



## Änderungsantrag zur Vorlage V/0487/2014

### Programm für Chancengleichheit – Bericht zum Frauenförderplan 2010 - 2012 (inkl. 2013) und Frauenförderplan 2014 – 2016

Der Ausschuss für Gleichstellung möge beschließen:

Beschlussvorschlag:

1. wie Vorlage
2. Der Frauenförderplan 2014 – 2016 (siehe Anlage Teil B) wird **mit folgenden Änderungen** beschlossen:

4. Personelle und organisatorische Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung und zur Frauenförderung

4.2. Maßnahmenschwerpunkte für den Zeitraum 2014 – 2016

4.2.1. Organisationsentwicklung im Hinblick auf Sicherung und Beförderung der Chancengleichheit und Frauenförderung

...

**Die Stadt Münster beginnt bei Stellenbesetzungen ein Modellprojekt für ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren. Dabei werden auch die höheren Entgeltgruppen mit einbezogen. Die Ergebnisse anderer Modellversuche z.B. des Pilotprojektes der Antidiskriminierungsstelle des Bundes werden berücksichtigt und standardisierte Bewerbungsformulare für Bewerberinnen und Bewerber genutzt. Es werden ebenfalls die Erfahrungen des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe mit einbezogen, der das anonymisierte Bewerbungsverfahren aufwandsneutral einsetzt.**

**Nach einem Jahr wird dem Ausschuss für Personal, Organisation, Sicherheit, Ordnung und E-Government, dem Ausschuss für Gleichstellung sowie dem Integrationsrat über die Ergebnisse des anonymisierten Bewerbungsverfahrens berichtet. Dabei werden die Auswirkungen auf die unterschiedlichen Arten von benachteiligten Bewerberinnen und Bewerbern (Ältere, Frauen, Migrantinnen und Migranten) dargestellt.**

**Die Stadt Münster bildet in vielen unterschiedlichen Berufen aus. Bei Ausschreibungen für freie Ausbildungsstellen wird jeweils ausdrücklich darauf hingewiesen, dass eine Ausbildung auch in Teilzeit erfolgen kann.**

**Eine Teilzeitausbildung ist vor allem für junge Eltern, die aufgrund einer frühen Schwangerschaft keine Ausbildung begonnen haben, eine Möglichkeit, einen qualifizierten**

**beruflichen Einstieg zu finden. Zugleich sind die Anforderungen an die Vereinbarkeit und die Bewältigung des neuen Tagesablaufs und des Lernstoffs eine große Herausforderung. Um erfolgreiche TZ-Ausbildungen zu ermöglichen, werden geeignete Formen der begleitenden Unterstützung entwickelt (z.B. internes Mentoring, sozialpäd. Begleitung).**

5

#### 4.2.2 Fachkräftebedarf sichern

##### 4.2.2.1 Führungsnachwuchsförderung

....

10

*zweiter Absatz*

... Eine ausgewogene Beteiligung der Geschlechter wird dabei angestrebt. **An diesem Programm sollen Frauen bevorzugt teilnehmen, damit auf Dauer eine ausgewogene Beteiligung der Geschlechter an Führungspositionen sichergestellt werden kann.**

15

...

**In der Verwaltung gibt es Stellen und Funktionen, von denen vielfach ein nahtloser Übergang in Führungspositionen möglich ist. Bei diesen „Sprungbrettfunktionen“ wird - unter Beachtung der Bestenauslese – besonders darauf geachtet, den Frauenanteil zu erhöhen.**

20

**Im Bereich der Führungsfunktionen informiert das Personalamt mindestens ein Jahr vor dem altersbedingten Eintritt einer Vakanz die Gleichstellungsbeauftragte. Ziel ist, dass Bewerbungen von Frauen dann durch gezielte Ansprache forciert werden können.**

25

##### 4.2.2.2. Rückkehrkonzept

...

*zweiter Absatz*

30

In der Laufzeit dieses Frauenförderplans sollen deshalb eine Evaluation und eine Weiterentwicklung des Rückkehrkonzepts erfolgen. **Dabei wird ein Konzept mit entwickelt, das Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach einiger Zeit der Teilzeitarbeit die erleichterte Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung ermöglicht.** Die Anwendung des Konzeptes ist Führungsaufgabe [...].

**Die Verwaltung prüft die weitere Belegung von Plätzen in Kitas oder Großtagespflegestellen zur Sicherung des Bedarfes für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Münster.**

35

##### 4.2.2.6 Frauen in der Feuerwehr

...

40

**Dem Ausschuss für Personal, Organisation, Sicherheit, Ordnung und E-Government sowie dem Ausschuss für Gleichstellung wird jährlich berichtet, welche Ergebnisse die Maßnahmen zur Förderung des Zugangs für Frauen in die Feuerwehr Münster gezeigt haben. Damit wird sichergestellt, dass bei den Maßnahmen bei Bedarf gezielt nachgesteuert oder Veränderungen vorgenommen werden können.**

45

#### 4.2.2.8. Gender Budgeting

5 **Zur Erhöhung der Transparenz wird im Haushalt der Stadt zu jedem Amt (alternativ zu jedem Dezernat) eine Analyse der Beschäftigtenstruktur ausgewiesen. Dabei werden die absoluten und relativen Anteile von weiblichen und männlichen Mitarbeitern dargestellt. Weiterhin wird das durchschnittliche Monatseinkommen getrennt nach weiblichen und männlichen Beschäftigten unter Berücksichtigung der Vollzeitäquivalente ausgewiesen.**

#### 4.2.2.9. Städtische Gesellschaften

10 **Die von der Stadt und dem Rat in die städtischen Gesellschaften entsandten Aufsichts- und Verwaltungsratsmitglieder werden beauftragt darauf hinzuwirken, dass in den Gesellschaften Frauenförderpläne entsprechend den Vorgaben des § 6 Landesgleichstellungsgesetz und der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene aufgestellt werden.**

15

gez.

20 Schulze-Wintzer & Fraktion  
Halberstadt & Fraktion  
Naegels & Fraktion