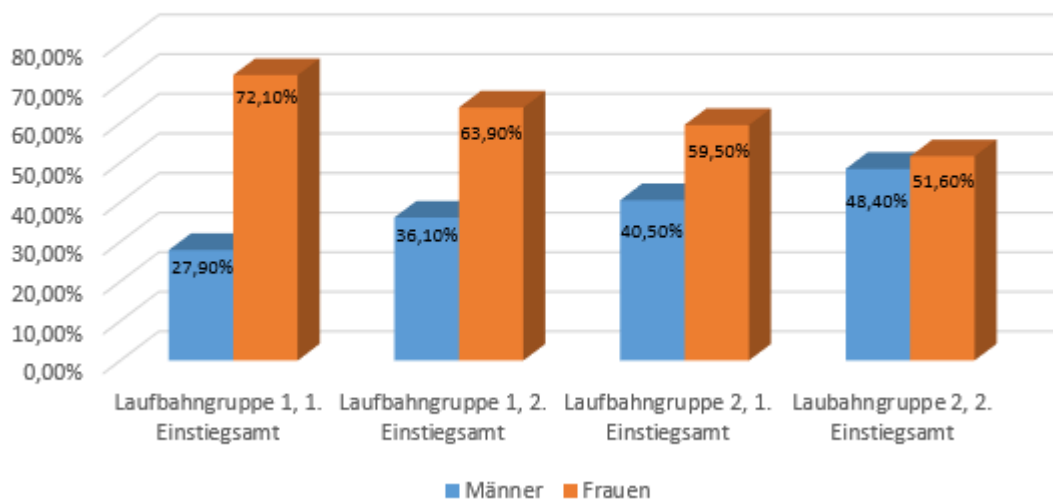
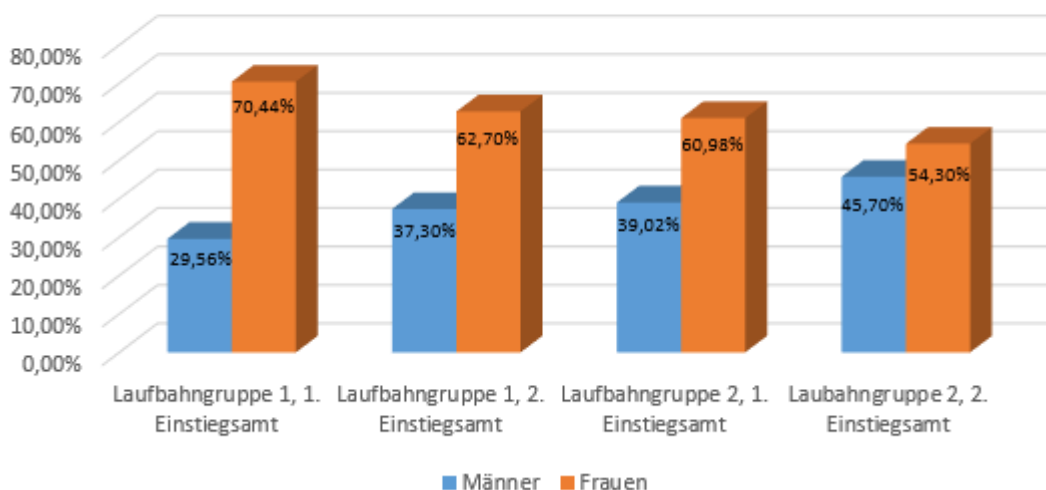


Anlage 1:

Geschlechterverteilung auf Laufbahnen zum 31.12.2017



Geschlechterverteilung auf Laufbahnen zum 31.12.2019



Geschlechterverteilung auf Laufbahnen (auf Basis aller städtischen Mitarbeitenden)	Ist 31.12.2017			Ist 31.12.2019			Ziel 2023
	Anzahl Gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl Gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anteil Frauen
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	5477	3256	59,45%	6459	3939	60,98%	62%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	1054	544	51,61%	1197	650	54,30%	62%

Anlage 2:

Unterrepräsentierte Bereiche (auf Basis aller städtischen Mitarbeitenden)	Ist 31.12.2017			Ist 31.12.2019			Ziel 2023
	Anzahl Gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl Gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anteil Frauen
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, Besoldungsgruppen							
A7	524	162	30,92%	468	160	34,19%	50%
A8	944	418	44,28%	971	406	41,81%	50%
A9	283	68	24,03%	302	79	26,16%	50%
A9+Z	114	25	21,93%	136	34	25,00%	50%
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, Entgeltgruppen							
Chor VG	61	27	44,26%	59	25	42,37%	50%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, Besoldungsgruppen							
A12	380	178	46,84%	422	203	48,10%	50%
A13	157	71	45,22%	177	87	49,15%	50%
A13+Z	1	0	0,00%	2	0	0,00%	50%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, Entgeltgruppen							
E10	547	267	48,81%	709	348	49,08%	50%
E11	565	209	36,99%	719	302	42,00%	50%
E12	270	109	40,37%	331	142	42,90%	50%
Orchester	125	48	38,40%	122	45	36,89%	50%
FEST	79	43	54,43%	77	36	46,75%	50%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt, Besoldungsgruppen							
A14	113	49	43,36%	142	65	45,77%	50%
A15	62	23	37,10%	69	28	40,58%	50%
A16	26	7	26,92%	30	11	36,67%	50%
AT-A16	18	4	22,22%	19	5	26,32%	50%
B2	15	5	33,33%	14	3	21,43%	50%
B3	3	1	33,33%	1	0	0,00%	50%
AT-B3	1	0	0,00%	3	1	33,33%	50%
B7	3	2	66,67%	5	2	40,00%	50%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt, Entgeltgruppen							
FEST	154	66	42,86%	157	73	46,50%	50%
II	13	5	38,46%	13	5	38,46%	50%
III	3	1	33,33%	3	1	33,33%	50%
IV	2	0	0,00%	2	0	0,00%	50%

Die Entgeltgruppen 7, E15UE und I zählen im Gleichstellungsplan noch zu den unterrepräsentierten Bereichen. Mit Stand 2019 liegen die Werte oberhalb von 50%, so dass hier keine Unterrepräsentanz mehr vorliegt.

Hinzugekommen ist dagegen die Besoldungsgruppe B7. Hier hat sich der Frauenanteil aufgrund der gestiegenen Gesamtanzahl der Stellen verschlechtert.

Anlage 3:

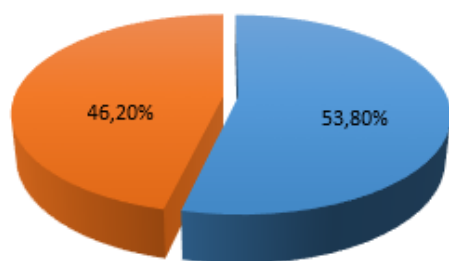
Geschlechterverteilung nach Job-Familien (auf Basis aller städtischen Mitarbeitenden)	Ist 31.12.2017			Ist 31.12.2019			Ziel 2023
	Anzahl Gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl Gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anteil Frauen
Ärztliche- und therapeutische Tätigkeiten	440	352	80,0%	475	386	81,3%	-
Erziehung, soziale und hauswirt. Tätigkeiten	4742	4356	91,9%	4780	4378	91,6%	-
Verwaltung	6112	4076	66,7%	6826	4629	67,8%	-
sonstige Verwaltungsberufe	1131	962	85,1%	1171	988	84,4%	-
MINT Informatik	124	12	9,7%	175	25	14,3%	11%
MINT Mathematik, Naturwissenschaften	65	31	47,7%	84	42	50,0%	50%
MINT Technik	2049	567	27,7%	2234	635	28,4%	29%
Gewerblich-technische Berufe	1399	466	33,3%	1484	467	31,5%	35%
Kultur	656	282	43,0%	665	292	43,9%	50%
Lehrende bildende Tätigkeiten	167	109	65,3%	193	120	62,2%	-
Sicherheit und Überwachung	1416	282	19,9%	1458	275	18,9%	21%

Geschlechterverteilung nach Job-Familien bei der Feuerwehr

Bei der Geschlechterverteilung nach Job-Familien bei der Feuerwehr ist insbesondere die Steigerung des Frauenanteils im Bereich der MINT-Informatik von 0% (31.12.2017) auf 27,3% (31.12.2019) sowie im Bereich der ärztlich- und therapeutischen Tätigkeiten von 36,4% auf 50% hervorzuheben.

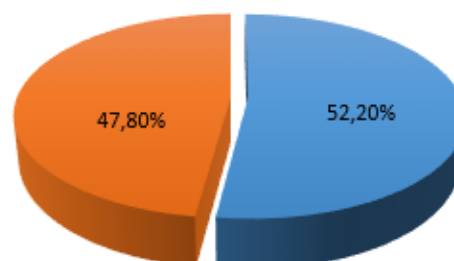
Anlage 4:

**Führungspositionen nach Geschlecht
(ohne Kita) 31.12.2017**



■ Männer ■ Frauen

**Führungspositionen nach Geschlecht
(ohne Kita) 31.12.2019**



■ Männer ■ Frauen

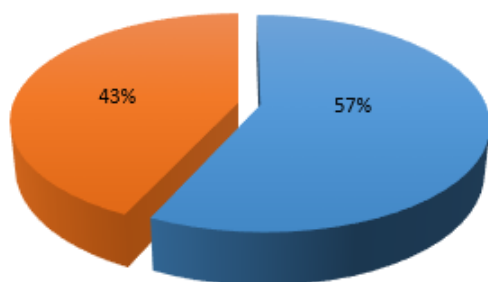
Anlage 5:

Führungsebenen (auf Basis aller städtischen Mitarbeitenden)	Ist 31.12.2017			Ist 31.12.2019			Ziel 2023
	Anzahl Gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl Gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anteil Frauen
Dezernatsleitung	7	5	71,4%	8	4	50,0%	62%
Amtsleitung	30	11	36,7%	41	13	31,7%	50%
stellvertretende Amtsleitung	33	10	30,3%	34	12	35,3%	50%
Leitung Punktdienststelle	18	5	27,8%	15	5	33,3%	50%
stellvertretende Leitung Punktdienststelle	14	11	78,6%	12	9	75,0%	62%
Leitung eigenbetriebsähnliche Einrichtungen	5	1	20,0%	7	1	14,3%	50%
stellvertretende Leitung eigenbetriebsähnliche Einrichtung	1	1	100,0%	1	1	100,0%	62%
Leitung Stabsstelle	37	19	51,4%	42	20	47,6%	50%
stellvertretende Leitung Stabsstelle	2	1	50,0%	3	1	33,3%	50%
Abteilungsleitung	117	49	41,9%	126	62	49,2%	50%
Referent/in	34	17	50,0%	37	18	48,6%	50%
Sachgebietsleitung	480	215	44,8%	541	258	47,7%	50%
Sachgruppenleitung	519	254	48,9%	598	297	49,7%	50%
Summe	1306	603	46,2%	1465	701	47,85%	50%

Die Kindertagesstättenleitungen wurden bei den Führungsebenen zur besseren Vergleichbarkeit der entsprechenden Auswertung im Gleichstellungsplan (Seite 12) nicht berücksichtigt, werden sie jedoch hinzugerechnet, verbessert sich der Wert des gesamten Frauenanteils in Führungsfunktionen zum 31.12.2019 auf 53,8%.

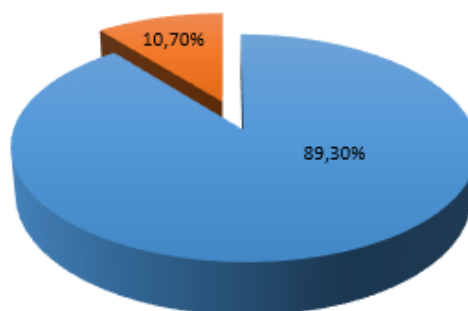
Anlage 6:

Teilzeitquote Frauen zum 31.12.2019



■ Vollzeit ■ Teilzeit

Teilzeitquote Männer zum 31.12.2019



■ Vollzeit ■ Teilzeit

Teilzeitquote Frauen (auf Basis aller städtischen weiblichen Mitarbeitenden)	Ist 31.12.2017			Ist 31.12.2019			Ziel 2023
	Anzahl Frauen Gesamt	Anzahl Frauen in Teilzeit	Anteil Frauen in Teilzeit	Anzahl Frauen Gesamt	Anzahl Frauen in Teilzeit	Anteil Frauen in Teilzeit	Anteil Frauen in Teilzeit
	11495	4976	43,3%	12239	5257	42,95%	40%

Bei den Männern zeigt sich ein anderes Bild. Von den 7310 Mitarbeitern befinden sich 6526 (89,3%) der Männer in einer Vollzeitbeschäftigung und 784 (10,7%) arbeiten in Teilzeit.

Anlage 7:

Laufbahnen und Arbeitszeit (auf Basis aller städtischen weiblichen Mitarbeitenden)	Ist 31.12.2017			Ist 31.12.2019			Ziel 2023
	Anzahl Frauen Gesamt	Anzahl Frauen in Teilzeit	Anteil Frauen in Teilzeit	Anzahl Frauen Gesamt	Anzahl Frauen in Teilzeit	Anteil Frauen in Teilzeit	Anteil Frauen in Teilzeit
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt	1525	920	60,33%	1732	975	56,29%	-
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	6170	2538	41,13%	5918	2507	42,36%	-
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	3256	1321	40,57%	3939	1524	38,69%	-
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	544	197	36,21%	650	251	38,62%	40%

Anlage 8:

183 Frauen (26,11%) üben ihre Führungsposition in Teilzeit aus. Dem steht ein Anteil von 56 Männern (7,33%) gegenüber.

Führung in Teilzeit (auf Basis aller weiblichen städtischen Mitarbeitenden)	Ist 31.12.2017			Ist 31.12.2019			Ziel 2023
	Anzahl Frauen Gesamt	Anzahl Frauen in Teilzeit	Anteil Frauen in Teilzeit	Anzahl Frauen Gesamt	Anzahl Frauen in Teilzeit	Anteil Frauen in Teilzeit	Anteil Frauen in Teilzeit
Dezernatsleitung	5	0	0%	4	0	0%	-
Amtsleitung	11	1	9,09%	13	0	0%	-
stellvertretende Amtsleitung	10	2	20%	12	1	8,33%	-
Leitung Punktdienststelle	5	0	0%	5	1	20%	-
stellvertretende Leitung Punktdienststelle	11	3	27,27%	9	4	44,44%	-
Leitung eigenbetriebsähnliche Einrichtungen	1	0	0%	1	0	0%	-
stellvertretende Leitung eigenbetriebsähnliche Einrichtung	1	0	0%	1	0	0%	-
Leitung Stabsstelle	19	2	10,53%	20	6	30%	-
stellvertretende Leitung Stabsstelle	1	1	100%	1	1	100%	-
Abteilungsleitung	49	9	18,37%	62	11	17,74%	-
Referent/in	17	3	17,65%	18	4	22,22%	-
Sachgebietsleitung	215	63	29,3%	258	72	27,91%	-
Sachgruppenleitung	254	72	28,35%	297	83	27,95%	-
Summe	603	156	25,87%	701	183	26,11%	30%

Beschäftigungsanteil der Frauen in Führungspositionen inklusive Kita

Die Führungspositionen innerhalb der Kindertagesstätten wurden in dieser Grafik nicht berücksichtigt. Werden diese hinzugerechnet, steigt die Summe der Frauen, die in Teilzeit führen von 22,2% (31.12.2017) auf 23,3% (31.12.2019).

Anlage 9:

Umsetzung der Projekte und Maßnahmen des 1. Gleichstellungsplans

Neben der Kurzbeschreibung des Angebots enthält die Übersicht eine ausführliche Darstellung zum Stand der Umsetzung der Maßnahmen und Projekte.

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.

Nr.	Projekt/ Maßnahme	Stand der Umsetzung	federführend	Zielplanung	Status
4.1	TOTAL E-QUALITY – Award				
4.1.1	Beantragung der Neuerteilung des Awards	Erneute Auszeichnung im November 2019. Zu genaueren Ausführungen wird auf den Bericht unter 1. Aktuelle Entwicklungen verwiesen.	111/1 I/1-1	2019	
4.2	Quotensteigerung / Abbau von Unterrepräsentanz				
4.2.1	Ausbau von Führen in Teilzeit (Fit) / Teilzeitkarrieren (Bündnis Beruf-Leben)				
4.2.1.1	Geschlechterunabhängige Schulungen: FIT Schulungen zu FiT steigern den Anteil weiblicher und männlicher Führungskräfte und erhöhen die Akzeptanz der TZ-Führungskräfte.	Im Rahmen des Gesamtkonzeptes „Führen in Teilzeit (FIT)“ werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für FiT sensibilisiert. Die speziellen Herausforderungen für Führungskräfte in Teilzeit werden thematisiert und Lösungsansätze und Handlungsempfehlungen gegeben.	I/1-3 111/1	2019	
4.2.1.2	Mentoring für Frauen und Männern in Teilzeit Erfahrene Führungspersönlichkeiten begleiten und beraten Teilzeitkräfte mit Potential für die Dauer des Mentorings. Mentoring ist eine geförderte Persönlichkeits-, Führungsentwicklung. Die Mentorinnen und Mentoren geben ihr Wissen und ihre Erfahrungen weiter und lassen die Mentees an ihren Strategien teilhaben. Sie werden so in ihrer beruflichen Entwicklung gestärkt und profitieren beim Auf-und Ausbau ihrer Netzwerke.	Das sechste Mentoring-Projekt, das erstmalig für die Zielgruppe der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer der Laufbahnguppe 1 (ehemals mittlerer Dienst) und entsprechenden Entgeltgruppen angeboten wird, wurde im November 2019 im Intranet ausgeschrieben. Das Auswahlverfahren konnte aufgrund des Lockdowns und der im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie geltenden strengen Abstands- und Hygieneregeln erst Mitte Juni 2020 durchgeführt werden. Neun Frauen aus städtischen Dienststellen und dem Jobcenter konnten sich qualifizieren. Das Projekt mit einer Laufzeit von 18 Monaten ist mit den neun Tandems im Dezember gestartet. Stand: 07.12.2020	111/1 I/1-1	2019	
4.2.1.3	Erarbeitung von Maßnahmen zu eineminnovativen Teilzeitkonzept Weiterentwicklung von FiT zur Förderung von Teilzeitkarrieren, egalitären Partnerschaften und Erhöhung der Attraktivität der Arbeitgeberin Stadt Köln	Zur Zielerreichung wurden von Dezember 2019 bis Januar 2020 unter externer Leitung drei Workshops mit folgenden Personenkreisen durchgeführt: <ul style="list-style-type: none"> Mitarbeitende von Führungskräften in Teilzeit (FKiT) FKiT Vorgesetzte von FKiT Das Konzept wurde in Form eines Strategiepapiers vom Projektteam Bündnis Beruf-Leben erstellt. Aktuell wird hierzu eine Kommunikationsstrategie entwickelt. Stand: 07.12.2020	I/1-3 11	GSP 2020 ZV buf 2022	

Nr.	Projekt/ Maßnahme	Stand der Umsetzung	federführend	Zielplanung	Status
4.2.2	Vorbereitungen auf Bewerbung und Veränderung				
4.2.2.1	<p>Coaching / Prozessbegleitung</p> <p>Zur Unterstützung der weiblichen und männlichen Beschäftigten bei Führen in Teilzeit werden flankierende Coachings angeboten.</p>	<p>Vgl. auch 4.3.4</p> <p>Zur Unterstützung auf FiT haben 2019 insgesamt 236 Personen ein Coaching in Anspruch genommen, darunter 154 Frauen und 82 Männer.</p> <p>Corona-bedingt ist die Zahl der Coachings 2020 deutlich zurückgegangen. Im bisherigen Erfassungszeitraum waren von 88 Coachs 68 weiblich und 20 männlich.</p> <p>Zum Ausbau des internen Coachings wurde ein Auswahlverfahren durchgeführt mit dem Ziel, 12 weitere interessierte und geeignete städtische Mitarbeitende zu finden, die eine Fortbildung zur oder zum Coach absolvieren möchten, um anschließend für ein kompetentes Coaching zur Verfügung zu stehen.</p> <p>Die Fortbildung für die zukünftigen internen Coachs hat am 26.10.2020 begonnen.</p>	111/1	2019	
4.2.2.2	<p>Geschlechterspezifische Bewerberschulung</p> <p>Geschlechterspezifische Bewerbungsschulung zur Vorbereitung auf Bewerberrunden, aufgrund der unterschiedlichen Unterstützungsbedarfe von Frauen und Männern.</p>	<p>Im Jahr 2019 wurde zunächst als Pilot das Seminar "Vorbereitung auf Auswahlverfahren" für Frauen und Männer neu angeboten, verbunden mit der Option, bei Bedarf ein vergleichbares Angebot ausschließlich für weibliche Beschäftigte zu schaffen. Nach den bisherigen Erfahrungen wird kein Bedarf für ein gesondertes geschlechterspezifisches Format gesehen:</p> <p>Seit 2019 wurde das Seminar „Vorbereitung auf Auswahlverfahren“ insgesamt sechsmal durchgeführt. Bei zwei Durchführungen haben ausschließlich weibliche Beschäftigte an dem Seminar teilgenommen.</p> <p>Ein wesentlicher Bestandteil des Schulungsformates ist die Erkenntnis über die eigene Wirkung auf Andere. Gerade der Austausch untereinander und gegenseitiges Feedback aus verschiedenen Perspektiven bewirkt hierbei eine Stärkung der Selbstsicherheit. Daher ist sogar eine heterogene Besetzung der Teilnehmendengruppe vorteilhaft, um die Rückmeldevielfalt zu erhöhen.</p> <p>Die Anmeldezahlen belegen, dass das Schulungsangebot bereits jetzt überwiegend Interesse bei weiblichen Beschäftigten weckt. Bei insgesamt 70 Anmeldungen liegt die Quote der Anmeldungen weiblicher Beschäftigter bei 80 %.</p> <p>Stand: 30.11.2020</p>	111/1 /1-1	2020	

Nr.	Projekt/ Maßnahme	Stand der Umsetzung	federführend	Zielplanung	Status
4.3	Beförderungsstellen				
4.3.1	<p>Gezielte Zulassung von mehr Frauen oder Männern</p> <p>Gem. § 9 Abs. I LGG: Zur Herstellung der Geschlechterparität sind in unterrepräsentierten Bereichen gezielt mehr Frauen oder Männer zum Auswahlverfahren zuzulassen und zum Vorstellungsgespräch einzuladen.</p>	<p>Die gesetzlichen Vorgaben werden beachtet und die Maßnahme bereits erfolgreich umgesetzt.</p> <p>Bei externen Verfahren erfolgt dies entweder direkt durch 111/2 – Bewerbercenter oder im Rahmen der Fachaufsicht bei der Vorauswahl durch die Fachdienststellen.</p> <p>Bei internen Verfahren finden in aller Regel Auswahlrunden/-gespräche mit allen Bewerbenden statt.</p> <p>I/1 ist bereits bei der Vorauswahl zu beteiligen und kann bei Bedarf intervenieren.</p> <p>Weitere Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mit Vfg. 11/113/3 vom 17.08.2018 wurden Regelungen zur Ausrichtung auf Beförderungsbewerbungen getroffen. • Im Intranet erhalten die Fachdienststellen Unterstützung durch einen ausführlichen Praxisleitfaden. • Zur weiteren Vertiefung ist eine Schulung der Fachdienststellen zum Auswahlverfahren beabsichtigt. <p>Stand: 07.12.2020</p>	111/2 I/1-1	2019	
4.3.2	<p>Ausschreibung von Beförderungsstellen</p> <p>Gemäß § 8 LGG sind Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auszuschreiben.</p> <p>Zum Ausgleich von Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen werden Stellen mit höherwertigen Aufgaben nur für Beförderungsbewerber / innen ausgeschrieben, bzw. werden gleichwertige Umsetzungsbewerber / innen von der Ausschreibung ausgeschlossen.</p>	<p>2019/2020 erfolgten bislang insgesamt 10 Ausschreibungen nur für Beförderungsbewerbungen, überwiegend innerhalb der LGr. 2, 2. Einstiegsamt.</p> <p>Davon wurden 9 Beförderungsstellen unter anderem aus Gründen der Frauenförderung ausgeschrieben. 5 x konnte die entsprechende Stelle mit einer Frau besetzt werden.</p> <p>Auf die unter 4.3.1 bereits geschilderten Ausführungen zur Umsetzung wird verwiesen. Zusätzliche Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 11 akzeptiert insbesondere Frauenförderung als Begründung für eine Ausschreibung als Beförderungsstelle. • I/1 wird bei der Mitzeichnung des Ausschreibungstextes einbezogen. • Stärkere Bewerbung des Themas in Beratungsgesprächen mit den Fachdienststellen <p>Aus Sicht 11 haben sich das Instrument und die Kriterien bewährt.</p> <p>Stand: 07.12.2020</p>	111/2 I/1-1	2019	

Nr.	Projekt/ Maßnahme	Stand der Umsetzung	federführend	Zielplanung	Status
4.3.3	<p>Orientierungscenter als flankierende Maßnahme</p> <p>Auf freiwilliger Basis werden persönliche Kompetenzprofile erstellt, um den Mitarbeitenden gezielte Entwicklungstipps und -maßnahmen anbieten zu können.</p>	<p>Die Durchführung von regelmäßigen Orientierungscentern ist als ein zentrales Karrierinstrument für potentielle Führungskräfte geplant, die durch eine persönliche Standortbestimmung professionell in ihrer Weiterentwicklung unterstützt und gefördert werden. Die Anforderungen an die künftigen Führungskräfte basieren auf dem Kölner-KompetenzModell. Es handelt sich um ein geschlechterübergreifendes Angebot, welches u.a. auch weibliche Bewerberinnen für Beförderungsstellen inkludiert.</p> <p>Zielgruppe der Orientierungscenter sollen zunächst alle Berufsgruppen und Jobfamilien des ehemaligen gehobenen Dienstes sein, da hier die meisten Führungskarrieren beginnen. Anschließend soll das Angebot auch auf den ehemaligen mittleren Dienst erweitert werden. Die Vorbereitung der Orientierungscenter hat bereits begonnen und wird in 2021 weiter forciert.</p> <p>Stand: 30.11.2020</p>	111/1	2021	
4.3.4	<p>Coaching als flankierende Maßnahme</p> <p>Im Hinblick auf eine angestrebte Veränderung / Beförderung wird ein Coaching angeboten, dass die Teilnehmenden in Ihrer Entwicklung stärkt.</p>	<p>Vgl. 4.2.2.1</p> <p>Auf die unter 4.2.2.1 gemachten Ausführungen zum Ausbau des internen Coachings wird verwiesen.</p> <p>An einem Coaching als flankierende Maßnahme für eine angestrebte berufliche Veränderung haben 2019 insgesamt 126 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilgenommen. Im Jahr 2020 wurden im bisherigen Erfassungszeitraum 45 Coachings durchgeführt.</p>	111/1	2021	
4.4	Flexibilisierung von Arbeit (Bündnis BerufLeben)				
4.4.1	<p>Ausweitung Homeoffice / mobiles Arbeiten</p> <p>Verstärkung der positiven Effekte des mobilen Arbeitens auf die Belange der Gleichstellung, insbesondere im Hinblick auf</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf • die Attraktivitätssteigerung der Arbeitgeberin Stadt Köln • die Unterstützung der Existenzsicherung durch das Angebot Homeoffice/mobiles Arbeiten anstelle von 	<p>Die Akzeptanz der Führungskräfte hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Der Abbau möglicher Hemmschwellen in Bezug auf Homeoffice und mobiles Arbeiten ist Bestandteil der Schulungen für neue Führungskräfte und der Fortbildung Führung 4.0.</p> <p>Aktuell werden die bestehenden Dienstvereinbarungen und -anweisungen sowie Richtlinien harmonisiert und ggf. in einem Regelwerk zusammengefasst, um die Vorteile der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien besser berücksichtigen zu können und die mit dem mobilen Arbeiten verbundenen Ziele weiter zu verstärken.</p>	12 I/1-3 112/2	GSP 2019 ZV buf 2022	

Nr.	Projekt/ Maßnahme	Stand der Umsetzung	federführend	Zielplanung	Status
	Beurlaubung oder verringerter Teilzeitbeschäftigung <ul style="list-style-type: none"> • die gesteigerte Motivation der Mitarbeitenden, höhere Positionen anzustreben, wenn auch hier Homeoffice/mobiles Arbeiten angeboten wird • Förderung der Wissensbewahrung und Bindung 	<p>Zu genaueren Ausführungen wird auf den Bericht unter 1. Aktuelle Entwicklungen verwiesen.</p>			
4.4.2	<p>Möglichkeit, situationsabhängig kurzfristig die Arbeitszeit zu ändern</p> <p>Bei kurzfristiger Änderung des Betreuungsbedarfs der Kinder oder zur Pflege von Angehörigen kann sowohl eine Reduzierung als auch eine Erhöhung der Arbeitszeit erforderlich werden. Hierfür sind Konzepte zu entwickeln, die es den Mitarbeitenden ermöglichen, ihre vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit kurzfristig anzupassen.</p>	<p>Es werden Möglichkeiten einer DV-kompatiblen Gestaltung der Arbeitszeit geschaffen, die Kolleginnen und Kollegen bei persönlichen Herausforderungen der Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Erfordernissen bestmöglich unterstützen.</p> <p>Auch für diese Fälle soll die bereits unter 4.4.1 geschilderte Überarbeitung der bestehenden Dienstvereinbarungen und -anweisungen sowie Richtlinien bedarfsorientierte Lösungen bieten.</p> <p>Die vertiefte Bearbeitung des Themas ist für das Kalenderjahr 2021 vorgesehen.</p>	I/1-3 112/2	GSP 2020 ZV buf 2021	
4.4.3	<p>Mikrobeschäftigung bei persönlicher Bedarfslage (< 10 Std. in der Woche)</p> <p>Als Alternative zur Beschäftigungsunterbrechung, insbesondere aus familiären Gründen, sollen Möglichkeiten und Rahmenbedingungen für eine Mikrobeschäftigung definiert und geschaffen werden.</p>	<p>Mikrobeschäftigungen führen nicht zu einem existenzsichernden Einkommen. Dennoch stellt die Mikrobeschäftigung für einen absehbaren Zeitraum eine sinnvolle Alternative zum Beispiel zur Beurlaubung dar und erleichtert den Mitarbeitenden die Rückkehr zur „normalen“ Arbeitszeit.</p> <p>Aktuell befinden sich 130 Mitarbeitende (88 Frauen und 42 Männer) in einer Mikrobeschäftigung. Die geringste Beschäftigungsdauer liegt bei 1,2 Stunden, die höchste bei 9,2 Stunden in der Woche.</p> <p>Der überwiegende Teil der Mikrobeschäftigung findet sich in der einfachen und mittleren Laufbahn wieder.</p> <p>Hier sind Modelle zu entwickeln und Rahmenbedingungen festzulegen, die den Mitarbeitenden in einer persönlichen Bedarfslage eine flexiblere Gestaltung ihrer Arbeitszeit ermöglichen.</p> <p>Die Mikrobeschäftigung ist außerdem als Maßnahme zum Wiedereinstieg und zur Bindung der Mitarbeitenden vorgesehen (Vgl. 4.6.7).</p> <p>Stand: 30.09.2020</p>	I/1-3 110/4 112/2 112/3	GSP 2021 ZV buf 2022	

Nr.	Projekt/ Maßnahme	Stand der Umsetzung	federführend	Zielplanung	Status
4.4.4	<p>Entwicklung von Langzeitarbeitskonten</p> <p>Aufbau von Zeitguthaben der Mitarbeitenden zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung bei gleichbleibenden Einkommensverhältnissen</p>	<p>Tarifbeschäftigten ermöglicht § 10 Abs. 6 TVöD die Einrichtung eines Langzeitkontos.</p> <p>Eine andere Situation ergibt sich bei den kommunalen Beamtinnen und Beamten. Während die Arbeitszeitverordnung – AZV der Beamtinnen und Beamten des Bundes bereits eine Regelung zur Erprobung von Langzeitkonten enthält, sieht die AZVO NRW eine solche Möglichkeit bislang nicht vor.</p> <p>Sobald die Landesregierung die Regelung entsprechend angepasst hat, werden die Möglichkeiten zur Einrichtung von Langzeitarbeitskonten für alle Mitarbeitenden der Stadt Köln erneut geprüft.</p> <p>Dabei stellt die Lösung für Wertguthaben- bzw. Insolvenzversicherung eine große Herausforderung dar. Auch die erschwerte Personalbedarfsplanung muss im Falle einer Umsetzung der Maßnahme berücksichtigt werden.</p>	I/1-3 112/2 110 20	GSP 2021 ZV buf 2023	
4.5 Ausbau von Kinderbetreuung (Bündnis BerufLeben)					
4.5.1	<p>Kitaplätze (vom Säugling bis zur Einschulung)</p> <p>Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden in Kindertagesstätten Betreuungsplätze für die U6 Kinder der städtischen Beschäftigten bereitgestellt.</p> <p>Als Maßnahme zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sind Kita-Betreuungsangebote im Sinne eines Anreizsystems zur Gewinnung zusätzlichen Personals von zunehmender Bedeutung.</p>	<p>Für U3 und U6 Kinder städtischer Beschäftigter, die eine Betreuung benötigen, sollen in dem sechstruppigen Kita-Neubau in Köln Kalk, Robertstraße, zum voraussichtlichen Erstbezug im März 2021, Betriebskitaplätze vorgesehen werden.</p> <p>In zwei Gruppen können aufbauend jeweils bis zu 20 Betriebskitaplätze bereitgestellt werden.</p> <p>Bis zu zwölf weitere Betriebskitaplätze werden ab 01.08.2021 im Stadthaus Köln Deutz frei, die ebenfalls aufbauend zur Verfügung gestellt werden können.</p> <p>Ziel ist es, den städtischen Mitarbeitenden zur Nachwuchsbetreuung im rechtsrheinischen Köln bis zu 52 Plätze zur Verfügung zu stellen.</p> <p>Die Vergabekriterien werden in Abstimmung mit 51 festgelegt.</p> <p>Stand: 08.12.2020</p>	514 I/1-3 11	Im GSP nicht fest- gelegt ZV buf 2021	
4.5.2	<p>Tages- und Großtagespflege</p> <p>Schaffung von U3 Plätzen im Rahmen von Kindertagespflege durch die Gründung einer Großtagespflege, ausschließlich für Kinder städt. Bediensteter</p>	<p>Entsprechend dem Ratsbeschluss vom 10.09.2020 sind stadtweit neue Großtagespflegen geplant. Zwei Großtagespflegen für Kinder städtischer Bediensteter sollen in möglichst zentraler Lage errichtet werden.</p> <p>Voraussichtlich im März 2021 wird eine Großtagespflege am Heumarkt eröffnet. Außerdem soll nach Abschluss der erforderlichen Umbauarbeiten, Ausstattung und</p>	516 I/1-3 11	Im GSP nicht fest- gelegt	

Nr.	Projekt/ Maßnahme	Stand der Umsetzung	federführend	Zielplanung	Status
		<p>Einstellung des entsprechenden Personals eine weitere Großtagespflege zur Verfügung gestellt werden.</p> <p>Damit stehen im Verlauf des Jahres 2021 voraussichtlich bis zu 18 Plätze für Kinder städtischer bediensteter zur Verfügung.</p> <p>Die Vergabekriterien werden in Abstimmung mit 51 festgelegt.</p> <p>Stand: 07.12.2020</p>		ZV buf 2021	
4.5.3	<p>Familienservice</p> <p>Die Mitarbeitenden erhalten in allen familiären Fragen (zum Beispiel Kinderbetreuung, Pflege von Familienangehörigen) Unterstützung.</p>	<p>Durch den Einkauf eines Familienservices können Mitarbeitende in der Betreuung der Kinder in Notsituationen und zu Fragen in der Pflege von Angehörigen unterstützt werden.</p> <p>Zur Vorbereitung auf die Vergabe wird aktuell der genaue Leistungsumfang des Familienservices ermittelt.</p> <p>Stand: 07.12.2020</p>	I/1-3 30	<p>Im GSP nicht festgelegt</p> <p>ZV buf 2021</p>	
4.5.4	<p>Eltern- Kind- Büros</p> <p>Die Zahl von kindergerechten Büros für die Mitnahme von Kindern soll im Rahmen des Ausbaus der Kinderbetreuung erhöht werden.</p>	<p>Die Maßnahme wird bei Neuanmietungen berücksichtigt und entsprechende räumliche Kapazitäten werden dafür vorgesehen. So beabsichtigt 323-Ordnungsdienst im Rahmen des Umzugs der Dienststelle die Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros.</p> <p>In Bestandsgebäuden ist die Umsetzung der Maßnahme aufgrund starker Raumnot derzeit gefährdet.</p> <p>Übergangsweise bzw. begleitend wurde durch das Bündnis BerufLeben ein Spielekoffer konzipiert, mit denen ein Kind bis zum Grundschulalter im akuten Betreuungsnotfall im eigenen Büro für eine Weile beschäftigt werden kann.</p> <p>Die Spielekoffer können von interessierten Dienststellen über cMarket bestellt werden. Eine Übersicht des Inhalts sowie entsprechende Vorlagen mit allgemeinen Informationen zum Inhalt und zur Nutzung des Koffers wurden erstellt.</p> <p>Stand: 07.12.2020</p>	Dez. VI (alt 110/5) I/1-3 110/1 110/4	<p>Im GSP nicht festgelegt</p> <p>ZV buf 2021</p>	
4.6	Wiedereinstieg und Bindung (Bündnis BerufLeben)				
4.6.1	<p>Pilot "Am Ball bleiben"</p> <p>Die Bindung zeitlich begrenzt abwesender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur und die Identifikation dieser mit der Stadt Köln wird erhalten und gestärkt.</p>	<p>Der Start des Projektes "Am Ball bleiben" muss kapazitätsbedingt auf 2021 verschoben werden.</p> <p>Im Rahmen des Projektes soll beurlaubten Beschäftigten und Rückkehrenden ein attraktives Angebot unterbreitet werden, um auch während der Beurlaubung "am Ball zu bleiben" und frühzeitig auf neue Aufgaben nach ihrer Rückkehr vorzubereiten.</p>	111/1 I/1-3 111/2	2020	

Nr.	Projekt/ Maßnahme	Stand der Umsetzung	federführend	Zielplanung	Status
	Der Wiedereinstieg in die berufliche Tätigkeit wird erleichtert.	Dazu sollen zum Beispiel (digitale) Schulungsangebote sowie frühzeitige Hospitationen vor der Rückkehr in den aktiven Dienst sowie weitere Unterstützungsangebote für Rückkehrende gehören. Stand: 30.11.2020			
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.	Auf die Ausführungen unter 4.6.1 wird verwiesen.	111/1 I/1-3 12 111/2	2020	
4.6.3	Umfangreiches Personalentwicklungsangebot Das Angebot ermöglicht es beurlaubten Mitarbeitenden, ihre beruflichen Kompetenzen auch während ihrer Berufspause aktuell zu halten.	Von einem umfangreichen Personalentwicklungsangebot für Beurlaubte wird zunächst Abstand genommen, vielmehr sollen neben den bereits bestehenden Angeboten (die bereits überwiegend auch beurlaubten Beschäftigten offen stehen), zusätzliche Angebote nur bedarfsgerecht geschaffen werden. Dazu ist die Beteiligung der Zielgruppe geplant. Stand: 30.11.2020	111/1 I/1-3 111/2	2020	
4.6.4	Hospitation / Praktika in Fachbereichen Hospitationen und Praktika während des Beurlaubungsausklangs erleichtern die Rückkehr, insbesondere weil Angebote zum Wiedereinstieg von der früheren Tätigkeit abweichen können.	Auf die Ausführungen unter 4.6.1 wird verwiesen.	111/1 111/2 111/3 110/4	2020	
4.6.5	Videokonferenz bei Heimarbeit Gegenüber Telefonat oder E-Mail wird die Kommunikation vielfältiger. Die Vorurteile in Bezug auf das mobile Arbeiten werden geringer, der Kontakt zur Dienststelle und den Kolleginnen und Kollegen wird gefördert.	Die bislang vorherrschende Präsenzkultur wird angepasst, so dass Termine zunehmend auch in Abwesenheit wahrgenommen werden können. Der Bedarf, sich kurzfristig zu wesentlichen Themen auszutauschen, abzustimmen und dabei standortübergreifend eine Entscheidung herbeiführen zu können, nimmt zu. Die Corona-Pandemie hat die bei der Stadt Köln bereits angestrebte Entwicklung weiter beschleunigt. Das Amt für Informationsverarbeitung bietet hierfür eine Lösung mit dem Videokonferenzsystem Circuit an. Damit ist es ohne größeren Aufwand möglich, über Google Chrome eine Videokonferenz zu initiieren bzw. an einer Videokonferenz teilzunehmen.	12 110/1 112/2	2021	

Nr.	Projekt/ Maßnahme	Stand der Umsetzung	federführend	Zielplanung	Status
		<p>Da die technischen Ressourcen zur Bereitstellung dieser Lösung begrenzt sind, muss ein begründeter dienstlicher Bedarf bestehen, für die die Möglichkeiten einer Telefonkonferenz nicht ausreichend sind.</p> <p>Überwiegend wird die Lizenz für Circuit daher an TeamleiterInnen, AbteilungsleiterInnen, BereichsleiterInnen sowie AmtsleiterInnen verteilt.</p> <p>Aktuell wird Circuit von ca. 950 Mitarbeitenden genutzt (einschließlich StEB und Bühnen).</p>			
4.6.6	<p>Intranet-Zugang während Elternzeit/ Beurlaubung</p> <p>Beschäftigte während einer beruflichen Auszeit (Elternzeit und Beurlaubung) sollen sich im Intranet über allgemeine und fachspezifische Neuigkeiten sowie Weiterbildungsmöglichkeiten und Stellenangebote informieren können.</p>	<p>Die technische Möglichkeit zur Umsetzung der Maßnahme steht über cPort bereits zur Verfügung.</p> <p>Zurzeit sind 673 Mitarbeitende in Elternzeit (626 Frauen und 47 Männer) und 278 beurlaubt (238 Frauen und 40 Männer).</p> <p>Das Benutzerkonto der insgesamt 951 Personen ist derzeit deaktiviert. Die Aktivierung ist mit technischem Aufwand, Kosten pro User und rechtlichen Fragen verbunden.</p> <p>Die Verwaltung beabsichtigt, dem o. g. Personenkreis die Teilnahme an cPort zu ermöglichen und dabei aktiv auf die Nutzerinnen und Nutzer zugehen zu können. Die Nutzung von cPort ist rein freiwillig. Die Mitarbeitenden in Elternzeit und Beurlaubung werden vorab informiert und um ihr schriftliches Einverständnis gebeten.</p> <p>Aktuell wird die Umsetzung der Maßnahme vorbereitet.</p>	12 110/1 110/4	2021	
4.6.7	<p>Mikrobeschäftigung</p> <p>Die Maßnahme sieht die Besetzung freier Stellenanteile zur Arbeitsentlastung vor. Die Mitarbeitenden profitieren von einem weiterhin erzielten Einkommen, Wissenserhalt und entfallenden Einarbeitungsaufwand, z. B. bei Rückkehr aus längerer Beurlaubung.</p>	<p>Die Beschäftigung in Mikroformaten ermöglicht eine optimierte Nutzung selbst kleinster, unbesetzter Stellenanteile.</p> <p>Die Maßnahme erfordert einen hohen organisatorischen Aufwand. Verfügungen und Richtlinien sind zu aktualisieren und anzupassen.</p> <p>Die Mikrobeschäftigung ist außerdem als Maßnahme zur Flexibilisierung von Arbeit vorgesehen (Vgl. 4.4.3).</p>	I/1-3 110/4 112/3	GSP 2021 ZV buf 2022	
4.7	Finanzielle Sicherheit und Unabhängigkeit				
4.7.1	<p>Beratungsangebote zu Unterhaltszahlungen und Steuerklassenwahl</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützungsangebot bei Inanspruchnahme zustehender Unterhaltsan- 	<p>Das Personal- und Verwaltungsmanagement kann in begründeten Einzelfällen Gehaltszahlungen mit unterschiedlichen Steuerklassen simulieren. Damit können insbesondere die verheirateten Mitarbeitenden</p>	113/2 I/1-1	2020	

Nr.	Projekt/ Maßnahme	Stand der Umsetzung	federführend	Zielplanung	Status
	<p>sprüche und Sozialleistungen in finanziellen Notlagen</p> <ul style="list-style-type: none"> Beratungsangebot zu den Auswirkungen der Steuerklassenwahl 	<p>darin unterstützt werden, die am besten geeignete Steuerklassenkombination zu ermitteln.</p> <p>Hierbei handelt es sich jedoch nicht um eine Beratung. Weitergehende Angebote sind in Ermangelung der erforderlichen Fachkenntnisse im Steuerrecht nicht möglich.</p> <p>Das Amt für Gleichstellung für Frauen und Männer wird in 2021 im Rahmen der „Wissen to go“ Angebote eine Veranstaltung zum Thema „Unterhaltszahlungen“ anbieten.</p> <p>Stand: 07.12.2020</p>			
4.7.2	<p>Lebenslanges Lernen: Frühzeitige Schulungen in Richtung Verwaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> Angebot von Qualifizierungsmaßnahmen, um Beschäftigte in unterschiedlichen Bereichen in der Verwaltung einsetzen zu können und ihnen gleichzeitig neue stadtinterne Berufsperspektiven zu eröffnen Die Beschäftigten verfügen über Lernkompetenzen, um ihr Wissen zu verbessern 	<p>Den Beschäftigten der Stadt Köln steht bereits ein breites Schulungsangebot zur frühzeitigen Vorbereitung auf die Wahrnehmung von Verwaltungsaufgaben zur Verfügung. Dazu gehören beispielsweise PC- und Office-Grundschulungen, Trainings zum Schriftverkehr in der Verwaltung, der Gestaltung von Zusammenarbeit in Projekt- und Arbeitsgruppen sowie die Einstiegsqualifizierung für Beschäftigte ohne abgeschlossene Verwaltungsausbildung.</p> <p>Darüber hinaus bestehen erste Überlegungen für ein strukturiertes Schulungsangebot für Beschäftigte, sofern sie tatsächlich von Berufsunfähigkeit in ihrer aktuellen Tätigkeit bedroht sind. In diesem Zusammenhang wird auf die Ausführungen unter 4.7.5 verwiesen.</p> <p>Grundsätzlich ist zu berücksichtigen, dass es vorrangiges Ziel ist, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten in ihren aktuellen Berufen zu sichern, um die Personalbedarfe in diesen Mangelbereichen (z.B. Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger, Erzieherinnen und Erzieher, Kräfte des Ordnungsdienstes sowie des technischen Bereichs) decken zu können.</p> <p>Als modulare Schulungsmaßnahmen kommen in Betracht</p> <ol style="list-style-type: none"> Berufliche Orientierung/Potenzialanalyse Einführungs- und Vorbereitungskurs Verwaltung (Rheinstud) Basiskurs (Einsatz in der Verwaltung als Vorstufe des VL I, Zertifikatskurs) Basis und ggfs. Aufbaukurs Verwaltungslehrgang I (Rheinstud) flankierende Office-Grundschulungen ggfs. Berufssprachkurse (Verwaltung, Soziales, IT) 	111/1 I/1 51, 324 u.a.	2020	

Nr.	Projekt/ Maßnahme	Stand der Umsetzung	federführend	Zielplanung	Status
		Stand: 30.11.2020			
4.7.3	<p>Angebot der Prüfungsvorbereitung für den Aufstieg</p> <p>Bessere Vorbereitung von Beschäftigten und Beamtinnen und Beamten, die in die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt wechseln / aufsteigen möchten</p>	<p>11- Ausbildungsleitung bietet dem o.g. Personenkreis einen intensiven Vorbereitungskurs vor dem eigentlichen Aufstiegsverfahren (sowohl beim Beamtenaufstieg als auch beim VL II) an, der passgenau auf die zu prüfenden Fächer vorbereitet.</p> <p>Zudem wurde die 9-Punkte-Regelung auch für diesen Bereich außer Kraft gesetzt, so dass die Karrieremöglichkeiten hier sowohl durch die gute Vorbereitung auf das Auswahlverfahren als auch durch die Anforderungssenkung auf ein reines Bestehen aus Sicht der Bewerbenden exzellent sind.</p> <p>Zum Start des Studienjahres 2020 haben 22 Mitarbeitende am Auswahlverfahren teilgenommen, von denen 19 Personen (16 Frauen und 3 Männer) zugelassen wurden.</p> <p>Das Auswahlverfahren für das Studienjahr 2021 läuft aktuell noch. Es nehmen derzeit 9 Frauen und 3 Männer teil, wobei 3 weitere Frauen aufgrund einer Unterbrechung durch Elternzeit bereits aus den Vorjahren berücksichtigt werden können.</p>	111/3	2019	
4.7.4	<p>Qualifizierungsangebot an untere Einkommensgruppen</p> <p>Qualifizierungsangebote für untere Einkommensgruppen mit dem Ziel, Aufstiegsperspektiven und neue Einsatzmöglichkeiten zu bieten</p>	<p>Siehe auch Ausführungen unter 4.7.2</p> <p>Auswertungen ergeben, dass der Personenkreis und die Berufsgruppen der unteren Einkommensbereiche sehr heterogen sind. In den Einkommensgruppen E1 - E6, befinden sich insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gärtnereibeschäftigte (ca. 400 Personen) • Kinderpflegende/ sowie Erzieherinnen und Erzieher (ca. 850 Personen) • Hauswirtschaftsgehilfen (ca. 233 Personen) • Raumpflegerinnen und -pfleger (ca. 150 Personen) • Verwaltungsgehilfen und Verwaltungsfachangestellte (ca. 450 Personen) <p>Teilweise bestehen bereits Qualifizierungsangebote für diese Personenkreise, wie zum Beispiel die Weiterbildung von Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern zu Erzieherinnen und Erziehern sowie die Möglichkeit für Erzieherinnen und Erzieher eines finanzierten Studiums.</p> <p>Für den Bereich der städtischen Reinigungskräfte wird möglichst zeitnah eine Infoveranstaltung an zwei unterschiedlichen Terminen unter Beteiligung des Bewerbercenters angeboten. Zum einen sollen mögliche Berufsbilder und Einsatzbereiche inner-</p>	111/1 111/2 und Fachämter	2020	

Nr.	Projekt/ Maßnahme	Stand der Umsetzung	federführend	Zielplanung	Status
		<p>halb der Stadtverwaltung vorgestellt werden, zum anderen soll bei den Reinigungskräften ein Interesse für eine Veränderung in höherwertige Aufgabenfelder geweckt werden</p> <p>Erste Überlegungen für ein generelles Angebot umfassen daneben bislang folgende Elemente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Angebot einer beruflichen Orientierung 2. Begleitende Seminare wie „Lernen lernen“ 3. Sprachkurs 4. Berufssprachkurs 5. Sonderkurs Rheinstud: „Qualifizierung für die Verwaltung“ 6. PC-Grundseminare <p>Stand: 30.11.2020</p>			
4.7.5	<p>Qualifizierungsangebot an leistungsgewandelte Beschäftigte</p> <p>Beschäftigte, die unter gesundheitlichen Einschränkungen leiden und die von Arbeitsunfähigkeit bedroht sind, kann ein anderweitiger Einsatz angeboten werden. Gleichzeitig werden sie durch präventive Angebote bei einer beruflichen Neuorientierung unterstützt.</p>	<p>Derzeit wird das städtische Konzept zum Umgang mit leistungsgeminderten Beschäftigten weiterentwickelt. Hierbei sollen auch die genannten Personen- und Zielgruppen, Berücksichtigung finden.</p> <p>Stand: 30.11.2020</p>	111/1 111/2 113/10 1000 324	2020	
4.8	Netzwerke				
4.8.1	<p>Jährliches Treffen weiblicher Führungskräfte mit der Oberbürgermeisterin</p> <p>Die Oberbürgermeisterin trifft sich mit den weiblichen Führungskräften zu einem Arbeitsaustausch, dessen Format noch auszugestalten ist.</p>	<p>Am 06.11.2018 hat das letzte Netzwerk-Treffen für Frauen der Führungsebenen zwei und drei im Rahmen des Frauenförderplans (FFP) stattgefunden.</p> <p>Im Jahr 2019 wurde für diesen Personenkreis das Format einer Gendergala im Rahmen des Cross-Mentoring eingesetzt. Dieses Jahr (2020) musste das Netzwerk-Treffen Corona-bedingt entfallen.</p>	11 OB I/1 111/1	2019	
4.8.2	<p>Frauennetzwerke</p> <p>Die bestehenden Netzwerke für Frauen verschiedener Laufbahngruppen werden regelmäßig fortgeführt, um vergleichbare berufliche Fragestellungen und Erfahrungen miteinander zu besprechen.</p>	<p>Frauen müssen sichtbar werden, um sich Aufstiegs- und neue Karrierewege besser erschließen zu können. I/1 führt daher regelmäßige Netzwerk-Treffen durch, die dazu geeignet sind, Mitarbeiterinnen für Führungsaufgaben zu motivieren und zu gewinnen. Die Netzwerk-Treffen vermitteln den Teilnehmerinnen positive Erfahrungen und bieten wertvolle Unterstützung.</p> <p>Ein Netzwerktreffen für Frauen der LG. 1 hat am 29.11.2019 stattgefunden.</p>	I/1-1 111/1	2019	

Nr.	Projekt/ Maßnahme	Stand der Umsetzung	federführend	Zielplanung	Status
		<p>Für Frauen der LGr. 2, 1. Einstiegsamt hat ein Netzwerktreffen am 22.11.2019 stattgefunden.</p> <p>Netzwerktreffen und Veranstaltungen für Frauen der LGr. 2, 2. Einstiegsamt haben bereits am 17.09.2019, 01.10.2019 und 06.03.2020 stattgefunden.</p> <p>Für alle Laufbahngruppen waren separate Netzwerkveranstaltungen im November 2020 vorgesehen, die Corona-bedingt ins Jahr 2021 verschoben werden.</p> <p>Stand 07.12.2020</p>			
4.8.3	<p>Väternetzwerke (Bündnis BerufLeben)</p> <p>Ziel ist es, u.a. neben einer „väterbewussten Personalpolitik“ für Männer einen Raum zu bieten, der ihnen kurze Informationswege z.B. zu Themen wie „Erziehungswissenschaften“, „Gesundheit“, „Erziehungsurlaub“ und „Flexible Arbeitszeiten“ schafft. Väter sollen in den Kulturwandel der gleichberechtigten Kindererziehung mitgenommen und unterstützt werden.</p>	<p>Es soll ein Väternetzwerk für städtische Mitarbeiter gegründet werden, das u. a. jungen Vätern die Möglichkeit bietet, sich mit dem veränderten Rollenbild des modernen Vaters auseinanderzusetzen und sich über die Auswirkungen auf den Berufsalltag auszutauschen.</p> <p>Hierzu wird aktuell eine professionelle Unterstützung und Begleitung eingekauft. Das Vergabeverfahren steht kurz vor dem Abschluss.</p> <p>Stand: 07.12.2020</p>	I/1-3	<p>GSP 2019</p> <p>ZV buf 2022</p>	
4.8.4	<p>Kollegiales Mentoring / Cross-Mentoring</p> <p>Die Teilnehmerinnen geben ihrer Karriere eine Aufwärtsbewegung und neue Impulse, zeigen Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung und werden in der Entwicklung der hierfür erforderlichen Fähigkeiten gestärkt. Sie erweitern ihr Netzwerk und die Vernetzung von Frauen in Führungspositionen, wobei sie von den Erfahrungen und Kompetenzen aus dem Netzwerk namhafter Kölner Unternehmen profitieren.</p>	<p>Für das 5. Cross Mentoring-Projekt - begleitet durch FEMALE RESSOURCES - wurden im Dezember 2019 in einer Auswahlrunde 2 von insgesamt 6 Bewerberinnen als Mentees ausgewählt.</p> <p>Das Projekt läuft über 15 Monate. Die ursprünglich für das Frühjahr 2020 vorgesehene Auftaktveranstaltung musste Corona-bedingt leider verschoben werden. Am 01.09.2020 ist aber der Startschuss mit dem ersten Workshop gefallen. Die offizielle Eröffnungsveranstaltung hat am 15.09.2020 stattgefunden.</p> <p>Neben den regelmäßigen Tandemgesprächen zwischen der Mentorin oder dem Mentor und der Mentee beinhaltet das Projekt ergänzende Fortbildungen und Workshops, Netzwerktreffen der Mentees und Mentorinnen bzw. Mentoren sowie Unternehmenspräsentationen.</p>	I/1 111/1	2020	