

Mitteilung

öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	07.12.2015

Sachstand betriebliche Frauenförderung

Jährlicher Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes

Der Rat hat am 14.02.2012 eine Berichtspflicht wie folgt eingefordert:

„Die Verwaltung wird aufgefordert, dem Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen/Vergabe/Internationales jährlich in der letzten Sitzung vor der Winterpause über den Stand der Umsetzung der Vorgaben des Frauenförderplanes zu berichten.“

In der Sitzung des AVR vom 08.12.2014 hat die Verwaltung letztmalig über den Sachstand der Frauenförderung im Rahmen des 4. Frauenförderplanes informiert. (3368/2014).

Der Rat hat am 13.11.2014 den **5. Frauenförderplan 2015-2017** mit insgesamt 45 Maßnahmen beschlossen.

Für die jährliche Fortschreibung ergeben sich für 2015 mit Blick auf die Ziele des 5. FFP 2015-2017 aber auch im Vergleich zum Vorjahr folgende Ergebnisse:

Die wichtigsten **Kennzahlen**:

- Der Frauenanteil in der Managementebene von 39% stagniert.
- Der Anteil der stellvertretenden Amtsleiterinnen steigt auf 42% (Ziel 2017: 44%).
- Gesunken ist der Anteil der Abteilungsleiterinnen von 44% auf 39% (Ziel 2017: 51%)
- In folgenden von Frauen unterrepräsentierten Einkommensbereichen sind die Ziele erreicht:
EG 10 = 50%
A 13 h.D. = 49%
EG 14 = 55%
- Bei der Berufsfeuerwehr sind zurzeit fünf Frauen im feuerwehrtechnischen Dienst tätig (Ziel 2017: 10).

Die wesentlichen **Aktivitäten und Maßnahmen** seit Dezember 2014:

- Das vierte interne Mentoring für teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer (ab A12 /EG 11) ist mit 9 Tandems gestartet.
- Das erste von der Stadt Köln initiierte Cross-Mentoring mit sechs großen Kölner Unternehmen für 17 Mentees endete im Juni 2015 mit einer Erfolgsbilanz von 9 beruflichen Verbesserungen.
- Die Lunchpakete zum Jahresthema „Rollenbilder|Vorbilder|Selbstbilder“ vernetzen Frauen über alle Laufbahnen hinweg und erreichen rund 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmer.
- Für Mitarbeiterinnen des mittleren Dienstes fand erstmals eine Veranstaltung statt (Thema „Selbstmarketing“). Am 11. Dezember 2015 folgt der Workshop zur Formulierung zielgenauer Maßnahmen und Aktionen für den mittleren Dienst.

Resümee

Insbesondere die Analyse der Kennzahlen für die Managementebene veranlasst zum Appell:

Vakanzen, die sich bereits jetzt aus altersbedingter Fluktuation abzeichnen sowie aktuell 17 unbesetzte Positionen bieten Chancen für Frauen und müssen dazu genutzt werden, die Ziele des 5. Frauenförderplanes zu erreichen.

Die Oberbürgermeisterin sowie alle Führungskräfte sind aufgefordert, im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes und der Vorgaben des 5. Frauenförderplanes zu agieren.

Die wesentlichen **Kennzahlen und Aussagen** zur Frauenförderung:

	Messbare Indikatoren	Stand 2010	Stand 2013	Stand 2015	Ziel 2017	Erläuterungen
		Anteil Frauen	Anteil Frauen	Anteil Frauen	Anteil Frauen	
1.	Management	33%	39%	39%	50%	Der prozentuale Gesamtanteil der Frauen im Management ist von 40% in 2014 auf 39% gesunken. Die Managementebene dekliniert sich in 4 Führungsebenen und umfasst zurzeit 272 Positionen, von denen 105 mit Frauen besetzt sind. Anlage 1
2.	Führungsfunktionen (ohne Kitas)	37%	44%	46%	51%	Im Einzelnen mit Stand 30.09.2015: m.D. 44% Frauen g.D. 48% Frauen h.D. 43% Frauen
3.	Sprungbrettfunktionen	39%	52%	55%	65%	Die Sprungbrettfunktionen entwickeln sich sehr positiv. Anstehende Vakanzen bieten weitere Chancen für Frauen. Anlage 2
4.	Von Frauen unterrepräsentierte Bereiche (ab EG 10 und A 12)	39%	41%	43%	-	Die Ziele sind jeweils horizontal im gehobenen und höheren Dienst in 14 Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen zu betrachten. Anlage 3
5.	Entgeltangleichung	9,85%	6,55%	8,33%	5%	Zum 31.12.2014 beträgt der Unterschied im Bruttostundenlohn 1,81 € (8,33%), das entspricht 19,91 € für Frauen und 21,72 € für Männer.
6.	Maßnahmen 2015-2017					Der Stand der Maßnahmen wurde für 2015 aktualisiert. Anlage 4

