

**Beschlussvorlage**

zur Behandlung in **öffentlicher Sitzung**

**Betreff**

**Controllingbericht zum 1. Gleichstellungsplan für 2019 - 2023**

**Beschlussorgan**

Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales

<b>Gremium</b>	<b>Datum</b>
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	08.03.2021
Ausschuss für die Gleichstellung von Frauen und Männern	28.05.2021

**Beschluss:**

Der Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen/Vergabe/Internationales beschließt den ersten Controllingbericht zum 1. Gleichstellungsplan 2019 – 2023 „Auf geht’s – nach oben!“

## Haushaltsmäßige Auswirkungen

**Nein**

### Auswirkungen auf den Klimaschutz

- Nein
- Ja, positiv (Erläuterung siehe Begründung)
- Ja, negativ (Erläuterung siehe Begründung)

### Begründung:

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts am 15.12.2016 wurde das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) reformiert und der Frauenförderplan in einen Gleichstellungsplan umbenannt.

In seiner Sitzung am 18.12.2018 hat der Rat den 1. Gleichstellungsplan 2019 – 2023 mit insgesamt 34 Projekten und Maßnahmen beschlossen.

Entsprechend § 5 Abs. 7 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG) ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans nach spätestens zwei Jahren zu überprüfen. Wird dabei erkennbar, dass die vereinbarten Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen.

Die Verwaltung wird aufgefordert, über den Stand der Zielerreichung und Umsetzung der Maßnahmen und Projekte des Gleichstellungsplans zu berichten.

Der erste Controllingbericht gliedert sich in drei Teile:

1. Aktuelle Entwicklungen seit Inkrafttreten des Gleichstellungsplans am 01.01.2019
2. Die wichtigsten Kennzahlen
3. Sachstand zur Umsetzung der 34 Projekte und Maßnahmen innerhalb des Gleichstellungsplans

Unter Berücksichtigung der Zielvorgaben aus dem LGG und der vorgenommenen Datenanalyse zur Beschäftigtenstruktur zeigt sich eine grundsätzlich positive Langzeitentwicklung. Insbesondere ergeben sich nach aktuellem Sachstand keine Hinweise darauf, dass die Zielvorgaben durch die beschlossenen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen nicht erreicht werden könnten.

## 1. Aktuelle Entwicklungen seit Inkrafttreten des Gleichstellungsplans am 01.01.2019: Bündnis BerufLeben

Anfang 2020 haben sich das Amt für Personal- und Verwaltungsmanagement und das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern zu einer strategischen Partnerschaft zusammengetan. In der Lenkungsgruppe aus Vertreterinnen und Vertretern beider Ämter werden in enger Abstimmung strategische Entscheidungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie getroffen. Die Umsetzung der Vereinbarkeitsthemen erfolgt in dem neu gegründeten dreiköpfigen Projektteam Bündnis BerufLeben.

Ein wichtiges Arbeitsergebnis des Bündnisses BerufLeben war im Juni 2020 die Zertifizierung der Stadt Köln als familienfreundliches Unternehmen durch die berufundfamilie Service GmbH. In der Zielvereinbarung zur Erlangung des Zertifikats wurden die folgenden Handlungsfelder festgelegt, deren Zielerreichung ab 2021 jährlich dokumentiert wird.

1. Arbeitszeit
2. Arbeitsorganisation
3. Arbeitsort
4. Information und Kommunikation
5. Führung
6. Personalentwicklung
7. Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen (aktuell keine Ziele vereinbart)
8. Service für Familien

### Schnittstellen

In Bezug auf die vom Rat beschlossenen Maßnahmen und Projekte des Gleichstellungsplans 2019-2023 ergeben sich Schnittstellen zu den acht Handlungsfeldern des audit berufundfamilie. So enthält der Gleichstellungsplan zahlreiche Maßnahmen und Projekte, die in ähnlicher Form und zum Teil sogar gleichlautend auch in der Zielvereinbarung zum audit zu finden sind.

Nachfolgend zwei Beispiele aus verschiedenen Handlungsfeldern:

		<b>Gleichstellungsplan</b>	<b>Zielvereinbarung audit berufundfamilie</b>
<b>1.</b>	<b>Handlungsfeld</b>	Flexibilisierung von Arbeit	Arbeitsort
	<b>Zielbezeichnung</b>	4.4.1	3.1
	<b>Zielbezeichnung</b>	Ausweitung Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten	Bewusster Umgang mit und Flexibilisierung von mobilem Arbeiten/ Homeoffice
	<b>Zielplanung</b>	2019	2022
<b>2.</b>	<b>Handlungsfeld</b>	Ausbau Kinderbetreuung	Service für Familien
	<b>Zielbezeichnung</b>	4.5.1	8.1.3
	<b>Zielbezeichnung</b>	Kitaplätze (vom Säugling bis zur Einschulung)	Aufbau eines betrieblichen Angebotes an Kita-Betreuungsplätzen
	<b>Zielplanung</b>	Nicht festgelegt	2022

### Zielplanung

Der Gleichstellungsplan beinhaltet in Anlage 2 eine Zeit-Maßnahmen-Planung zur Umsetzung in den Jahren 2019 bis 2023.

Die vertiefte und konzeptionelle Bearbeitung der Vereinbarkeitsthemen durch das Bündnis BerufLeben erfordert nun eine Harmonisierung der zeitlichen Planung im Bereich der Schnittstellen. Aus diesem Grund wird für die entsprechenden Maßnahmen und Projekte die erweiterte Zielplanung des Bündnisses BerufLeben zugrunde gelegt. In *Anlage 9* des Controlling-Berichts: „Umsetzung der Maßnahmen und Projekte“ wird auf die ggf. angepasste Zeitschiene jeweils gesondert hingewiesen.

### Total E-Quality-Award

Bereits zum 3. Mal wurde die Stadt Köln im November 2019 mit dem Siegel TOTAL-E-QUALITY ausgezeichnet. Mit der Verleihung des Prädikats durch den gemeinnützigen Verein "TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V." ist das erfolgreiche und nachhaltige Engagement der Stadt Köln für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf honoriert worden. Seit 2016 wird das Siegel zusätzlich mit dem Prädikat Diversity (für gelebte Vielfalt) verliehen.

Die beiden Prädikate zeichnen Unternehmen aus, die sich in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik für

die Etablierung und nachhaltige Chancengleichheit von Frauen und Männern einsetzen – sowie sich im gesamten Bereich Diversity engagieren. Mit dem Erhalt geht die Stadt Köln erneut die Selbstverpflichtung ein, die Chancengleichheit als Unternehmensgrundsatz weiter umzusetzen und auszubauen.

Insbesondere das umfangreiche Qualifizierungs- und Personalentwicklungsprogramm für Frauen sowie die große Bandbreite an flexiblen Arbeitszeitmodellen und den damit verbundenen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat die Jury überzeugt.

### **Corona und der Einfluss der Pandemie auf den Gleichstellungsplan**

Die Corona Pandemie hat 2020 maßgeblichen Einfluss auf die Maßnahmen und Projekte zur Zielerreichung des 1. Gleichstellungsplans genommen.

Unvermittelt standen Mitarbeitende und Führungskräfte vor der Herausforderung, ihre Arbeit neu strukturieren und an völlig veränderte Gegebenheiten und Rahmenbedingungen anpassen zu müssen.

In vielen Dienststellen mussten Mitarbeitende zudem ihr „Tagesgeschäft“ hinten anstellen, um konkrete und dringend erforderliche Unterstützung zur Bewältigung der Corona-Pandemie zu leisten.

In der Folge ergeben sich auch in der Umsetzung der vom Rat beschlossenen Aufgaben und Projekte zum Teil zeitliche Verzögerungen.

Betroffen sind hier vor allem Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen, die in der Kürze der Zeit nicht vollständig von den geplanten Präsenzveranstaltungen auf digitale Formate umgestellt werden konnten. In *Anlage 9* - Umsetzung der Maßnahmen und Projekte sind die von Corona besonders betroffenen Angebote entsprechend gekennzeichnet.

Im Gegensatz dazu sind andere Handlungsfelder des Gleichstellungsplans positiv durch Corona beeinflusst worden. Maßnahmen und Projekte zur „Flexibilisierung der Arbeit“ haben Corona-bedingt eine bis dahin nicht vorhersehbare Dynamik entfaltet, so dass die Ende 2018 formulierten Ziele zum Teil bereits zum jetzigen Zeitpunkt erreicht werden konnten.

Besonders augenfällig ist die Entwicklung unter 4.4.1 - Ausweitung Homeoffice/ mobiles Arbeiten. Grundsätzlich bestehen bei der Stadt Köln zwei Möglichkeiten zur Teilnahme an Homeoffice/mobilem Arbeiten. Überwiegend wird die Anwendung cDesk genutzt, zunehmend kommen jedoch auch dienstliche Laptops mit gesicherter VPN-Verbindung zum Einsatz.

Zur Eindämmung der Pandemie und zum Schutz der Mitarbeitenden wurde das Arbeiten im Homeoffice ab März 2020 in einem Umfang ermöglicht, wie es unter normalen Umständen keine noch so offensive Informations- und Werbungskampagne hätte bewirken können.

Dies verdeutlicht die Auswertung des Amtes für Informationsverarbeitung zum Stichtag 01.10.2020 im Vergleich zu den Werten vor Corona bis Mitte März 2020:

	Frauen (Stand bis 18.03.2020)	Männer (Stand bis 18.03.2020)	Gesamt
cDesk	3.005	2.270	5.275
VPN	766	861	1.627
Gesamt	3.771	3.131	6.902

	Frauen (Stand zum 01.10.2020)	Männer (Stand zum 01.10.2020)	Gesamt
cDesk	5.228	3.689	8.917
VPN	1.156	1.298	2.454
Gesamt	6.384	4.987	ca. 11.371

Geringfügige Abweichungen können sich zum Beispiel dadurch ergeben, dass Mitarbeitende vor Corona bereits über cDesk zugreifen konnten und nun in Einzelfällen zusätzlich mit einem VPN-Notebook ausgestattet wurden.

Grundsätzlich kann jedoch festgehalten werden, dass sich die Zahl der Mitarbeitenden, die an Home-office/mobilem Arbeiten teilnehmen, seit März 2020 auf ca. 11.371 erhöht hat und damit um 39,3 % höher liegt als vor der Corona-Pandemie.

Gerade im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Attraktivität der Stadt Köln als Arbeitgeberin ist dies eine erfreuliche Entwicklung.

## 2. Die wichtigsten Kennzahlen:

Die im Gleichstellungsplan auf Seite 18 festgelegten Zielwerte bis Ende 2023 wurden auf Basis des Personalbestands zum 31.12.2017 definiert und werden nachfolgend mit den Daten zum 31.12.2019 verglichen. Dabei werden die Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes entsprechend dem reformierten Laufbahnrecht auf die Laufbahngruppen 1 und 2, jeweils 1. und 2. Einstiegsamt umgestellt.

Zur genauen Entwicklung der Handlungsfelder, für die Zielwerte definiert wurden, wird auf *Anlage 1* bis *Anlage 8* verwiesen.

Die wichtigsten Kennzahlen im Überblick:

- In der Laufbahngruppe 2 konnte sich insbesondere im 1. Einstiegsamt (60,98%) weiter dem Zielwert von 62% angenähert werden (*Anlage 1*).
- Der Frauenanteil in den unterrepräsentierten Entgelt- und Besoldungsgruppen konnte insgesamt gesteigert werden (*Anlage 2*). Insbesondere in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt sind viele unterrepräsentierte Entgelt- und Besoldungsgruppen vertreten. Hier ist in nahezu allen Bereichen eine Verbesserung zu verzeichnen. Besonders hervorzuheben ist der Anteil der Frauen in der BGr. A16, der um 9,8% gesteigert werden konnte. In der BGr. B2 ist der Frauenanteil hingegen um 11,9% gesunken.
- Trotz akuten Fachkräftemangels im Bereich der MINT-Berufe hat sich die Frauenquote hier durchweg verbessert. Vor allem im Bereich MINT-Informatik wurde die Zielvorgabe von 11% des 1.

Gleichstellungsplans durch eine Steigerung um 4,6% übertroffen (*Anlage 3*).

- Der Geschlechteranteil in Führungspositionen hat sich zugunsten des Frauenanteils verschoben. Hier konnte eine Verbesserung von 46,2% auf 47,8% erreicht werden. Nimmt man die Führungspositionen der Kindertagesstätten hinzu, steigt der Frauenanteil sogar auf 53,8% (*Anlage 5*).
- Die Quote der in Teilzeit arbeitenden Frauen hat sich von 43,3% auf 42,95% verringert und ist damit dem vereinbarten Zielwert von 40% näher gekommen (*Anlage 6*).
- Der Anteil der Frauen, die in Teilzeit führen, konnte im Auswertungszeitraum von 25,87% auf 26,11% gesteigert werden. In den kommenden Jahren wird die verstärkte Betrachtung des Themas im Bündnis BerufLeben die Annäherung an den Zielwert von 30% weiter fördern (*Anlage 8*).

### **3. Sachstand zur Umsetzung der 34 Projekte und Maßnahmen innerhalb des Gleichstellungsplans:**

Der 1. Gleichstellungsplan der Stadt Köln beinhaltet insgesamt 34 Projekte und Maßnahmen, die im Geltungszeitraum 2019 bis 2023 die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern sollen.

Neben der Förderung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen liegt ein weiterer Schwerpunkt nun auch in der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Der vom Rat beschlossene Maßnahmenkatalog umfasst folgende Themenfelder:

- Total E-Quality-Award
- Quotensteigerung / Abbau von Unterrepräsentanz
  - Ausbau von Führen in Teilzeit
  - Vorbereitung auf Bewerbung und Veränderung
- Beförderungsstellen
- Flexibilisierungen von Arbeit
- Ausbau von Kinderbetreuung
- Wiedereinstieg und Bindung
- Finanzielle Sicherheit und Unabhängigkeit
- Netzwerke

Zum genauen Stand der Umsetzung wird auf *Anlage 9* verwiesen.

Neben der Kurzbeschreibung des Angebots enthält die Übersicht eine ausführliche Darstellung zum Stand der Umsetzung der Maßnahmen und Projekte. Zur besseren Übersicht entspricht die Nummerierung der Einteilung des Gleichstellungsplans von 4.1.1 bis 4.8.4.

Zur Kennzeichnung des Status wird auf das bewährte Ampelsystem zurückgegriffen. Vereinzelt Angebote haben sich nach Auffassung der Verwaltung als nicht zielführend herausgestellt. Sie werden mit entsprechender Begründung in veränderter Form weiterbetrieben und mit dem Status blau gekennzeichnet.

Status (Spalte 6)	grün	gelb	rot	blau
Bedeutung	Projekt/ Maßnahme befindet sich innerhalb des vorgesehenen Zeitplans	Projekt/ Maßnahme wird mit Verzögerung umgesetzt  Nachsteuern erforderlich	Projekt/ Maßnahme wird nicht umgesetzt oder Umsetzung stößt auf Schwierigkeiten  Nachsteuern erforderlich	Projekt/ Maßnahme wird in abgewandelter Form umgesetzt  Nachsteuern erforderlich

Die Sachstände entsprechen grundsätzlich dem Stand vom 31.10.2020. Auf Abweichungen wird gesondert hingewiesen.

Wie unter „1. Aktuelle Entwicklungen“ dargestellt, erfolgt die Umsetzung der Vereinbarkeitsthemen im Bündnis BerufLeben. Projekte und Maßnahmen, die den Aufgabenbereich der strategischen Partnerschaft I/1 und 11 betreffen, sind entsprechend kenntlich gemacht.

### **Anlagen**