

Mitteilung

öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	24.10.2022
Ausschuss für die Gleichstellung von Frauen und Männern	31.10.2022

Zweiter Jahresbericht zur Zertifizierung der Stadt Köln als familienfreundliches Unternehmen

Im Rahmen einer strategischen Partnerschaft erarbeiten das Personal- und Verwaltungsmanagement sowie das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern seit 2019 gemeinsam Wege, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Stadt Köln weiter fortzuentwickeln. Zu diesem Zweck ist ein Projektteam „Bündnis BerufLeben“ eingerichtet worden.

Im ersten Schritt wurde die Stadtverwaltung Köln zum 30. Mai 2020 von der berufundfamilie Service GmbH als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert. Der Auditierungsprozess ist ein strategisches Managementinstrument zur Optimierung einer familienbewussten Personalpolitik. Unter Einbindung von Mitarbeitenden sowie Führungskräften aus der gesamten Stadtverwaltung wurden in Workshops die Bedürfnisse der Belegschaft herausgearbeitet und darüber eine dreijährige Zielvereinbarung mit 29 Maßnahmen abgeschlossen. Das Bündnis BerufLeben erstellt hierzu jährlich einen Bericht.

Im zweiten Jahr der Auditierung als familienfreundliches Unternehmen konnten sieben Maßnahmen aus der Zielvereinbarung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Leben umgesetzt werden. Insgesamt sind zum jetzigen Zeitpunkt 13 der 29 Maßnahmen (45 %) vollständig realisiert worden.

Zwei Maßnahmen (6,9 %) wurden mangels Umsetzbarkeit bereits im ersten Bericht gestrichen (z.B. der Wunsch der Belegschaft nach Vertrauensarbeitszeit).

Aktuell sind 11 der 29 Maßnahmen (38 %) in Bearbeitung. So können nun 17.526 Mitarbeitende vollumfänglich am Mobilen Arbeiten teilnehmen und 21.649 Kolleg*innen haben sich für „cPort“ registriert. Um die Mitarbeitenden besser über die an sie gerichteten Maßnahmen zu informieren, wurde das Intranetportal des Bündnis BerufLeben sukzessive ergänzt und im Laufe des Jahres, basierend auf dem Design der Kampagne „Wir machen Köln!“, umgestaltet.

Besonders hervorzuheben ist die Gründung des ersten innerstädtischen Väternetzwerks „stadtväter“. Durch regelmäßige Treffen der Kerngruppe wird das Netzwerk weiter gestärkt und für die Bekanntmachung bei allen Mitarbeitenden fand Ende August ein Kick-off-Event statt.

Zudem wurde das Strategiepapier „Führen in Teilzeit“ fertiggestellt. Zur Implementierung des Konzeptes fanden 2022 mehrere innerstädtische digitale Workshops statt. Auch das Fortbildungsangebot für die Mitarbeitenden umfasst inzwischen, neben teilzeitfreundlichen Seminaren, nun auch vermehrt E-Learnings wie z. B. Lernvideos oder digitale „Wissenshappen“.

Das Angebot an betriebseigenen Kinderbetreuungsplätzen konnte im Berichtsjahr ausgeweitet werden und wird sehr gut angenommen. Inzwischen stehen an drei zentralen Standorten Kita- bzw. Großtagespflegeplätze zur Verfügung. Es ist geplant, weitere Standorte auszubauen.

Das neue Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen, sieht nun auch Langzeitarbeitskonten für Beamt*innen vor, sodass mit der neuen „Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeit“ die Einrichtung der Langzeitkonten für tarifbeschäftigte Mitarbeitende sowie für Beamt*innen mittelfristig vorgesehen ist.

Der umfassende 2. Jahresbericht der Auditierung ist als Anlage 01 beigefügt.

Gez. Prof. Dr. Diemert