

Beschlussvorlage

zur Behandlung in **öffentlicher Sitzung**

Betreff

Vorstellung des Gleichstellungsplans 2019 bis 2023

Beschlussorgan

Rat

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	12.11.2018
Finanzausschuss	19.11.2018
Rat	22.11.2018

Beschluss:

Der Rat beschließt den ersten Gleichstellungsplan 2019 – 2023.

Die einzelnen Maßnahmen sind aus bereits im Haushaltsplan veranschlagten Mitteln zu realisieren.

Begründung:

Der Rat hat die Geltungsdauer des Frauenförderplans gemäß Beschluss vom 28.09.2017 auf den 31.12.2018 verlängert. Nach dem Landesgleichstellungsgesetz NW von 15.12.2016 (LGG) wird der Frauenförderplan durch einen Gleichstellungsplan ersetzt, der gemäß § 5 Abs. 1 S. 1 (LGG) den Frauenförderplan fortschreibt.

Der erste Gleichstellungsplan steht unter dem Motto „Auf geht’s – nach oben“. Er belegt, dass die Langzeitentwicklung hinsichtlich der Ziele Frauenförderung, Gleichstellung sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie grundsätzlich positiv verläuft. Der Frauenanteil in der Verwaltung beträgt ca. 63 %, 46 % der Führungspositionen sind mit Frauen besetzt. Bei detaillierter Betrachtung ist erkennbar, dass der Frauenanteil in den Top-Führungspositionen noch ausgebaut werden muss.

Auf der Basis dieser Erkenntnisse, der gesetzlichen Zielvorgaben aus dem LGG und der vorgenommenen Datenanalyse zur Beschäftigtenstruktur hat die Verwaltung in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten verschiedene Maßnahmenpakete zur Optimierung der Zielerreichung entwickelt.

Geschlechterorientierte Quotensteigerung

Der Abbau von Unterrepräsentanzen in allen Bereichen ist ein gesetzlich vorgegebener Schwerpunkt des LGG. Der Gleichstellungsplan enthält dementsprechend konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen für die Bereiche, in denen diese unterrepräsentiert sind (§ 6 Abs. 3 S. 1 LGG).

Die Verwaltung richtet ihren Fokus auf den Ausbau von Führung in Teilzeit (FiT) und sieht hierzu Schulungen, Mentoring und die Erarbeitung von Maßnahmen zu einem innovativen Teilzeitkonzept vor.

Zudem sollen Frauen und Männer gezielt auf Bewerbungsverfahren und Veränderungen vorbereitet werden. Dazu werden Coaching / Prozessbegleitung sowie geschlechterspezifische Bewerbungsschulungen angeboten.

Ein zweiter Maßnahmenfokus des Gleichstellungsplans wird auf die Ausschreibung von Beförderungstellen gelegt werden.

Die Verwaltung beabsichtigt für Bereiche mit unterrepräsentierten Anteilen von Frauen oder Männern, zur potentiellen Chancenverbesserung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Stellen lediglich als Beförderungstellen auszuschreiben. Insbesondere Frauen, die in unteren Vergütungsgruppen überdurchschnittlich vertreten sind, wird so die Möglichkeit eröffnet, bei Stellenausschreibungen häufiger zugelassen zu werden und sich im Auswahlverfahren als Leistungsbeste durchzusetzen.

Als flankierende Maßnahmen zur gezielten Personalentwicklung sind vorgesehen

- Orientierungscenter für Potentialträgerinnen und -träger in allen Laufbahnen sowie
- Coaching.

Ein weiterer Maßnahmenblock befasst sich mit der Flexibilisierung von Arbeit. Die Verwaltung möchte den Frauen und Männern ermöglichen, durch eine weitergehende Flexibilisierung von Arbeitsparametern - über die bislang typischen wie Arbeitszeit und Arbeitsort hinaus - Beruf und Familie besser in Einklang zu bringen. Als konkrete Maßnahmen sind vorgesehen:

- Ausweitung des mobilen Arbeitens / Homeoffice mit entsprechender digitaler Ausstattung
- Möglichkeit, situationsabhängig kurzfristig die Arbeitszeit zu ändern.
- Mikrobeförderung (< 10 Stunden in der Woche) auf Wunsch der Beschäftigten,
- Entwicklung von Langzeitkonten.

Ein Maßnahmenpaket ist dem Schwerpunkt Ausbau der Kinderbetreuung gewidmet.

Zur Unterstützung und Entlastung der Beschäftigten bei Engpässen in der Kinderbetreuung strebt die Verwaltung an, das Thema Kinderbetreuung auszubauen. Die Möglichkeit der Bereitstellung von Kita-

Plätzen im Betrieb und Großtagespflegen in neuen städtischen Gebäuden wird schon jetzt konkret geprüft. Dies würde gleichzeitig dazu beitragen, die Versorgung im Stadtgebiet Köln zu verbessern.

Folgende Maßnahmen sieht die Verwaltung vor:

- Einrichtung von Kita-Plätzen (vom Säugling bis zur Einschulung),
- Tages-/Großtagespflege (geführt als Betriebskindertagesstätten durch Träger der freien Jugendhilfe),
- Familienservice (evtl. durch externe Dienstleister zur Information, Beratung, Unterstützung bei der Beschaffung von Pflegeplätzen und der persönlichen Organisation von Beschäftigten) sowie
- die Ausweitung von Eltern-Kind-Büros.

Wiedereinstieg und Anschluss halten ist ein weiterer Maßnahmenschwerpunkt

Mit diesem Schwerpunkt soll für die Beschäftigten erreicht werden, dass diese die Möglichkeit der nahtlosen Weiterbeschäftigung erhalten oder z. B. während einer familienbedingten Auszeit mit der Stadt Köln in Verbindung bleiben und somit eine Rückkehr in die aktive Tätigkeit erleichtert wird. Hierfür plant die Verwaltung folgende Maßnahmen:

- Pilot „am Ball bleiben“ (Eine Maßnahme für beurlaubte Beschäftigte. In Seminaren werden unter anderem Fragen in Bezug auf die Rückkehr in den Beruf beantwortet und Informationen über etwaige Neuerungen und Veränderungen in der Stadtverwaltung vermittelt)
- Virtuelle Schulungsmodule (Maßnahme im Rahmen der Digitalisierung: als Vorbereitung auf den Wiedereinstieg sowie der Möglichkeit die Arbeit räumlich flexibel in veränderten Lebenssituationen auszuüben)
- Hospitationen / Praktika
- Videokonferenzen bei mobilem Arbeiten / Homeoffice
- Intranet-Zugang (Während der Elternzeit oder Beurlaubung wird der Zugang zum städtischen Intranet ermöglicht.)
- Mikrobeschäftigung (Eine im Rahmen der Flexibilisierung der Arbeit realisierte Mikrobeschäftigung ermöglicht insbesondere in den ersten Lebensjahren des Kindes oder einer pflegebedingten Auszeit den beruflichen Kontakt aufrecht zu halten und Wissensverluste zu begrenzen.)

Weitere Maßnahmen sind vorgesehen im Themenbereich Finanzielle Sicherheit und Unabhängigkeit

Frauen arbeiten vielfach in Teilzeitbeschäftigung und in den niedrigeren Einkommensgruppen. Bei familiären Veränderungen (z. B. Scheidung/Alleinerziehung/Tod des Besserverdieners) sind sie aufgrund des geringen Einkommens häufig in der Existenz bedroht. Die Verwaltung möchte präventiv und beratend wirken und Unterstützungsangebote zur Verbesserung der Einkommenssituation anbieten.

Unter diesem Schwerpunkt plant die Verwaltung folgende Maßnahmen:

- Beratungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Themen wie Unterhaltszahlungen und Steuerklassenwahl
- Lebenslanges Lernen: frühzeitige Qualifizierungen in anderen Berufsfeldern der Verwaltung
- Angebot der Prüfungsvorbereitung für den Aufstieg
- Qualifizierungsangebot an leistungsgewandelte Beschäftigte oder an Reinigungskräfte

Netzwerke sind Gegenstand eines weiteren Maßnahmenschwerpunktes.

Vorgesehen sind:

- Treffen mit der OB
- Frauennetzwerke für alle Laufbahnen (den Bekanntheitsgrad von Frauen fördern)
- Väternetzwerke (externe Beratung für (werdende) Väter zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf)
- Kollegiales Mentoring

Die Verwaltung strebt eine Laufzeit des Gleichstellungsplans für den Zeitraum von fünf Jahren an.

Begründung der Dringlichkeit:

Die Einbringung in der Novembersitzung ist erforderlich, um auch bei Beratungsbedarf sicherzustellen, dass der Gleichstellungsplan bis Ende des Jahres beschlossen ist.

Die Verabschiedung des Gleichstellungsplans in diesem Jahr ist erforderlich, da ohne gültigen Gleichstellungsplan Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten des Gleichstellungsplans auszusetzen sind (§ 5 Abs. 8 LGG NW).