

**Beschlussvorlage**

zur Behandlung in **öffentlicher Sitzung**

**Betreff**

**Verlängerung der Maßnahmen des Frauenförderplans 2015 - 2017**

**Beschlussorgan**

Rat

<b>Gremium</b>	<b>Datum</b>
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	18.09.2017
Rat	28.09.2017

**Beschluss:**

Die Maßnahmen und Zielgrößen des 5. Frauenförderplans gelten bis zur Fertigstellung eines Gleichstellungsplans entsprechend den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) bis 31.12.2018.

## Haushaltsmäßige Auswirkungen

**Nein**

### Begründung

Der Gültigkeitszeitraum des 5. Frauenförderplans endet planmäßig am 31.12.2017. Nach der Neufassung des LGG ist im Anschluss der Gleichstellungsplan für weitere 3 bis 5 Jahre fortzuschreiben (§ 5 Abs. 1 S. 1 LGG).

Das LGG ermöglicht in begründeten Einzelfällen die Laufzeit eines bereits bestehenden Planes zu verlängern (§ 5 Abs. 6 LGG).

Ein solch begründeter Einzelfall liegt vor.

Nach § 5 Abs. 1 LGG erstellt die Dienststelle den Gleichstellungsplan unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nach § 17 Absatz 1 Nr. 4 LGG. Mittels dieser Zuständigkeitsverteilung wird die Verwaltung einen Gleichstellungsplan für die Jahre 2019 ff erstellen.

Analog der Modifizierung des LGG soll der Gleichstellungsplan auch neugestaltet werden. Dies bietet die Chance, neue Schwerpunkte zu setzen. Eines der Leitziele der Stadtverwaltung Köln als attraktive und moderne Arbeitgeberin, ist die familienfreundliche Arbeitsgestaltung. Es ist daher vorgesehen, im neuen Gleichstellungsplan die Themen Führung in Teilzeit (F.i.T.) und Flexibilisierung der Arbeitszeit in den Vordergrund zu stellen. Um den Wissensverlust und die Kompetenzen der Beschäftigten auch während der Elternzeiten und Beurlaubungen zu erhalten, beabsichtigt die Verwaltung zudem ein Konzept zur Arbeitgeberbindung während Erziehungszeiten zu erstellen. Darüber hinaus ist es auch weiterhin geboten, Frauen und Männer in den unterrepräsentierten Berufsgruppen zu fördern. In dem neuen Gleichstellungsplan sollen auch die Ziele der Neuausrichtung des Amtes für Personal, Organisation und Innovation Beachtung finden. Zudem besteht erst 2018 die Möglichkeit, die durch die Verwaltungsreform angestoßenen Prozesse zu berücksichtigen, soweit diese für die Gleichstellung von Frau und Mann von Relevanz sind. Mit der Zurückstellung der Erstellung des Gleichstellungsplans erhalten die neue Gleichstellungsbeauftragte und die neue Leiterin des Amtes für Personal, Organisation und Innovation zudem die Möglichkeit ihre Ideen abgestimmt in den Gleichstellungsplan einzubringen.

Zudem ist nach der Koalitionsvereinbarung der neuen NRW-Landesregierung vorgesehen, die berufliche Gleichstellung und die Potentialentwicklung von Frauen durch eine zielgerichtete Frauenförderung weiter voranzubringen.

In Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten, die auch weiterhin an der Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans, bei der Umsetzung des Plans sowie der Erstellung mitwirkt, wird vorgeschlagen, von der Möglichkeit der Verlängerung des Gleichstellungsplans nach § 5 Abs. 6 LGG Gebrauch zu machen. Die Neuverortung des Gleichstellungsplans stellt einen begründeten Einzelfall dar. Innerhalb von 6 Monaten nach Abschluss der Konzeptionierung ist der Gleichstellungsplan neu aufzustellen.