



Gender Mainstreaming Bericht

Von nun an Gender fest im Blick!

Wie die Strategie beim Ordnungs- und Verkehrsdienst
aufgegriffen wurde

Inhaltsverzeichnis

1.	Kurzfassung	6
2.	Einleitung	11
3.	Grundsätze, Definitionen und Evaluation von Gender Mainstreaming	11
4.	Gender Mainstreaming in der Kölner Stadtverwaltung	13
5.	Verfahrensfolge des Implementierungsprozesses von Gender Mainstreaming beim Ordnungs- und Verkehrsdienst 324 (Pilotprojekt)	13
6.	Jugendschutz – ‚Mädchen und Jungen wirksam schützen‘	14
	6.1 Jugendschutz im Karneval nach Gender Aspekten	14
	6.2 Einsatz in Großraumdiskotheken	18
7.	Jugendkriminalität mit Schwerpunkt Jugendgewalt	21
8.	Geschwindigkeitsüberschreitungen	23
9.	Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Ordnungs- und Verkehrsdienst	26
	9.1 Grunddaten zu den Befragten	28
	9.2 Auswertung, Analyse und Maßnahmen	31
10.	Übertragbarkeit der weiteren Vorgehensweise auf Handlungsfelder und Methoden in der Kölner Stadtverwaltung	49
11.	Anlagen	50



**Sehr geehrte Leserin,
sehr geehrter Leser,**

Gender Mainstreaming hat als gleichstellungspolitische Strategie das Ziel, die unterschiedlichen Interessen, Potenziale und Lebenssituationen von Frauen und Männern zu berücksichtigen. In einer Stadtverwaltung wie Köln kann sie die Organisationsstruktur, die Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen, die Ergebnisse und Produkte sowie die Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit im Vorfeld jeglicher Entscheidungen beeinflussen.

Als Oberbürgermeister der Stadt Köln erachte ich es als wichtig, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und Gender Mainstreaming als Strategie zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit als Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Stadtverwaltung zu verankern. Gender Mainstreaming soll sich sowohl nach außen auf die Bürgerinnen und Bürger und die zahlreichen Gäste Kölns, wie auch auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter positiv auswirken.

Daher begrüße ich den vorliegenden Erfahrungsbericht des Ordnungs- und Verkehrsdienstes, der in Zusammenarbeit mit dem Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern entstand. Mit den aus dem Pilotprojekt gewonnenen Erkenntnissen konnte erstmals in einem relativ großen Arbeitsbereich der Stadtverwaltung nicht nur eine Sensibilisierung für mehr Geschlechtergerechtigkeit, sondern auch Grundlagen für künftige Entscheidungen geschaffen werden.

Gender Mainstreaming ist ein komplexer dynamischer Prozess, der nicht festgeschrieben werden kann. Er unterliegt den permanenten Veränderungen der Gesellschaft und der Arbeitswelt. Somit erfordert Gender Mainstreaming eine ständige Weiterentwicklung des zielgruppenorientierten Planens, Entwickelns, Einsetzens sowie das Evaluieren neuer Qualitätsstandards im Alltag und in beruflichen Schlüsselqualifikationen. Das Pilotprojekt Gender Mainstreaming hat hierzu einen interessanten Weg geebnet, den die Stadt Köln zum Wohl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Bürgerinnen und Bürger unserer Stadt weitergehen wird.

Ihr

Fritz Schramma
Oberbürgermeister der Stadt Köln

**Sehr geehrte Leserin,
sehr geehrter Leser,**

in einem Großunternehmen wie der Stadtverwaltung Köln ist die Beachtung geschlechtsspezifischer Bedürfnisse für ein gutes Miteinander unabdingbar.

Ziel ist es, bei allen Entscheidungen, Vorhaben und Maßnahmen den unterschiedlichen Blickwinkel von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einzunehmen und zu berücksichtigen.

Mit diesem Bericht geben wir Ihnen einen Einblick über die ersten Schritte von Gender Mainstreaming bei der Stadt Köln. Als vielseitiger und personalintensiver Arbeitsbereich wurde der Ordnungs- und Verkehrsdienst gewählt. Ziel war es u. a., den Geschlechter-Blick nach innen und nach außen zu richten:

- Wie zufrieden sind Frauen und Männer an ihrem Arbeitsplatz?
- Müssen Mädchen anders vor Gefahren geschützt werden als Jungen?
- Wie stellt sich „Jugendkriminalität“ unter dem Geschlechteraspekt dar?
- Sind Geschwindigkeitsüberschreitungen geschlechtsneutral?

Mit einer Beschäftigtenumfrage wurde ein Bereich im Innenverhältnis betrachtet. Im Wirkungsfeld der Thematik „Jugendschutz, Jugendkriminalität mit Schwerpunkt Jugendgewalt“ und „Geschwindigkeitsüberschreitung“ wurden Bereiche im Außenverhältnis beleuchtet, die Bürgerinnen und Bürger betreffen.

Mit diesem Genderprojekt wurden erstmalig geschlechterdifferenzierte Fakten ermittelt, die eine Wahrnehmung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten in der Wirklichkeit von Frauen und Männern ermöglichten und die in Maßnahmen zu mehr Geschlechtergerechtigkeit einfließen werden.

Der Auftakt ist gelungen – wenngleich noch viele Schritte folgen müssen. Mit dem Wissen, dass Entscheidungen fast immer unterschiedliche Auswirkungen auf Mädchen und Jungen, Frauen und Männer haben – wie z.B. bei der Gestaltung von Spiel- und Sportplätzen, Schulbauten und Stadtplanung – kommt die Stadt Köln sukzessiv ihrem politischen Auftrag nach, die Strategie Gender Mainstreaming weiter zu verfolgen.

Die vorliegenden Ergebnisse der Untersuchung sollen Ihnen als Impuls dienen und Sie dazu ermutigen, in Ihrem Bereich aktiv zu „gendern“.



Guido Kahlen
Stadtdirektor und
Personaldezernent



Christine Kronenberg
Gleichstellungsbeauftragte



Robert Kilp
Leiter des Amtes
für öffentliche Ordnung

1. Kurzfassung

Der Stadtvorstand hat am 18.10.2005 ein Rahmenkonzept mit den wichtigsten Eckpunkten zur Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prozesses bei der Stadt Köln beschlossen.

Ziel der gleichstellungspolitischen Strategie Gender Mainstreaming ist es, die unterschiedlichen Interessen, Potenziale und Lebenssituationen von Frauen und Männern im Vorfeld jeglicher Entscheidungen der Stadt Köln zu berücksichtigen.

Die Abteilung Ordnungs- und Verkehrsdienst wurde mit der Durchführung des Pilotprojektes Gender Mainstreaming beauftragt. Das Projekt umfasste folgende Bausteine:

- Bildung einer Projektgruppe
- Gender Trainings
- Durchführung von internen und externen Teilprojekten
- Bericht

Der Gesamtprozess wurde vom Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern begleitet.

Da der Begriff Gender Mainstreaming abstrakt und nicht selbsterklärend ist, wurde zuerst die Projektgruppe durch eine externe Beraterin geschult. Darauf folgten hausinterne Schulungsmaßnahmen für ca. 60 Führungskräfte, die ihrerseits das erworbene Wissen an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergaben.

Im Laufe des Projektes wuchs die Erkenntnis, dass Gender Mainstreaming die Möglichkeiten bietet:

- die unterschiedlichen Potenziale von Frauen und Männern bedarfsorientierter einzusetzen,
- einen Beitrag zur Motivationssteigerung von Beschäftigten zu leisten,
- das Arbeitsklima zu verbessern,
- Arbeitsprozesse zu optimieren,
- Ressourcen wirtschaftlicher einzusetzen und
- zielgruppenspezifischer vorzugehen.

Die Teilprojekte

Die Strategie Gender Mainstreaming zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und mehr Chancengleichheit kann sowohl innerhalb der Stadtverwaltung, als auch nach außen auf Bürgerinnen und Bürger sowie die zahlreichen Gäste Kölns wirken.

Im Rahmen des Pilotprojektes wurde der Gender Ansatz bei vier Themenfeldern mit unterschiedlichen Ansätzen und Techniken erprobt:

- Jugendschutz
- Jugendkriminalität mit Schwerpunkt Jugendgewalt
- Geschwindigkeitsüberschreitungen
- Zufriedenheit am Arbeitsplatz

Jugendschutz: „Mädchen und Jungen wirksam schützen“

Es wurden verstärkt Jugendschutzkontrollen mit folgenden Erkenntnissen durchgeführt:

- An Karneval waren zahlenmäßig mehr Mädchen und weibliche Jugendliche vom Alkoholmissbrauch betroffen.
- Bei einem Einsatz in fünf Großraumdiskotheken wurde durch Stichproben festgestellt, dass ohne Altersprüfung alkoholische Getränke ausgeschenkt wurden. Weiterhin hielten sich bei diesen Kontrollen unzulässigerweise nach Mitternacht noch 16 weibliche und drei männliche Jugendliche unter 18 Jahren in den Diskotheken auf.

Zusätzliche Gefahren für Alkoholmissbrauch konnten ebenso bei aktuell angesagten

- Flatratepartys und
- „Minirockpartys“

beobachtet werden.

Welche Erkenntnisse können aus den Kontrollen und Beobachtungen der Kölner Partyszene geschlossen werden?

- Reduzierte Eintrittsgelder und Verzehrgutscheine bei Tragen eines Minirockes sind Verkaufsstrategien, die gezielt weibliche Jugendliche ansprechen, aber eben auch mit besonderen Gefahren in Bezug auf ihre Sicherheit im öffentlichen Raum verbunden sind, ebenso der hohe Anteil der unter 18-jährigen weiblichen Jugendlichen in Discos.
- Flatratepartys und Binge Drinking (Rauschtrinken) sprechen tendenziell eher männliche Jugendliche an und gehen daher mit anderen Gefahren (Komatrinken, Risikobereitschaft, Zunahme der Gewaltbereitschaft) einher.

Aufgrund des Ratsbeschlusses vom 30.08.2007 haben die Verwaltung und der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband Nordrhein zwischenzeitlich eine Vereinbarung erarbeitet, mit der sich die Gastronomiebetriebe freiwillig verpflichten, auf die Durchführung von Flatrate- und Billigpartys (z. B. „Minirockpartys“) zu verzichten und den Jugendschutz besonders zu beachten.

Unabhängig hiervon besteht geschlechtsspezifischer Handlungsbedarf:

- Die geschlechterdifferenzierte Erhebung, Auswertung und Veröffentlichung von Daten wird weiter entwickelt (z.B. Einsatz Rettungsdienste). Aufgrund der vorliegenden Erkenntnisse werden die Kontrollen des Ordnungsdienstes verstärkt.
- Zur nachhaltigen Umsetzung ist eine aktive Zusammenarbeit mit dem Jugendamt vereinbart, insbesondere bei Großveranstaltungen (Karneval, Kölner Lichter, Silvester, Großdemonstrationen) und auch bei Pop-Konzerten (Stichwort „Tokio Hotel und weibliche Fans“).
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ordnungsdienstes sollen in regelmäßigen Abständen daraufhin ausgebildet werden, jugendliches Trinkverhalten in der Öffentlichkeit zu erkennen und entsprechende Aufklärungsarbeit vor Ort zu leisten.

Jugendkriminalität mit Schwerpunkt „Jugendgewalt“

In 2006 gab es insgesamt 38.074 einer Straftat Verdächtigen. Davon wurden 9.194 Jugendliche bis zum Alter von 21 Jahren einer Straftat verdächtigt. Dies entspricht einem Anteil von 24,1 % (71,5 % männliche; 28,5 % weibliche Tatverdächtige).

- Bei den leichten und schweren Körperverletzungen liegt der Anteil der männlichen Tatverdächtigen bis 21 Jahre bei rund 74,1 %.
- Der Anteil der weiblichen und männlichen Tatverdächtigen nimmt ab dem 18. Lebensjahr bei Frauen und Männern deutlich ab.

Jugendgewalt geht eindeutig mehr von Jungen und männlichen Jugendlichen aus. Die Möglichkeiten des Ordnungsdienstes sind in diesem Bereich sehr begrenzt und liegen somit außerhalb des Pilotbereiches. Die genderspezifischen Daten werden bestehenden Netzwerken und Arbeitskreisen zukünftig regelmäßig zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus soll zur frühzeitigen Erkennung von Problemlagen zwischen der Stadt Köln und der Polizei ein gemeinsames Lagebild entwickelt werden.

Geschwindigkeitsüberschreitungen

2006 und 2007 wurden 654.392 Fälle von Geschwindigkeitsüberschreitungen registriert:

- 74,7 % Fahrer
- 25,3 % Fahrerinnen

Pro Tag entspricht dies im gesamten Stadtgebiet im Durchschnitt 227 erfassten Tempoverstößen von Frauen und 670 von Männern. Darüber hinaus wurde festgestellt, dass Fahrer deutlich schneller unterwegs sind als Fahrerinnen. Es gibt nicht nur mehr männliche „Raser“, sondern sie gefährden auch durch die Höhe der Geschwindigkeitsübertretungen wesentlich die Verkehrssicherheit:

Bei Überschreitungen von 80 km/h wurden nur (100 %) Männer erfasst.

Das Ergebnis zeigt, dass bei künftigen öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen im Internet, bei Kampagnen und in den Fahrschulen (Informationsbroschüren) Männer stärker und zielgenauer angesprochen werden müssen, um ein Bewusstsein für die Gefahr ihres Handelns – für sich und andere – zu schaffen.

Zufriedenheit am Arbeitsplatz

In der Abteilung des Ordnungs- und Verkehrsdienstes sind 458 Kräfte (55,9 % Frauen; 44,1 % Männer) eingesetzt. Mit dem Schwerpunkt „Zufriedenheit am Arbeitsplatz“ unter Gender Gesichtspunkten wurde eine Befragung durchgeführt. Mit einem Rücklauf von 169 Fragebögen (37 %) kann das Ergebnis als repräsentativ bezeichnet werden (53,2 % Frauen; 46,8 % Männer).

Nachfolgend einige Aussagen aus der Befragung:

- Von 59 Beschäftigten in Führungsfunktionen sind 24 weiblich und 35 männlich.
- Teilzeitbeschäftigung ist zu 100 % „Frauensache“. Zugleich ist der Anteil von Führungskräften in Teilzeitbeschäftigung mit 3,4 % sehr gering (zwei Frauen).
- Je höher das Einkommen, desto geringer der Anteil an Frauen.
- Ausschließlich Frauen haben ihre Berufstätigkeit wegen Kindererziehung unterbrochen.
- Aufgrund der neuen Elterngeldregelung können sich rund 45 % der Frauen und Männer vorstellen, Elternzeit zu nehmen.
- 28 % der Frauen mit Kindern unter 18 Jahren sind alleinerziehend und beziehen ein unteres bzw. mittleres Einkommen.
- Für rund ein Fünftel der Beschäftigten mit Kindern unter 18 Jahren ist die Kinderbetreuung stellenweise problematisch.
- Rund 40 % der Frauen und 30 % der Männer favorisieren Veränderungen der Kernarbeitszeit.
- Arbeitsklima und selbstständiges Arbeiten sind bei beiden Geschlechtern gleichermaßen die wichtigsten Indikatoren für Arbeitszufriedenheit (Rang 1 und 2). Mehr Geld verdienen nimmt bei Frauen Rang 6 und bei Männern Rang 4 ein.
- Frauen fühlen sich tagsüber eher sicherer als Männer. In den Abend- und Nachtstunden fühlen sich allerdings 46,6 % der Frauen und 32,7 % der Männer eher unsicher bzw. sehr unsicher.
- 19 % der Frauen und 13 % der Männer führen die im Beruf gefühlten Benachteiligungen auf ihr Geschlecht zurück. Gut ein Viertel der Frauen fühlte sich von ihren männlichen Kollegen nicht ernst genommen. Rund ein Drittel der Männer fühlte sich in Bewerberrunden gegenüber Frauen benachteiligt.
- 25 % der Frauen und Männer fühlten sich bereits einmal oder sogar mehrmals von Mobbing betroffen.

- Zehn Frauen und ein Mann fühlten sich im Außendienst, fünf Frauen und ein Mann im Innendienst sexuell belästigt.

Die gewonnen Erkenntnisse fließen sukzessive in Maßnahmen zu mehr Geschlechtergerechtigkeit ein. So werden insbesondere Frauen in Teilzeit für Führungsfunktionen qualifiziert, Aufstiegsmöglichkeiten geprüft, Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen, Perspektivgespräche mit werdenden Eltern in Bezug auf ihre berufliche Entwicklung geführt, geschlechtsspezifische Fortbildungen in Umgang mit Konfliktsituationen (Selbstbehauptung, Mobbing, sexuelle Belästigung) angeboten.

Resümee

Mit den aus dem Pilotprojekt gewonnenen Erkenntnissen konnte erstmals in einem relativ großen Arbeitsbereich der Stadtverwaltung nicht nur eine Sensibilisierung für mehr Geschlechtergerechtigkeit, sondern Grundlagen für den praktischen Nutzen geschaffen werden.

Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt durch die verantwortlichen Dienststellen.

2. Einleitung

Die gleichstellungspolitische Strategie Gender Mainstreaming wurde beschlossen, um Frauen und Männern eine gleiche Teilhabe an der Gesellschaft und gleiche Gestaltungs- und Entscheidungsmöglichkeiten zu ermöglichen. Der Begriff wurde erstmalig 1985 auf der 3. UN-Weltfrauenkonferenz in Nairobi diskutiert. Bekannt wurde Gender Mainstreaming insbesondere dadurch, dass der Amsterdamer Vertrag 1997/99 das Konzept zum offiziellen Ziel der Gleichstellungspolitik der EU machte. Auch aus dem deutschen Verfassungsrecht ergibt sich eine Verpflichtung für eine aktive und wirkungsvolle Gleichstellungspolitik. Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG) bestimmt nach der Änderung von 1994 nicht nur: "Männer und Frauen sind gleichberechtigt" (Art. 3 Abs. 2 S. 1 GG), sondern nimmt den Staat nunmehr ausdrücklich in die Pflicht, "die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern" zu fördern und "auf die Beseitigung bestehender Nachteile" hinzuwirken (Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG).

In der Sitzung des Hauptausschusses des Rates der Stadt Köln am 14.06.2004 wurde die Verwaltung beauftragt, ein Anwendungskonzept zu Gender Mainstreaming zu erarbeiten. Der Stadtvorstand hat am 18.10.2005 ein Konzept des Amtes für Gleichstellung von Frauen und Männern mit den wichtigsten Eckpunkten zur Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prozesses innerhalb der Stadtverwaltung beschlossen und die Abteilung „Ordnungs- und Verkehrsdienst“ mit der Durchführung eines Pilotprojekts beauftragt.

3. Grundsätze, Definitionen und Evaluation von Gender Mainstreaming

Dem Begriff Gender Mainstreaming liegt zugrunde, dass bedeutsame Unterschiede bei den Geschlechterrollen im Wesentlichen durch soziale, kulturelle und wirtschaftliche Bestimmungsfaktoren einer Gesellschaft sowie die jeweils vorherrschenden religiösen, moralischen und rechtlichen Werte bestimmt wird. Diese variieren von einer Gesellschaft zur anderen sehr stark. Eine ‚Gender‘- oder ‚Geschlechterperspektive‘ heißt zunächst nur, sich diese historisch entstandene Situation bewusst zu machen. ‚Gender Mainstreaming‘ als politische Strategie bedeutet, jeweilige Unterschiede wahrzunehmen und sie so zu berücksichtigen, dass eine Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern erreicht werden kann.

- Gender bezeichnet die gesellschaftlich, sozial, wirtschaftlich und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Frauen und Männern. Anders als das biologische Geschlecht sind diese erlernt und somit auch veränderbar.
- Mainstreaming bedeutet, bislang unbeachtete geschlechterspezifische Anlagen und Handlungsweisen nun bei allen Vorhaben zu einem wichtigen Bestandteil zu machen.
- Gender Mainstreaming bedeutet, die unterschiedlichen Sichtweisen, Perspektiven, Bedürfnisse und Fähigkeiten von Frauen und Männern bei allen Vorhaben und Entscheidungen von Beginn an und regelmäßig zu berücksichtigen.

Im Rahmen des beim Ordnungs- und Verkehrsdienst durchgeführten Projekts wurden die Analysen in Anlehnung an die international gebräuchliche schwedische 3R-Methode durchgeführt. Die drei „R“ stehen für:

Repräsentation

Die erste Frage bezieht sich auf die zahlenmäßige Verteilung von Frauen und Männern wie zum Beispiel bei dem geschlechterspezifischen Anteil der Beschäftigten in einem Verwaltungsbereich.

Diese Fragestellung kann bedeuten:

- Anteil weiblicher und männlicher Beschäftigter; Fragen nach geschlechtsspezifisch unterschiedlicher Stellung und unterschiedlichen Funktionen im jeweiligen Verwaltungsbereich;
- Anteil Frauen und Männer in den verschiedenen Laufbahnen bzw. Eingruppierungen und Tätigkeitsbereichen;
- Anteil Frauen und Männer in Führungspositionen.

Ressourcen

Im zweiten Schritt wird die Verteilung von Ressourcen wie Geld, Zeit und Raum nach Frauen und Männern untersucht wie beispielsweise:

- die Teilzeitquote von Frauen und Männern in dem jeweiligen Verwaltungsbereich;
- Entscheidungsspielräume in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen;
- Gehaltsstufen;
- Anteil Mütter, Väter mit betreuungsbedürftigen Kindern etc.

Realität

Während Repräsentation und Ressourcen quantitative Variablen sind, hat das dritte R für Realität eine qualitative Dimension. In diesem Schritt werden die Ursachen für die Unterschiede z. B. in der Beschäftigtenstruktur, der Verteilung von Ressourcen zwischen Frauen und Männern analysiert. Das dritte R zielt auf die Kernfrage:

Welche Maßnahmen führen wir bislang durch?

- Werden die Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern in gleichem Ausmaß berücksichtigt?
- Sind Frauen und Männer mit unterschiedlichen Anforderungen und Erwartungen konfrontiert?
- Welche Geschlechtsbilder und Normen leiten die Aktivitäten und Maßnahmen?
- Welche Veränderungen sind denkbar, um weiblichen und männlichen Beschäftigten gleichwertige Chancen zu geben?

4. Gender Mainstreaming in der Kölner Stadtverwaltung

Ziel der gesetzlichen gleichstellungspolitischen Strategie Gender Mainstreaming ist es, die unterschiedlichen Interessen, Potenziale und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Organisationsstruktur, in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen, in den Ergebnissen und Produkten sowie in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit im Vorfeld jeglicher Entscheidungen der Stadt Köln zu berücksichtigen. Ziel der Kölner Stadtverwaltung ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und Gender Mainstreaming als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der jeweiligen Dienststelle zu verankern.

Die Akteurinnen und Akteure sollen den Blickwinkel zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen und die Unterschiedlichkeit als Chance für ein zielorientiertes Handeln nutzen (Equal, Europarat, Straßburg 1998). Gender Mainstreaming ist als kontinuierlicher Prozess zu verstehen. Die Umsetzung muss bei der täglichen Arbeit jeder Beschäftigten und jedes Beschäftigten berücksichtigt werden. Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes „die Gleichberechtigung baut auf der Gleichwertigkeit auf, die die Andersartigkeit anerkennt“, ist es ein grundlegender Irrtum, bei der Gleichberechtigung von der Gleichheit auszugehen.

5. Verfahrensfolge des Implementierungsprozesses von Gender Mainstreaming beim Ordnungs- und Verkehrsdienst 324 (Pilotprojekt)

Eine für das Pilotprojekt eingerichtete Projektgruppe bestehend aus Projektleitung, Abteilungsleiter und Sachgebietsleitungen sowie einer Vertreterin des Amtes für Gleichstellung von Frauen und Männern hat die prozessorientierte Steuerung übernommen. Die Federführung liegt bei der Fachdienststelle Ordnungs- und Verkehrsdienst. In engem Schulterschluss zwischen der Fachdienststelle und dem Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern wurden und werden auch künftig die einzelnen Arbeitsschritte abgestimmt. Soweit dies technisch möglich ist, werden die personenbezogenen Daten seit dem 01.01.2006 geschlechterdifferenziert erfasst.

Nach der Auftaktveranstaltung im Januar 2006 durch das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern erfolgte der eigentliche Start des Pilotprojektes beim Ordnungs- und Verkehrsdienst Anfang 2007. Da der Begriff „Gender Mainstreaming“ abstrakt und nicht selbsterklärend ist, wurde im nächsten Schritt die Projektgruppe durch eine externe Beraterin geschult. Darauf folgten hausinterne Schulungsmaßnahmen für ca. 60 Führungskräfte, die ihrerseits das erworbene Wissen an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergaben. Zur Unterstützung erhielten alle Beschäftigten schriftliches Informationsmaterial.

Gender Mainstreaming ist ein komplexer dynamischer Prozess, der nicht festgeschrieben werden kann. Er unterliegt den permanenten Veränderungen der Gesellschaft und der Arbeitswelt. Gender Mainstreaming erfordert eine ständige Weiterentwicklung des zielgruppenorientierten Planens, Entwickelns, Einsetzens sowie das Evaluieren neuer Qualitätsstandards im Alltag und in beruflichen Schlüsselqualifikationen.

Die Zielsetzung von Gender Trainings ist es, Akteurinnen und Akteure zu einer hohen Gender Kompetenz zu befähigen und sie als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren tätig werden zu lassen. Ihnen werden Rahmenbedingungen angeboten, einmal zur Vermittlung des Know-hows durch die Nutzung von Gender Mainstreaming als strategisches Instrument, zum anderen zum Transfer in die Fachbereiche und Projekte mit verschiedenen partizipativen und Gender Methoden sowie Projektbeispielen aus der Forschungspraxis. In der Kölner Stadtverwaltung gibt es verschiedene Handlungsfelder für Gender Mainstreaming wie beispielsweise:

- Personalentwicklung, Haushaltsplanung, Organisationsgestaltung
- Gestaltung von Plätzen, Sport- und Grünanlagen
- Öffentlichkeitsarbeit

Im Rahmen des Pilotprojektes wurde der Gender Ansatz bei vier Themenfeldern mit unterschiedlichen Ansätzen und Techniken erprobt:

- Jugendschutz
- Jugendkriminalität mit Schwerpunkt Jugendgewalt
- Geschwindigkeitsüberschreitungen
- Zufriedenheit am Arbeitsplatz

6. Jugendschutz – ‚Mädchen und Jungen wirksam schützen‘

Unter dem Begriff Jugendschutz werden staatliche Maßnahmen zum Schutz vor gesundheitlichen, sittlichen und sonstigen Gefahren von weiblichen und männlichen Jugendlichen sowie Mädchen und Jungen zusammengefasst.

Das heute eher als kontrollierend eingreifender Kinder- und Jugendschutz bezeichnete Handlungsfeld umfasst den „klassischen“ Jugendschutz, der in verschiedenen Gesetzen geregelt ist. Er richtet sich primär an Erwachsene, Gewerbetreibende und an Institutionen - exemplarisch im Jugendschutzgesetz (JuSchG), im Gaststättengesetz und der Gewerbeordnung geregelt.

Ziel des Teilprojektes ist es, geschlechterdifferenzierte Zahlen über die Verstöße gegen das Jugendschutzgesetz zu erhalten. Anhand dieser Zahlen sollen zielgerichtete Maßnahmen erarbeitet werden, die zur Verringerung der Verstöße beitragen und so den Schutz von Mädchen und Jungen erhöhen.

Jugendamt, Schulverwaltungsamt, Gesundheitsamt, Feuerwehr (Rettungsdienst) und Polizeipräsidium wurden in die Arbeit eingebunden und stellten geschlechterdifferenzierte Daten zur Verfügung.

6.1 Jugendschutz im Karneval nach Gender Aspekten

So wie in den Vorjahren war der Ordnungs- und Verkehrsdienst 2007 an den Karnevalstagen von Weiberfastnacht bis Karnevalsdienstag rund um die Uhr mit allen verfügbaren Kräften im Einsatz. Neben den Kontrollen und Maßnahmen gegen die Vermüllung, die steigende Gewaltbereitschaft, das Wildpinkeln, den gestörten Verkehrs-

flusses, sowie das Freischleppen des Zugweges am Karnevalssonntag und Rosenmontag galt dem Teilprojekt Jugendschutz die besondere Aufmerksamkeit. Das Hauptaugenmerk des Ordnungs- und Verkehrsdienstes wurde zum einen auf den Schutz von weiblichen und männlichen Jugendlichen vor Alkoholmissbrauch und zum anderen auf die jugendschutzrechtlichen Verstöße in Gastronomie- und Gewerbebetrieben hinsichtlich des Verkaufs von Alkohol an Jugendliche gerichtet.

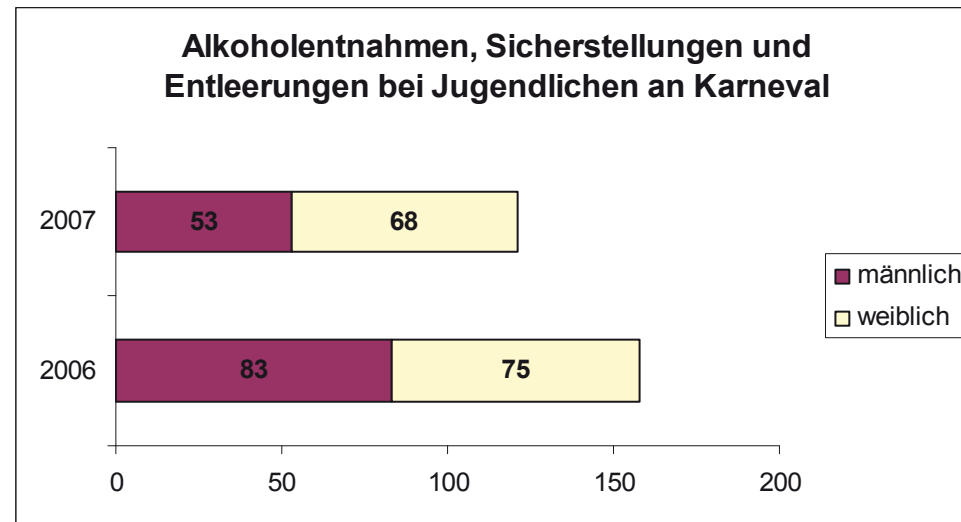
Karneval 2007 – Alkoholentnahme bei Jugendlichen und Sicherstellungen

Alkohol ist bei Jugendlichen die am weitesten verbreitete psychoaktive Substanz. Nach Ergebnissen einer Repräsentativbefragung der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung trinken etwa drei von vier Jugendlichen im Alter zwischen 12 und 17 Jahren Bier, Wein, Spirituosen oder alkoholische Mixgetränke. Die meisten Jugendlichen trinken mit 14 Jahren erstmals Alkohol. Durchschnittlich betrachtet trinken männliche Jugendliche häufiger Alkohol als junge Frauen. Bier ist unter Jugendlichen das beliebteste alkoholische Getränk. 52 % der 16- und 17-jährigen jungen Frauen und 76 % der jungen Männer trinken mindestens einmal pro Monat Bier. Aber auch der Konsum von Spirituosen ist in dieser Altersgruppe beliebt. So hat sich der Anteil der Jugendlichen in diesem Alter, die mindestens einmal im Monat harte Alkoholika zu sich nehmen, von 2004 bis 2007 insgesamt von 31% auf 43% erhöht. Problematisch ist auch das Rauschtrinken, Binge Drinking genannt, das mit erheblichen gesundheitlichen Risiken verbunden ist. In der Altersgruppe der 16- bis 17-Jährigen betrieben im Jahr 2007 etwa die Hälfte (51 %) der Jugendlichen ein Rauschtrinken, d.h. sie nahmen innerhalb eines Tages mindestens fünf Gläser alkoholhaltiger Getränke zu sich.

Rechtlich betrachtet zählt Alkohol zu den Drogen, deren Erwerb, Besitz und Handel für Erwachsene legal sind. Bei Kindern und Jugendlichen unter 18 Jahren regelt das Jugendschutzgesetz in § 9 „Fragen zum Konsum oder Erwerb von alkoholischen Getränken“ wie folgt:

- (1) *In Gaststätten, Verkaufsstellen oder sonst in der Öffentlichkeit dürfen*
 1. *Branntwein, branntweinhaltige Getränke oder Lebensmittel, die Branntwein nicht nur in geringfügiger Menge enthalten, an Kinder und Jugendliche,*
 2. *andere alkoholische Getränke an Kinder und Jugendliche unter 16 Jahren weder abgegeben noch darf ihnen der Verzehr gestattet werden.*
- (2) *Absatz 1 Nr. 2 gilt nicht, wenn Jugendliche von einer personensorgeberechtigten Person begleitet werden.*

Bei der Aktion „Alkoholentnahme bei Jugendlichen, Sicherstellungen und Entleerungen“ an den Karnevalstagen von Weiberfastnacht bis Karnevalsdienstag 2007 wurden bei 121 Jugendlichen Verstöße festgestellt, davon bei 53 männlichen und 68 weiblichen Jugendlichen.



- Generell war in 2007 ein Rückgang des Alkoholkonsums bei den Jugendlichen zum Vorjahr um 23,4 % zu verzeichnen. Bei den männlichen Jugendlichen ist der Alkoholkonsum um 36,1 % und bei den weiblichen Jugendlichen um 9,0 % zurückgegangen. Dies ist u.a. zurückzuführen auf eine Anweisung der Bezirksregierung an die Schulen, verstärkt darauf einzuwirken, dass Schülerinnen und Schüler den Unterricht nicht vorzeitig verlassen.
- Im Verhältnis lag 2007 der Anteil der weiblichen Jugendlichen mit 56,2 % etwas höher als der bei männlichen Jugendlichen mit 43,8 %.

Der Ordnungsdienst stellt immer häufiger bei den Kontrollen fest, dass Jungen und Mädchen und männliche und weibliche Jugendliche selbstgemixte Drinks aus Wasser- und Colaflaschen tranken, die auf den ersten Blick nicht als alkoholische Getränke zu erkennen waren. Letztlich ist der Alkoholmissbrauch ein Problem von weiblichen und männlichen Jugendlichen.

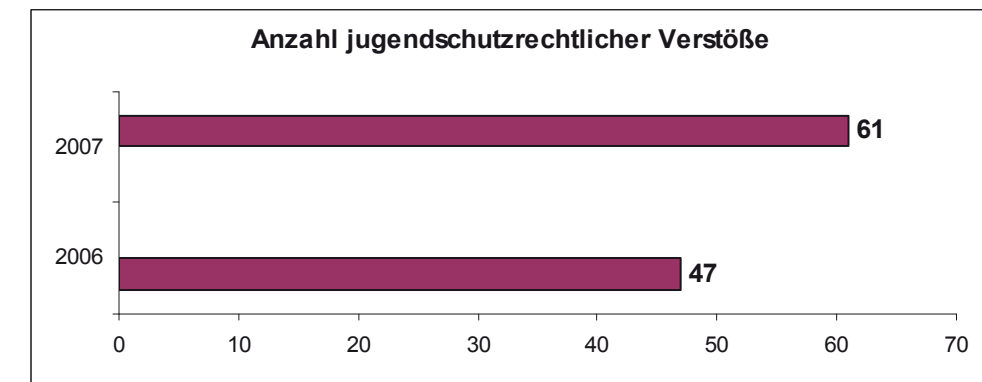
Anzumerken bleibt, dass es sich hier lediglich um Stichproben handelt. Aus der Repräsentativbefragung der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung geht hervor, dass männliche Jugendliche durchschnittlich häufiger Alkohol trinken als junge Frauen.

Karneval 2007 – Jugendschutzrechtliche Verstöße in Gastronomie- und Gewerbebetrieben hinsichtlich des Verkaufs von Alkohol an Jugendliche

Die Bekämpfung des Alkoholmissbrauchs erfordert weitere Maßnahmen, wie z. B. die Überprüfung der möglichen Bezugsquellen von Alkohol für Jugendliche. Seit mehreren Jahren wird das erfolgreiche Konzept „Keine Kurzen für Kurze“ durchge-

führt. Kurz vor Beginn des Straßenkarnevals ruft die Kölner Stadtverwaltung gemeinsam mit dem Festkomitee des Kölner Karnevals und dem Paritätischen Wohlfahrtsverband Kneipen- und Büdchenbesitzerinnen und -besitzer auf, an Jungen und Mädchen sowie männliche und weibliche Jugendliche keinen Alkohol zu verkaufen. Diese Aktion hat in den vergangenen Jahren zu einer wertvollen Aufklärungsarbeit beigetragen.

Bei einer Kontrollmaßnahme des Ordnungsdienstes „Alkoholentnahme bei Kindern und Jugendlichen“ wurde die Herkunft des Alkohols verstärkt bei Gaststätten, Kiosken, Tankstellen und Supermärkten recherchiert.

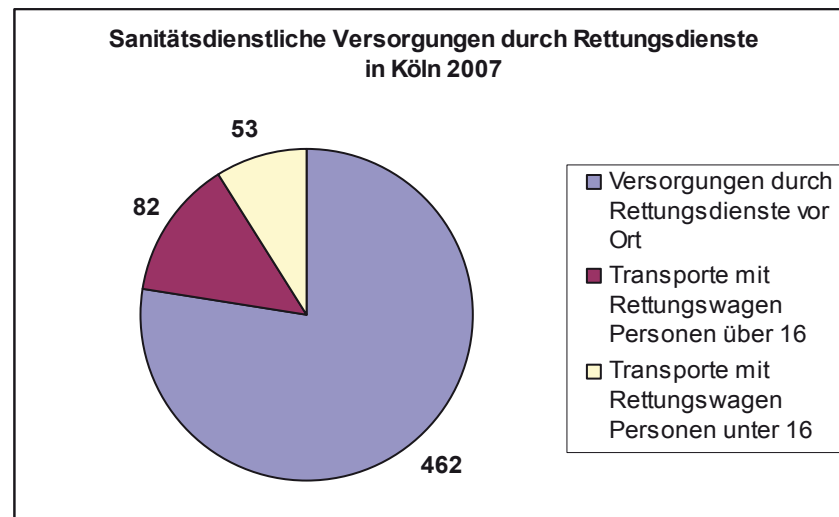


Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Ordnungsamtes und der Polizei prüften an den Karnevalstagen verstärkt, ob das Jugendschutzgesetz eingehalten wurde. Die Anzahl der jugendschutzrechtlichen Verstöße in Gastronomie- und Gewerbebetrieben hinsichtlich des Verkaufs von Alkohol an Jugendliche und Kinder stieg über die Karnevalstage in 2007 von Weiberfastnacht bis Karnevalsdienstag von 47 auf 61 und somit um etwa 30 % gegenüber 2006 an. Die erhöhte Anzahl der Feststellungen gegenüber 2006 resultiert daraus, dass der Ordnungsdienst in 2007 mit einem erhöhtem Personalstamm gegenüber 2006 sich dieser Thematik gewidmet hat. Eine differenzierte Erhebung des Verkaufs an Mädchen und Jungen sowie weibliche oder männliche Jugendliche nach Gender Aspekten konnte bei den Verkäufern und Verkäuferinnen von Alkohol nicht durchgeführt werden. Hier besteht weiterhin erhöhter Handlungsbedarf. Weitere Kontrollen und Sanktionen sind vorgesehen.

Karneval 2007 – Sanitätsdienstliche Versorgungen durch Rettungsdienste

Bei Großveranstaltungen arbeiten die Rettungsdienste Johanniter-Unfall-Hilfe, Malteser-Hilfsdienst, Deutsches Rotes Kreuz, Technisches Hilfswerk und andere Einrichtungen in Kooperation mit der Stadt Köln und der Polizei je nach Bedarf zusammen. An den drei Karnevalstagen Weiberfastnacht, Karnevalssonntag und Rosenmontag wurden insgesamt 597 Kölner Bürgerinnen, Bürger und Gäste medizinisch versorgt. Für 135 Betroffene (ca. 20 %) war der Transport mit dem Rettungswagen zur weiteren medizinischen Spezialversorgung im Krankenhaus erforderlich. Für den Jugendschutz sind hier Jungen und Mädchen sowie die männlichen und weiblichen Jugendlichen unter 16 Jahren bedeutsam, die mit einem Übermaß an Alkohol unter Einsatz eines Rettungswagens ärztlich versorgt werden mussten. Im Durchschnitt waren an

den drei Karnevalstagen ca. 40 % der Krankentransporte von alkoholisierten männlichen und weiblichen Jugendlichen unter 16 Jahren bedingt.



Eine geschlechterdifferenzierte Untersuchung der sanitätsdienstlichen Versorgung durch die Rettungsdienste konnte nicht vorgenommen werden. Dies liegt u.a. am Datenschutz und der spezifischen Form der Erfassung in Zusammenhang mit der Abrechnung der Einsätze. Die Möglichkeit der Erfassung geschlechterdifferenzierter Daten an Schwerpunkttagen wie z.B. „Tanz in den Mai“ oder Abiturfeiern besteht dagegen und wird zukünftig abgestimmt.

6.2 Einsatz in Großraumdiskotheken

In einer weiteren Aktion zum Schwerpunkt ‚Jugendschutz nach Gender Aspekten‘ wurden vom Ordnungsdienst der Stadt Köln gemeinsam mit der Polizei in der Nacht vom 9./10. März 2007 Jugendschutz-Kontrollen in fünf Großraumdiskotheken und deren Umfeld durchgeführt. Die Diskotheken waren durchschnittlich mit jeweils über 1.000 Gästen gut besucht. Es konnten aufgrund der hohen Anzahl von Diskotheken-Besuchern und -Besucherinnen nur Stichproben durchgeführt werden.

Primär wurde geschlechterspezifisch überprüft, ob die Regelungen zum Jugendschutz eingehalten worden sind. An dem Einsatz waren insgesamt 24 Mitarbeiter und 14 Mitarbeiterinnen beteiligt. Die Einsatzkräfte vom Ordnungsdienst, von der Bauaufsicht, der Berufsfeuerwehr sowie der Polizei wurden in sieben Teams aufgeteilt und von einem Einsatzleiter betreut. Der Einsatz wurde von 22.00 Uhr bis 5.00 Uhr morgens durchgeführt.

In allen fünf Großraumdiskotheken wurden unzulässigerweise ohne Altersprüfung alkoholische Getränke ausgeschenkt. Dabei wurde unter anderem festgestellt, dass sich 16 weibliche und drei männliche Jugendliche unter 18 Jahren noch nach Mitternacht unzulässigerweise in den Diskotheken aufhielten. Eine der weiblichen Jugendlichen war extrem alkoholisiert. Zwei stark alkoholisierte männliche Minderjährige ließ die Polizei auf die Wache bringen und von den Eltern abholen. Die anderen Jugend-

lichen wurden nach Hause gebracht. Insbesondere im Bereich Jugendschutz wurden durchgreifende nachhaltige Maßnahmen direkt durchgeführt. Gegen die betreffenden Gewerbebetriebe, bei denen Verstöße gegen das Jugendschutzgesetz festgestellt wurden, sind Ordnungswidrigkeitenverfahren mit erheblichen Bußgeldern eingeleitet worden. Sollten weitere Hinweise auf die Unzuverlässigkeit der Gewerbetreibenden ermittelt werden, kann die Gaststättenkonzession entzogen und die weitere Geschäftsausübung untersagt werden.

- Nach Mitternacht wurden in den Diskotheken mehr weibliche als männliche Jugendliche unter 18 Jahren angetroffen.
- Ohne Altersprüfung wurde in allen Diskotheken Alkohol ausgeschenkt.

Als Ergebnis kann festgehalten werden, dass solche Kontrollen in Großdiskotheken, die von Jugendlichen besucht werden, notwendig sind. Aus den aufschlussreichen Resultaten können die Grundlagen für geschlechterdifferenzierte Aufklärungsprogramme, Seminare, Handlungsfelder wie z. B. in Jugendzentren und Maßnahmen für weibliche und männliche Jugendliche entwickelt werden.

Maßnahmen

Der hohe Anteil Alkohol konsumierender Jungen und Mädchen sowie männlicher und weiblicher Jugendlicher unter 16 Jahren ist sehr bedenklich. Koma-Trinken auf Flat-rate-Partys kann von Krankheit bis zum Tod durch Alkoholvergiftung führen. Einzelne Betroffene trinken sich in Lebensgefahr, andere ziehen aus Imagegründen in einer Art Mutprobe durch Wetttrinken und Wirkungstrinken (Binge Drinking – Rauschtrinken) nach. Aktionen wie „Minirockpartys“, wo Besucherinnen im Minirock einen Freiverzehrgutschein erhalten, sind in Bezug auf ihre Sicherheit im öffentlichen Raum mit Gefahren verbunden. Vor diesem Hintergrund erscheinen folgende Maßnahmen aus Sicht des Ordnungsdienstes sinnvoll:

- Die geschlechterdifferenzierte Erhebung, Auswertung und Veröffentlichung von Daten wird weiter entwickelt.
- Aufgrund der vorliegenden Erkenntnisse wurden die Kontrollen des Ordnungsdienstes bereits verstärkt.
- Zur nachhaltigen Umsetzung ist eine aktive Zusammenarbeit mit dem Jugendamt vereinbart, insbesondere bei Großveranstaltungen (Karneval, Kölner Lichter, Silvester, Großdemonstrationen) und auch bei Pop-Konzerten (Stichwort „Tokio Hotel und weibliche Fans“)
- Jugendliche sollten über Alkohol Bescheid wissen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ordnungsdienstes sollen in regelmäßigen Abständen daraufhin ausgebildet werden, jugendliches Trinkverhalten in der Öffentlichkeit zu erkennen und entsprechende Aufklärungsarbeit vor Ort zu leisten.

Darüber hinaus hat sich der Rat in der Sitzung vom 30.08.07 mit der Problematik von Flatrate-Partys sowie der Ausgabe von Alkohol an Jugendliche zu Dumping-Preisen beschäftigt und dabei den Beschluss gefasst, dass die Verwaltung Gespräche mit dem Gaststättenverband in Köln mit dem Ziel aufnehmen möge, eine Vereinbarung über den freiwilligen Verzicht auf Flatrate-Partys abzuschließen.

Aufgrund dieses Beschlusses haben die Verwaltung und der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband Nordrhein (DEHOGA) gemeinsam eine Vereinbarung erarbeitet, mit der sich die Gastronomiebetriebe freiwillig verpflichten, auf die Durchführung von Flatrate- und Billigpartys (z. B. „Minirockpartys“) zu verzichten und den Jugendschutz besonders zu beachten.

Zwölf Gastronomiebetriebe haben bisher freiwillig diese Vereinbarung unterzeichnet. Sechs weitere Betriebe wurden zwischenzeitlich aufgefordert, sich der Vereinbarung anzuschließen. Der städtische Ordnungsdienst achtet besonders auf die Einhaltung der Absprachen. Sofern die Verwaltung von beabsichtigten Flatrate-Partys erfährt, werden die Veranstalter auf die Vereinbarung und auf mögliche ordnungsrechtliche Maßnahmen hingewiesen. Bisher hat sich die Kölner Gastronomie nach den Erkenntnissen der Verwaltung an die Absprachen gehalten. Weitergehende ordnungsrechtliche Maßnahmen, wie z. B. eine Betriebsschließung, waren bisher nicht erforderlich. Ungeachtet dessen, wird die Verwaltung auch zukünftig versuchen, weitere Gastronomiebetriebe für die Unterzeichnung der Vereinbarung zu gewinnen und darauf achten, dass diese oben genannte Geschäftspraktik in Köln nicht mehr durchgeführt wird. Auch die Einhaltung des Jugendschutzes wird durch den städtischen Ordnungsdienst verstärkt überwacht. Bei regelmäßigen Kontrollen, die im Rahmen der ‚Ordnungspartnerschaft Ringe‘ gemeinsam mit der Polizei durchgeführt werden, ist die oberste Priorität die Einhaltung der Jugendschutzvorschriften.

Weitere Maßnahmen:

Anfang 2007 wurden in den Schulen von der neunten bis elften Klasse Handzettel zum Thema ‚Alkoholmissbrauch‘ verteilt. Diese Aktion stellt einen Anfang dar, reicht aber bei Weitem nicht aus. Es besteht dringender geschlechterdifferenzierter Handlungsbedarf hinsichtlich der Aufklärung und nachhaltigen praktischen Umsetzung von Maßnahmen mit den entsprechenden permanenten Kontrollen.

Eine Erweiterung erfolgreicher Maßnahmen nach Gender Aspekten im Jugendhilfebereich in Kooperation mit den Trägern, Behörden, Polizei und Politik ist genau so empfehlenswert wie großangelegte Kampagnen zur Aufklärung über Suchtverhalten in Schulen, Ausbildungsbetrieben, in der interkulturellen Arbeit unter Beteiligung des Amtes für öffentliche Ordnung, des Amtes für Gleichstellung von Frauen und Männern, des Amtes für Kinder, Jugend und Familie sowie der Polizei und der Justiz.

7. Jugendkriminalität mit Schwerpunkt Jugendgewalt

Jugendkriminalität ist die Summe der Straftaten von jungen Tätern und Täterinnen, die einerseits nicht mehr als strafunmündige „Kinder“, andererseits aber auch noch nicht als „Erwachsene“ behandelt werden. Die Grenzziehung variiert zwischen Staaten und Rechtskulturen. In Deutschland bezeichnet das Jugendgerichtsgesetz Menschen im Alter ab 14 Jahren bis zur Vollendung des 17. Lebensjahres als Jugendliche. Wer das 18. Lebensjahr erreicht hat, gilt bis zur Vollendung des 20. Lebensjahres als Heranwachsender. Heranwachsende können je nach Reifegrad nach Jugend- oder Erwachsenenstrafrecht behandelt werden. Der allgemeine Sprachgebrauch meint häufig auch die Heranwachsenden, wenn von Jugendkriminalität die Rede ist.

Die Jugendgewalt wurde erst ab Mitte des 20. Jahrhunderts als gesellschaftliches Erscheinungsbild wahrgenommen. Die Jugendgewalt äußert sich in den meisten Fällen durch Gruppenverhalten (beide Geschlechter). Erscheinungsformen von Jugendgewalt sind Vandalismus, Protestaktionen von ideologisch geprägten Gruppen, Erpressung, Diskriminierung, Straßenkämpfe, Amokläufe in Schulen, Rechts- bzw. Linksextremismus etc. Jugendgewalt stellt nach wie vor einen kleinen Teil der Gewaltausübung in der Gesellschaft dar. Die Jugendgewalt steht im engen Kontext mit Jugendkriminalität.

Jugendkriminalität mit Schwerpunkt Jugendgewalt nach Gender Aspekten

Aufgrund eigener Erfahrungen des Ordnungsdienstes im Bereich Jugendschutz hat die Projektgruppe im Gender Training 2007 auch die Jugendkriminalität bzw. Jugendgewalt als eine weitere Thematik für die Prüfung nach Gender Aspekten ausgewählt.

Die Anzahl der Kölner Jugendlichen unter 18 Jahren lag Ende 2006 bei insgesamt 159.148 (15,6 % der Kölner Gesamtbevölkerung), davon 77.678 weibliche Jugendliche und 81.470 männliche Jugendliche bis 18 Jahre.

In 2006 gab es insgesamt 38.074 einer Straftat Verdächtigen. Davon wurden 9.194 Jugendliche bis zum Alter von 21 Jahren einer Straftat verdächtigt. Dies entspricht einem Anteil von 24,1 %.

PKS – Polizei Kriminalstatistik, gekürzt	Tatverdächtige Jugendliche in verschiedenen Altersgruppen					
	Männliche Tatverdächtige (absolute Zahlen)			Weibliche Tatverdächtige (absolute Zahlen)		
	05	06	Abweichung %	05	06	Abweichung %
bis 14 Jahre						
Raub	36	45	25,0	8	13	62,5
Körperverletzung	199	194	-2,5	69	74	7,2
Körperverletzung – schwer	118	99	-16,1	45	41	-8,9
Diebstahl	528	595	12,7	325	363	11,7
Zwischensumme – bis 14 Jahre	881	933	5,9	447	491	9,8
14-18 Jahre						
Raub	259	287	10,8	39	34	-12,8
Körperverletzung	669	694	3,7	241	247	2,5
Körperverletzung – schwer	423	431	1,0	148	136	-8,1
Diebstahl	957	1.078	12,6	586	695	11,9
Zwischensumme – 14-18 Jahre	2.308	2.490	7,9	1.016	1.112	9,5
18-21 Jahre						
Raub	133	134	0,75	10	18	80,0
Körperverletzung	575	653	13,6	102	105	2,9
Körperverletzung – schwer	340	363	6,8	49	39	-20,4
Diebstahl	602	679	12,8	249	229	-8,3
Zwischensumme – 18-21 Jahre	1.650	1.829	9,79	410	391	-3,7
Sonstige	1.231	1.317	11,4	434	631	45,4
Summe aller Tatverdächtigen bis 21 Jahre	6.070	6.569	7,6	2.305	2.625	13,9

Folgende Kernaussagen können für 2006 getroffen werden:

- 71,5 % der jugendlichen Tatverdächtigen bis 21 Jahre sind männlich.
- Es kam insgesamt zu 1.109 schweren Körperverletzungen. Der Anteil der männlichen Tatverdächtigen bis 21 Jahre betrug 75,8 %.
- Die leichten Körperverletzungen betrugen 1.967. Der Anteil der männlichen Tatverdächtigen bis 21 Jahre betrug hier 72,4 %.
- Auffallend ist, dass im Alter von unter 14 bis 18 Jahren die Anzahl der männlichen und weiblichen Tatverdächtigen kontinuierlich ansteigt. Im heranwachsenden Alter von 18 bis 21 Jahren nimmt die Zahl der Tatverdächtigen hingegen signifikant ab.

Maßnahmen

Die Jugendkriminalität bzw. die Jugendgewalt zu reduzieren, ist eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung. Die Kommunalpolitik der Stadt Köln setzt vor diesem Hintergrund vor allem auf Prävention.

Das Thema ‚Gewalt‘ ist sehr differenziert zu betrachten und erfordert seitens der Verantwortlichen eine hohe Sensibilität und genaueste Kenntnisse der geschlechtstypischen Hintergründe, insbesondere bei der Durchführung von Programmen und Maßnahmen gegen Gewalttaten.

Der Rat der Stadt Köln hat in 2007 ein komplexes Maßnahmenpaket zur Bekämpfung der Jugendkriminalität beschlossen, in dem u. a. enthalten sind:

- **Clearingstelle Jugendkriminalität** – In den einzelnen Dezernaten, Ämtern und Dienststellen sollen Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen für die Clearingstelle benannt werden, die sich der Aufgabe ‚Jugendschutz‘ widmen.
- **Haus des Jugendrechts** – Die Stadt Köln plant – vorbehaltlich der Zustimmung des Rates – ein Haus des Jugendrechts speziell für jugendliche Intensivtäter einzurichten. Durch die gemeinsame räumliche Unterbringung der verschiedenen Institutionen soll eine schnelle zielgerichtete staatliche Reaktion auf Straftaten jugendlicher Intensivtäter ermöglicht werden.
- **Hearing zum Thema Jugendkriminalität** – mit dem Ziel, weitere Maßnahmen zur Präventionsarbeit zu entwickeln. Dieses hat bereits mit folgenden Ergebnissen stattgefunden:
 - Bessere Koordination zwischen Jugendhilfe, Ordnungsdienst, Polizei, Justiz und Schulen;
 - Ausbau und Stärkung der Schulsozialarbeit – insbesondere in Hauptschulen; bisher haben nur 15 von 30 Kölner Hauptschulen eine halbe Schulsozialarbeiterstelle;
 - Stärkung des Streetworkings;
 - Optimale Wohnungsbelegungspraxis unter Beachtung der städtebaulichen Kriminalprävention;
 - Einbindung der Wirtschaftsförderung in die Präventionsarbeit; Aufzeigen von Arbeitsmöglichkeiten in Jobs und Arbeitsplätzen, um dem soge-

nannten ‚Rumhängen von Jugendlichen‘ motivierend entgegenzuwirken – U25-Konferenz;

- Herausarbeitung von gesetzlichem Optimierungsbedarf bzw. Gesetzesdefiziten unter Einbeziehung des Themas ‚Datenschutz‘;
- Ergänzung durch Angebote und Maßnahmen von Gewaltberatung und Gewaltpädagogik, zielgruppenorientiert für weibliche und männliche Jugendliche, regelmäßige Kontrollen, Nachbesserungen und Erweiterungen der oben genannten Handlungsfelder und zeitnahe Umsetzungen von Maßnahmen nach Gender Aspekten.

Auf Nachfrage des Ordnungs- und Verkehrsdienstes teilte das Jugendamt der Stadt Köln mit, dass es zum Problemfeld Jugendkriminalität bereits Maßnahmen und Aktivitäten mit präventivem Charakter gibt, die noch weiter ausgebaut werden sollten. Hierzu zählen das Sozialraumkonzept, die U25-Arbeitskonferenz, die präventive Kinder- und Jugendarbeit der Kölner Bürgerhäuser und diverse Aktivitäten der Fachdienststelle Wohnen, wie z. B. Aufbau von Netzwerken, Förderung der Gemeinwesenarbeit und die sozialverträgliche Belegungssteuerung.

Diesen Netzwerken und Arbeitskreisen wird der Ordnungs- und Verkehrsdienst die Gender spezifischen Daten zum Jugendschutz künftig regelmäßig zur Verfügung stellen. Darüber hinaus soll zur frühzeitigen Erkennung von Problemlagen zwischen der Stadt Köln und der Polizei ein gemeinsames Lagebild entwickelt werden.

Überdies sei erwähnt, dass das Amt für Kinder, Jugend und Familie seit zwei Jahren Fachtagungen zum Thema „Gender“ durchführt wie „Gender im Blick“ und „Gender – das auch noch?!“, um den Blick auf die bestehenden Strukturen von Mädchen- und Jungenarbeit sowie der Arbeit mit weiblichen und männlichen Jugendlichen in Köln zu lenken. Durch Fachreferate wurde das Thema ‚Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit‘ den Vertreterinnen und Vertretern der sozialen Einrichtungen für Mädchen und Jungen sowie weiblichen und männlichen Jugendlichen näher gebracht. In Fachforen stellten Kölner Träger ihre aktuelle Arbeit mit Mädchen und Jungen sowie weiblichen und männlichen Jugendlichen vor und tauschten anschließend rege ihre Erfahrungen aus.

8. Geschwindigkeitsüberschreitungen

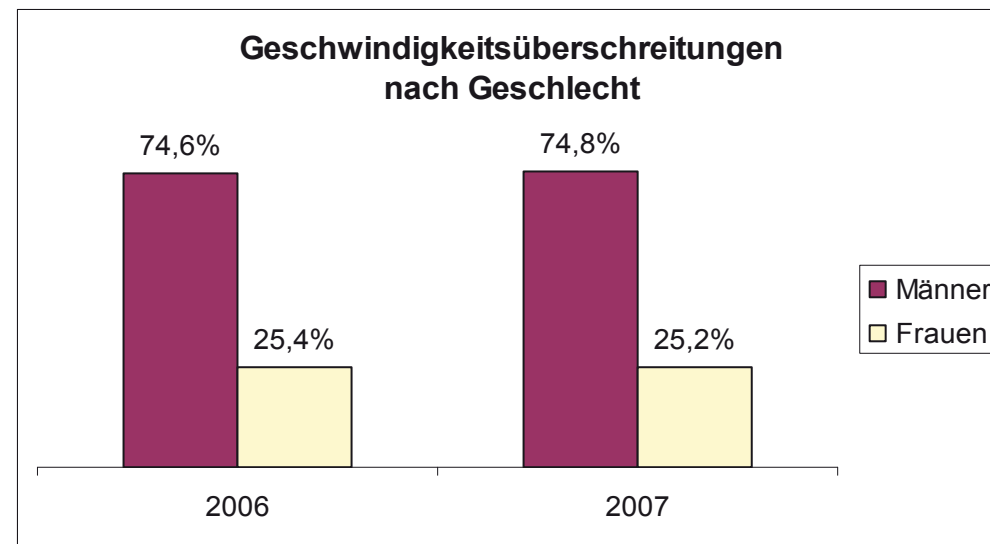
Mobil sein bedeutet für die Bürgerinnen und Bürger auch ein hohes Maß an Freiheit und Lebensqualität. Für den Weg zur Arbeit, im Berufsleben und in der Freizeit ist Mobilität immer wichtiger geworden. Handel und Gewerbe sind existenziell darauf angewiesen, dass der Verkehr mit Gütern und Personen möglichst reibungslos funktioniert. Mobilität der Gesellschaft ist auch künftig wichtige Voraussetzung für Fortschritt, Wohlstand, Wachstum und Beschäftigung. Die wachsende Mobilität wird allerdings nur dann akzeptiert, wenn sich die Verkehrssicherheit erhöht und sich das allgemeine Klima auf den Straßen spürbar bessert. Der zunehmende Termin- und Arbeitsdruck in der Gesellschaft führt insbesondere auch im Straßenverkehr, sowohl im Individualverkehr als auch im gewerblichen Personen- und Güterverkehr, zu erhöhter Anspannung. Nicht angepasste Geschwindigkeit, Übermüdung und Zeitdruck können zu schweren Unfällen führen.

Ziel ist es, mit diesem Teilprojekt ‚Geschwindigkeitsüberschreitungen‘ Verhaltensweisen der Verkehrsteilnehmer und Verkehrsteilnehmerinnen nach Gender Aspekten zu untersuchen.

Die zeit- und kostenintensiven Erhebungen in der Verkehrsforschung sind in der Regel Langzeiterhebungen. Zu diesem Thema gibt es daher kaum geschlechterdifferenzierte Aussagen.

Die Ausgangsthese ist, dass sich Frauen stärker an die Geschwindigkeitsbegrenzungen halten als die männlichen Autofahrer.

Der Untersuchung wurden dienststelleninterne Daten zu Geschwindigkeitsüberschreitungen in den Jahren 2006 und 2007 zugrunde gelegt. Die regelmäßig aufgezeichneten Tempoverstöße wurden von der Dienststelle mit der zusätzlichen Unterscheidung ‚Frauen und Männer‘ ausgewertet.

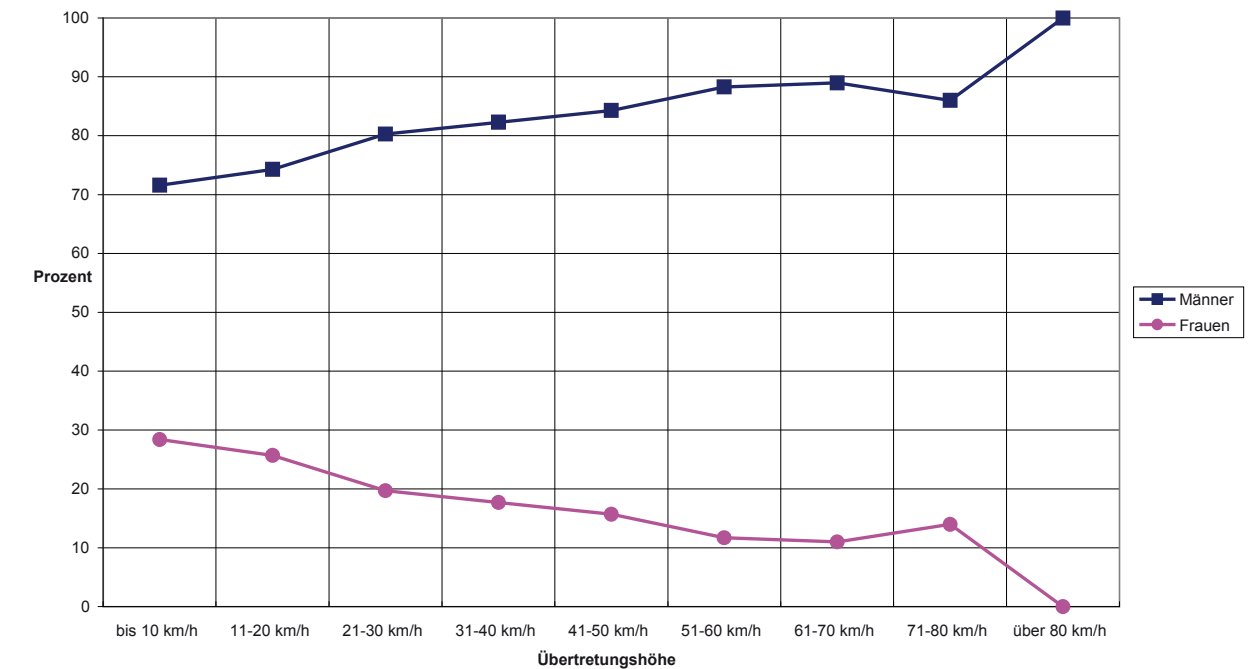


In den Jahren 2006 und 2007 wurden insgesamt 654.392 Fälle im Zusammenhang mit Geschwindigkeitsüberschreitungen registriert. Bei der Auswertung wurden 488.758 Tempoverstöße (74,7 %) zulasten der Fahrer und 165.634 Tempoverstöße (25,3 %) zulasten der Fahrerinnen ermittelt.

Das Ergebnis zeigt, dass Frauen von der Geschwindigkeit her angepasster Auto fahren als Männer.

Es zeigt sich aber nicht nur, dass der Anteil der Fahrer, die Geschwindigkeitsübertretungen begehen, deutlich höher ist als der der Fahrerinnen. Der Anteil der Männer steigt auch mit der Höhe der Geschwindigkeitsüberschreitungen. Anders ausgedrückt, es gibt nicht nur mehr männliche „Raser“, sondern sie gefährden auch wesentlich die Verkehrssicherheit.

Geschwindigkeitsüberschreitungen nach Geschlecht und Übertretungshöhe



Maßnahmen

Geschwindigkeitsüberschreitungen können zu lebensbedrohenden Unfällen führen. Die Aufgabe der Kommune kann nicht darin bestehen, die Menschen in ihrer Entscheidungsfreiheit einzuschränken. Vielmehr muss es Aufgabe sein, den Bürgerinnen und Bürgern mehr Spielraum für Selbstverantwortung und Mitbestimmung in der Gesellschaft einzuräumen. Dies gilt auch im besonderen Maße für die Verkehrssicherheit. Daher setzt der Ordnungs- und Verkehrsdienst auf Einsicht, Rücksichtnahme und Verantwortungsbewusstsein.

Mehr als alle anderen gesellschaftlichen Bereiche verlangt der Straßenverkehr von allen verantwortungsbewusstes und rücksichtsvolles Verhalten. Da Übertretungen von Verhaltensregeln zur Durchsetzung individueller Vorteile keine Kavaliersdelikte sind und andere Menschen gefährden können, muss die Beachtung der Straßenverkehrsregeln auch durch Überwachungsmaßnahmen sichergestellt werden.

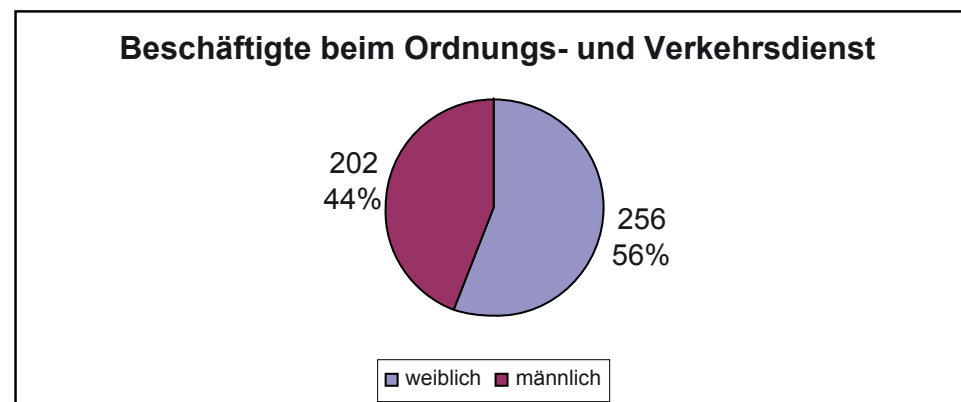
Verkehrsmaßnahmen wirken nur, wenn sie die Zielgruppen erreichen und akzeptiert werden. Deswegen gilt es, moderne Kommunikationsstrategien zu nutzen, um sie zielgruppengerecht und geschlechterspezifisch einzusetzen.

Aus diesem Grund soll eine Kampagne mit dem Ziel durchgeführt werden, bei Männern ein Bewusstsein für die Gefahr ihres Handelns - für sich selbst und für andere - zu schaffen:

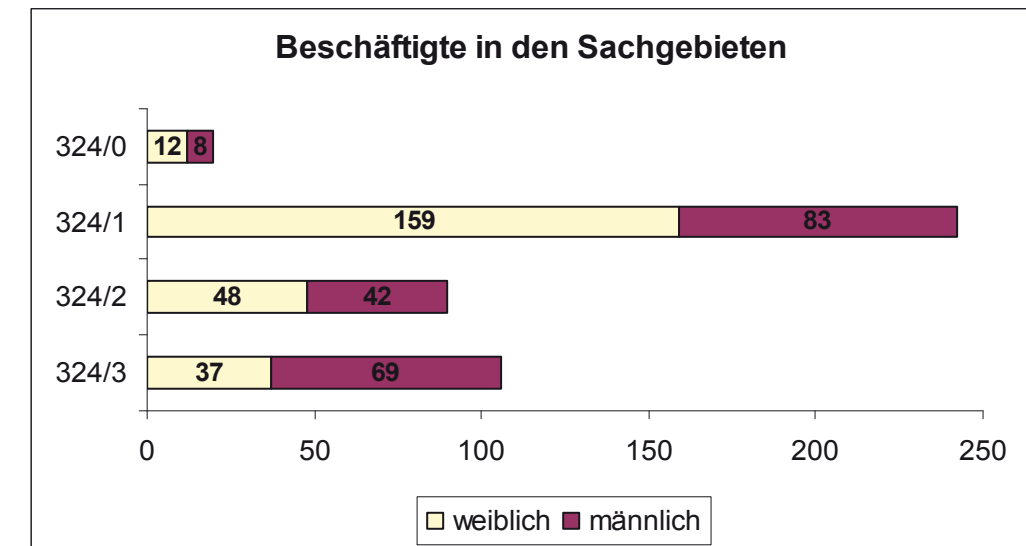
- Bereitstellung der Daten an die Polizei, den ADAC sowie die Verkehrswacht;
- gemeinsame Pressekonferenz mit der Verkehrsdirektion der Polizei, der Verkehrswacht Köln, TÜV Akademie Rheinland, dem Amt für öffentliche Ordnung, Amt für Straßen und Verkehrstechnik und dem Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern;
- Bereitstellung von Informationen im Internet;
- Mega-Poster-Kampagnen im Kölner Stadtgebiet und
- Informationsbroschüren für Fahrschulen.

9. Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Ordnungs- und Verkehrsdienst

Der Ordnungs- und Verkehrsdienst ist eine von acht Abteilungen des Amtes für öffentliche Ordnung mit insgesamt 202 männlichen und 256 weiblichen Beschäftigten (in der Summe 458) bestehend aus vier Sachgebieten:



- Sachgebiet 0 – Allgemeine Verwaltung, Personal- und Sachorganisation, Betriebswirtschaft
 Sachgebiet 1 – Überwachung des ruhenden Verkehrs (Verkehrsdienst)
 Sachgebiet 2 – Innendienst ruhender und fließender Verkehr, Geschwindigkeitsüberwachung
 Sachgebiet 3 – Ordnungsdienst



Mit der Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen des Gender Projektes sollte eine aussagekräftige Datengrundlage zum Thema „Zufriedenheit am Arbeitsplatz“ generiert werden. Es wurde davon ausgegangen, dass es geschlechterspezifische Unterschiede beim Grad der Arbeitszufriedenheit gibt.

Anhand der Befragung sollte herausgefunden werden, wo die Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz für Frauen und für Männer verbessert werden können. Ziel ist, geschlechterspezifische Maßnahmen zu entwickeln und Qualitätsstandards zu optimieren, um eine höhere Arbeitszufriedenheit zu erzeugen und bessere Leistungsergebnisse zu erreichen.

Die Fragebogenaktion zum Thema ‚Zufriedenheit am Arbeitsplatz‘ unter Gender Gesichtspunkten wurde nach umfangreicher Abstimmung mit verschiedenen Dienststellen in enger Zusammenarbeit mit dem Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern und dem Amt für Stadtentwicklung und Statistik im Jahr 2007 durchgeführt. Von den 458 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Ordnungs- und Verkehrsdienstes nahmen 169 Personen an der Befragung teil. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 37 %, die aussagekräftige Auswertungsergebnisse zulässt.

Die Rückläufe der Befragung spiegeln einen repräsentativen Querschnitt wider, weil

- sich absolut betrachtet die Rückläufe im Verhältnis zur Gesamtabteilung auf alle vier Sachgebiete gleich verteilen;
- die prozentuale Verteilung von Männern und Frauen (53,2 % Frauen; 46,8 % Männer) im Ganzen der geschlechterprozentualen Verteilung der Abteilung (55,9 % Frauen; 44,1 % Männer) entspricht.

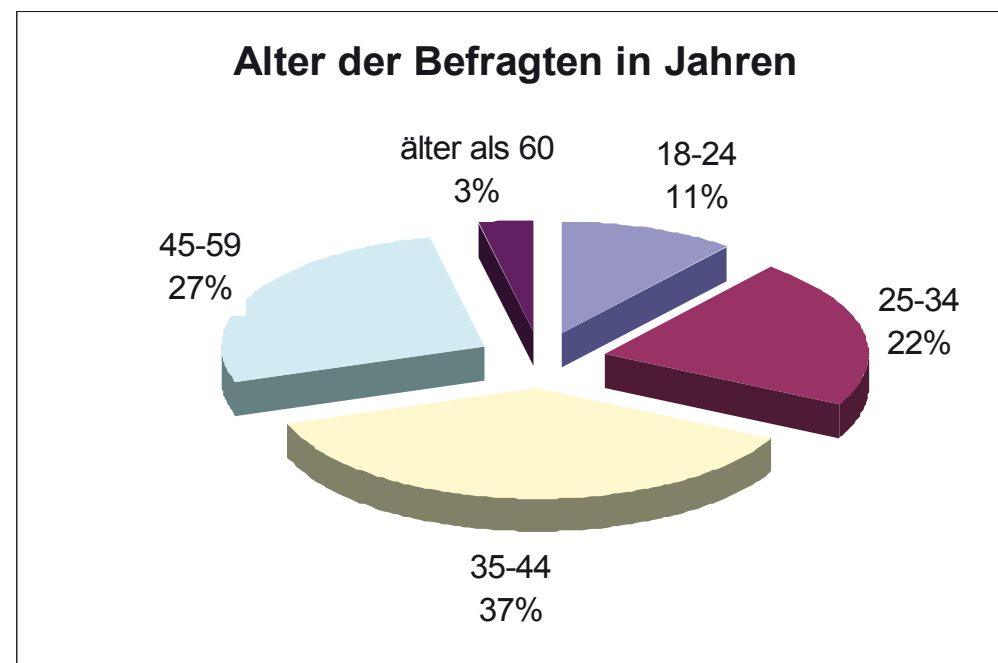
Der Fragebogen umfasst 41 Hauptfragen mit über 230 Unterfragen. Daraus ergeben sich über 300 statistische Auswertungen mit den entsprechenden Querfragen (Kreuztabellen). Zur besseren Übersicht werden im Folgenden nur die Kernfragen und die Fragen mit den meisten Besonderheiten tiefergehend analysiert.

9.1 Grunddaten zu den Befragten

Die Darstellung der Grunddaten der Befragten hat lediglich beschreibenden Charakter. Aus ihnen lassen sich aufgrund fehlender Einflussmöglichkeiten keine Gender relevanten Maßnahmen ableiten. Sie ist dennoch von Bedeutung, weil im Laufe der Analyse teilweise auf sie Bezug genommen wird.

Alter der Befragten

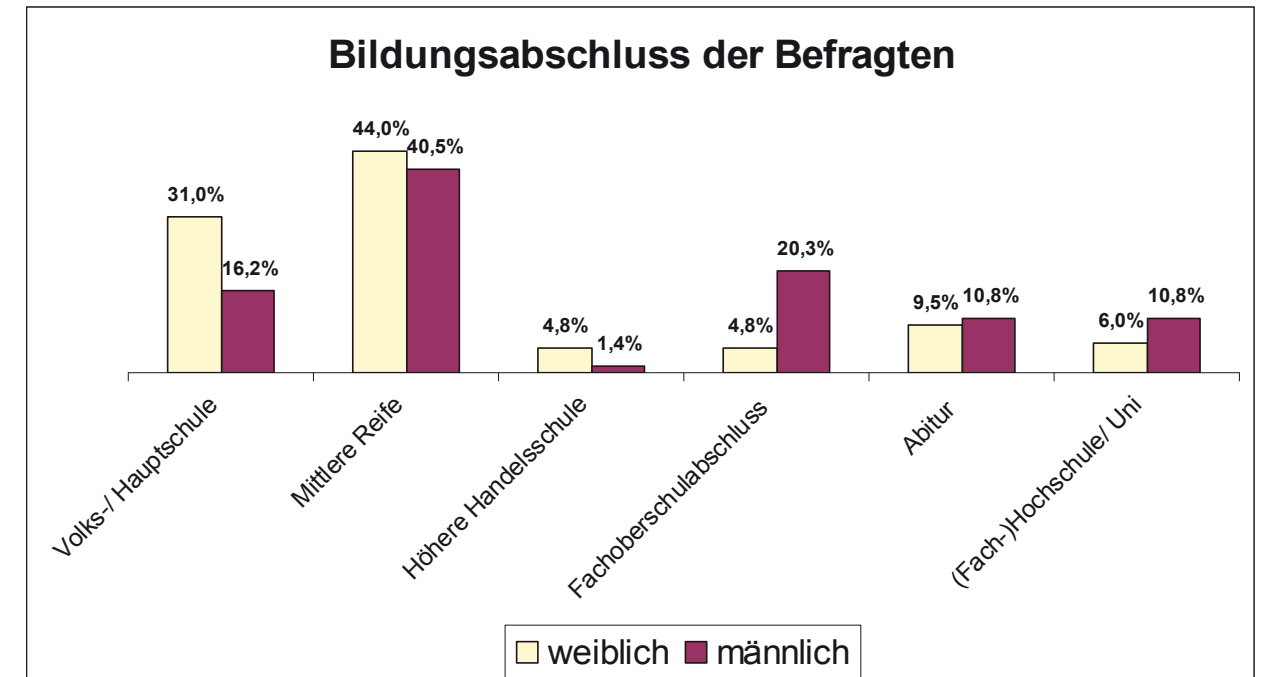
Von insgesamt 148 Befragten waren 16 im Alter von 18 bis 24 Jahren, 32 im Alter von 25 bis 34 Jahren, 55 im Alter von 35 bis 44 Jahren, 40 im Alter von 45 bis 59 Jahren sowie 5 älter als 60 Jahre.



Der Hauptteil der Beschäftigten (69,5 %) ist jünger als 44 Jahre. Dies liegt im Wesentlichen darin begründet, dass in den letzten Jahren durch die altersbedingte Fluktuation viele Stellen extern und mit relativ jungen Nachwuchskräften nachbesetzt wurden.

Bildungsabschluss der Beschäftigten beim Ordnungs- und Verkehrsdienst

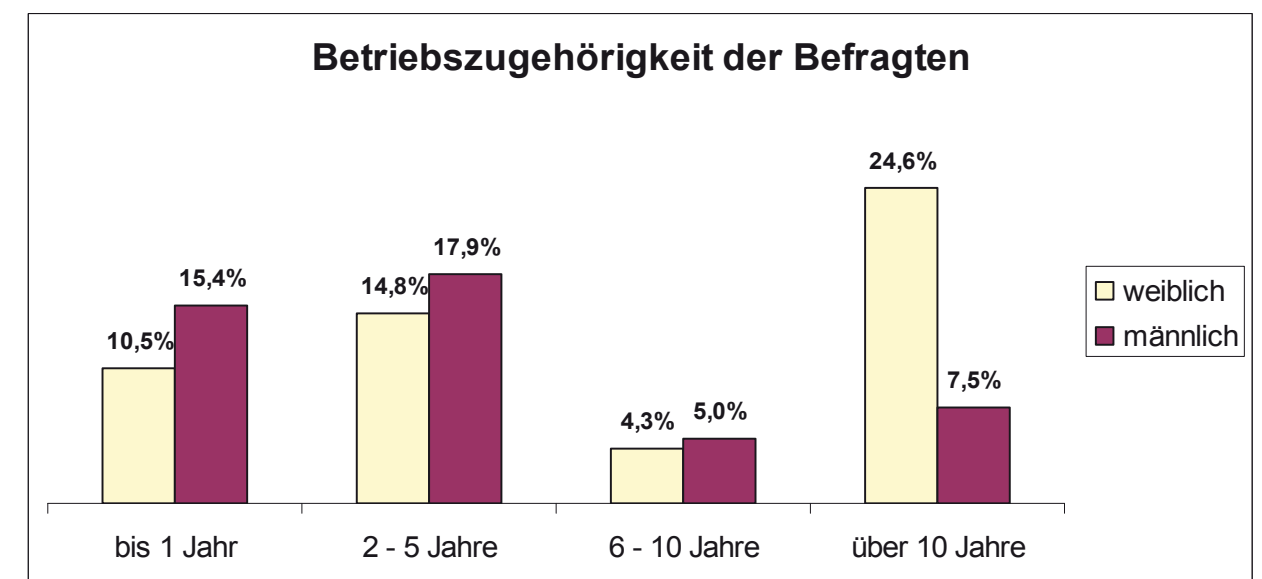
Von insgesamt 158 Befragten haben 38 einen Volks- bzw. Hauptschulabschluss, 67 die mittlere Reife, 5 einen Abschluss an der Höheren Handelsschule, 19 einen Fachoberschulabschluss, 16 das Abitur sowie 13 einen Abschluss an einer Fachhochschule oder Universität.



69,7 % der Befragten haben einen mittleren Bildungsabschluss (Volks-/Hauptschule, Mittlere Reife und Höhere Handelsschule). Dies erklärt sich aufgrund des Stellenkells beim Ordnungs- und Verkehrsdienst: 96,3 % der Stellen befinden sich im mittleren Dienst, der als Bildungsabschluss eine mittlere Schulbildung voraussetzt. 3,5 % der Stellen beim Ordnungs- und Verkehrsdienst sind im gehobenen Dienst und nur 0,2 % im höheren Dienst.

Seit wann sind Sie beim Ordnungs- und Verkehrsdienst beschäftigt?

Von insgesamt 162 Befragten waren 42 bis zu einem Jahr, 53 von zwei bis zu fünf Jahren, 15 von sechs bis zu zehn Jahren sowie 52 über zehn Jahre beim Ordnungs- und Verkehrsdienst beschäftigt.



Die Interpretation der Werte macht deutlich, dass in den vergangenen fünf Jahren die Stellen beim Ordnungs- und Verkehrsdienst (insgesamt 95 Stellen) zu 43,1 % mit Frauen (41) und zu 56,9 % mit Männern (54) besetzt wurden. In den Jahren zuvor wurden von insgesamt 67 Stellen 70,1 % (47) mit Frauen und 29,9 % (20) mit Männern besetzt.

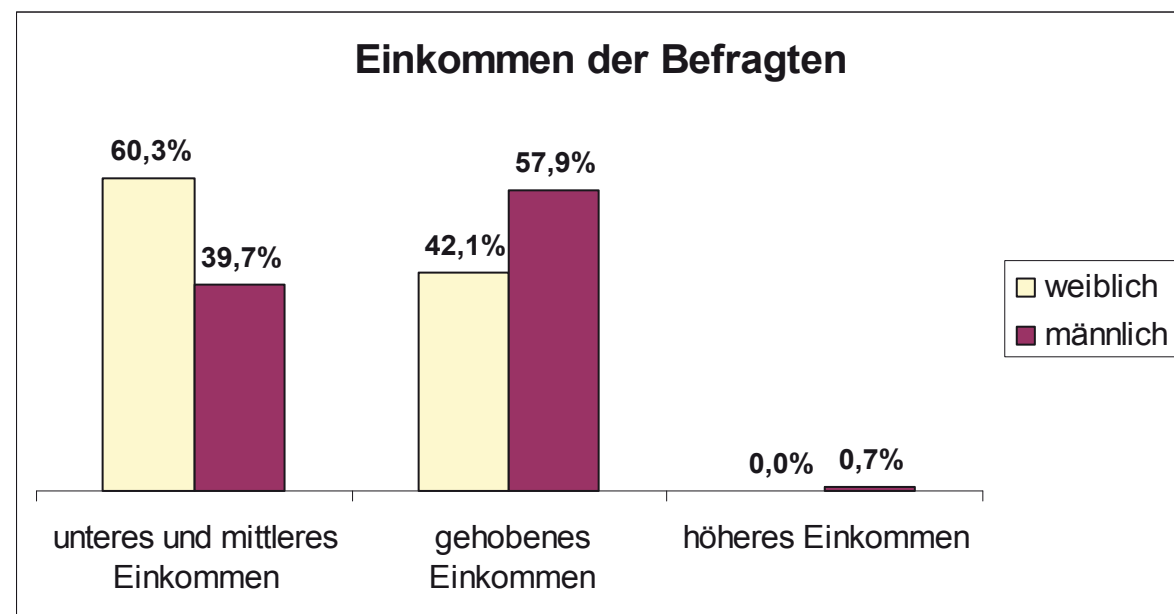
Der mit 25,9 % relativ hohe Anteil an bis zu einem Jahr Beschäftigten resultiert aus den regelmäßigen externen Neueinstellungen. Gründe dafür liegen zum einen in der altersbedingten Fluktuation im Verkehrsdienst und zum anderen der durch Stellenwechsel entstandenen und nach zu besetzenden Vakanzen im Ordnungsdienst. Die Zugehörigkeitsquote der über zehn Jahre Beschäftigten beträgt 32,1 %. Diese relativ hohe Quote erklärt sich durch die Besonderheit im Verkehrsdienst. Hier werden ausschließlich externe Kräfte ohne Verwaltungsausbildung eingestellt. Dies führt dazu, dass sie schlechte Chancen für einen Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Stadtverwaltung haben. Der hohe Anteil an Frauen (45,5 %) erklärt sich durch den hohen Anteil an Frauen im Verkehrsdienst (65,7 %).

Maßnahme:

Um die hohe Fluktuation insbesondere im Ordnungsdienst zu verringern, wurden auf Antrag der Dienststelle die Stellen im Außendienst allesamt neu und höher bewertet, mit dem Ergebnis, dass nunmehr eine durchgängige „Karriereleiter“ beginnend bei A7 (EG6) bis A9 mit Amtszulage (EG9) vorhanden ist.

Welcher Einkommensgruppe gehören Sie an?

Von insgesamt 151 Befragten hatten 131 ein unteres oder mittleres Einkommen, 19 ein gehobenes Einkommen und 1 ein höheres Einkommen.



Je höher das Einkommen desto geringer der Anteil an Frauen. In der Gruppe der unteren und mittleren Einkommen haben die Frauen einen Anteil von 60,3 Prozent. In

den gehobenen und höheren Einkommensgruppen macht ihr Anteil nur 42,1 % aus. Anders ausgedrückt: Aus der Gruppe der Frauen beziehen 91,0 % ein unteres bzw. mittleres Einkommen. Bei den Männern liegt diese Quote bei 81,0 %.

Wie bereits oben ausgeführt, ist dafür ursächlich die mangelnde Möglichkeit eines laufbahnübergreifenden Wechsels insbesondere von Verkehrsüberwachungskräften innerhalb der Stadtverwaltung Köln.

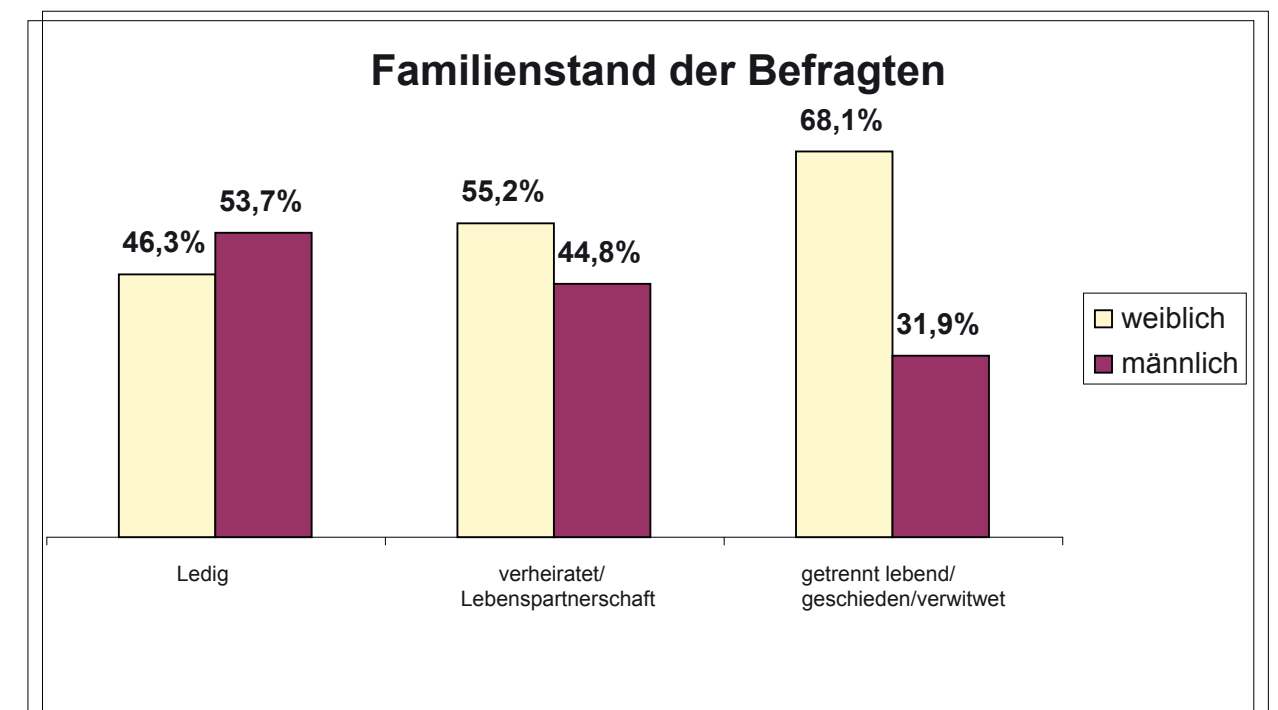
Maßnahme:

Um die Möglichkeit eines laufbahnübergreifenden Wechsels für Verkehrsüberwachungskräfte zu erhöhen, wird die Dienststelle verstärkt für die Aufstiegsmöglichkeiten werben und den interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Freiräume ermöglichen, um sich auf die notwendigen Prüfungen (z.B. Angestelltenlehrgang 1) vorbereiten zu können.

9.2 Auswertung, Analyse und Maßnahmen

Familienstand

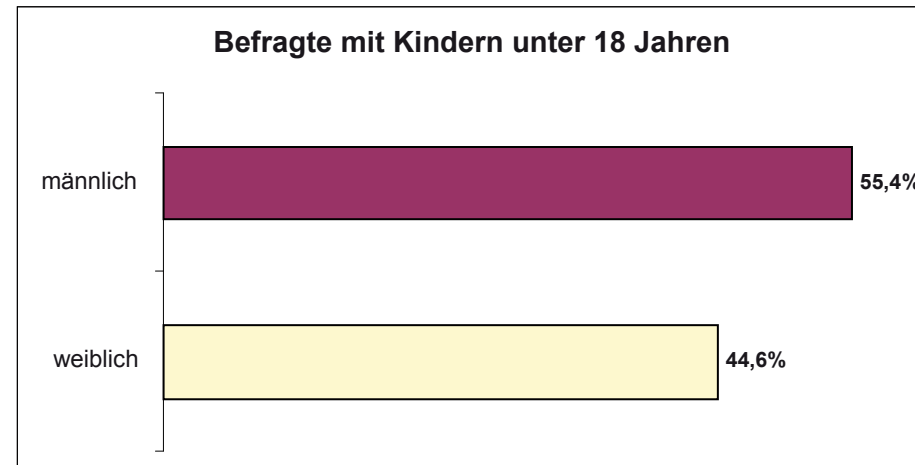
Von insgesamt 167 Befragten waren 69 ledig, 76 verheiratet oder in einer Lebenspartnerschaft lebend sowie 22 getrennt lebend, geschieden oder verwitwet.



Im Gesamten betrachtet ist die Anzahl der allein lebenden Frauen und Männer (54,5 %) größer als die Anzahl der in einer Partnerschaft lebenden (45,5 %). Betrachtet man jedoch den Familienstand geschlechterspezifisch ist festzustellen, dass mehr Frauen (55,2 %) in einer Partnerschaft leben als Männer (44,8 %).

Haben Sie Kinder unter 18 Jahren, wie ist Ihre Familiensituation?

Von insgesamt 153 Befragten hatten 56 (36,6%) Kinder unter 18 Jahren.

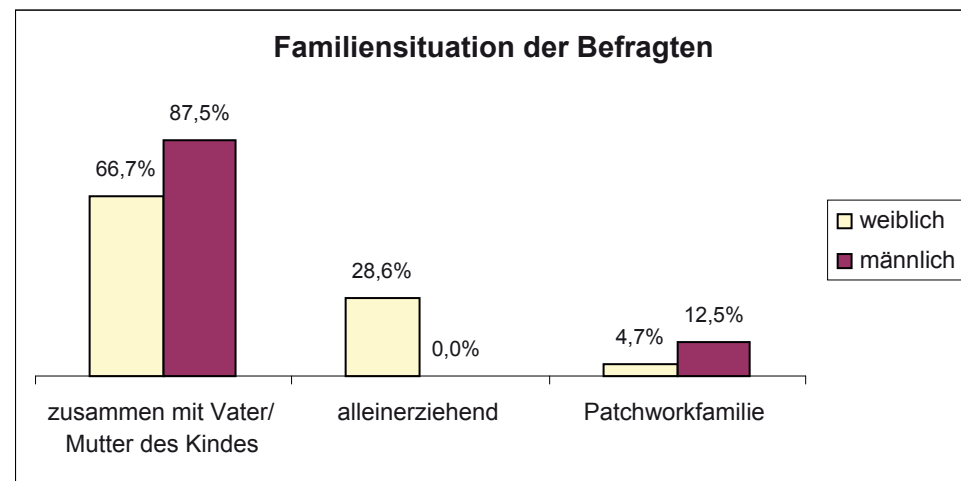


Darunter haben die Frauen einen Anteil von 44,6 %, die Männer 55,4 %.

Aus der Auswertung ergibt sich zudem, dass der Anteil von Frauen und Männern mit Kindern unter 18 Jahren, die ein unteres bzw. mittleres Einkommen beziehen, 92,3 % beträgt. Ein gehobenes oder höheres Einkommen beziehen 7,7 % der Frauen und Männer mit Kindern unter 18 Jahren. 83 % der Frauen und Männer mit Kindern unter 18 Jahren üben keine Vorgesetztenfunktion aus. Diese Ergebnisse spiegeln den Stellenkegel beim Ordnungs- und Verkehrsdienst wider.

Familiensituation

Von insgesamt 45 Befragten lebten 35 zusammen mit dem Vater bzw. der Mutter des Kindes, 6 waren alleinerziehend und 4 lebten in einer so genannten Patchworkfamilie.



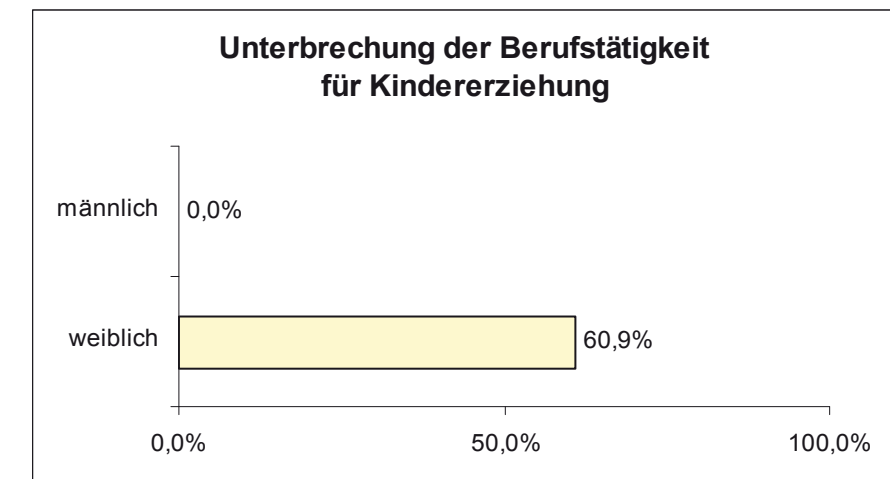
Auffallend ist, dass von den Frauen mit Kindern unter 18 Jahren 28,6 % alleinerziehend sind, jedoch keine alleinerziehenden Männer. Diese alleinerziehenden Frauen haben allesamt untere bis mittlere Einkommen und leben somit knapp oberhalb des Existenzminimums.

Maßnahme:

Zur Herstellung der Chancengleichheit sollen insbesondere alleinerziehende Frauen aus unteren Einkommensgruppen mit Kindern unter 18 Jahren bei ihrer beruflichen Entwicklung mehr unterstützt werden, indem dienstliche Freiräume zu Vorbereitungen eines Laufbahnwechsels zur Verfügung gestellt werden.

Haben Sie Ihre Berufstätigkeit für die Dauer der Kindererziehung eine Zeit lang unterbrochen?

Von insgesamt 50 Befragten haben 14 (28,0 %) ihre Berufstätigkeit für die Dauer der Kindererziehung eine Zeit lang unterbrochen. In der Gruppe der Frauen haben von 23 Beschäftigten 14 (60,9 %) ihre Berufstätigkeit für die Kindererziehung unterbrochen.

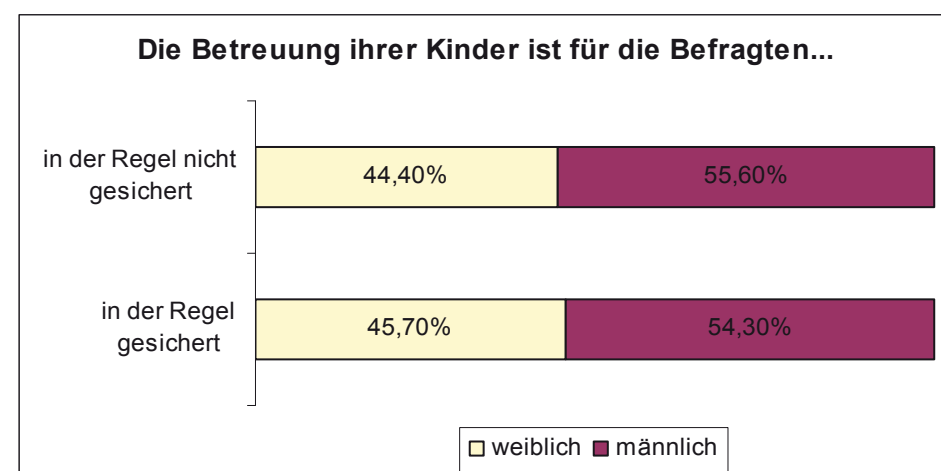


Aus der Gruppe, die ihre Berufstätigkeit unterbrochen haben, halten 7 % eine Vorgesetztenfunktion inne. Die Unterbrechung der Berufstätigkeit für die Dauer der Kindererziehung ist demnach zu rund 93 % bei Frauen ohne Vorgesetztenfunktion zu finden.

Männer haben ihre Berufstätigkeit aufgrund der Kindererziehung nicht unterbrochen. Die vorliegende Auswertung hat ergeben, dass Männer mit Kindern unter 18 Jahren allesamt in einer Ehe oder eheähnlichen Beziehung leben. Deswegen wird dort angenommen, dass die Ehepartnerin sich um die Kindererziehung kümmert und der Mann ohne Unterbrechung arbeitet.

Kinderbetreuung

Von insgesamt 44 Befragten war bei 35 die Kinderbetreuung in der Regel gesichert und bei 9 die Kinderbetreuung in der Regel nicht gesichert.



Auffallend ist mit 79 % die hohe Anzahl, bei denen die Organisation der Kinderbetreuung grundsätzlich sichergestellt ist. 21 % der Befragten, die Probleme bei der Kinderbetreuung haben, führen dies zurück auf (Mehrfachnennungen möglich):

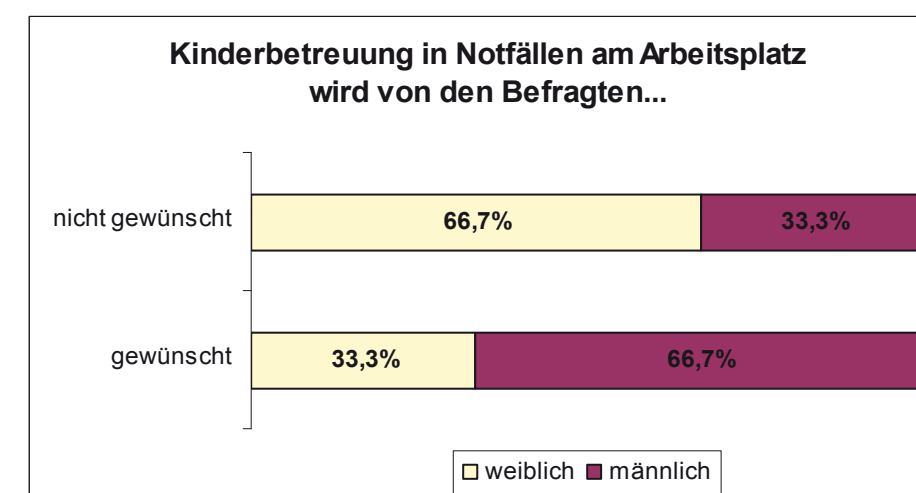
- Probleme bei Ausnahmen z. B. Dienstreise, Abendtermine (4 Frauen; 5 Männer)
- Finanzierungsprobleme bei Kinderbetreuung (3 Frauen; 5 Männer)
- Betreuungszeiten entsprechen nicht meinem Arbeitsrhythmus (3 Frauen; 3 Männer)
- Umfang der öffentlich finanzierten Betreuungsplätze ist nicht ausreichend (2 Frauen; 0 Männer)
- Qualität der Kinderbetreuung ist nicht ausreichend (2 Frauen; 0 Männer)

Maßnahme:

Die Dienststelle setzt sich für einzelfallbezogene Lösungen über flexible Arbeitszeiten und Kinderbetreuungsmöglichkeiten ein.

Hätten Sie in Notsituationen (z. B. kurzfristiger Ausfall der Betreuungsperson/-institution) Interesse an einer Kinderbetreuung am Arbeitsplatz?

Von insgesamt 45 Befragten gaben 23 an, in einer Notsituation Interesse an einer Kinderbetreuung am Arbeitsplatz zu haben. 22 der Befragten gaben an, kein solches Interesse zu haben.



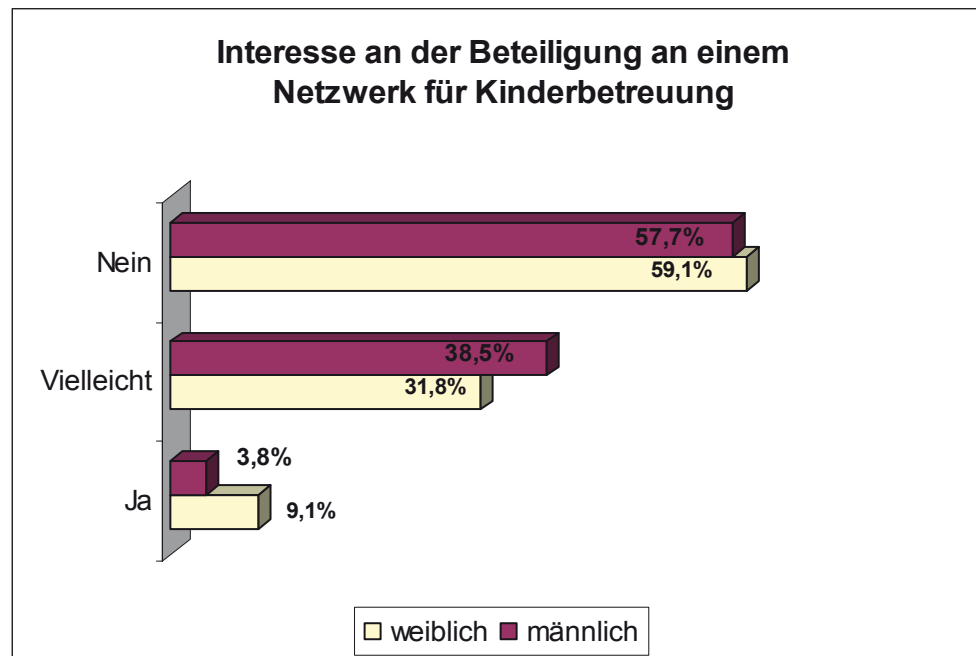
Rund die Hälfte aller Befragten hat ein Interesse an einer Kinderbetreuung am Arbeitsplatz in Notfällen.

Maßnahme:

Aufgrund des hohen Interesses an Kinderbetreuung am Arbeitsplatz in Notfällen wird für die Innendienstkräfte die Möglichkeit eingeräumt, die Kinder mit zum Arbeitsplatz zu bringen. Für die Außendienstkräfte wird die Möglichkeit geprüft, für Notfälle einen Betreuungsplatz in der städtischen Kindertagesstätte Willy-Brandt-Platz 3 bereitzustellen.

Würden Sie sich außerhalb der eigenen Dienstzeit an einem freiwilligen Netzwerk für Kinderbetreuung auf Gegenseitigkeit beteiligen?

Von insgesamt 48 Befragten bekundeten 3 Interesse an einem freiwilligen Netzwerk für Kinderbetreuung. 28 Befragte hatten kein solches Interesse, 17 entschieden sich für die Antwortmöglichkeit „Vielleicht“.



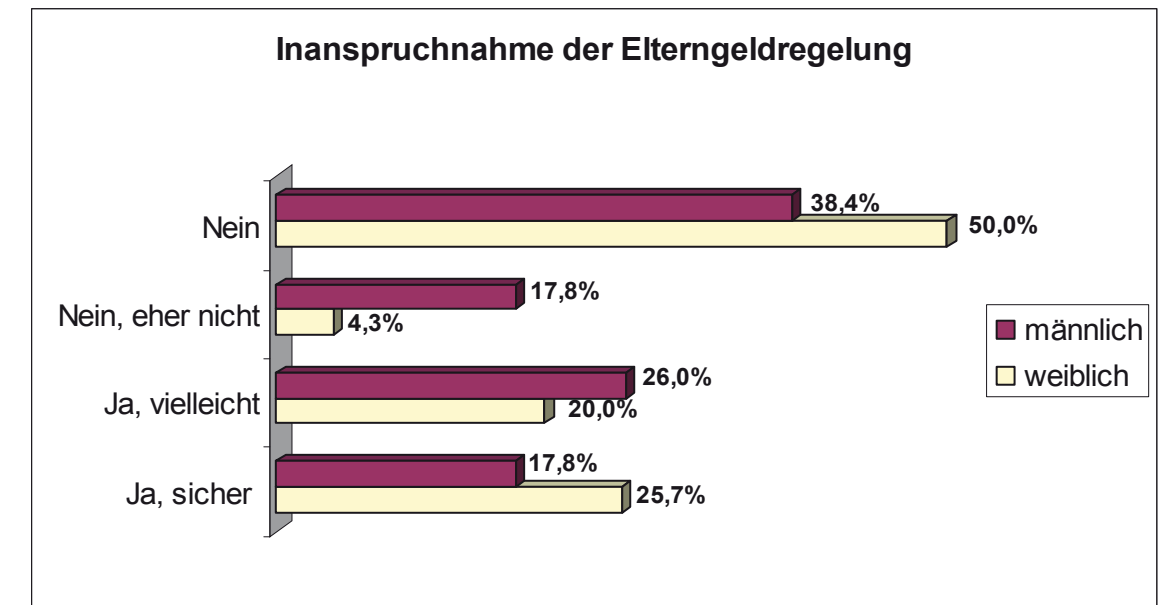
Aus der Gruppe der Befragten lehnen es insgesamt 58,3 % (57,7 % Männer; 59,1 % Frauen) ab, sich an einem Netzwerk für Kinderbetreuung außerhalb der Dienstzeit zu beteiligen. Lediglich 6,3 % (3,8 % Männer; 9,1 % Frauen) stimmen einem solchen Vorhaben zu; 35,4 % (38,5 % Männer; 31,8 % Frauen) sind unentschlossen. Auf Grund der eindeutig geringen Bereitschaft zur Teilnahme an einem freiwilligen Netzwerk für Kinder, wird das Vorhaben nicht weiter verfolgt.

Elterngeldregelung

Das neue Elterngeld sichert Eltern, die nach der Geburt eines Kindes ihren Beruf unterbrechen oder in eine Teilzeitbeschäftigung von weniger als 30 Stunden in der Woche wechseln, 67 Prozent ihres bisherigen durchschnittlichen Nettolohnes zu. Die Bezugsdauer des Elterngeldes beträgt ein Jahr bzw. 14 Monate, wenn auch der andere Elternteil eine ‚berufliche Auszeit‘ in Anspruch nimmt.

Ist es denkbar, dass Sie künftig bei der Geburt eines Kindes diese Regelung in Anspruch nehmen werden?

Von insgesamt 143 Befragten wollten bei Geburt eines Kindes 31 die neue Elterngeldregelung auf jeden Fall in Anspruch nehmen. 33 Befragte wollten diese vielleicht, 16 eher nicht und 63 auf keinen Fall beanspruchen.



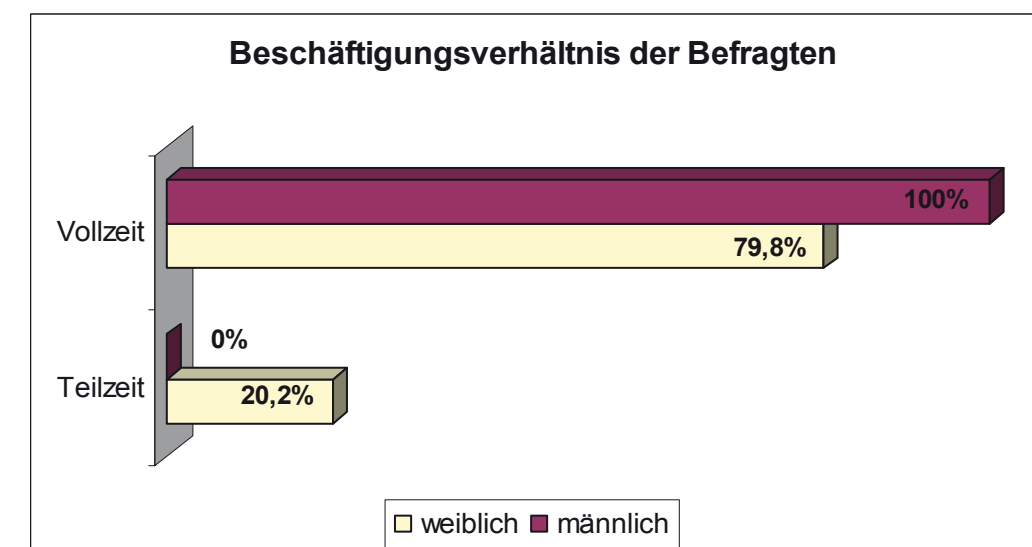
Etwas weniger als die Hälfte der Befragten (44,8%) ist bereit, die Elterngeldregelung in Anspruch zu nehmen. Erfreulich ist, dass genau so viele Männer wie Frauen die Elterngeldregelung in Anspruch nehmen wollen bzw. in Erwägung ziehen.

Maßnahme

Die Dienststelle wird zukünftig mit werdenden Eltern lebensphasenorientierte Perspektivgespräche führen.

Beschäftigungsverhältnis

Von insgesamt 167 Befragten arbeiteten 149 in einem Vollzeitbeschäftigungsverhältnis und 18 in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis.



Etwa 80 % der Frauen und 100 % der Männer sind vollzeitbeschäftigt. Teilzeitbeschäftigung wird ausschließlich von Frauen (20 %) wahrgenommen. Eine zuverlässige Aussage über die hier zugrunde liegende Ursachen kann auf Basis der vorliegenden Befragung nicht getroffen werden.

Üben Sie eine Vorgesetztenfunktion aus?

Beim Ordnungs- und Verkehrsdienst üben real 59 Beschäftigte eine Führungsfunktion aus, davon sind 24 weibliche und 35 männliche Vorgesetzte. Von den 24 weiblichen Führungskräften befinden sich zwei in Teilzeitbeschäftigung; von den männlichen Führungskräften arbeitet niemand in Teilzeit. Der Anteil von Führungskräften in Teilzeit ist mit insgesamt 3,4% sehr gering.

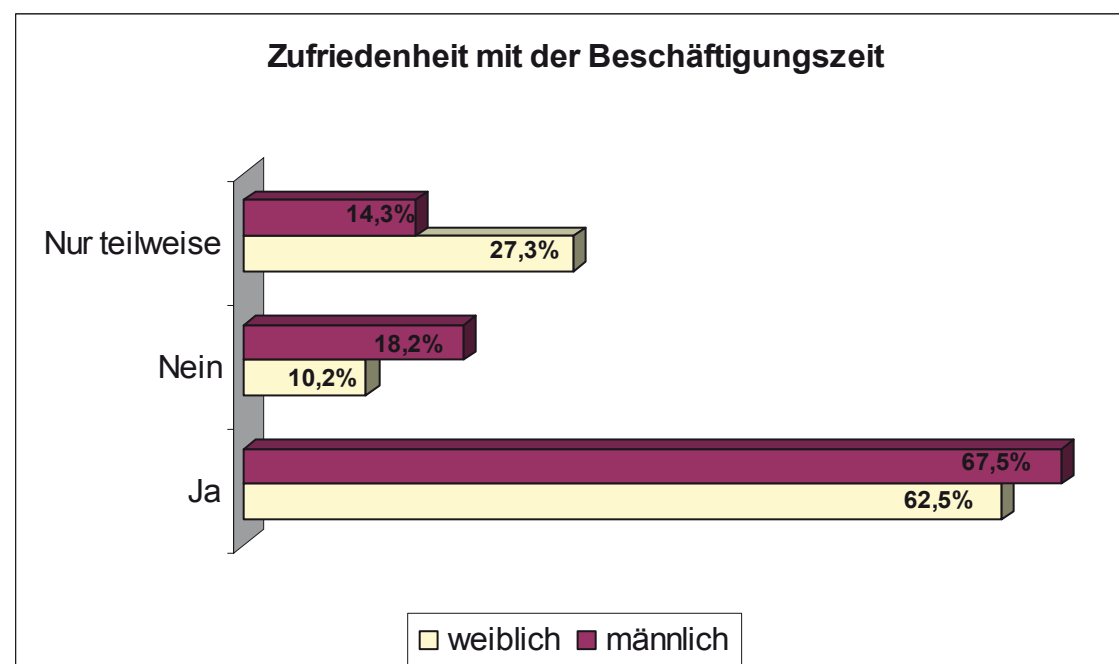
Aufgrund von Kindererziehungszeiten mit beruflicher Unterbrechung und sich daran anschließender Teilbeschäftigung haben Frauen berufliche Nachteile, die sich auf die Karriere und damit auch auf eine Vorgesetztenfunktion auswirken können.

Maßnahme:

Mit dem Ziel, ein Gleichgewicht zwischen Frauen und Männern in Vorgesetztenfunktionen zu erreichen, werden insbesondere Frauen in Teilzeit für Führungsaufgaben qualifiziert.

Entspricht Ihre Beschäftigungszeit Ihren derzeitigen Wünschen?

Von insgesamt 165 Befragten entsprach bei 107 die Beschäftigungszeit den aktuellen Wünschen, bei 23 entsprach die Beschäftigungszeit den Wünschen nicht, bei 35 nur teilweise.



Zwei Drittel der Befragten sind mit ihrer Arbeitszeit zufrieden; ein Drittel der Befragten äußert sich unzufrieden bzw. teilweise unzufrieden mit ihrer Arbeitszeit. Ein signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern ist hier nicht erkennbar.

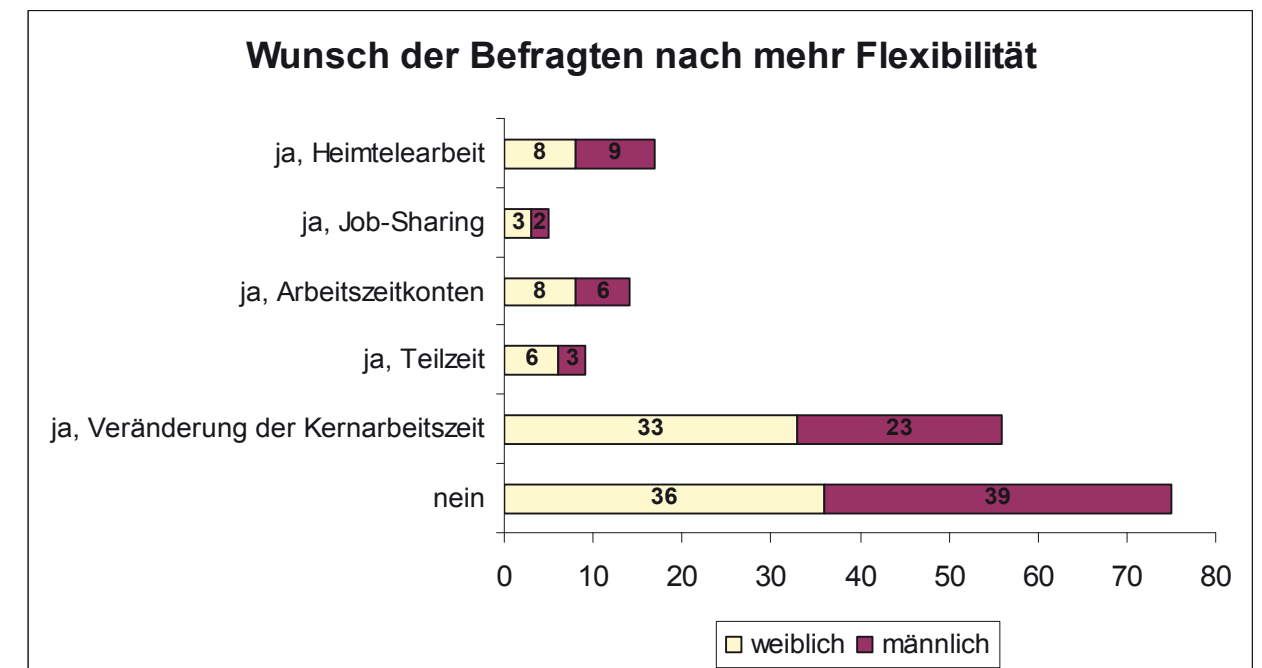
Aus der Gruppe der „Unzufriedenen“ wünschen sich 32 von 58 Personen geänderte Arbeitszeiten bei gleicher Wochenstundenanzahl. Jeweils 11 Frauen und 11 Männer möchten ihre wöchentliche Arbeitszeit reduzieren.

Maßnahme:

Die Dienststelle setzt sich für flexiblere Arbeitszeiten und individuelle Lösungen innerhalb der Arbeitszeitregelung ein.

Wünschen Sie sich (u. a. wegen familiärer Gründe) mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung?

Es antworteten 81 Frauen und 73 Männer. Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich.



Nach der Erhebung wünschen 44,4 % der Frauen und 53,4 % der Männer keine Veränderung. Über 40 % der Frauen und 30 % der Männer jedoch favorisieren Veränderungen in der Kernarbeitszeitregelung.

Teilzeitarbeit wünschen sich mit 7,1 % mehr Frauen als Männern mit 4,1 %. Arbeitszeitkonten, Job-Sharing und Heimtelearbeit werden von Frauen und Männern im gleich hohen Maße gewünscht.

Maßnahme:

Die Dienststelle setzt sich für flexiblere Arbeitszeiten und individuelle Lösungen innerhalb der Arbeitszeitregelung ein.

Wie wichtig sind für Frauen und Männer Ihre berufliche Tätigkeit bzw. Ihr berufliches Fortkommen die folgenden Aspekte?

Im Folgenden wird dargestellt, in welche Reihenfolge im Fragebogen vorgegebene Aspekte in der Ausübung ihres Berufes und ihrer Karriere von Wichtigkeit sind. Dabei werden die Sollvorstellungen der Ist-Situation gegenübergestellt und analysiert. Im Fragebogen bestand die Möglichkeit, für die vorgegebenen Kriterien eine Bewertung von 1 für „unwichtig“ bis 7 für „sehr wichtig“ abzugeben. In den nachfolgenden Tabellen ist zu den einzelnen Vorgabekriterien ein kumulierter Mittelwert angegeben, wobei die Antworten geschlechterdifferenziert dargestellt und ausgewertet werden. Im Rahmen der Analyse wurde ein Ranking erstellt. Weitergehend wurden nur die Antworten, bei denen die Abweichung zwischen Soll- und Ist-Zustand mehr als 1,0 Punkte beträgt.

Wie wichtig sind für Frauen Ihre berufliche Tätigkeit bzw. Ihr berufliches Fortkommen?	Wunschvorstellung (Soll)		Empfundene Ist-Situation		Abweichung Mittelwert
	absolut	Mittelwert	absolut	Mittelwert	
1. Arbeitsklima	88	6,5	89	4,8	-1,7
2. selbstständiges Arbeiten	83	6,2	84	5,6	-0,6
3. Urlaubsregelung	84	6,0	84	5,4	-0,6
4. Tätigkeitsbereich	86	6,0	82	5,0	-1,0
5. Arbeitsplatzgestaltung	86	5,8	86	4,5	-1,3
6. mehr Geld verdienen	88	5,7	86	3,8	-1,9
7. Aufstiegsmöglichkeiten	83	5,4	85	3,7	-1,7
8. städt. Fortbildungsangebot	84	5,3	80	4,1	-1,2
9. Dienstsport	83	3,8	79	3,8	0

Wie wichtig sind für Männer ihre berufliche Tätigkeit bzw. Ihr berufliches Fortkommen?	Wunschvorstellung (Soll)		Empfundene Ist-Situation		Abweichung Mittelwert
	absolut	Mittelwert	absolut	Mittelwert	
1. Arbeitsklima	78	6,6	77	5,1	-1,5
2. selbstständiges Arbeiten	78	6,1	76	5,7	-0,4
3. Tätigkeitsbereich	75	6,0	77	5,6	-0,4
4. mehr Geld verdienen	76	5,8	76	3,4	-2,4
5. Urlaubsregelung	77	5,7	75	5,6	-0,1
6. Aufstiegsmöglichkeiten	73	5,7	78	3,0	-2,7
7. Arbeitsplatzgestaltung	78	5,5	75	4,7	-0,8
8. städt. Fortbildungsangebot	77	4,9	76	4,4	-0,5
9. Dienstsport	76	3,9	72	4,0	+0,1

Ergebnisse aus den Mittelwerten:

- Grundsätzlich sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Ordnungsdienst und Verkehrsdienst mit ihrer Arbeitssituation überdurchschnittlich zufrieden.
- Frauen und Männer setzten unterschiedliche Wertigkeiten bei den vorgegebenen Kriterien. Für beide ist das „Arbeitsklima“ von größter Bedeutung. „Mehr Geld verdienen“ und „Aufstiegsmöglichkeiten“ haben die gleiche Bedeutung, stehen jedoch an unterschiedlichen Stellen, bergen dennoch bei Männern und Frauen einen klar erkennbaren Unzufriedenheitsfaktor.
- Der Ist-Zustand wird von Frauen und Männer unterschiedlich bewertet (Mittelwerte des Ist-Zustandes)

- Das Maß der Unzufriedenheit bei den Kriterien „mehr Geld verdienen“ und „Aufstiegsmöglichkeiten“ ist bei Männern größer als bei Frauen (Mittelwerte der Gesamtabweichung)
- Frauen bewerten im Verhältnis zu Männern die Diskrepanz zwischen Soll- und Ist-Zustand insgesamt höher (Aufaddierung der Gesamtabweichung: Frauen: -10,1; Männer -8,8)

Maßnahmen zur Verbesserung des **Arbeitsklimas** aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

aus Sicht der **Frauen**:

1. Kommunikation von „oben“ nach „unten“ verbessern
2. Mehr Gehalt, gleiche Bezahlung bei Angestellten sowie Beamtinnen und Beamten
3. Führungsstil – Vorgesetztenkritik
4. Miteinander der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – Kollegialität und Umgangston

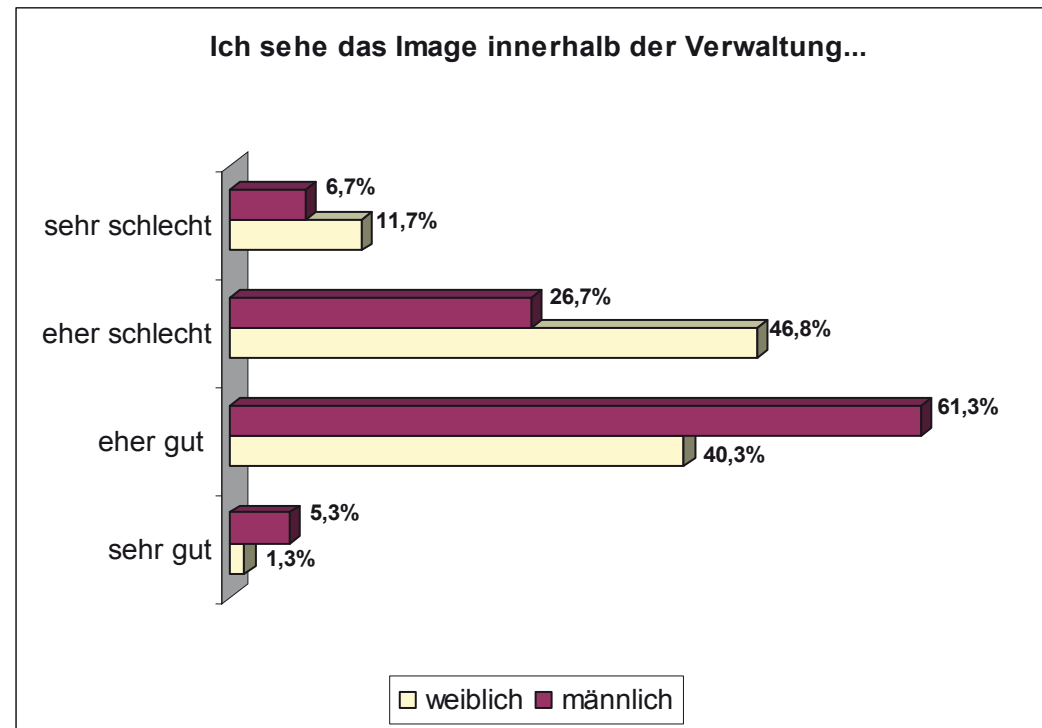
aus Sicht der **Männer**:

1. Führungsstil – Vorgesetztenkritik
2. Mehr Gehalt, gleiche Bezahlung bei Angestellten sowie Beamtinnen und Beamten
3. Kommunikation von „oben“ nach „unten“ verbessern.
4. Reduzierung der Arbeitsbelastung

Wie zufrieden sind Sie mit dem Image Ihres Berufes?

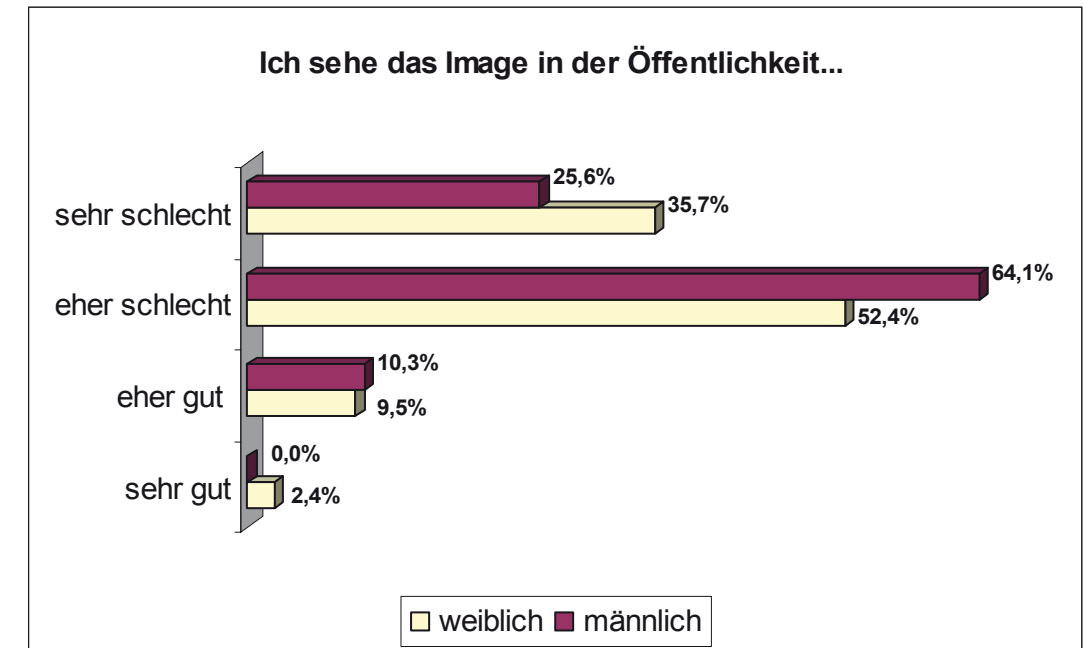
Da die Selbstwahrnehmung des eigenen Berufsbildes ein wichtiger Faktor für die Arbeitszufriedenheit sein kann, wurde dieser Indikator - unterschieden nach „Image innerhalb der Verwaltung“ und „Image in der Öffentlichkeit“ - abgefragt.

Von insgesamt 152 Befragten sahen das Image innerhalb der Verwaltung 5 als sehr gut, 77 als eher gut, 56 als eher schlecht und 14 als sehr schlecht an.



Frauen sehen das Image ihres Berufes innerhalb der Verwaltung mit rund 58 % eher schlecht bzw. sehr schlecht. Männer hingegen bewerten ihr Image innerhalb der Verwaltung mit rund 67 % eher gut bis sehr gut ein. Grundsätzlich kann die Aussage getroffen werden, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Innendienst ihr Bild deutlich positiver betrachten als es im Außendienst der Fall ist.

Von insgesamt 162 Befragten sahen das Image innerhalb der Öffentlichkeit 2 als sehr gut, 16 als eher gut, 94 als eher schlecht und 50 als sehr schlecht an.



Ein anderes Bild ergibt sich bei der Betrachtung des Images innerhalb der Öffentlichkeit. Insgesamt betrachtet schätzen rund 90 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ordnungs- und Verkehrsdienst ihr Berufsbild eher schlecht bis sehr schlecht ein. Grund dafür ist sicherlich, dass der Ordnungs- und Verkehrsdienst i.d.R. als Sanktionsbehörde wahrgenommen wird.

Geschlechterspezifisch betrachtet ergeben sich nur sehr geringe Unterschiede (Frauen: 88,1 %; Männer 89,7 %) bei der Bewertung des Images in der Öffentlichkeit. Auch hier fällt auf, dass der Außendienst sein Image schlechter einschätzt als der Innendienst.

Maßnahmen:

Zur Imageverbesserung des Ordnungs- und Verkehrsdienstes soll die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit weiter intensiviert werden.

Sicherheit am Arbeitsplatz

Wesentlicher Bestandteil der Arbeitszufriedenheit ist das individuelle Sicherheitsempfinden. Dieses wurde deshalb wie folgt abgefragt: Wie sicher fühlen Sie sich an ihrem Arbeitsplatz...

... außerhalb der Kernarbeitszeit in Ihrem Dienstgebäude?	Weiblich		männlich		gesamt	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Sehr sicher	26	30,2	39	51,3	65	40,1
Eher sicher	45	52,3	31	40,8	76	46,9
Eher unsicher	13	15,1	5	6,6	18	11,1
Sehr unsicher	2	2,3	1	1,3	3	1,9
Gesamt	86	100,0	76	100,0	162	100,0
... tagsüber während Ihrer Außendienst-tätigkeit ?	weiblich		männlich		gesamt	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Sehr sicher	6	9,4	9	16,4	15	12,6
Eher sicher	54	84,3	36	65,4	90	75,6
Eher unsicher	3	4,7	9	16,4	12	10,1
Sehr unsicher	1	1,6	1	1,8	2	1,7
Gesamt	64	100,0	55	100,0	119	100,0
... abends bzw. nachts während Ihrer Außendiensttätigkeit ?	weiblich		männlich		gesamt	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Sehr sicher	2	3,4	3	5,2	5	4,3
Eher sicher	29	50,0	36	62,1	65	56,0
Eher unsicher	24	41,4	13	22,4	37	31,9
Sehr unsicher	3	5,2	6	10,3	9	7,8
Gesamt	58	100,0	58	100,0	116	100,0

- Sowohl außerhalb der Kernarbeitszeit im Dienstgebäude als auch tagsüber, abends und nachts bei Außendiensten fühlt sich der Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „sehr sicher“ bis „eher sicher“.
- Außerhalb der Kernarbeitszeit im Dienstgebäude fühlen sich bei den Frauen 17,4 % „sehr unsicher“ bzw. „eher unsicher“, bei den Männern liegt dieser Anteil bei 7,9 %. Gründe könnten zum einen der Dienstleistungsdiens-tag sein, an dem sich nach der Kernarbeitszeit aufgrund der hiesigen Äm-terstruktur mit wenig Publikumsanteil, nur relativ wenige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ost-Gebäude Willy-Brandt-Platz 3 befinden und auf ver-schiedene Ebenen arbeiten. Zum anderen könnten die zum Teil unüber-sichtlichen baulichen Verhältnisse im Stadthaus-Ost und den Tiefgaragen sowie Parkdecks ursächlich sein.
- Bei den Außendiensttätigkeiten im Ordnungs- und Verkehrsdienst fühlen sich tagsüber lediglich 6,3 % der Frauen „eher unsicher“ bzw. „sehr unsi-cher“, bei den Männern hingegen beträgt der Anteil 18,2 %. Grund dafür könnte sein, dass Männer einem höheren Aggressionspotential ausgesetzt sind als Frauen.
- Das Angstpotential in den Abend- bzw. Nachtstunden ist dagegen ver-gleichsweise hoch. Frauen fühlen sich zu 46,6 % „eher unsicher“ bzw. „sehr unsicher“, Männer zu 32,7 %. Grund dafür ist, dass man sich bei Dunkelheit per se unsicherer als tagsüber fühlt. Auch das Konfliktpotential steigt in den Abend- und Nachtstunden zum Beispiel durch übermäßigen

Alkoholkonsum. Darüber hinaus kann das Sicherheitsempfinden bei Mas-senveranstaltungen negativ beeinträchtigt werden.

- Grundsätzlich wird das Sicherheitsempfinden sehr stark auch durch akten-kundige körperliche Übergriffe auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Außendienstes beeinflusst. Jeweils ein Drittel der Frauen und Männer wur-den bereits Opfer körperlicher Gewalt. Diese Fälle wurden zu 75 % staat-sanwaltschaftlich behandelt.

Maßnahmen:

Die Dienststelle hat bereits in der Vergangenheit zahlreiche Maßnahmen zu Erhö-hung der Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Außendienst durchge-führt wie beispielsweise: Ausstattung mit Mobiltelefonen, gemeinsame Streifen des Ordnungsdienstes mit der Polizei, Doppelstreife des Verkehrsdienstes in den Abend- und Nachtstunden, Eigensicherungstraining, Konfliktbewältigungsseminare, Deeska-lationstraining, Ausstattung des Ordnungsdienstes mit schuss- und stichsicheren Westen in besonders konfliktträchtigen Einsatzgebieten, Ausstattung mit Reizstoff-sprüngeräten und Handfesseln etc.

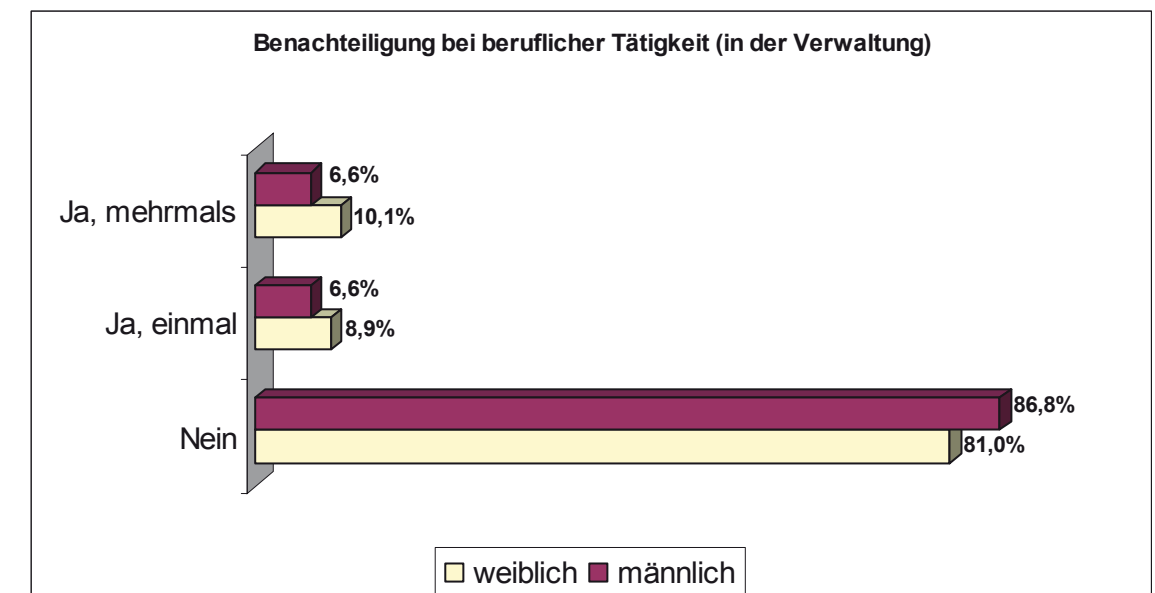
Maßnahmen für die Zukunft:

Die Ausstattung soll laufend dem aktuellen Sicherheitsstandard angepasst werden, Fortbildungen werden weiter intensiviert.

Berufliche Benachteiligung und Belästigung am Arbeitsplatz

Im Folgenden wird der Fragestellung nachgegangen, ob berufliche Benachteiligungen und Belästigungen am Arbeitsplatz und im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern (Öf-fentlichkeit) geschlechterspezifisch bedingt sind.

Von insgesamt 155 Befragten fühlten sich 12 schon einmal aufgrund ihres Geschlechts bei ihrer beruflichen Tätigkeit in der Verwaltung benachteiligt. 13 Befragte fühlten sich bereits mehrmals benachteiligt, 130 noch nie.



Etwa 81 % der Frauen und 87 % der Männer fühlten sich in der beruflichen Tätigkeit bisher nicht benachteiligt. 19 % der Frauen und rund 13 % der Männer führen im Beruf gefühlte Benachteiligungen auf ihr Geschlecht zurück. Aus der Gruppe derer, die sich benachteiligt fühlten, sind 60 % Frauen und 40 % Männer.

Gut ein Viertel der Frauen fühlten sich von ihren männlichen Kollegen nicht ernst genommen. Rund ein Drittel der Männer fühlten sich in Bewerberrunden gegenüber Frauen benachteiligt.

Dieser Trend, dass sich Frauen eher benachteiligt fühlen, wird verstärkt, wenn nach beruflicher Benachteiligung im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern (in der Öffentlichkeit) gefragt wird.

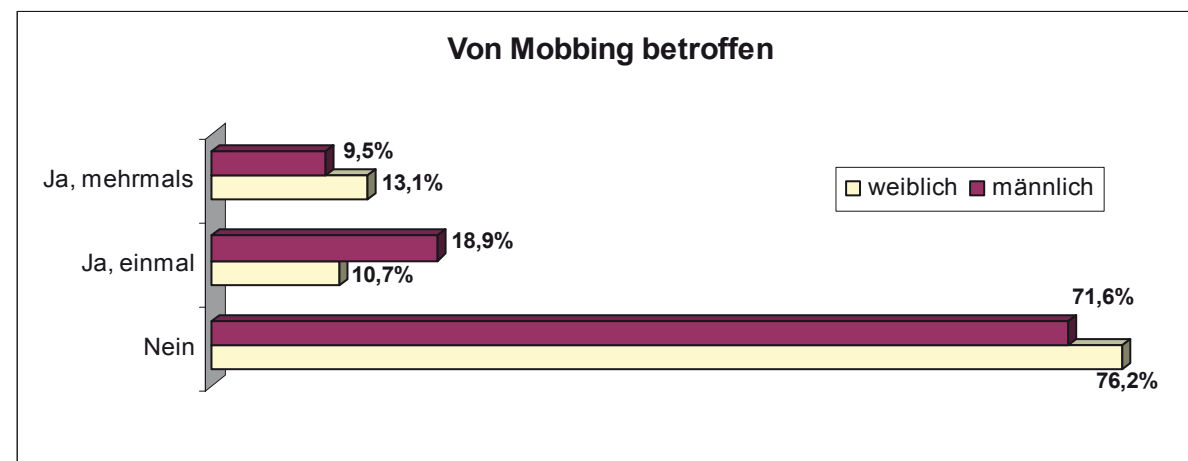
Von insgesamt 154 Befragten fühlten sich 7 schon einmal aufgrund ihres Geschlechts bei ihrer beruflichen Tätigkeit in der Öffentlichkeit benachteiligt. 21 Befragte fühlten sich bereits mehrmals benachteiligt, 126 noch nie.

Fühlten Sie sich schon einmal aufgrund dessen, dass Sie eine Frau/ ein Mann sind, bei Ihrer beruflichen Tätigkeit benachteiligt (in der Öffentlichkeit)?	weiblich		männlich		gesamt	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Nein	52	65,8	74	98,7	126	81,9
Ja, einmal	7	8,9	0	0	7	4,5
Ja, mehrmals	20	25,3	1	1,3	21	13,6
Gesamt	79	100,0	75	100,0	154	100,0
Ja	27	96,4	1	3,6	28	100,0

In der Gruppe der Benachteiligten fühlten sich lediglich 3,6 % der Männer im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern bei der Ausübung ihres Berufes benachteiligt, allerdings 96,4 % Frauen.

Im Bezug auf Benachteiligung am Arbeitsplatz wurde zudem gefragt, ob sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund ihres Geschlechts bisher von Mobbing betroffen fühlten.

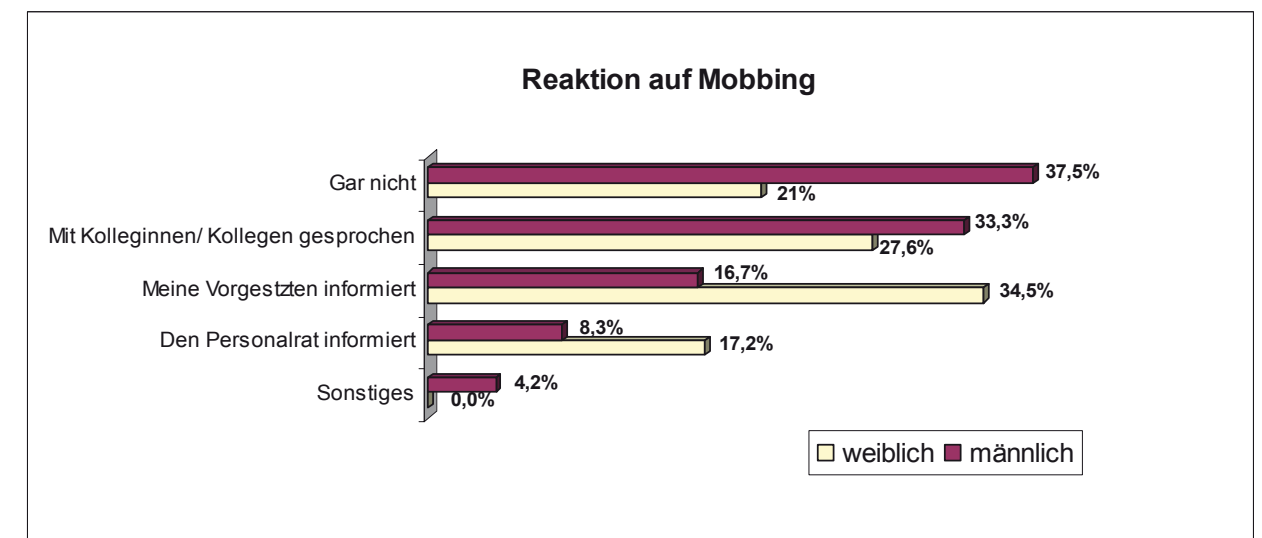
Von insgesamt 158 Befragten fühlten sich 23 schon einmal von Mobbing betroffen. 18 Befragte fühlten sich bereits mehrmals von Mobbing betroffen, 117 noch nie.



71,6 % der Männer und 76,2 % der Frauen antworteten mit „Nein“. Auffällig ist der hohe Anteil von über 25 % der Frauen und Männer, die sich einmal oder sogar mehrmals von Mobbing betroffen fühlten. Davon sind 48,8 % Frauen und 51,2 % Männer.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich vom Mobbing betroffen fühlten, sind wie folgt mit der Problematik umgegangen:

Von insgesamt 53 Befragten haben 15 gar nicht reagiert. 16 Befragte haben mit Kolleginnen oder Kollegen gesprochen, 14 haben Vorgesetzte und 7 den Personalrat informiert.



Insgesamt betrachtet hat knapp ein Drittel (28,3 %) nicht reagiert. Geschlechterspezifisch betrachtet wird das Thema Mobbing von 37,5 % der Männer und 20,7 % der Frauen nicht weiter aufgearbeitet.

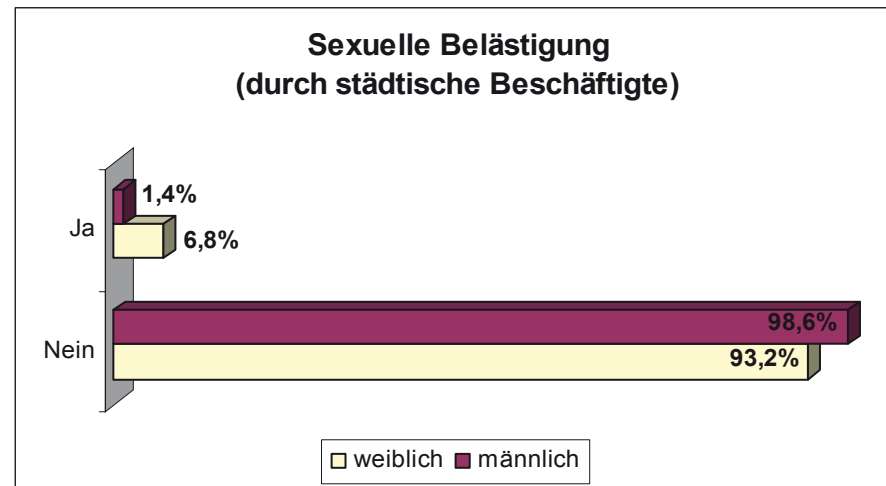
27,6 % der Frauen und 33,3 % Männer suchten das Gespräch mit Kolleginnen und Kollegen. 34,5 % der Frauen und 16,7 % der Männer informierten ihren Vorgesetzten. Offensichtlich suchen Frauen (17,2 %), wenn sie sich als Mobbingopfer fühlen, eher den Weg zum Personalrat als Männer (8,3 %).

Maßnahmen:

- Generelle Sensibilisierung für das Thema Mobbing durch Intensivierung der internen Kommunikation.
- Einrichtung einer unabhängigen, dienststelleninternen Clearingstelle.

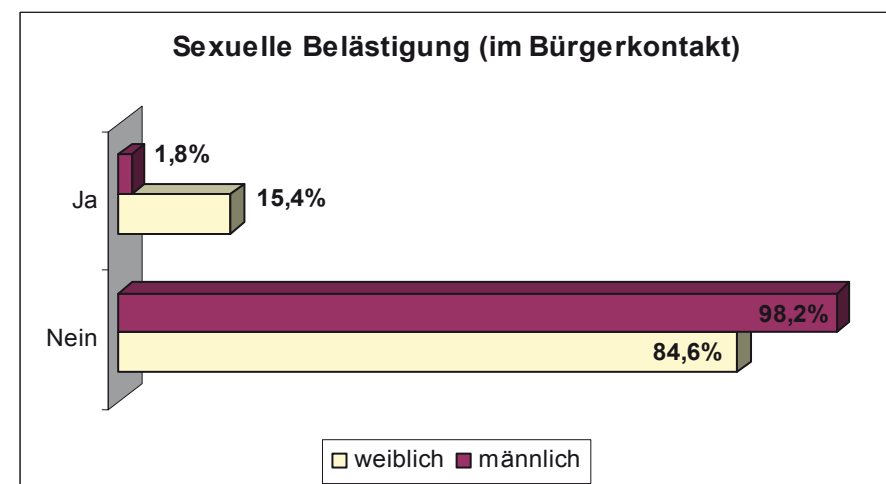
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Von insgesamt 144 Befragten fühlten sich 6 schon einmal durch städtische Beschäftigte am Arbeitsplatz sexuell belästigt.



93,2 % der Frauen und 98,6 % der Männer antworteten mit „Nein“. 5 Mitarbeiterinnen und 1 Mitarbeiter fühlten sich schon einmal innerhalb der Verwaltung sexuell belästigt. Das statistische Ergebnis spiegelt die klassische Situation von sexueller Belästigung im Allgemeinen wider: Frauen sind häufiger betroffen als Männer.

Von insgesamt 120 Befragten fühlten sich 11 schon einmal im Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern durch diese sexuell belästigt.



Die Gruppe derer, die sich im Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern sexuell belästigt fühlten, ist mit insgesamt 11 Nennungen etwa doppelt so groß wie die Gruppe derer, die sich im Kollegenkreis sexuell belästigt fühlten.

Auch hier wird bestätigt, dass Frauen in einem deutlich höheren Maße von sexueller Belästigung betroffen sind (90,9 % der Betroffenen). Mehr als die Hälfte dieser Frauen fühlte sich mehr als zweimal sexuell belästigt.

Die sexuelle Belästigung der Betroffenen ist nicht altersabhängig, sondern zieht sich gleichmäßig durch alle Altersgruppen durch. Die Befragung hat zudem ergeben, dass in zwei Fällen Vorgesetzte und in einem Fall die Polizei eingeschaltet wurde. 40 % der betroffenen Frauen informierten Kolleginnen und Kollegen.

Maßnahmen:

Sensibilisierung für das Thema „sexuelle Belästigung“, Workshops, Sicherheitstraining und Erfahrungsaustausch im Team.

10. Übertragbarkeit der weiteren Vorgehensweise auf Handlungsfelder und Methoden in der Kölner Stadtverwaltung

Empfehlungen für weitere Projekte

Bei der Betrachtung der durchgeführten und dargestellten Teilprojekte zeigt sich, wie unterschiedlich sich diese im Hinblick auf Datenerhebung und -auswertung sowie Zeitintensität gestalten können. Dennoch oder gerade deswegen ist es Aufgabe eines Pilotprojektes, Empfehlungen und Hinweise für weitere Projekte zu geben, auf die nachfolgend kurz im Einzelnen eingegangen wird:

Projektgruppe

Die Einrichtung einer mit Frauen und Männern paritätisch besetzten Projektgruppe wird empfohlen. Die Größe und Zusammensetzung der Projektgruppe hängt vom zu untersuchenden Bereich ab. Die Einbindung der Führungskräfte ist erforderlich, die Einbeziehung des Dezernates sinnvoll, um die notwendige Transparenz zu gewährleisten.

Projektleitung

Eine Projektleitung ist notwendig. Optimal wäre die Besetzung der Projektleitung durch einen Mann und eine Frau, um direkt den Geschlechterblick zu öffnen. Die Projektleitung ist je nach Aufgabenstellung auf die Mitarbeit einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen. Um hierbei Reibungsverluste zu vermeiden, sollte durch die Leitung ein Hinweis an alle Beschäftigten erfolgen, dass eine Unterstützung der Projektleitung gewünscht ist und hierzu auch Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Gender Kompetenz

Erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming bedingt Gender Kompetenz. Sie bezieht sich auf das Ziel der Gleichstellung und auf das Wissen um die Bedeutung von Gender Mainstreaming im eigenen Aufgabenbereich. Zu Beginn des Prozesses sind die Projektgruppe und alle am Prozess Beteiligten (Führungskräfte) zu schulen, um eine für eine erfolgreiche Durchführung des Projektes erforderliche Gender Kompetenz zu gewährleisten.

Daten

Ausgangsbasis für die Implementierung von Gender Mainstreaming sind geschlechterdifferenzierte Daten. Sofern diese nicht vorliegen, ist zu entscheiden, in welcher geeigneten Form diese erhoben werden sollen und können (Anfertigung und Auswerten von Statistiken, Befragungen oder Interviews mit den Betroffenen, Versammlungen etc.).

Methoden

Die unterschiedlich untersuchten Bereiche wie Jugendschutz oder Geschwindigkeits-überschreitung machen deutlich, dass gewählte Vorgehensweisen nicht eins zu eins auf andere Projekte übertragbar sind. Für den Gender Mainstreaming-Prozess stehen verschiedene Techniken und Methoden zur Verfügung, die für den jeweiligen Untersu-chungsbereich spezifisch auszuwählen sind.

Bewertung des Aufwandes

Der Aufwand für ein Genderprojekt ist über den Projektverlauf unterschiedlich und hängt sehr stark vom zu untersuchenden Bereich und den vorhandenen Daten ab. Neben Zeiten starker Beanspruchung bei der Konzeption und Planung, der Erhebung und Analyse von geschlechterspezifischen Daten sowie der Entwicklung von Maß-nahmen ergab sich für das Pilotprojekt ein weiterer hoher Zeitfaktor für den Abstim-mungsprozess innerhalb der Verwaltung.

Nachverfolgung

Nach Umsetzung der Maßnahmen wird empfohlen eine Evaluation vorzunehmen.

11. Anlagen

Der Fragebogen für die Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ordnungs- und Verkehrsdienst liegt diesem Bericht bei. Ausführliche Tabellen und weitere Ana-lysen können aufgrund des großen Umfangs nicht als Anlage beigefügt werden. Wei-tere statistische Tabellen, Analysen, Beobachtungen und Häufigkeiten, Evaluation nach Gender Aspekten, Handlungsfelder und Methoden sowie das Controlling kön-nen beim Ordnungs- und Verkehrsdienst angefordert werden.

Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ordnungs- und Verkehrsdienst

1. Seit wann sind Sie bei der Stadt Köln bzw. bei 324 beschäftigt? (Bitte jeweils Jahr eintragen)

bei der Stadt Köln seit _____

bei 324 seit _____

2. Wie ist Ihr Familienstand?

- - ledig ☐ 1

- - verheiratet und lebe mit meinem Ehepartner/
meiner Ehepartnerin zusammen ☐ 2

- - verheiratet und lebe getrennt ☐ 3

- - geschieden ☐ 4

- - verwitwet ☐ 5

3. Haben Sie Kinder unter 18 Jahren? Wenn ja, tragen Sie bitte die entsprechende Zahl der Kinder in den Altersgruppen ein und kreuzen Sie bitte auch an, ob diese Kinder in Ihrem Haushalt leben.

- - Nein, ich habe keine Kinder unter 18 Jahren
(Bitte weiter mit Frage 9) ☐ 1

- - Ja, ich habe Kinder unter 18 Jahren und zwar... ☐ 2

Alter der Kinder	Zahl der Kinder -	Diese Kinder leben bei mir -
unter 3 Jahren	_____	☐ 1
4 bis 6 Jahre	_____	☐ 1
7 bis 10 Jahre	_____	☐ 1
11 bis 14 Jahre	_____	☐ 1
15 bis 17 Jahre	_____	☐ 1

5. -Haben Sie Ihre Berufstätigkeit für die Dauer der Kinder-
erziehung eine zeitlang unterbrochen und wenn ja, wie
lange? (Volle Jahre bitte in Monate umrechnen)

nein ☐ 1

ja, einmal ☐ 2 - _____ Monate

ja, mehrmals ☐ 3 insgesamt _____ Monate

6. Ist die Organisation der Kinderbetreuung für Sie stellen-
weise problematisch oder nicht problematisch?
(Kreuzen Sie bitte alles Zutreffende an)

- - Die Betreuung meines Kindes/ -
unserer Kinder ist in der Regel gesichert. - ☐ 1

- - Die Öffnungszeiten der Kindertagesstätte/
Einrichtung, die Betreuungszeit der Tagesmutter
entsprechen nicht meinem Arbeitsrhythmus ☐ 1

- - Der Umfang des öffentlich finanzierten Betreuungs-
platzes ist nicht ausreichend (z.B. nur Halbtagsplatz) ☐ 1

- - Ich finde keinen Betreuungsplatz ☐ 1

- - Die Qualität der Kinderbetreuung
ist nicht zufriedenstellend - ☐ 1

- - Ich habe Probleme bei Ausnahmefällen -
wie Abendterminen, Dienstreisen oder -
Krankheit des Kindes - ☐ 1

- - Ich habe Finanzierungsprobleme
bei der Kinderbetreuung - ☐ 1

7. Hätten Sie in Notsituationen (z.B. kurzfristiger Ausfall
der Betreuungsperson/-institution) Interesse an einer
Kinderbetreuung am Arbeitsplatz?

ja ☐ 1

nein ☐ 2

8. Würden Sie sich außerhalb der eigenen Dienstzeit an
einem freiwilligen Netzwerk für Kinderbetreuung auf
Gegenseitigkeit beteiligen?

ja ☐ 1

vielleicht ☐ 2

nein ☐ 3

Die Fragen 4 bis 8 richten sich nur an Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter, die Kinder unter 18 Jahren im Haus haben!

4. Wie ist Ihre Familiensituation?

- - Ich lebe zusammen mit dem Vater/ -
der Mutter meines Kindes/meiner Kinder - ☐ 1

- - Ich bin alleinerziehend ☐ 2

- - Ich lebe in einer Patchworkfamilie, d.h. -
mit einem neuen Partner/einer neuen
Partnerin und dessen/ deren Kindern - ☐ 3

9. -Das neue Elterngeld sichert Eltern, die nach der Geburt eines Kindes ihren Beruf unterbrechen oder in eine Teilzeitbeschäftigung von weniger als 30 Stunden in der Woche wechseln, 67 Prozent ihres bisherigen durchschnittlichen Nettolohns zu. Die Bezugsdauer des Elterngeldes beträgt ein Jahr bzw. 14 Monate, wenn auch der andere Elternteil eine berufliche Auszeit nimmt.

Ist es denkbar, dass Sie künftig bei Geburt eines Kindes diese Regelung in Anspruch nehmen werden?

- ja, sicher	☐ 1
- ja, vielleicht	☐ 2
- nein, eher nicht	☐ 3
- - nein	☐ 4

- vollzeitbeschäftigt ☐ 1
- teilzeitbeschäftigt (Bitte die wöchentliche Arbeitsstundenzahl eintragen:) - ☐ 2

_____ Wochenstunden

ja ☐ 1
nein ☐ 2

ja, einmal ☐ 1

ja, mehrmals ☐ 2

nein ☐ 3

ja (Bitte weiter mit Frage 15) ☐ 1

nein ☐ 2

nur teilweise ☐ 3

- mehr Stunden arbeiten ☐ 1
- weniger Stunden arbeiten ☐ 1
- geänderte Arbeitszeiten bei gleicher Stundenzahl ☐ 1
- Sonstiges (Bitte notieren:) ☐

nein	☐
ja, und zwar	
– Gleitzeit, Veränderung der Kernarbeitszeit	☐
– Teilzeit	☐
– Arbeitszeitkonten (z.B. Sabbatjahr)	☐
– Job-Sharing	☐
– Heim-/Telearbeit	☐
– Sonstiges (Bitte notieren:)	☐

- mit dem eigenen Pkw ☐ 1
- Mitfahrt in Pkw ☐ 2
- öffentliche Verkehrsmittel
(DB/S-Bahn, Stadt-/U-Bahn, Bus) - ☐ 3
- Mofa/Moped/Motorrad ☐ 4
- Fahrrad, zu Fuß ☐ 5

ca. _____ Minuten

	unwichtig				→	sehr wichtig			
	1	2	3	4		5	6	7	
- mehr Geld verdienen	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	
- angenehmes Arbeitsklima	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	
- gute Arbeitsplatzgestaltung	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	
- gute Aufstiegsmöglichkeiten	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	
- abwechslungsreichere, interessantere Tätigkeit	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	
- selbständigeres Arbeiten	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	
- faire Urlaubsregelung	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	
- umfangreiches städtisches - Fortbildungsangebot -	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	
- Dienstsport	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐	

[illegible]

	innerhalb der Verwaltung	in der Öffentlichkeit
sehr gut	☐ 1	☐ 1
eher gut	☐ 2	☐ 2
eher schlecht	☐ 3	☐ 3
sehr schlecht	☐ 4	☐ 4

sehr sicher ☐ 1

eher sicher ☐ 2

eher unsicher ☐ 3

sehr unsicher ☐ 4

	innerhalb der Verwaltung	in der Öffentlichkeit
nein (Bitte weiter mit Frage 26)	☐ 1	☐ 1
ja, einmal	☐ 2	☐ 2
ja, mehrmals	☐ 3	☐ 3

	von Mobbing betroffen?	sexuell belästigt?
nein (Bitte weiter mit Frage 28)	☐ 1	☐ 1
ja, einmal	☐ 2	☐ 2
ja, mehrmals	☐ 3	☐ 3

	auf das Mobbing	auf die sexuelle Belästigung
- gar nicht	☐ 1	☐ 1
- mit Kolleg(inn)en gesprochen -	☐ 1	☐ 1
- meine(n) Vorgesetzte(n) informiert -	☐ 1	☐ 1
- die Gleichstellungsbeauftragte informiert -	☐ 1	☐ 1
- den Personalrat informiert	☐ 1	☐ 1
- die Polizei eingeschaltet	☐ 1	☐ 1
- Sonstiges (Bitte notieren:)	☐ 1	☐ 1

im Innendienst ☐ 1
im Außendienst ☐ 2

	tagsüber	abends bzw. nachts
sehr sicher	☐ 1	☐ 1
sicher	☐ 2	☐ 2
eher unsicher	☐ 3	☐ 3
sehr unsicher	☐ 4	☐ 4

nein ☐ 1

ja, und zwar _____ mal ☐ 2

31. Sind Sie während des Außendienstes schon einmal Opfer körperlicher Gewalt gewesen?

nein

ja, und zwar _____ mal

☐ 1

☐ 2

32. Falls ja: Wie haben Sie auf die sexuelle Belästigung bzw. die körperliche Gewalt reagiert? (Kreuzen Sie bitte alles Zutreffende an)

	sexuelle Belästigung	körperliche Gewalt
– gar nicht	☐ 1	☐ 1
– - mit Kolleg(inn)en gesprochen -	☐ 1	☐ 1
– - meine(n) Vorgesetzte(n) informiert -	☐ 1	☐ 1
– - die Gleichstellungs-beauftragte informiert -	☐ 1	☐ 1
– - den Personalrat informiert	☐ 1	☐ 1
– die Polizei eingeschaltet	☐ 1	☐ 1
– Sonstiges (Bitte notieren:)	☐ 1	☐ 1

33. Wie reagieren Männer und Frauen in der Regel auf Verwarnungen? (Kreuzen Sie bitte alles Zutreffende an)

	Männer	Frauen
– akzeptierend	☐ 1	☐ 1
– gleichgültig, neutral	☐ 1	☐ 1
– verärgert	☐ 1	☐ 1
– - sprachlich mir gegen-über aggressiv -	☐ 1	☐ 1
– - körperlich mir gegen-über aggressiv -	☐ 1	☐ 1

34. Glauben Sie, dass männliche und weibliche Außen-dienstmitarbeiter im Umgang mit der Bevölkerung unterschiedlich auftreten?

ja, meistens

ja, öfters

nein, eher seltener

nein, überhaupt nicht

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

35. Wo sehen Sie Verbesserungsbedarf im Umgang mit den Bürgerinnen und Bürgern? (Bitte notieren:)

36. Haben Sie Ideen für eine verbesserte Dienstkleidung? (Bitte notieren:)

Wieder an Alle! -
Zum Schluss noch einige statistische Angaben -

37. Geschlecht

weiblich

männlich

☐ 1

☐ 2

38. Alter

_____ Jahre

39. Welchen Bildungsabschluss haben Sie?

– - Volks-/Hauptschulabschluss bzw. polytechnische Oberschule mit Abschluss 8. oder 9. Klasse

– - Höhere Handelsschule

– - Mittlere Reife, Realschulabschluss bzw. Poly-technische Oberschule mit Abschluss 10. Klasse -

– Abschluss einer Fachoberschule, Fachabitur

– - Abitur

– (Fach)Hochschule/Universität

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

☐ 6

40. In welchem Sachgebiet sind Sie tätig?

324/0	324/1	324/2	324/3
☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4

41. Welcher Entgelt-/Besoldungsgruppe gehören Sie an?

Beschäftigte nach TVöD

– EGr 1 – 3 (alt: BAT X–VIII, Lg 1a-3a)

– EGr 4 – 9 (alt: BAT VIII–Vb, Lg 3-9)

– EGr 10 – 12 (alt: BAT Vb–II)

– EGr 13 und höher (alt: BAT II und höher)

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

Beamte

– BesGr. A5-A9 (mittlerer Dienst)

– BesGr. A9-A13 (gehobener Dienst)

– BesGr. A13 und höher (höherer Dienst)

☐ 1

☐ 2

☐ 3

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
wir bedanken uns für Ihre Mitarbeit!

Schicken Sie bitte den Fragebogen in dem beigefügten Rück-umschlag **verschlossen und per Hauspost bis zwei Wochen nach Erhalt des Fragebogens** an 153/1 (Amt für Stadtent-wicklung und Statistik) zurück.

Kontakt

Amt für öffentliche Ordnung
Ordnungs- und Verkehrsdienst

Ansprechpartner:

Ralf Mayer
Telefon: 0221-221-2 76 57
Telefax: 0221-221-2 72 27

Frank Lepke
Telefon: 0221-221-2 72 15
Telefax: 0221-221-2 72 53

Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern

Ansprechpartnerin:

Petra Engel
Telefon: 0221-221-2 26 44
Telefax: 0221-221-2 64 62

Impressum



Der Oberbürgermeister

Dezernat I

Amt für öffentliche Ordnung
Ordnungs- und Verkehrsdienst

Amt für Gleichstellung von Frauen
und Männern

Amt für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

www.stadt-koeln.de