

Beantwortung einer mündlichen Anfrage aus einer früheren Sitzung öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	26.01.2015

Mündliche Fragen zum Sachstand betriebliche Frauenförderung 3368/2014

	Fragen zu TOP 1.1 von Frau Woller	Beantwortung
01	Seite 2, Punkt 3 „von Frauen unterrepräsentierte Bereiche“ – hier seien bei den Zielen keine Angaben gemacht worden, aus welchem Grund?	Relevant und aussagefähig sind die in der Anlage 3 ermittelten und dargestellten jeweiligen Zielquoten pro Besoldungsgruppe bzw. pro Entgeltgruppe. Auf der Seite 2 der Mitteilung sind daher ausdrücklich keine summarischen Zielwerte erfasst, da diese den tatsächlichen unterschiedlichen Zielerreichungsquoten nicht gerecht werden.
02	Anlage 4, Maßnahme 7 „Teilzeit – Mentoring für Frauen und Männer ab A 12 bzw. E 11“ – war dies Projekt paritätisch mit Männern besetzt?	Beworben haben sich 19 Frauen und ein Mann. Nach dem Auswahlverfahren werden, vorbehaltlich der Zustimmung des GPR, acht Frauen und ein Mann teilnehmen.
03	Anlage 4, Maßnahme 4 „Netzwerk Frauen“ – diese Maßnahme sei an Frauen des höheren Dienstes gerichtet, wie würden Frauen des mittleren und gehobenen Dienstes unterstützt?	Im I. Quartal 2015 ist eine Veranstaltung für Frauen des gehobenen Dienstes geplant und für das III. Quartal 2015 eine Veranstaltung für Frauen des mittleren Dienstes.
04	Anlage 4, Maßnahme 3 „Cross-Mentoring für Frauen des höheren Dienstes“ – welchen Mehrwert erzielten die Teilnehmerinnen, liegen Erfahrungsberichte vor, was dieses Mentoring bewirkt?	Das Cross Mentoring ist ein Pilotprojekt der Stadt Köln mit sechs weiteren großen Kölner Unternehmen. Es startete im Dezember 2013 und endet im Juni 2015. Kernziel des Cross Mentoring Projektes ist, dass die Mentees ihren Karriereweg fortsetzen und in die oberen Hierarchieebenen ihrer Unternehmen aufsteigen. Darüber hinaus stellt das Kennenlernen der anderen Unternehmen, deren Strukturen und Philosophien eine Bereicherung für alle Beteiligten dar. Im August 2014 sind im Rahmen einer Zwischenbilanz die bisher erreichten Ziele und Ergebnisse evaluiert worden. Hierbei sind Mentorinnen, Mentoren und Mentees zu mehreren Themenschwerpunkten wie persönlichen Nutzen, Vernetzung, Sichtbarkeit und Organisation des Projektes (insgesamt 13 Fragen) befragt worden. In Schulnoten bewerteten die Mentees das Projekt im Durchschnitt mit 1,9 und die Mentorinnen bzw. Mentoren mit 1,7. Bereits vier von 17 Mentees haben eine berufliche Veränderung/Verbesserung erfahren. Nach Ab-

		schluss ist eine Evaluation geplant.
	Frage zu TOP 1.1 von Herrn Mees	Beantwortung
	Herr Mees fragt nach, ob geplant sei, alle Ebenen der Verwaltung zukünftig 64% weiblich und 36% männlich zu besetzen, wie es die Verteilung der gesamten Verwaltung widerspiegele.	Gesetzliches, grundsätzliches und erstrebenswertes Ziel ist eine ausgeglichene Quote von 50% Frauen und 50% Männern in allen Ebenen. Unternehmen, die sich eine Frauenquote freiwillig verordnet haben, setzen auf „Fair Share“ = faire Verteilung. Bereits mit dem 4. Frauenförderplan, aber auch mit dem im November 2014 vom Rat beschlossenen 5. Frauenförderplan nimmt die Quote Bezug auf das Geschlechterverhältnis der Belegschaft. Bedingt durch den hohen Frauenanteil in den unteren Einkommensebenen beträgt das Verhältnis mit Stand 12/2013 gesamtstädtisch 64% Frauen zu 36% Männern. Langfristiges Ziel ist es, dass sich die jeweils aktuellen Anteile in den Führungs- und Managementebenen widerspiegeln.

Gez. Kahlen