung durch die Steuerungsstelle Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz werden die unterschiedlichen Aussagen von Frauen und Männern ermittelt. Unabdingbar sind im ersten Schritt differenzierte Auswertungen zu

- den weiblichen und männlichen Führungskräften
- Alleinerziehenden

- Fragen aus „Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf“ und zu
- der Anzahl der Fälle sexueller Belästigung

Anhand der Analyseergebnisse werden geschlechterspezifische Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Dabei liegt der Fokus auf solchen, die den Auswirkungen der Mehrfachbelastung von Frauen Rechnung tragen.

Wer handelt: I/2 Steuerungsstelle Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz (verantwortlich)
I/1 Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern
11 Amt für Personal, Organisation und Innovation

Bis wann: 2016

Kosten: keine

Messbar: Analyse und Ergebnisse liegen vor und geschlechterdifferenzierte Maßnahmen sind umgesetzt.

5.5 Netzwerke und Kontakte

Ziel: Bekanntheitsgrad von Frauen fördern

Je bekannter euer Name und eure Ziele jetzt schon sind, desto größer die Chance, später an der richtigen Stelle einzusteigen.

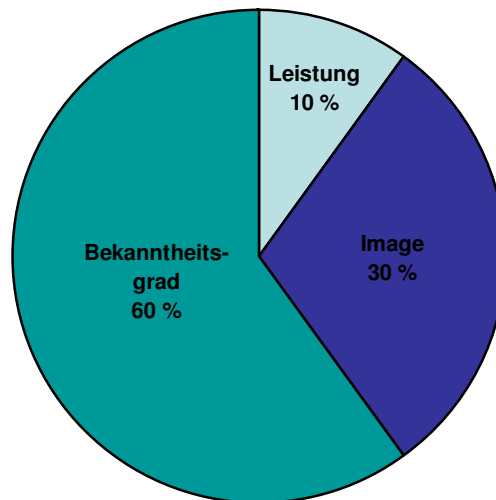
Prof. Dr. Barbara Schock-Werner,
ehem. Kölner Dombaumeisterin zu ihren Studierenden

Soweit der Blick in die Geschichte reicht, gibt es Männergesellschaften, Zünfte, Clubs, Zusammenschlüsse von Männern für Männer – in erstaunlicher Vielfalt in allen Völkern und Kulturen. Und so spannten sich Erfolgsnetze quer durch alle Bereiche: Wissenschaft, Forschung, Gewerkschaften, Parteien. „Man(n) kennt sich, man hilft sich.“

„Wer die richtigen Leute kennt und von ihnen geschätzt wird, profitiert in allen Lebensbereichen. Networking ist hierfür die systematische Methode. Sie besteht darin, Kontakte zu knüpfen sowie Beziehungen zu pflegen und längerfristig zu gestalten. Kombiniert mit Beziehungsintelligenz ist Networking immer getragen von echter Anteilnahme am anderen Menschen und von Freude an der Kommunikation.“, so Dr. Uwe Scheler, u. a. Dozent an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Köln.

Karrieren sind demnach vielfach von funktionierenden Netzwerken und damit von dem Bekanntheitsgrad bestimmt.

Nach einer IBM-Studie machen folgende Faktoren beruflichen Erfolg aus:



Für Frauen heißt das, gut sein allein genügt nicht, Frau muss sich, ihre Leistungen und ihre Ziele auch zeigen. „Überlegt Euch schon während des Studiums, was Ihr wo werden wollt und lasst es viele Leute aus der Branche wissen. Geht zu Veranstaltungen, nehmt offizielle Einladungen aus Verwaltung und Wirtschaft an, lasst Euch vorstellen“, so Dombaumeisterin Dr. Barbara Schock-Werner weiter und empfiehlt, jegliche Form von Präsentationsmöglichkeit wahrzunehmen.

Ziel: Frauen zeigen, präsent sein, sichtbar sein (Visibility).

5.5.1 Maßnahmen

5.5.1.1 Jährliches Treffen weiblicher Führungskräfte mit dem Oberbürgermeister bzw. der Oberbürgermeisterin

Um der Philosophie der Frauenförderung Ausdruck und Weiterentwicklung zu verleihen und um die Sichtbarkeit (Visibility) von Frauen zu fördern, trifft sich der Oberbürgermeister bzw. die Oberbürgermeisterin einmal im Jahr mit Mitarbeiterinnen aus den Führungsebenen zwei und drei zu einem Arbeitsaustausch.

Wer handelt: 01 Amt des Oberbürgermeisters

Wann: sofort

Kosten: keine

Messbar: mehr Frauen in Führung im Verantwortungsbereich Oberbürgermeister/
Oberbürgermeisterin

5.5.1.2 Städtische Frauen-Netzwerke

Es existieren bereits zwei Netzwerke bei der Stadt Köln.

StadtFrauen ist ein Netzwerk für alle Frauen des höheren Dienstes.

Für alle Frauen des gehobenen und mittleren Dienstes ist das Netzwerk KölnFrauen.

Die Gleichstellungsbeauftragte lädt regelmäßig zu Fortbildungen und Treffen für Frauen ein.

Wer handelt: I/1 Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern
Bis wann: ab sofort
Kosten: 3.000 € (Fortbildungsbudget)
Messbar: Anteil der teilnehmenden Mitarbeiterinnen

5.5.1.3 Hospitationen und Präsentationen

Die Führungskräfte sind aufgefordert, Mitarbeiterinnen - sofern deren Themenbereich tangiert ist - beispielsweise im Stadtvorstand oder in den Fachausschüssen hospitieren und eigene Projekte präsentieren zu lassen.

Wer handelt: Dezernentinnen bzw. Dezernenten
Amtsleiterinnen bzw. Amtsleiter
Bis wann: ab sofort
Kosten: keine
Messbar: Anzahl und Anteil der Präsentationen durch Frauen

6. Grundsätze für mehr Gleichstellung

6.1 Stellenbesetzungsverfahren

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

Die für die Stellenbesetzung verantwortlichen Führungskräfte sollen möglichst frühzeitig vor Entstehen einer Vakanz Frauen ermutigen, sich für diese Stelle aktiv zu bewerben.

6.2 Stellenausschreibungen

Zweck der Ausschreibung ist es auch, den Kreis der potentiellen Bewerberinnen und Bewerber zu erhöhen. 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 ausgeschrieben werden. Wenn nach einer internen Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderte Qualifikation (= Muss-Kriterien) erfüllen, soll die Ausschreibung gemäß § 8 Abs. 2 LGG extern wiederholt werden.

Für vereinzelte Dienststellen (u. a. 37 Berufsfeuerwehr) erfolgt eine gesonderte Regelung.

Wichtig ist § 8 Abs. 6 LGG, wonach auch alle Stellen mit Führungsaufgaben in Teilzeit auszuschreiben sind, soweit zwingende 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 höher bewerteten Dienstpostens verbunden ist

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)

- 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.

Näheres regelt § 8 LGG.

6.3 Ausschreibungstext

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

In Anlehnung an § 8 Abs. 4 LGG und den Teilzeitbestrebungen der Stadt Köln enthalten Ausschreibungstexte folgende Standardformulierung:

„Die Stadt Köln strebt einen höheren Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen und in unterrepräsentierten Berufsbereichen, insbesondere MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik), an. Frauen sind deshalb ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben.“

Eine Beschäftigung in Teilzeit, insbesondere in vollzeitnaher Beschäftigung, wird unterstützt. Die Dienststelle setzt sich dafür ein, den Arbeitszeitwünschen zu entsprechen.“

In Bereichen, in denen Männer klar ersichtlich unterrepräsentiert sind (z. B. im Erziehungsbereich) wird die Textpassage ggf. angepasst. Bei abweichenden Formulierungen muss die Gleichstellungsbeauftragte entsprechend der Regelungen zum LGG rechtzeitig vorher beteiligt werden.

Interne und externe Stellenausschreibungstexte enthalten einen Hinweis auf das Prädikat TOTAL E-QUALITY. „Die Stadt Köln ist Trägerin des Prädikats TOTAL E-QUALITY-Engagement für Chancengleichheit von Frauen und Männern.“

6.4 Personalauswahlgespräch

Bei externen Auswahlverfahren erstellen die Dezernate/Dienststellen bzw. das Fachamt geschlechterdifferenzierte Rankinglisten für die Vorauswahl. 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).

Im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens sind, sofern vorrangig vermittelndes Personal zur Stellenbesetzung zur Verfügung steht, analog § 9 Abs. 1 LGG mindestens ebenso viele Frauen wie Männern oder alle Frauen zum Gespräch einzuladen, soweit sie die Qualifikation erfüllen und es sich um unterrepräsentierte Bereiche handelt.

7. Controlling und Berichtswesen

Über den Stand der Umsetzung der formulierten Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplanes ist dem Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen/Vergabe/Internationales nach Beratung im Stadtvorstand zu berichten. Ergänzende Maßnahmen werden ggf. nach § 6 Abs. 5 LGG ergriffen.

Wer handelt: 11 Amt für Personal, Organisation und Innovation
I/1 Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern

Bis wann: jährlich in der letzten Sitzung des Ausschusses vor der Winterpause

8. Geltungsbereich – Inkrafttreten und Geltungsdauer

8.1 Geltungsbereich

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

8.2 Inkrafttreten/Geltungsdauer

Der 5. Frauenförderplan tritt mit Beschluss des Rates in Kraft und gilt bis zum Inkrafttreten des 6. Frauenförderplans.