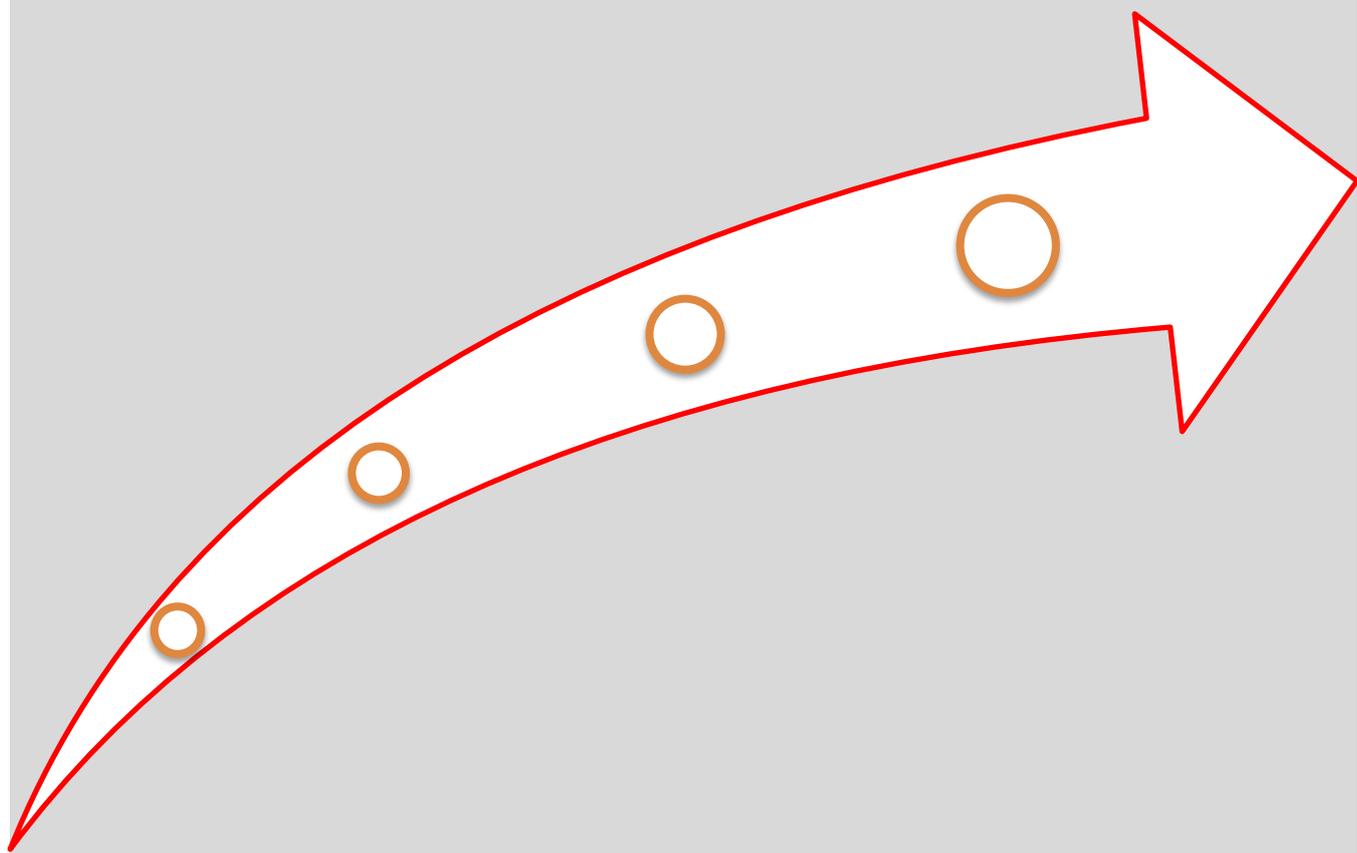


„Auf geht’s - nach oben!“



**1. Gleichstellungsplan für
2019 – 2023**



Impressum/Kontakt

Stadt Köln, Die Oberbürgermeisterin

Personal- und Verwaltungsmanagement
Willy-Brandt-Platz 3
50679 Köln



Inhalt	
1	Vorwort IV
2	Rechtliche Grundlagen 1
3	Bestandsaufnahme und Ziele 2
3.1	TOTAL E-QUALITY -Award 2
3.2	Zahlen, Daten, Fakten 2
3.2.1	Geschlechterverteilung des Stammpersonals 2
3.2.2	Laufbahnverteilung ¹ 3
3.2.3	Entgelt- und Besoldungsgruppen 3
3.2.4	Job-Familien 4
3.2.5	Führung 6
3.2.6	Teilzeit 7
3.3	Die Ziele 10
4	Maßnahmen 13
4.1	TOTAL E-QUALITY –Award 13
4.2	Geschlechterorientierte Quotensteigerung 13
4.2.1	Ausbau von Führen in Teilzeit (FIT) 13
4.2.2	Vorbereitung auf Bewerbung und Veränderung 13
4.3	Beförderungsstellen 14
4.3.1	Gezielte Zulassung von mehr Frauen oder Männern 14
4.3.2	Ausschreibung von Beförderungsstellen 14
4.3.3	Orientierungscenter als flankierende Maßnahme 14
4.3.4	Coaching als flankierende Maßnahme 14
4.4	Flexibilisierung von Arbeit 15
4.4.1	Ausweitung Homeoffice / mobiles Arbeiten 15
4.4.2	Möglichkeit, situationsabhängig kurzfristig die Arbeitszeit zu ändern 15
4.4.3	Mikrobeschäftigung bei persönlicher Bedarfslage (< 10 Std. in der Woche) 16
4.4.4	Entwicklung von Langzeitarbeitskonten 16
4.5	Ausbau Kinderbetreuung 16
4.5.1	Kitaplätze (vom Säugling bis zur Einschulung) 16
4.5.2	Tages- und Großtagespflege 16
4.5.3	Familienservice 17
4.5.4	Eltern-Kind-Büros 17

4.6	Wiedereinstieg und Bindung	17
4.6.1	Pilot: „Am Ball bleiben“	17
4.6.2	Virtuelle Schulungsmodulare zur Vorbereitung auf den Wiedereinstieg	17
4.6.3	Umfangreiches Personalentwicklungsangebot	17
4.6.4	Hospitation / Praktika in Fachbereichen.....	17
4.6.5	Videokonferenz bei Heimarbeit.....	17
4.6.6	Intranet-Zugang während Elternzeit / Beurlaubung.....	17
4.6.7	Mikrobeschäftigung.....	17
4.7	Finanzielle Sicherheit und Unabhängigkeit	18
4.7.1	Beratungsangebote zu Unterhaltszahlungen und Steuerklassenwahl	18
4.7.2	Lebenslanges Lernen: frühzeitige Schulungen in Richtung Verwaltung.....	18
4.7.3	Angebot der Prüfungsvorbereitung für den Aufstieg	18
4.7.4	Qualifizierungsangebot an untere Einkommensgruppen.....	18
4.7.5	Qualifizierungsangebot an leistungsgewandelte Beschäftigte.....	18
4.8	Netzwerke.....	18
4.8.1	Treffen weiblicher Führungskräfte mit der Oberbürgermeisterin.....	19
4.8.2	Frauennetzwerke	19
4.8.3	Vätternetzwerke	19
4.8.4	Kollegiales Mentoring	19
5	Zeit-Maßnahmen-Planung	20
6	Controlling und Berichtswesen.....	20
7	Rahmenbedingungen.....	20
8	Geltungsbereich und Inkrafttreten	20
9	Ausblick	20

1 Vorwort

Das intensive Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern hat in der Stadtverwaltung Köln Tradition, wie die fünf umgesetzten Frauenförderpläne seit 2001 eindrucksvoll belegen.

Gleichstellungsarbeit fokussierte sich bei der Stadt Köln in der Vergangenheit hauptsächlich auf die Förderung von Frauen als unterrepräsentiertes Geschlecht. Und hier hat die Stadt Köln beachtliche Fortschritte erzielt: Das städtische Stammpersonal verteilt sich zu 62,8% auf Frauen, und sogar in Führungspositionen finden sich inzwischen 46% Frauen. Warum also weiter die Gleichstellung vorantreiben?

Weil Gleichstellung wie Rudern gegen den Strom ist: Sobald man damit aufhört, treibt man zurück.

Und weil sich die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern in den vergangenen Jahren zunehmend verändert hat:

Noch nie waren Frauen so gut ausgebildet wie heute.

Noch nie waren die Übergänge zwischen Arbeit und Freizeit so fließend wie heute.

Noch nie waren die technischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie günstiger als heute.

Und noch nie haben sich die Familienstrukturen so nachhaltig gewandelt wie in den letzten Jahren. Das bisher fixierte Bild der Geschlechter ist in Bewegung geraten, weg vom traditionellen Hauptverdienermodell hin zu einer partnerschaftlichen Lösung von Erwerbs- und Familienarbeit.

Diesen Veränderungen hat das Landesgleichstellungsgesetz begrifflich mit der Ablösung des bisherigen Frauenförderplanes durch den Gleichstellungsplan Rechnung getragen. Dementsprechend wird hier nach fünf Frauenförderplänen nun der erste Kölner Gleichstellungsplan für die kommenden Jahre 2019-2023 vorgelegt. Ziel ist nach wie vor die Förderung von Frauen, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel ist es aber auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Zukunftsfähige Geschlechtergerechtigkeit muss in beide Richtungen gelebt werden. Für Frauen bedeutet dies, nicht nur mutig und zuversichtlich das eigene berufliche Vorankommen in den Vordergrund zu stellen, sondern auch den Männern zuzutrauen, z.B. aktive Vaterschaft auch in ihrem Berufsalltag zu leben. Für Männer heißt gelebte Gleichstellung, den Mut und die innere Einstellung zu entwickeln, auch selbst Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Anspruch zu nehmen. Denn so können unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen beider Geschlechter in die Entscheidungsprozesse einfließen.

Der Schlüssel liegt in zeitgemäßen Arbeitsbedingungen, die Chancengleichheit für beide



Geschlechter schaffen.

Dieser Gleichstellungsplan wird beleuchten, wo dies bereits gelingt, aber auch, wo noch nachgebessert werden muss, so dass das Ziel erreicht wird: „Auf geht’s – nach oben!“

Henriette Reker
Oberbürgermeisterin

Petra Engel
Amt für Gleichstellung
von Frauen und Männern

Dr. Stephan Keller
Stadtdirektor



2 Rechtliche Grundlagen

Die rechtliche Grundlage bildet das am 20.11.1999 in Kraft getretene Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG). Ziel dieses Gesetzes ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, bestehende Benachteiligungen abzubauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Am 15.12.2016 ist das reformierte Landesgleichstellungsgesetz in Kraft getreten. Daraus resultierte die Umbenennung des Frauenförderplanes in einen Gleichstellungsplan. § 5 Abs. 10 LGG bestimmt den Gleichstellungsplan als ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung in der Verwaltung.

In § 5 Abs. 1 LGG ist vorgeschrieben, dass jede Dienststelle mit mehr als 20 Beschäftigten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan aufstellen und fort-schreiben muss. Dieser ist gemäß Absatz 4 vom Rat zu beschließen.

Gemäß § 6 LGG sind Gegenstand des Gleichstellungsplanes Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Grundlage hierfür sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen.

Weiterhin ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die o. g. Zielvorgaben erreicht werden sollen.



3 Bestandsaufnahme und Ziele

3.1 TOTAL E-QUALITY -Award

Die Stadt Köln hat 2013 zum ersten Mal und 2016 erneut das TOTAL E-QUALITY -Prädikat erhalten. Mit diesem Prädikat zeichnet der gemeinnützige Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland jeweils für drei Jahre Unternehmen aus, die sich in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik für Chancengleichheit von Frauen und Männern einsetzen. Überzeugt haben die Jury vor allem das umfangreiche Qualifizierungs- und Personalentwicklungsprogramm für Frauen sowie die große Bandbreite an Modellen flexibler Arbeitszeiten und die damit einhergehenden Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mit dem Prädikat geht die Stadt Köln erneut die Selbstverpflichtung ein, die Chancengleichheit als Unternehmensgrundsatz umzusetzen. Mit dieser wiederholten Auszeichnung erfährt die Stadt Köln nicht nur einen vorzeigbaren Imagegewinn und eine entsprechende Attraktivitätssteigerung, sie erfährt auch eine Würdigung der erzielten Erfolge und wird in ihrer Gleichstellungspraxis bestätigt.

3.2 Zahlen, Daten, Fakten

Alle nachfolgenden Auswertungen beziehen sich jeweils auf den Stichtag 31.12.2017.

3.2.1 Geschlechterverteilung des Stammpersonals

Das städtische Stammpersonal verteilt sich zu 62,8% auf Frauen (11495) und zu 37,2% auf Männer (6806).

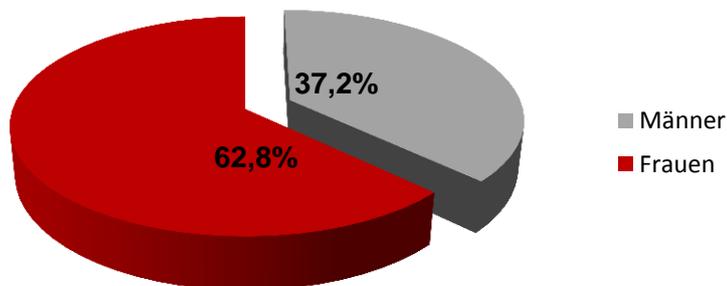


Abb. 1: Geschlechterverteilung des Stammpersonals

Im Vergleich zum maßgeblichen Stichtag des 5. Frauenförderplans am 31.12.2013 (64% Frauen, 36% Männer) bedeutet dies eine Verschiebung um 1,2 Prozentpunkte zugunsten des Männeranteils.



3.2.2 Laufbahnverteilung¹

Bei der Verteilung von Frauen und Männern ergibt sich folgendes Bild:

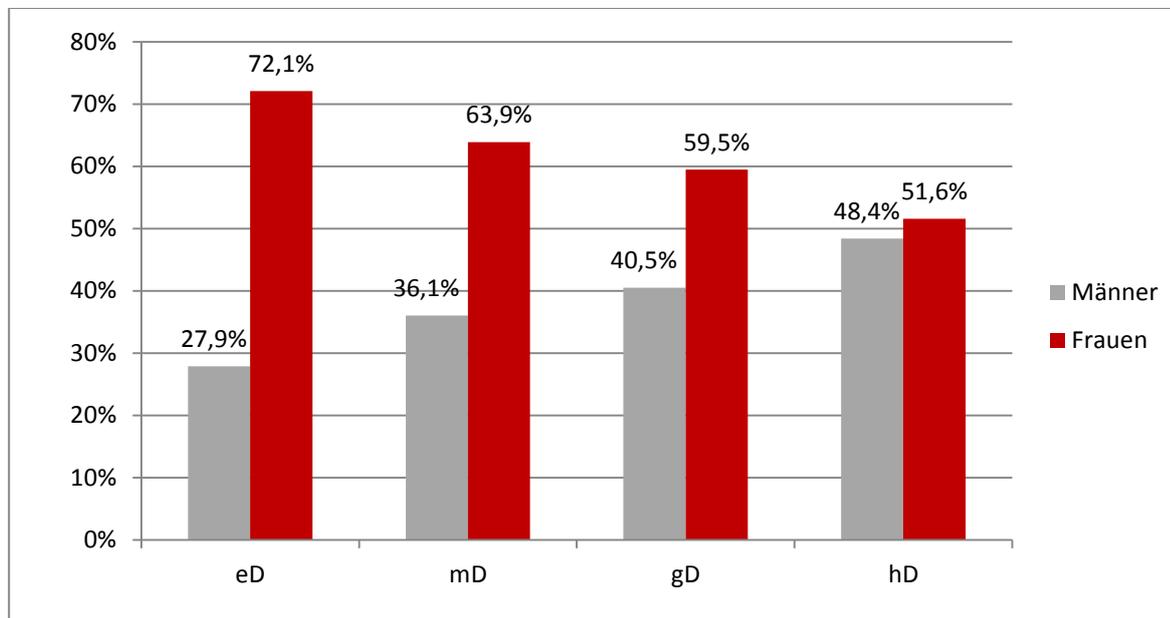


Abb. 2: Geschlechterverteilung auf Laufbahnen

¹Aus Gründen der Vergleichbarkeit zu den Daten aus dem bisherigen Frauenförderplan erfolgt die Zuordnung der durch die Dienstrechtsreform 2016 neu definierten Laufbahngruppen bei Beamtinnen und Beamten nach den bisherigen Laufbahnbezeichnungen.

In allen Laufbahnen sind Frauen stärker vertreten als Männer. Während dies in der einfachen Laufbahn mit einem Anteil von über 70% deutlich der Fall ist, entspricht die Verteilung der Frauen und Männer in der mittleren und gehobenen und damit in den Laufbahnen mit den höchsten Beschäftigungszahlen annähernd der gesamtstädtischen Geschlechterverteilung des Stammpersonals. Im höheren Dienst sind mit 51,6% mehr Frauen beschäftigt als Männer. Das Ziel des 5. Frauenförderplans, den Frauenanteil in den höheren Laufbahnen von 49% auf 55% zu steigern, konnte zwar nicht vollständig erreicht werden, gleichwohl ist ein Zuwachs um 2,6 Prozentpunkte zu verzeichnen.

Besonders stark vertreten sind die Frauen in den einfachen, d. h. den einkommensschwächsten Laufbahnen. Gekoppelt mit einer Teilzeitbeschäftigung (siehe auch Ziff. 3.2.6 Teilzeit – Laufbahnen und Arbeitszeit) oder einer Lebenssituation als alleinstehende oder alleinerziehende Frau sind die erzielbaren Einkünfte durchaus kritisch zu sehen, auch mit Blick auf eine spätere Alterssicherung.

3.2.3 Entgelt- und Besoldungsgruppen

Die detaillierte Darstellung der Verteilung der Frauen und Männer auf die einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen in den Laufbahnen ist in der Anlage 1 enthalten.

Eine Unterrepräsentanz der Frauen unterhalb 50% besteht in folgenden Entgelt (EGr) bzw. Besoldungsgruppen(BGr):

Unterrepräsentierte Bereiche

Laufbahn	EGr / BGr	Frauenanteil in %
Mittlere Laufbahn/	A7	30,9
	A8	44,3
	A9	24,0
	A9+Z	21,9
	Chor VG	44,3
	E7	38,1
	E9A	0
	S8	0
Gehobene Laufbahn	A12	46,8
	A13	45,22
	A13+Z	0
	E10	48,8
	E11	37,0
	E12	40,4
	Orchester	38,4
Höhere Laufbahn	A14	43,4
	A15	37,1
	A16	26,9
	AT-A16	22,2
	AT-B3	0
	B2	33,3
	B3	33,3
	E15UE + Fest	38,1
Sonstige	37,4	

Diese Unterrepräsentanzen sind in den mittleren und gehobenen Laufbahnen oft berufsspezifisch, siehe hierzu nachfolgend die Ausführungen zu den Job-Familien. Insbesondere in der höheren Beamtenlaufbahn sind Frauen unterdurchschnittlich vertreten

3.2.4 Job-Familien

Bei allen Mitarbeitenden wurden nach ihrer bei der Stadt Köln ausgeübten Tätigkeit und aufgrund zusätzlich erworbener Berufe, die Berufsbilder auf Basis der Klassifizierung der Berufe der Bundesagentur für Arbeit (KldB 2010) hinterlegt.

Bei der Stadt Köln sind rd. 650 verschiedene Berufsbilder vorhanden. Um diese sinnvoll zusammenfassen zu können, wurden die Berufe zu Jobfamilien gruppiert.

Beim Blick auf die Job-Familien ist eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in den MINT-Bereichen Informatik (9,7%) und Technik (27,7%), in den gewerblich-technischen Berufen (33,3%) sowie im Bereich Sicherheit und Überwachung (19,9%) zu erkennen.

Männer sind dagegen vor allem in den Job-Familien ärztliche und therapeutische Tätigkeiten (20%) sowie Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Tätigkeiten (8,1%) unterrepräsentiert. Diese Verteilung geht einher mit der tradierten Zuordnung zu klassischen Frauen- und Männerberufen. In den Verwaltungsberufen überwiegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten (66,7 bzw. 85,1%), insbesondere in den unteren Vergütungsgruppen.

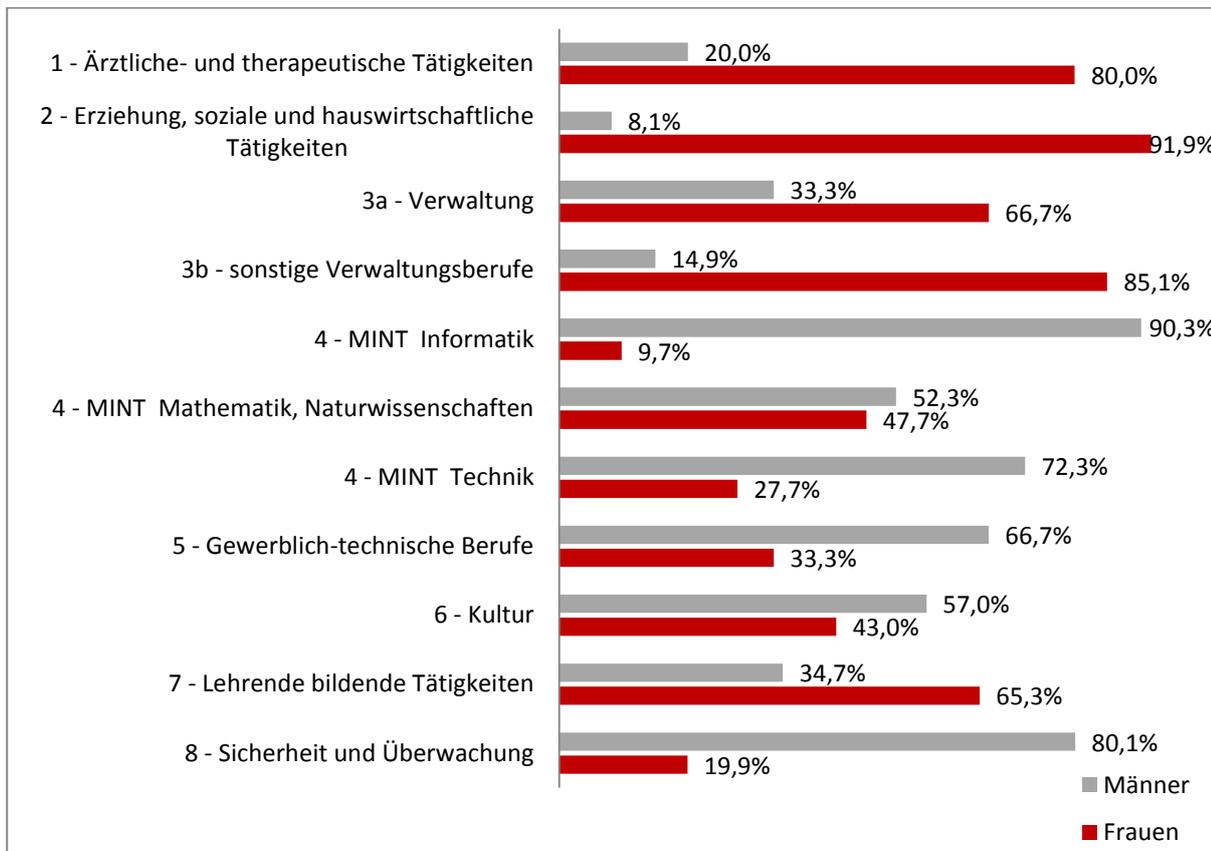


Abb. 3: Geschlechterverteilung nach Jobfamilien

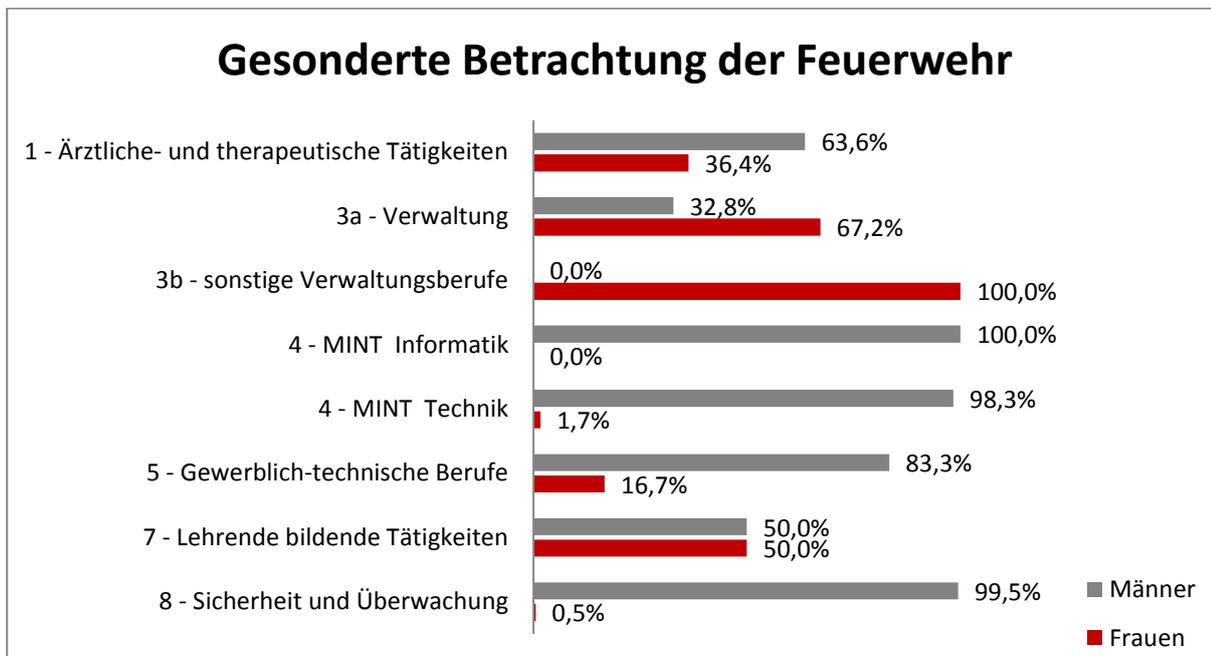


Abb. 4: Geschlechterverteilung nach Jobfamilien bei der Feuerwehr.

Insbesondere bei den MINT-Berufen und denen mit ärztlichen und therapeutischen Tätigkeiten, aber auch für die Tätigkeiten im Erziehungsbereich und im Bereich der Sicherheit und Überwa-

chung (z. B. Feuerwehr) handelt es sich um die akuten Fachkräftemangelbereiche. Die Personalgewinnung und -erhaltung erfordert in diesen Bereichen über das tradierte Rollenverständnis hinaus die aktive Akquise neuer Gruppen von Bewerberinnen und Bewerbern.

3.2.5 Führung

Im Stammpersonal der Stadt Köln verteilt sich der Anteil der Führungspositionen zu 46% auf Frauen und zu 54% auf Männer. Legt man das Verhältnis von Frauen und Männern im Stammpersonal von 62,8% zu 37,2% zugrunde, so stellt dies gegenüber dem 5. Frauenförderplan eine Steigerung um lediglich zwei Prozentpunkte dar.

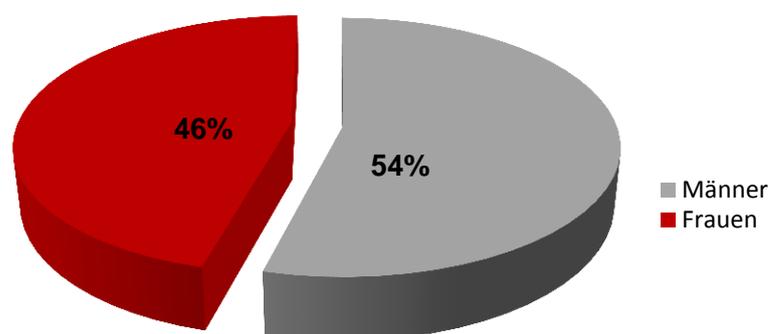


Abb. 5: Verteilung der Führungspositionen nach Geschlecht

Die Führungsebenen teilen sich wie folgt auf Frauen und Männer auf (Basis: Ist-Besetzung):

Führungsebene	Führungsposition	Frauen	Frauen in %	Männer
1	Dezernatsleitung	5	71,4%	2
2	Amtsleitung	11	36,7%	19
2	stellvertretende Amtsleitung	10	30,3%	23
2	Bürgeramtsleitung	4	44,4%	5
2	Leitung eigenbetriebsähnliche Einrichtung	1	20,0%	4
2	stellv. Leitung eigenbetriebsähnliche Einrichtung	1	100,0%	0
3	Leitung Punktdienststelle	5	27,8%	13
3	Leitung stellvertretende Punktdienststelle	11	78,6%	3
4	Stabsstellenleitung	19	51,4%	18
4	stellvertretende Stabsstellenleitung	1	50,0%	1
4	Abteilungsleitung	49	41,9%	68
5	Referentenstelle	17	50,0%	17
5	Sachgebiet	215	44,8%	265
5	Sachgruppe	254	48,9%	265

Nur in den repräsentativen Ebenen der Dezernate (71%), der stellvertretenden Leitung von eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen (100%) und stellvertretenden Leitung von Punktdienststellen (79%) besteht eine überragende Repräsentanz der Frauen. Im Bereich der Amtsleitungen

(38%), der Leitung eigenbetriebsähnlicher Einrichtungen (20%), der Leitung von Punktdienststellen (28%) und stellvertretenden Amtsleitungen (30%) liegt die Quote der Frauen nicht nahe 50%. Diese Verwerfungen zeigen, dass der Übergang zu einer geschlechterorientierten Quote auf allen Führungsebenen erforderlich ist.

3.2.6 Teilzeit

Vom städtischen Stammpersonal sind 69,4% in Vollzeit und 30,6% in Teilzeit beschäftigt.

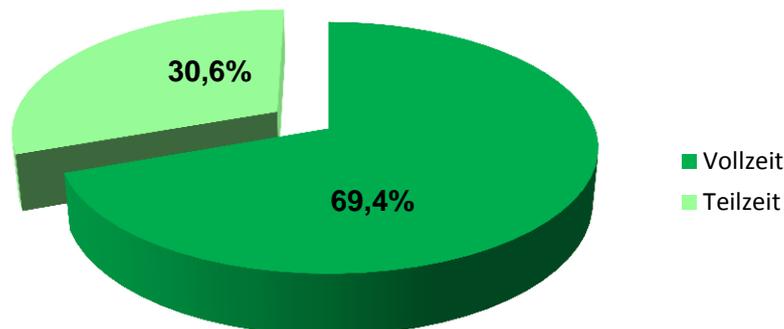


Abb. 6: Gesamtstädtische Teilzeitquote

Diese Teilzeitbeschäftigten wiederum verteilen sich zu 88,9% auf Frauen und zu 11,1% auf Männer.

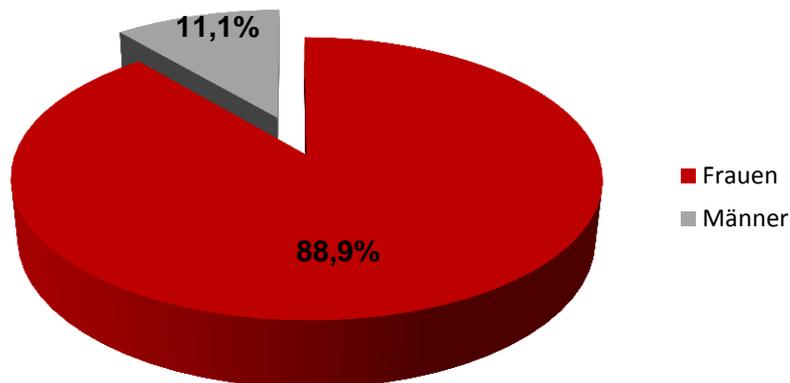


Abb. 7: Verteilung Teilzeit nach Geschlecht

Bezogen auf den Personalbestand der Frauen sind 43,3% der Frauen in Teilzeit beschäftigt, während 56,7% der Frauen einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Ziel des 5. Frauenförderplans war eine Reduzierung der allgemeinen Teilzeitquote von Frauen auf 39% um für möglichst viele Frauen einen Beschäftigungsumfang zu erreichen, der ein existenzsicherndes Einkommen und eine hinreichende eigene Altersvorsorge gewährleistet.

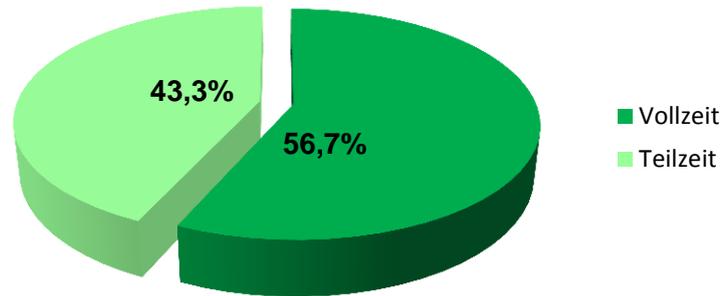


Abb. 8: Teilzeitquote der Frauen

Bei den Männern zeigt sich ein anderes Bild. Hier stehen 90,9% der Männer in einer Vollzeitbeschäftigung und 9,1% arbeiten in Teilzeit. Die mit dem 5. Frauenförderplan angestrebte Einbeziehung von mehr Männern in eine flexible Arbeitszeitgestaltung (Zielwert Teilzeitquote von 11%) zur Vereinbarung von Familien- und Berufsleben konnte noch nicht erreicht werden.

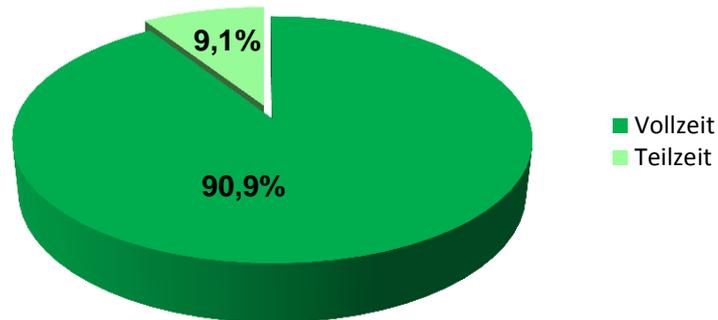


Abb. 9: Teilzeitquote der Männer

3.2.6.1 Laufbahnen und Arbeitszeit

Die nachfolgende Grafik stellt dar, wie sich die Arbeitszeiten der Frauen in den einzelnen Laufbahnen darstellen.

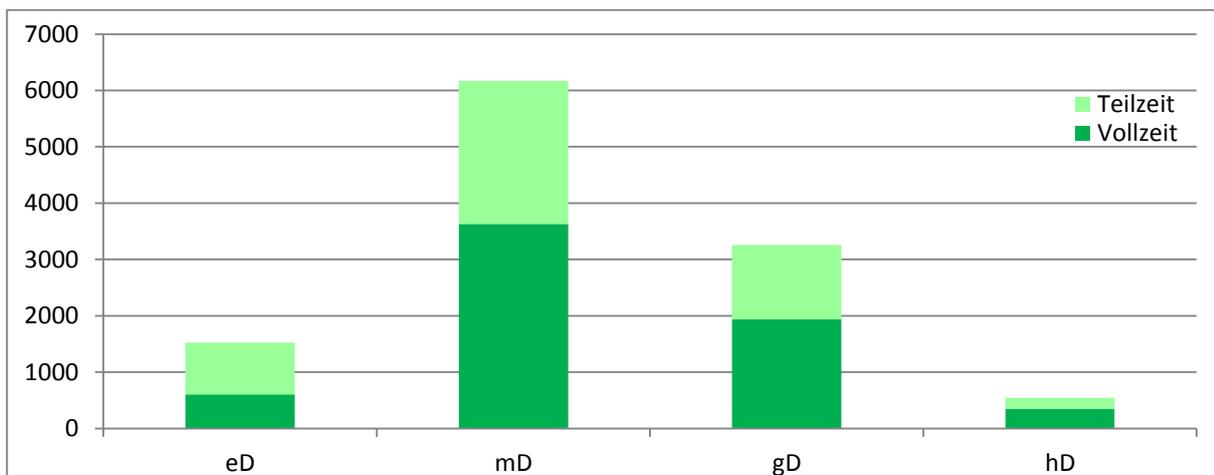


Abb. 10: Arbeitszeit von Frauen in den Laufbahnen



Die Anteile der Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung von Frauen in den einzelnen Laufbahnen verteilen sich prozentual folgendermaßen:

Laufbahn	Vollzeit	Teilzeit
Einfache Laufbahn	39,7%	60,3%
Mittlere Laufbahn	58,1%	41,1%
Gehobene Laufbahn	59,4%	40,6%
Höhere Laufbahn	63,8%	36,2%

Augenfällig ist, dass in der einkommensschwachen einfachen Laufbahn auch die Teilzeitquote besonders hoch ist, was mit Blick auf existenzsichernde Einkommen und die Alterssicherung durchaus kritisch zu sehen ist.

Der Teilzeitanteil von Frauen in den höheren Laufbahnen hat sich mit 36,2% (Ausgangswert des 5. Frauenförderplans 36%) gegenüber der Zielmarke von 33% für 2017 verstetigt.

3.2.6.2 Führung in Teilzeit

Lediglich knapp ein Viertel, nämlich 25,9% der Frauen in einer Führungsposition üben diese in Teilzeit aus. Klammert man die Kindertagesstätten bei dieser Betrachtung aus, dann sind 22,2% der weiblichen Führungskräfte in Teilzeit beschäftigt.

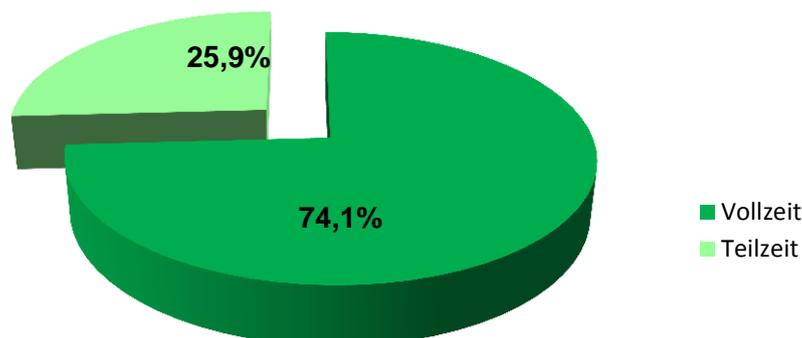


Abb. 11: Beschäftigungsanteil der Frauen in Führungsposition (incl. Kita)

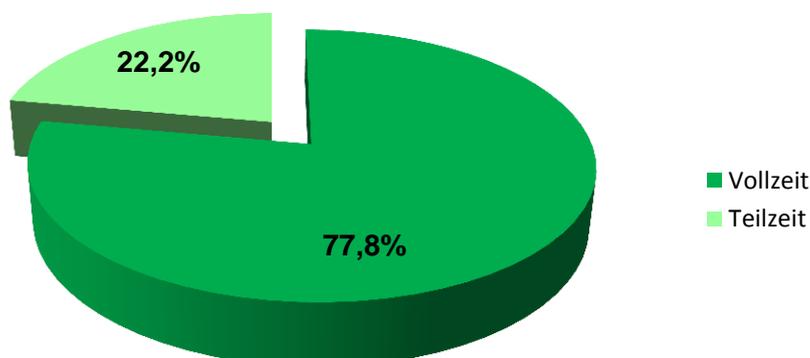


Abb. 12: Beschäftigungsanteil der Frauen in Führungspositionen (ohne Kita)

Auf der Hierarchieebene der Sachgruppen und Sachgebiete hat sich die Teilzeitbeschäftigung von Frauen bereits etabliert, insbesondere in den darüber liegenden Führungsebenen wird die Möglichkeit der Führung in Teilzeit bisher nur selten in Anspruch genommen.

Fazit: Je höher die Führungsebene, desto seltener wird diese Tätigkeit in Teilzeit wahrgenommen.

Der nachfolgenden Grafik ist die Verteilung der voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen auf die verschiedenen Führungspositionen zu entnehmen:

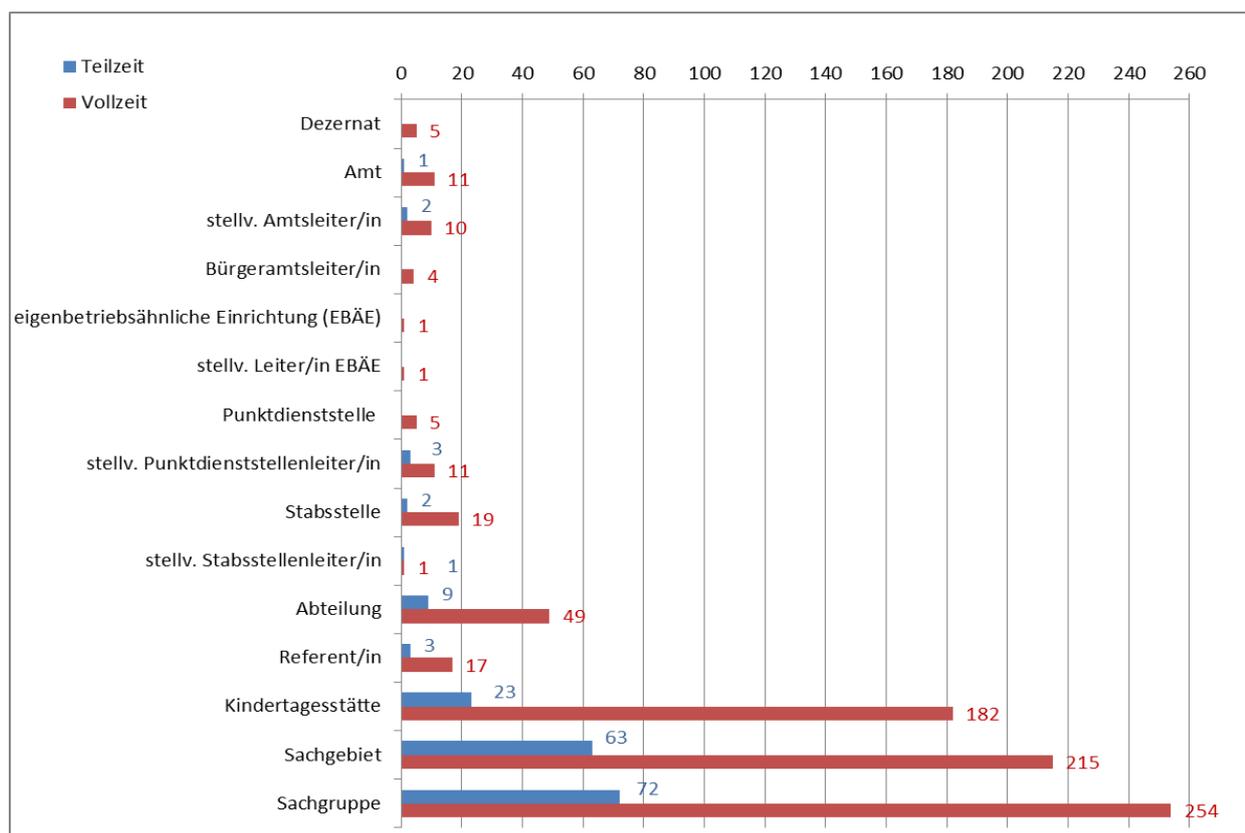


Abb. 13: Anzahl voll- und teilzeitbeschäftigte Frauen in Führungspositionen

3.3 Die Ziele

Vergleicht man die heutigen mit den Ergebnissen des 1. Frauenförderplans, dann kann man für die Stadt Köln einen deutlich positiven Langzeittrend konstatieren, der die stetigen aktiven Bemühungen um die Gleichstellung als deutlichen Erfolg ausweist.

Damals waren zum Beispiel 60,3% des Stammpersonals Frauen und 39,7% Männer (heute 62,8% : 37,2%).

Der Frauenanteil am Stammpersonal ist seitdem spürbar gestiegen, und zwar in allen Positionen.

Die Stadt Köln ermöglicht zur Vereinbarkeit von Familien- und Berufspflichten in großem Umfang Teilzeitbeschäftigung in allen Laufbahnen und auf allen Führungspositionen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen davon zunehmend Gebrauch. Diese Vergleichswerte stehen exemplarisch dafür, dass die Stadt Köln auf dem Weg der Gleichstellung von Frau und Mann schon sehr weit vorangeschritten ist und viele positive Veränderungen bereits erreicht hat.

Trotz des grundsätzlich positiven Langzeittrends sind Verwerfungen festzustellen, insbesondere was den Zugang von Frauen zu Führungspositionen und die Förderung von Beschäftigungsverhältnissen von Frauen mit einem existenzsichernden Einkommen betrifft.

Beschäftigungszahlen - gesamtstädtische Beschäftigungsstruktur

Anlage 01

Gesamtsumme Beschäftigte	Männer	%	Frauen	%	Gesamt
	7359	39,76	11150	60,24	18509

Gesamtsumme Beamte	Männer	%	Frauen	%	Gesamt
	2392	53,63	2068	46,37	4460

Beamte/Verwaltung	Männer	%	Frauen	%	Gesamt
Vollzeitkräfte	1368	47,77	1496	52,23	2864
Teilzeitkräfte	19	3,77	485	96,23	504
Summe	1387	41,18	1981	58,82	3368

Beamte/Soziales und Erziehung	Männer	%	Frauen	%	Gesamt
Vollzeitkräfte	11	33,33	22	66,67	33
Teilzeitkräfte	0	0,00	8	100,00	8
Summe	11	26,83	30	73,17	41

Abb. 14: Auszug aus dem 1. Frauenförderplan 2001-2003

Auf der Basis der dargestellten Ist-Werte, unter Berücksichtigung bestehender Vakanzen und der aktuellen Prognosen zur Fluktuation, Demografie und Personalakquise werden daher folgende, als realistisch eingeschätzte Zielwerte bis 2024 definiert:

Handlungsfeld	Frauenanteil		Anmerkung
	Ist	Soll	
Laufbahnen - gehobene - höhere	59,5% 51,6%	62%* 62%*	Bestandssicherung Bestandssicherung
Unterrepräsentierte Entgelt-/ Besoldungsgruppen	0% bis 48,8%	50%	
Job-Familie - MINT-Informatik - MINT-Mathematik, Naturwissensch. - MINT-Technik - Gewerblich-technische Berufe - Kultur - Sicherheit und Überwachung	9,7% 47,7% 27,7% 33,3% 43% 19,9%	11% 50% 29% 35% 50% 21%	
Verteilung der Führungspositionen	46%	50%	Bestandssicherung
Einzelne Führungspositionen	<50% >50%	50% 62%*	Bestandssicherung
Teilzeitquote - Frauen - einfache Laufbahnen - höhere Laufbahnen - Führungspositionen ohne Kita	43,3% 60,3% 36,2% 25,9%	40% 55% 40% 30%	

* Der Zielwert von 62% orientiert sich am Anteil der Frauen am Gesamtbestand des Stammpersonals.

4 Maßnahmen

Im Folgenden werden die Maßnahmen beschrieben, die im Geltungszeitraum des ersten Gleichstellungsplans im Sinne des LGG zu einer Förderung der Gleichstellung beitragen sollen. Innerhalb der jeweiligen Zeitplanung der Maßnahmen werden unter Beachtung der Beteiligungsrechte, Konzepte entwickelt, die unter anderem die rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen beinhalten.

4.1 TOTAL E-QUALITY –Award

Eine erneute Bewerbung ist für 2019 geplant.

4.2 Geschlechterorientierte Quotensteigerung

4.2.1 Ausbau von Führen in Teilzeit (FiT)

4.2.1.1 Geschlechterunabhängige Schulungen: FiT

Schulungen zum Thema Führen in Teilzeit sind nicht nur gedacht, um den Anteil weiblicher und männlicher Führungskräften zu erhöhen, sondern generell die Akzeptanz von Teilzeit-Führungskräften zu erhöhen.

Schwerpunkte der Qualifizierungen sind:

- Führungstraining und die Vorstellung von Führungsinstrumenten für Führungskräfte in Teilzeit
- Die Teilnehmenden sowie die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren werben für FiT bei den Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern.

Zielplanung ab 2019

4.2.1.2 Mentoring für Frauen und Männer in Teilzeit

Erfahrene Führungspersönlichkeiten begleiten und beraten Teilzeitkräfte mit Potential.

Zielplanung ab 2019

4.2.1.3 Erarbeitung von Maßnahmen zu einem innovativen Teilzeitkonzept

Bestandteil dieses Konzeptes:

- Maßnahmen zur Verbesserung des Teilzeitklimas
- die Formulierung von Schwachstellen
- Chancen und Erwartungshaltungen
- Hinterfragen von Präsenzkultur im Unternehmen

Ein Workshop dazu war Bestandteil des 5. Frauenförderplans und ist eine Maßnahme des Ersten Kölner Gleichstellungsaktionsplans.

Zielplanung ab 2020

4.2.2 Vorbereitung auf Bewerbung und Veränderung

4.2.2.1 Coaching /Prozessbegleitung

Diese Maßnahme dient der Unterstützung der weiblichen und männlichen Beschäftigten bei ihrer Führung in Teilzeit.

Zielplanung ab 2019

4.2.2.2 Geschlechterspezifische Schulung zu Bewerbungen

Frauen und Männer haben unterschiedliche Unterstützungsbedarfe, um sich auf ein Bewerbungsgespräch vorzubereiten.

Zielplanung ab 2020

4.3 Beförderungsstellen

4.3.1 Gezielte Zulassung von mehr Frauen oder Männern

Das LGG ermöglicht in § 9 Absatz 1 eine Steuerung der Zulassung von Bewerbenden zu Auswahlverfahren zur Herstellung von Geschlechterparität: „In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.“

Die Maßnahme erfordert keine zusätzlichen Ressourcen.

In den unterrepräsentierten Bereichen wird dies ab sofort eingeführt.

4.3.2 Ausschreibung von Beförderungsstellen

Ein weiteres Instrument zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen kann die gezielte Ausschreibung von Vakanzen als Beförderungsstellen sein. Beschäftigte in geringer bewerteten Aufgabengebieten, bei denen häufig zugleich ein höherer Frauenanteil besteht, erhalten so vermehrt die Möglichkeit, in einem Stellenbesetzungsverfahren für höherwertige Aufgaben zugelassen zu werden und dort sich als Leistungsbeste durchzusetzen.

Für den sachgerechten und transparenten Einsatz können die Dienststellen entsprechende Zulassungsvoraussetzungen aufstellen.

1. Personenbezogene Kriterien, z. B. Teilnahme an Personalentwicklungsmaßnahmen (u. a. modulare Qualifizierung)
2. Stellenbezogene Kriterien, Definition von Sprungbrettfunktionen (wie Referentenstellen), Querschnittsaufgaben, stellvertretende Führungskräfte in Fachkarrieren

Die Maßnahme erfordert keine zusätzlichen Ressourcen.

Zielplanung ab 2019

4.3.3 Orientierungscenter als flankierende Maßnahme

Auf freiwilliger Basis werden persönliche Kompetenzprofile erstellt, von denen aus gezielte Entwicklungstipps und –maßnahmen angeboten werden können. Das Bewerben von MINT-Berufen kann Bestandteil dieses Maßnahmenpaketes sein. Mittels Orientierungscentern können auch Personengruppen angesprochen werden, die eine gewisse Distanz zu üblichen Personalentwicklungsmaßnahmen innehaben.

Die Maßnahme erfordert zusätzliche Ressourcen und muss konzeptionell ausgearbeitet werden.

Zielplanung ab 2021

4.3.4 Coaching als flankierende Maßnahme

Coaching wird allen Beschäftigten bereits seit vielen Jahren angeboten, und zwar je nach Anliegen sowohl durch interne, zumeist kollegiale als auch externe Coaches. Die Inanspruchnahme setzt üblicherweise Eigeninitiative der interessierten Beschäftigten voraus. Coaching ist ein

ausgezeichnetes Instrument, um Personalentwicklung höchst individuell und damit in der Regel besonders wirksam zu fördern. Die Inanspruchnahme des Coaching-Angebotes soll weiterhin freiwillig sein. Im Unterschied zur bisherigen Praxis sollen die in Frage kommenden Coaches gezielt angesprochen werden, z. B. aus einem Orientierungscenter heraus. Die im Coaching zu bearbeitenden Themen erhalten damit auch eine zusätzliche Qualitätssicherung.

Zielplanung ab 2019

4.4 Flexibilisierung von Arbeit

Die Flexibilisierung der Arbeit hinsichtlich Zeit und Ort der Arbeitserledigung ist der wesentliche Faktor für die Vereinbarkeit von Familien- und Berufspflichten und damit zugleich auch für die Attraktivität der Stadt Köln als Arbeitgeberin für Frauen und Männer.

4.4.1 Ausweitung Homeoffice / mobiles Arbeiten

Das Arbeiten im Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten ist bei der Stadt Köln zwar gelebte Praxis, bietet aber noch deutlich Raum für eine Ausweitung. Homeoffice / mobiles Arbeiten bewirkt positive Effekte in vielen Belangen der Gleichstellung:

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer
- Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeberin, verbesserte Personalgewinnungsmöglichkeiten insbesondere mit Blick auf die Unterrepräsentanzen bei den Job-Familien und im oberen Management
- Unterstützung der Existenzsicherung durch Angebot zur Arbeitsleistung statt Beurlaubung oder geringer Teilzeitbeschäftigung und damit Gewährleistung höherer Einkommen
- gesteigerte Motivation, höhere Positionen anzustreben, wenn auch in diesen Funktionen Homeoffice/mobiles Arbeiten ermöglicht wird
- Wissensbewahrung und Bindung an die Stadt Köln, statt Wissens- und Bindungsverlust bei langfristiger Beurlaubung

Das Angebot von Homeoffice bzw. mobilem Arbeiten ist offensiv zu bewerben. Damit einhergehend sind Hemmschwellen auf Ebene der Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Vorgesetzten abzubauen und ein zeitgemäßer Zugang zu digitalen Medien zu unterstützen.

Zielplanung ab 2019

4.4.2 Möglichkeit, situationsabhängig kurzfristig die Arbeitszeit zu ändern

Besonders berufstätige Eltern oder pflegende Personen sind bei statisch festgelegten Wochenarbeitsstunden vor besondere Herausforderungen gestellt, wenn sich z. B. der Betreuungsbedarf ändert. Das ist regelmäßig der Fall beim Übergang der Kinder von der häuslichen Betreuung in eine Kindertagesstätte, bei der Einschulung, beim Übergang in die weiterführenden Schulen, bei sich ändernden Pflegebedarfen oder auch situativ bei besonderen Bedarfslagen. Hierfür sind Konzepte zu entwickeln, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vermehrt ermöglichen, ihre vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit durch Reduzierung oder Erhöhung kurzfristig anzupassen.

Zielplanung ab 2020



4.4.3 Mikrobeschäftigung bei persönlicher Bedarfslage (< 10 Std. in der Woche)

Mikrobeschäftigungen von bis zu zehn Wochenstunden stellen die Dienststellen vor besondere organisatorische Herausforderungen, sie führen auch nicht zu einem existenzsichernden Einkommen. Bei einer persönlichen Bedarfslage stellen sie aber eine Alternative zu einer Beschäftigungsunterbrechung insbesondere aus familiären Gründen dar, die Rückkehr vor allem bei langjährigen Berufspausen fällt umso leichter. Die Mikrobeschäftigung unterstützt zudem den Wissenstransfer und -erhalt und hält die Bindung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zur Stadt Köln und zur Beschäftigungsdienststelle aufrecht. Einer sozialen und inhaltlichen Entfremdung vom Arbeitsleben während einer z. B. familienbedingt gewählten beruflichen Auszeit kann damit dauerhaft vorgebeugt werden. Möglichkeiten und Rahmenbedingungen für eine Mikrobeschäftigung sollen daher definiert und geschaffen werden.

Zielplanung ab 2021

4.4.4 Entwicklung von Langzeitarbeitskonten

Anspar- und Ausgleichsmöglichkeiten von Zeitguthaben sind derzeit eher kurzfristig angelegt und von der Höhe her limitiert. Langzeitarbeitskonten dienen dazu:

- Arbeitszeiten zu flexibilisieren, um sie an individuelle Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten einerseits und an die dienstlichen Erfordernisse anzupassen,
- mittel- bis langfristige Auszeiten zu ermöglichen,
- einen befristeten Übergang in Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen, z. B. zur Betreuung und Pflege von Angehörigen oder Kindern,
- die Lebensarbeitszeit zu verkürzen,
- den demografischen Wandel zu bewältigen und Wissensmanagement zu organisieren.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll der mittel- bis langfristige Aufbau von nennenswerten Zeitguthaben für flexible Arbeitszeitgestaltung bei dennoch konstantem Einkommen ermöglicht werden.

Zielplanung ab 2021

4.5 Ausbau Kinderbetreuung

4.5.1 Kitaplätze (vom Säugling bis zur Einschulung)

Die Konkurrenz der Arbeitgeber bei der Beschäftigtensuche ist längst Realität. Das Interesse von Jobsuchenden an Unterstützungsangeboten für Familien wächst. Durch nicht ausreichende Kinderbetreuung erzwungene Auszeiten von Beschäftigten in Mangelberufen reißen anhaltende Löcher in den Personalbestand. Die Schaffung von Kitaplätzen bis hin zu Betriebs-Kitas für Beschäftigte ist daher notwendig, unabhängig von der allgemeinen Kitaversorgung in Köln. Zu finden ist ein Modus, der die Interessen von Bürgerinnen und Bürgern, Beschäftigten und Verwaltung zusammenführt.

4.5.2 Tages- und Großtagespflege

Kitas und die Tages-/Großtagespflege sind die Basis für Kinderbetreuung. Die oben stehenden Ausführungen zu den Kitaplätzen sind auch hier zutreffend.

Pro Einrichtung gilt:

Tagespflege: 1 Kindertagespflegeperson für 1 bis 5 Kinder

Großtagespflege: mind. 2 Kindertagespflegepersonen und max. 9 Kinder

4.5.3 Familienservice

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten in allen familiären Fragen (z. B. Kinderbetreuung, Pflege von Familienangehörigen) Unterstützung.

4.5.4 Eltern-Kind-Büros

Die Zahl von kindgerechten Büros für die Mitnahme von Kindern z. B. bei Betreuungsausfall soll erhöht werden. Neben der Eignung der Räumlichkeiten und der Möblierung müssen adäquate sanitäre Einrichtungen vorhanden sein. Bei neu hinzukommenden Verwaltungsgebäuden wird das Angebot bereits standardmäßig eingeplant.

4.6 Wiedereinstieg und Bindung

4.6.1 Pilot: „Am Ball bleiben“

Das bisherige Informationsangebot in Seminarform soll modernisiert werden.

4.6.2 Virtuelle Schulungsmodulare zur Vorbereitung auf den Wiedereinstieg

Der IT-Einsatz verbessert den zeitlich und räumlich unabhängigen Zugang zu Qualifizierungsangeboten bei Minimierung des Teilnahmeaufwandes und damit den beruflichen Wiedereinstieg.

4.6.3 Umfangreiches Personalentwicklungsangebot

Das Angebot wendet sich an Beurlaubte, die ihre beruflichen Kompetenzen auch während ihrer Berufspause aktuell halten möchten.

4.6.4 Hospitation / Praktika in Fachbereichen

Hospitationen und Praktika während des Beurlaubungsausklangs erleichtern die Rückkehr, insbesondere weil Wiedereinstiegsangebote von der früheren Tätigkeit abweichen können.

4.6.5 Videokonferenz bei Heimarbeit

Gegenüber Telefonat oder E-Mail wird die Kommunikation vielfältiger, Vorurteile in Bezug auf das mobile Arbeiten werden geringer, der soziale Kontakt zur Dienststelle und den Kolleginnen und Kollegen wird gefördert.

4.6.6 Intranet-Zugang während Elternzeit / Beurlaubung

Die Beschäftigten sollen sich zukünftig auch während einer beruflichen Auszeit auf dem Laufenden halten können, so z. B. zu allgemeinen und fachspezifischen Neuigkeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten und Stellenangeboten. Die Informationsplattform für Beschäftigte schlechthin ist das Intranet der Verwaltung.

Die Maßnahme erfordert zusätzliche Ressourcen.

Zielplanung ab 2021

4.6.7 Mikrobeschäftigung

Ungeachtet gesetzlicher, langfristiger Beurlaubungsmöglichkeiten aus familiären Gründen möchte die Verwaltung den vor der Wahl stehenden Beschäftigten mit der Mikrobeschäftigung eine Alternative anbieten, von der beide Seiten profitieren. Mikrobeschäftigung kann – neben den in Ziffer 4.3.3 genannten Vorteilen – auch bei anhaltend hoher Anzahl unbesetzter Stellen zur Arbeitsentlastung beitragen. Die Betroffenen profitieren von einem weiterhin erzielten Ein-

kommen, ihrem Wissenserhalt und dem entfallenden Einarbeitungsaufwand, z. B. bei Rückkehr aus einer längerfristigen Beurlaubung.

Unter anderem muss die Abbildung dieser Maßnahme im Stellenplan und den damit verbundenen möglichen Haushaltsauswirkungen konzipiert werden. Daher wird diese Maßnahme erst ab dem Jahr 2021 umsetzbar sein.

Zielplanung ab 2021

4.7 Finanzielle Sicherheit und Unabhängigkeit

4.7.1 Beratungsangebote zu Unterhaltszahlungen und Steuerklassenwahl

Hier handelt es sich um Unterstützungsangebot an die Beschäftigten bei der Inanspruchnahme zustehender Unterhaltsansprüche und Sozialleistungen in finanziellen Notlagen. Dieses könnte flankiert werden durch ein Beratungsangebot zu den möglichen Auswirkungen der Steuerklassenwahl.

Zielplanung ab 2020

4.7.2 Lebenslanges Lernen: frühzeitige Schulungen in Richtung Verwaltung

Diese Qualifikation erfolgt im Rahmen der Prävention oder als Absicherung gegen Berufsunfähigkeit gerade für Beschäftigte in Spezialberufen (z. B. Ordnungsdienst und in den Kitas).

Ziel ist eine Erweiterung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten bei gleichzeitiger Erhöhung der möglichen Einsatzgebiete.

Zielplanung ab 2020

4.7.3 Angebot der Prüfungsvorbereitung für den Aufstieg

Dieses Angebot wird sich zunächst insbesondere an die Beschäftigten richten, die in die Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener Dienst) aufsteigen möchten.

Zielplanung ab 2019

4.7.4 Qualifizierungsangebot an untere Einkommensgruppen

Anvisiert ist eine Aufstiegsperspektive für Geringverdienende in den unteren Entgeltgruppen. Begonnen werden soll mit einem Angebot an Reinigungskräfte (z. B. Verwaltungslehrgang I).

Zielplanung ab 2020

4.7.5 Qualifizierungsangebot an leistungsgewandelte Beschäftigte

Qualifizierungen in Form von Umschulungen sichern Personen, wie z. B. leistungsgewandelten Erzieherinnen, oder von Berufsunfähigkeit bedrohten Beschäftigten eine qualifizierte und angemessene Weiterbeschäftigung.

Zielplanung ab 2020

4.8 Netzwerke

Frauen müssen sichtbarer werden, müssen in Erscheinung treten und sich zeigen, um sich Aufstiegs- und neue Karrierewege besser erschließen zu können. Sie müssen in Netzwerken voneinander profitieren, um ihre Ziele besser erreichen zu können. Derartige Netzwerke sind geeignet, Mitarbeiterinnen für höhere Führungsaufgaben zu motivieren und zu gewinnen, weil sie positive Erfahrungen vermitteln und Unterstützung bieten.

4.8.1 Treffen weiblicher Führungskräfte mit der Oberbürgermeisterin

Die Oberbürgermeisterin trifft sich mit den weiblichen Führungskräften zu einem Arbeitsaustausch, dessen Format noch ausgestaltet wird.

Zielplanung ab 2019

4.8.2 Frauennetzwerke

Die bestehenden Netzwerke für Frauen der höheren Laufbahnen (StadtFrauen) und der mittleren und gehobenen Laufbahnen (KölnFrauen) werden regelmäßig fortgeführt, etwa um vergleichbare berufliche Fragestellungen und Erfahrungen miteinander zu besprechen.

Zielplanung ab 2019

4.8.3 Väternetzwerke

Mit einem Väternetzwerk werden Väter aktiv mit in die Gleichstellungspolitik der Stadt Köln einbezogen. Männer sollen ihre Rollen als Arbeitnehmer und Väter leben können und in diesen Rollen auch angesprochen und wertgeschätzt werden. Ihnen wird die Möglichkeit geboten, sich zu informieren, untereinander auszutauschen, zu vernetzen und beide Rollen in Einklang zu bringen. Die Väter gezielt in den Blick zu nehmen,

- baut Vorurteile gegenüber männlichen Mitarbeitern ab, die länger in Elternzeit gehen, Teilzeit arbeiten oder ihre Arbeitszeit flexibilisieren möchten,
 - nimmt Vätern Unsicherheiten und vernetzt sie miteinander,
 - fördert die Zufriedenheit, Motivation und Produktivität sowie die Bindung und Identifikation mit der Arbeitgeberin Stadt Köln,
 - macht Vätern deutlich, dass familienfreundliche Maßnahmen auch für sie nutzbar sind,
- Langfristig stützt dies eine geschlechtergerechtere Verteilung des Arbeitens in Teilzeit, der Beurlaubungen sowie der Führungspositionen. Daher soll ein stadtinternes Väternetzwerk initiiert werden, das ähnlich wie die Frauennetzwerke laufbahnorientiert eingerichtet werden kann.

Zielplanung ab 2019

4.8.4 Kollegiales Mentoring

Lebens- und unternehmenserfahrene Beschäftigte begleiten auf freiwilliger Basis eine / einen Mentee. Sie stellen im Rahmen eines kollegialen Mentoring bewährtes Wissen zur Verfügung, erörtern mit den Mentees politisch-taktische Vorgehensweisen und eröffnen diesen Netzwerke. Offenes Feedback und kritische Diskussion sind wesentliche Voraussetzungen für ein erfolgreiches Mentoring. Die Themen bestimmen Mentees und Mentorinnen bzw. Mentoren untereinander. Zur Qualitätssicherung erhalten die kollegialen Mentorinnen und Mentoren eine Grundqualifikation in Beratung. Die Mentees können auf diese Weise Unterstützung dabei erlangen, qualifiziertere Aufgaben anzustreben und weitere Karrierewege zu beschreiten. Kollegiales Mentoring soll allen interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich gemacht werden

Zielplanung ab 2020

5 Zeit-Maßnahmen-Planung

Eine Übersicht der Zeit-Maßnahmen-Planung ist in der Anlage 2 enthalten.

6 Controlling und Berichtswesen

Über den Stand der Umsetzung der formulierten Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplanes wird dem „Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen/Vergabe/Internationales“ nach Beratung im Stadtvorstand berichtet.

Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen.

Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen (§ 5 Abs. 7 LGG NRW).

Anschließend folgt eine jährliche Berichterstattung.

7 Rahmenbedingungen

Alle aufgezeigten Maßnahmen zur Zielerreichung stehen unter dem Vorbehalt, dass die notwendigen Ressourcen im Rahmen des Haushaltes zur Verfügung gestellt werden können. Ein restriktiver Umgang mit den Ressourcen versteht sich vor diesem Hintergrund von selbst.

8 Geltungsbereich und Inkrafttreten

Der 1. Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Köln einschließlich der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen und tritt mit dem Beschluss des Rates in Kraft. Er gilt bis zum Inkrafttreten des 2. Gleichstellungsplanes.

9 Ausblick

Die Stadtverwaltung Köln galt und gilt immer noch als Vorbild in Frauenförderung und Gleichstellung. Dies ist nicht zuletzt dem unermüdlichen Engagement des ehemaligen Frauenamtes, heute Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern, zu verdanken, getragen und unterstützt durch den politischen Willen von Rat und Verwaltungsspitze.

Und tatsächlich kann die Stadt Köln sich mit ihrer geleisteten Arbeit und ihren Ergebnissen sehen lassen. Die Gleichstellung hat inzwischen ein Niveau erreicht, das dem Verfassungsgedanken der Gleichbehandlung und Chancengleichheit insgesamt sehr nahe kommt. Dieses hohe Niveau ist aber lediglich eine Momentaufnahme und kann nur beibehalten werden, wenn auch die Gleichstellungsarbeit kontinuierlich fortgesetzt wird, denn: Wer gut sein will, muss täglich besser werden.



Nachhaltige Gleichstellung braucht:

1. Voraussicht: Heute schon für morgen mitdenken

In den kommenden 5 Jahren werden ca. 11% der Beschäftigten ihre Altersgrenze erreichen und aus dem Dienst der Stadt Köln ausscheiden. Für die Managementebene gilt dies für 15% der Beschäftigten, sogar 40 % aller Führungskräfte werden in den kommenden 10 Jahren altersbedingt die Stadt Köln verlassen.

Allein die hieraus resultierenden Nachbesetzungen brauchen eine angemessene Lenkung auch in Bezug auf die Gleichstellung.

2. Entwicklung - Anpassung - Flexibilität

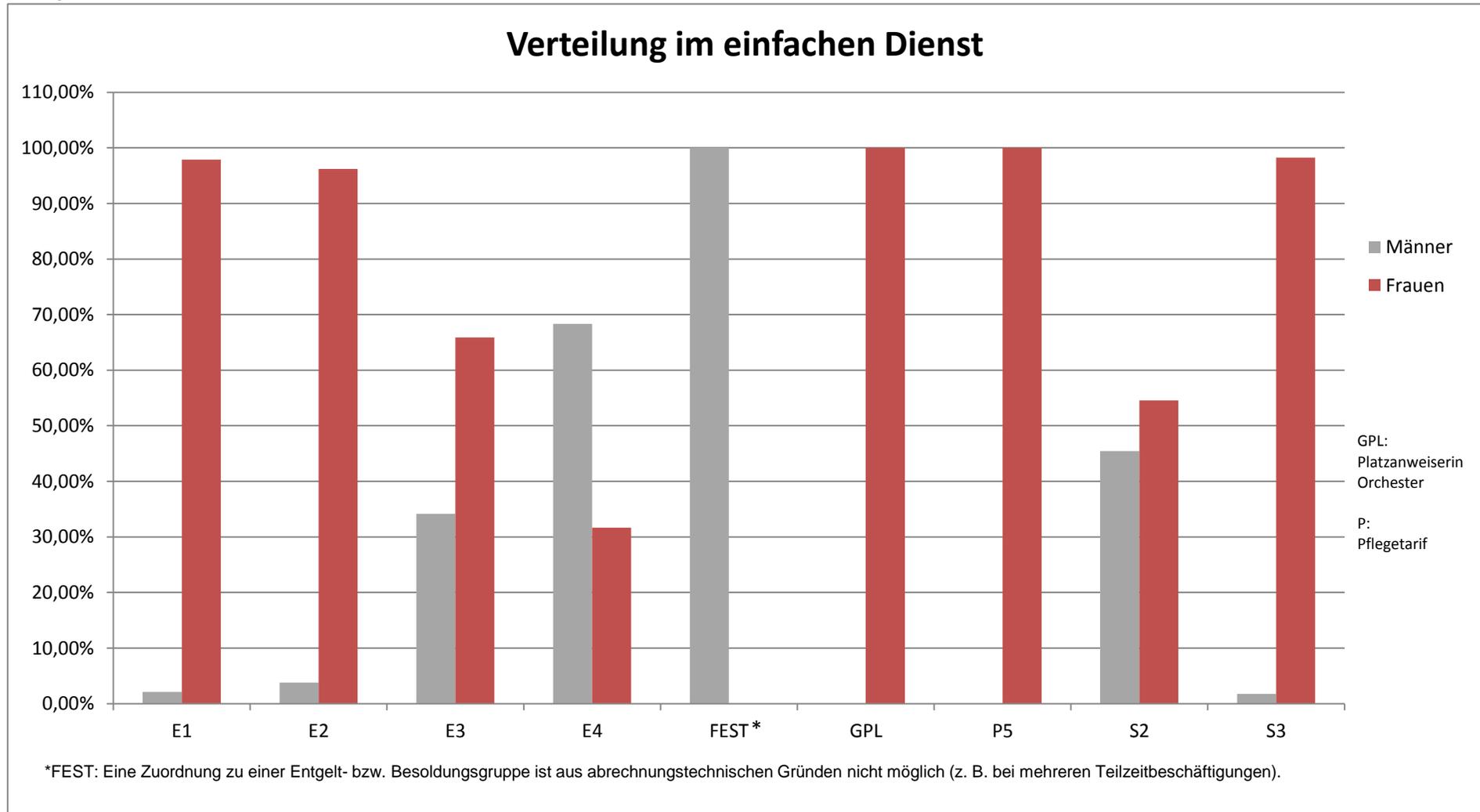
Gleichstellungsmaßnahmen sind Teil der Personalentwicklung, die den gleichen Veränderungen unterliegt wie die Menschen, die sie darauf vorbereiten soll. Der Erfolg von Gleichstellungsmaßnahmen hängt in hohem Maße davon ab, wie weit es gelingt, die Beschäftigten durch Personalentwicklung im fließenden Prozess gesellschaftlicher und beruflicher Veränderungen mitzunehmen.

3. Kontinuität

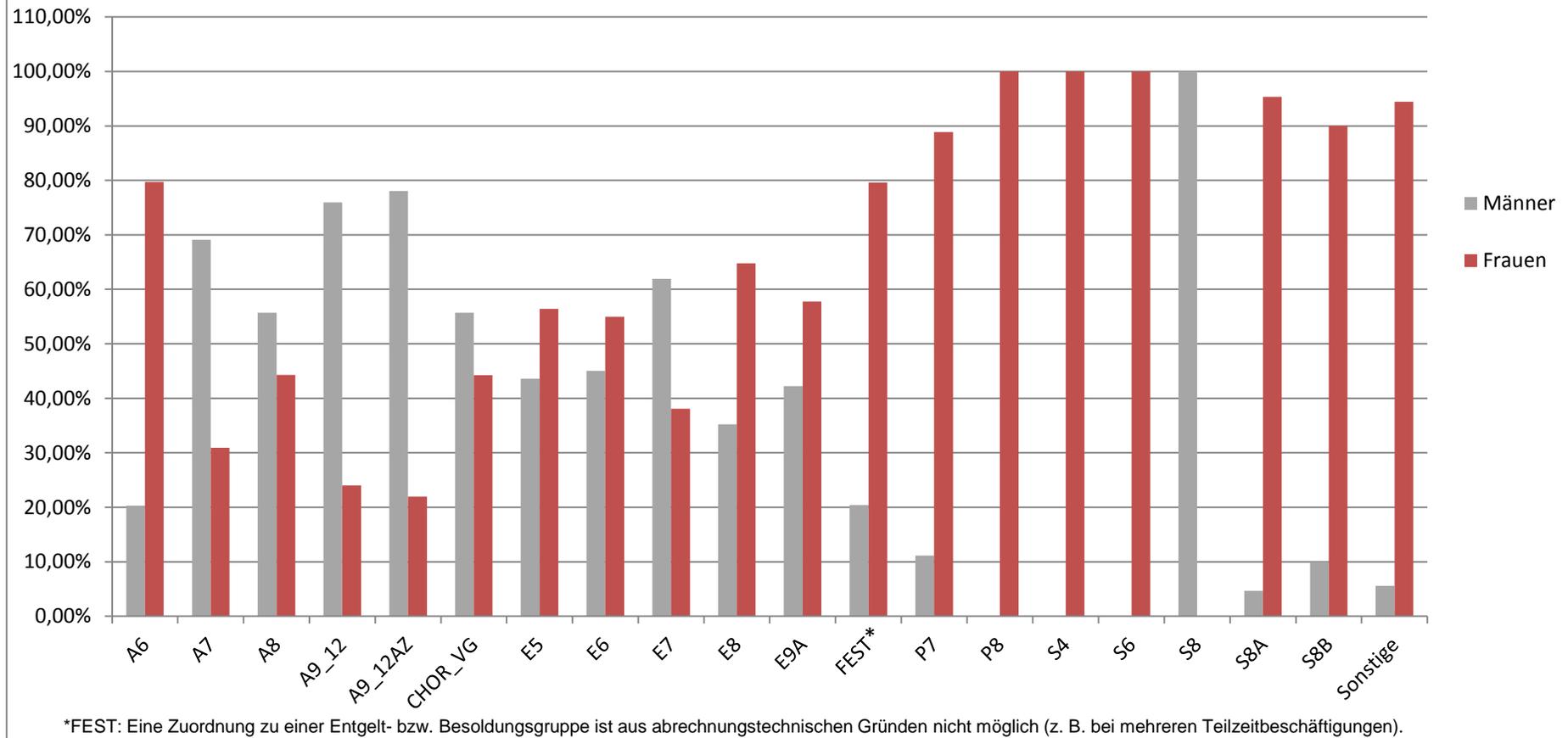
Gleichstellung braucht eine verlässliche Ressourcenausstattung, damit nicht, wie in der Vergangenheit geschehen, Maßnahmen aus Ressourcenmangel zurückgestellt werden müssen.

Im Gleichstellungsplan liegt die Chance, diese Rahmenbedingungen gemeinsam zu verwirklichen. Wenn wir diese Chance konsequent ergreifen und Gleichstellung in der täglichen Arbeit leben, wird Köln auch in Zukunft eine Vorreiterrolle in der Frauenförderung, Gleichstellung sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie einnehmen.

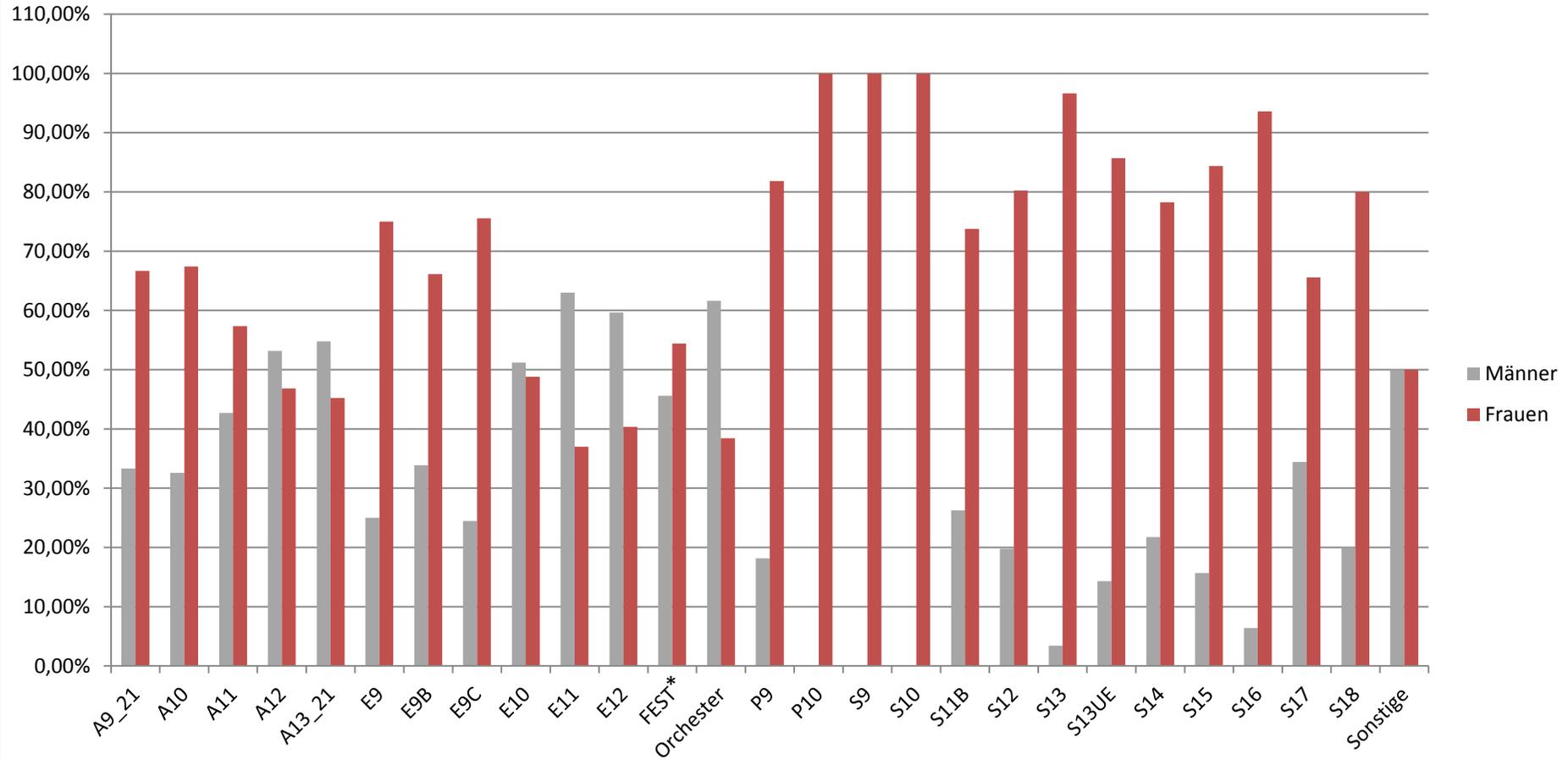
Anlage 1



Verteilung im mittleren Dienst

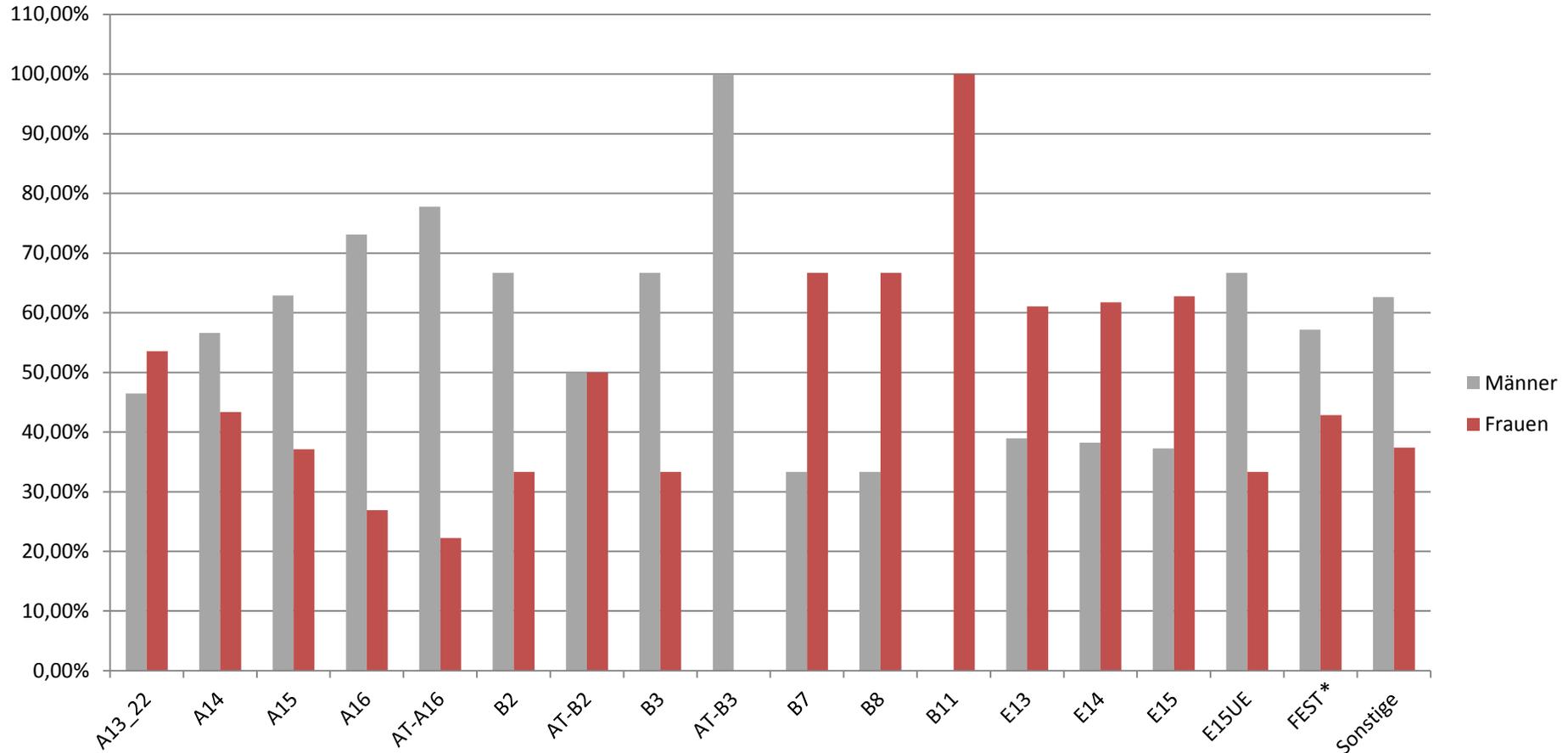


Verteilung im "gehobenen Dienst" (LG 2.1)



*FEST: Eine Zuordnung zu einer Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe ist aus abrechnungstechnischen Gründen nicht möglich (z. B. bei mehreren Teilzeitbeschäftigungen).

Verteilung im "höheren Dienst" (LG 2.2)



*FEST: Eine Zuordnung zu einer Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe ist aus abrechnungstechnischen Gründen nicht möglich (z. B. bei mehreren Teilzeitbeschäftigungen).



Anlage 2

Maßnahme	2019	2020	2021	2022	2023
TOTAL E-QUALITY-Award					
Beantragung der Neuerteilung des Awards					
Quotensteigerung / Abbau von Unterrepräsentanz					
Ausbau von Führen in Teilzeit (FiT)					
Geschlechterunabhängige Schulungen: FiT					
Mentoring für Frauen und Männer in Teilzeit					
Erarbeitung von Maßnahmen zu einem innovativen Teilzeitkonzept					
Vorbereitung auf Bewerbung und Veränderung					
Coaching / Prozessbegleitung					
Geschlechterspezifische Bewerberschulung					
Beförderungsstellen					
Gezielte Zulassung von mehr Frauen oder Männern					
Ausschreibung von Beförderungsstellen					
Orientierungscenter als flankierende Maßnahme					
Coaching als flankierende Maßnahme					
Flexibilisierung von Arbeit					
Ausweitung Homeoffice / mobiles Arbeiten					
Möglichkeit, situationsabhängig kurzfristig die Arbeitszeit zu ändern					
Mikrobeschäftigung bei persönlicher Bedarfslage (<5 Std. in der Woche)					
Entwicklung von Langzeitarbeitskonten					
Ausbau von Kinderbetreuung					
Kitaplätze (vom Säugling bis zur Einschulung)					
Tages- und Großtagespflege					
Familienservice					
Eltern-Kind-Büros					
Wiedereinstieg und Bindung					
Pilot: "Am Ball bleiben"					
Virtuelle Schulungsmodulare zur Vorbereitung auf den Wiedereinstieg					
Umfangreiches Personalentwicklungsangebot					
Hospitation / Praktika in Fachbereichen					
Intranet-Zugang während Elternzeit / Beurlaubung					
Mikrobeschäftigung					
Finanzielle Sicherheit und Unabhängigkeit					
Beratungsangebote zu Unterhaltszahlungen und Steuerklassenwahl					
Lebenslanges Lernen: Frühzeitige Schulungen in Richtung Verwaltung					
Angebot der Prüfungsvorbereitung für den Aufstieg					
Qualifizierungsangebot an untere Einkommensgruppen					
Qualifizierungsangebot an leistungsgewandelte Beschäftigte					
Netzwerke					
Jährliches Treffen weiblicher Führungskräfte mit der Oberbürgermeisterin					
Frauennetzwerke					



Vätternetzwerke					
Kollegiales Mentoring					

	Bis zum Zieljahr ist die Maßnahme fertig konzipiert und kann in der Folgezeit realisiert und evaluiert werden
	Zeitliche Festlegung ist zum Redaktionsschluss nicht möglich und wird im Zuge des jährlichen Controllings aktualisiert.