



**Stadt Köln**

# **Zweiter Controlling- bericht zum Gleichstellungsplan**

**2019 – 2023**



# Zweiter Bericht zum Stand der Umsetzung des Gleichstellungsplans 2019 - 2023

Die Verwaltung berichtet über den Stand der Zielerreichung und Umsetzung der Maßnahmen und Projekte des Gleichstellungsplans 2019 – 2023.

Der Gleichstellungsplan definiert die Ziele und Schwerpunkte der städtischen Gleichstellungsarbeit für die kommenden Jahre und benennt entsprechende Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele.

Unter Berücksichtigung der Zielvorgaben aus dem Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) 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.

Der überwiegende Teil der Maßnahmen und Projekte aus dem Gleichstellungsplan konnte erfolgreich umgesetzt werden. In vielen Bereichen wurden die Zielvorgaben erreicht, in einigen sogar übertroffen. Erstmals bildet die Frauenquote in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt mit nahezu 62 % den aktuellen Anteil der Frauen am Stammpersonal in der Gesamtverwaltung ab. Und erstmalig liegt die Verteilung des Frauenanteils über alle Führungspositionen hinweg über 50%, mit dem Kita-Bereich sogar über 55%. Besonders erfreulich ist der Anstieg der Frauenquote in den MINT-Berufen. Im Fachbereich Informatik wurde die Zielvorgabe sogar mit über 6 Prozentpunkten übertroffen. Dies sind nur Beispiele. Aber sie zeigen bereits an dieser Stelle auf, dass unsere Maßnahmen richtig greifen und Gleichstellung bei der Stadt Köln funktioniert. Auch wenn es weiterhin Handlungsbedarfe gibt, spiegeln die erhobenen Daten den gesamtgesellschaftlichen Trend von mehr Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Arbeitsleben wieder. Dieses Fazit wird von den letzten Entwicklungen bei den Männern noch einmal untermauert. 1.200 Männer (das sind nahezu 15 %) arbeiten inzwischen in Teilzeit. Viele wollen eine aktive Vaterschaft leben und nutzen beispielsweise mit Hilfe des neuen Väternetzwerks die Vorteile einer sich Schritt für Schritt verbessernden Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

## **Berichtsstruktur**

1. Rechtsgrundlagen, Stichtage und Berichtszeitraum
2. Das Bündnis BerufLeben mit erweiterter Zielplanung
3. Aktuelle Entwicklungen
4. Strukturdaten und wichtige Kernaussagen
  - 4.1 Geschlechterverteilung auf Laufbahnen
  - 4.2 Unterrepräsentierte Bereiche
  - 4.3 Geschlechterverteilung nach Job-Familien
  - 4.4 Führungspositionen nach Geschlecht
  - 4.5 Führungsebenen
  - 4.6 Teilzeitquote Frauen und Männer
  - 4.7 Laufbahnen und Arbeitszeit
  - 4.8 Führung in Teilzeit
  - 4.9 Fazit
5. Maßnahmen-Ampel mit Erläuterungen
  - 5.1 Maßnahmen-Ampel im Überblick
  - 5.2 Maßnahmen-Ampel mit aktuellen Sachständen

## **1. Rechtsgrundlagen, Stichtage und Berichtszeitraum**

Der vorliegende Bericht beruht auf der Maßgabe des LGG NRW sowie den im Gleichstellungsplan 2019 – 2023 festgelegten Controlling. Ziel ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, bestehende Benachteiligungen abzubauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Nach § 5 Abs. 1 LGG NRW erstellt jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen – sofern es keine begründete Einzelfälle gibt, die für eine Verlängerung sprechen – nach Ablauf fort.

Der aktuelle Gleichstellungsplan 2019 – 2023 der Stadt Köln gilt für fünf Jahre und trägt den Titel „Auf geht’s – nach oben!“. Er ist der erste seiner Art. Vor der Reformierung des LGG NRW in 2016 sprach man vom Frauenförderplan. Der Gleichstellungsplan 2019 - 2023 wurde gem. § 5 Abs. 4 LGG NRW vom Rat der Stadt Köln in seiner Sitzung am 18.12.2018 beschlossen. Er umfasst 34 Projekte und Maßnahmen. Die hierfür festgelegten Zieljahre sind in der Übersicht „Zeit-Maßnahmen-Planung“ der Anlage 2 des Gleichstellungsplans aufgeführt. Die Maßnahmen des Gleichstellungsplans dienen der Förderung

- > der Gleichstellung,
- > der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und
- > des Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen.

Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird dabei erkennbar, dass die vereinbarten Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen; siehe § 5 Abs. 7 LGG NRW. Laut Gleichstellungsplan Ziffer 6 „Controlling“ erfolgt anschließend eine regelmäßige Berichterstattung. Über den Stand der Umsetzung wird dem Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen/Vergaben/Internationales nach Beratung im Verwaltungsvorstand berichtet. Neu hinzugekommen ist der Ausschuss für die Gleichstellung für Frauen und Männern.

Der vorliegende Bericht zeigt die aktuellen Entwicklungen bis 31.10.2022 auf. Die Datenerhebung erfolgte zum Stichtag 31.12.2021 und vergleicht die mit dem Gleichstellungsplan 2019 – 2023 erhobenen Basisdaten (überwiegend zum Stichtag

31.12.2017). Im Einzelfall kann ein abweichender Bezug gelten. Sofern dies der Fall ist, wird im Folgenden explizit darauf hingewiesen. Bezogen auf das Stammpersonal der Gesamtverwaltung betrug zum 31.12.2021 von allen 21.623 Mitarbeitenden der Frauenanteil 62 % und der Männeranteil 38 %.

## 2. Das Bündnis BerufLeben mit erweiterter Zielplanung

Die Stadt Köln ist seit Mai 2020 durch die berufundfamilie GmbH als familienfreundliche Arbeitgeberin auditiert. Die Zertifizierung stellte den ersten Erfolg des Bündnisses BerufLeben dar, einer strategischen Kooperation zwischen dem Personal- und Verwaltungsmanagement und dem Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Zielerreichung des dreijährigen Zertifikats mit 29 Maßnahmen wird jährlich durch das Bündnis BerufLeben dokumentiert. Im ersten Halbjahr 2022 wurde der zweite Jahresbericht erstellt (2940/2022) und im Anschluss dem Verwaltungsvorstand, dem Ausschuss für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie dem Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen/Vergaben/Internationales vorgestellt. Aktuell wird für 2023 die Re-Zertifizierung vorbereitet.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist aktueller denn je und steht bei den Arbeitgeber\*innen zunehmend im Zentrum ihrer Personalbemühungen. Stellt der Gleichstellungsplan ein gesetzlich verankertes Instrument der Gleichstellung dar, welches sich in erster Linie an die Mitarbeitenden der Stadt Köln richtet, sendet das Audit berufundfamilie zusätzlich ein werbewirksames Signal nach außen.

Bsp.	Gleichstellungsplan	Audit berufundfamilie
1	Maßnahmen <b>Flexibilisierung von Arbeit</b> : Ausweitung Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten (Ziff. 4.4.1) für 2019	Handlungsfeld <b>Arbeitsort</b> : Bewusster Umgang mit und Flexibilisierung von mobilem Arbeiten/ Homeoffice (Ziff. 3.1) für 2022
2	Maßnahme <b>Ausbau Kinderbetreuung</b> : Kitaplätze, vom Säugling bis zur Einschulung (Ziff. 4.5.1) ohne zeitliche Angabe	Handlungsfeld <b>Service für Familien</b> : Aufbau eines betrieblichen Angebotes an Kita-Betreuungsplätzen (Ziff. 8.1.3) für 2022

Im Vergleich mit dem Gleichstellungsplan liegt dem Audit berufundfamilie ein erweiterter Zeitrahmen zugrunde. Eine effektive Bearbeitung der Maßnahmen erforderte daher bereits mit dem ersten Controllingbericht Gleichstellung eine Harmonisierung der zeitlichen Planung im Bereich der Schnittstellen. Daher wird die erweiterte Zielplanung des Bündnisses BerufLeben bei den jeweiligen Maßnahmen zugrunde gelegt. In den unter Punkt 5 dieses Berichts aufgeführten Maßnahmen-Ampeln wird auf die angepasste Zeitschiene jeweils gesondert hingewiesen.

### **3. Aktuelle Entwicklungen**

#### **Neues Arbeiten – digitale Möglichkeiten**

Mit unerwartet hohem Tempo haben sich in 2021 und 2022 die Möglichkeiten der Mitarbeitenden, zeitlich und örtlich flexibler zu arbeiten, ausgedehnt. Diese Entwicklung wirkt sich unmittelbar auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus und trägt zur Attraktivität der Stadt Köln als Arbeitgeberin bei.

Nahezu alle Mitarbeitenden können über das Intranet auf ihr städtisches E-Mail-Postfach zugreifen, das Intranet nutzen und Hilfe vom IT-Support in Anspruch nehmen. 80 % der Mitarbeitenden sind technisch mit einem vollumfänglichen Zugang zum mobilen Arbeiten ausgestattet – das sind so gut wie alle Mitarbeitenden, die einen PC-Arbeitsplatz nutzen. Ferner wurde durch die – wenn aktuell auch zunächst noch bis Ende 2022 befristet – Aussetzung der Kernarbeitszeit und der Ausweitung des Arbeitszeitrahmens ein an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden anpassbares zeitlich flexibleres Arbeiten möglich. Die in 2021 neu implementierte Software Big-Blue-Button hat sowohl zur häufigeren Nutzung als auch zur besseren Qualität von Videokonferenzen beigetragen. Durch entsprechende Schulungen und enge Begleitung durch die Personalentwicklung hat sich das Instrument Videokonferenz zwischenzeitlich erfolgreich etabliert. Gleichzeitig hat sich das Angebot an virtuellen Schulungsangeboten deutlich erhöht.

#### **Total-E-Quality-Award**

Nachdem die Stadt Köln in 2013 erstmalig das TOTAL E-QUALITY Prädikat erhielt und diese Auszeichnung in 2016 und 2019 erneut und mit dem Zusatz DIVERSITY erfolgte, hat sie wieder überzeugt: am 25.10.2022 stand in Form einer feierlichen

Veranstaltung in Erfurt die vierte Verleihung für die Zeit von 2022-2024 an. Ein hoher Standard, der jedes Mal erneut errungen werden will. Die Verleihung des Prädikats würdigt das Engagement der Stadt Köln für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf sowie ihren Einsatz für Vielfalt. Insbesondere hat die Jury überzeugt:

- > die strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit und Integration in Planungs- und Steuerungselementen sowie die Integration in die Organisationskultur,
- > das vorbildliche Engagement für eine chancengerechte Personalpolitik,
- > die große Bandbreite an Modellen flexibler Arbeitszeiten und
- > die damit einhergehenden Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie innerhalb des zertifizierten "Familienfreundlichen Unternehmens Stadt Köln".

### **Betriebseigene Kinderbetreuungsplätze**

In enger Kooperation mit dem Familienbüro des Amtes für Kinder, Jugend und Familie hat das Bündnis BerufLeben ein Portfolio an Kindertagesbetreuungsangeboten an zentralen Standorten in Köln aufgebaut. Im Juli 2021 wurde am Alter Markt die erste Kindergroßtagespflege für bis zu 9 städtische Kinder im Alter von ein bis drei Jahren eröffnet. Eine weitere Großtagespflege unweit des Stadthauses Deutz folgte im Frühjahr 2022, und auch in der Nähe des Kalk-Karrees gibt es seit Februar 2022 betriebseigene Betreuungsplätze in der städtischen Kita Robertstraße.

### **Städtisches Väternetzwerk**

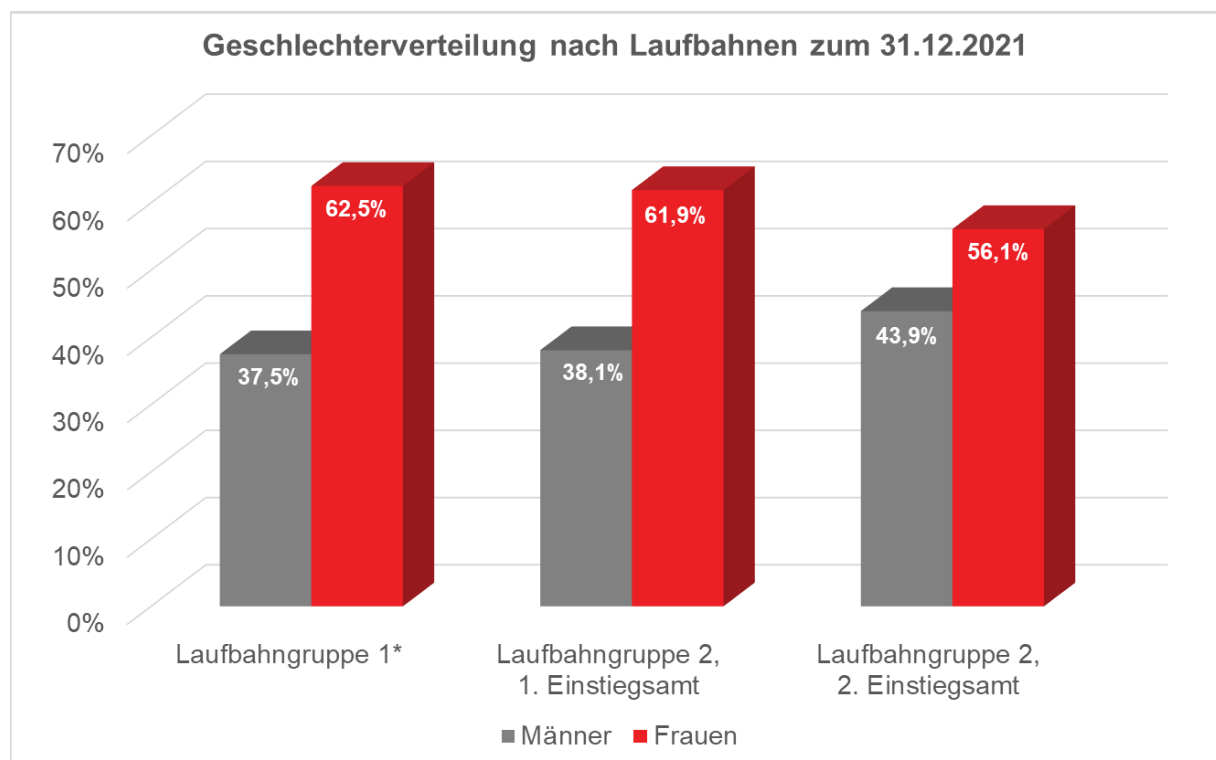
Mit dem Ziel, in der Kölner Stadtverwaltung eine vaterbewusstere Personalpolitik zu etablieren und den Weg hin zu einer gleichberechtigten Kindererziehung zu ebnen, wurde das Väternetzwerk *-stadtväter -* gegründet. (Zukünftige) Väter sollen mit mehr Sichtbarkeit in diesen Kulturwandel mitgenommen und unterstützt werden. Die *stadtväter* sind ein Netzwerk bestehend aus (werdenden) Vätern der Stadtverwaltung Köln. Durch die stadtweite Vernetzung sowie die enge Zusammenarbeit mit *conpadres*, dem größten Väternetzwerk Deutschlands, werden unterschiedlichste Personen mit den gleichen Herausforderungen, nämlich denen des Vaterseins, vereint. Durch vielfältige Veranstaltungen, wie z.B. zum Thema „Elternzeit“, werden das Miteinander, der Austausch und der Informationsfluss gefördert.

## 4. Strukturdaten und ihre Kernaussagen

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 31.12.2021 verglichen. Dabei werden die Laufbahngruppen 1.1 und 1.2 entsprechend des neuen Laufbahnrechts auf die Laufbahngruppe 1 umgestellt.

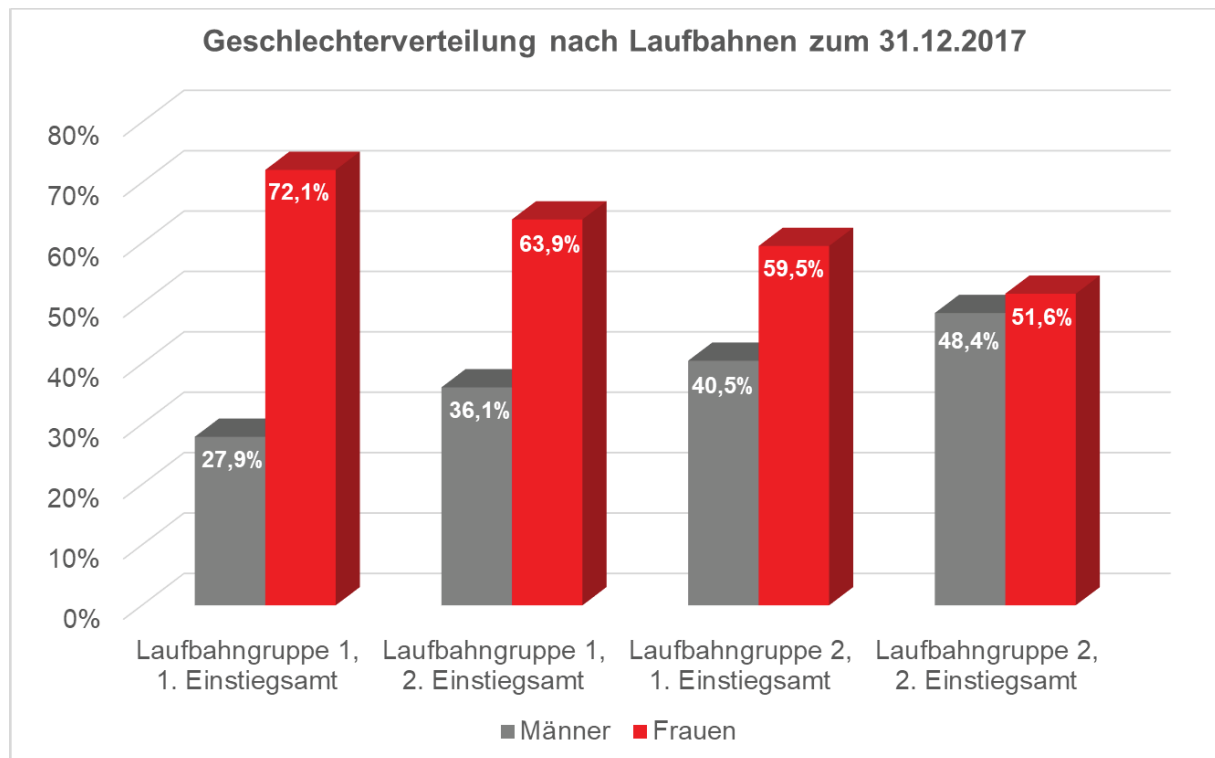
### 4.1 Geschlechterverteilung auf Laufbahnen

In der Laufbahngruppe 2 wurde sich dem Zielwert von 62 % weiter angenähert. Der Zielwert orientiert sich am Anteil der Frauen am Gesamtbestand des Stammpersonals. Im 1. Einstiegsamt wurde der Zielwert mit 61,9 % sogar nahezu erreicht. Der Wert für das 2. Einstiegsamt ist mit 56,1 % gegenüber dem Ausgangswert von 51,6 % um 5 Prozentpunkte gestiegen.



\*Die Darstellung der Laufbahngruppe 1 erfolgt für den 31.12.2021 ohne Unterteilung in Einstiegsämter, da entsprechend aufgeschlüsselte Daten aufgrund der Umstellung des Laufbahnrechts nicht mehr zur Verfügung stehen.





**Geschlechterverteilung in der Laufbahngruppe 2\***

	Ist 31.12.2017			Ist 31.12.2021			Ziel**
	Anzahl Gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl Gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	
<b>Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt</b>	5477	3256	59,5%	6692	4328	61,9%	62%
<b>Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt</b>	1054	544	51,6%	1369	768	56,1%	62%

\*auf der Basis aller städtischen Mitarbeitenden.

\*\*Dieser und alle nachfolgenden Zielwerte folgen aus dem Gleichstellungsplan 2019 – 2023. Sofern ein Zielwert von 62 % besteht, orientiert sich dieser am Anteil der Frauen am Gesamtbestand des Stammpersonals, vergleiche Gleichstellungsplan, Seite 18.

## **4.2 Unterrepräsentierte Bereiche**

Der Frauenanteil in den unterrepräsentierten Entgelt- und Besoldungsgruppen konnte gesteigert werden. Dies gilt vor allem für die gehobenen und höheren Gruppen. Hier liegen die jeweiligen Frauenquoten mehrfach über 50 %, sodass diese in der aufgeführten Tabelle derzeit nicht mehr erscheinen, z.B. die Besoldungsgruppe A12 (436 Stellen). Aber auch für die Entgeltgruppe E10 (783 Stellen) konnte der geforderte Frauenanteil erreicht werden.

Die Besoldungsgruppe A13 (196 Stellen) verfügt aktuell über einen Frauenanteil von 49,0 % und liegt damit nur knapp unter dem Zielwert. Gleichzeitig hat sich die Anzahl der A13-Stellen seit dem Vergleichsjahr um nahezu 40 Stellen erhöht.

Ein Bereich, der beispielsweise wieder in der Tabelle aufzuführen ist, ist die Entgeltgruppe E5, die jedoch mit 47,3 % nur knapp unter dem angestrebten Mindestwert liegt. Gleichzeitig hat sich im Vergleichszeitraum die Anzahl der Stellen in diesem Bereich um mehr als 600 auf 1.114 Stellen verringert.

Mit Steigerungen des Frauenanteils in den Entgeltgruppen A16 und AT-A16 um knapp 80 % bzw. 60 % fanden insbesondere dort deutliche Entwicklungen auf dem Weg zur Zielerreichung statt.

**Unterrepräsentierte Bereiche\***

	Ist 31.12.2017			Ist 31.12.2021			Ziel
	Anzahl Gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl Gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anteil Frauen
<b>Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, Besoldungsgruppen</b>							
A7	524	162	30,9%	530	149	28,1%	50%
A8	944	418	44,3%	838	360	43,0%	50%
A9	283	68	24,0%	387	89	23,0%	50%
A9+Z	114	25	21,9%	146	34	23,3%	50%
<b>Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, Entgeltgruppen</b>							
Chor VG	61	27	44,3%	57	27	47,4%	50%
E5	1789	1009	56,4%	1.114	527	47,3%	50%
<b>Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, Besoldungsgruppen</b>							
A13	157	71	45,2%	196	96	49,0%	50%
A13+Z	1	0	0,0%	1	0	0,0%	50%
<b>Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, Entgeltgruppen</b>							
E11	565	209	37,0%	865	383	44,3%	50%
E12	270	109	40,4%	408	195	47,8%	50%
Orchester	125	48	38,4%	117	43	36,8%	50%
FEST	79	43	54,4%	78	37	47,4%	50%
<b>Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt, Besoldungsgruppen</b>							
A14	113	49	43,4%	145	63	43,5%	50%
A15	62	23	37,1%	67	30	44,8%	50%
A16	26	7	26,9%	31	15	48,4%	50%
AT-A16	18	4	22,2%	17	6	35,3%	50%
B2	15	5	33,3%	11	2	18,2%	50%
B3	3	1	33,3%	3	0	0,0%	50%
AT- B3	1	0	0,0%	2	0	0,0%	50%
B7	3	2	66,7%	0	0	0,00%	50%
B8	3	2	66,7%	7	1	14,3%	50%
<b>Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt, Entgeltgruppen</b>							
ehem. BAT I	18	7	38,9%	25	9	36,0%	50%
ehem. BAT III	3	1	33,3%	3	1	33,3%	50%
ehem. BAT IV	2	0	0,0%	2	0	0,0%	50%
E15 UE	2	0	0,0%	3	1	33,3%	50%

\*auf Basis aller städtischen Mitarbeitenden

### 4.3 Geschlechterverteilung nach Job-Familien\*

Im Bereich der MINT-Berufe zeigt sich in vielen Fachbereichen ein deutlicher Anstieg der Frauenquote. Im Bereich der Informatik beträgt der Anteil der Frauen 17,1 % und übertrifft damit die Zielvorgabe von 11 % mit über 6 Prozentpunkten. Im Bereich Technik (28,7 % von 29 %) sowie im Bereich Mathematik/Naturwissenschaften (49,9 % von 50 %) werden die jeweiligen Zielwerte nahezu erreicht.

	Ist 31.12.2017			Ist 31.12.2021			Ziel**
	Anzahl Gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl Gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anteil Frauen
Ärztliche und therapeutische Tätigkeiten	440	352	80,0%	644	468	72,7%	
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Tätigkeiten	4742	4356	91,9%	4724	4308	91,2%	
Verwaltung	6112	4076	66,7%	8421	5661	67,2%	
sonstige Verwaltungsberufe	1131	962	85,1%	1184	1002	84,6%	
MINT - Informatik	124	12	9,7%	205	35	17,1%	11,0%
MINT - Mathematik, Naturwissenschaften	65	31	47,7%	97	48	49,5%	50,0%
MINT - Technik	2049	567	27,7%	2390	685	28,7%	29,0%
Gewerblich-technische Berufe	1399	466	33,3%	1614	532	33,0%	35,0%
Kultur	656	282	43,0%	663	296	44,6%	50,0%
Lehrende und bildende Tätigkeiten	167	109	65,3%	180	113	62,8%	
Sicherheit und Überwachung	1416	282	19,9%	1501	238	15,9%	21,0%

\*auf der Basis aller städtischen Mitarbeitenden

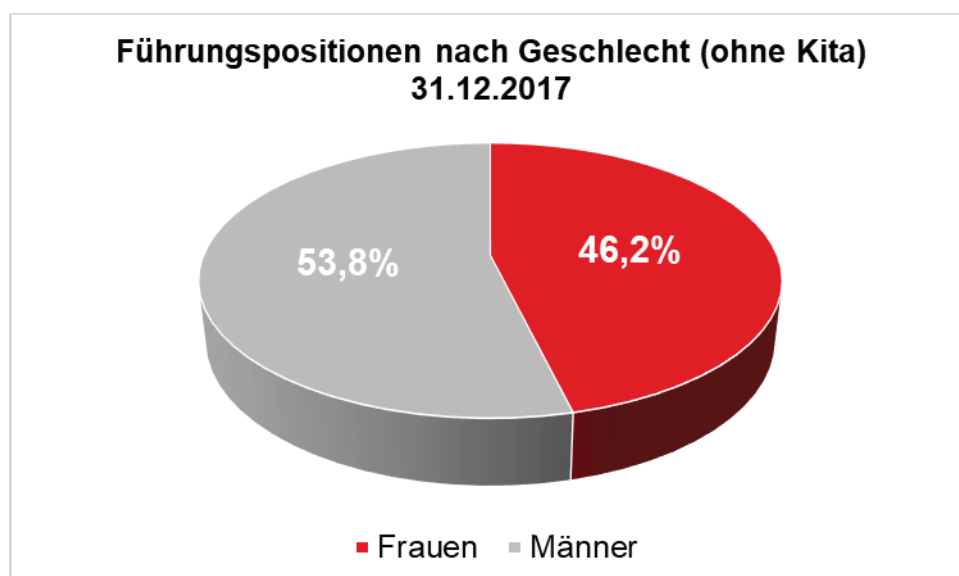
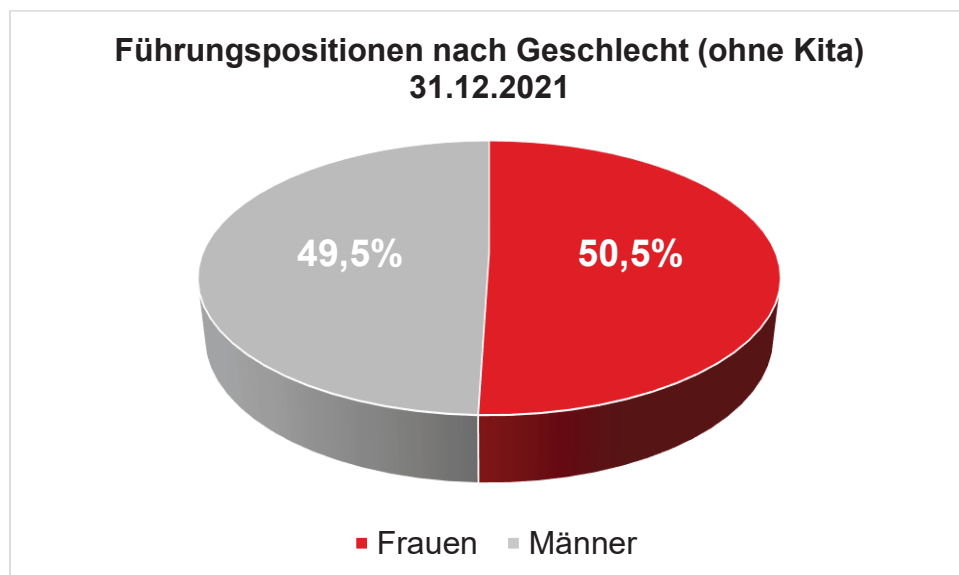
\*\*Nicht zu jeder Job-Familie wurden Zielwerte vereinbart; vergleiche Seite 18 des Gleichstellungsplans 2019 – 2023. Im Fokus der Zielformulierung stehen die bisher unterrepräsentierten Berufsfelder in männlich geprägten Job-Familien.

### Geschlechterverteilung nach Job-Familien bei der Feuerwehr

Bei der Feuerwehr arbeiten 1.315 Männer und 120 Frauen. Damit liegt die Frauenquote in diesem Bereich bei 8,4 %. Bei der Geschlechterverteilung nach Job-Familien bei der Feuerwehr beträgt zum 31.12.2021 der Frauenanteil im Bereich der MINT-Informatik 25 % (31.12.2017 = 0 %), und im Bereich der ärztlich- und therapeutischen Tätigkeiten beträgt die Frauenquote 37,3 % (2017 = 36,4 %).

### 4.4 Führungspositionen nach Geschlecht

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen hat mit 50,5 % den Zielwert von 50 % erstmalig erreicht. Zählt man den Kita-Bereich hinzu, beträgt die Frauenquote in den Führungspositionen über 55 %.



#### 4.5 Führungsebenen\*

Erstmalig liegt die Frauenquote in den Führungspositionen über dem Zielwert von 50 %. Rechnet man die Leitungen der Kindertagesstätten hinzu, sind sogar 55,2 % aller Führungspositionen zum 31.12.2021 mit Frauen besetzt.

	Ist 31.12.2017			Ist 31.12.2021			Ziel
	Anzahl Gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl Gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anteil Frauen
Dezernatsleitung	7	5	71,4%	9	3	33,3%	
Amtsleitung	39	15	38,5%	41	17	41,5%	50,0%
stellvertretende Amtsleitung	33	10	30,3%	35	15	42,9%	50,0%
Leitung Punktdienststelle	18	5	27,8%	13	5	38,5%	50,0%
Stellvertretende Leitung Punktdienststelle	14	11	78,6%	15	11	73,3%	62,0%
Leitung eigenbe- triebsähnliche Einrichtungen**	5	1	20,0%	6	1	16,7%	50,0%
Stellvertretende Lei- tung eigenbetriebs- ähnliche Einrichtung	1	1	100,0%	1	1	100,0%	62,0%
Leitung Stabsstelle**	37	19	51,4%	48	17	35,4%	50,0%
Stellvertretende Leitung Stabsstelle	2	1	50,0%	7	3	42,9%	50,0%
Abteilungs- leitung	117	49	41,9%	133	65	48,9%	50,0%
Referent*in	34	17	50,0%	33	18	54,6%	50,0%
Sachgebiets- leitung	480	215	44,8%	563	271	48,1%	50,0%
Sachgruppen- leitung	519	254	48,9%	663	365	55,1%	50,0%
<b>Summe</b>	<b>1306</b>	<b>603</b>	<b>46,2%</b>	<b>1567</b>	<b>792</b>	<b>50,5%</b>	<b>50,0%</b>

\*auf der Basis aller Mitarbeitenden.

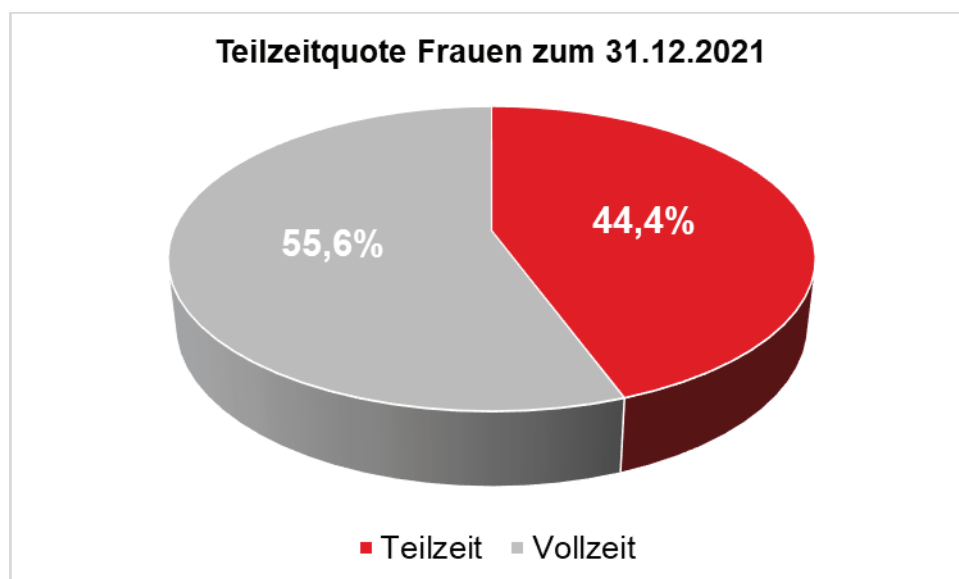
\*\*siehe nachfolgenden Hinweis

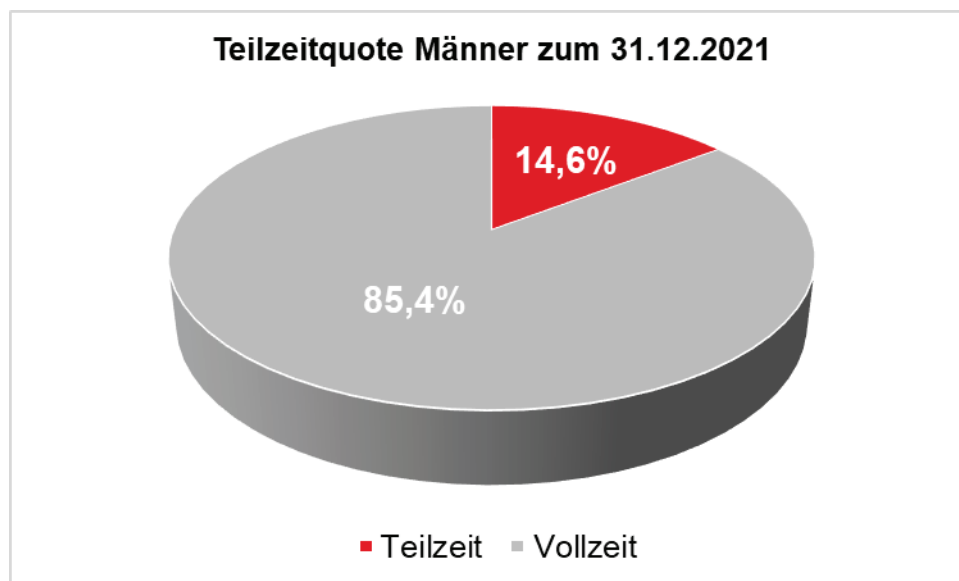
Aufgrund spezifischer Organisationsstrukturen, wie zum Beispiel bei einigen Stabsstellen, gibt es in manchen Bereichen keine extra gekennzeichnete Vertretungsstelle. Ferner sind zum Zeitpunkt der Datenerhebung manche Stellen nicht besetzt oder Funktionsänderungen (noch) nicht erfasst, sodass es zu einer größeren Differenz zwischen der Anzahl der Leitungsstellen und der Anzahl der stellvertretenden Leitungsstellen kommt.

#### 4.6 Teilzeitquote Frauen und Männer

Mit der Zielsetzung des Gleichstellungsplans, eine "40 % - Teilzeitquote für Frauen" zu erreichen, war die Absicht verbunden, den Anteil von Frauen in Teilzeit insgesamt zu verringern. Die Ausnahmen hierzu stellen die Frauenquoten „Teilzeit“ in den Führungspositionen wie auch in der höheren Laufbahngruppe dar. Hier sollte sich der Anteil jeweils erhöhen, siehe Seite 18 des Gleichstellungsplans.

Ebenfalls sollte der Anteil der Männer, die in Teilzeit arbeiten, erhöht werden. Von insg. 8.237 Männern arbeiten 1.200 in Teilzeit. Damit steigt die Teilzeitquote der Männer auf nahezu 15 % und hat sich gegenüber dem Ausgangswert von 9 % deutlich erhöht. Die Teilzeitquote der Frauen insgesamt beträgt aktuell jedoch etwas mehr als 44 % und liegt über dem damaligen Ausgangswert von 43 %. Der Frauenanteil in Teilzeit für die höhere Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt hat sich hingegen deutlich erhöht, siehe auch die Tabelle „Laufbahnen und Arbeitszeit“ unter Punkt 4.7.





**Teilzeitquote Frauen\***

Ist 31.12.2017		Ist 31.12.2021			Ziel	
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	43,30%	13386	5943	44,40%	40%

\*auf Basis aller weiblichen städtischen Mitarbeitenden



#### 4.7 Laufbahnen und Arbeitszeit\*

	Ist 31.12.2017			Ist 31.12.2021			Ziel**
	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
<b>Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt</b>	1525	920	60,3%				
<b>Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt</b>	6170	2538	41,1%	8290	3943	47,6%	
<b>Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt</b>	3256	1321	40,6%	4328	1655	38,2%	
<b>Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt</b>	544	197	36,2%	768	345	44,9%	40%

\*auf Basis aller weiblichen städtischen Mitarbeitenden

\*\*Der Gleichstellungsplan 2019 – 2023 gibt hier ausschließlich eine Zielvorgabe für die Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt vor, siehe Seite 18 des Gleichstellungsplans.

#### 4.8 Führung in Teilzeit (ohne Kita-Bereich)

Obwohl sich die Quote der führenden Frauen in Teilzeit auf einigen Führungsebenen erhöht hat, beträgt die Gesamtquote – ohne den Kita-Bereich – lediglich 24,8 %. Damit wird der Zielwert von 30 % noch nicht erreicht. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass sich in der Führungsebene der Sachgruppenleitungen, in der die Teilzeitquote von 28,4 % auf 22,7 % deutlich zurückgegangen ist, die Anzahl der weiblich besetzten Stellen gleichzeitig um 110 auf 365 Stellen erhöht hat.

Ferner hat sich die Gesamtanzahl von Frauen in Führungspositionen im Vergleichszeitraum um mehr als 31 % (= 189 Führungsfrauen) auf 792 erhöht. Insgesamt üben 196 Frauen (24,8 %) ihre Führungsposition in Teilzeit aus. Bei den Männern sind es

60 Führungskräfte (7,7 %). Zählt man den Kita-Bereich hinzu, arbeiten 220 Führungsfrauen in Teilzeit. Das sind 22,4 % gegenüber 22,2 % in 2017. Bei den Männern sind es 61 Personen = 7,7 %.

**Führung in Teilzeit\***

	Ist 31.12.2017			Ist 31.12.2021			Ziel
	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	0,0%	3	0	0,0%	
Amtsleitung	15	1	6,7%	17	1	5,9%	
stellvertretende Amtsleitung	10	2	20,0%	15	5	33,3%	
Leitung Punktdienststelle	5	0	0,0%	5	0	0,0%	
Stellvertretende Leitung Punktdienststelle	11	3	27,3%	11	5	45,5%	
Leitung eigenbe- triebsähnliche Ein- richtungen	1	0	0,0%	1	0	0,0%	
Stellvertretende Lei- tung eigenbetriebs- ähnliche Einrichtung	1	0	0,0%	1	0	0,0%	
Leitung Stabsstelle**	19	2	10,5%	17	7	41,2%	
Stellvertretende Lei- tung Stabsstelle	1	1	100,0%	3	0	0,0%	
Abteilungs- leitung	49	9	18,4%	65	15	23,1%	
Referent*in	17	3	17,7%	18	2	11,1%	
Sachgebiets- leitung	215	63	29,3%	271	78	28,8%	
Sachgruppen- leitung	254	72	28,4%	365	83	22,7%	
<b>Summe</b>	<b>603</b>	<b>156</b>	<b>25,9%</b>	<b>792</b>	<b>196</b>	<b>24,8%</b>	<b>30,0%</b>

\*auf der Basis aller weiblichen Mitarbeitenden ohne den Kita-Bereich

\*\*Zu den vergleichsweise starken Unterschieden zwischen der Anzahl der Leitungsstellen und der stellvertretenden Leitungsstellen, siehe den Hinweis unter Punkt 4.5 – Führungsebenen.

#### **4.9 Fazit**

Der Vergleich der Strukturdaten zeigt, dass sich die Chancengleichheit von Frauen und Männern in den letzten Jahren deutlich verbessert hat. Teilzeit wird nun auch für Männer denkbar und sie engagieren sich für die Gleichstellung beispielsweise durch das neu entstandene Väternetzwerk. Frauen sind vermehrt in männlich geprägten Berufen tätig und sie arbeiten häufiger in höheren Führungspositionen.

Frauen und Männer können örtlich und zeitlich flexibel arbeiten. Das höher gewordene Selbstverständnis bei Männern für Arbeitsmodelle in Teilzeit ermöglicht eine gerechtere Aufteilung von Care- und Erwerbstätigkeit in Familien. Flankiert wird diese Chance von dem Portfolio an städtischen Betreuungsmöglichkeiten für Kinder. Ein besonderes Instrument für die Verbesserung von Beruf und Familie stellt das Bündnis BerufLeben dar, eine Kooperation zwischen dem Personal- und Verwaltungsmanagement und dem Amt für Gleichstellung. Gemeinsam halten wir fest:

Die Maßnahmen und Projekte der Gleichstellungsarbeit in Köln erreichen ihre Ziele. Die Stadt Köln als Arbeitgeberin fördert die Chancengleichheit und unterstützt durch die Verfolgung der Ziele aus dem Gleichstellungsplan auch weiterhin eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

## 5. Maßnahmen-Ampel mit Erläuterungen

### Hinweis zur Maßnahmen-Ampel

Im Folgenden wird der Sachstand zur Umsetzung der 34 Projekte und Maßnahmen des Gleichstellungsplans tabellarisch aufgeführt. Die Sachstände entsprechen grundsätzlich dem Stand 31.10.2022. Auf Abweichungen wird gesondert hingewiesen.

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. Vereinzelte 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.

Projekte und Maßnahmen, die den Aufgabenbereich der strategischen Partnerschaft BerufLeben und die Zielvereinbarung berufundfamilie (ZV buf) betreffen, sind entsprechend kenntlich gemacht.

Status	Bedeutung
grün	Projekt / Maßnahme befindet sich innerhalb des <b>vorgesehenen Zeitplans</b>
gelb	Projekt/ Maßnahme wird <b>mit Verzögerung</b> umgesetzt; Nachsteuern erforderlich
rot	Projekt / Maßnahme wird <b>nicht umgesetzt</b> oder Umsetzung stößt auf Schwierigkeiten; Nachsteuern erforderlich
blau	Projekt/ Maßnahme wird <b>in abgewandelter Form</b> umgesetzt; Nachsteuern erforderlich

## 5.1 Maßnahmen-Ampel – im Überblick

Nr.	Projekt / Maßnahme	Zieljahr
<b>4.1</b>	<b>TOTAL E-QUALITY – Award</b>	
4.1.1	Beantragung der Neuerteilung des Awards	2019
<b>4.2</b>	<b>Quotensteigerung / Abbau von Unterrepräsentanz</b>	
<b>4.2.1</b>	<b>Ausbau von Führen in Teilzeit (Fit) / Teilzeitkarrieren (Bündnis BerufLeben)</b>	
4.2.1.1	Geschlechterunabhängige Schulungen: FIT	2019
4.2.1.2	Mentoring für Frauen und Männern in Teilzeit	2019
4.2.1.3	Erarbeitung von Maßnahmen zu einem innovativen Teilzeitkonzept	2020, ZV buf 2022
<b>4.2.2</b>	<b>Vorbereitungen auf Bewerbung und Veränderung</b>	
4.2.2.1	Coaching / Prozessbegleitung	2019
4.2.2.2	Geschlechterspezifische Bewerberschulung	2020
<b>4.3</b>	<b>Beförderungsstellen</b>	
4.3.1	Gezielte Zulassung von mehr Frauen oder Männern	2019
4.3.2	Ausschreibung von Beförderungsstellen	2019
4.3.3	Orientierungscenter als flankierende Maßnahme	2021
4.3.4	Coaching als flankierende Maßnahme	2021
<b>4.4</b>	<b>Flexibilisierung von Arbeit (Bündnis BerufLeben)</b>	
4.4.1	Ausweitung Homeoffice / mobiles Arbeiten	2019, ZV buf 2022
4.4.2	Möglichkeit, situationsabhängig kurzfristig die Arbeitszeit zu ändern	2020, ZV buf 2021
4.4.3	Mikrobeschäftigung bei persönlicher Bedarfslage (< 10 Std. in der Woche)	2021, ZV buf 2022
4.4.4	Entwicklung von Langzeitarbeitskonten	2021, ZV buf 2023

Nr.	Projekt / Maßnahme	Zieljahr
<b>4.5</b>	<b>Ausbau von Kinderbetreuung (Bündnis BerufLeben)</b>	
4.5.1	Kitaplätze (vom Säugling bis zur Einschulung)	im GSP nicht festgelegt, ZV buf 2021
4.5.2	Tages- und Großtagespflege	im GSP nicht festgelegt, ZV buf 2021
4.5.3	Familienservice	im GSP nicht festgelegt, ZV buf 2021
4.5.4	Eltern- Kind- Büros	im GSP nicht festgelegt, ZV buf 2021
<b>4.6</b>	<b>Wiedereinstieg und Bindung (Bündnis BerufLeben)</b>	
4.6.1	Pilot "Am Ball bleiben"	2020
4.6.2	Virtuelle Schulungsmodulare zur Vorbereitung auf den Wiedereinstieg	2020
4.6.3	Umfangreiches Personalentwicklungsangebot	2020
4.6.4	Hospitation / Praktika in Fachbereichen	2020
4.6.5	Videokonferenz bei Heimarbeit	2021
4.6.6	Intranet-Zugang während Elternzeit/ Beurlaubung	2021
4.6.7	Mikrobeschäftigung	2021, ZV buf 2022
<b>4.7</b>	<b>Finanzielle Sicherheit und Unabhängigkeit</b>	
4.7.1	Beratungsangebote zu Unterhaltszahlungen und Steuerklassenwahl	2020
4.7.2	Lebenslanges Lernen: Frühzeitige Schulungen in Richtung Verwaltung	2020
4.7.3	Angebot der Prüfungsvorbereitung für den Aufstieg	2019
4.7.4	Qualifizierungsangebot an untere Einkommensgruppen	2020
4.7.5	Qualifizierungsangebot an leistungsgewandelte Beschäftigte	2020

Nr.	Projekt / Maßnahme	Zieljahr
<b>4.8</b>	<b>Netzwerke (Bündnis BerufLeben)</b>	
4.8.1	Jährliches Treffen weiblicher Führungskräfte mit der Oberbürgermeisterin	2019
4.8.2	Frauennetzwerke	2019
4.8.3	Vätternetzwerke	2019, ZV buf 2022
4.8.4	Kollegiales Mentoring / Cross-Mentoring	2020



## 5.2 Maßnahmen-Ampel mit aktuellen Sachständen

Nr. und Status	Projekt / Maßnahme und Zieljahr	Stand der Umsetzung (31.10.2022, sofern nichts anderes genannt ist)
<b>4.1</b>	<b>TOTAL E-QUALITY – Award</b>	
4.1.1	Beantragung der Neuerteilung des Awards.  <b>Zieljahr 2019</b>	Erneute Auszeichnung im November 2019. Erneute Auszeichnung im Oktober 2022.
<b>4.2</b>	<b>Quotensteigerung / Abbau von Unterrepräsentanz</b>	
4.2.1	<b>Ausbau von Führen in Teilzeit (FiT) / Teilzeitkarrieren (Bündnis BerufLeben)</b>	
4.2.1.1	<b>Geschlechterunabhängige Schulungen: FIT</b> Schulungen zu FiT steigern den Anteil weiblicher und männlicher Führungskräfte und erhöhen die Akzeptanz der Teilzeit-Führungskräfte.  <b>Zieljahr 2019</b>	Im Rahmen des Gesamtkonzeptes „Führen in Teilzeit (FiT)“ werden Mitarbeitende für FiT sensibilisiert. Die speziellen Herausforderungen für Führungskräfte in Teilzeit werden thematisiert und Lösungsansätze und Handlungsempfehlungen gegeben. Das Thema wurde <u>seit 2021</u> in mehreren digitalen Workshops für Führungskräfte behandelt. Ferner tauschten sich die Kolleg*innen in <u>2022</u> im Führungskräfte-Innovationsnetzwerk zu FiT aus.
4.2.1.2	<b>Mentoring für Frauen und Männern in Teilzeit</b> Erfahrene Führungspersönlichkeiten begleiten und beraten Teilzeitkräfte mit Potential für die Dauer des Mentorings Mentoring ist eine geförderte Persönlichkeits-, Führungsentwicklung. Die Mentor*innen 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.  <b>Zieljahr 2019</b>	Von Juni 2020 bis Juni 2022 fand das sechste interne Mentoring-Projekt mit großem Erfolg statt. Die Zielgruppe des Mentorings waren erstmalig teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer der Laufbahngruppe 1 (ehemals mittlerer Dienst). Die acht weiblichen Mentees nutzten für die Weiterentwicklung zahlreiche Tandem-Gespräche, Seminare und weitere Angebote. Die hieraus gewonnenen Impulse wurden von den Mentees erfolgreich zur Karriereentwicklung umgesetzt. Insgesamt gab es vier Höhergruppierungen, vier Stellenwechsel und verschiedene Weiterqualifizierungen.

Nr. und Status	Projekt / Maßnahme und Zieljahr	Stand der Umsetzung (31.10.2022, sofern nichts anderes genannt ist)
4.2.1.3	<p><b>Erarbeitung von Maßnahmen zu einem innovativen Teilzeitkonzept</b></p> <p>Weiterentwicklung von FiT zur Förderung von Teilzeitkarrieren, egalitären Partnerschaften und Erhöhung der Attraktivität der Arbeitgeberin Stadt Köln.</p> <p>Zieljahr 2020 <b>ZV buf 2022</b></p>	<p>Von Dezember 2019 bis Januar 2020 wurden unter externer Leitung drei Workshops sowohl für Mitarbeitende von Führungskräften in Teilzeit als auch für Führungskräfte in Teilzeit und deren Vorgesetzte durchgeführt:</p> <p>Das Konzept wurde in Form eines Strategiepapiers vom Bündnis BerufLeben erstellt. 2021 wurde das Konzept veröffentlicht und von Workshops flankierend implementiert. 2022 wurde das Konzept im Rahmen des Führungskräfte-Innovationsnetzwerks vorgestellt.</p>
<p><b>4.2.2 Vorbereitungen auf Bewerbung und Veränderung</b></p>		
4.2.2.1	<p><b>Coaching / Prozessbegleitung</b></p> <p>Zur Unterstützung der weiblichen und männlichen Beschäftigten bei Führen in Teilzeit werden flankierende Coachings angeboten.</p> <p><b>Zieljahr 2019</b></p>	<p>Vergleiche 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. Corona-bedingt ist die Zahl der Coachings 2020 deutlich zurückgegangen.</p> <p>Zum Ausbau des internen Coachings wurde in 2020 eine Qualifizierung für interessierte und geeignete Mitarbeitende ausgeschrieben. Die Bewerber*innen mussten hierfür ein mehrstufiges Auswahlverfahren durchlaufen.</p> <p>Im März 2022 haben 12 Kolleg*innen die „Systemische Coaching-Ausbildung“ erfolgreich abgeschlossen, sodass zurzeit insg. 21 interne Coaches für den Einsatz zur Verfügung stehen. Davon sind 13 Coaches Frauen und 8 Coaches Männer. Obwohl sich in 2021 der Coaching-Pool noch im Erweiterungsprozess befand, haben in 2021 bereits 188 Personen (148 weiblich, 40 männlich) ein Coaching in Anspruch nehmen können.</p>
4.2.2.2	<p><b>Geschlechterspezifische Bewerberschulung</b></p> <p>Geschlechterspezifische Bewerbungsschulung zur Vorbereitung auf Bewerberrunden, aufgrund der unter-</p>	<p>Seit 2019 wird das Seminar "Vorbereitung auf Auswahlverfahren" für Frauen und Männer angeboten. Im ersten Jahr erfolgte es als Pilot, verbunden mit der Option, bei Bedarf ein vergleichbares Angebot ausschließlich für weibliche Beschäftigte zu schaffen.</p> <p>Ein wesentlicher Bestandteil des Schulungsformates ist die Erkenntnis über die eigene Wirkung auf Andere. Gerade der Austausch untereinander und</p>

Nr. und Status	Projekt / Maßnahme und Zieljahr	Stand der Umsetzung (31.10.2022, sofern nichts anderes genannt ist)
	<p>schiedlichen Unterstützungsbedarfe von Frauen und Männern.</p> <p><b>Zieljahr 2020</b></p>	<p>gegenseitiges Feedback aus verschiedenen Perspektiven bewirken hierbei eine Stärkung der Selbstsicherheit. Daher ist sogar eine heterogene Besetzung der Teilnehmendengruppe vorteilhaft, um die Rückmeldevielfalt zu erhöhen.</p> <p>Bedarfsabhängig finden jedes Jahr durchschnittlich zwei bis drei Seminare statt. Die Anmeldezahlen belegen, dass das Schulungsangebot überwiegend Interesse bei weiblichen Beschäftigten weckt. Die Quote weiblicher Teilnehmerinnen in den Seminaren liegt bei 75 %.</p>
<b>4.3</b>	<b>Beförderungsstellen</b>	
<b>4.3.1</b>	<p><b>Gezielte Zulassung von mehr Frauen oder Männern</b></p> <p>Gem. § 9 Absatz 1 LGG: Zur Herstellung der Geschlechterparität sind in unterrepräsentierten Bereichen gezielt mehr Frauen oder Männer zum Auswahlverfahren zuzulassen und zum Vorstellungsgespräch einzuladen.</p> <p><b>Zieljahr 2019</b></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. 03 ist bereits bei der Vorauswahl zu beteiligen und kann bei Bedarf intervenieren. Weitere Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mit Verfügung 11/113/3 vom 17.08.2018 wurden Regelungen zur Ausrichtung auf Beförderungsbewerbungen getroffen.</li> <li>• Im Intranet erhalten die Fachdienststellen Unterstützung durch einen ausführlichen Praxisleitfaden.</li> <li>• Für die Fachdienststellen sind Schulungen in Zusammenarbeit mit 111/1 – Personalentwicklung in Konzeptionierung.</li> </ul>
<b>4.3.2</b>	<p><b>Ausschreibung von Beförderungsstellen</b></p> <p>Gemäß § 8 LGG sind Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auszuschreiben.</p>	<p>In 2019 und 2020 erfolgten bislang insgesamt 10 Ausschreibungen nur für Beförderungsbewerbungen, überwiegend innerhalb der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt.</p> <p>Davon wurden 9 Beförderungsstellen unter anderem aus Gründen der Frauenförderung ausgeschrieben. 5 Mal konnte die entsprechende Stelle mit einer Frau besetzt werden.</p>

Nr. und Status	Projekt / Maßnahme und Zieljahr	Stand der Umsetzung (31.10.2022, sofern nichts anderes genannt ist)
	<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><b>Zieljahr 2019</b></p>	<p>Auf die unter 4.3.1 bereits geschilderten Ausführungen zur Umsetzung wird verwiesen. Zusätzliche Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 11 – Personal- und Verwaltungsmanagement akzeptiert insbesondere Frauenförderung als Begründung für eine Ausschreibung als Beförderungsstelle</li> <li>• 03 – Amt für die Gleichstellung von Frauen und Männern wird bei der Mitzeichnung des Ausschreibungstextes einbezogen</li> <li>• Stärkere Bewerbung des Themas in Beratungsgesprächen mit den Fachdienststellen</li> </ul> <p>Die beschriebenen Maßnahmen werden weiterhin angewandt und haben sich bewährt. Die Anwendung der Vorschrift ist den Beteiligten bekannt, und - das im Sinne der Frauenförderung erfolgreiche Verfahren - hat sich etabliert.</p>
<p><b>4.3.3</b></p>	<p><b>Orientierungscenter als flankierende Maßnahme</b></p> <p>Auf freiwilliger Basis werden persönliche Kompetenzprofile erstellt, um den Mitarbeitenden gezielte Entwicklungstipps und -maßnahmen anbieten zu können</p> <p><b>Zieljahr 2021</b></p>	<p>Die Durchführung von regelmäßigen Orientierungscentern ist als ein zentrales Karriereinstrument für potentielle Führungskräfte geplant, die durch eine persönliche Standortbestimmung professionell in ihrer Weiterentwicklung unterstützt und gefördert werden.</p> <p>Die Anforderungen an die künftigen Führungskräfte basieren auf dem KölnerKompetenzModell. Es handelt sich um ein geschlechterübergreifendes Angebot, welches u.a. auch weibliche Bewerberinnen für Beförderungsstellen inkludiert. 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.</p> <p>Die Vorbereitung der Orientierungscenter musste kapazitätsbedingt verschoben werden. Die Durchführung von Orientierungscentern ist weiterhin geplant sobald prioritäre Projekte beendet sind und entsprechende Ressourcen zur Verfügung stehen, werden die Planungen wieder aufgenommen.</p>

Nr. und Status	Projekt / Maßnahme und Zieljahr	Stand der Umsetzung (31.10.2022, sofern nichts anderes genannt ist)
4.3.4	<p><b>Coaching als flankierende Maßnahme</b></p> <p>Im Hinblick auf eine angestrebte Veränderung / Beförderung wird ein Coaching angeboten, dass die Teilnehmenden in Ihrer Entwicklung stärkt</p> <p><b>Zieljahr 2021</b></p>	<p>An einem Coaching als flankierende Maßnahme für eine angestrebte berufliche Veränderung haben 2019 insgesamt 126 Mitarbeitende teilgenommen. Im Jahr 2020 ging Corona-bedingt die Anzahl der Coachings ein Stück weit zurück.</p> <p>In 2021 haben 96 Mitarbeitende und 92 Führungskräfte ein Coaching in Anspruch genommen. Davon gehörten 51 Personen der Laufbahngruppe 1 an, 101 Personen der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt und 36 Personen der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt. Bei 40 Coachings ging es um das Thema Veränderung/Aufstieg/Assessment-Center. Von den insg. 188 Coachees waren 140 Frauen und 48 Männer.</p> <p>Vergleiche auch 4.2.2.1</p>
<p><b>4.4 Flexibilisierung von Arbeit (Bündnis BerufLeben)</b></p>		
4.4.1	<p><b>Ausweitung Homeoffice / mobiles Arbeiten</b></p> <p>Verstärkung positiver Effekte des mobilen Arbeitens auf die Belange der Gleichstellung, insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Attraktivitätssteigerung der Arbeitgeberin Stadt Köln</li> <li>• die Unterstützung der Existenzsicherung durch das Angebot anstelle von Beurlaubung oder verringerter Teilzeitbeschäftigung</li> <li>• die gesteigerte Motivation der Mitarbeitenden, höhere Positionen anzustreben, wenn auch hier Homeoffice/mobiles Arbeiten angeboten wird</li> <li>• Förderung der Wissensbewahrung und Bindung</li> </ul> <p>Zieljahr 2019</p> <p><b>ZV buf 2022</b></p>	<p>Die Akzeptanz der Führungskräfte von mobilem Arbeiten 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> <p>Die Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten wird als eigenständiges Regelwerk aktualisiert. Sie befindet sich im Abstimmungsprozess. Die Dienstvereinbarung verfolgt die weitere Stärkung der mit dem Mobilen Arbeiten verbundenen Ziele. Im Vorfeld wurden durch den „Steuerungskreis Neues Arbeiten“, unter Einbindung einer Vielzahl an Stakeholdern, Regelungsbedarfe zusammengetragen.</p>

Nr. und Status	Projekt / Maßnahme und Zieljahr	Stand der Umsetzung (31.10.2022, sofern nichts anderes genannt ist)
4.4.2	<p><b>Möglichkeit, situationsabhängig kurzfristig die Arbeitszeit zu ändern</b></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>Zieljahr 2020 <b>ZV buf 2021</b></p>	<p>Aktuell befindet sich die neue DV Flexibilisierung der Arbeitszeit im Abstimmungsprozess.</p> <p>Die darin enthaltenen Rahmenbedingungen nehmen Einfluss auf die Ausgestaltung bzw. die Ausgestaltungsmöglichkeiten der Maßnahme. Daher bleibt die Fertigstellung abzuwarten, um ggf. noch darüber hinausgehenden Handlungsbedarf zu diagnostizieren.</p> <p>Unabhängig hiervon können die Mitarbeitenden bei kurzfristigen Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit nach wie vor einen Antrag auf Teilzeit oder Aufstockung der Teilzeit stellen. Ferner gibt es Sonderurlaub wegen Erkrankung von Angehörigen sowie die Möglichkeit, Pflegezeit in Anspruch zu nehmen. Die Personaldienststellen können bei Beratungsbedarf angesprochen werden.</p>
4.4.3	<p><b>Mikrobeschäftigung bei persönlicher Bedarfslage (&lt; 10 Std. in der Woche)</b></p> <p>Als Alternative zur Beschäftigungsunterbrechung, insbesondere aus familiären Gründen, sollen Möglichkeiten und Rahmenbedingungen für eine Mikrobeschäftigung definiert und geschaffen werden.</p> <p>Zieljahr 2021 <b>ZV buf 2022</b></p>	<p>Die Umsetzung der Maßnahme ist insoweit erfolgt, als dass die Dienststellen bereits geringfügig (auch mit Mikroanteilen) beschäftigen können, sofern der organisatorische Bedarf gegeben ist. Dieser wird grundsätzlich als gegeben angesehen, wenn Stellenanteile vorhanden sind, die besetzt werden sollen. Als Beispiel ist zu nennen, dass eine Vollzeitstelle mit 39 Stunden mit einer Teilzeitkraft über 30 Std./Woche planmäßig besetzt ist. Dann können die „freien“ 9 Wochenstunden von der Dienststelle im Rahmen einer Mikrobeschäftigung umgesetzt werden.</p> <p>Mitarbeitende, die sich für eine Mikrobeschäftigung interessieren, können sich bei den zuständigen Personaldienststellen beraten lassen.</p> <p>Ebenfalls eine Maßnahme zum Wiedereinstieg und zur Bindung der Mitarbeitenden, siehe 4.6.7.</p>
4.4.4	<p><b>Entwicklung von Langzeitarbeitskonten</b></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>Mit dem Gesetz zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen vom 13.04.2022 wurde § 14 a Arbeitszeitverordnung (AZVO NRW) ergänzt. Dadurch wird die Einführung eines Langzeitkontos auch für Beamt*innen ermöglicht.</p>



Nr. und Status	Projekt / Maßnahme und Zieljahr	Stand der Umsetzung (31.10.2022, sofern nichts anderes genannt ist)
	Zieljahr 2021 <b>ZV buf 2023</b>	Die Einrichtung von Langzeitkonten für alle Mitarbeitenden der Stadt Köln wird in der neuen Dienstvereinbarung (DV) zur Flexibilisierung der Arbeitszeit geregelt. Diese DV befindet sich derzeit im Abstimmungsprozess.
<b>4.5 Ausbau von Kinderbetreuung (Bündnis BerufLeben)</b>		
<b>4.5.1</b>	<b>Kitaplätze (vom Säugling bis zur Einschulung)</b> Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden in Kindertagesstätten Betreuungsplätze für die U6 Kinder der städtischen Beschäftigten bereitgestellt.  Als Maßnahme zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sind Kita-Betreuungsangebote im Sinne eines Anreizsystems zur Gewinnung zusätzlichen Personals von zunehmender Bedeutung.  Zieljahr laut GSP nicht festgelegt <b>ZV buf 2021</b>	Im Februar 2022 wurde die erste städtische Kita in Kalk eröffnet. Hier stehen 20 Betreuungsplätze zur Verfügung.  Ein sukzessiver Ausbau ist bei Bedarf vorgesehen.  Das Anmeldeverfahren wird leicht zugänglich und unbürokratisch über die formlose Anmeldung im Familienbüro oder über Little Bird angeboten.
<b>4.5.2</b>	<b>Tages- und Großtagespflege</b> Schaffung von U3 Plätzen im Rahmen von Kindertagespflege durch die Gründung einer Großtagespflege, ausschließlich für Kinder städtischer Bediensteter.  Zieljahr laut GSP nicht festgelegt. <b>ZV buf 2021</b>	Im Juli 2021 eröffnete die erste betriebliche Großtagespflege, die "Kölner Stadtspatzen", am Alter Markt für Kinder zwischen 1 - 3 Jahren. Seit Frühjahr 2022 hat zudem die Großtagespflege in Deutz unweit des Stadthauses geöffnet. Es stehen insgesamt 18 Plätze zur Verfügung.  Eine sukzessive Erweiterung an anderen Standorten ist vorgesehen.  Das Anmeldeverfahren wird leicht zugänglich und unbürokratisch über die formlose Anmeldung im Familienbüro oder über Little Bird angeboten.

Nr. und Status	Projekt / Maßnahme und Zieljahr	Stand der Umsetzung (31.10.2022, sofern nichts anderes genannt ist)
4.5.3	<p><b>Familienservice</b></p> <p>Die Mitarbeitenden erhalten in allen familiären Fragen Unterstützung, zum Beispiel bei Fragen zur Kinderbetreuung oder zum Thema Pflege von Familienangehörigen.</p> <p>Zieljahr laut GSP nicht festgelegt</p> <p><b>ZV buf 2021</b></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>Aus Kapazitätsgründen und aufgrund der Komplexität der Aufgabe steht die Umsetzung des Einkaufs aktuell noch aus.</p>
4.5.4	<p><b>Eltern- Kind- Büros</b></p> <p>Die Zahl von kindergerechten Büros für die Mitnahme von Kindern soll im Rahmen des Ausbaus der Kinderbetreuung erhöht werden.</p> <p>Zieljahr laut GSP nicht festgelegt</p> <p><b>ZV buf 2021</b></p>	<p>Die Maßnahme wird bei allen Planungen für Neuanmietungen berücksichtigt. So konnte zuletzt bei einer Neuanmietung für 32 – Amt für Öffentliche Ordnung ein Eltern-Kind-Zimmer realisiert werden.</p> <p>In Bestandsgebäuden ist die Umsetzung der Maßnahme aufgrund starker Raumnot weiterhin schwierig. Eine positive Einflussnahme auf das Projektziel wird mit den aktuell bestehenden Überlegungen und Pilotprojekten im Rahmen des „neuen Arbeitens“ verbunden.</p> <p>Nach wie vor besteht die Möglichkeit den durch das Bündnis BerufLeben in 2020 konzipierten Spielekoffer über cMarket zu bestellen. Hiermit kann ein Kind bis zum Grundschulalter im akuten Betreuungsnotfall im eigenen Büro für eine Weile beschäftigt werden. Eine Übersicht des Inhalts sowie entsprechende Vorlagen mit allgemeinen Informationen zum Inhalt und zur Nutzung des Koffers sind vorhanden.</p>
<p><b>4.6 Wiedereinstieg und Bindung</b></p>		
4.6.1	<p><b>Pilot “Am Ball bleiben“</b></p> <p>Die Bindung zeitlich begrenzt abwesender Mitarbeitenden zur und die Identifikation dieser mit der Stadt Köln wird erhalten und gestärkt. Der Wiedereinstieg in die berufliche Tätigkeit wird erleichtert.</p>	<p>Das Fortbildungsprogramm hat sich in 2021 und 2022 deutlich ausgeweitet und bietet nunmehr verstärkt zeitlich kompatible Angebote an.</p> <p>Im Zuge der Weiterentwicklung des Programms für das Jahr 2022 werden von insgesamt 17 neuen Seminarangeboten 8 ebenfalls in teilzeitfreundlichen Formaten angeboten. Darüber hinaus gibt es unterjährig zahlreiche mehrstündige oder halbtägige Wissens- und Impulsformate z.B. auch von</p>



Nr. und Status	Projekt / Maßnahme und Zieljahr	Stand der Umsetzung (31.10.2022, sofern nichts anderes genannt ist)
	<p>Das bisherige Informationsangebot in Seminarform soll daher modernisiert werden.</p> <p><b>Zieljahr 2020</b></p>	<p>der Verwaltungsreform, des betrieblichen Gesundheitsmanagements, des Rechtsamtes und des Amtes für Gleichstellung von Frauen und Männern.</p> <p>Zeitlich begrenzt abwesende Mitarbeiter*innen können auch während ihrer dienstfreien Phase an den Fortbildungsangeboten teilnehmen. Auf diese Möglichkeit wird in den Bescheiden hingewiesen.</p>
<p><b>4.6.2</b></p>	<p><b>Virtuelle Schulungsmodulare zur Vorbereitung auf den Wiedereinstieg</b></p> <p>Der IT- Einsatz verbessert den zeitlich und räumlich unabhängigen Zugang zu Qualifizierungsangeboten bei Minimierung des Teilnahmeaufwandes und damit den beruflichen Wiedereinstieg.</p> <p><b>Zieljahr 2020</b></p>	<p>Vergleiche 4.6.1</p>
<p><b>4.6.3</b></p>	<p><b>Umfangreiches Personalentwicklungsangebot</b></p> <p>Das Angebot ermöglicht es beurlaubten Mitarbeitenden, ihre beruflichen Kompetenzen auch während ihrer Berufspause aktuell zu halten.</p> <p><b>Zieljahr 2020</b></p>	<p>Beurlaubte Beschäftigte haben Zugang zu allen Personalentwicklungsangeboten. 111/1 - Personalentwicklung hat das Fortbildungsprogramm für teilszeitfreundliche Angebote erweitert, siehe auch 4.6.1</p>
<p><b>4.6.4</b></p>	<p><b>Hospitation / Praktika in Fachbereichen</b></p> <p>Hospitationen und Praktika während des Beurlaubungsausklangs erleichtern die Rückkehr, insbesondere weil Angebote zum Wiedereinstieg von der früheren Tätigkeit abweichen können.</p> <p><b>Zieljahr 2020</b></p>	<p>Vergleiche 4.6.3</p>

Nr. und Status	Projekt / Maßnahme und Zieljahr	Stand der Umsetzung (31.10.2022, sofern nichts anderes genannt ist)
4.6.5	<p><b>Videokonferenz bei Heimarbeit</b></p> <p>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 Kolleg*innen wird gefördert.</p> <p><b>Zieljahr 2021</b></p>	<p>Die bislang vorherrschende Präsenzkultur wird angepasst, so dass Termine zunehmend auch in örtlicher Abwesenheit wahrgenommen werden können.</p> <p>Für die Organisation von städtischen Videokonferenzen wurde zum 01.04.2021 stadtweit das Videokonferenzsystem BigBlueButton (BBB) mit einem deutlich größeren Funktionsumfang als Circuit freigegeben. Zudem wurde die technische Infrastruktur erweitert, und auch die benutzerbezogene Limitierung entfiel. Zum 31.12.2021 waren bereits ca. 4.000 Kolleg*innen als Organisator*innen registriert. Die Tendenz ist nach wie vor steigend. In Spitzenzeiten gab es im vergangenen Jahr bis zu 4.900 parallele Verbindungen in unterschiedliche BBB Konferenzen. Das Videokonferenzsystem Circuit ist zum 31.08.2022 außer Betrieb gegangen.</p> <p>Bei Einladungen an städtische Mitarbeiter*innen zur Teilnahme an externen Videokonferenzen hingegen, gibt es die Möglichkeit, aus dem städtischen Netzwerk heraus an geprüften Videokonferenzsystemen, wie z. B. Zoom oder Webex mittels einer temporären Freischaltung teilzunehmen.</p>
4.6.6	<p><b>Intranet-Zugang während Elternzeit/ Beurlaubung</b></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><b>Zieljahr 2021</b></p>	<p>Bisher wird das Benutzerkonto beurlaubter oder sich in Elternzeit befindlichen Mitarbeitenden automatisch deaktiviert. Jedoch gibt es bereits die technische Möglichkeit zur Umsetzung der Maßnahme durch die Aktivierung von cPort.</p> <p>Die Nutzung von cPort ist freiwillig. Die Mitarbeitenden in Elternzeit und Beurlaubung werden vorab informiert und um ihr schriftliches Einverständnis gebeten.</p> <p>Die Aktivierung von cPort während Elternzeit/Beurlaubung ist mit technischem Aufwand, Kosten pro User und rechtlichen Fragen verbunden. Die Verwaltung beabsichtigt, dem o. g. Personenkreis die Teilnahme an cPort zu ermöglichen und hat im Zieljahr 2021 zunächst die konzeptionellen Vorüberlegungen getätigt. Aktuell wird die Umsetzung der Maßnahme vorbereitet.</p>

Nr. und Status	Projekt / Maßnahme und Zieljahr	Stand der Umsetzung (31.10.2022, sofern nichts anderes genannt ist)
4.6.7	<p><b>Mikrobeschäftigung</b></p> <p>Als Maßnahme zur Besetzung freier Stellenanteile zur Arbeitsentlastung. Die Betroffenen profitieren von einem weiterhin erzielten Einkommen, Wissenserhalt und entfallenden Einarbeitungsaufwand, z. B. bei Rückkehr aus längerer Beurlaubung</p> <p>Zieljahr 2021</p> <p><b>ZV buf 2022</b></p>	<p>Die Dienststellen können geringfügig (auch mit Mikroanteilen) beschäftigen, sofern der organisatorische Bedarf gegeben ist. Dieser wird grundsätzlich als gegeben angesehen, wenn Stellenanteile vorhanden sind, die besetzt werden sollen, siehe hierzu auch 4.4.3.</p>
<p><b>4.7 Finanzielle Sicherheit und Unabhängigkeit</b></p>		
4.7.1	<p><b>Beratungsangebote zu Unterhaltszahlungen und Steuerklassenwahl</b></p> <p>Unterstützungsangebot bei Inanspruchnahme zustehender Unterhaltsansprüche und Sozialleistungen in finanziellen Notlagen. Beratungsangebot zu den Auswirkungen der Steuerklassenwahl</p> <p><b>Zieljahr 2020</b></p>	<p>Das Personal- und Verwaltungsmanagement kann in begründeten Einzelfällen Gehaltszahlungen mit unterschiedlichen Steuerklassen simulieren. Damit können insbesondere die verheirateten Mitarbeitenden darin unterstützt werden, die am besten geeignete Steuerklassenkombination zu ermitteln. Hierbei handelt es sich um ein dauerhaftes Angebot.</p> <p>Im Rahmen der „Wissen to go“ Angebote gab es im September 2021 ein Angebot zu Unterhalt nach Trennung und Scheidung mit einem Überblick über die aktuelle Rechtslage: <i>Wie berechnet sich der Unterhalt nach einer Trennung? Wer hat Anspruch auf Unterhalt und wie lange ist dieser geschuldet? Wie viel steht den Kindern zu?</i></p>
4.7.2	<p><b>Lebenslanges Lernen: Frühzeitige Schulungen in Richtung Verwaltung</b></p> <p>Angebot von Qualifizierungsmaßnahmen, um Beschäftigte in unterschiedlichen Bereichen in der Verwaltung einsetzen zu können und ihnen gleichzeitig neue stadtinterne Berufsperspektiven zu eröffnen.</p>	<p>Beschäftigten 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</p>

Nr. und Status	Projekt / Maßnahme und Zieljahr	Stand der Umsetzung (31.10.2022, sofern nichts anderes genannt ist)
	<p>Die Beschäftigten verfügen über Lernkompetenzen, um ihr Wissen zu verbessern.</p> <p><b>Zieljahr 2020</b></p>	<p>in ihrer aktuellen Tätigkeit bedroht sind; siehe auch 4.7.5.</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. Kinderpfleger*innen, Erzieher*innen, Kräfte des Ordnungsdienstes sowie des technischen Bereichs) decken zu können.</p> <p>Als modulare Schulungsmaßnahmen kommen in Betracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Berufliche Orientierung/Potenzialanalyse</li> <li>&gt; Einführungs- und Vorbereitungskurs Verwaltung (Rheinstud)</li> <li>&gt; Basiskurs (Einsatz in der Verwaltung als Vorstufe der Verwaltungslehrgang I, Zertifikatskurs)</li> <li>&gt; Basis und ggfs. Aufbaukurs Verwaltungslehrgang I (Rheinstud)</li> <li>&gt; Flankierende Office-Grundschulungen</li> <li>&gt; Ggfs. Berufssprachkurse (Verwaltung, Soziales, IT)</li> </ul> <p>Geplant ist, die Erfahrungen der Maßnahmen unter 4.7.4 zu nutzen und ergänzend hierzu eine modulare Schulungsmaßnahme anzuschließen.</p>
<p><b>4.7.3</b></p>	<p><b>Angebot der Prüfungsvorbereitung für den Aufstieg</b></p> <p>Bessere Vorbereitung von Beschäftigten und Beamtinnen und Beamten, die in die Laufbahngruppe 2, 1.Einstiegsamt wechseln / aufsteigen möchten.</p> <p><b>Zieljahr 2019</b></p>	<p>Die Ausbildungsleitung bietet dem o.g. Personenkreis einen intensiven Vorbereitungskurs vor dem eigentlichen Aufstiegsverfahren (sowohl beim Beamtenaufstieg als auch beim Verwaltungslehrgang 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 Karriereöglichkeiten 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>Im Rahmen von jeweils zwei Auswahlverfahren der Beamt*innenaufstiege (Qualifizierungsaufstieg und regulärer Aufstieg) haben insgesamt 29 Frauen und 13 Männer teilgenommen:</p>

Nr. und Status	Projekt / Maßnahme und Zieljahr	Stand der Umsetzung (31.10.2022, sofern nichts anderes genannt ist)
		<p>Zum Start des Studienjahres 2022 haben 18 Mitarbeitende am Auswahlverfahren teilgenommen und wurden zum Studienbeginn 2022 zugelassen.</p> <p>Zum Start 2023 haben 11 Mitarbeitende am Auswahlverfahren teilgenommen und 10 sind zum Studienbeginn 2023 zugelassen worden.</p> <p>Im Rahmen des Qualifizierungsaufstiegs haben für Beginn 2022 5 von 5 Personen das Auswahlverfahren bestanden. Für den Qualifizierungsaufstieg mit Beginn in 2023 haben alle 8 Bewerbenden das Verfahren bestanden.</p> <p>Das Auswahlverfahren für den VL II 2021, an welchen insgesamt 48 Frauen und 32 Männer teilgenommen haben, haben 43 Personen von 49 bestanden. Im aktuell laufenden Auswahlverfahren sind 4 Personen von 37 durch die Klausuren gefallen. Die Auswahlgespräche sind noch ausstehend.</p>
<p><b>4.7.4</b></p>	<p><b>Qualifizierungsangebot an untere Einkommensgruppen</b></p> <p>Qualifizierungsangebote für untere Einkommensgruppen mit dem Ziel, Aufstiegsperspektiven und neue Einsatzmöglichkeiten zu bieten.</p> <p><b>Zieljahr 2020</b></p>	<p>Auswertungen ergeben, dass der Personenkreis und die Berufsgruppen der unteren Einkommensbereiche sehr heterogen sind. In den Einkommensgruppen bis E6, befinden sich insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Gärtnereibesetzte (ca. 400 Personen),</li> <li>&gt; Kinderpflegende sowie Erzieher*innen (850 Personen)</li> <li>&gt; Hauswirtschaftsgehilfen (ca. 233 Personen),</li> <li>&gt; Raumpfleger*innen (ca. 150 Personen) sowie</li> <li>&gt; Verwaltungsgehilfen und Verwaltungsfachangestellte (ca. 450 Personen).</li> </ul> <p>Teilweise bestehen bereits Qualifizierungsangebote für diese Personenkreise, wie zum Beispiel die Weiterbildung von Hauswirtschaftskräften zur Kinderpfleger*in (Pilot bei 51 – Amt für Kinder, Jugend und Familie), Kinderpfleger*innen zu Erzieher*innen sowie die Möglichkeit für Erzieher*innen eines finanzierten Bachelor-Studiums in Frühkindlicher Pädagogik.</p> <p>Für den Bereich der städtischen Reinigungskräfte wird möglichst zeitnah eine Informationsveranstaltung an 2 unterschiedlichen Terminen unter Beteiligung des Bewerbercenters angeboten, in der zum einen mögliche Berufsbilder und Einsatzbereiche innerhalb der Stadtverwaltung vorgestellt werden und zum anderen, um bei den Reinigungskräften</p>

Nr. und Status	Projekt / Maßnahme und Zieljahr	Stand der Umsetzung (31.10.2022, sofern nichts anderes genannt ist)
		<p>ein Interesse für eine Veränderung in höherwertige Aufgabenfelder zu wecken.</p> <p>Erste Überlegungen für ein generelles Angebot umfassen daneben bislang folgende Elemente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Angebot einer beruflichen Orientierung</li> <li>&gt; Begleitende Seminare wie "Lernen lernen"</li> <li>&gt; Sprachkurs</li> <li>&gt; Berufssprachkurs</li> <li>&gt; Sonderkurs Rheinstud " Qualifizierung für die Verwaltung"</li> <li>&gt; PC-Grundseminare</li> </ul> <p>Die o.g. Qualifizierungsmöglichkeiten im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) befinden sich noch in der Pilotierung und werden evaluiert. Perspektivisch wird das Angebot ausgeweitet auf weitere Beschäftigte im SuE. 5111 - Kinderheime hält ein eigenes Qualifizierungsangebot vor, welches Ende 2022/Anfang 2023 gemeinsam mit 111/10 – Konzeption, Beratung und Projekte evaluiert und aktualisiert wird.</p> <p>Für den Bereich der städtischen Reinigungskräfte waren im November 2021 zwei Informationstage in Präsenz zu Qualifizierungsmöglichkeiten geplant. Pandemiebedingt konnten diese Tage nicht durchgeführt werden. Derzeit befindet sich 1000 – Zentrale Dienste im Einführungsprozess der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit. Für Anfang 2023 ist geplant, zwei neue Informationstage zu Qualifizierungsmöglichkeiten zu vereinbaren. Zieltermine sind für März 2023 vorgesehen.</p>
<p><b>4.7.5</b></p>	<p><b>Qualifizierungsangebot an leistungsgewandelte Beschäftigte</b></p> <p>Beschäftigten, die unter gesundheitlichen Einschränkungen leiden und von Arbeitsunfähigkeit bedroht sind, kann ein anderweitiger Einsatz angeboten werden. Gleichzeitig werden sie durch präventive Angebote bei einer beruflichen Neuorientierung unterstützt.</p> <p><b>Zieljahr 2020</b></p>	<p>Das städtische Konzept zum Umgang mit leistungsgeminderten Beschäftigten ist unter Berücksichtigung der genannten Personen- und Zielgruppen weiterentwickelt worden.</p> <p>Das Konzept für leistungsgewandelte Erzieher*innen hat sich bewährt und wird weiter praktiziert. Schulungskonzepte für Kolleg*innen unterer Einkommensgruppen werden derzeit konzipiert und auf den Weg gebracht.</p>



Nr. und Status	Projekt / Maßnahme und Zieljahr	Stand der Umsetzung (31.10.2022, sofern nichts anderes genannt ist)
<b>4.8</b>	<b>Netzwerke</b>	
<b>4.8.1</b>	<p><b>Jährliches Treffen weiblicher Führungskräfte mit der Oberbürgermeisterin</b></p> <p>Die Oberbürgermeisterin trifft sich mit den weiblichen Führungskräften zu einem Arbeitsaustausch, dessen Format noch auszugestalten ist.</p> <p><b>Zieljahr 2019</b></p>	<p>Am 06.11.2018 hat das letzte Netzwerk-Treffen für Frauen der Führungsebenen zwei und drei im Rahmen des Frauenförderplans stattgefunden.</p> <p>Im Jahr 2019 wurde für diesen Personenkreis das Format einer Gendergala im Rahmen des Cross-Mentoring eingesetzt.</p> <p>Im Jahr 2020 musste das Netzwerk-Treffen Corona-bedingt entfallen und konnte seitdem nicht wieder realisiert werden.</p> <p>Das nächste Netzwerktreffen mit der Oberbürgermeisterin für weibliche und männliche Führungskräfte ist für 2023 geplant.</p>
<b>4.8.2</b>	<p><b>Frauennetzwerke</b></p> <p>Die bestehenden Netzwerke für Frauen verschiedener Laufbahngruppen werden regelmäßig fortgeführt, um vergleichbare berufliche Fragestellungen und Erfahrungen miteinander zu besprechen.</p> <p><b>Zieljahr 2019</b></p>	<p>Frauen müssen sichtbarer werden, um sich Aufstiegs- und neue Karrierewege besser erschließen zu können. Das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern führt daher regelmäßige Netzwerktreffen durch, die dazu geeignet sind, Mitarbeiterinnen für Führungsaufgaben zu motivieren und zu gewinnen. Die Netzwerktreffen vermitteln den Teilnehmerinnen positive Erfahrungen und bieten wertvolle Unterstützung.</p> <p>Für Frauen der Laufbahngruppe 1 wurden folgende Thementage angeboten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>in 2019: „Herausforderungen erkennen und meistern“</li> <li>in 2021: „Resilienz“ (das Angebot war ursprünglich für 2020 geplant, konnte dann aber Corona-bedingt nicht realisiert werden)</li> <li>für 2022 in Planung: „Achtsamkeit und Stressbewältigung“</li> </ul> <p>Für Frauen der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt fanden verschiedene Netzwerktreffen statt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>22.11.2019: „Königinnen-Charisma“</li> <li>17.11.2021: „Stimmtraining“</li> <li>03.06.2022: „Spielregeln der Macht“</li> </ul> <p>Folgende Netzwerktreffen fanden für Frauen der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt statt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>19.09.2019: „Ja die Weiber sind gefährlich – Schriftstellerinnen in Köln“ (Führung durch den Kölner Frauengeschichtsverein)</li> </ul>

Nr. und Status	Projekt / Maßnahme und Zieljahr	Stand der Umsetzung (31.10.2022, sofern nichts anderes genannt ist)
		<p>01.10.2019: „Sagen Sie doch, was SIE wollen.“</p> <p>16.12.2021: „Wie bringe ich meine persönliche Marke zum Strahlen und erfolgreich an den Markt?“</p> <p>13.05.2022: „Innovation beginnt im Kopf“</p>
<p><b>4.8.3</b></p>	<p><b>Väternetzwerke</b></p> <p>Ziel ist es u.a. neben einer „väterbewussten Personalpolitik“ für Männer einen Raum zu bieten, der ihnen kurze Informationswege zu Themen wie „Erziehungswissenschaften“, „Gesundheit“, „Erziehungsurlaub“ und „Flexible Arbeitszeiten“ schafft. Väter sollen in den Kulturwandel der gleichberechtigten Kindererziehung mitgenommen und unterstützt werden.</p> <p>Zieljahr 2019</p> <p><b>ZV buf 2022</b></p>	<p>Das Väternetzwerk für städtische Mitarbeiter soll (werdenden) Vätern die Möglichkeit bieten, sich mit dem veränderten Rollenbild des modernen Vaters auseinanderzusetzen und sich über die Auswirkungen auf den Berufsalltag auszutauschen.</p> <p>Im Juni 2021 wurde das Väternetzwerk „stadtväter“ mit einer Kerngruppe gegründet. Ein eigenes Aktionszeichen, eine Satzung und ein Leitbild wurden entwickelt.</p> <p>Im Sommer 2022 fand die stadtweite Auftaktveranstaltung für das Netzwerk statt. Daneben sind digitale Formate z. B. zu den Themen „Vater sein“ und „Familienkommunikation“ angeboten worden.</p>
<p><b>4.8.4</b></p>	<p><b>Kollegiales Mentoring / Cross-Mentoring</b></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><b>Zieljahr 2020</b></p>	<p>Das Bündnis „Mit Frauen in Führung“ besteht aus dem Zusammenschluss von derzeit 14 Unternehmen im Kölner Raum. Das Bündnis hat sich zum Ziel gesetzt, gemeinsam das Thema Frauen in Führungsaufgaben zu bearbeiten und sich hierbei zu unterstützen.</p> <p>Mit einer Auftaktveranstaltung im Oktober 2021 startete das 6. Cross-Mentoring-Projekt im Rahmen dieses Bündnisses mit zwei städtischen Mentees und zwei Mentor*innen. Das Programm ist jeweils auf 15 Monate angelegt und wird von FEMALE RESOURCES organisiert und begleitet.</p> <p>Im Mai 2022 folgte der Startschuss für das 7. Cross-Mentoring-Projekt ebenfalls mit zwei städtischen Mentees und zwei Mentor*innen.</p> <p>Im November 2022 beginnt das 8. Cross-Mentoring-Projekt mit einer Mentee sowie einer Mentorin.</p> <p>Neben regelmäßigen Tandemgesprächen zwischen der/dem Mentor*in und der Mentee beinhaltet das Programm ergänzende Fortbildungen und</p>



Nr. und Status	Projekt / Maßnahme und Zieljahr	Stand der Umsetzung (31.10.2022, sofern nichts anderes genannt ist)
		<p>Workshops, Netzwerktreffen der Mentees und Mentor*innen sowie Unternehmenspräsentationen.</p> <p>Im August 2022 startete zudem das erste Interkommunale Cross-Mentoring-Projekt für Frauen zwischen den Kommunalverwaltungen Köln und Düsseldorf. Im Fokus steht die Förderung von jeweils 5 Mentees aus Köln und 5 Mentees aus Düsseldorf, die Unterstützung bei der eigenen Persönlichkeits- und Karriereentwicklung erhalten. Das Projekt ist auf 15 Monate angelegt und beinhaltet neben Tandemgesprächen zwischen Mentee und Mentor*in verschiedene andere Fortbildungsangebote.</p>