

Personalangelegenheiten

Maßnahmen der Verwaltung

Die Stadt Köln beschäftigt 16 860 Mitarbeiter (Stand: 31.12.2009)

Diese Beschäftigten sind im Idealfall ein Spiegelbild der Gesellschaft, für die sie tätig werden. Um sich diesem Ideal anzunähern, unternimmt die Stadt Köln vielfältige Maßnahmen, die fortlaufend weiter entwickelt werden.

a) Entwicklung einer Richtlinie zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Der Stadtvorstand hat in seiner Sitzung am 20.05.2008 ein abgestimmtes Gesamtkonzept zur Umsetzung des AGG bei der Stadt Köln beschlossen. Dieses Konzept enthält insbesondere Details zu Art und Umfang der Schulungen zum AGG und zur Einrichtung einer Beschwerdestelle beim Personalamt, die in die beabsichtigte Richtlinie zum AGG einfließen werden.

Die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden über das städtische Intranet, die stadtinterne Zeitung und über ein zweiseitiges Informationsblatt über die wesentlichen Inhalte des AGG und die Beschwerdemöglichkeit informiert.

Für das nächste Jahr ist geplant, E-Learning-Schulungen zum AGG für Führungskräfte anzubieten. Bisher war es dem Amt für Informationsverarbeitung aufgrund fehlender Fachressourcen nicht möglich solche Schulungen zu realisieren. Darüber hinaus ist das AGG regelmäßig Bestandteil bei städtischen Fortbildungen beispielsweise in Lehrgängen für Führungskräfte oder neue Mitarbeiter.

Die gesamtstädtische Anti-Diskriminierungsrichtlinie ist in Zusammenarbeit mit dem interkulturellen Referat in Vorbereitung. Das vorgeschriebene Beschwerdemanagement nach dem AGG - Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf - soll in diese Richtlinie einfließen. Ebenso muss aber auch das allgemeine Verfahren bei Beschwerden von Bürgerinnen und Bürgern gegenüber städtischen Ämtern und Dienststellen dort geregelt werden.

b) Ausbildungsvorbereitung benachteiligter Gruppen

Zur Ausbildungsvorbereitung benachteiligter Gruppen führte bzw. führt das Personalamt folgende Maßnahmen durch:

- Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund
- Teilzeitprojekt für Alleinerziehende

Die laufende pädagogische Betreuung der Projekte erfolgt durch eine Sozialpädagogin und hat sich bewährt.

Außerdem fördert die Personalverwaltung Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund nicht nur mittels Sonderprojekten, sondern integriert sie nach Möglichkeit auch in die hochwertigen Ausbildungsgänge. Dazu werden in den Einstellungstests Abstriche bei den sprachlichen Fähigkeiten hingenommen, wenn diese nach einer Lernfähigkeitsprognose in einem Zeitraum von drei Jahren behoben werden können.

c) Begegnung der demographischen Entwicklung

Auswirkungen der demographischen Entwicklung sind ein Bestandteil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Seit April 2008 entwickelt die Lenkungsgruppe BGM (u. a. Personalamt, Gesamtpersonalrat, Gesamtschwerbehindertenvertretung, Arbeitsmedizinischer Dienst, Gesundheitsamt) präventive und gesundheitsfördernde Maßnahmen.

Hierzu zählen zentrale Angebote (Gesundheitstage, Entspannungsprojekte, Pilotseminare) und dezentrale Angebote (individuelle Gesundheitsprojekte in verschiedenen

Dienststellen). Ferner hat die städtische Personalentwicklung ihr Seminarangebot um Gesundheitsthemen erweitert.

Darüber hinaus ist eine intensive Betreuung erkrankter Beschäftigter in einer Arbeitsanweisung geregelt. Die Arbeitsanweisung beinhaltet einen arbeitsmedizinischen Ansatz sowie Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX und richtet sich auch an den im Beschluss genannten Mitarbeiterkreis (ab 45 Jahre). Ergänzend hierzu wird zurzeit eine Verfahrensregelung BEM vorbereitet, die dazu dient, Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen dauerhaft auf einem geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen.

Der Aufbau eines Wissensmanagements im Personalamt zur Nutzung, Vermittlung und Bewahrung von Wissen und Erfahrungspotenzial der Mitarbeitergeneration über 45 Jahre, wird fortgesetzt.

Beitritt zur Charta der Vielfalt

Die Charta der Vielfalt wurde im Jahr 2007 vom Oberbürgermeister unterzeichnet.

Die ersten internen Umsetzungsschritte konzentrieren sich auf personalentwicklerische Maßnahmen, z. B.:

- Das Thema Gender Mainstreaming wird seminarisch bereits seit zwei Jahren besetzt und laufend fortgeführt.
- Die Förderung der interkulturellen Kompetenz ist Gegenstand von weiteren Seminarangeboten.
- Unter dem Titel „Leichte Sprache“ beschäftigt sich ein Seminar mit der Vermittlung einer leichteren Sprache, die auch
 - Menschen mit Lernschwierigkeiten,
 - Menschen, die nur wenig lesen können,
 - Menschen, die die deutsche Sprache nicht gut sprechen und lesen können, verstehen.

Das Thema Chancengleichheit und Gleichstellung wird sich auch im kommenden Führungskräfte-Qualifizierungskonzept wiederfinden.

Daneben unterstützt der Frauenförderplan die Gleichbehandlung von Frauen mit konkreten Zielquoten, um z.B. den Anteil der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen sind Frauen bevorzugt einzustellen und zu befördern bzw. höher zuzugruppiert bis eine Gleichstellung in allen Bereichen erreicht ist.

Außerdem wird auf Basis der Integrationsvereinbarung, neben bereits bestehenden gesetzlichen und innerstädtischen Bestimmungen, die Eingliederung von Schwerbehinderten ermöglicht und die Chancengleichheit sowie die berufliche Situation der beschäftigten Schwerbehinderten verbessert. Die Stadt Köln verfolgt das Ziel die geltende Mindest-Beschäftigungspflichtquote von 5 % zu sichern bzw. zu überschreiten. Als Fernziel könnte Vielfalt in der Kölner Bevölkerung auch in klassischen Verwaltungsbereichen, zumindest aber in den für den Bürgerservice wichtigen Bereichen adäquat vertreten sein.

Ferner haben die beteiligten Dezernate die Bildung einer gemeinsamen Arbeitsgruppe abgesprochen. Das Team tagt seit einer Auftaktveranstaltung im Oktober 2008 regelmäßig.

Ziele und Aufgaben der Arbeitsgruppe sind:

- die ohnehin schon vorbildlichen Kölner Diversity-Ansätze intensiver zu kommunizieren (Stadt intern, Intranet und Internet, Flyer und Broschüren etc.)
- ein Diversity-Controlling einzuführen, um die Wirksamkeit von Diversity-Maßnahmen zu untersuchen und ggf. anzupassen.
- die Diversity-Aktivitäten zu vernetzen, um den Akteuren einen Gedankenaustausch untereinander zu erleichtern und neue, gruppenübergreifende Diversity-Projekte anzustoßen.
- ein Konzept für ein externes und internes Diversity-Management im Sinne der im Beschluss genannten Rahmenstrategie zu formulieren.

- bei den stadtnahen Gesellschaften für einen Beitritt zur Charta der Vielfalt zu werben.
- Diversity-Projekte mit Leuchtturmcharakter zu unterstützen.

Angeregt wurde zudem, in regelmäßigen Zeitabständen (z. B. ein- oder zweijähriger Rhythmus) eine Diversity-Konferenz mit externer und interner Berichterstattung auszurichten (Vorstellung gelungener interner und externer Diversity-Projekte, Anbahnung von Kooperationsprojekten, Erfahrungsaustausch etc.) Im Januar 2011 soll erstmalig eine Fachtagung zum Thema durchgeführt werden.