

4. Frauenförderplan 2011–2013



4. Frauenförderplan



*Männer und Frauen sind nicht nur verschieden,
sondern ergänzen einander so gut,
dass sie zusammen beinahe allmächtig sind.*

Elisabeth Badinter, franz. Philosophin

Vorwort

Wir haben verstanden...

und jetzt müssen wir die Geschwindigkeit erhöhen. Das Thema Frauen und Karriere hat mediale Hochkonjunktur. Alle großen Tages- und Wochenzeitungen berichten regelmäßig und seitenweise – im Wirtschaftsressort.

Die Arbeitswelt verändert sich: Fachkräftemangel und der viel zitierte demografische Faktor lassen Frauen noch einmal besonders ins Visier der Unternehmen rücken. Mit Recht, denn die bislang wenig genutzten Potentiale müssen jetzt volkswirtschaftlich mit Hochdruck aktiviert werden.

Wir, als eines der größten Unternehmen Kölns, werben auch um Fachkräfte – und auch wir wollen die gut ausgebildeten Frauen. Deswegen schaffen wir Rahmenbedingungen, damit Frauen kommen, um zu bleiben – und damit auch Männern ihre „Balance der Lebensbereiche“ möglich wird.

Was ist sonst neu?

Erstmals wurden in einem Workshop alle Dezernate und der Gesamtpersonalrat eingebunden und vier Kernziele als zentrale Stellschrauben für die nächsten Jahre entwickelt. Zahlen, Ziele und Zeitreihen stehen im Mittelpunkt.

Dieser Frauenförderplan stellt aber auch die „Bewusstseinsfrage“ an die Führungskräfte, und er enthält einen Appell an die Frauen selbst: Traut euch, seid mutig und fördert die aktive Vaterschaft!

„Das Problem sitzt eben nicht nur in den Strukturen, sondern auch in unseren Köpfen. Die wirkmächtigen Geschlechterbilder, die wir, Männer wie Frauen, dort abgespeichert haben und nach denen wir häufig noch funktionieren, gehören dringend entsorgt“, meint die Kölner Journalistin Claudia Pinl als Fazit, damit Frauenförderung durchschlagender wird („Falscher Zeitpunkt“, Frauen Rat 3/11).

Wir sind überzeugt: Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Beruf und Karriere, die faire Verteilung der Funktionen, des Einkommens und der Familienpflichten sind der Motor der weiteren gesellschaftlichen Entwicklung für mehr Gerechtigkeit.

Die nachstehend aufgezeigten Maßnahmen gibt es jedoch nicht zum Nulltarif. Sie stehen aber unter dem Vorbehalt, dass die notwendigen Ressourcen im Rahmen des mit dem Haushalt 2010/2011 am 07.10.2010 beschlossenen Konsolidierungskurses bis 2013 zur Verfügung gestellt werden können. Ein restriktiver Umgang mit den Ressourcen versteht sich vor diesem Hintergrund von selbst.



Jürgen Roters
Oberbürgermeister



Christine Kronenberg
Gleichstellungsbeauftragte



Guido Kahlen
Stadtdirektor

Inhalt	Seite
1 Warum Gleichstellung und Frauenförderung wichtig sind!	7
1.1 Wo stehen wir?	8
1.2 Welche Indikatoren stehen für eine erfolgreiche Gleichstellung? Wie sich aus der Praxis Ziele entwickeln!	9
1.3 Welche Ziele müssen erreicht werden?	11
1.4 Wie funktioniert Frauenförderung?	11
1.5 Was uns nach vorne bringt!	12
1.6 Wer ist für Gleichstellung und Frauenförderung verantwortlich?	12
2 Kernziele	14
2.1 Kernziel 1 – Faire Verteilung der Funktionen in Management und Führung	14
2.1.1 Management	15
2.1.2 Sprungbrettfunktionen	15
2.1.3 Höherer Dienst	16
2.1.4 Führungsfunktionen	17
2.1.5 Teilzeit und vollzeitnahe Beschäftigung für (potentielle) Führungskräfte	17
2.1.6 Maßnahmen zu Management und Führung	19
2.2 Kernziel 2 – Entgeltangleichung	20
2.2.1 Ist-Analyse	21
2.2.2 Rechtliche Grundlage	24
2.2.3 Ziele zur Entgeltangleichung	24
2.2.4 Maßnahmen zur Entgeltangleichung	24
2.3 Kernziel 3 – Balance in den Lebensbereichen	26
2.3.1 Ist-Analyse	27
2.3.2 Rechtliche Grundlage	29
2.3.3 Maßnahmen zur Balance in den Lebensbereichen	29
2.4 Kernziel 4 – Faire Verteilung in allen Ebenen und Berufsbereichen Oder Die Quote – das unbequeme Erfolgsmodell	32
2.4.1 Ist-Analyse	33
2.4.2 Rechtliche Grundlage	34
2.4.3 Maßnahmen zur fairen Verteilung in allen Ebenen und Bereichen	34

3	Zielwerte und Kennzahlen für das Controlling auf einen Blick	36
3.1	Zielwerte Kernziel 1 – Faire Verteilung der Funktionen in Management und Führung	37
3.2	Zielwerte Kernziel 2 – Entgeltangleichung	37
3.3	Zielwerte Kernziel 3 – Balance in den Lebensbereichen	38
3.4	Zielwerte Kernziel 4 – Faire Verteilung in allen Ebenen und Berufsbereichen	38
4	Grundsätze für mehr Gleichstellung	40
4.1	Stellenbesetzungsverfahren	40
4.2	Stellenausschreibungen	40
4.3	Ausschreibungstext	40
4.4	Personalauswahlgespräch	40
4.5	Ausbildung	41
5	Geltungsbereich	42
6	Inkrafttreten/Geltungsdauer	42



Mir tun die Männer leid, die noch nicht begriffen haben, dass Frauen über Potentiale verfügen, die für unsere Spezies unerreichbar sind.

Peer Steinbrück

1 Warum Gleichstellung und Frauenförderung wichtig sind!

Das Argument: Die Besten für die Stadt

Die ersten Schatten des Fachkräftemangels haben die Stadt Köln erreicht: Wir werben bereits jetzt intensiv um Feuerwehrfrauen, Ingenieurinnen und IT-Kräfte, aber auch um Erzieher.

Bei fallendem Arbeitskräftepotential – bedingt durch die demografische Entwicklung – werden Unternehmen künftig auf alle gut Gebildeten zurückgreifen müssen. Wer sich also frühzeitig im „Kampf um die besten Köpfe“ positioniert, braucht sichtbare Vorteile. Dazu gehören Gleichstellungskonzepte und eine betriebliche Frauenförderung. Denn insbesondere die Frauen werden ihre viel zitierte Bildungsexpansion fortsetzen und bei ihrer Job-Wahl die Rahmenbedingungen für ihre Karriere wünsche sorgfältig abwägen.

So können wir derzeit noch stolz sein auf die erreichte und durchaus vorzeigbare Frauenquote im Management sowie eine erfolgreiche konzeptionelle Frauenförderung. Dies stellt zweifelsohne ein „Image-Plus“ für die Stadt Köln dar.

Das heißt, dass die Frauenförderung konsequent fortgesetzt und optimiert werden muss; andererseits Männer, insbesondere die mit Familienpflichten, bei der Stadt Bedingungen vorfinden sollen, die in ihr Lebens- und Berufskonzept passen.

Das gesetzliche Argument – das Charta-Argument

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) ist ein Frauenförderplan zu erstellen, der Zielwerte fordert für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind – Zielwerte für Männer sind der Umkehrschluss.

Frauenförderung ist eine gesetzliche Pflichtaufgabe. Im Übrigen ist eine Verknüpfung des Frauenförderplanes mit dem Gleichstellungsaktionsplan herzustellen, den die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene fordert.

Das Kosten-Argument

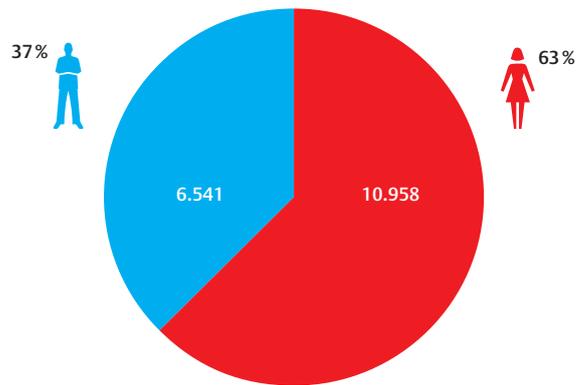
Die in der Unterschiedlichkeit der Geschlechter liegenden Potentiale müssen für gemeinsame Ergebnisse genutzt werden. Gemischte Teams lösen komplexe Aufgaben besser als Arbeitsgruppen, die nur aus Männern oder Frauen bestehen. „Durch Kooperation und Arbeits-

teilung zwischen Männern und Frauen müssen die jeweiligen Stärken genutzt und die Schwächen überwunden werden“, sagen Experten und Expertinnen. Auch hat die Unternehmensberatung McKinsey in ihrer Studie „Women Matter 1“ von 2007 festgestellt, dass Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil in den Leitungsgremien höhere Renditen erwirtschaften als andere.

Das Vorbild-Standort-Argument

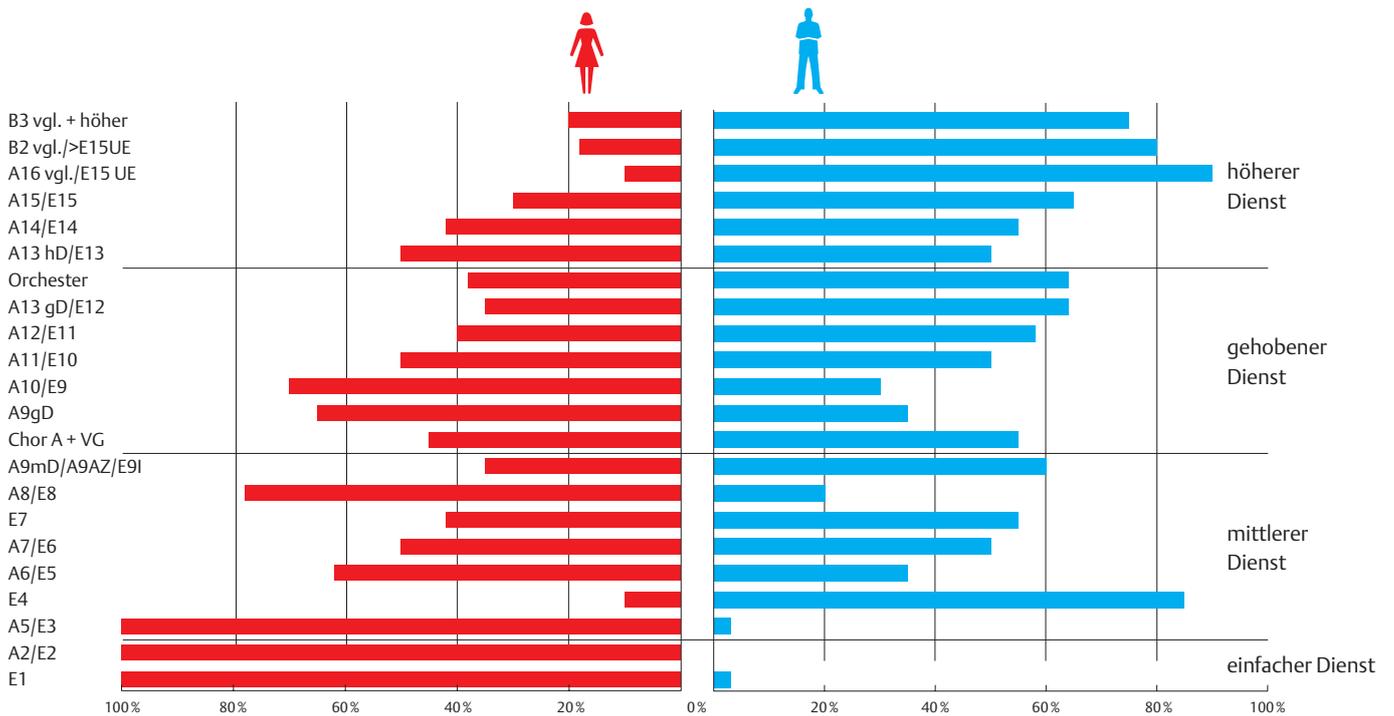
Die Stadt als eines der größten Unternehmen in Köln hat bei aktueller Quotendiskussion Vorbildfunktion mit einer nicht zu unterschätzenden Strahlkraft auf andere. Ziel muss sein, Kölner Unternehmen, insbesondere die städtischen Gesellschaften, zu ermutigen, sich dem Thema betriebliche Gleichstellung mit allen Facetten anzunehmen.

1.1 Wo stehen wir?



Gesamtpersonalbestand: 17.499 – Stand 31.12.2010¹

Prozentuale Verteilung der Geschlechter auf den Einkommensebenen



¹ (ohne Personal in Ausbildung, Praktikanten/Praktikantinnen, Ärzte/Ärztinnen im Praktikum, Beschäftigte auf Honorarbasis, Kommunale Wahlbeamte und -beamtinnen)

1.2 Welche Indikatoren stehen für eine erfolgreiche Gleichstellung?

Wie sich aus der Praxis Ziele entwickeln!

Heute

Vorurteile, Mythen und Klischees

Wir haben die best ausgebildete Frauengeneration aller Zeiten. Dennoch gilt die Frau im Bewusstsein vieler als „Hinzuverdienerin“. Dieses traditionelle Rollenbild, aber auch Merkmale wie Teilzeit, familienbedingte Fehlzeiten, geringe Mobilität hemmen Führungskräfte, sich für qualifizierte Frauen zu engagieren. Aufgrund des weiblichen Stereotyps (Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft) wird immer noch infrage gestellt, ob Frauen die Anforderungen an höherwertige Positionen erfüllen wollen oder können. Weibliche Potentiale bleiben vielfach ungenutzt.

Männer hingegen werden als „Familienhaupternährer“ gesehen mit einer Fünf-Tage-Woche, ganztags, jederzeit verfügbar und karriereorientiert. Das männliche Stereotyp ist folglich gekennzeichnet durch Präsenz und Durchsetzungsfähigkeit.

Morgen

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

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.

Einkommen

Ein Vergleich des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes voll- und teilzeitbeschäftigter Frauen und Männer zeigt, dass Frauen bei der Stadt Köln rd. 10% weniger verdienen als Männer (Gender Pay Gap²). So werden traditionelle Frauenberufe – tariflich bedingt – schlechter bewertet – auch bei der Stadt. Das Netto-Monatsgehalt stellt für viele vollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen keine existentielle Sicherheit dar. Ebenso kann bedarfsbedingt Teilzeitkräften vielfach dem Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit auf dem eigenen Arbeitsplatz nicht entsprochen werden. Das Einkommen hat – mit Blick auf die Alterssicherung – durch Änderungen des Unterhaltsrechtes und als Berechnungsgrundlage für Transferleistungen wie Elterngeld, eine enorme Bedeutung erlangt.

Frauen sind häufig über das Thema „Gehalt“ und dessen Auswirkungen schlecht informiert.

Die Stundenlöhne von Frauen und Männern sind tariflich angeglichen und die Stadt Köln zahlt Vollzeit- und Vollzeitnahbeschäftigten Existenzsichernde Einkommen.

Frauen ist auch der finanzielle Aspekt von Karriere wichtig, sie sind u. a. mit Blick auf die Altersvorsorge über die Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung aufgeklärt.

Frauen führen erfolgreiche „Gehaltsverhandlungen“ und engagieren sich wie Männer für eine adäquate Bewertung ihrer Stellen.

² Es handelt sich um den sog. unbereinigten Verdienstabstand, der Merkmale wie z. B. Alter, Ausbildungsniveau, Erwerbsunterbrechungen oder Art der Tätigkeiten unberücksichtigt lässt (Destatis).

Heute

Balance der Lebensbereiche

Frauen haben die Hauptverantwortung für Familienpflichten (Kinder, Pflege, Haushalt, Garten)³. Sie nehmen überwiegend Elternzeit, lassen sich beurlauben und arbeiten in Teilzeit.

Die Karriere stagniert. Es gibt kaum Führungspositionen in Teilzeit.

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

Männer arbeiten deutlich seltener in Teilzeit⁴. 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-Köner“ wird ihre Gesundheit ebenso belastet.

Morgen

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.

Frauen selbst

Sie sind klug, engagiert und leisten viel, sie wollen durch Leistung, Quantität und Qualität überzeugen und verkennen oft die Wirkung von Netzwerken und Selbstmarketing.

„Solange sie sich auf das Aschenputtelschema“ „warten und entdeckt werden“ kaprizieren, werden sie im Business nicht mitspielen dürfen“, sagt Gertrud Höhler⁵.

Aber auch zuhause gilt das „Ich-mache-das-alles-selber-besser-und-schneller-Prinzip“. „Denn bereits Mädchen wird beigebracht, sich zu kümmern, und das machen sie dann auch – meist für den Rest ihres Lebens.“⁶

Die bestausgebildete Frauengeneration hat hörbar ihren Anspruch an beruflicher Entwicklung, Karriere, Verantwortung und Führungsfunktionen artikuliert. Frauen kennen ihre Potentiale und engagieren sich in Karriere fördernden Netzwerken.

Ihre Karriere ist planbar – mit und ohne Kinder – und altersunabhängig.

Kinder und Karriere ergänzen sich gut. Frauen mit Familienpflichten sind anerkannte Führungskräfte.

Die Familie erweist sich als Ressource und stärkt ihnen den Rücken. Und sie profitieren vom pädagogischen Leitsatz: „Jedes Kind hat einen Vater“.

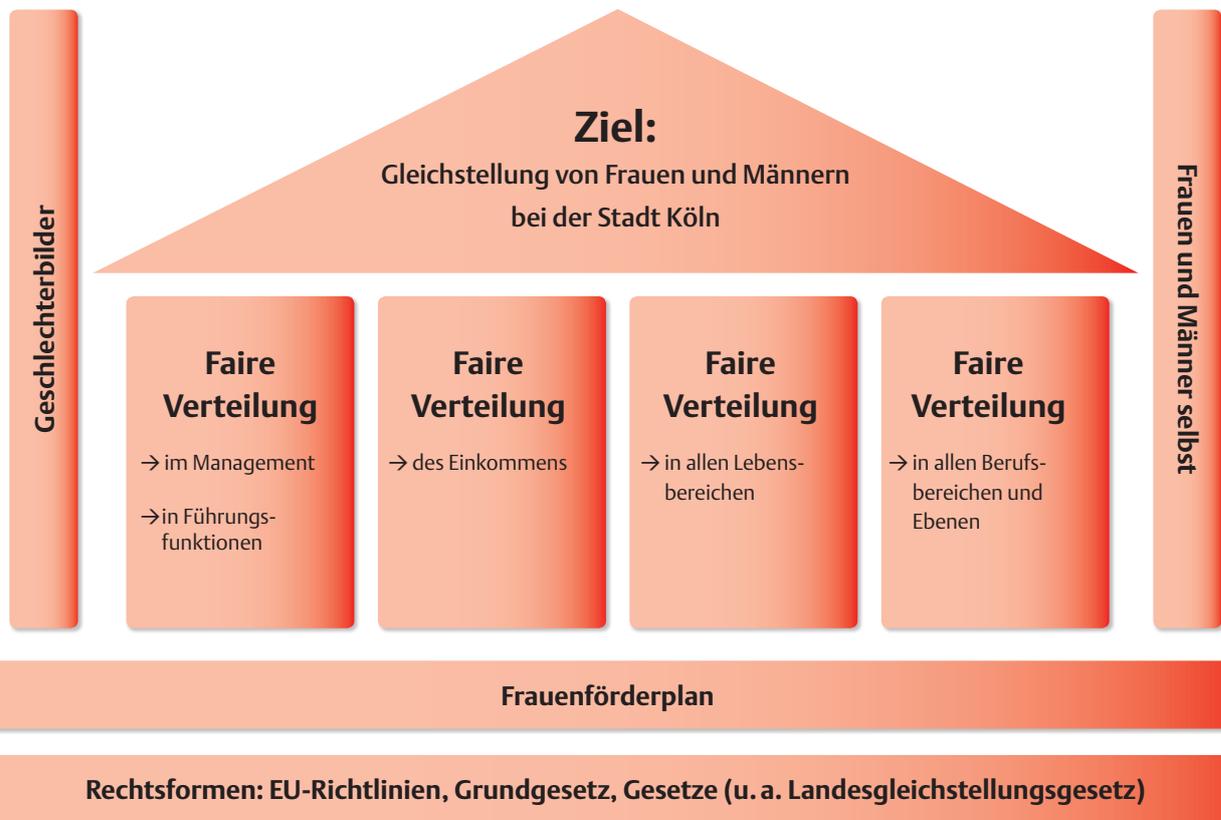
³ nach der OECD-Studie „Gesellschaft auf einen Blick“, 2011

⁴ IAB-Kurzbericht 09/2011 (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

⁵ Dr. Gertrud Höhler, 2002, Geschlechterarrangement im Umbruch. Neue Bündnisse unter Wölfin und Wolf, in S. Peters & N. Bensel (Hg.), Frauen und Männer im Management (2. Auflage, S. 76), Wiesbaden

⁶ Bascha Mika, Die Feigheit der Frauen, S. 111 in Bezug auf den Familienreport 2010 des BMFSFJ

1.3 Welche Ziele müssen erreicht werden?



Was heißt faire Verteilung?

Unternehmen, die sich eine Frauenquote freiwillig verordnet haben, setzen auf „Fair Share“. D. h., die Frauenquote nimmt Bezug auf das Geschlechterverhältnis der Belegschaft. „Fair Share“ für das Unternehmen Stadtverwaltung bedeutet eine Verteilung auf allen Ebenen nach den Beschäftigtenanteilen 63 % weiblich und 37 % männlich. Langfristiges Ziel ist es, dass sich diese Anteile in den Führungs- und Managementebenen widerspiegeln.

1.4 Wie funktioniert Frauenförderung?



1.5 Was uns nach vorne bringt!

Folgende Maßnahmen sollen das bisherige Engagement, die Erfolge, Kontinuität und Nachhaltigkeit unterstützen:

Bedarfe ermitteln

Beschäftigtenumfrage

Sind wir überhaupt noch am Puls der Zeit? Werden Mittel für Personalentwicklung noch bedarfsorientiert eingesetzt und haben wir die Größe, unser Tun kritisch in Frage zu stellen? Was erwarten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Mit einer Beschäftigtenumfrage sollen geschlechterrelevante Bedürfnisse, Ansprüche und Erwartungen ermittelt werden. Dies insbesondere mit Blick auf die Maßnahmen der Frauenförderung und berufliche Rahmenbedingungen, die eine Balance der Lebensbereiche zielgenau fördern würden. Die Aussagen von Frauen im mittleren und unteren gehobenen Dienst sind gesondert auszuwerten.

Wer handelt: 11 Personal- und Organisationsamt in Kooperation mit
I/1 Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern,
12 Amt für Informationsverarbeitung,
15 Amt für Stadtentwicklung und Statistik

Bis wann: Abschluss der Umfrage 2013

Erfolge auszeichnen

- Zertifizierung für betriebliche Chancengleichheit
Mit einer Bewerbung für das „Total E-Quality Prädikat“ unterstreicht die Stadt Köln ihr zukunftsorientiertes Qualitätsmanagement. Das Prädikat steht für ein zukunftsweisendes Personalmanagement, das Männer und Frauen auf allen Ebenen gleichberechtigt mitwirken lässt, und das Qualifikationen, Kompetenzen, Potenziale und Fähigkeiten von Frauen selbstverständlich einbezieht. Das Prädikat sorgt nachhaltig für eine Imagesteigerung und Attraktivitätsgewinnung (Kosten für das Prädikat: ca. 2.000 €).

Wer handelt: 11 Personal- und Organisationsamt

Bis wann: 2013

- Incentive: Anreiz und Ansporn für Führungskräfte
Welches Dezernat macht die erfolgreichste Gleichstellungsarbeit? Das erfolgreichste Dezernat wird nach Ablauf des 4. Frauenförderplanes ausgezeichnet. Über die Kriterien entscheidet der Stadtvorstand.

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

Bis wann: 2013

1.6 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.

Die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann ist somit als Querschnittsaufgabe Führungsverantwortung. Ein jährliches Controlling erfolgt durch die Dezernate.

Der Stand der Umsetzung der Vorgaben des Frauenförderplanes ist dem Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen/Vergabe/Internationales mitzuteilen.

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

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

1.6 11 Amtsleiterinnen der Stadt Köln



Dr. Anne Bunte
53 – Gesundheitsamt



Gabriele Hammelrath
42 – Amt für Weiterbildung



Ursula Herx
30 – Rechts- und Versicherungsamt



Ulrike Heuer
40 – Amt für Schulentwicklung



Dr. Renate Kaymer
48 – Stadtkonservatorin



Carolin Krause
51 – Amt für Kinder, Jugend und Familie



Maria Kröger
15 – Amt für Stadtentwicklung
und Statistik



Anne Luise Müller
61 – Stadtplanungsamt



Dr. Bettina Schmidt-Czaia
44 – Historisches Archiv



Angela Thiemann
62 – Bauverwaltungsamt



Dr. Hannelore Vogt
43 – Stadtbibliothek



*Nur wo Frauen führen,
wachsen Frauen nach.*

Süddeutsche.de vom 3.2.2011

2 Kernziele

2.1 Kernziel 1 – Faire Verteilung der Funktionen in Management und Führung

2.1.1 Management

Führungsebene	Funktionen	Ist			Ziel 2013		verantwortlich
		Gesamt		%	%		
1	Dezernat	7	3	43	57	4	Rat
2	– Amtsleitung	36	10	28	44	16	OB
	– Fachamt						
	– Bürgeramt	9	0	0	33	3	OB
	– Intendanz Orchester, Schauspiel, Oper, Puppenspiele	4	1	25	50	2	OB
3	– Museen, kulturelle Einrichtungen	11	3	27	36	4	OB
	– stellvertretende Fachamtsleitung*	34	5	14	32	11	OB
4	– Leitung Punktdienststelle	6	2	33	50	3	OB oder Beigeordnete
	– Leitung Stabstelle	12	6	50	50	6	OB oder Beigeordnete
	– stellvertretende Leitung Museen, kulturelle Einrichtungen	11	6	55	55	6	Beigeordnete/Ämter
	– Leitung Abteilungen (ohne Zahl der stellvertretenden Amtsleiter)	140	52	37	44	61	Beigeordnete/Ämter
	Summe	270	88	33	43	116	

(Stand 31.12.2010)

*stellvertretende Amtsleitung „Orchester, Schauspiel, Oper“ bereits in Führungsebene 2 berücksichtigt.

Maßgeblich für die Ziele sind die prozentualen Werte.

2.1.2 Sprungbrettfunktionen

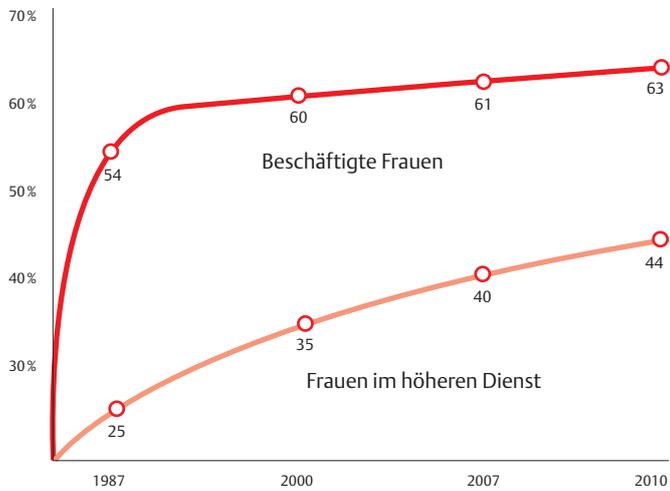
Sprungbrettfunktionen ermöglichen vielfach den nahtlosen Übergang ins Management und sind daher relevante Daten bzw. Kennzahlen der Frauenförderung.

Funktionen	Ist			Ziel 2013		verantwortlich
	Gesamt		%	%		
Fachreferate OB	7	3	43	50	4	OB
Persönliche Referenten/ Referentinnen d. Beigeordneten	7	2	29	43	3	Dezernat
Fraktionsassistentenz	13	6	46	46	50% je Fraktion	Fraktionen
Persönliche Referenten/ Referentinnen der Bürgermeister/ Bürgermeisterinnen	4	1	25	25	1	Bürgermeister/ Bürgermeisterinnen
Summe	31	13	42	45	14	

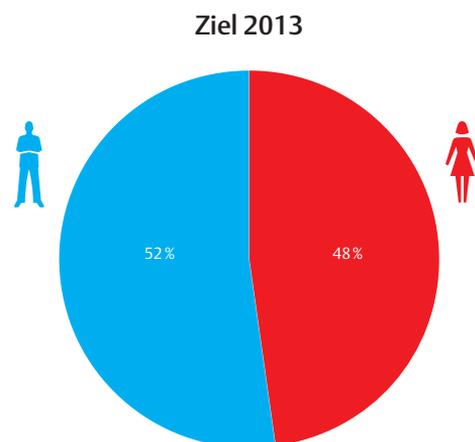
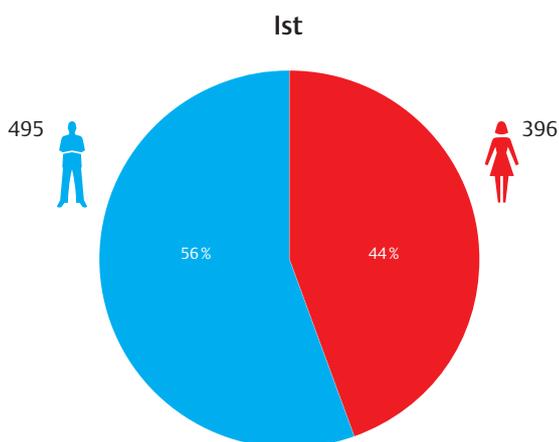
(Stand 31.12.2010)

2.1.3 Höherer Dienst

Seit dem ersten Frauenförderplan (1987) haben sich die Quoten positiv entwickelt.



Frauen sind mit 44 % im höheren Dienst vertreten, davon ist rund ein Drittel teilzeitbeschäftigt. Je höher die Position – desto geringer die Teilzeitquote. Beispielsweise gibt es in den Besoldungsgruppen BGr. A16, B2, B3 keine teilzeitbeschäftigte Frau und keinen teilzeitbeschäftigten Mann.



2.1.4 Führungsfunktionen

Führung definiert alle Positionen mit Budget- und Personalverantwortung.

Laufbahn	Ist			Ziel 2013	
	Gesamt		entspricht %	%	
Mittlerer Dienst	138	60	43	48	66
Gehobener Dienst	640	257	40	47	301
Höherer Dienst	411	123	30	37	152
Summe	1189	440	37	44	519

Laufbahn	Ist			Ziel 2013	
	Gesamt		entspricht %	%	
Kita-Leistungen	226	16	7	7	16

2.1.5 Teilzeit und vollzeitnahe Beschäftigung für (potentielle) Führungskräfte

Grundsätzlich muss Teilzeit, insbesondere die vollzeitnahe (≥ 32 Std/Woche) Beschäftigung, auf allen Arbeitsplätzen möglich sein.

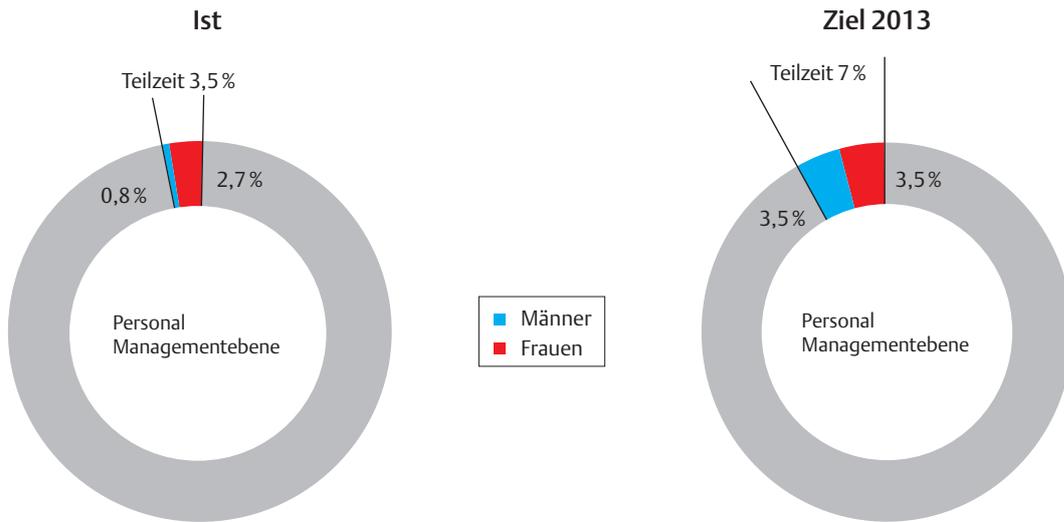
Teilzeit Management

Kind und Karriere: Von 44 Amtsleitungen (Fach- bzw. Bürgeramtsleitungen) sind 25 mit Vätern (57%) und vier mit Müttern (9%) besetzt, acht Funktionsträger (18%) und sieben Funktionsträgerinnen (16%) sind kinderlos.

Eine Auswertung des Statistischen Bundesamtes von 2010 „Frauen und Männer in verschiedenen Lebensphasen“ bestätigt diesen „Trend“. Danach ist jede dritte männliche Führungskraft im öffentlichen Dienst Vater, aber nur jede fünfte weibliche Führungskraft Mutter.

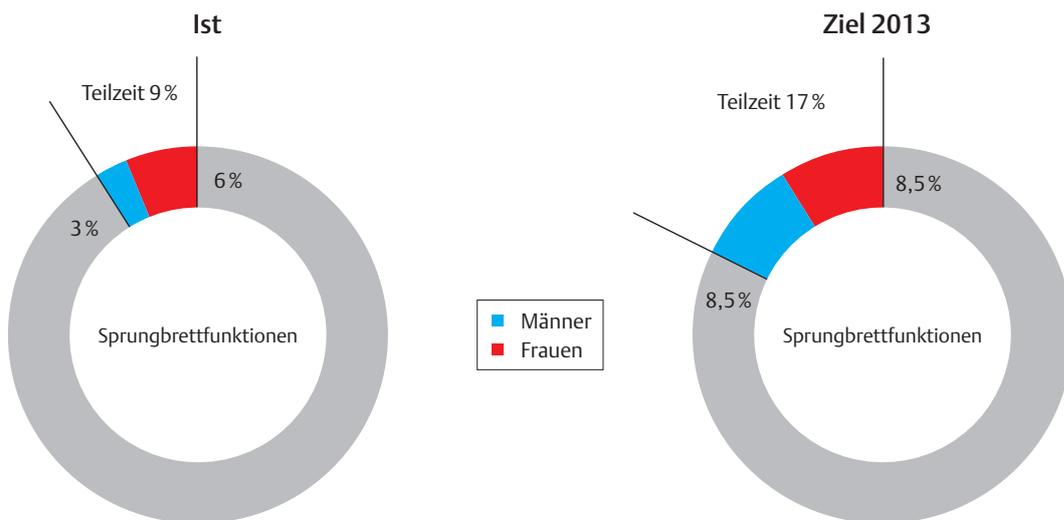
Auch wenn die Teilzeitquote bei der Gesamtbeschäftigtenzahl 29% beträgt, nehmen Führungskräfte in der Managementebene nur mit 3,42% Teilzeit in Anspruch. In den BGr. A16, B2, B3 gibt es beispielsweise keine teilzeitbeschäftigte Führungskraft. Die Quote bei den männlichen Führungskräften im Management liegt bei nur 0,76%, bei den weiblichen bei 2,66%. Je höher die Position, desto geringer die Teilzeitquote.

Ziel ist eine Teilzeitquote im Management von 3,5% für männliche und 3,5% für weibliche Beschäftigte. Dienstliche Belange, insbesondere bei Stellen mit hoher Präsenzpflcht, sind zu berücksichtigen.

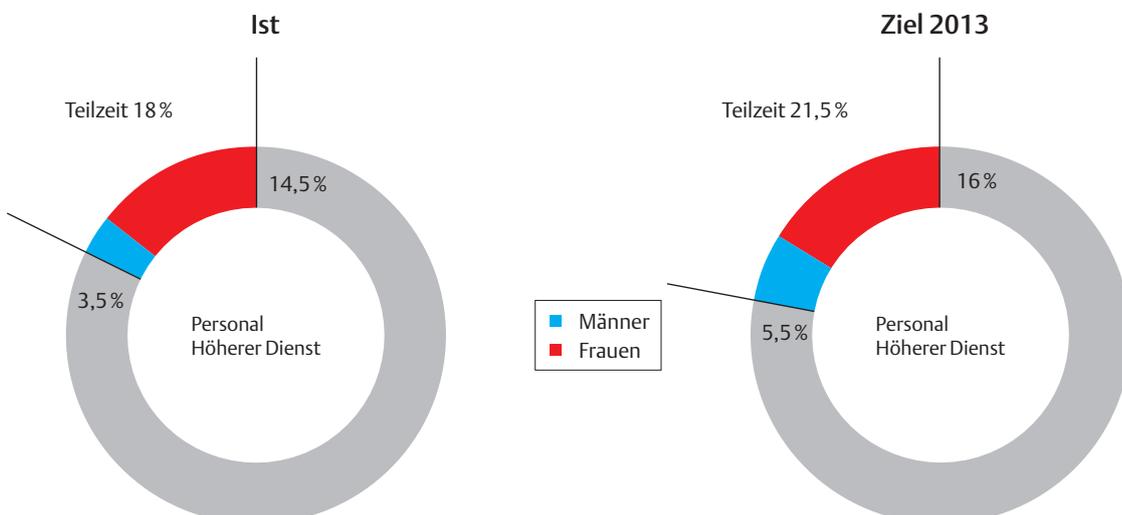


Teilzeit Sprungbrettfunktionen

Persönliche Erfahrung mit Teilzeit von (künftigen) Führungskräften könnte das Bewusstsein zu mehr „Balance der Lebensbereiche“ verändern. Ziel ist, diese Führungskräfte durch „Vorleben“ zu Vorbildern zu machen.



Teilzeit höherer Dienst



2.1.6 Maßnahmen zu Management und Führung

Informations- und Aktionspflicht bei Vakanzen

Im Bereich Management und Sprungbrettfunktionen informiert 11 Personal- und Organisationsamt mindestens ein Jahr vor altersbedingtem Eintritt einer Vakanz die Gleichstellungsbeauftragte.

Ziel ist es, dass die jeweiligen verantwortlichen Führungskräfte Bewerbungen von Frauen durch gezielte Ansprache forcieren.

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

Bis wann: ab sofort

Mentoring

- Mentoring für teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer (< 37 Stunden) ab BGr. A12 bzw. EG11. Die Beschäftigten müssen zum Zeitpunkt der Ausschreibung des Mentoringprojektes bereits ein Jahr in Teilzeit (< 37 Stunden/Woche) beschäftigt sein.

Wer handelt: 11 Personal- und Organisationsamt

Bis wann: Projektstart 2012

- Cross-Mentoring mit Kölner Unternehmen für Frauen des höheren Dienstes.

Wer handelt: I/1 Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern,
01 Amt des Oberbürgermeisters,
Dezernat III,
11 Personal- und Organisationsamt

Bis wann: Projektstart 2013

Quotierung für Führungsfortbildung

Alle Fortbildungen, die der Vorbereitung auf Führungsaufgaben dienen (z. B. Potentialträgerlehrgänge, „Vorbereitung auf Führungsaufgaben“, Projektmanagement, Moderations- und Präsentationstechniken) sind auszu-schreiben. Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen sind weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen (§ 11 Abs. 1 LGG).

Wer handelt: 11 Personal- und Organisationsamt

Bis wann: ab sofort

Coaching

Zur Unterstützung der beruflichen Entwicklung besteht für Frauen in Leitungsfunktionen die Möglichkeit, ein in-

ternes bzw. externes Coaching in Anspruch zu nehmen. Frauen in Führung sind aufgefordert, Coaching stärker in Anspruch zu nehmen. Sofern über die Beratung bei I/1 hinaus ein externes Coaching erforderlich wird, erfolgt eine Abstimmung zwischen I/1 und 11.

Wer handelt: 11 Personal- und Organisationsamt, im Einzelfall ggf. I/1 Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern

Bis wann: ab sofort

Hospitationen und Präsentationen

Die Führungskräfte sind aufgefordert, Mitarbeiterinnen – sofern deren Themenbereich tangiert ist – beispielsweise im Stadtvorstand oder in den Fachausschüssen hospitiere-n und eigene Projekte präsentieren zu lassen. Nicht zuletzt wird dadurch deren Bekanntheitsgrad gefördert.

Wer handelt: Beigeordnete, Amtsleiter, Amtsleiterinnen

Bis wann: ab sofort

Netzwerk Frauen höherer Dienst

Karrieren sind vielfach von Vorbildern und funktionie-renden Netzwerken bestimmt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird regelmäßig zu Treffen für Frauen des höheren Dienstes einladen.

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

Bis wann: ab sofort



Das anvisierte Ziel „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ stellt eine verkürzte Sichtweise der Entgeltdiskriminierung von Frauen dar.

Ursula von der Leyen

2.2 Kernziel 2 – Entgeltangleichung

2.2.1 Ist-Analyse

Wie viel verdienen Frauen und Männer durchschnittlich?

			Differenz
Verdienstabstand Brutto pro Stunde 	17,94 €	19,90 €	9,85 % 
pro Jahr 	Brutto 29.797 € Netto 19.830 €	40.391 € 28.902 €	10.594 € (26 %) 9.072 € (31 %) 
pro Monat 	Brutto 2.483 € Netto 1.653 €	3.366 € 2.409 €	883 € (26 %) 756 € (31 %) 

Wie erklären sich Verdienstunterschiede?

Wir sprechen vom sogenannten „**Verdienstabstand**“ zwischen Männern und Frauen, häufig ist auch die Bezeichnung „Gender Pay Gap“, also die Lohnlücke. Diese ist definiert als prozentualer Unterschied im

durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von (voll- und teilzeitbeschäftigten) Frauen und Männern. Auf der Basis der Auswertungen des Personal- und Organisationsamtes zu den Bruttostundenlöhnen ist der Verdienstabstand errechnet⁷.

⁷ Einbezogen wurde die Kernverwaltung, Gebäudewirtschaft, Bühnen, Orchester, ZVK/Beihilfe, Wallraf-Richartz-Museum ohne jeweils Personal in Ausbildung, im Praktikum, im FSJ und Altersteilzeit

Der Verdienstabstand auf dieser Grundlage beträgt bei der Stadtverwaltung für das Jahr 2010 9,85%. Es handelt sich um den sog. unbereinigten Verdienstabstand, der Merkmale wie z. B. Alter, Ausbildungsniveau, Erwerbsunterbrechungen oder Art der Tätigkeiten unberücksichtigt lässt.

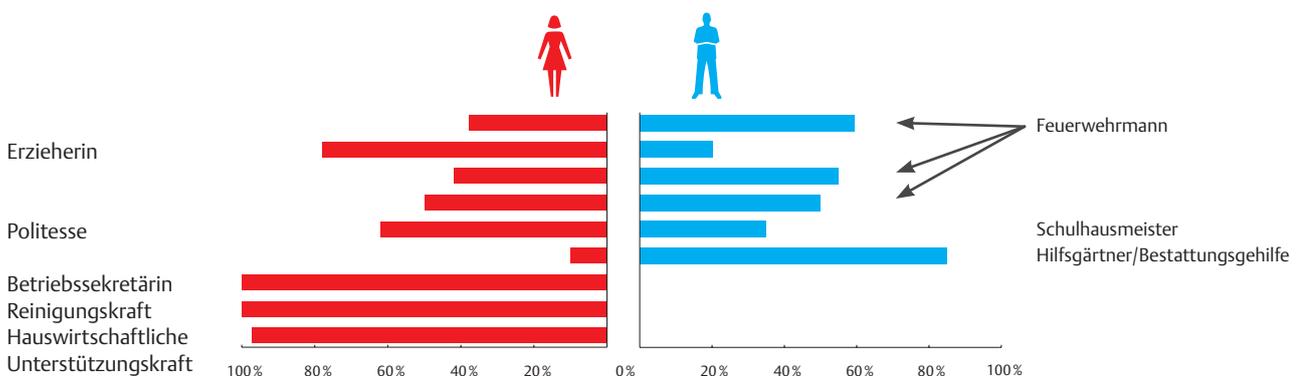
Mit der Darstellung von Jahres- und Monatseinkommen soll der monetäre Unterschied versinnbildlicht werden. Diese Berechnungen schließen auch Überstundenvergütungen ein. Die Brutto-Netto-Betrachtung dient insbesondere dazu, Auswirkungen der Steuerklassenwahl zu verdeutlichen.

Deutschlandweit liegt der Verdienstabstand seit Jahren bei 23%, im öffentlichen Dienst beträgt er 7%⁸.

Die wesentlichen Gründe für die Lohnlücke:

Gründe	Erläuterung (Praxisbeispiele)	
Der geringe Frauenanteil in höherwertigen Positionen schlägt sich auch beim Durchschnittsverdienst nieder.	63 % Frauen bei der Stadtverwaltung 44 % Frauen im höheren Dienst 33 % Frauen im Management	
Traditionelle Frauenberufe sind per Tarifvertrag schlechter bewertet als traditionelle Männerberufe.	Erzieherin Betriebssekretärin Arzthelferin Fotolaborantin Pädagogische Mitarbeiterin Reinigungsfrau Hauswirtschaftliche Unterstützungskraft	S 6-S 8* (vgl. EG 8) EG 3-EG 5* EG 3-EG 5* EG 3 EG 3 EG 2 EG 1 <small>*Die Stellenbewertungen bei der Stadt Köln differieren im Einzelfall.</small>
	Hilfsgärtner Hallenwart Bestattungsgelhilfe Desinfektor Kraftwagenfahrer Schulhausmeister	EG 4 EG 4 EG 4 EG 5 EG 5*-EG 6 EG 2*-EG 6 <small>*Die Stellenbewertungen bei der Stadt Köln differieren im Einzelfall.</small>

Beispiele für die Zuordnung traditioneller Frauen- und Männerberufe bis A9 m.D. + AZ bzw. EG 8



⁸ Destatis, PM vom 24.3.2011, BMFSFJ, Der Verdienstunterschied von Frauen und Männern im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft, 2009

<p>Frauen arbeiten häufiger und länger in Teilzeit.</p>	<p>Teilzeitbeschäftigung hat unmittelbar 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. Der Rechtsanspruch auf Vollzeitbeschäftigung (bei Beamtinnen/Beamten) bzw. auf Rückkehr zur arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit (bei Beschäftigten) ist vielen nicht bekannt.</p>																
<p>Ungleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Aufgaben.</p>	<p>Strukturelle Unterschiede bei den 36 Amtsleitungen:</p> <div style="text-align: center;">  </div> <table border="0" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>B 3 vgl. oder höher</td> <td style="text-align: right;">25%</td> </tr> <tr> <td>B 2 vgl.</td> <td style="text-align: right;">25%</td> </tr> <tr> <td>A 16</td> <td style="text-align: right;">43%</td> </tr> </table> <p>Die Leitung von Ämtern ist unterschiedlich bewertet. Erkennbar ist, dass der Frauenanteil bei niedrig bewerteten Stellen höher ist.</p>	B 3 vgl. oder höher	25%	B 2 vgl.	25%	A 16	43%										
B 3 vgl. oder höher	25%																
B 2 vgl.	25%																
A 16	43%																
<p>Festgehälter über E15Ü</p>	<p>35 Beschäftigte haben sog. Festgehälter, d.h. 27 Männer und 8 Frauen haben ihr Gehalt „frei“ verhandelt und liegen über EG 15Ü TVöD. Ø-Gehalt pro Monat 2010:</p> <table border="0" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;"></td> <td style="text-align: center;"></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: right;">Differenz</td> </tr> <tr> <td>Brutto</td> <td style="text-align: right;">8.125 €</td> <td style="text-align: right;">9.826 €</td> <td style="text-align: right;">1.701 € (17%)</td> </tr> <tr> <td>Netto</td> <td style="text-align: right;">4.891 €</td> <td style="text-align: right;">6.165 €</td> <td style="text-align: right;">1.274 € (21%)</td> </tr> </table> <p>Verdienstabstand im Ø-Brutto-Stundenlohn: 15%</p>								Differenz	Brutto	8.125 €	9.826 €	1.701 € (17%)	Netto	4.891 €	6.165 €	1.274 € (21%)
																	
			Differenz														
Brutto	8.125 €	9.826 €	1.701 € (17%)														
Netto	4.891 €	6.165 €	1.274 € (21%)														
<p>Männer leisten mehr bezahlte Überstunden, wodurch sich ihr Verdienst steigert.</p>	<p>2.915 Männer und Frauen leisteten 2010 bezahlte Überstunden im Wert von über 4,88 Mio. Euro. 18% des Aufwandes entfiel auf Frauen (rd. 856.000 €), 82% auf Männer (rd. 4,032 Mio. €). Ein Drittel des Personenkreises entfiel auf die Berufsfeuerwehr.</p> <p>Im Einzelnen: Ø-Überstundenvergütung brutto jährlich 2010:</p> <table border="0" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="text-align: center;"></td> <td style="text-align: center;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1.211 €</td> <td style="text-align: center;">1.826 €</td> </tr> </table> <p>707 Frauen (25%) und 2.208 Männer (75%) leisteten bezahlte Überstunden, davon 955 Männer und 14 Frauen der Berufsfeuerwehr. (In die Berechnungen sind alle ausgezahlten Beträge eingeflossen.)</p>			1.211 €	1.826 €												
																	
1.211 €	1.826 €																
<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 der der Mann das Einkommen allein oder hauptsächlich erwirtschaftet und die Frau allenfalls hinzuverdient“⁹.</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>																

⁹ Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, S. 41

2.2.2 Rechtliche Grundlage

Das LGG NW ist die gesetzliche Grundlage und verbietet eine Diskriminierung wegen des Geschlechts.

Darüber hinaus wirken

- das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz von 2006.
- Artikel 157 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, früher: Artikel 141 des EG-Vertrages von 1957), der die gleiche Entlohnung auch für gleichwertige Arbeit fordert.
- die EG-Richtlinie 2006/54, die bestimmt, dass bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Bestandteile des Entgelts zu beseitigen sind.

2.2.3 Ziele zur Entgeltangleichung

Grundsätzlich sollen alle Beschäftigten ihr Bewusstsein schärfen für die Notwendigkeit eines Existenz sichernden Einkommens. Insbesondere Frauen müssen ihre Alterssicherung im Blick haben und Informationen zu den finanziellen Auswirkungen einfordern und aufmerksam sein gegenüber Strukturen, die eine Chancengleichheit verhindern.

	Ist 2010	Ziel 2013
Verdienstabstand	9,85 %	7 %

Im Sinne von § 6 Abs. 3 LGG sind die Anzahl der Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen und Männern Kennzahlen für das Controlling (s. Ziffer 3.2.).

2.2.4 Maßnahmen zur Entgeltangleichung

Ursachenanalyse

Es wird geprüft, ob über anerkannte Messinstrumente die Gründe für den Verdienstunterschied festzustellen sind (z. B. logib-D, eg-check).

Wer handelt: 11 Personal- und Organisationsamt

Bis wann: 2013

Perspektivgespräche der Führungskräfte

Bei anstehender Elternschaft soll sowohl für die Verwaltung als auch für die Beschäftigten eine weitgehende Planungssicherheit geschaffen werden. Deswegen

führen Vorgesetzte frühzeitig 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.

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

Wer handelt: Alle Führungsverantwortlichen

Bis wann: ab sofort

Beförderung / Höhergruppierungen

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.

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 die gesetzlich vorgegebene Frauenquote von 50% erreicht wird.

Wer handelt: Alle Beigeordneten, alle Führungsverantwortlichen,

11 Personal- und Organisationsamt

Bis wann: ab sofort

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 Personal- und Organisationsamt, I/1 Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern

Bis wann: jeweils zum Stellenplan

Information zur Alterssicherung

Vor dem Hintergrund einer gesicherten Altersvorsorge ist zu prüfen, ob 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 Personal- und Organisationsamt

Bis wann: Prüfung der DV-gestützten Voraussetzungen bis 2013

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 Personal- und Organisationsamt erarbeitet unter Beteiligung von I/1 Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern ein Grundlagenkonzept.

Bis wann: 2013

Equal Pay Day

Die Aktionen sollen die Mitarbeiterinnen einbeziehen.

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

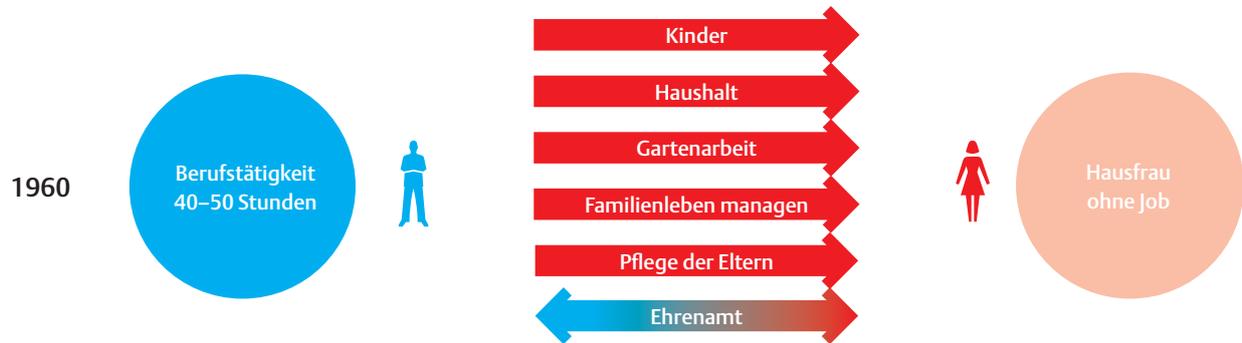
Bis wann: ab sofort

 *Es braucht ein ganzes Dorf,
um ein Kind großzuziehen.*

Afrikanisches Sprichwort

2.3 Kernziel 3 – Balance in den Lebensbereichen

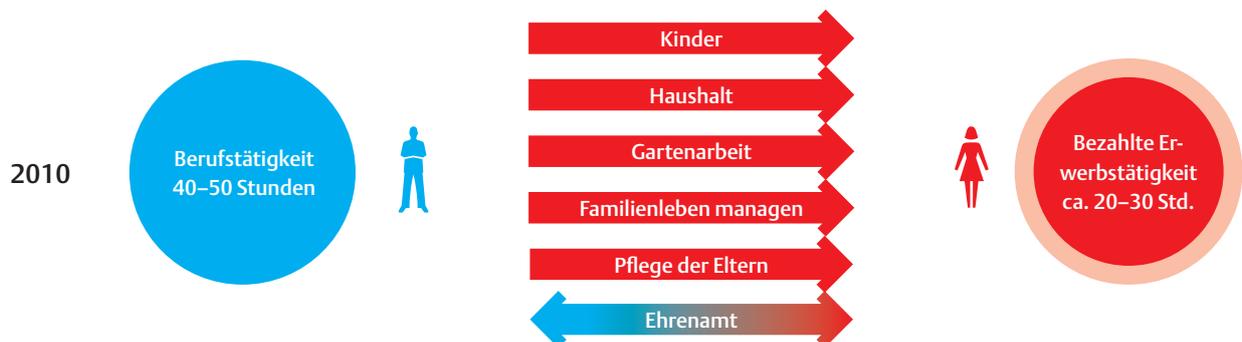
2.3.1 Ist-Analyse



Unbezahlt, unersetzlich, weiblich! Das waren in den 60'ern Hausarbeit und Erziehungsaufgaben¹⁰. Der Notar heiratet seine Sekretärin, die Krankenschwester den Arzt. Das klassische Rollenbild ist die „Versorger-Hausfrauen-Ehe“.



Nach und nach steigt die Frauenerwerbsquote¹¹. Es entsteht die „1,5 Ernährer-Hinzuverdienerin-Ehe“. Die Kinder gehen morgens in Kindergarten und Schule, ab mittags ist Mutter zu Hause. Jedes Kind wird individuell bekocht.



Die Frauenerwerbsquote beträgt 64,70% (West) bzw. 71,80% (Ost)¹². Der Manager heiratet die Juristin, die Politologin den Lehrer. Ehen werden auf beruflicher Augenhöhe geschlossen¹³: Egalitäre Partnerschaften bestehen meist bis zum ersten Kind.

Trotz Veränderung der Rollenbilder und langsam ansteigender Teilzeitquote der Männer, kann von Gleichstellung in allen Lebensbereichen noch keine Rede sein. Denn unbezahlte Arbeit ist immer noch weiblich – so das Fazit einer aktuellen Studie der OECD¹⁴.

¹⁰ Gutachten d. Sachverständigenkommission a. d. BMFSFJ für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, S. 39

¹¹ Statistisches Bundesamt Deutschland

¹² Wochenbericht des DIW Berlin 44/2010

¹³ Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe, Klassische Familie als Auslaufmodell, 20. Bundeskonferenz der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen

¹⁴ Gesellschaft auf einen Blick 2011

Egalitäre Partnerschaften – in Beruf, Familie und Einkommen – haben sich noch nicht durchgesetzt. Die bisherige Gesetzeslage (z. B. Krankenversicherung, Besteuerung von Familieneinkommen) sowie die geringen Karriere-chancen in Teilzeit fördern mittelbar und unmittelbar das „1,5 Versorger-Hinzuverdienerin-Modell“.

Das bisher fixierte Modell gerät allerdings bei einer hohen Scheidungsquote (Köln ca. 34 %) unter gesellschaftlichen Druck mit finanziellen Folgelasten für die Allgemeinheit.

Die Alleinerziehenden (24 % aller Kölner Haushalte mit Kindern¹⁵) sind zumeist trotz eingeschränkter beruflicher Möglichkeiten Alleinverdienerin bzw. Alleinverdiener = „0,5 Ernährerin-Modell“.

Städtische Transferleistungen (Grundsicherung) finden sich als Ausgaben im Sozialetat wieder. Das reformierte Unterhaltsrecht setzt die Berufstätigkeit von Müttern voraus.

Aber auch Bildung und Sozialstatus der Kinder sind vom Einkommen der Eltern – und damit gleichfalls vom Einkommen der Mütter – abhängig. Die Förderung egalitärer Partnerschaften hat daher eine hohe Priorität.

Was bedeutet das für die Stadt Köln?

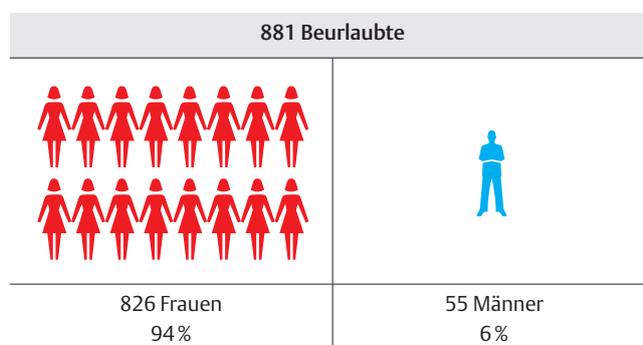
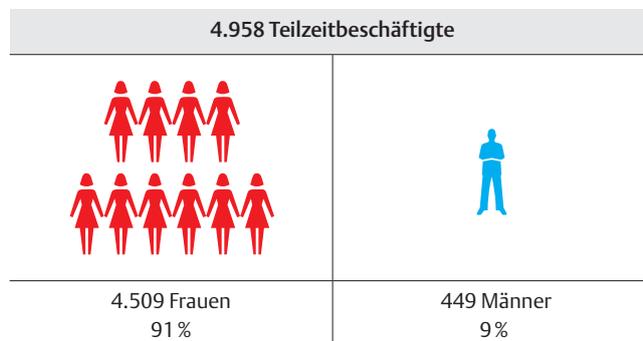
Der Anteil der Frauen an Beurlaubung und Teilzeit bei der Stadt Köln spiegelt die Modelle sehr deutlich wider.

Obwohl die „Vätermonate“ beim Elterngeld zunehmend eine Veränderung bewirken – in Kalenderjahr 2010 haben 58 städtische Väter Elternzeit beansprucht – bewirkt dies noch keine Trendwende.

Auf die Frage, welche betrieblichen Angebote sich die männlichen Beschäftigten, die bereits eine eigene Familie haben, für eine bessere Vereinbarkeit wünschen, steht Teilzeitarbeit für 83 % (=rd. 1.660) der Männer, an erster Stelle¹⁶ (Teilnehmer der Befragung: 2.000).

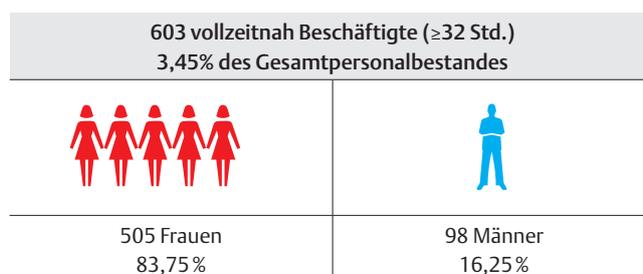
Aber nur 9 % der Teilzeitbeschäftigten sind Männer. Der Anteil der beurlaubten Männer ist mit 6 % noch einmal deutlich geringer.

Mütter fordern qualifizierte Teilzeit (82 % der Befragten) und die Verteilung der Elternzeit auf Väter und Mütter (56 % der Befragten).¹⁷



Eine vollzeitnahe Beschäftigung von 32 Wochenstunden und mehr üben sogar nur 3,4 % (603) der Beschäftigten aus.

Die bisherigen Familien unterstützenden Strukturen erlauben dies trotz Verbesserung der öffentlichen Kinderbetreuung zumeist noch nicht. Stundenaufstockungen über den ursprünglichen Vertrag hinaus können sich gerade in Zeiten der Haushaltskonsolidierung sehr schwierig gestalten.



¹⁵ Statistisches Jahrbuch 2010, 88. Jahrgang, Stadt Köln

¹⁶ Männer-Väterbefragung 2008 des Familienbeauftragten der Stadt Köln

¹⁷ Frankfurter Karrierestudie 2010, Ziegler/Gram

Unabhängig davon, ob Frau oder Mann sich den nebenberuflichen Verpflichtungen stellt, ist zeitweise eine nahezu professionelle Alltagslogistik erforderlich, um in der „Rush Hour des Lebens“

- berufliches Engagement,
- familiäre Fürsorgearbeit,
- gesunde Lebensführung und
- private Interessen

unter einen Hut zu bringen.

Erlaubt es die berufliche Tätigkeit, die unterschiedlichen Lebensbereiche in Balance zu halten, bleiben Leistungsfähigkeit und Gesundheit erhalten.

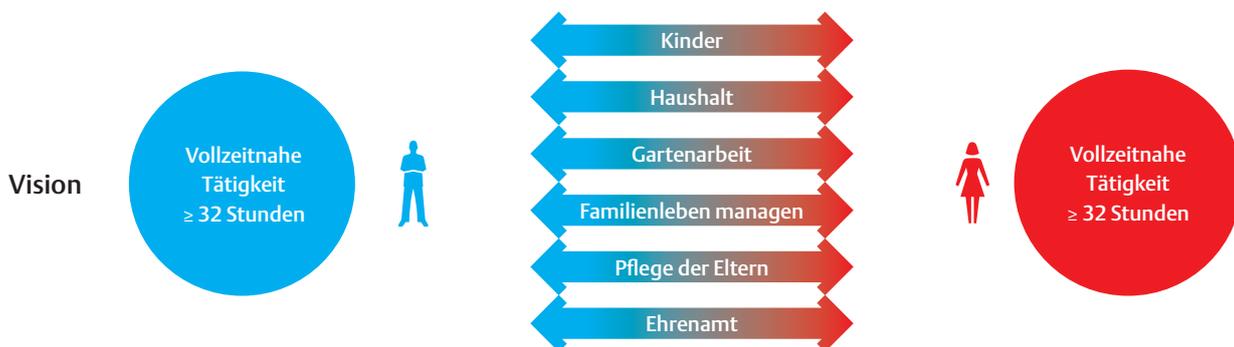
2.3.2 Rechtliche Grundlage

Das LGG benennt in § 6 Abs. 1 die Inhalte des Frauenförderplans. Dabei werden ausdrücklich auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefordert.

Ergänzend wirken folgende Vorschriften zu den Themen Teilzeit, Beurlaubung, Elternzeit und Arbeitszeit:

- Landesbeamtengesetz,
- Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz,
- Teilzeit- und Befristungsgesetz,
- Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz,
- Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst.

2.3.3 Maßnahmen zur Balance in den Lebensbereichen



Neben den unten stehenden Maßnahmen wird in der unter Ziffer 1.5 geforderten Beschäftigtenumfrage ermittelt, welche weiteren Bedarfe der Beschäftigten hinsichtlich der Balance der Lebensbereiche bestehen.

Inwieweit Frauen des mittleren und gehobenen Dienstes besondere Maßnahmen benötigen, ergibt sich aus dem Aussagen der Beschäftigtenumfrage.

Teilzeit

- Workshop „Teilzeit“

In einem gemeinsamen Workshop werden Teilzeitkräfte aller Laufbahnen und Führungskräfte gegenseitige Erwartungshaltungen artikulieren. Lösungen für den Abbau bestehender Vorbehalte werden erarbeitet.

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

Bis wann: 2012

- Teilzeitbörse

Es wird geprüft, wie eine zentrale Teilzeitbörse zur Erfassung der Wünsche nach Stundenveränderungen, Rotation, Job-Sharing-Partnerschaften umgesetzt werden kann.

Wer handelt: 11 Personal- und Organisationsamt

Bis wann: 2012

- Anreize für vollzeitnahe Beschäftigung
Als Anreiz für vollzeitnahe Beschäftigung wird Personal bei einer Reduzierung auf 32 Std. und mehr die flexible Rückkehr zur ehemaligen Stundenzahl zugesichert.

Wer handelt: 11 Personal- und Organisationsamt

Bis wann: ab sofort

- Quartalsbezogene Befristungen
Es wird geprüft, ob Stundenveränderungen bzw. der Einsatz nach Beurlaubung besser geplant werden können, wenn Befristungen ausschließlich zum Quartalsende ablaufen.

Wer handelt: 11 Personal- und Organisationsamt

Bis wann: ab sofort

- Mentoring für Teilzeitkräfte ab BGr. A12/EGr. 11 (siehe Ziffer 2.1.6)

Wer handelt: 11 Personal- und Organisationsamt

Bis wann: Projektstart 2012

- Ausbildung in Teilzeit

Es wird geprüft, in welchen Ausbildungsberufen Ausbildungsplätze in Teilzeit angeboten werden können. Dabei wird angestrebt, 4 % der Ausbildungsplätze in Teilzeit anzubieten.

Wer handelt: 11 Personal- und Organisationsamt

Bis wann: ab sofort

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, Belegplätze in Kitas, Vermittlung von Tagesmüttern, Tagesmutterbetreuung in städtischen Räumen etc.).

Wer handelt: Dezernat I, Dezernat IV, Dezernat V

Bis wann: 2013

Notfallbetreuung

Eltern-Kind-Zimmer

Die Möglichkeiten zur Einrichtung je eines Eltern-Kind-Zimmers in den beiden größten Dienstgebäuden der Stadt Köln – Stadthaus Deutz und Kalk-Karree – werden geprüft.

Wer handelt: 11 Personal- und Organisationsamt

Bis wann: 2012

Aktive Vaterschaft

Es wird geprüft, welche weiteren Anreize geschaffen werden können, damit junge Väter vermehrt bzw. längere Elternzeit in Anspruch nehmen.

Wer handelt: 11 Personal- und Organisationsamt

Bis wann: 2012

Gesundheit

Die Gender Mainstreaming Strategie ist integraler Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Alle personenbezogenen Daten werden geschlechterdifferenziert dargestellt. Lenkungsgruppe, Gesundheitszirkel u. ä. sollen paritätisch besetzt werden. Ebenso werden geschlechtergerechte Maßnahmen entwickelt. Dabei liegt der Fokus auf solchen, die den Auswirkungen der Mehrfachbelastung von Frauen Rechnung tragen.

Gradmesser für den Erfolg der Maßnahmen ist eine – grundsätzlich reduzierte – krankheitsbedingte Ausfallquote, die sich gleichmäßig auf beide Geschlechter verteilt.

Wer handelt: 11 Personal- und Organisationsamt

Bis wann: ab sofort



*Sie kann alles, was ich kann,
nur dass sie dabei auch noch hohe Absätze trägt!*

Barack Obama über seine Frau Michelle

**2.4 Kernziel 4 – Faire Verteilung in allen Ebenen und Berufsbereichen
Oder
Die Quote – das unbequeme Erfolgsmodell**

2.4.1 Ist-Analyse

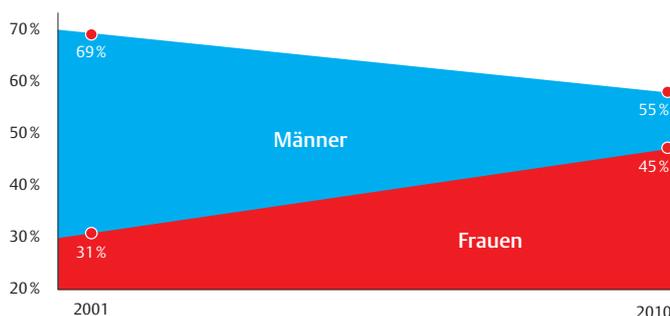
Bei der Stadt Köln arbeiten 63 % Frauen.

- In den Spitzenämtern des gehobenen (A 13 g. D./ E12/S18) und höheren (A 16/E15Ü) Dienstes sind Frauen nur mit 35,31 % vertreten.
- Lässt man den Berufsbereich Feuerwehr unberücksichtigt, beginnt die vielfach zitierte „gläserne Decke“ bei BGr. A12 bzw. E 10 bei den Beschäftigten.
- In Technik und Handwerk sind nur rund ¼ der Stellen mit Frauen besetzt.
- Es gibt keine Feuerwehrfrau mehr bei der Stadt Köln (Stand Juni 2011).
- Nur 3,73 % aller beschäftigten Frauen arbeiten im Bereich Technik und Handwerk.
- Und nur 1,82% aller beschäftigten Männer sind in den Kindertagesstätten eingesetzt.
- Potentiale von Frauen sind nicht vollständig ausgeschöpft. Vielfach arbeiten sie mit abgeschlossener Ausbildung oder Studium im unteren Bereich des mittleren Dienstes.

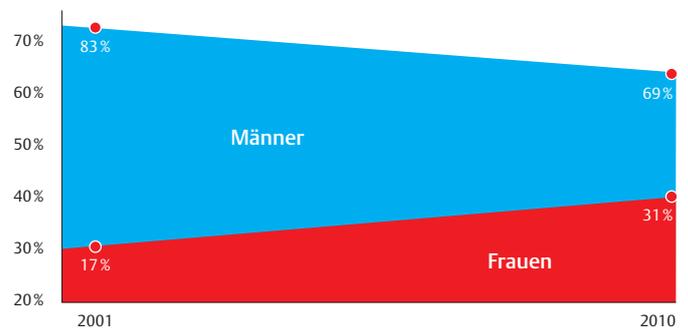
Die Quote hat ein Klima geschaffen, das Verhandlungen über Frauenförderung möglich und selbstverständlich macht.

Seit es die Quote gibt, steigen die Anteile der Frauen in den unterrepräsentierten Besoldungs- und Entgeltgruppen und in den meisten Berufsbereichen (außer Feuerwehr), zum Beispiel:

Beamte/Beamtinnen der BGr. A12 BBO



Angestellte VGr. II g.D./Beschäftigte EGr. 12 TVöD

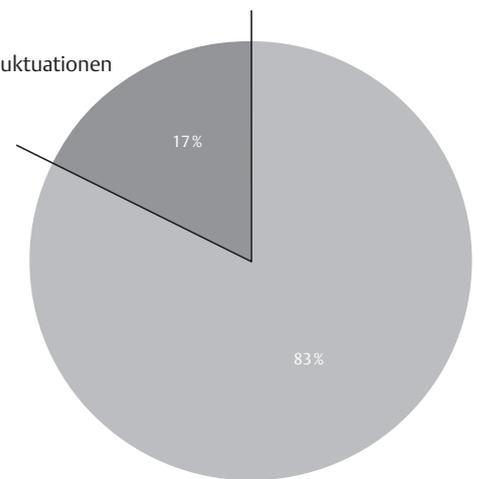


Der Erfolg kann sicher nicht allein der Quote zugeschrieben werden, aber ohne sie, ohne Gesetz und Ratsbeschlüsse, ohne transparente und faire Auswahlverfahren, ohne Bestenauslese wäre die Stadt Köln heute vermutlich nicht so weit.

Bei der Stadt Köln werden in den kommenden 10 Jahren insgesamt 2.941 Beschäftigte (16,81 %) – inklusive Altersteilzeit – altersbedingt ausscheiden. Hinzu kommt, dass durch die demografische Entwicklung in den nächsten Jahren weniger Fachkräfte zur Verfügung stehen.

Auch wenn haushaltsbedingt nicht alle Vakanzen wieder besetzt werden, birgt diese Entwicklung eine Vielzahl von Chancen für Frauen mit Karrierewillen.

Altersbedingte Fluktuationen bis 2020



Verbleibendes Personal

Frauen werden stark umworben sein – weil gut ausgebildete Männer allein nicht ausreichen, um die Vakanzen zu füllen. Bereits heute wirbt die Stadt Köln um Ingenieurinnen, Feuerwehrfrauen, IT-Fachfrauen aber auch um Erzieher.

Die Potentiale des jeweils anderen Geschlechtes können nicht länger ungenutzt bleiben.

2.4.2 Rechtliche Grundlage

Der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen ist nach § 6 Abs. 1 LGG ein Schwerpunkt in der Frauenförderung.

Daher sind in unterrepräsentierten Bereichen

- Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen, zu befördern bzw. ihnen höherwertige Tätigkeiten zu übertragen (§ 7 Abs. 1, 2 LGG, § 25 Abs. 6 LBG),
- Stellen in allen Dienststellen des Arbeitgebers auszu-schreiben (§ 8 Abs. 1 LGG),
- besondere Fortbildungen anzubieten, die Frauen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten qualifizieren (§ 11 Abs. 2 LGG).

2.4.3 Maßnahmen zur fairen Verteilung in allen Ebenen und Bereichen

Personalmarketing-Konzept für MINT-Berufe¹⁸

Die Ämter 23, 26, 37, 63, 66, 67 und 69 werden unter Beteiligung von 11 gemeinsam ein Personalmarketing-Konzept zur Anwerbung von Ingenieurinnen und Handwerkerinnen erarbeiten, um Fachkräfte beider Geschlechter zu gewinnen. Dabei kommen auch die Teilnahme am Mentoringprojekt der Fachhochschule Köln sowie die Teilnahme am Messekongress „women&work“ in Betracht.

Wer handelt: s. o.

Bis wann: 2013

Beförderung/Höhergruppierungen

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, um den Frauenanteil zu steigern und die gesetzlich vorgegebene Quote von 50% zu erreichen (siehe auch Ziffer 2.2.4).

Wer handelt: Alle Beigeordneten, alle Führungsverantwortlichen,

11 Personal- und Organisationsamt

Bis wann: ab sofort

Shortlist bei Auswahlverfahren

Führungskräfte sprechen Frauen gezielt an, damit sie sich auf zu besetzende Stellen in unterrepräsentierten Bereichen bewerben.

Bei externen Auswahlverfahren erstellt 11 Personal- und Organisationsamt 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: 11 Personal- und Organisationsamt sowie alle Führungskräfte, die für Stellenbesetzungen verantwortlich sind.

Bis wann: ab sofort

Frauenförderung im mittleren und gehobenen Dienst Führungskräfte, aber auch betroffene Frauen selbst, sind aufgefordert im Personalentwicklungs- und Klimagespräch die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung explizit zu thematisieren. Dabei sind die Potentiale mit dem Einverständnis der Mitarbeiterinnen 11 Personal- und Organisationsamt für einen höherwertigen Einsatz mitzuteilen. 11 prüft, wie bestehende Barrieren zur beruflichen Entwicklung (z. B. Zulassungskriterien) abgebaut werden können.

Wer handelt: 11 Personal- und Organisationsamt, alle Führungskräfte

Bis wann: ab sofort

Im Übrigen werden sich die Quoten auch durch die Maßnahmen zu den Kernzielen „Entgeltangleichung“ und „Balance der Lebensbereiche“ verändern.

¹⁸ Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik



Es gibt genug Frauen für jede Position.

*Dr. Elke Holst,
Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.*

3 Zielwerte und Kennzahlen für das Controlling auf einen Blick

3.1 Zielwerte Kernziel 1 – Faire Verteilung der Funktionen in Management und Führung

	Ist 2010	Ziel 2013	Ziel 2013	Wie sich die Zielwerte begründen:
Management	 33%	43%	 57%	Aufgrund altersbedingter Fluktuationen ergeben sich ca. 30 Vakanzen in der Managementebene*.
Sprungbrettfunktionen	 42%	45%	55%	Erhöhung von Karrierechancen für Frauen.
Höherer Dienst	 44%	48%	52%	Aufgrund altersbedingter Fluktuationen ergeben sich ca. 70 Vakanzen*.
Führungsfunktionen	 37%	44%	56%	Aufgrund altersbedingter Fluktuationen ergeben sich ca. 480 Vakanzen in allen Laufbahnen*.
Kita-Leitungen	 7%	93%	7%	Beibehaltung der Quote bzw. angleichen dieser am Anteil der Erzieher.
Teilzeitquote Management	 3%  1%	3,5%	3,5%	Förderung der Balance der Lebensbereiche für alle Beschäftigten.
Teilzeitquote Sprungbrettfunktionen	 6%  3%	8,5%	8,5%	Förderung der Balance der Lebensbereiche für alle Beschäftigten.
Teilzeitquote Personal höherer Dienst	 14,5%  3,5%	16%	5,5%	Förderung der Balance der Lebensbereiche für alle Beschäftigten.

*Vakanzen vorbehaltlich Aufgabenabbau

3.2 Zielwerte Kernziel 2 – Entgeltangleichung

	Ist 2010	Ziel 2013
Verdienstabstand	9,85%	7%
Beförderungen / Höhergruppierungen über Stellenwechsel bzw. Stellenaufwertung gem. § 6 III LGG		50%  50% 

3.3 Zielwerte Kernziel 3 – Balance in den Lebensbereichen

	Ist 2010	Ziel 2013	Ziel 2013	Wie sich die Zielwerte begründen:
				
Teilzeitquote	 91%	81%	19%	Förderung egalitärer Partnerschaften.
Elternzeit	 20%	50% der werdenden Väter nehmen mindestens 4 Monate Elternzeit.		Förderung aktiver Vaterschaft.
Vollzeitnahe Beschäftigung (Anzahl)	 505  98	600	280	Erhöhung der vollzeitnahen Arbeitsplätze zur Existenzsicherung für Frauen und Förderung der Vereinbarkeit für Männer.

3.4 Zielwerte Kernziel 4 – Faire Verteilung in allen Ebenen und Berufsbereichen

Verteilung der Geschlechter in den unterrepräsentierten Bereichen des gehobenen und höheren Dienstes

Ist



Ziel 2013



Unterrepräsentierte Bereiche*	 Ist 2010				 Ziel 2013			
	Ist 2010		Ziel 2013		Ist 2010		Ziel 2013	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Besoldungsgruppen								
A12	183	45	192	47	224	55	215	53
A13 g. D.	69	43	76	47	93	57	86	53
A13 h. D.	47	40	52	44	71	60	66	56
A14	61	42	68	47	85	58	78	53
A15	17	22	23	29	62	78	56	71
A16	3	12	8	33	21	88	16	67
B2	3	17	5	28	15	83	13	72
B3	1	25	2	50	3	75	2	50
Entgeltgruppen								
EGr. 10	205	45	217	47	252	55	240	53
EGr. 11	140	35	155	38	265	65	250	62
EGr. 12	71	31	85	37	158	69	144	63
EGr. 14	53	45	58	49	65	55	60	51
EGr. 15	42	47	46	51	48	53	44	49
EGr. 15 Ü	6	40	6	40	9	60	9	60
Festgehälter > EGr. 15Ü	8	23	14	40	27	77	21	60

*auf der Basis aller Beschäftigten, Beamten und Beamtinnen und Personalräte

Für den mittleren Dienst werden keine Quoten in den Besoldungs- und Entgeltgruppen festgesetzt. Die jeweilige Unterrepräsentanz wird sich durch den Ausgleich in den Berufsbereichen – mehr Feuerwehrfrauen, mehr Erzieher – relativieren.

Unterrepräsentierte Bereiche*	 Ist 2010				 Ziel 2013			
	Ist 2010		Ziel 2013		Ist 2010		Ziel 2013	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Berufsbereiche								
Feuerwehr	1	0,1	10	1	985	99,9	976	99
Garten und Forst	77	12	97	15	590	88	570	85
Museen, Bühnen, Kultur	284	43	310	47	374	57	348	53
Technik, Handwerk	409	27	480	32	1113	73	1042	68
Weitere Berufsgruppen	319	30	365	35	732	70	686	65
Kindertagesstätten	3235	96	3154	94	119	4	200	6

Maßgeblich für die Ziele sind die prozentualen Werte.

4 Grundsätze für mehr Gleichstellung

4.1 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 ansprechen, mit dem Ziel sich für diese Stelle aktiv zu interessieren.

4.2 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.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang § 8 Abs. 6 LGG, wonach auch alle Stellen mit Führungsaufgaben in Teilzeit auszuschreiben sind, soweit zwingend 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.¹⁹

- 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.

4.3 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 das Teilzeitkonzept der Stadt Köln enthalten Ausschreibungstexte folgende Standardformulierung:

„Die Stadt Köln strebt einen höheren Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen und in unterrepräsentierten Berufsbereichen an. Frauen sind deshalb ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben.“

Eine Beschäftigung in Teilzeit, insbesondere vollzeitnaher Beschäftigung wird gerne gesehen. Die Dienststelle setzt sich dafür ein, den Wünschen der Bewerberinnen und Bewerber 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 vorher beteiligt werden.

4.4 Personalauswahlgespräch

Bei externen Auswahlverfahren erstellt 11 Personal- und Organisationsamt bzw. das Fachamt geschlechterdifferenzierte Rankinglisten für die Vorauswahl. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind

¹⁹ Handlungsempfehlungen des Ministeriums für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit NW

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 neuen Stellenbesetzungsverfahrens sind, sofern vorrangig zu 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.

4.5 Ausbildung

In unterrepräsentierten Ausbildungsberufen wie z. B. gewerblich-technischen und bei Verbundausbildungsplätzen wird unter Berücksichtigung der Bestenauslese besonders darauf geachtet, den Frauenanteil zu erhöhen.

Frauen werden durch spezielle Werbung motiviert, Ausbildungsberufe, die für sie als untypisch gelten, zu ergreifen, z. B. im IT- und Medienbereich und im gewerblich-technischen Bereich. In Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, wird um diese besonders geworben.

Die Förderung der MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) soll künftig nicht nur in den Kindertagesstätten und Grundschulen stattfinden, sondern auch verstärkt in den weiterführenden Schulen an Bedeutung gewinnen. Dezernat IV initiiert in Kooperation mit der Universität Köln hierzu ein Pilotprojekt.

Langfristiges Ziel ist dabei, weibliche Jugendliche möglichst in allen Entwicklungsphasen frühzeitig an diese zukunftssträchtigen Themen heranzuführen und Interesse zu wecken.

Das Personal- und Organisationsamt fördert Möglichkeiten zur Ausbildung in Teilzeit.

5 Geltungsbereich

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

6 Inkrafttreten/Geltungsdauer

Der 4. Frauenförderplan tritt mit Beschlussfassung des Rates in Kraft und gilt bis 31.12.2013.

Kontakt

Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern
Markmannsgasse 7
50667 Köln

Marita Schwarzer-Görtz
Telefon 0221 / 221-245 75
marita.schwarzer-goertz@stadt-koeln.de



Der Oberbürgermeister

Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern

Gestaltung:

Heimrich & Hannot GmbH

Druck:

DFS Druck

I/1/500/03.2012

