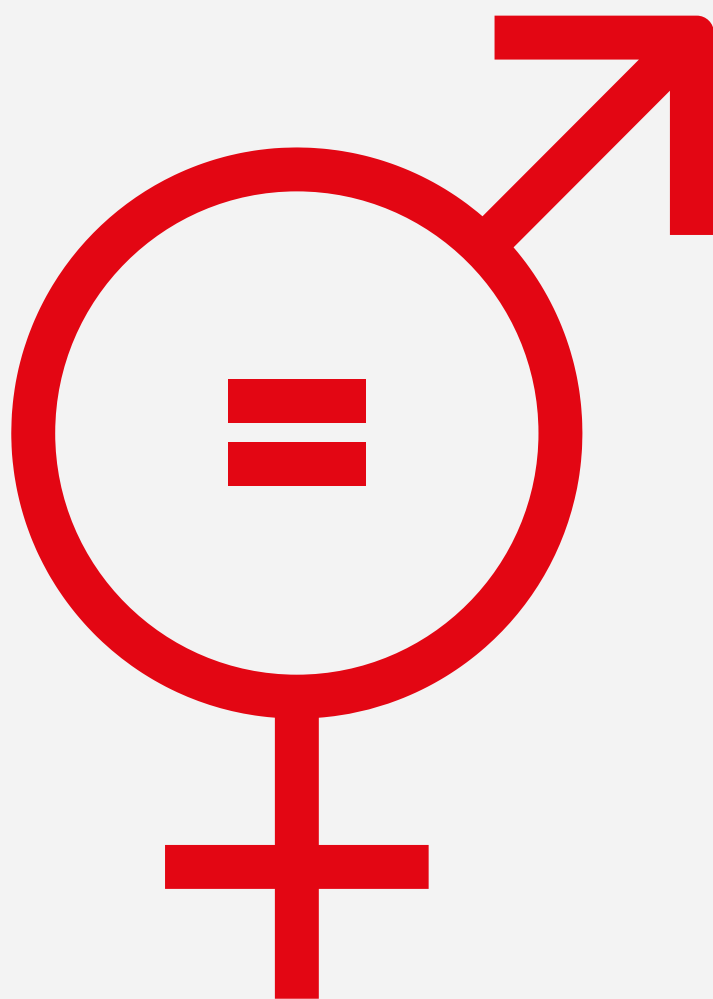




Stadt Köln

Mit Gleichstellung Zukunft gestalten!



2. Gleichstellungsplan
für die Stadtverwaltung Köln

2024 – 2028



2. Gleichstellungsplan

für die Stadtverwaltung Köln

2024 – 2028

Inhalt

1. Vorwort	6
2. Rechtliche Grundlagen	8
3. Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung	9
4. Daten und Fakten – Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	10
4.1 Bestandsaufnahme	10
4.2 Stammpersonal	10
4.2.1 Stammpersonal – nach Anzahl der Personen	11
4.2.2 Stammpersonal – Vollzeitäquivalente	12
4.2.3 Beschäftigtenstruktur – zuzüglich Nachwuchskräfte	12
4.2.4 Beurlaubte	13
4.2.5 Elternzeit	14
4.2.6 Laufbahnverteilung	15
4.2.7 Entgelt- und Besoldungsgruppen	16
4.2.8 Jobfamilien	16
4.2.9 Führung	18
4.2.10 Führung nach Laufbahngruppen	20
4.2.11 Führen in Teilzeit	21
4.2.12 Weibliche Führungskräfte – Vollzeit/Teilzeit	21
4.2.13 Männliche Führungskräfte – Vollzeit/Teilzeit	21
4.2.14 Weibliche und männliche Führungskräfte nach Laufbahngruppe, Voll- und Teilzeit	22
4.2.15 Frauen in Voll- und Teilzeit	23
4.2.16 Männer in Voll- und Teilzeit	24
4.2.17 Frauen und Männer nach Laufbahngruppen in Voll- und Teilzeit	24
4.2.18 Anteile Teilzeittätige nach Umfang der Teilzeit von Frauen und Männern	25

5. Zielvorgaben und Maßnahmen	27
5.1 Ziel 1 – Quotensteigerung/Abbau von Unterrepräsentanz sowohl von Frauen als auch von Männern	29
5.1.1 Maßnahmen zu Ziel 1 – Quotensteigerung/Abbau von Unterrepräsentanz sowohl von Frauen als auch von Männern	29
5.2 Ziel 2 – Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	31
5.2.1 Maßnahmen zu Ziel 2 – Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	31
5.3 Ziel 3 – Förderung der Gleichstellung im Arbeitsleben	34
5.3.1 Maßnahmen zu Ziel 3 – Förderung der Gleichstellung im Arbeitsleben	34
5.4 Zielvorgaben	36
6. Controlling und Berichtswesen	37
7. Rahmenbedingungen	37
8. Geltungsbereich und Inkrafttreten	37
9. Ausblick und Fazit	38
Anlage	40

1. Vorwort



Henriette Reker
Oberbürgermeisterin

Trotz wichtiger Fortschritte in den letzten Jahren sind wir uns darüber bewusst, dass die Ungleichheiten in der Aufteilung von Familienverantwortlichkeiten und beruflichen Verpflichtungen nach wie vor bestehen. Wir streben nach einer kulturellen Veränderung, in der geschlechtsstereotypische Erwartungen aufgebrochen werden und sowohl Männer als auch Frauen gleichermaßen die Freiheit haben, sowohl beruflichen Erfolg als auch ein erfülltes Familienleben zu vereinen. Männer und Frauen wollen mehr: Familie, Beruf und Leben – mehr BerufLeben.



**Prof. Dr.
Dörte Diemert**
Stadtkämmerin

Wir wollen Männern genauso selbstverständlich wie Frauen Vereinbarkeitsangebote unterbreiten und die entsprechenden Strukturen etablieren. Ferner kämpfen wir weiter gegen strukturelle Benachteiligungen, insbesondere für die weiblichen Mitarbeitenden. Denn noch immer nehmen Frauen häufiger und länger Eltern- und Teilzeit in Anspruch und erwirtschaften dadurch meist eine geringere Altersvorsorge.

Als größte Arbeitgeberin der Region möchte die Stadt Köln die Gleichstellung von Frauen und Männern weiter voranbringen. Dieses Ziel verfolgen wir für die Verwirklichung des im Grundgesetz verankerten Gleichstellungsgrundsatzes, aber auch, weil die Gleichberechtigung der Geschlechter zu den lebendigen Prämissen sowohl für die Stadtgesellschaft als auch für die Stadtverwaltung gehören.



Andrea Blome
Stadtdirektorin

Köln steht für Gleichberechtigung wie kaum eine andere Stadt. Und dies wollen wir auch innerstädtisch leben. Gemeinsam möchten wir eine Zukunft gestalten, in der Gleichstellung von allen gelebt und als selbstverständlich wahrgenommen wird.

Führen in Teilzeit, Eltern-Kind-Büros, flexible Formen des Arbeitens, individuelle Beratung für die eigene Karriereplanung, ortsunabhängiges Lernen durch digitalen Zugriff, Männer in erzieherischen Berufen und Frauen als Technikerinnen. All das und noch vieles mehr, soll mit diesem Gleichstellungsplan aufgezeigt und zum Maßstab für unser gemeinsames Handeln werden.

Vieles ist bereits sehr erfolgreich verlaufen. Die Stadt Köln hat am 06. Februar 2023 nicht nur erneut den Gender Award gewonnen. Sie wurde im Oktober 2022 auch bereits zum vierten Mal mit dem Total E-Quality-Prädikat ausgezeichnet und erhielt nach erfolgreicher Re-Zertifizierung zum zweiten Mal das Zertifikat als familienfreundliche Arbeitgeberin durch die berufundfamilie Service GmbH.

Diese Prämierungen sind nur aufgrund des täglichen Engagements ihrer Mitarbeitenden erfolgt. Sie zeigen auf, dass wir, die wir für diese Stadt arbeiten, über eine gemeinsame Haltung verfügen, die auf Wertschätzung füreinander beruht und Fairness als gemeinsames Ziel deklariert.

Zahlreiche Maßnahmen haben zu unseren bisherigen Erfolgen geführt. Nichtsdestotrotz können und wollen wir nicht aufhören, für gleiche Chancen zu kämpfen, für alle Geschlechter.

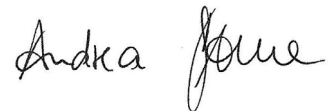
Mit dem zweiten Gleichstellungsplan 2024 – 2028 für Frauen und Männer wollen wir an unsere bisherigen Erfolge und Errungenschaften anknüpfen, uns neue Ziele setzen und bewusst eine gleichberechtigte und damit auch erfolgreiche Zukunft gestalten sowie daran arbeiten, die gesetzliche Anforderung noch zu übertreffen.



Henriette Reker
Oberbürgermeisterin



Prof. Dr. Dörte Diemert
Stadtkämmerin



Andrea Blome
Stadtdirektorin

2. Rechtliche Grundlagen



Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

§ 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG)

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. [...]

Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. [...]

(3) Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie die Umsetzung dieses Gesetzes sind Aufgaben der Dienststellen und dort besondere, für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

§ 5 Absatz 1 LGG

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten ist verpflichtet, einen Gleichstellungsplan für die Zeit von drei bis fünf Jahren zu erstellen.

3. Gleichstellungsplan als Steuerungsinstrument der Personalplanung und -entwicklung

Der Gleichstellungsplan stellt in der Verwaltung ein wesentliches Instrument der Personalplanung und der Personalentwicklung dar. Daher ist die Gleichstellung von Frauen und Männern integraler Bestandteil des Personalmanagements. Beide, sowohl der Gleichstellungsplan als auch das Personalentwicklungskonzept, verlangen vorausschauende Personalpolitik. Daher ist der Gleichstellungsplan auch als Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes anzusehen.

Das Landesgleichstellungsgesetz regelt ferner die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Anforderungen an das Erstellen des Gleichstellungsplans. Als im Jahr 2016 das reformierte Landesgleichstellungsgesetz in Kraft trat, resultierte daraus die Umbenennung des früheren Frauenförderplans in einen Gleichstellungsplan. Der Gleichstellungsplan betrachtet die Verwaltung als Ganzes und geht über einen reinen Frauenförderplan hinaus. Gewohnheiten, Abläufe, strukturelle und institutionelle Verhältnisse, welche der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch entgegenwirken, sollen identifiziert und geändert werden.

4. Daten und Fakten – Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Köln ist im Jahr 2022 mit einer Bevölkerungszahl in Höhe von 1.092.188 Einwohnerinnen und Einwohnern weiterhin die größte Stadt in Nordrhein-Westfalen. Im Vergleich zum Vorjahr war das ein Plus von 12.817 (+1,2 %). Die vielfältigen Aufgaben, die in einer wachsenden Kommune anfallen, werden mit viel Engagement von den Kolleg*innen der Verwaltung wahrgenommen.

4.1 Bestandsaufnahme

Im Rahmen der Umsetzung des ersten Gleichstellungsplans wurden bereits bedeutende Fortschritte erzielt. Diese Erfolge zeigen unser Engagement für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und den Abbau von Ungleichheiten in unserer Stadtverwaltung. Um die Erfolge im Bereich der Gleichstellung und einen nachhaltigen Wandel in Richtung einer gerechten Gesellschaft auszubauen, sind unter anderem kontinuierliche strategische Maßnahmen, wie stetiges Monitoring, die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung, Partnerschaften, Netzwerke und Förderung von Frauen und Männern notwendig. Die folgenden Daten beziehen sich jeweils auf das Stammpersonal der Gesamtverwaltung zum Stichtag 31.12.2022.

4.2 Stammpersonal

Das Stammpersonal umfasst alle aktiven angestellten und verbeamteten Mitarbeitenden der Gesamtverwaltung, also der Kernverwaltung einschließlich eigenbetriebsähnlicher Einrichtungen¹. Dies waren zum Stichtag 31.12.2022 insgesamt 21.570 Personen. Hierzu gehören beispielsweise nicht die zu diesem Stichtag aktuell beurlaubten Mitarbeitenden, Nachwuchskräfte oder Honorarkräfte.

4.565 Personen sind verbeamtet und 17.005 Mitarbeitende sind Angestellte. Von den insgesamt 21.570 Mitarbeitenden sind 13.378 weiblich und 8.192 männlich. Der Frauenanteil am Stammpersonal beträgt daher 62 %, der Männeranteil 38 %.

¹ Zu den eigenbetrieblichen Einrichtungen gehören beispielsweise die Bühnen oder die Gebäudewirtschaft. Einzelheiten siehe unter: https://intranet.verwaltung.stadtkoeln.de/intranet/bibliothek/richtlinien/hk_neu/teil1/index.html#sprungmarke_0_9

Von den 13.378 Frauen arbeiten nahezu 6.000 Frauen in Teilzeit. Aufgrund dieser hohen Teilzeitquote von 44 % macht es Sinn, die Verteilung von Frauen und Männern in Vollzeit-äquivalente umzurechnen. Dadurch ergibt sich eine Geschlechterverteilung von 59 % Frauen und 41 % Männern. Dies lässt den Schluss zu, dass der überwiegende Teil der Frauen, die in Teilzeit tätig sind, dies entweder vollzeitnah leisten oder mindestens weit über 50 %. Der Anteil an weiblichen Teilzeitkräften ist besonders hoch bei dem Personenkreis der Angestellten. Dieser beträgt über 80 %.

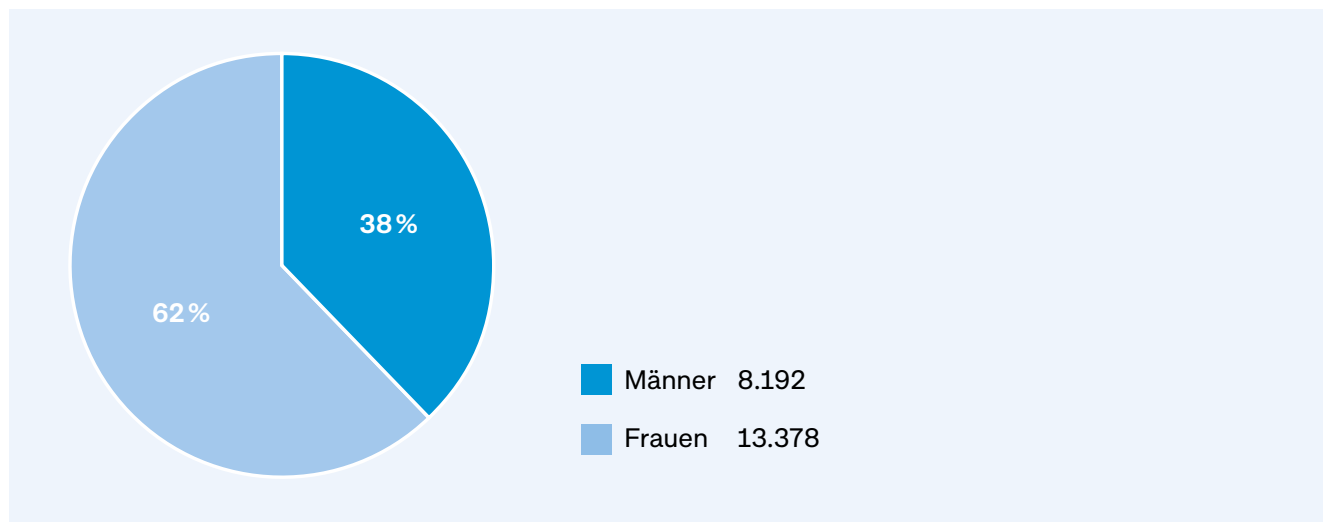
Das ungefähre Geschlechterverhältnis von 60 % Frauen und 40 % Männer bleibt trotz Umrechnung in Vollzeitäquivalente bestehen und zieht sich nahezu durch die gesamte Beschäftigungsstruktur inklusive der Nachwuchskräfte, siehe Ziffer 4.1.3.

Alleine bei den Verbeamteten weicht das beschriebene Verhältnis deutlich ab. Hier beträgt das Geschlechterverhältnis circa 50 zu 50. Der Anteil der verbeamteten Frauen liegt mit 48,72 % unter der 50 %-Linie.

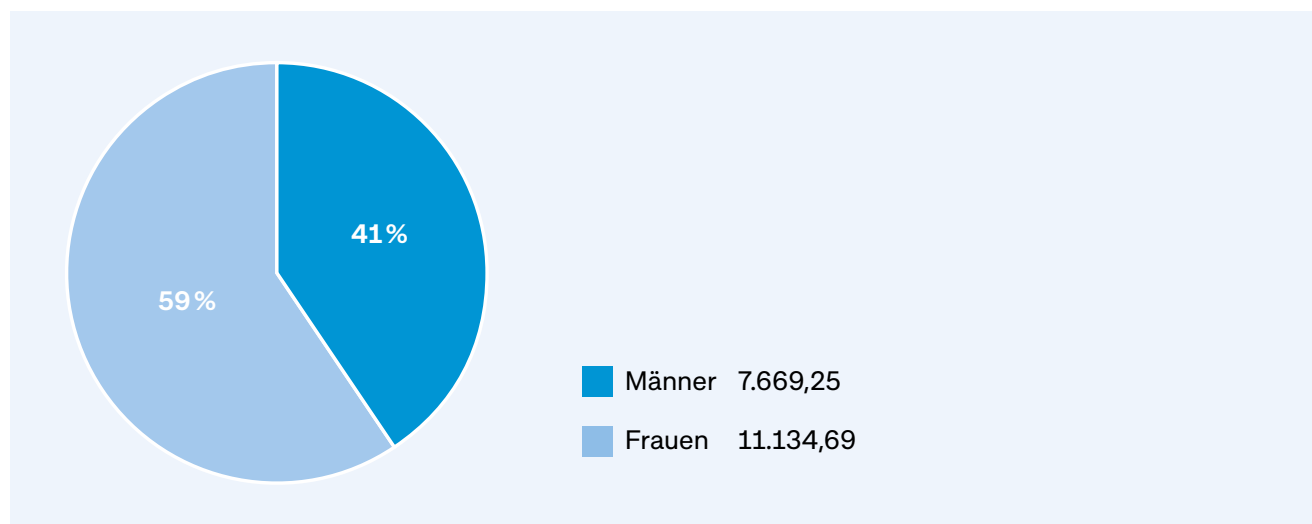
Wie sich dieser hohe Anteil an Frauen auf die Verwaltung, auf Führungspositionen auswirkt und wie die Verteilung der Geschlechter in den unterschiedlichen Berufsfeldern ist, wird in den folgenden Analysen deutlich, so dass anhand der Bestandsaufnahme der Handlungsbedarf analysiert wird um den weiteren Bedarf zu planen.

Nachwachskräfte gehören nicht zum Stammpersonal, doch auch diese Daten zu evaluieren hilft, das Ziel der Gleichstellung weiter zu erreichen. Daher werden diese Daten in der Bestandsaufnahme ebenfalls mit einbezogen.

4.2 1 Stammpersonal – nach Anzahl der Personen



4.2.2 Stammpersonal – Vollzeitäquivalente



4.2.3 Beschäftigtenstruktur – zuzüglich Nachwuchskräfte

	Gesamt	Frauen Anzahl	Frauen Anteil	Männer Anzahl	Männer Anteil
Stammpersonal Gesamt	21.570	13.378	62,02 %	8.192	37,98 %
davon Verbeamtete	4.565	2.224	48,72 %	2.341	51,28 %
Vollzeitkräfte	3.605	1.413	39,20 %	2.192	60,80 %
Teilzeitkräfte	960	811	84,48 %	149	15,52 %
davon Angestellte	17.005	11.154	65,59 %	5.851	34,41 %
Vollzeitkräfte	10.769	5.993	55,65 %	4.776	44,35 %
Teilzeitkräfte	6.236	5.161	82,76 %	1.075	17,24 %
zuzüglich Nachwuchskräfte²	1.046	567	54,20 %	479	45,80 %
Anwärter*innen (Beamtenrecht)	584	317	54,28 %	267	45,72 %
Auszubildende (Tarifrecht)	462	250	54,11 %	212	45,89 %
Gesamtbetrachtung	22.616	13.945	61,66 %	8.671	38,34 %

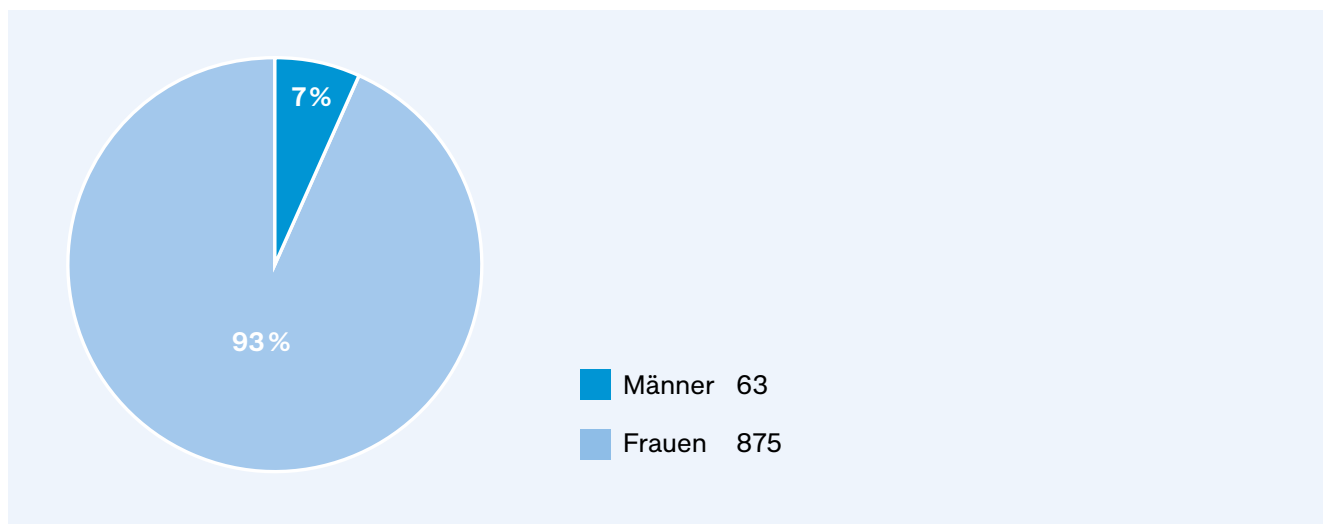
² Hier sind zusätzlich zum Stammpersonal die Anzahl der Auszubildenden und Anwärter*innen zum Stichtag 31.12.2022 angegeben. Hierunter fallen nicht Praktikant*innen und Volontär*innen oder Zivildienstleistende beziehungsweise Bundesfreiwilligendienstleistende.

4.2.4 Beurlaubte

Von über 900 zum Zeitpunkt der Stichtagserhebung erfassten beurlaubten Kolleg*innen sind 93 % weiblich und 7 % männlich. Für Beurlaubungen gibt es unterschiedliche Gründe, die im Einzelnen nicht erfasst werden. Unstrittig ist jedoch, dass es sich in den meisten Fällen um eine Beurlaubung aus familiären Gründen handelt. Daher lässt sich aufgrund des aufgezeigten Geschlechterverhältnisses deutlich aufzeigen, wer hier auf Erwerbstätigkeit und Einkommen aus Gründen von Kinderbetreuung und Care-Arbeit verzichtet.

Vor diesem Hintergrund bedeutet Gleichstellungsarbeit vor allem

- eine hohe Transparenz zu den rechtlichen Rahmenbedingungen, dem Handling und den Auswirkungen von Beurlaubungen, inklusive Beratungsmöglichkeiten,
- das Verständnis und die Akzeptanz von Kolleg*innen und Führungskräften, wenn sich Männer aus familiären Gründen beurlauben lassen möchten,
- die Verankerung einer innerbetrieblichen Haltung, dass es zur alltäglichen Normalität gehört, wenn sich Männer für Kinderbetreuung und Care-Arbeit eine berufliche Auszeit nehmen,
- eine gute Begleitung der beurlaubten Kolleg*innen vor und während der Beurlaubung sowie in der Zeit vor dem Wiedereinstieg, zum Beispiel durch Kontakt halten und einer phasenorientierten Informations- und Kommunikationsstrategie,
- den Ausbau (städtischer) Kita-Plätze,
- sowie das Fortführen und den Ausbau von Angeboten für beurlaubte Mitarbeitende, beispielsweise durch spezielle Fortbildungen oder Beratungen zur beruflichen Weiterentwicklung.



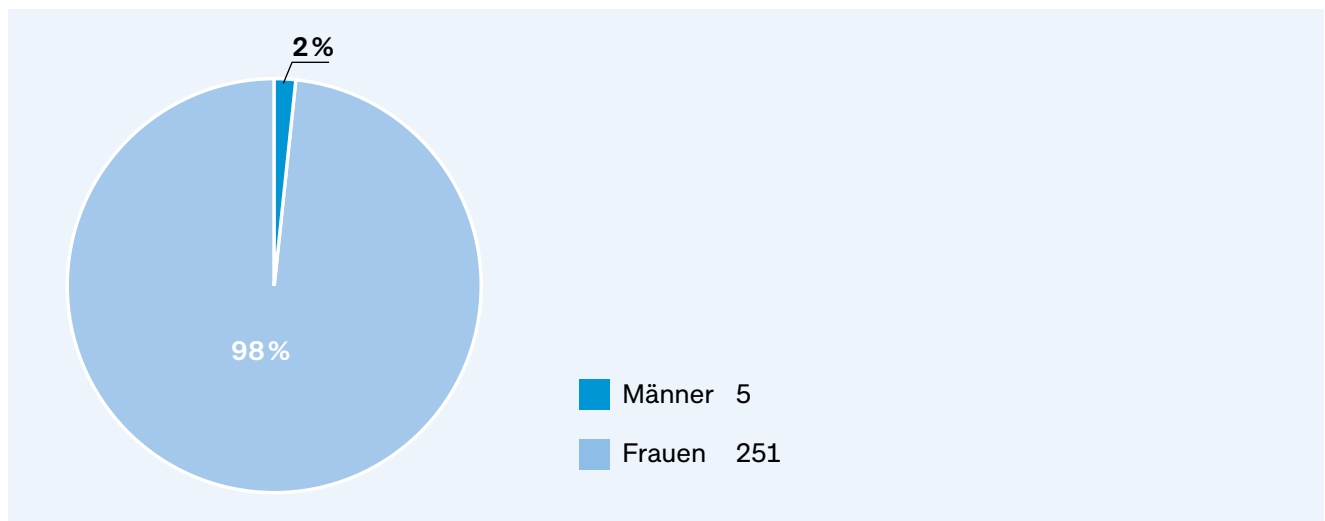
4.2.5 Elternzeit

Laut einer Pressemitteilung³ des Statistischen Bundesamtes haben im Jahr 2022 bundesweit knapp 1,4 Millionen Frauen und 482.000 Männer Elterngeld erhalten. Bei einer insgesamt geringeren Anzahl von Bezieher*innen gegenüber dem Jahr 2021 hat sich die Zahl der Männer mit Elterngeld im Vorjahresvergleich um 10.000 erhöht. Dagegen ging die Zahl der leistungsbeziehenden Frauen um 32.800 zurück.

Der Anteil der männlichen Bezieher an allen Elterngeldbezügen (Väteranteil) im Jahr 2022 stieg auf 26,1% (2021: 25,3%). Der kontinuierliche Anstieg des Väteranteils hat sich damit fortgesetzt. Die meisten Väter nutzen jedoch weiterhin eine vergleichsweise kurze Auszeit vom Beruf für ihren Nachwuchs. Damit sind es bundesweit auch hier verstärkt Frauen, die bewusst längere Auszeiten in Anspruch nehmen und auf die Berufstätigkeit verzichten.

Die nachfolgende Grafik zeigt die Geschlechterverteilung der zum Stichtag 31.12.2022 in Anspruch genommenen Elternzeit bei der Stadtverwaltung Köln auf. Deutlich wird, dass Elternzeit auch innerhalb der Stadtverwaltung nach wie vor fast ausschließlich von Frauen beansprucht wird. Von insgesamt 256 in Elternzeit befindlichen Mitarbeitenden der Verwaltung, sind 251 Frauen (98%) und 5 Männer (2%).

Um die Gleichberechtigung hier voranzutreiben, gilt es zum einen, Informationen rund um das Thema Elternzeit transparent und zielgruppengerecht aufzubereiten, diese allen Kolleg*innen zur Verfügung zu stellen und zum anderen durch familienfreundliche Maßnahmen, wie zum Beispiel passgenauere Arbeitszeiten und den Ausbau stadtinterner Kita-Plätze günstige Rahmenbedingungen für (werdende) Eltern zu schaffen.

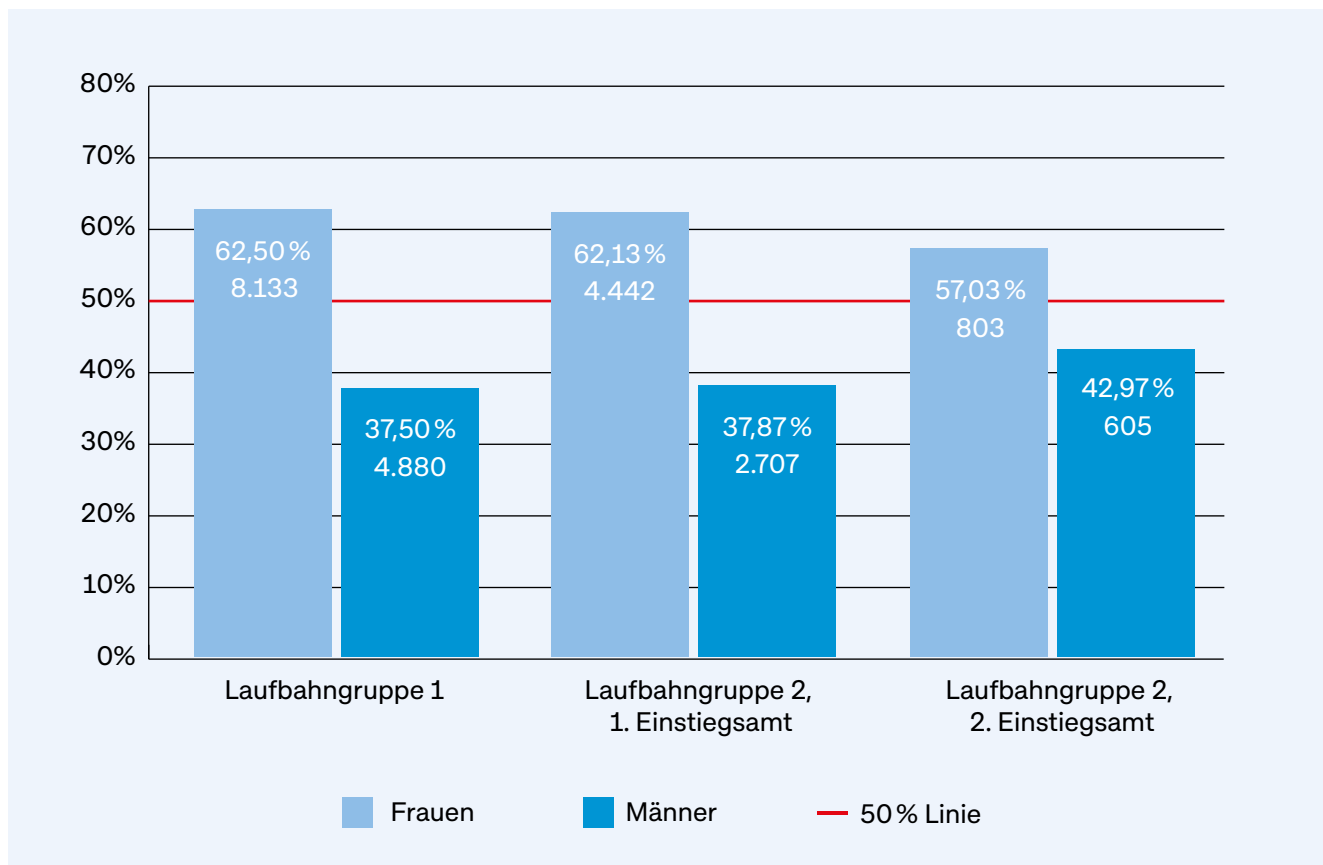


³ https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/_inhalt.html

Denn die Mehrheit der Eltern möchten Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren können. Hierzu gehört auch der wachsende Anspruch an eine aktive Vaterschaft seitens der männlichen Mitarbeitenden. Ergebnisse von Befragungen⁴ zeigen, dass sich Elternschaft und deren Rollenbilder in den letzten Jahrzehnten gravierend verändert haben und es einen Trend zu einer partnerschaftlichen Nutzung von Elternzeit und Elterngeld gibt.

4.2.6 Laufbahnverteilung

Bei der Verteilung von Frauen und Männern ergibt sich folgendes Bild:

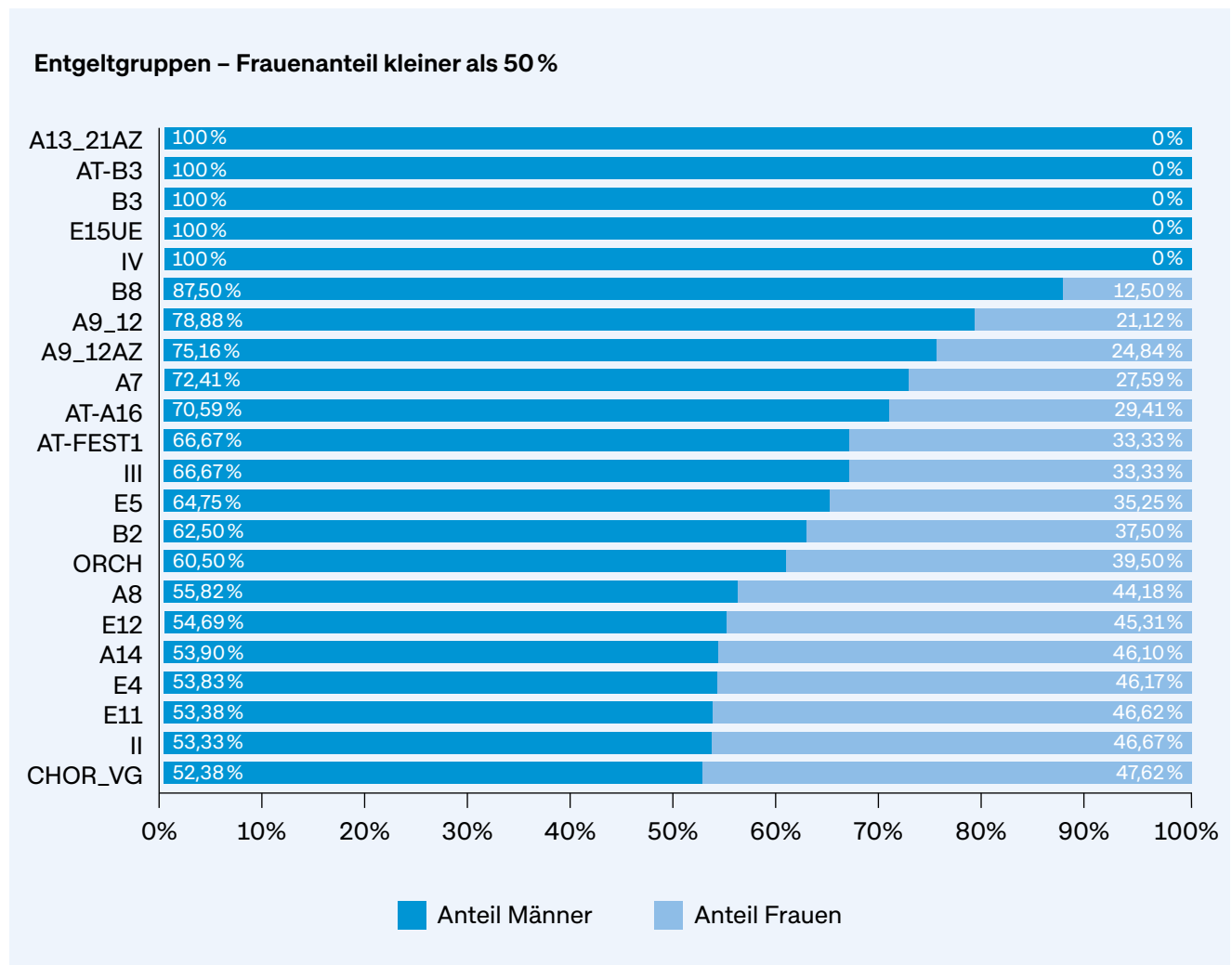


In allen abgebildeten Laufbahnen sind Frauen stärker vertreten als Männer. Während dies in der Laufbahngruppe 1 mit einem Anteil von über 62,5 % deutlich der Fall ist, entspricht die Verteilung der Frauen und Männer in der Laufbahngruppe 2,1. und damit in den Laufbahnen mit den höchsten Beschäftigungszahlen annähernd der gesamtstädtischen Geschlechterverteilung des Stammpersonals. In der Laufbahngruppe 2,2. sind mit 57,3 % mehr Frauen beschäftigt als Männer. Wie sich die Verteilung auf die einzelnen Bereiche auswirkt, zeigen die nachfolgenden Zahlen.

4 <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/186176/81ff4612aee448c7529f775e60a66023/vaeterreport-update-2021-data.pdf>

4.2.7 Entgelt- und Besoldungsgruppen

Eine Unterrepräsentanz der Frauen unterhalb 50 % besteht in den nachfolgend aufgeführten Entgelt- (EGr) beziehungsweise Besoldungsgruppen (BGr).

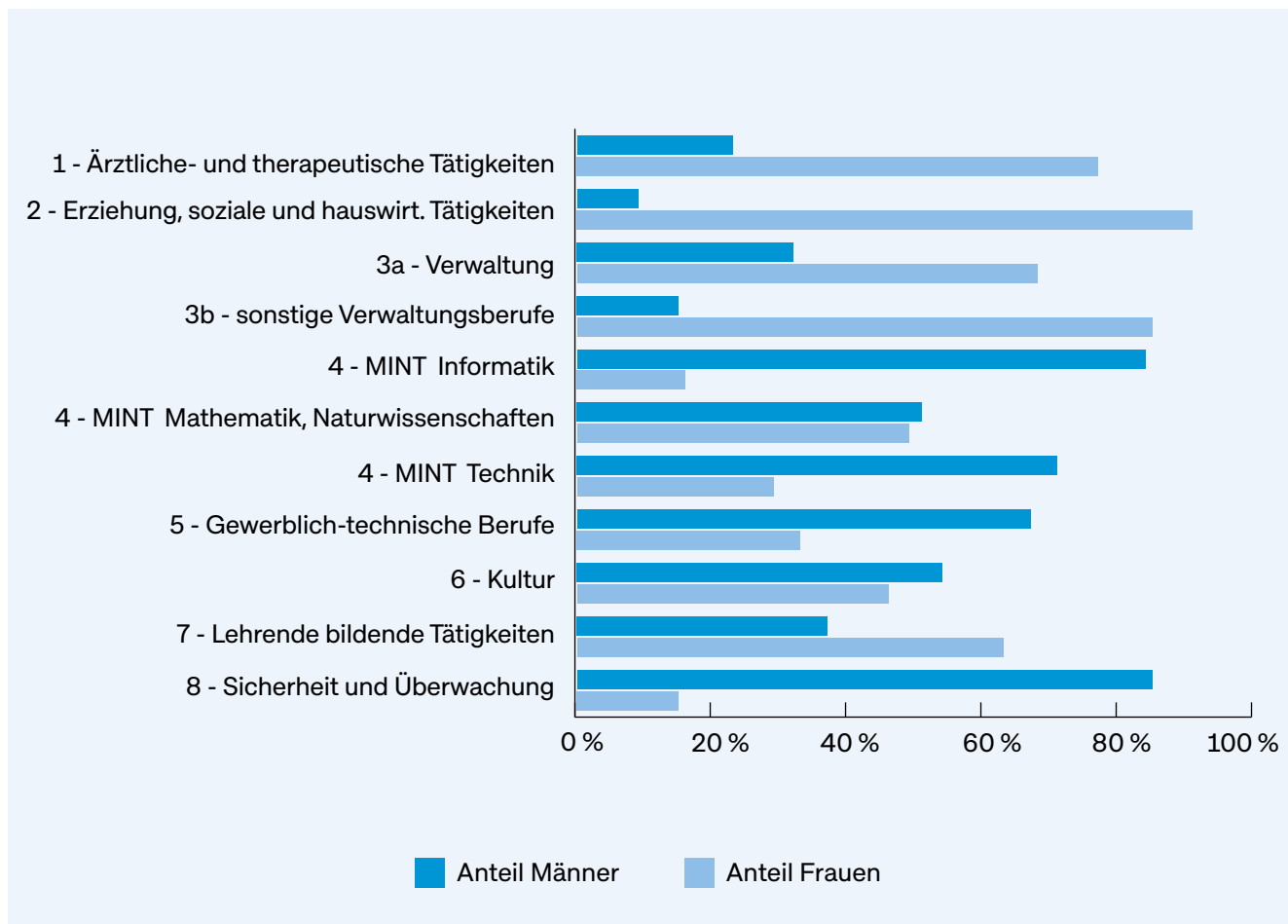


4.2.8 Jobfamilien

Bei allen Mitarbeitenden wurden nach ihrer bei der Stadt Köln ausgeübten Tätigkeit und aufgrund zusätzlich erworbener Berufe, die Berufsbilder auf Basis der Klassifizierung der Berufe der Bundesagentur für Arbeit (KldB 2010) hinterlegt. Bei der Stadt Köln sind rund 650 verschiedene Berufsbilder vorhanden. Um diese sinnvoll zusammenfassen zu können, wurden die Berufe zu Job-Familien gruppiert. Beim Blick auf die Job-Familien ist trotz der bereits erzielten Erfolge noch eine teilweise deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in den MINT-Bereichen Informatik (16,1 %) und Technik (29,3 %), sowie in den gewerblich-technischen Berufen (32,5 %) zu beobachten. Männer sind dagegen vor allem in den Job-Familien ärztliche und therapeutische Tätigkeiten (23,3 %) sowie Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Tätigkeiten (8,9 %) unterrepräsentiert. Diese Geschlechterverteilung geht einher mit der tradierten Zuordnung zu klassischen Frauen- und Männerberufen. In den Verwaltungsberufen überwiegt der Anteil der weiblichen Mitarbeitenden (67,5 % beziehungsweise 85,3 %), insbesondere in den unteren Vergütungsgruppen.

Alle Jobfamilien

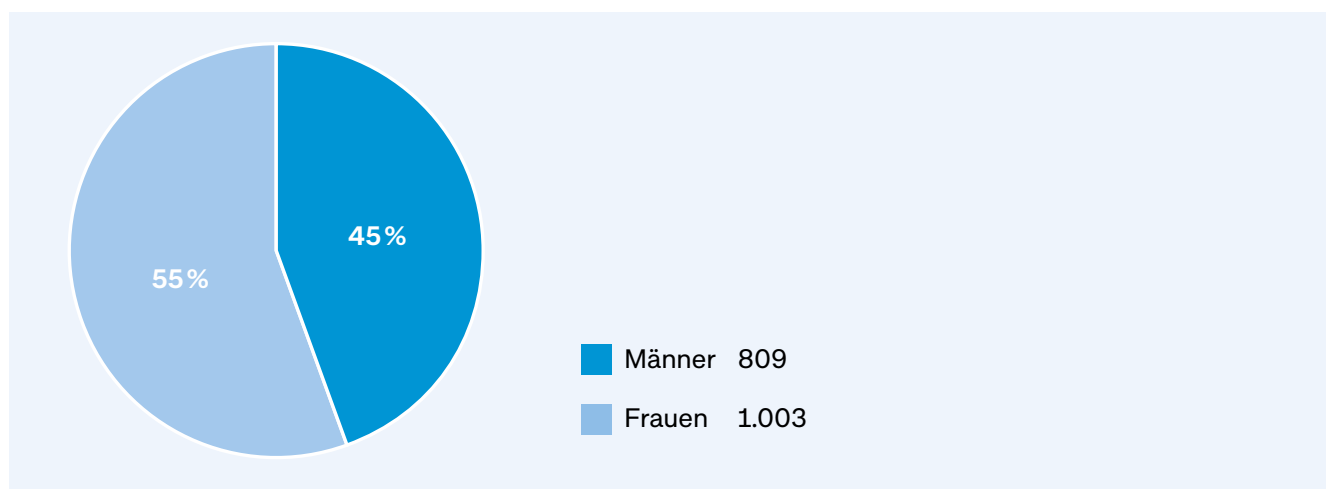
	Männer	Frauen	Gesamtergebnis
Stammpersonal	8.192	13.378	21.570
1 – Ärztliche- und therapeutische Tätigkeiten	135	443	578
2 – Erziehung, soziale und hauswirt. Tätigkeiten	414	4.256	4.670
3a – Verwaltung	2.727	5.675	8.402
3b – sonstige Verwaltungsberufe	180	1.042	1.222
4 – MINT Informatik	167	32	199
4 – MINT Mathematik, Naturwissenschaften	50	49	99
4 – MINT Technik	1.739	720	2.459
5 – Gewerblich-technische Berufe	1.081	521	1.602
6 – Kultur	365	307	672
7 – Lehrende bildende Tätigkeiten	62	105	167
8 – Sicherheit und Überwachung	1.270	223	1.493
ohne Berufseintrag	2	5	7
Gesamtergebnis	8.192	13.378	21.570



Insbesondere bei den MINT-Berufen und denen mit ärztlichen und therapeutischen Tätigkeiten, aber auch für die Tätigkeiten im Erziehungsbereich und im Bereich der Sicherheit und Überwachung (zum Beispiel Feuerwehr) handelt es sich um die akuten Fachkräftemangelbereiche. Hier ist eine aktive und geschlechterbewusste Strategie zur Personalgewinnungs- und -erhaltung erforderlich, die abseits tradierter Rollenvorstellungen auch neue Gruppen von Bewerber*innen anspricht.

4.2.9 Führung

Innerhalb des Stammpersonals der Stadt Köln verteilt sich der Anteil der Führungspositionen zu 55 % auf Frauen und zu 45 % auf Männer. Erfreulich gegenüber dem ersten Gleichstellungsplan ist zu erwähnen, dass sich das Verhältnis von Frauen in Führungspositionen von 46 % auf 55 % erhöht hat. Die folgenden Zahlen weisen die Besonderheiten aufgeteilt nach den Führungsbereichen auf.



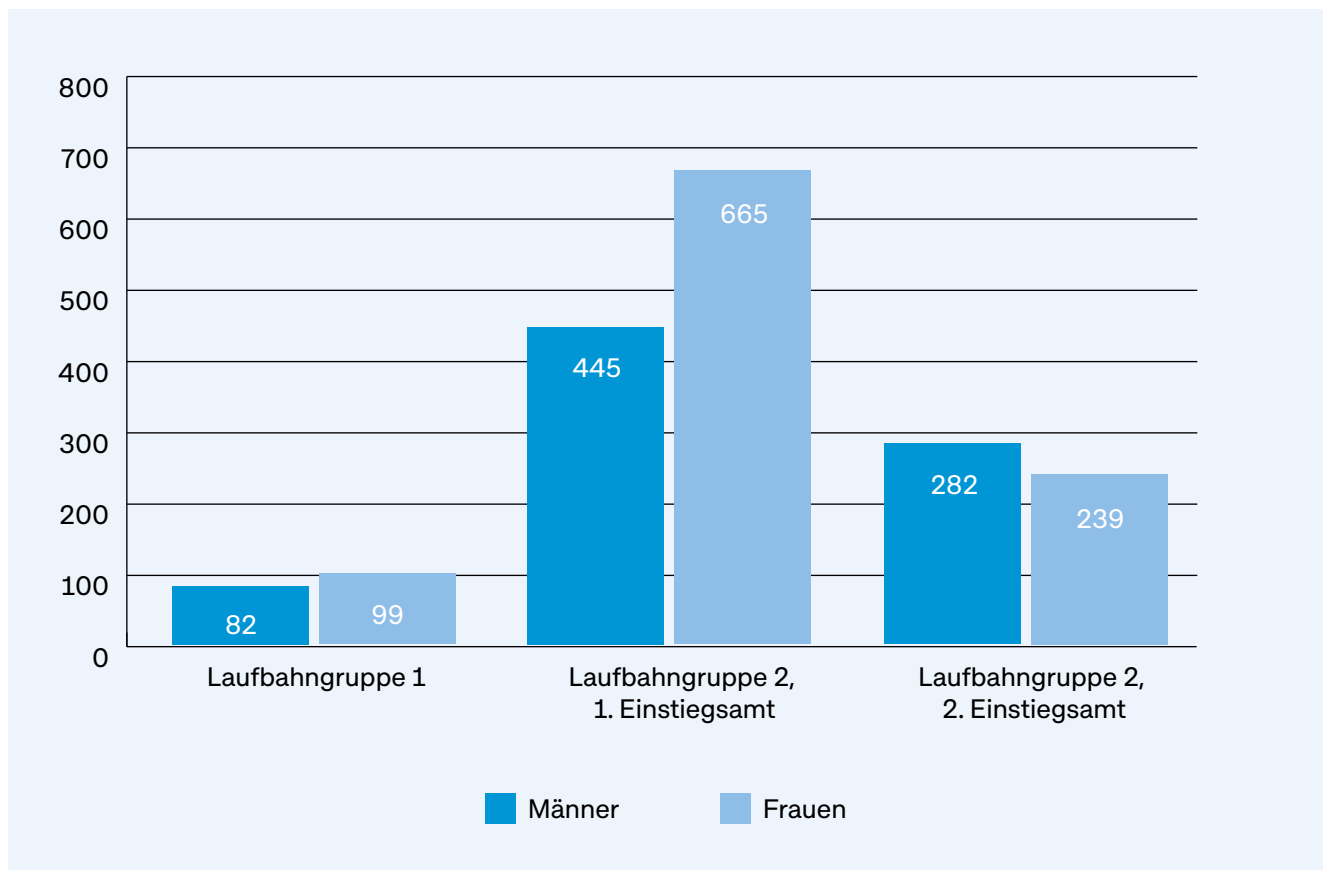
Die Führungsebenen teilen sich wie folgt auf Frauen und Männer auf:
(Basis: Ist-Besetzung, Stand 31.12.2022)

Führungskräfte inklusive Kita

Führungsebene	Männer	Frauen	Gesamt
Dezernat	7	3	10
Referent*in	15	18	33
Eigenbetriebsähnliche Einrichtung	5	1	6
Stellv. Leiter*in EBähnliche Einrichtung	0	1	1
Amt	15	19	34
Stellv. Amtsleiter*in	18	14	32
Stabsstelle	33	21	54
Stellv. Stabsstellenleiter*in	5	3	8
Abteilung	65	72	137
Punktdienststelle	9	6	15
Stellv. Punktdienststellenleiter*in	4	11	15
Bürgeramt	6	3	9
Kindertagesstätte	21	182	203
Sachgebiet	293	270	563
Sachgruppe	313	379	692
Gesamtergebnis	809	1.003	1.812

4.2.10 Führung nach Laufbahngruppen

Bei der Verteilung von Frauen und Männern ergibt sich folgendes Bild:

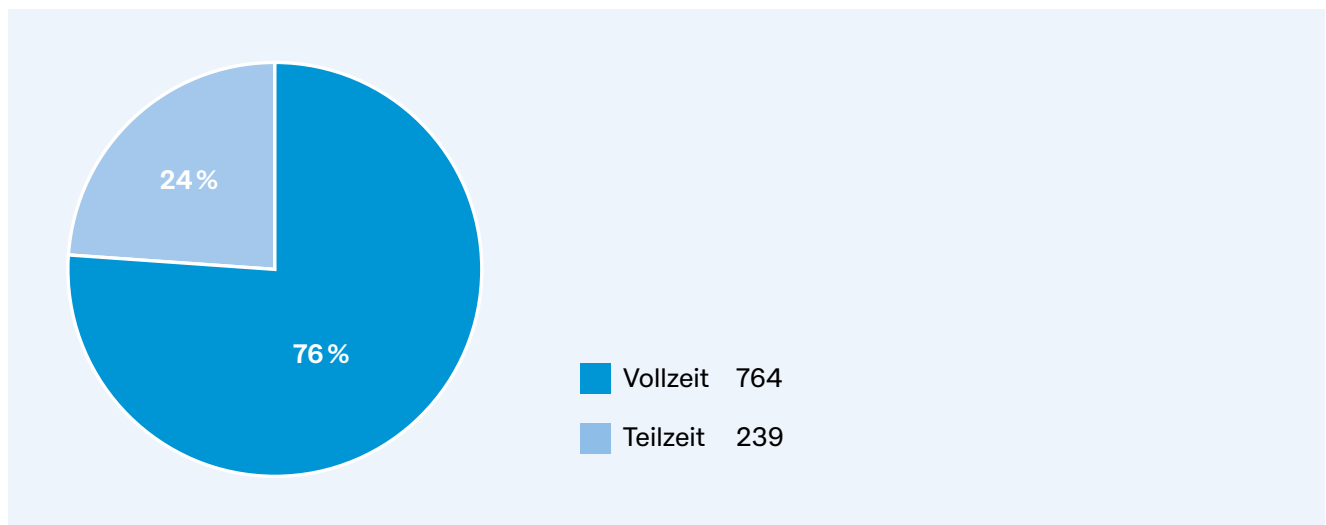


In den Laufbahngruppen 1 und 2,1. sind Frauen stärker vertreten als Männer. Die Verteilung der Frauen und Männer in der Laufbahngruppe 2,1. und der Laufbahngruppe 2,2. und damit in den Laufbahnen mit den höchsten Beschäftigungszahlen entspricht annähernd der gesamtstädtischen Geschlechterverteilung des Stammpersonals. In der Laufbahngruppe 2,2. sind mit 54,2 % mehr Männer beschäftigt als Frauen. Ziel ist auch hier, den Frauenanteil in den Führungspositionen der höheren Laufbahnen zu steigern. Zur Bestandssicherung des weiblichen Anteils an Führungspositionen sowie zur Förderung eines höheren Führungs-frauenanteils in der Laufbahngruppe 2,2 greifen die unter Punkt 5 näher aufgeführten Maßnahmen, wie zum Beispiel das Angebot einer individuellen Karriereplanung durch das Bewerberbüro des Bewerbercenters oder die Fortführung und der Ausbau von Mentoring-programmen. Ferner sollen der Ausbau vorhandener sowie die Einführung neuer digitaler Weiterbildungsangebote sowie das Pilotprojekt Studenttage hier förderlich wirken.

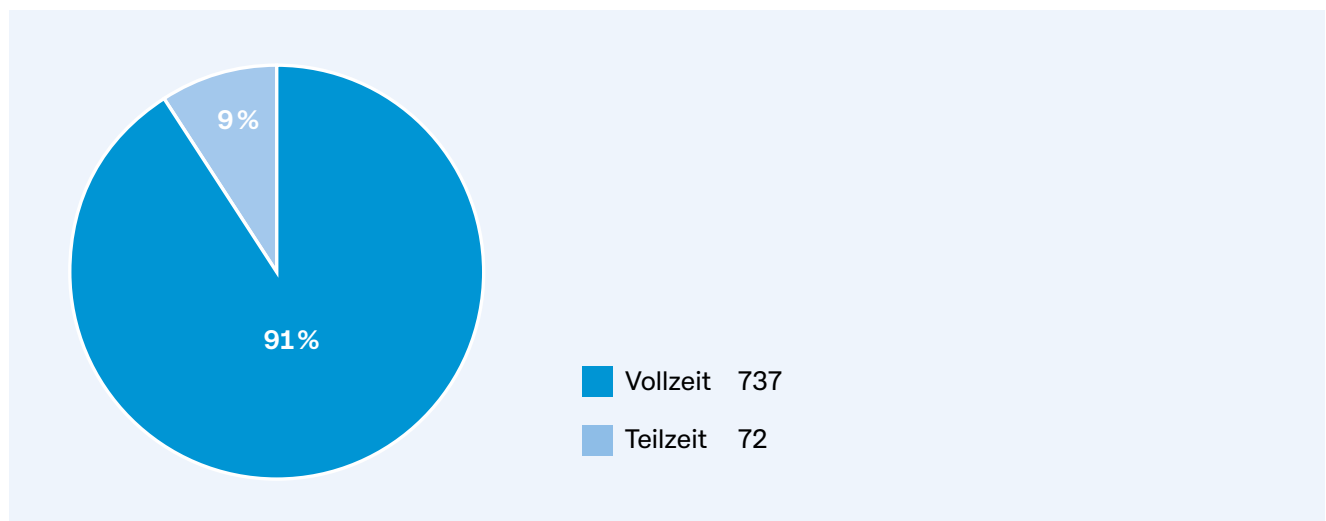
4.2.11 Führen in Teilzeit

Eine gute Work-Life-Balance wird für alle Mitarbeitenden wichtiger – auch für Führungskräfte. „Führen in Teilzeit“ bietet die Chance, auch dieser Zielgruppe eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung anzubieten. Lediglich knapp ein Viertel, nämlich 24 % der Frauen und nur 9 % der Männer in einer Führungsposition, üben diese in Teilzeit aus. Ziel ist auch hier, diese Werte zu steigern. Zu prüfen ist, mit welchen Maßnahmen „Führen in Teilzeit“ verstärkt ermöglicht werden kann. Vorgesehen ist unter anderem die Erhöhung des Angebots an Teilzeit-Fortbildungen.

4.2.12 Weibliche Führungskräfte – Vollzeit/Teilzeit

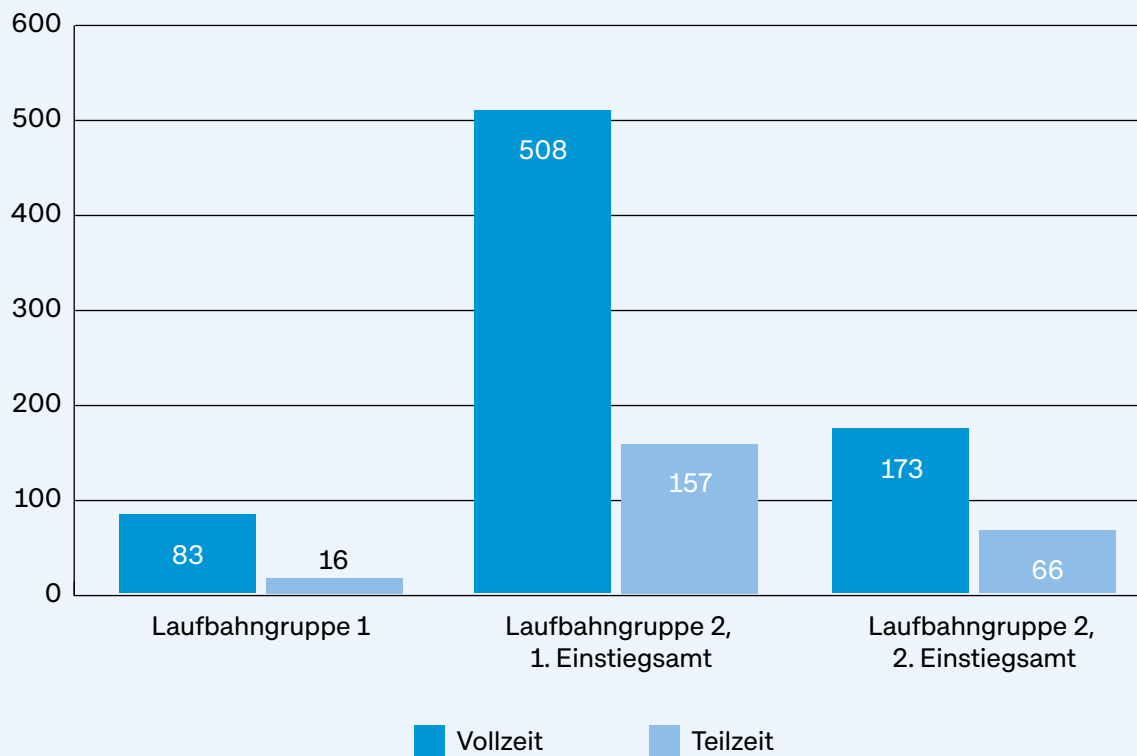


4.2.13 Männliche Führungskräfte – Vollzeit/Teilzeit

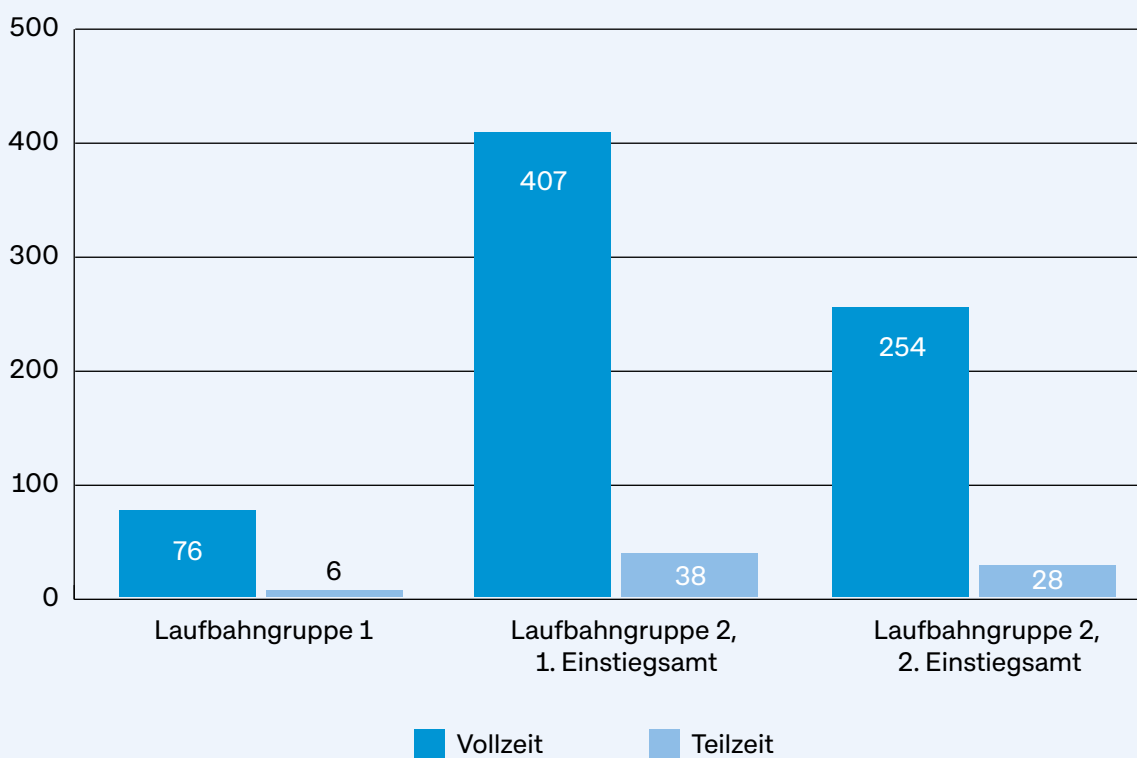


4.2.14 Weibliche und männliche Führungskräfte nach Laufbahngruppe, Voll- und Teilzeit

Weibliche Führungskräfte nach Laufbahngruppe

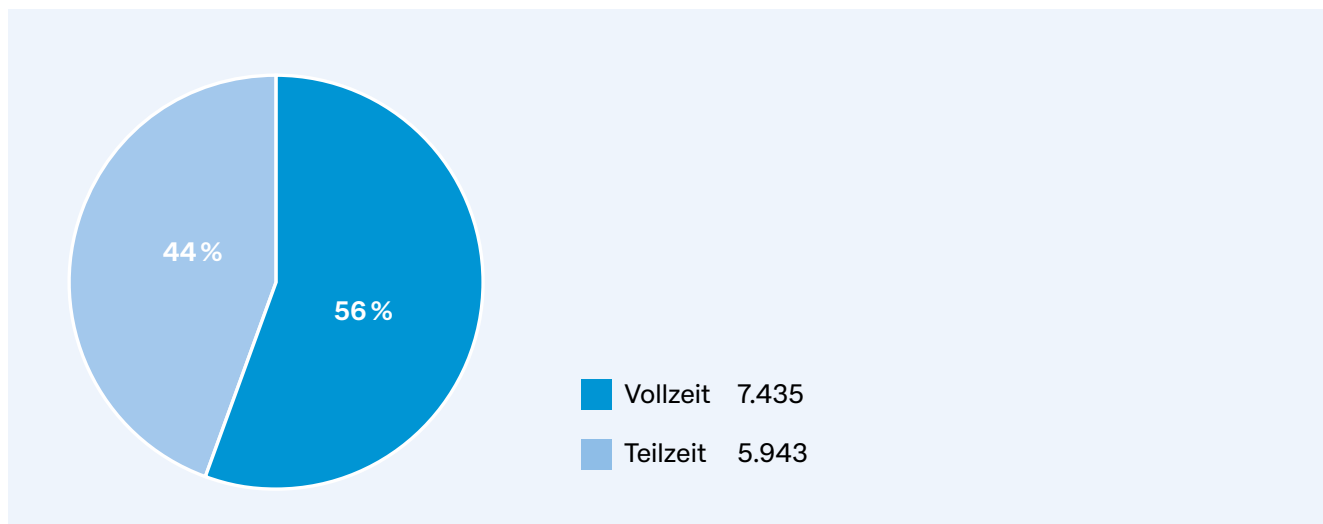


Männliche Führungskräfte nach Laufbahngruppe



4.2.15 Frauen in Voll- und Teilzeit

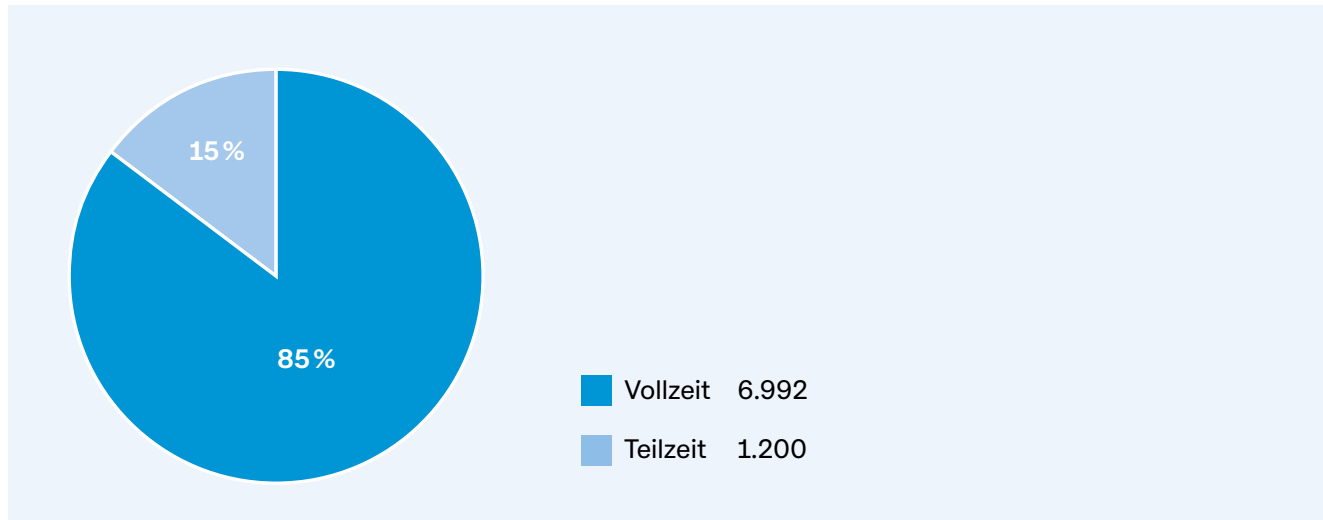
Bezogen auf den Personalbestand der Frauen sind 44 % von diesen in Teilzeit beschäftigt, während 56 % einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Ein Ziel des ersten Gleichstellungsplans war die Reduzierung der allgemeinen Teilzeitquote der Frauen von damals 43,3 % auf 40 %. Es sollte für möglichst viele ein Beschäftigungsumfang erreicht werden, der ein existenzsicherndes Einkommen und eine hinreichende eigene Altersvorsorge gewährleistet. Dieses Ziel gilt es nach wie vor zu erreichen. Zwar erhöht sich der Anteil der Männer, die in Teilzeit arbeiten, – auch bundesweit⁵ – stetig ein wenig mehr. Jedoch bleibt es ein nach wie vor weiblich besetztes Thema. Hier braucht es – ähnlich wie beim Thema Beurlaubung aus familiären Gründen – das Verständnis und die Akzeptanz für männliche Mitarbeitende, die in Teilzeit arbeiten möchten. Auch gilt es, sich Risiken und Chancen von Teilzeit vor dem persönlich-beruflichen Spannungsfeld genau anzuschauen. Das individuelle Beratungsangebot sowie weiterführende Informationen der jeweiligen Dienststellen können Mitarbeitende daher für ihre Entscheidungsfindung nutzen.



⁵ https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV8d.pdf

4.2.16 Männer in Voll- und Teilzeit

Bei den Männern zeigt sich ein anderes Bild. Hier stehen 85 % der Männer in einer Vollzeitbeschäftigung und 15 % arbeiten in Teilzeit. Die mit dem 5. Frauenförderplan angestrebte Einbeziehung von mehr Männern in eine flexible Arbeitszeitgestaltung (Zielwert: Teilzeitquote von 11 %) zur Vereinbarung von Familien- und Berufsleben konnte erfreulicherweise mit dem ersten Gleichstellungsplan erreicht werden.



4.2.17 Frauen und Männer nach Laufbahngruppen in Voll- und Teilzeit

Frauen nach Laufbahngruppen

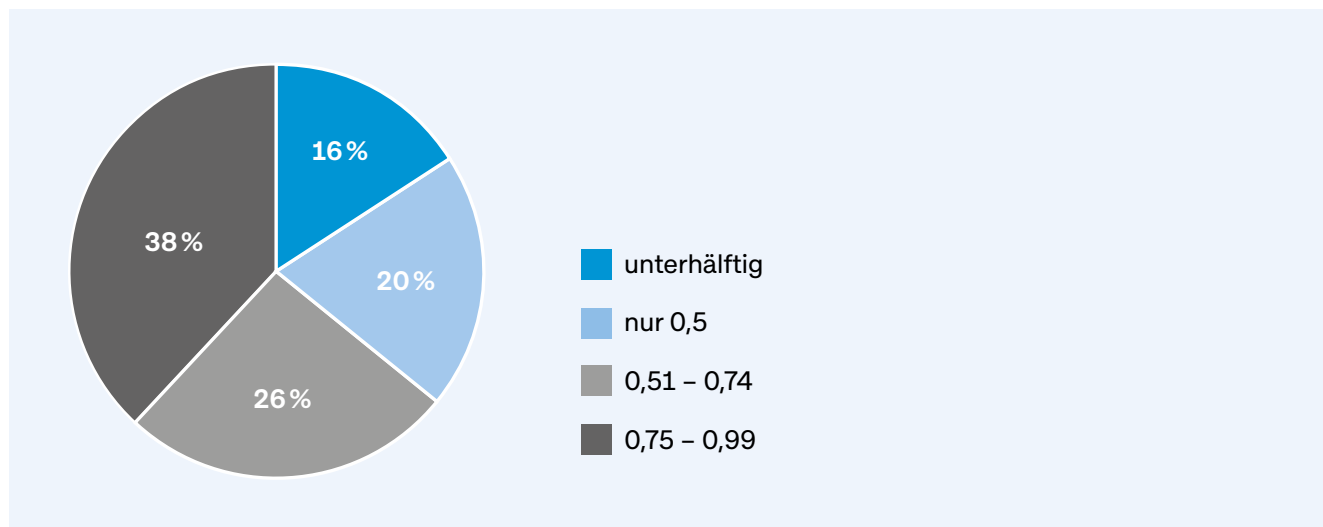
Laufbahngruppe	Gesamt	Teilzeit	Vollzeit
Laufbahngruppe 1	8.133	3.894	4.239
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	4.442	1.701	2.741
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	803	348	455
	13.378	5.943	7.435

Männer nach Laufbahngruppen

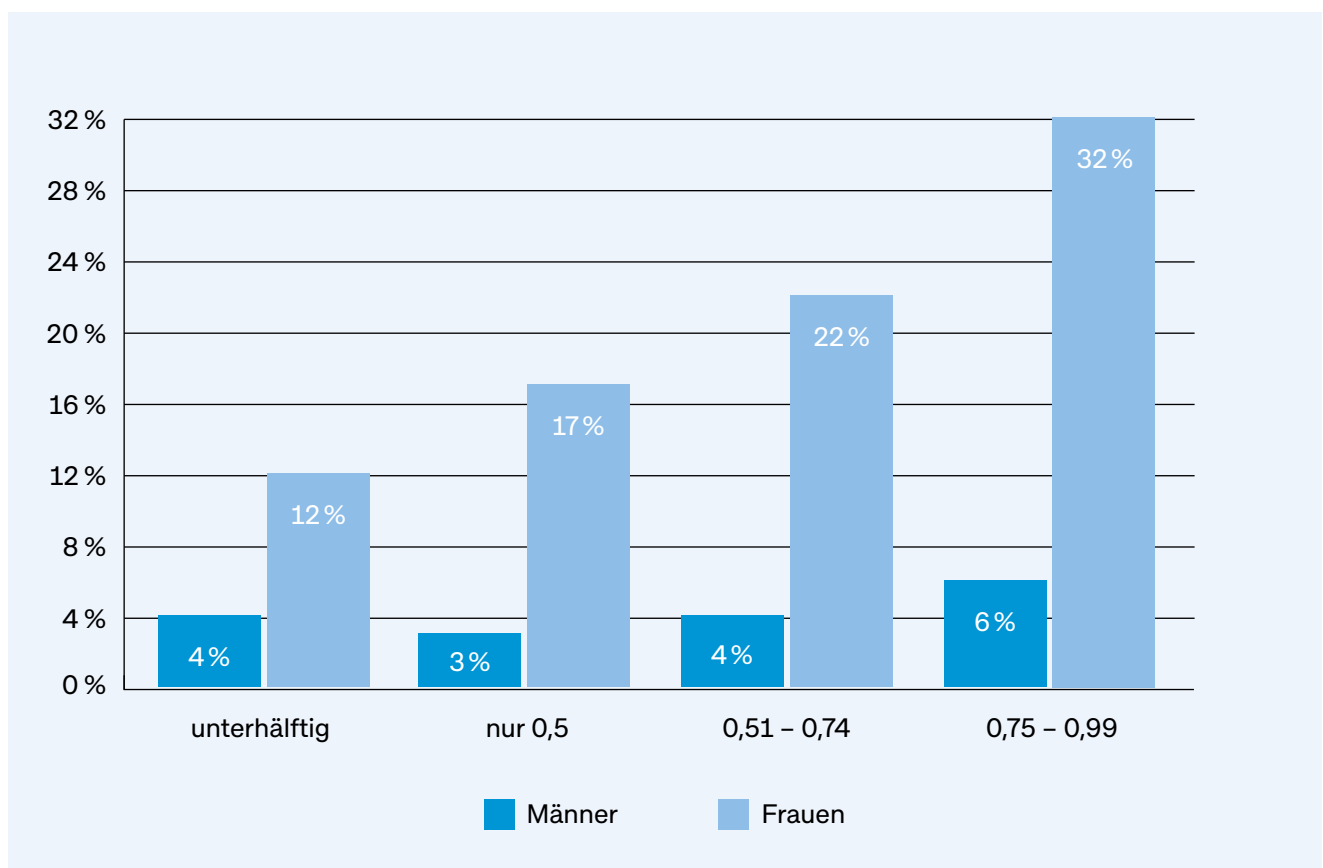
Laufbahngruppe	Gesamt	TZ	VZ
Laufbahngruppe 1	4.880	717	4.163
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	2.707	361	2.346
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	605	122	483
	8.192	1.200	6.992

4.2.18 Anteile Teilzeittätige nach Umfang der Teilzeit von Frauen und Männern

Gesamtverteilung ohne Geschlechterdifferenzierung

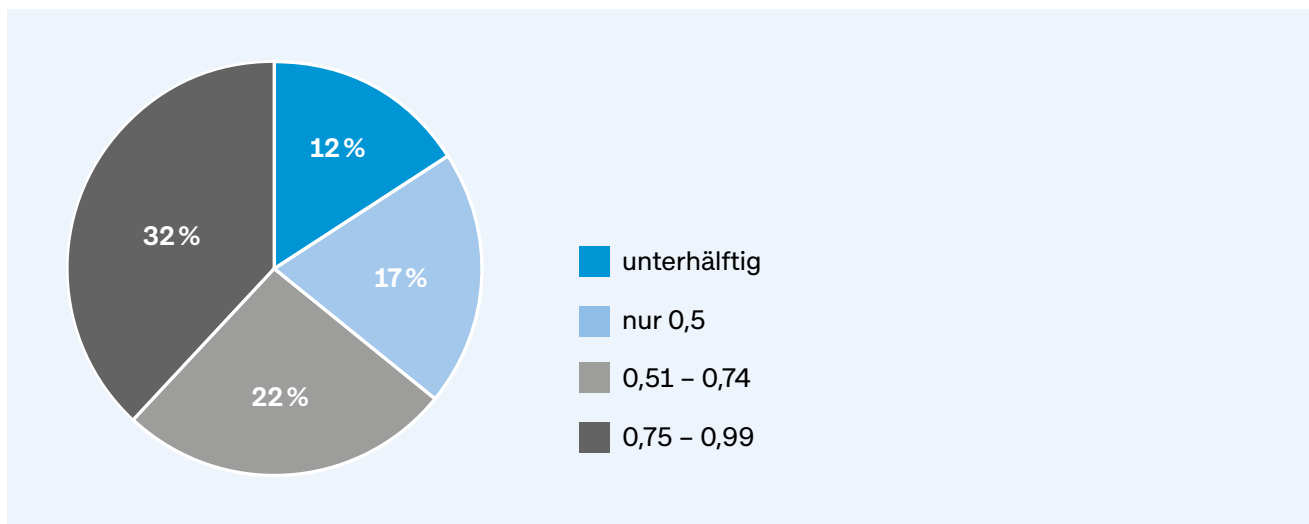


Gesamtverteilung geschlechterdifferenziert

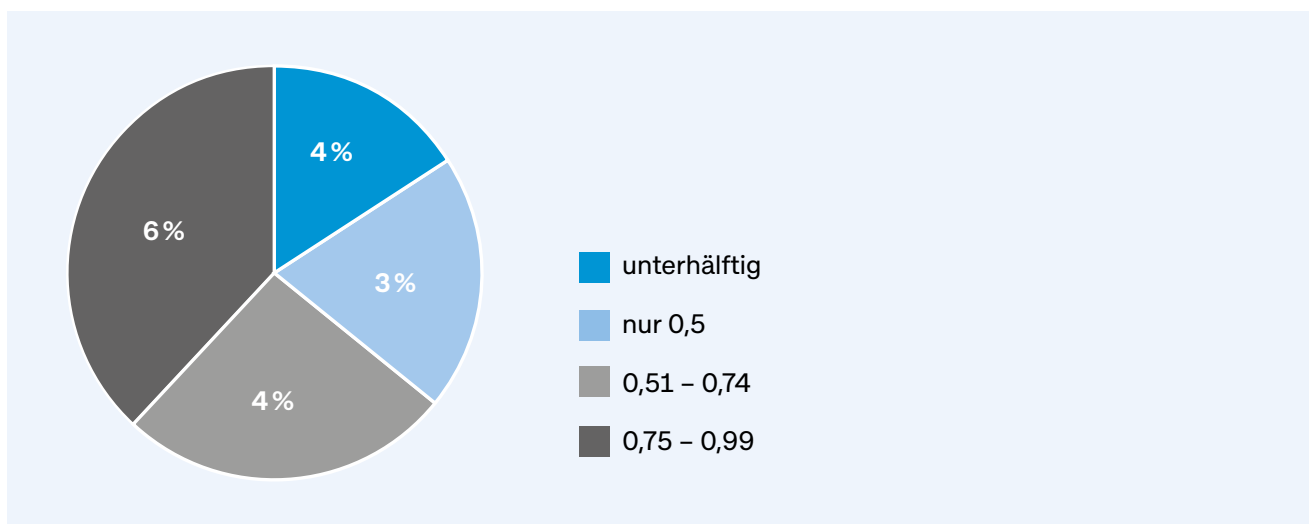


Insgesamt arbeiten 7.143 Personen in Teilzeit, hiervon sind 83 % weiblich und 17 % männlich. Wie sich der jeweilige Umfang der Teilzeit innerhalb der Geschlechtergruppen verteilt, zeigen die folgenden Grafiken.

Anteile teilzeittätige Frauen nach Umfang der Teilzeit an der Gesamtzahl Teilzeittätiger (Gesamt 83 %)



Anteile teilzeittätige Männer nach Umfang der Teilzeit an der Gesamtzahl Teilzeittätiger (Gesamt 17 %)



5. Zielvorgaben und Maßnahmen

Nach § 6 Abs. 3 LGG enthält der Gleichstellungsplan für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen.

Maßnahmen zur Erreichung dieser Zielvorgaben werden bei der Stadt Köln unter anderem durch die

- **Anpassung von Arbeitsprozessen**
- **Konkrete Personalauswahl und**
- **gezielte Personalentwicklung**

unterstützt durch kontinuierliche

- **Verbesserung der Ausstattung von Arbeitsplätzen**
- **zielgerichtete Fortbildungen**

sowie

- **umfangreiche Beratungs-und Unterstützungsangebote**

wahrgenommen und durchgeführt.

Im Rahmen der Umsetzung des ersten Gleichstellungsplans wurden bereits bedeutende Fortschritte erzielt. Diese Erfolge zeigen deutlich, dass die Stadtverwaltung hier bereits in die richtige Richtung geht und unser Engagement für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und den Abbau von Ungleichheiten wesentliche Berücksichtigung findet.

Um die Erfolge im Bereich der Gleichstellung und einen nachhaltigen Wandel in Richtung einer gerechten Gesellschaft auszubauen, sind unter anderem kontinuierliche strategische Maßnahmen, wie stetiges Monitoring, die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung, Partnerschaften, Netzwerke und Förderung von Frauen und Männern notwendig.

Nachfolgend werden die drei übergeordneten Ziele der Stadtverwaltung beschrieben, welche im Sinne des LGG zur weiteren Förderung der Gleichstellung beitragen. Darunter fallen auch darüber hinaus zukünftig zu berücksichtigende handlungsleitende personalwirtschaftliche Maßnahmen, welche die Förderung der Gleichstellung stärken. Zu jedem Ziel (siehe auch Anlage 1) sind die neuen Maßnahmen für die Zeit des zweiten Gleichstellungsplans genannt und über die im nächsten Bericht zum Gleichstellungsplan für die Jahre 2024 und 2028 entsprechend berichtet werden wird.



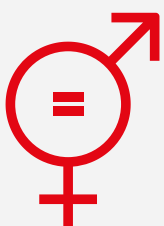
Ziel 1

Quotensteigerung/Abbau von Unterrepräsentanz sowohl von Frauen als auch von Männern



Ziel 2

Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie



Ziel 3

Förderung der Gleichstellung im Arbeitsleben

5.1 Ziel 1 – Quotensteigerung/Abbau von Unterrepräsentanz sowohl von Frauen als auch von Männern



Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind – zum Beispiel Technik, Feuerwehr

Erhöhung des Männeranteils in Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind – zum Beispiel Erziehungsbereich

Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen

Förderung einer klischeefreien Ausbildungs- und Berufswahl

5.1.1 Maßnahmen zu Ziel 1 – Quotensteigerung/Abbau von Unterrepräsentanz sowohl von Frauen als auch von Männern

TOTAL E-QUALITY Award

Das TOTAL E-QUALITY Prädikat bescheinigt ein erfolgreiches und nachhaltiges Engagement für Chancengleichheit und bedeutet das klare Bekenntnis der Organisation zu Geschlechtergerechtigkeit und Diversität. Die Stadt Köln hat im Rahmen der jeweiligen Wettbewerbe bereits zum vierten Mal – zuletzt in 2022 – mit ihrer nachgewiesenen Haltung, ihren verankerten Strategien und zahlreichen wie vielfältigen Einzelmaßnahmen überzeugen können. Damit war sie beginnend mit der erstmaligen Auszeichnung in 2013 bis heute – gültig bis 2025 – fortlaufend berechtigt, das Prädikat TOTAL E-QUALITY zu tragen und damit zu werben.

Die Auszeichnung fokussiert Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit unter intersektionalem und inklusivem Ansatz. Sie wird für drei Jahre verliehen. Danach erfolgt eine erneute Bewerbung, die von einer unabhängigen Jury bewertet wird. Eine Organisation, die das Prädikat zum fünften Mal verliehen bekommt, erhält außerdem einen Ehrenpreis für Nachhaltigkeit. Eine erneute Bewerbung für 2026 ist geplant.

Erhöhung des Angebots an Teilzeit-Fortbildungen

Das bereits bestehende Angebot an Teilzeit-Fortbildungen soll ausgebaut werden. Insbesondere wird bei der Entwicklung neuer Angebote immer auch ein Blick darauf geworfen, ob diese auch in Teilzeit angeboten werden können.

Stellenausschreibung in Voll- und Teilzeit

Die Stellenausschreibungen wurden überarbeitet und ein wichtiger Meilenstein ist, dass alle Stellenausschreibungen in Voll- und Teilzeit ausgeschrieben werden.

Mentoring Projekte

Die Stadt Köln hat bereits zahlreiche Mentoring-Programme durchgeführt und blickt auf erfolgreiche Ergebnisse. Zuletzt neu hinzugekommen ist das erste interkommunale Cross-Mentoring zwischen Köln und Düsseldorf, welches im August 2022 gestartet ist. Mentoring Projekte für Frauen sind fester Bestandteil der Personalentwicklung.

Leitungsrunden gezielt zur Verbreitung von Unterstützungsangeboten nutzen

Das Führungskräfte-Innovationsnetzwerk sowie Verwaltungsleitungsrunden werden genutzt, um die Angebotsvielfalt und Ansprechpartner*innen der bereits vorhandenen stadtinternen Unterstützungseinheiten, wie das Betriebliche Gesundheitsmanagement, das Mitarbeiterunterstützungsteam und Bündnis BerufLeben dieser Zielgruppe wiederholt kompakt transparent zu machen. Denn nur die Kenntnis über das große und vielfältige stadtinterne Unterstützungsangebot sichert eine professionelle Begleitung der Mitarbeitenden durch die Führungskräfte und dient damit letztlich auch dem Thema Gleichstellung von Frauen und Männern. Als ein Beispiel seien hier die durch das Bündnis BerufLeben oder das stadtinterne Coachingangebot genannt.

Strategieentwicklung für Frauen im IT-Bereich

Das Amt für Informationsverarbeitung hat mit Unterstützung des Innovationsbüros eine Strategie-Werkstatt durchgeführt. Neben der Gewinnung sowie Bindung von Fachkräften ist die Stärkung einer inklusiven Arbeitskultur wichtiger Bestandteil des Projektes. Im besonderen Fokus steht das Ziel, mehr Frauen und Menschen, die sich anhand verschiedener Diversity-Dimensionen verorten, für die Arbeit in der städtischen IT nachhaltig zu gewinnen und zu begeistern. Die Ergebnisse der Workshops werden durch das Amt für Informationsverarbeitung feinjustiert in eine ausformulierte Strategie übersetzt.

Gewinnung von Frauen im feuerwehrtechnischen Bereich

Die Berufsfeuerwehr Köln will die Potenziale von Frauen im feuerwehrtechnischen Dienst nutzen und entwickelt weitere Maßnahmen, um den Anteil von Frauen zu erhöhen.

5.2 Ziel 2 – Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf



In der Stadtverwaltung Köln wird die Akzeptanz von familienrelevanten Themen gefördert und die unterschiedlichen Lebenssituationen der Mitarbeitenden berücksichtigt

Das mobile Arbeiten wird kontinuierlich ausgebaut und flexibler gestaltet

Führen in Teilzeit wird gefördert

Der Anteil von Männern bei der Teilzeit wird gesteigert und sie übernehmen längere Eltern- und Pflegezeiten

5.2.1 Maßnahmen zu Ziel 2 – Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Beurlaubungskonzept

Das Konzept zum Kontakthalten und zur Einbindung der längerfristig familienbedingt Beurlaubten wird erarbeitet und im Nachgang umgesetzt. Im Zentrum des Konzeptes stehen folgende Einzelmaßnahmen: Regelung und Umsetzung der 3-Phasen-Kommunikation mit den Mitarbeitenden, die Veranstaltung regelmäßiger Treffen für die Freigestellten und wiederholte Übermittlung von vereinbarkeitsbezogenen Informationsmaterialien. Darüber hinaus werden Rahmenbedingungen identifiziert, die Angehörigen dieser Zielgruppe zur einer bestmöglichen Teilhabe ermutigt.

Dies soll ferner dazu führen, dass die beurlaubten Personen gegebenenfalls früher als zunächst geplant und angekündigt wieder einsteigen.

Ferner erfolgt die Einrichtung eines digitalen Portals zur Information hinsichtlich des Handlings von Beurlaubungen für Personalsachbearbeitende, Verwaltungsleitungen und weitere sowie für Mitarbeitende als Erstinformationsquelle für die bevorstehende oder geplante Beurlaubung.

Gebündelte Informationen zu Themen wie Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung

Informationen für Mitarbeitende, die Elternzeit oder Mutterschutz in Anspruch nehmen, werden in Form einer Elternmappe gebündelt zur Verfügung gestellt.

Treffen von (familienbedingten) Beurlaubten

Zur Unterstützung und Einbindung von familienbedingt zeitweise nicht aktiven Mitarbeitenden ist ein Kontakthalten und die wiederholte Übermittlung von vereinbarkeitsbezogenen Informationen zur Bindung an die Arbeitgeberin und die Arbeitswelt erforderlich. Eine geplante Maßnahme ist zum Beispiel die dauerhafte Nutzungsmöglichkeit des städtischen Intranets.

Dienstvereinbarung zum Mobilen Arbeiten

Die Ausweitung des mobilen Arbeitens bietet eine Vielzahl von Vorteilen sowohl für die Arbeitgeberin als auch für die Mitarbeitenden der Verwaltung. Mobiles Arbeiten ermöglicht Mitarbeitenden, ihre Arbeit flexibler zu gestalten und eine verbesserte Work-Life-Balance zu schaffen. Mobiles Arbeiten sowie die flexiblen Arbeitszeiten und nicht zuletzt die individuellen Teilzeitmöglichkeiten werden sowohl von männlichen als auch weiblichen Mitarbeitenden besonders geschätzt. Gerade Männern bietet die Teilzeit und das Mobile Arbeiten die Chance, mehr von der Familie mitzuerleben. Mobiles Arbeiten verstärkt somit die Teilung der Erwerbsarbeit wie die Arbeit im Haushalt oder Care-Arbeit und sorgt für mehr Gleichstellung beider Geschlechter in den unterschiedlichen Bereichen. Darüber hinaus fördert mobiles Arbeiten die Arbeitgeberattraktivität und kann zur Gewinnung und Bindung qualifizierter Talente führen.

Ausweitung und Optimierung der technischen Ausstattung für Mobiles Arbeiten

Die Möglichkeiten der Mitarbeitenden, zeitlich und örtlich flexibler zu arbeiten, haben sich in einem hohen Tempo stadtweit ausgedehnt. 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 bereits technisch mit einem vollumfänglichen Zugang zum mobilen Arbeiten ausgestattet – das sind so gut wie alle Mitarbeitenden, die einen PC-Arbeitsplatz nutzen. Ziel ist hier die maximal mögliche Ausweitung des mobilen Arbeitens für alle Mitarbeitenden der Verwaltung, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Schrittweise Etablierung des Desk-Sharings

In Anbetracht der vermehrten Nutzung des heimischen Arbeitsortes und des mobilen Arbeitens werden die dienstlichen Arbeitsorte zum Teil in vermindertem Umfang genutzt. Die sich hiermit bietende Chance der schrittweisen Etablierung des Desk-Sharings wird systematisch adressiert. Dieser Raum für Wandel wird kommunikativ begleitet, um eine Akzeptanz dieser Kulturveränderung zu unterstützen. Desk-Sharing fördert die Nutzung von flexiblen Arbeitsorten und leistet dadurch einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Digitale Lösung zu Lernangeboten unabhängig von Dienstort und -zeit

Die Zahl der bereits bestehenden, zeitlich kompatiblen Angebote (zum Beispiel lediglich mehrstündig beziehungsweise halbtägig statt ganztägig) wird weiter ausgeweitet und um sinnvolle digitale Lernangebote in kürzerer Form sowie um die Ausweitung der virtuellen Angebote allgemein ergänzt.

Kontinuierliche Führungskräfteeinbindung zu Vereinbarkeitsthemen

Die kontinuierliche Führungskräfteeinbindung wird ergänzt um – teils vorhandene, teils sich in der Entwicklung befindliche – persönliche und virtuelle Vermittlungs- und beteiligende

Formate und Workshops. Führungskräften soll damit ihre Vorbildfunktion, die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten und Fragen zur Vereinbarkeitsthemen transparent zur Verfügung gestellt werden, damit diese für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie eintreten und diese entsprechend fördern können. Auf diese Weise wird Vereinbarkeit im Alltag zunehmend gelebt und von Personalverantwortlichen als eine weitere unabdingbare Perspektive im täglichen Handeln berücksichtigt.

Erweiterung des Angebots von Eltern-Kind-Büros

Es wird geprüft, ob Bedarf besteht, in freiwerdenden Räumlichkeiten Eltern-Kind-Zimmer einzurichten.

Familienservice

Externe Serviceleistungen sollen bei Fragen zum Thema Familie, wie zum Beispiel Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen, unmittelbar unterstützen.

Flexibilisierung der Arbeitszeit – auch durch Langzeitkonten

Flexible Arbeitszeiten ebnen den Weg zu mehr Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und sichern damit einen großen Fortschritt für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern. In der neuen Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit soll über die Regelungen zur gleitenden Arbeitszeit hinaus auch die Einrichtung von Langzeitkonten verankert werden.

Intranet-Seite zum Thema Pflege von Angehörigen

Im Intranet sind wesentliche Informationen rund um das Thema Pflege von Angehörigen einsehbar, diese werden kontinuierlich fortgeführt. Auf einen Blick werden wichtige dienstrechtliche Regelungen wie auch hilfreiche Tipps und weiterführende Links ersichtlich sein.

Interne Pflege-Lots*innen

Es wird geprüft, in wieweit die hausinterne Orientierungshilfe durch eigene, hierfür extra fortgebildete Pflege-Lots*innen erweitert, von den Mitarbeitenden angenommen und gegebenenfalls durch ein Angebot von regelmäßigen Pflegesprechstunden nachhaltig verankert werden kann.

Job- und Top-Sharing-Börse

Im Rahmen der weiteren Entwicklung einer vereinbarkeitsfreundlichen Arbeitsorganisation soll geprüft werden, wie eine Job- und Topsharing Börse für Teilzeitkräfte umgesetzt werden kann. Zur Zielgruppe gehören alle Teilzeitkräfte und insbesondere auch Führungskräfte in Teilzeit.

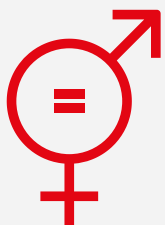
Pilotprojekt Studientage

Mit der Gewährung von Studientagen unter Fortzahlung der Bezüge auch bei privater Weiterbildung, die im gesamtstädtischen Interesse liegen, wird die Arbeitgeberattraktivität erhöht und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie somit auch bei privaten Weiterbildungen gefördert. Diese Form der geförderten Personalentwicklung zählt auf das Konto der Vereinbarkeitsthemen ein und soll im ersten Schritt als Pilotprojekt eingeführt werden. Die hierbei gemachten Erfahrungswerte sollen dann in die Evaluierung der Maßnahme einfließen, um die weitere Verfahrensweise zu überdenken und gegebenenfalls anzupassen.

Werbung für den Spielekoffer

Werbung für das Angebot des Spielekoffers, welcher von den Dienststellen eigenständig angeschafft werden kann. Zu Testzwecken und zur Bedarfsermittlung soll ein Ansichtsexemplar des Bündnisses BerufLeben als Leihgabe zur Verfügung gestellt werden. Mit Hilfe des Spielekoffers kann ein Kind bis zum Grundschulalter im akuten Betreuungsnotfall im eigenen Büro für eine Weile beschäftigt werden.

5.3 Ziel 3 – Förderung der Gleichstellung im Arbeitsleben



Die Stadtverwaltung Köln pflegt eine offene und respektvolle Organisationsstruktur und verwendet eine geschlechtergerechte Sprache in ihrer Kommunikation

In allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen gibt es eine ausgewogene Anzahl von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden

Gleichstellung ist als Haltung in allen Bereichen der Verwaltung verankert, wird akzeptiert und gelebt

5.3.1 Maßnahmen zu Ziel 3 – Förderung der Gleichstellung im Arbeitsleben

Verankerung von Gender- und Diversitätskompetenz im Beurteilungswesen

Die Vermittlung von Gender- und Diversitätskompetenz ist fester Bestandteil der Personalentwicklung im Rahmen der Qualifizierung für neue Führungskräfte und wird fortgeführt. Bei der Fertigung eines neuen Beurteilungswesens werden auch die Themen „Gleichstellung und Diversitätsüberzeugung“ nochmals weiteren Raum bekommen. Die Beurteilungskriterien orientieren sich am KölnerKompetenzModell als Ausfluss der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit.

Gezieltes Marketing des Bewerbercenters

Durch gezielte Marketingstrategien sollen die Reichweite und Bekanntheit der Stadt Köln, vor allem als attraktive Arbeitgeberin, gesteigert und potenzielle Bewerber*innen effektiv angesprochen werden. Das Bewerbercenter wird im externen Marketing den Einsatz von sogenannten Markenbotschafter*innen ausbauen, um Geschlechterklischees abzubauen, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und die zu fördernde Diversität voranzutreiben.

Durch mehr geschlechterneutrale Werbung in frauen- und männeruntypischen Berufen, soll die Werbung hier entgegen der üblichen Erwartungen zum Beispiel mit einer Feuerwehrbeamtin, einer IT-lerin und einem männlichen Sozialarbeiter oder Erzieher erfolgen. Frauen und Männer sollen dabei explizit auf die vielfältigen Berufsmöglichkeiten auch geschlechtsatypisch bei der Stadt Köln aufmerksam gemacht werden.

Individuelle Karriereberatung

Verträge, Berufserfahrung, Interessen und vor allem Qualifikationen wie auch gegebenenfalls weiterer Qualifizierungsbedarf sind sehr unterschiedlich. Daher können sich Mitarbeitende, die sich intern verändern und weiterentwickeln wollen, künftig im Rahmen einer individuellen Karriereberatung an das Bewerberbüro des Bewerbercenters wenden und sich auf Grundlage ihrer persönlichen Voraussetzungen zu ihren Karrieremöglichkeiten bei der Stadt Köln vertraulich und fachkundig beraten lassen.

Kooperationen zur Förderung leistungsgewandelter Mitarbeitende

Die Förderung leistungsgewandelter Mitarbeitenden soll in Zusammenarbeit mit externen Trägern erfolgen und bedingt ebenso interne Kooperations- und Projektarbeit. Zentrales Element der Förderung ist die Qualifizierung. Ziel ist es, ein lebenslanges Berufsleben zu ermöglichen, welches zudem den Anforderungen der Gleichberechtigung entspricht. Daher werden hier sowohl vermeintlich typische Männerberufe als auch weibliche Berufsbilder in die Förderung einbezogen. Im Vordergrund steht die Berücksichtigung der jeweils gesundheitlichen Parameter, um beiden Geschlechtern den Erhalt am Berufsleben zu ermöglichen.

Weitere Qualifizierungsangebote an untere Einkommensgruppen

Für bessere Berufsperspektiven unterer Einkommensgruppen soll das Angebot an Qualifizierungen ausgeweitet werden und die Informationen hierzu transparent verbreitet werden.

5.4 Zielvorgaben

Die Stadt Köln strebt für die Zeit des zweiten Gleichstellungsplans nachfolgende Zielvorgaben an:

Handlungsfeld	Frauenanteil		Anmerkung
	Ist	Soll	
Laufbahngruppen (LBGr)			
1	62,5 %	62 %	Bestandssicherung
2,1	62,1 %	62 %	
2,2	57,3 %	62 %	
Unterrepräsentierte Entgelt- und Besoldungsgruppen	0 % bis 47,6 %	50 %	Gleichwertige Annäherung für Frauen und Männer
Job-Familien			
MINT-Informatik	16,1 %	20 %	
MINT- Mathematik/Naturwissenschaft	49,5 %	50 %	
MINT-Technik	29,3 %	32 %	
Gewerblich-technische Berufe	32,5 %	35 %	
Kultur	45,7 %	50 %	
Sicherheit und Überwachung	14,9 %	18 %	
Verteilung der Führungspositionen**	55 %	62 %	
Einzelne Führungspositionen	<50 %	50 %	Bestandssicherung
	>50 %	62 %	
Teilzeitquote			Teilzeitquote Männer gesamt > 20 %
Frauen gesamt	44 %	40 %	
LBGr 1	49 %	45 %	
LBGr 2,1	38 %	<40 %	
LBGr 2,2	43 %	<40 %	
Führungsposition inklusive Kita-Bereich	24 %	30 %	

* Der Zielwert von 62 % orientiert sich am aktuellen Anteil der Frauen am Gesamtbestand des Stammpersonals (Stand 31.12.2022)

** alle Führungspositionen inkl. Kita-Bereich

Die Tabelle verdeutlicht, dass die Frauenförderung bei der Stadtverwaltung Köln schon sehr weit fortgeschritten ist, es nun aber auch Zeit ist, die Gleichstellung beider Geschlechter in den verschiedenen Bereichen der Verwaltung und Berufszweigen zu fördern.

6. Controlling und Berichtswesen

Nach § 5 Absatz 7 ist nach spätestens zwei Jahren die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen.

Über den Stand der Umsetzung des Gleichstellungsplans wird dem Ausschuss für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie dem Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen/Vergabe/Internationales nach Beratung im Verwaltungsvorstand berichtet.

Bei der Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans kommt den Dienststellenleitungen, der Personalverwaltung sowie den Mitarbeitenden mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben eine besondere Rolle zu. Durch die ausdrückliche Adressierung im Gesetz (§ 5 Absatz 10, Satz 2 LGG) wird die besondere Verantwortung des vorgenannten Personenkreises hervorgehoben.

7. Rahmenbedingungen

Alle aufgezeigten Maßnahmen zur Zielerreichung stehen unter dem Vorbehalt, dass die notwendigen Ressourcen im Rahmen des Haushaltes zur Verfügung gestellt werden können. Ein restriktiver Umgang mit den Ressourcen versteht sich vor diesem Hintergrund von selbst.

8. Geltungsbereich und Inkrafttreten

Der zweite Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Köln einschließlich der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen und tritt mit dem Beschluss des Rates in Kraft. Er gilt bis zum Inkrafttreten des dritten Gleichstellungsplanes.

9. Ausblick und Fazit

Der Gleichstellungsplan der Stadt Köln ist ein richtungsweisender und verbindlicher Leitfaden, der das klare Bekenntnis zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter mit konkreten Zielen und Maßnahmen widerspiegelt. Durch die Identifizierung von Herausforderungen und Hindernissen sowie die Umsetzung gezielter Maßnahmen wurden bereits bedeutende Erfolge erzielt.

Diese Erfolge umfassen unter anderem die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, die gezielte Förderung von Frauen, welche vermehrt in männlich geprägten Berufen tätig sind sowie den Ausbau von Netzwerkstrukturen für Frauen. Umgekehrt werden auch Männer in Berufen, welche typischerweise von Frauen ausgeübt werden, mehr gefördert. Teilzeit wird nun auch vermehrt für Männer denkbar und sie engagieren sich mehr für die Gleichstellung, beispielsweise durch das entstandene Väternetzwerk.

Um die Gleichstellung weiter auszubauen, sind kontinuierliche Maßnahmen erforderlich. Dazu gehören ein konsequentes Monitoring und eine Evaluierung der Fortschritte, die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung innerhalb der Belegschaft, die Förderung der Beteiligung und Partizipation von Frauen in allen Bereichen, die Integration von Gleichstellung in den Budgetierungsprozessen sowie die Bildung von Partnerschaften und Netzwerken.

Durch die Verfolgung dieser Ziele und die Umsetzung gezielter Maßnahmen wird die Stadt Köln kontinuierlich an der Förderung der Gleichstellung arbeiten und einen wesentlichen Beitrag für eine inklusive und geschlechtergerechte Gesellschaft leisten.

Ein gut durchdachter Gleichstellungsplan erfüllt nicht nur die gesetzlichen Anforderungen und fördert kontinuierlich die Gleichberechtigung von Frauen und Männern, sondern steigert auch das Wohlstandspotenzial eines Unternehmens.

Gleichstellung fördert die Attraktivität für Talente, die nach inklusiven Arbeitsumgebungen suchen und verbessert die Unternehmenskultur in der Mitarbeitende sich geschätzt fühlen.

Letzteres bewirkt eine stärkere Bindung zur Stadtverwaltung. Die Förderung von Gleichstellung am Arbeitsplatz ermöglicht eine vielfältigere Belegschaft, was zu unterschiedlichen Perspektiven, Ideen und Lösungswegen in der Arbeitswelt führt. Dies kann die Kreativität, Innovation und noch nicht ausgeschöpfte Potenziale der Mitarbeitenden begünstigen. Insgesamt bedeutet mehr Gleichstellung am Arbeitsplatz sowohl für die Stadt Köln als Arbeitgeberin als auch für ihre Mitarbeitende einen großen Nutzen.

Anlage

Anlage

Zeit-Maßnahmen-Planung

In der nachfolgenden Übersicht sind die Maßnahmen, die innerhalb des Geltungsbereichs beginnen und bis zum Ende wirken sollen, benannt.

Nr.	Maßnahme	2024	2025	2026	2027	2028
1	Quotensteigerung/Abbau von Unterrepräsentanz					
1	TOTAL E-QUALITY-Award					
2	Erhöhung des Angebots an Teilzeit-Fortbildungen					
3	Stellenausschreibung in Voll- und Teilzeit					
4	Mentoring-Projekte					
5	Leitungsrunden gezielt zur Verbreitung von Unterstützungsangeboten nutzen					
6	Strategieentwicklung für Frauen im IT-Bereich					
7	Gewinnung von Frauen im feuerwehrtechnischen Dienst					
2	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie					
8	Beurlaubungskonzept					
9	Gebündelte Informationen zu Themen wie Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubung					
10	Treffen von (familienbedingten) Beurlaubten					
11	Dienstvereinbarung zum Mobilen Arbeiten					
12	Ausweitung und Optimierung der technischen Ausstattung für Mobiles Arbeiten					
13	Schrittweise Etablierung des Desk-Sharings					
14	Digitale Lösung zu Lernangeboten unabhängig von Dienstort und -zeit					
15	Kontinuierliche Führungskräfteeinbindung zu Vereinbarkeitsthemen					
16	Erweiterung des Angebots von Eltern-Kind-Büros					
17	Familienservice					
18	Flexibilisierung der Arbeitszeit – auch durch Langzeitkonten					
19	Intranet-Seite zum Thema Pflege von Angehörigen					

Nr.	Maßnahme	2024	2025	2026	2027	2028
20	Interne Pflege-Lots*innen					
21	Job- und Top-Sharing-Börse					
22	Pilotprojekt Studientage					
23	Werbung für den Spielekoffer					
3 Förderung der Gleichstellung im Arbeitsleben						
24	Verankerung von Gender- und Diversitätskompetenz im Beurteilungswesen					
25	Gezieltes Marketing des Bewerbercenters					
26	Individuelle Karriereberatung					
27	Kooperationen zur Förderung leistungsgewandelte Mitarbeitende					
28	Weitere Qualifizierungsangebote an untere Einkommensgruppen					

 Bis zum Zieljahr ist die Maßnahme fertig konzipiert und kann in der Folgezeit realisiert und evaluiert werden

 Zeitliche Festlegung ist zum Redaktionsschluss nicht möglich und wird im Zuge des jährlichen Controllings aktualisiert



Stadt Köln

Die Oberbürgermeisterin

Personal- und Verwaltungsmanagement
Amt für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Gestaltung
Zentrale Dienste der Stadt Köln

13-ST/294-23/11/12.2023

