

Öffentliche **Berichtsvorlage**

Vorlagen-Nr.:
V/1015/2016
Auskunft erteilt:
Herr Etienne
Ruf:
492-1114
E-Mail:
Etienne@stadt-muenster.de
Datum:
03.11.2016

Betrifft

Familienfreundliche Arbeitgeberin Stadt Münster und Verzicht auf die Re-Zertifizierung „Audit berufundfamilie“ ab 2017

Beratungsfolge

29.11.2016	Ausschuss für Gleichstellung	Bericht
01.12.2016	Ausschuss für Personal, Organisation, Sicherheit, Ordnung und E-Government	Bericht

Bericht:
Familienfreundliche Arbeitgeberin Stadt Münster

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird es für die Verwaltung immer schwieriger und gleichzeitig entscheidender, genügend gut qualifiziertes Personal zur Verfügung zu haben. Die Verwaltung muss sowohl erfolgreich am externen Arbeitsmarkt agieren als auch die bestehende hohe Personalbindung bei den vorhandenen Mitarbeitern/innen der Stadtverwaltung erhalten und – soweit möglich – ausbauen. Ein entscheidender Baustein dazu ist es, den Mitarbeiter/innen ein familienfreundliches Arbeitsumfeld und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in allen Lebensphasen zu bieten.

Besonders die neu auf den Arbeitsmarkt drängenden Generationen legen immer mehr Wert auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben. Die Verknüpfung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen mit beruflichen Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten muss deshalb Teil erfolgreicher Personalentwicklung sein.

Ziel der städtischen Personalentwicklung ist es daher, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu stärken, damit verbunden auch Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Fach- und Führungspositionen zu erreichen und letztlich damit die Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin zu steigern.

Geeignete Maßnahmen dazu sind im Programm für Chancengleichheit/ Frauenförderplan 2014 - 2016 festgelegt. Dazu gehören u.a. die Erprobung von Führen in Teilzeit, Ausbildung in Teilzeit, das Rückkehrkonzept, die Entwicklung von Angeboten für Väter, der Ausbau der Telearbeit, die Reduzierung befristeter Arbeitsverträge sowie eine große Vielfalt unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle. Die Umsetzung der festgelegten Maßnahmen und Projekte ist dabei jedoch abhängig von den zeitweise nicht ausreichenden strukturellen und personellen Rahmenbedingungen. Einige Aspekte wurden jedoch durch die Zertifizierung mit dem „Audit berufundfamilie“ bekräftigt und in Teilen vertieft.

Zertifizierung „Audit berufundfamilie“

Die Stadtverwaltung ist seit dem 29.11.2010 Trägerin des Siegels „Audit berufundfamilie“. Die damit verbundenen Aufgaben sind in den letzten Jahren stetig verfolgt und verschiedene Maßnahmen eingeleitet und umgesetzt worden. Die Re-Auditierung 2014 war entsprechend erfolgreich.

Grundsätzlich ist das Bestreben der Stadtverwaltung, sich als familienfreundliche, moderne Arbeitgeberin aufzustellen und weiterzuentwickeln unabhängig von der Zertifizierung seit langem Bestandteil von Maßnahmen der Personalentwicklung.

Zudem ist davon auszugehen, dass die Wirkung des Siegels „Audit berufundfamilie“ in der Außenwahrnehmung nachlässt. Eine Vielzahl von Verwaltungen und Unternehmen (Universität, Landschaftsverband WL, Stadtparkasse, etc.) in und um Münster führt bereits dieses Siegel, das damit kein Alleinstellungsmerkmal mehr bildet. Ferner hat die Stadt das Siegel nunmehr 6 Jahre im Rahmen des Personalmarketings genutzt – es erscheint damit als „Träger einer positiven Botschaft“ tendenziell verbraucht. Hinzu kommt eine stärker werdende gesellschaftliche Kritik an der Aussagekraft von Siegeln im Wettbewerb ganz generell. Daher wird die Verwaltung auf die Re-Zertifizierung des Siegels „Audit berufundfamilie“ ab 2017 verzichten.

Familienfreundlichkeit als Baustein einer ganzheitlichen Personalentwicklung

Aus der Sicht der Verwaltung ist ein ausgeprägtes Work-Life-Balance-Gefühl mitsamt einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie und dem damit verbundenen Angebot gleicher beruflicher Entwicklungschancen für potentielle Bewerber/-innen und Mitarbeiter/-innen entscheidend. Diese Ziele werden auch im neuen Personalmarketing angesprochen: Es wird ein Ansatz verfolgt, der ein „Arbeiten in Balance“ in und für eine der lebenswertesten Städte der Welt propagiert.

Neben der Wirkung nach außen gilt es, die mit dem Programm für Chancengleichheit begonnenen, mit der Zertifizierung vertieften und im Rahmen des Aktionsplans zur Europäischen Charta bekräftigten Veränderungsprozesse konsequent fortzuführen. Sie werden Bestandteil des Personalentwicklungskonzepts der Stadtverwaltung. Die Verwaltung wird gezielt Anstrengungen unternehmen, die notwendigen personellen und strukturellen Rahmenbedingungen herzustellen.

Im Rahmen der dazu vorgesehenen Berichterstattung wird die Verwaltung dem Ausschuss für Gleichstellung und dem Ausschuss für Personal, Organisation, Sicherheit, Ordnung und E-Government regelmäßig über den Umsetzungsstand und die Zielerreichung berichten.

Die im Rahmen des Verzichts auf die Re-Zertifizierung „Audit berufundfamilie“ eingesparten Finanzmittel in Höhe von einmalig 22.000 EUR werden für die oben dargestellten Ziele der Personalentwicklung als familienfreundliche Arbeitgeberin eingesetzt.

In Vertretung

gez.
Wolfgang Heuer
Stadtrat