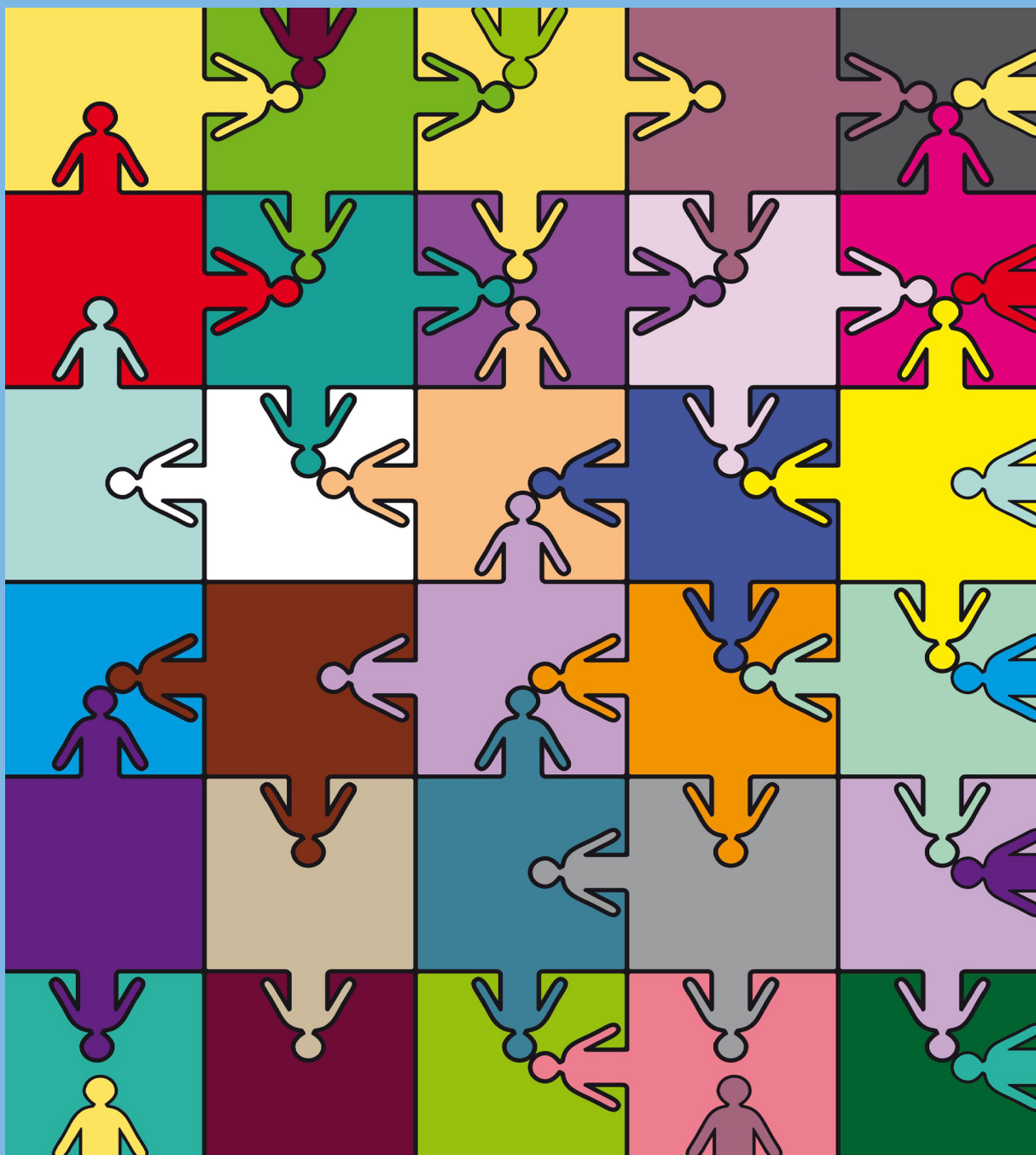


Gleichstellungsplan 2021 für Frauen | für Männer | für vielfältige Lebensentwürfe



Kontakt

Personal- und Organisationsamt
Wolbecker Str. 284
48155 Münster

Ramona Wameling
Telefon: 0251 / 492 1197
Wameling@stadt-muenster.de

Frauenbüro
Stadthaus 1, Klemensstr. 10
48143 Münster

Martina Arndts-Haupt
Telefon: 0251 / 492 1701
frauenbuero@stadt-muenster.de



Personal und Organisationsamt
in Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,
 liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter,

die Perspektive von Gleichstellung hat sich über die Jahre verändert. Anfangs ging es allein um Frauen. Später dann um Gleichstellung. Heute steht eine nachhaltige Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer im Fokus.

Vor allem jüngere Menschen wünschen sich eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. Tatsächlich gelingt sie aber nur sehr wenigen. An entscheidenden Schlüsselstellen im Leben treffen junge Frauen und Männer Entscheidungen, die sie wegführen von ihrem eigenen Ideal, Familienzeit und Zeit für die Erwerbstätigkeit partnerschaftlich aufzuteilen. Berufseinstieg, Berufskarriere, Familiengründung und die Pflege naher Angehöriger zählen dazu.

Moderne Gleichstellungsarbeit setzt hier an: sie möchte die Rahmenbedingungen verbessern, damit eine geschlechtergerechte Arbeitsverteilung in Familien leichter gelingen kann. Neben den betroffenen Müttern und Vätern profitieren auch all die Mitarbeiter/-innen, die – unabhängig von familiären Verpflichtungen – Beruf und Privatleben besser miteinander in Einklang bringen möchten. Denn viele der Maßnahmen zielen auf eine verbesserte Work-Life-Balance im Allgemeinen und befördern so vielfältige Lebensentwürfe. Nicht zuletzt ergeben sich auch Vorteile für den Arbeitgeber, z.B. durch eine langfristige Personalbindung.

Gute Gründe sprechen also dafür, die Anstrengungen der vergangenen Jahre zu intensivieren und unseren Status als familienfreundliche Arbeitgeberin weiter auszubauen.

Für die Jahre 2018 bis 2021 wollen wir den Wandel hin zu einer chancengleichen Verwaltungskultur vorantreiben, indem wir einen modernen Genderbegriff etablieren. Außerdem sehen wir Nachbesserungsbedarf bei der Förderung von neuen Formen der Arbeit und bei Angeboten zur Betreuung von Kindern.



Wolfgang Heuer
 Stadtrat Wolfgang Heuer
 Dezernent für Bürgerservice,
 Personal, Organisation,
 Ordnung, Brandschutz und IT



Michael Willamowski
 Michael Willamowski
 Leiter Personal- und
 Organisationsamt



Martina Arndts-Haupt
 Martina Arndts-Haupt
 Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsverzeichnis

A. Bericht über das Programm für Chancengleichheit, Frauenförderplan 2014 – 2016	
1. Einleitung.....	7
2. Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW	7
3. Bericht über die quantitativen Aussagen des Frauenförderplans 2014 – 2016.....	9
3.1. Frauenquoten nach Entgelt- und Besoldungsgruppen, 2013 und 2016 im Vergleich	9
3.2. Mitarbeiter/innen in besonderen Führungsfunktionen und Referentinnen und Referenten	12
3.3. Stellenbesetzungen.....	13
3.4. Beförderungen / Höhergruppierungen.....	15
3.5. Ausbildung	17
3.6. Fortbildung	19
3.7. Teilzeitmodelle.....	20
3.8. Besetzung von Gremien.....	23
4. Bericht über die personellen und organisatorischen Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung und Frauenförderung.....	23
4.1. Systematische Information und Kommunikation zu Themen rund um Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben als dauerhafte Grundlage	23
4.2. Maßnahmenschwerpunkte für den Zeitraum 2014 – 2016	24
4.2.1. Organisationsentwicklung im Hinblick auf Sicherung und Beförderung der Chancengleichheit und Frauenförderung	24
4.2.1.1. Stellenplanverfahren und faktische Stellenwertveränderungen ohne Organisationsverfügung.....	24
4.2.1.2. Führungspositionen und Führen in Teilzeit.....	25
4.2.1.3. Anonymisierte Bewerbungsverfahren	26
4.2.1.4. Ausbildung in Teilzeit	27
4.2.2. Fachkräftebedarf sichern	27
4.2.2.1. Führungsnachwuchsförderung	27
4.2.2.2. Beurlaubte und Rückkehrkonzept.....	28
4.2.2.3. Abbau geringfügiger Beschäftigungen / Niedrigzeitkräfte	30
4.2.2.4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter	30
4.2.2.5. Telearbeit.....	31
4.2.2.6. Frauen in der Berufsfeuerwehr.....	33

4.2.2.7.	Reduzierung der Befristung von Arbeitsverträgen.....	33
4.2.2.8.	Gender Budgeting.....	34
4.2.2.9.	Städtische Gesellschaften	34
B.	Gleichstellungsplan 2018-2021	
1.	Vorbemerkung	35
2.	Ausgangslage.....	35
2.1	Gleiche Chancen im Lebensverlauf? - eine gesamtgesellschaftliche Betrachtung.....	35
2.2	Stadt Münster – auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Verwaltung.....	37
2.2.1	Personalstruktur	37
2.2.2	Familienfreundliche Arbeitgeberin	39
2.2.3	Arbeitszeitmodelle.....	40
2.2.4	Frauen in Führungspositionen	40
3.	Ziele und Maßnahmen 2018-2021.....	40
3.1	Kulturwandel.....	40
3.1.1	Sensibilisierung für die Belange von Vätern.....	41
3.1.2	Berufswegplanung	41
3.1.3	Genderkompetente Führungskräfte	41
3.2	Personalbindung in Familienphasen	42
3.2.1	Eltern werden	42
3.2.1.1	Evaluation und Weiterentwicklung des Rückkehrkonzeptes	42
3.2.1.2	Gespräch mit der Führungskraft auch für werdende Väter	43
3.2.2	Eltern sein	43
3.2.2.1	Telearbeit ausweiten	43
3.2.2.2	Führen in Teilzeit	44
3.2.2.3	Angebote zur Betreuung von Kindern aller Altersstufen	45
3.2.3	Angehörige pflegen.....	46
3.3	Führung übernehmen.....	47
3.3.1	Karrierechancen von Frauen verbessern	47
3.3.2	Führungsfortbildung / Führungsnachwuchskräftefortbildung.....	48

4. Veröffentlichung und Inkrafttreten	48
5. Anhang.....	49
5.1 Projekte und Maßnahmen im Rahmen der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene (nachrichtlich)	49
5.1.1 „Kommune als Arbeitgeberin“	49
5.1.1.1 Frauenförderung bei städtischen Beteiligungen.....	49
5.1.1.2 Darstellung des durchschnittlichen Monatseinkommens m/w.....	49
5.1.1.3 Ausbildung in der IT	49
5.1.1.4 Vermeidung prekärer Beschäftigung bei der Stadt Münster	49
5.1.2 „Politische Rolle der Kommune“	50
5.2 Frauenquote nach Besoldungs- / Entgeltgruppen, Prognose für den Zeitraum 2018-2021 ..	51

A. BERICHT ÜBER DAS PROGRAMM FÜR CHANGEGLEICHHEIT, FRAUENFÖRDERPLAN 2014-2016

1. EINLEITUNG

Berichtet wird über die Umsetzung des Programms für Chancengleichheit, Frauenförderplan 2014-2016. Die Laufzeit dieses Programms ist durch Ratsbeschluss vom 12.07.2017 (Sitzungsvorlage V/0222/2017) bis zum 31.12.2017 verlängert worden.

Die Verlängerung erfolgte zum einen, da die rechtliche Grundlage, das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG), in 2016 überarbeitet worden ist. Zum anderen sorgte eine erhebliche Arbeitsbelastung in Verbindung mit verschiedenen personellen Fluktuationen und Vakanzen innerhalb des Personal- und Organisationsamtes für Schwierigkeiten bei der Erledigung einzelner Arbeitsprozesse, unter anderem im Themenspektrum „Gleichstellung“.

Die personellen Engpässe sind inzwischen behoben, so dass die Arbeit nunmehr kontinuierlich fortgeführt werden kann.

2. ÄNDERUNG DES LANDESGLEICHSTELLUNGSGESETZES NRW

Am 15.12.2016 ist das Gesetz zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts in Kraft getreten. Mit ihm wurde das Landesgleichstellungsgesetz NRW novelliert.

Mit der Überarbeitung wurde die Position der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt. Zentrale Ziele des neuen LGG sind die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und eine geschlechtergerechte Repräsentanz in Gremien im Einflussbereich der öffentlichen Hand.

Wesentliche Änderungen

Gleichstellungsplan

- Der Gleichstellungsplan kann für fünf (statt drei) Jahre erstellt werden. Er ist verpflichtend fortzuschreiben (§ 5 Abs. 1 LGG)
- Der Gleichstellungsplan nimmt stärkeren Einfluss auf organisatorische und personelle Prozesse. Insbesondere sind „Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bis zum Inkrafttreten [eines gültigen] Gleichstellungsplans auszusetzen“ (§ 5 Abs. 8 LGG).
- Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und insbesondere der Personalentwicklung (§ 5 Abs. 10 LGG).
- Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist eine besondere Verpflichtung nicht nur für die Dienststelle, sondern auch für alle Führungskräfte (§ 5 Abs. 10 LGG).
- Die Zielerreichung des Gleichstellungsplans ist nach spätestens zwei Jahren zu überprüfen (§ 5 Abs. 7 LGG).

- Einführung einer Experimentierklausel: statt der Aufstellung eines Gleichstellungsplans können in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten andere Instrumente gewählt werden (§ 6a LGG).

Frauenförderung / Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern (§ 13 Abs. 8 LGG).
- Mitarbeiter/-innen in Beurlaubung bzw. Elternzeit sind über das Fortbildungsangebot zu unterrichten (§ 14 Abs. 4 LGG).

Rechte und Rechtsschutzmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten

- Soweit eine erforderliche Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten unterbleibt, ist eine getroffene Maßnahme rechtswidrig (§ 18 Abs. 3 LGG). Zudem ist der Gleichstellungsbeauftragten eine Klagemöglichkeit eröffnet worden, soweit die Dienststelle die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten verletzt oder einen den Bestimmungen des Gesetzes nicht entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat (§ 19a Abs. 1 LGG).
- Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt nicht nur, sondern berät darüber hinaus die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin bzw. Dienstherrin. In der anschließenden Aufzählung besonderer Mitwirkungsfälle sind die „Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle“ hinzugefügt worden (§ 17 LGG).
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied in der Stellenbewertungskommission (§17 Abs. 1 LGG).
- Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist zu dokumentieren (§ 18 Abs. 2 LGG).

Geschlechtergerechte Repräsentanz in Gremien

In wesentlichen Gremien müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein. (§ 12 LGG). Neu formulierte und hinzugefügte Absätze 2-9 führen diese Vorgabe weiter aus.

Sonstiges

- Die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes ist eine für die Leistungsbeurteilung relevante Aufgabe aller Führungskräfte (§ 1 Abs. 3 LGG).
- In der internen wie externen dienstlichen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten (§ 4 LGG).

3. BERICHT ÜBER DIE QUANTITATIVEN AUSSAGEN DES FRAUENFÖRDERPLANS 2014 – 2016

3.1. FRAUENQUOTEN NACH ENTGELT- UND BESOLDUNGSGRUPPEN, 2013 UND 2016 IM VERGLEICH

Tabelle 1: Mitarbeiter/-innen nach Entgelt- und Besoldungsgruppen, Stichtag: 31.12.2016, Frauenquoten 2016 und 2013

Entgelt-/ Besoldungs- gruppe	Vergleichsgruppe FFP14-16	Mitarbeiter/-innen insgesamt ¹ Stichtag 31.12.2016			Frauen- quote 31.12.2016	Frauen- quote 31.12.2013	Orientier- ungsmarke ² - maximal erreichbare Frauen- quote zum 31.12.2016
		M	W	Σ			
B10		1	0	1	0%	0%	100%
B7		0	0	0	-/-	0%	100%
B6		1	0	1	0%	100%	100%
B5		3	1	4	25%	0%	33%
Sonderverträge		3	2	5	40%	22%	33%
Summe:		8	3	11	27%	20%	27%
B2, A16		15	3	18	17%	20%	20%
A15		22	8	30	27%	24%	35%
A14		36	9	45	20%	23%	33%
A13/H		8	12	20	60%	43%	43%
E15, E15UE, E15EST5	G15	18	20	38	53%	49%	51%
E14	G14	19	26	45	58%	50%	55%
E13	G13	33	39	72	54%	51%	57%
Summe:		151	117	268	44%	40%	46%

¹ Bei den Niedrigzeitbeschäftigten / geringfügig entlohnt Beschäftigten sind gegenüber dem letzten Bericht weitestgehend die (pauschalierten) Festvergütungen durch die regulären EGr. inkl. Stufensteigerungen abgelöst worden, vorwiegend im Einstiegsbereich der Entgelttabelle (EGr. 1 – 3/ S 2 - S 3).

Unberücksichtigt sind Niedrigzeitkräfte, die eine Pauschalvergütung erhalten, Auszubildende sowie Mitarbeitende im Bundesfreiwilligendienst und im Freiwilligen Sozialen Jahr.

² Prognose aus 2013 (auf der Grundlage altersbedingten Ausscheidens)

Entgelt-/ Besoldungs- gruppe	Vergleichsgruppe FFP14-16	Mitarbeiter-/innen insgesamt ¹			Frauen- quote 31.12.2016	Frauen- quote 31.12.2013	Orientier- ungs-marke ² - maximal erreichbare Frauen- quote zum 31.12.2016
		M	W	Σ			
A13/G		46	19	65	29%	24%	31%
A12		113	35	148	24%	23%	26%
A11		82	101	183	55%	54%	57%
A10		39	118	157	75%	78%	79%
A9/G		7	32	39	82%	59%	59%
E12	<i>G12</i>	73	35	108	32%	29%	31%
E11	<i>G11</i>	135	121	256	47%	44%	45%
E10	<i>G10</i>	82	68	150	45%	40%	43%
E09	<i>G09</i>	108	195	303	64%	63%	63%
S18		11	3	14	21%	27%	36%
S17		10	12	22	55%	42%	58%
S16		0	3	3	100%	100%	100%
S15		26	38	64	59%	59%	61%
S14		11	56	67	84%	83%	83%
S13, S13UE		3	24	27	89%	94%	94%
S12		29	137	166	83%	84%	84%
S11B	<i>S11</i>	19	72	91	79%	68%	68%
S10		0	7	7	100%	93%	93%
NVBÜHNE, B, 2B		103	95	198	48%	47%	49%
Summe:		897	1.171	2.068	57%	55%	56%

Entgelt-/ Besoldungs- gruppe	Vergleichsgruppe FFP14-16	Mitarbeiter/-innen insgesamt ¹			Frauen- quote 31.12.2016	Frauen- quote 31.12.2013	Orientier- ungsmarke ² - maximal erreichbare Frauen- quote zum 31.12.2016
		Stichtag 31.12.2016					
		M	W	Σ			
A9/M Z	A09mD Fn3	33	2	35	6%	5%	10%
A9/M	A09mD	121	38	159	24%	23%	27%
A8		102	100	202	50%	51%	52%
A7		125	13	138	9%	17%	17%
A6/M		1	9	10	90%	33%	33%
E09ST49J	G09V	105	57	162	35%	35%	41%
E08	G08	94	223	317	70%	67%	68%
E07, EG07A	G07	93	9	102	9%	9%	16%
E06	G06	315	295	610	48%	51%	52%
E05	G05	236	155	391	40%	37%	39%
E04	G04	206	45	251	18%	21%	21%
E03	G03	56	80	136	59%	51%	52%
E02EST5	n.v.	2	91	93	98%	-/-	-/-
E02	G02	25	99	124	80%	95%	95%
E01	G01	14	19	33	58%	63%	74%
S09	n.v.	2	19	21	90%	-/-	-/-
S08A, S08B	S8	43	499	542	92%	95%	95%
S07	S7	0	0	0	-/-	88%	88%
S06	S6	0	0	0	-/-	93%	93%
S04	S4	6	62	68	91%	98%	98%
S03	S3	19	145	164	88%	93%	93%
S02	n.v.	167	405	572	71%	-/-	-/-
Summe:		1.765	2.365	4.130	57%	53%	55%
Insgesamt:		2.821	3.656	6.477	56%	53%	55%

Die Verwaltung ist weiblicher geworden. Zum 31.12.2016 sind 56 % der Mitarbeiter/-innen weiblich. 2013 waren es noch 53% (2009: 50 %).

Innerhalb der Laufbahngruppen zeigt sich überwiegend folgendes Muster. Der Frauenanteil im Einstiegsamt ist hoch (z.B. Laufbahngruppe 2.1 Beamtinnen und Beamte, A9/G: 82 %) und sinkt dann über die Beförderungsämtner (A10-A12) bis zum jeweiligen Spitzenamt der Laufbahngruppe ab (A13/G: 29 %). In den Spitzenämtern der Laufbahngruppen liegt der Frauenanteil überwiegend bei unter 50 %.

Bei den Tarifbeschäftigten in der Gruppe E13 bis E15 zeigt sich ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Einstiegsamt (E13: 54%) und im Spitzenamt (E15: 53 %). Unter

den insgesamt 20 Frauen im dortigen Spitzenamt (Entgeltgruppen E15, E15UE, E15EST5) befinden sich neun Ärztinnen.

Der Frauenanteil in den Beförderungs- und Spitzenämtern ist insgesamt betrachtet gegenüber 2013 leicht gestiegen.

Die Verwaltung arbeitet weiter daran, bestehende Unterrepräsentanzen abzubauen und Frauen und Männern gerechte Chancen zu eröffnen. Zu einer weiteren Analyse und den Maßnahmen im Einzelnen wird auf den Gleichstellungsplan 2018 – 2021 verwiesen.

3.2. MITARBEITER/-INNEN IN BESONDEREN FÜHRUNGSFUNKTIONEN UND REFERENTINNEN UND REFERENTEN

Tabelle 2: Mitarbeiter/-innen in besonderen Funktionen; Stichtag 31.12.2016

	Stichtag 31.12.2016				%W 31.12.2013
	W	M	Σ	%W	
Beigeordnete/-r	1	4	5	20 %	20 %
Dezernent/-in	0	3	3	0 %	0 %
Amts-/Betriebsleiter/-in	10	24	34	29 %	32 %
Abteilungs-/Bereichsleiter/-in	22	49	71	31 %	24 %
Fachstellen-/ Teamleiter/-in, übrige Führungskräfte	97	171	268	36 %	35 %
Referent/-in ³	4	5	9	44 %	44 %
Insgesamt:	134	256	390	34 %	33 %

³ Berücksichtigt sind die Referentinnen und Referenten der Beigeordneten sowie die der drei ehrenamtlichen Stellvertretungen des Oberbürgermeisters.

In der Verwaltungsspitze (Beigeordnete, Dezernatsleitung) gibt es eine Frau. Die Stelle der/des Beigeordneten im Dezernat für Planung, Bau und Wirtschaft war zum 31.12.2016 unbesetzt. Zwischenzeitlich erfolgte die Besetzung mit einem Mann.

Die Führungskräfte sind auch darüber hinaus in der Mehrzahl Männer.

Der Frauenanteil ist mit 36 % auf der unteren Leitungsebene am Höchsten und sinkt dann mit zunehmender Verantwortung ab. Amts- und Betriebsleitungen sind zu 29 % mit Frauen besetzt.

Erfreulich ist die Entwicklung innerhalb der Leitungsebene „Abteilungs-/Bereichsleiter/-in“. Seit 2013 ist der Frauenanteil hier – um 7 %-Punkte – auf 31 % gestiegen. Auf den anderen Ebenen hat sich die Quote nicht nennenswert verändert.

Ein Schwerpunkt des Gleichstellungsplans 2018-2021 ist es, mehr Frauen in Führung zu bringen.

3.3. STELLENBESETZUNGEN

Tabelle 3: Frauenanteile im Stellenbesetzungsverfahren, Zeitraum 2014-2016

		2014	2015	2016
Stellenbesetzungsverfahren	<i>intern</i>	215	208	267
	<i>extern</i>	132	145	155
	gesamt	302	304	337
Bewerbungen	m	2.630	2.036	2.190
	w	2.284	2.307	3.606
	gesamt	4.914	4.343	5.796
	Frauenanteil	46%	53%	62%
Vorstellungsgespräche	m	633	650	1068
	w	616	640	865
	gesamt	1.249	1.290	1.933
	Frauenanteil	49%	50%	45%

		2014	2015	2016
berücksichtigt	m	137	132	273
	w	198	156	296
	gesamt	335	288	569
	Frauenanteil	59%	54%	52%

Die Anzahl der durchgeführten Stellenbesetzungsverfahren hat sich in den Jahren 2014-2016 kontinuierlich erhöht. Zuletzt waren es 337 Verfahren. Für diese gingen fast 5.800 Bewerbungen ein, von denen letztlich 569 Bewerberinnen und Bewerber bei der Stellenbesetzung berücksichtigt wurden.

In 2015 lag der Frauenanteil an den Gesamtbewerbungen bei 53%. Mit nahezu demselben Prozentanteil (54 %) wurden die offenen Stellen mit Frauen besetzt.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass in den Jahren 2014 bis 2016 jeweils mehr Frauen als Männer in den Stellenbesetzungsverfahren berücksichtigt wurden (Frauenquote 2014: 59 %, 2015: 54 %, 2016: 52 %).

Grundsätzlich werden alle Stellen unter Berücksichtigung des § 8 LGG ausgeschrieben. Die Gleichstellungsbeauftragte wird an allen Stellenbesetzungsverfahren beteiligt. Sie erhält die Stellenausschreibungen im Vorfeld der Veröffentlichung. Die Gleichstellungsbeauftragte kann Einfluss auf das Bewerbertableau nehmen. Wegen der großen Zahl der Verfahren nimmt sie oder eine Vertreterin nach eigenem Ermessen an den Vorstellungsgesprächen teil oder beschränkt sich auf Nachfragen im Verfahren. Für eine Teilnahme werden vorrangig Vorstellungsgespräche für Bereiche ausgesucht, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die Teilnahme kann auch auf Wunsch von internen Bewerberinnen oder Bewerbern erfolgen. Wenn die Gleichstellungsbeauftragte einer Entscheidung der Auswahlkommission nicht zustimmt, kann sie Widerspruch einlegen. Das Verfahren muss dann in der Verwaltung vom Leiter des Personal- und Organisationsamts, ggf. dem Beigeordneten für Personal oder dem Oberbürgermeister, erneut geprüft werden.

3.4. BEFÖRDERUNGEN / HÖHERGRUPPIERUNGEN

Tabelle 4: Beförderungen /Höhergruppierungen, Zeitraum 01.01.2014 – 31.12.2016⁴

BesGr. EGr.	W	M	Σ	%W
B6	0	1	1	0%
Summe:	0	1	1	0%
A16	0	3	3	0%
A15	1	4	5	20%
A14	3	14	17	18%
A13/H	1	4	5	20%
E15	1	2	3	33%
E14	1	2	3	33%
E13	2	2	4	50%
Summe:	9	31	40	23%
A13/G	7	8	15	47%
A12	9	15	24	38%
A11	16	17	33	48%
A10	6	20	26	23%
A9/G	7	8	15	47%
E12	9	8	17	53%
E11	25	27	52	48%
E10	18	13	31	58%
E09	4	10	14	29%
S18	1	3	4	25%
S17	5	1	6	83%
S16	3	0	3	100%
S15	21	9	30	70%
S14	3	2	5	60%
S13	22	2	24	92%
S12	7	0	7	100%
S11	1	1	2	50%
S11B	3	0	3	100%
S10	2	0	2	100%
Summe:	169	144	313	54%

⁴ Die Auswertung umfasst auch Fälle, die auf einen Tätigkeitswechsel hindeuten, z.B. EGr. 9 → EGr. 13 oder EGr. S 8a → EGr. S 12.

BesGr. EGr.	W	M	Σ	%W
A9/M Z	1	0	1	100%
A9/M	15	32	47	32%
A8	8	34	42	19%
A7	1	1	2	50%
E09ST49J	1	3	4	25%
E08	27	10	37	73%
E07	0	14	14	0%
E06	12	14	26	46%
E05	10	19	29	34%
E04	1	4	5	20%
E03	1	1	2	50%
S09	23	3	26	88%
S08	3	1	4	75%
S08B	3	0	3	100%
S08A	25	5	30	83%
S07	1	0	1	100%
S06	22	3	25	88%
S04	41	8	49	84%
S03	11	4	15	73%
Summe:	206	156	362	57%
insgesamt:	384	332	716	54%

Der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen liegt im Zeitraum 2014-2016 bei insgesamt 54 %.

Ohne die Beförderungen bei der Feuerwehr wurden Frauen mit einem Anteil von 62 % befördert / höhergruppiert. Im Zeitraum 2010-2013 lag dieser Wert bei 66 %.

In höheren Laufbahnen wurden prozentual weniger häufig Frauen befördert / höhergruppiert als in niedrigeren.

In Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in der Laufbahngruppe 2.2 (ehem. höherer Dienst) erfasst sind, liegt der Frauenanteil bei 23 %. Es folgen Frauenanteile von 54 % bei Tätigkeiten der Laufbahngruppe 2.1., ehem. gehobener Dienst und 57 % bei Tätigkeiten der Laufbahngruppe 1.2, ehem. mittlerer Dienst. Die Werte im Einzelnen können der obigen Tabelle entnommen werden.

3.5. AUSBILDUNG

Tabelle 5: Frauenquote im Ausbildungs-/ Aufstiegsbereichen; Stichtag: 01.09.2017

Berufsbezeichnung	Gesamt	W	M	W%
SCHWERPUNKT TECHNIK UND IT				
Vermessungstechniker/-in	6	1	5	17%
Fachinformatiker/-in Anwendungsentwicklung bzw. Systemintegration	5	1	4	20%
Informationselektroniker/-in	1	0	1	0%
Informatikkaufmann/-frau	3	0	3	0%
Summe:	15	2	13	13%
KREATIVER BEREICH				
Maskenbildner/-in	1	1	0	100%
Summe:	1	1	0	100%
HANDWERKLICH-TECHNISCHER BEREICH				
Berufskraftfahrer/-in	6	0	6	0%
Fachangestellte/-r für Bäderbetriebe	4	4	0	100%
Fachkraft für Kreislauf- u. Abfallwirtschaft	2	0	2	0%
Fachkraft für Abwassertechnik	2	0	2	0%
Forstwart/-in	1	0	1	0%
Kfz-Mechatroniker/-in	10	2	8	20%
Industriemechaniker/-in	1	0	1	0%
Summe:	26	6	20	23%

Berufsbezeichnung	Gesamt	W	M	W%
SCHWERPUNKT MEDIEN, KULTUR				
Fachangestellte für Medien- u. Informationsdienste - Bibliothek -	4	4	0	100%
Volontariat	3	2	1	67%
Summe:	7	6	1	86%
SCHWERPUNKT SOZIALES				
Erzieher/in im Anerkennungsjahr	38	33	5	87%
Praxisintegrierte Ausbildung „Erzieher/in“	10	7	3	70%
Summe:	48	40	8	83%
SCHWERPUNKT VERWALTUNG				
Verwaltungsfachangestellte/r	1	1	0	100%
Stadtsekretäranwärter/-in	20	14	6	70%
Stadtinspektoranwärter/-in + Studierende für den gehobenen Dienst	63	51	12	81%
Prüfungserleichterter Aufstieg	1	1	0	100%
Angestelltenlehrgang I	7	5	2	71%
Angestelltenlehrgang II	5	4	1	80%
Industriekauffrau/-mann	1	1	0	100%
Summe:	98	77	21	79%
FEUERWEHR				
Brandmeisteranwärter/-in	10	0	10	0%
Summe:	10	0	10	0%
insgesamt:	205	132	73	64%

Die Stadtverwaltung bildet in vielfältigen Bereichen aus. Die Anzahl der Ausbildungsplätze hat sich gegenüber der letzten Betrachtung zum 31.12.2013 auf 205 erhöht (plus 64 Plätze). Gegenüber dem 31.12.2009 hat sich die Anzahl der Ausbildungsplätze mehr als verdoppelt (91 Ausbildungsplätze).

Die Vorgabe, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze an Frauen zu vergeben, wurde erfüllt. Die Frauenquote liegt insgesamt bei 64 %.

Zur typischen Berufswahl von Frauen und Männern, die auch an den obigen Zahlen ablesbar ist, wird auf den Gleichstellungsplan 2018-2021 verwiesen.

3.6 FORTBILDUNG

Die Qualifizierung von Führungskräften hat bei der Stadtverwaltung weiterhin eine hohe Bedeutung. Neben fachlichen Kompetenzen werden von den Führungskräften vermehrt methodische, soziale und persönliche Kompetenzen erwartet.

Das städtische interne Fortbildungsprogramm für alle Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung wird jährlich herausgegeben. Innerhalb dieses Programms wird ein spezielles Angebot für Führungskräfte vorgehalten. Im Zuge der Überarbeitung des Fortbildungsangebotes wurde dieses in drei Schwerpunkte gegliedert:

1. Führungsnachwuchskräfte
2. Neue Führungskräfte
3. Erfahrene Führungskräfte

Um die Bereitschaft zur Übernahme von Führungspositionen zu stärken, wird die Veranstaltung „Führung – eine Aufgabe für mich?!“ angeboten. Von 2014 - 2016 haben 51 Mitarbeiter/-innen teilgenommen, davon waren 31 Frauen.

Mit dem Qualifizierungsprogramm „In Zukunft führen“ erfolgt eine umfassende Vorbereitung auf künftige Führungsaufgaben. Auf dieses Programm wird unter Punkt 4.2.2.1 „Führungsnachwuchsförderung“ umfassend eingegangen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Führungsposition neu übernommen und nicht das Qualifizierungsprogramm „In Zukunft führen“ absolviert haben, erhalten als neue Führungskräfte eine Grundqualifizierung im Rahmen einer verbindlichen Schulungsreihe mit mehreren Modulen. An dieser Qualifizierung haben von 2014 - 2016 insgesamt 37 Führungskräfte teilgenommen, davon 17 Frauen und 20 Männer. Weitere Schulungen für neue Führungskräfte ergänzen das Angebot. Dieses wird gut angenommen.

Zum Einstieg in die Tätigkeit als Führungskraft wird darüber hinaus ein Coaching angeboten. Auch erfahrenen Kräften steht die Möglichkeit eines Coachings zur Verfügung. Das Angebot wird oft genutzt. Im Zeitraum 2014 - 2016 haben insgesamt 40 Führungskräfte die Möglichkeit eines Coachings genutzt (22 Frauen, 18 Männer).

Nachdem der Fokus in den letzten Jahren im Bereich des Führungsnachwuchses und der neuen Führungskräfte lag, wurde nun abschließend die Zielgruppe der „erfahrenen Führungskräfte“ in den Blick genommen, auch weil das vorhandene Angebot von der Zielgruppe derzeit nicht gut angenommen wird. Der Bereich wird zum Fortbildungsjahr 2018 neu konzipiert.

3.7 TEILZEITMODELLE

Tabelle 6: Teilzeit getrennt nach Besoldungs- u. Vergütungsgruppen; Stichtag 31.12.2016⁵

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	W	M	Σ	%W
A15	1	1	2	50%
A14	5	3	8	63%
A13/H	4	0	4	100%
E15, E15UE, E15EST5	9	1	10	90%
E14	11	2	13	85%
E13	18	3	21	86%
Summe:	48	10	58	83%
A13/G	3	0	3	100%
A12	13	7	20	65%
A11	48	3	51	94%
A10	77	3	80	96%
A9/G	5	0	5	100%
E12	12	4	16	75%
E11	60	15	75	80%
E10	33	13	46	72%
E09	95	36	131	73%
S18	1	0	1	100%
S17	5	1	6	83%
S15	10	4	14	71%
S14	20	1	21	95%
S13, S13UE	6	0	6	100%
S12	84	7	91	92%
S11B	30	4	34	88%
NVBÜHNE, B	4	5	9	44%
Summe:	506	103	609	83%

⁵ ohne Fälle von Altersteilzeit und längerfristig abwesende Mitarbeiter/innen

Bei den Niedrigteilzeitbeschäftigten / geringfügig entlohnt Beschäftigten sind gegenüber dem letzten Bericht weitestgehend die (pauschalierten) Festvergütungen durch die regulären EGr. inkl. Stufensteigerungen abgelöst worden, vorwiegend im Einstiegsbereich der Entgelttabelle (EGr. 1 – 3/ S 2 - S 3).

Unberücksichtigt sind Niedrigteilzeitkräfte, die eine Pauschalvergütung erhalten, Auszubildende sowie Mitarbeitende im Bundesfreiwilligendienst und im Freiwilligen Sozialen Jahr.

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	W	M	Σ	%W
A9/M Z	1	1	2	50%
A9/M	20	2	22	91%
A8	55	2	57	96%
A7	6	0	6	100%
E09ST49J	23	5	28	82%
E08	86	4	90	96%
E07, EG07A	5	4	9	56%
E06	163	17	180	91%
E05	91	15	106	86%
E04	39	19	58	67%
E03	61	36	97	63%
E02EST5	81	2	83	98%
E02	98	25	123	80%
E01	19	14	33	58%
S09	14	0	14	100%
S08A, S08B	315	30	345	91%
S04	23	1	24	96%
S03	108	16	124	87%
S02	403	165	568	71%
Summe:	1.611	358	1.969	82%
insgesamt:	2.165	471	2.636	82%

Die Stadtverwaltung bietet – unter Berücksichtigung individueller Bedürfnisse und dienstlicher Erfordernisse – vielfältige Teilzeitformen an.

Gegenüber der letzten Betrachtung zum 31.12.2013 haben sich die Zahlen stark erhöht. Dies hängt damit zusammen, dass der größte Teil der Niedrigzeitbeschäftigten mittlerweile in eine Eingruppierung nach dem TVöD überführt wurde. Die in der Vergangenheit vorgenommene Unterscheidung ist nicht mehr wie gewohnt möglich. Die Auswirkungen betreffen vorwiegend den Einstiegsbereich der Entgelttabelle (EGr. 1 – 3 / S 2 – S 3 / EGr. 2 bzw. EGr. 2 Stufe 5). Nähere Ausführungen hierzu finden sich unter Punkt 4.2.2.3 „Abbau geringfügiger Beschäftigungen / Niedrigzeitkräfte“.

Zum Stichtag 31.12.2016 sind 41 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung in Teilzeit beschäftigt. Dies sind mehr als jede zweite Frau (59%) und etwa jeder fünfte Mann (17 %).

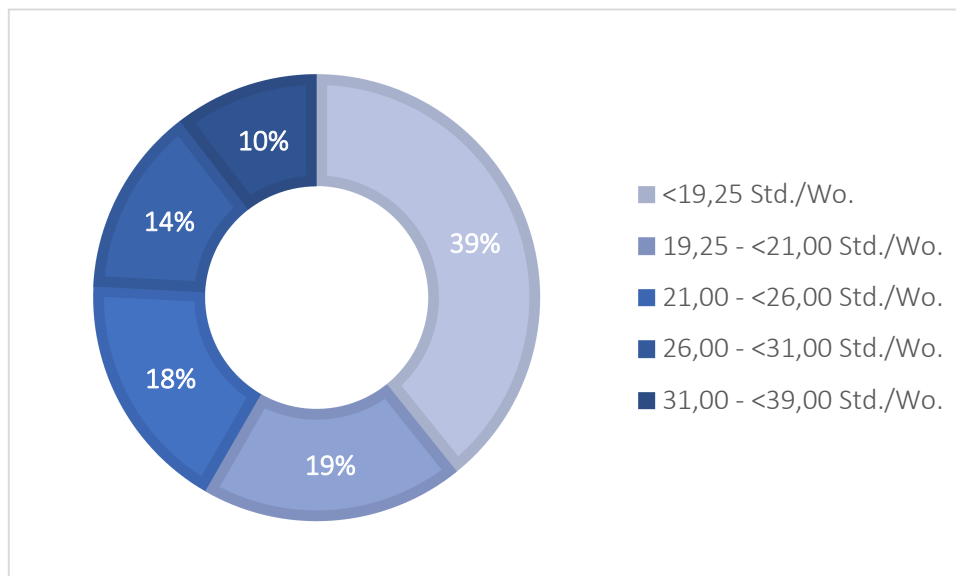
39 % aller Teilzeitbeschäftigten arbeitet weniger als 19,25 Std./Woche. Der Anteil nimmt mit zunehmender Arbeitszeit / Woche ab. Vollzeitnah arbeitet nur jede/r Zehnte Teilzeitbeschäftigte (siehe nachfolgende Tabelle und Grafik).

Zu den Bereichen „Führen in Teilzeit“ und „Ausbildung in Teilzeit“ wird auf die gesonderten Gliederungspunkte 4.2.1.2 und 4.2.1.4 verwiesen.

Tabelle 7: Übersicht über Teilzeitformen, Stichtag 31.12.2016

Arbeitszeit	Σ	W	M	W%
Cluster 1 <19,25 Std./Wo.	1034	763	271	74%
Cluster 2 19,25 - <21,00 Std./Wo.	503	454	49	90%
Cluster 3 21,00 - <26,00 Std./Wo.	461	406	55	88%
Cluster 4 26,00 - <31,00 Std./Wo.	362	318	44	88%
Cluster 5 31,00 - <39,00 Std./Wo.	276	224	52	81%
insgesamt:	2.636	2.165	471	82%

Abbildung 1: Prozentuale Verteilung der Cluster



3.8 BESETZUNG VON GREMIEN

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW legt in seiner neuen Fassung fest, dass in wesentlichen Gremien Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein müssen (vgl. § 12 Abs. 1 LGG). Darüber hinaus wird der Grundsatz der paritätischen Besetzung als Soll-Vorschrift durch den § 12 Abs. 7 LGG wie bisher für alle Gremien verfolgt („Im Übrigen sollen Gremien geschlechtersparitätisch besetzt werden“).

Der Rat hat sich zuletzt in seiner Sitzung am 18.10.2017 mit der Thematik auseinandergesetzt und beschlossen, dass

- in Gremien, in denen Frauen nicht mit einem Mindestanteil von 40 % vertreten sind (vgl. §12 Abs. 1 LGG), zeitnah Umbesetzungen anzustreben sind und
- die Verwaltung in Abstimmung mit den Fraktionen bis zum Beginn der nächsten Wahlperiode ein (freiwilliges) Verfahren mit folgendem Ziel erarbeitet: in den wesentlichen Ratsausschüssen sind Frauen mit mindestens 40 % vertreten.

Darüber hinaus hat er die Verwaltung beauftragt, für wesentliche Gremien zweimal in einer Wahlperiode hinsichtlich des Quotierungsziels zu berichten (vgl. Antrag der SPD-Fraktion an den Rat Nr. A-R/0042/2016, Vorlage V/0598/2017 mit Änderungsantrag der Fraktionen von Bündnis90/Die Grünen/ GAL und CDU).

4. BERICHT ÜBER DIE PERSONELLEN UND ORGANISATORISCHEN MAßNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER GLEICHSTELLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG

4.1. SYSTEMATISCHE INFORMATION UND KOMMUNIKATION ZU THEMEN RUND UM CHANCENGLEICHHEIT UND VEREINBARKEIT VON FAMILIE, BERUF UND PRIVATLEBEN ALS DAUERHAFTE GRUNDLAGE

Die Verwaltung verfolgt schon seit vielen Jahren in großer Breite und Tiefe gleichstellungsorientierte Ziele.

Im Berichtszeitraum erfolgte eine Bestandsaufnahme der zur Förderung der Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben in der Stadtverwaltung getroffenen Regelungen und Strukturen.

Erste Arbeiten für eine systematische und benutzerfreundliche Darstellung wurden erbracht. So hat das Personal- und Organisationsamt verschiedene Vorschriften, Informationen und praktische Links rund um die Themen „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ sowie „Karriere, Aus- und Fortbildung“ gebündelt und auf der Intranetseite gesammelt dargestellt.

Aufgrund der personellen Engpässe (siehe auch Punkt 1 „Einleitung“) konnten die Arbeiten noch nicht in der vorgesehenen Tiefe abgeschlossen werden. Das Handlungsfeld bleibt weiter im Blick.

4.2. MAßNAHMENSCHWERPUNKTE FÜR DEN ZEITRAUM 2014 – 2016

4.2.1. ORGANISATIONSENTWICKLUNG IM HINBLICK AUF SICHERUNG UND BEFÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT UND FRAUENFÖRDERUNG

4.2.1.1. STELLENPLANVERFAHREN UND FAKTISCHE STELLENWERTVERÄNDERUNGEN OHNE ORGANISATIONSVERFÜGUNG

Im Zeitraum des Frauenförderplans 2014 – 2016 wurde das verwaltungsinterne Verfahren zur Aufstellung des Stellenplanentwurfs von Anträgen durch die Fachämter und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen hin zu einer kommunikations- und aufgabenorientierten Vorgehensweise umgestellt. Mit Ämtern und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen, die jeweils einer dynamischen Aufgabenentwicklung unterliegen, werden „Stellenplangespräche“ geführt, die auf die quantitativen und qualitativen Veränderungen der Aufgaben ausgerichtet sind. Mit den anderen Ämtern und Einrichtungen finden über die regelmäßige Organisationsarbeit unter dem gleichen Tenor Kontakte statt.

Der Austausch und die Prüfung von Lösungsalternativen finden stellen- und personenunabhängig statt. Weiterhin gilt, dass nur im Ausnahmefall, z.B. bei Nachsteuerungsbedarfen, Organisationseinheiten und Planstellen, die in den letzten drei Jahren verändert wurden, erneut überprüft werden. Die Konsolidierung der Veränderungen und die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen nicht gefährdet werden. Mit Blick auf diese Maßgaben werden erneut gewünschte Stellenwertüberprüfungen zurückgewiesen, wenn innerhalb der letzten drei Jahre eine Prüfung stattgefunden hat und sich die Aufgaben nicht gravierend verändert haben oder der Antrag nicht von Stelleninhabern/-innen persönlich gestellt wird.

Das geänderte Verfahren hat dazu geführt, dass sich die Zahl reiner Stellenhebungsanträge massiv reduziert hat. Seit dem Kalenderjahr 2017 nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an der Besprechung von Stellenbewertungsergebnissen teil und achtet so mit auf den geschlechterneutralen Blickwinkel. Mit der Vertrauensperson der Schwerbehinderten und dem Personalrat werden Stellenwertungsergebnisse einmal im Quartal erörtert.

Faktische Stellenwertveränderungen ohne Organisationsverfügungen sind in den letzten Jahren nicht mehr vorgekommen.

Das neue Stellenplanverfahren hat positiv dazu beigetragen, dass seit seiner Einführung vorläufige Aufgabenzuordnungen, die eventuell eine Höherwertigkeit von Stellen nach sich ziehen, unterblieben sind. Jede wesentliche Aufgabenveränderung mit Auswirkungen auf den Stellenwert wird durch eine Organisationsverfügung mit vorgeschalteter Stellenbewertung festgestellt. Änderungen im Arbeitsplatzinhalt, die Auswirkungen auf den Stellenwert haben oder haben können (höherer oder niedriger Stellenwert), sind nach Ziffer 3.2 der ergänzenden Regelungen zu der GA Grundlagen Verwaltung vor der Umsetzung mit dem Personal- und Organisationsamt abzustimmen.

Die Stellenbewertungen werden durch fachlich geschulte und erfahrene Mitarbeiterinnen des Personal- und Organisationsamtes (Amt 10) vorgenommen und unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in einer fach- und funktionsübergreifenden Arbeitsgruppe (Bewertungskommission) des Amtes 10 erörtert und festgelegt. Ein wichtiger Aspekt dabei ist der Quervergleich der vorgenommenen Bewertungen mit Stellen ähnlicher Anforderungsprofile in anderen Arbeitsbereichen der Verwaltung.

Als Fazit kann festgehalten werden, dass

- es seit einigen Jahren keine faktischen Stellenwertveränderungen ohne vorherige Organisationsverfügungen mehr gibt,
- sich das neue Stellenplanverfahren sowie der Austausch der Bewertungsergebnisse mit der Gleichstellungsbeauftragten sehr bewährt haben und dass
- kein aktueller Handlungsbedarf mehr zum Themenkreis „Faktische Stellenwertveränderungen ohne Organisationsverfügung“ gegeben ist.

4.2.1.2. FÜHRUNGSPPOSITIONEN UND FÜHREN IN TEILZEIT

Tabelle 8: Führungspositionen und Führen in Teilzeit, Stichtag: 31.12.2016

Funktion	Gesamt	davon in Teilzeit			
	Σ	Σ	W	M	%W
Beigeordnete/-r	5	- / -	- / -	- / -	- / -
Dezernent/-in	3	- / -	- / -	- / -	- / -
Amts-/ Betriebsleiter/-in	34	- / -	- / -	- / -	- / -
Abteilungs/ Bereichsleiter/-in	71	5	5	- / -	100 %
Fachstellen-/ Teamleiter/-in, übrige Führungskräfte	268	27	19	8	70 %
	381	32	24	8	75 %

2 von 381 Führungskräften arbeiten in Teilzeit (8 %). Etwa jede/r Dritte davon arbeitet vollzeitnah (31,00 - <39,00 Std./Woche).

Das Angebot, Leitungsfunktionen in einer Teilzeitbeschäftigung wahrzunehmen, besteht nach wie vor. Nachgefragt wird es tatsächlich nur vereinzelt.

Bei organisatorischen Maßnahmen und Planungen wird diese Option offensiv in die Überlegungen mit einbezogen. In der Vergangenheit hat sich im Rahmen der Einrichtung von Teilzeitstellen gezeigt, dass i. d. R. jeweils eine individuelle Regelung über Art und Ausgestaltung der „Teilung“ zu treffen ist. Nicht immer funktioniert eine 50 %-Teilung. Es kann eine Kompensation über einen größeren Stellvertretungsanteil erfolgen, auch ein Senior-Junior-Modell wird in die Überlegungen einbezogen. Abhängig ist die Ausgestaltung der Teilung zum einen von den persönlichen Bedarfen der Beteiligten, zum anderen von den Anforderungen der Leitungsfunktion. Häufig ist zwischen dem fachlichen und personalrechtlichen Aspekt der Leitung zu differenzieren. Gleichzeitig muss ein ausreichender Informationstransfer zwischen den beteiligten Teilzeitkräften, gegenüber den Mitarbeitern/innen und nächsthöheren Führungskräften gewährleistet werden.

Auf der Basis der bisherigen Erfahrungen wurden dazu verwaltungsintern Handlungsempfehlungen erarbeitet, die bei der Einrichtung bzw. organisatorischen Umsetzung einer Teilzeit-Leitungsfunktion unterstützen sollen. Eingerichtet wurden Teilzeitleitungsfunktionen bislang auf der unteren (Fachstellenleitung) und mittleren (Abteilungsleitung) Führungsebene.

4.2.1.3. ANONYMISIERTE BEWERBUNGSVERFAHREN

Die Verwaltung hat mit Beschlussvorlage V/0169/2015 dem Ausschuss für Personal, Organisation, Sicherheit, Ordnung und E-Government, Ausschuss für Gleichstellung, dem Integrationsrat und dem Haupt- und Finanzausschuss über die Erfahrungen aus dem Modellprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, aus Modellprojekten anderer Städte und des LWL berichtet sowie aufgezeigt, welche Voraussetzungen für die Durchführung entsprechender Verfahren notwendig sind. Es wurde der Beschluss gefasst, dass die Verwaltung mit der Einführung des E-Recruiting-Verfahrens die Voraussetzungen für die Durchführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren schaffen wird mit dem Ziel, im Rahmen eines dreijährigen Modellversuchs einige anonymisierte Bewerbungsverfahren in unterschiedlichen Fachbereichen durchzuführen. Aufgrund technischer Probleme hat sich die Einführung des E-Recruiting-Verfahrens zeitlich deutlich verzögert, so dass mit dem Modellversuch erst in 2018 begonnen werden kann.

4.2.1.4. AUSBILDUNG IN TEILZEIT

Eine Ausbildung in Teilzeit wird bei der Stadt Münster in allen Bereichen, in denen grundsätzlich die Möglichkeit dazu besteht, aktiv angeboten. Ein entsprechender Hinweis wird mit jeder Ausschreibung veröffentlicht. Außerdem wird im Internet, IntraNet und in Handbüchern zu Fachmessen, Messeflyern Azubiratgebern usw. darauf hingewiesen.

Besondere Unterstützungsangebote für Auszubildende in Teilzeit wie beispielsweise eine enge (sozialpädagogische) Begleitung durch die Ausbildungsleitung, die betriebliche Sozialberatung und/oder die Fachstelle Personalentwicklung stehen bei Bedarf zur Verfügung.

Im Berichtszeitraum hat eine Auszubildende im Bereich Fachangestellte für Medien und Informationsdienste während der Ausbildung von Voll- in Teilzeit gewechselt. Zwei weitere Auszubildende, eine Kfz-Mechatronikerin und eine angehende Verwaltungsfachangestellte, absolvieren ihre Ausbildung in Teilzeit.

Auch bei den angehenden Verwaltungswirtinnen gab es eine Kollegin, die während der Ausbildung von Voll- auf Teilzeit gewechselt ist. 12 weitere Nachwuchskräfte aus den Bereichen prüfungserleichternder Aufstieg sowie Verwaltungslehrgang I und II haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

4.2.2. FACHKRÄFTEBEDARF SICHERN

4.2.2.1. FÜHRUNGSNACHWUCHSFÖRDERUNG

Qualifizierungsprogramm „In Zukunft führen“

Das Qualifizierungsprogramm „In Zukunft führen“ wurde im Verlauf des Jahres 2014 vom Personal- und Organisationsamt entwickelt. Ziel war es, als geeignet angesehene Bewerberinnen und Bewerber bereits vor der Übernahme einer Führungsaufgabe umfassend auf diese vorzubereiten.

Das Programm umfasst mehrere Module zur Weiterentwicklung persönlicher, sozialer und kommunikativer Kompetenzen, sowie zum Ausbau methodischer und fachlicher Kompetenzen. Die Vermittlung der Inhalte erfolgt überwiegend durch externe Dozentinnen und Dozenten an bis zu 20 Schulungstagen innerhalb eines Jahres.

Die Teilnahme am Qualifizierungsprogramm setzt das erfolgreiche Durchlaufen eines Auswahlverfahrens voraus. Die Auswahl erfolgt durch eine Kommission, der unter anderem die Gleichstellungsbeauftragte angehört. Pro Kurs werden rund ein Dutzend Teilnehmer/-innen ausgewählt.

Das Qualifizierungsprogramm wurde im Jahr 2015 erstmals durchgeführt. Ein weiterer Kurs ist Ende 2016 gestartet. Derzeit laufen die Vorbereitungen für die Organisation eines Kurses ab Anfang 2018. Der erste Kurs umfasste 14 Teilnehmer/-innen. Hiervon waren fünf männlichen und neun weiblichen Geschlechts. Der nachfolgende – derzeit noch laufende – Kurs setzt sich aus je

sieben männlichen und weiblichen Teilnehmer/-innen zusammen. Bei der Zusammensetzung des kommenden Kurses werden die Vorgaben des Anfang 2017 geänderten Landesgleichstellungsgesetzes berücksichtigt (vgl. § 11 Abs. 1 LGG).

Insgesamt wird ein positives Fazit des Programms gezogen. Es ist geeignet, die Folgen des demografischen Wandels auf der Führungsebene abzumildern, indem es bereits jetzt Sachbearbeiter/-innen grundsätzlich auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereitet. Die antizipative Schulung erleichtert im Falle eines Aufstiegs zudem ganz konkret die Einarbeitung in die neue Funktion.

Darüber hinaus ist „In Zukunft führen“ ein qualitativ hochwertiges Instrument der Personalentwicklung. Berufliche Karrieren umfassen einen Zeitraum von 40 und mehr Jahren. Aus- und Weiterbildungen fallen typischer Weise in den Beginn dieser Laufbahnen – in späteren Karriereabschnitten sind umfangreiche und anspruchsvolle Möglichkeiten der Weiterbildung tendenziell eher rar gesät. Das Qualifizierungsprogramm stellt eine dieser Möglichkeiten dar und greift das Interesse an beruflicher Weiterentwicklung auf. Die konstant hohen Bewerberzahlen sind ein Beleg dafür.

Nachbesetzung von Führungspositionen

Die Verwaltung und die Gleichstellungsbeauftragte stehen insbesondere bei freien bzw. frei werdenden Führungsstellen sehr frühzeitig in einem engen Austausch, um von Beginn an die Belange von Frauen umfassend im Stellenbesetzungsverfahren zu berücksichtigen

4.2.2.2. BEURLAUBTE UND RÜCKKEHRKONZEPT

Tabelle 9: Mitarbeiter/innen in Elternzeit/Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung/ in Sonderurlaub⁶; Stichtag 31.12.2016

Besoldungs-/ Vergütungsgruppe	Elternzeit			Sonderurlaub		
	W	M	Σ	W	M	Σ
A13/H	2	0	2	-/-	-/-	-/-
E15	1	0	1	-/-	-/-	-/-
E14	1	0	1	-/-	-/-	-/-
Summe:	4	0	4	-/-	-/-	-/-

⁶ Aus dv-technischen Gründen ist es nicht möglich, Kräfte, die während einer Beurlaubung eingesetzt sind, gesondert zu filtern. Sie werden grundsätzlich nicht mit abgebildet.

Besoldungs-/ Vergütungs- gruppe	Elternzeit			Sonderurlaub		
	W	M	Σ	W	M	Σ
A12	0	1	1	1	0	1
A11	2	0	2	1	0	1
A10	1	0	1	5	0	5
E12	1	0	1	-/-	-/-	-/-
E11	7	1	8	3	0	3
E10	1	1	2	3	0	3
E09	10	0	10	5	0	5
S15	1	0	1	-/-	-/-	-/-
S14	2	0	2	-/-	-/-	-/-
S12	9	0	9	-/-	-/-	-/-
S11B	3	0	3	-/-	-/-	-/-
S10	1	0	1	1	0	1
NVBÜHNE, 2B, B	4	2	6	1	0	1
Summe:	42	5	47	20	0	20
A9/M	0	2	2	-/-	-/-	-/-
A8	3	5	8	0	1	1
A7	1	1	2	-/-	-/-	-/-
E09ST49J	2	0	2	1	1	2
E08	3	1	4	3	0	3
E07	0	1	1	-/-	-/-	-/-
E06	3	1	4	4	0	4
E05	2	1	3	4	0	4
E04	0	1	1	1	0	1
E03	3	0	3	1	0	1
E02	1	0	1	-/-	-/-	-/-
S08A, S08B	22	1	23	5	0	5
S04	5	0	5	-/-	-/-	-/-
S03	-/-	-/-	-/-	4	0	4
S02	1	2	3	1	0	1
Summe:	46	16	62	24	2	26
AZUBI	1	0	1	-/-	-/-	-/-
Summe:	1	0	1	-/-	-/-	-/-
insgesamt	93	21	114	44	2	46

Zum Stichtag 31.12.2016 sind 160 Mitarbeiter/-innen in Elternzeit und Sonderurlaub, darunter eine Auszubildende.

Die bewährten Angebote für Beurlaubte und Rückkehrende wie z.B. das Beurlaubtentreffen und der Versand von Stellenausschreibungen an Beurlaubte werden weiterverfolgt.

Erkennbar ist ein Trend, dass heute mehr Männer von der Möglichkeit Gebrauch machen als noch vor einigen Jahren. Ende 2009 befanden sich fünf Männer, 2013 neun Männer und zum 31.12.2016 immerhin 23 Männer (14 %) in Elternzeit / Sonderurlaub. Die Verwaltung begrüßt diese Entwicklung und will ihr weiteren Schwung geben – vergleiche dazu und zum Handlungsfeld „Rückkehrkonzept“ im Allgemeinen die Ausführungen im Gleichstellungsplan 2018-2021.

4.2.2.3. ABBAU GERINGFÜGIGER BESCHÄFTIGUNGEN / NIEDRIGTEILZEITKRÄFTE

Die Verwaltung hat die Bereiche identifiziert, in denen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sinnvoll in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt werden können.

Seit dem Schuljahr 2016/2017 werden hierzu in den Offenen Ganztagschulen anstelle des zuvor bereitgestellten Kontingents für den Einsatz von Niedrigteilkraften sogenannte Unterstützungskräfte mit 20,5 Wochenstunden eingesetzt. Die Umstellung erfolgt schrittweise, z. B. in Abhängigkeit von Fluktuationen. Es waren nur relativ wenige Niedrigteilkraften an einer derartigen Stundenaufstockung interessiert, so dass nicht alle Unterstützungskraftstellen auf Anhieb besetzt werden konnten. Es werden daher regelmäßig weitere Ausschreibungsverfahren durchgeführt, wenn Niedrigteilkraften ausscheiden.

In einigen Bereichen ist jedoch eine Reduzierung der Niedrigteilkraften nicht möglich, weil hier die entsprechende Anzahl an „Köpfen“ benötigt wird bzw. eine Anwesenheit von nur wenigen Stunden pro Woche notwendig ist. Die Verwaltung wird jedoch weiterhin versuchen auch hier möglichst auf den Einsatz von Niedrigteilkraften zu verzichten.

Im Zusammenhang mit dem Abbau von Niedrigteilkraften wurden auch die Eingruppierung und die Befristungssituation thematisiert. Der größte Teil der Niedrigteilkraften wurde mittlerweile in eine Eingruppierung nach dem TVÖD überführt. Auch wurden langjährig befristete Personen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen.

4.2.2.4. VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE FÜR VÄTER

Informations- und Unterstützungsbedarfe von Vätern

In Zusammenhang mit der Re-Auditierung des Labels berufundfamilie war zu dieser Maßnahme geplant die Informations- und Unterstützungsbedarfe von Vätern sowie die notwendigen Fortbildungsbedarfe von Führungskräften in Zusammenhang mit der Wirkung von Geschlechterstereotypen in den Fokus zu nehmen.

Aufgrund der verschiedenen personellen Fluktuationen und Vakanzen innerhalb des Personal- und Organisationsamtes war es nicht möglich, die dazu geplante Projektgruppe interessierter Väter einzurichten. Eine

Sensibilisierung für die Belange von Vätern wird daher im Gleichstellungsplan 2018 – 2021 erneut aufgegriffen.

Werdende Väter in Ausbildung

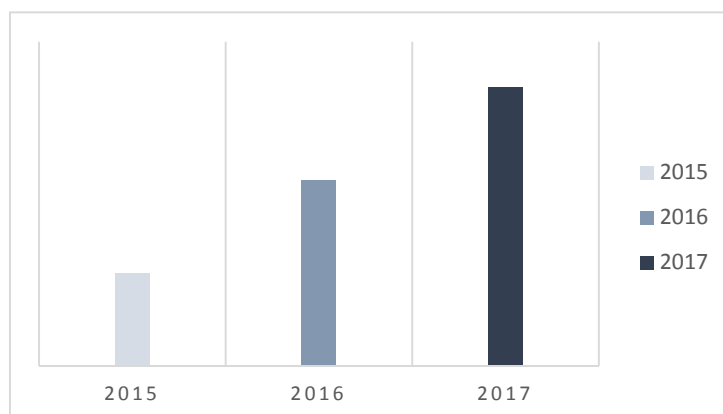
Mit werdenden Vätern, die in Ausbildung sind, sind Gespräche hinsichtlich ihrer Möglichkeiten, in Elternzeit zu gehen, geführt worden. In diesem Jahr und in 2016 hat jeweils ein Auszubildender eine Elternzeit in Anspruch genommen.

4.2.2.5. TELEARBEIT

Tabelle 10: Auswertung Telearbeit der Jahre 2015-2017 (Stand 30.06.2017)

	2015	2016	2017 (Stand 30.06.2017)
Anzahl zum Jahresbeginn	76	85	103
Zugang	11	18	11
Abgang	-2	0	0
Summe	85	103	114

Abbildung 2: Anzahl Telearbeitsplätze, Stichtage 31.12.2015, 31.12.2016, 30.06.2017

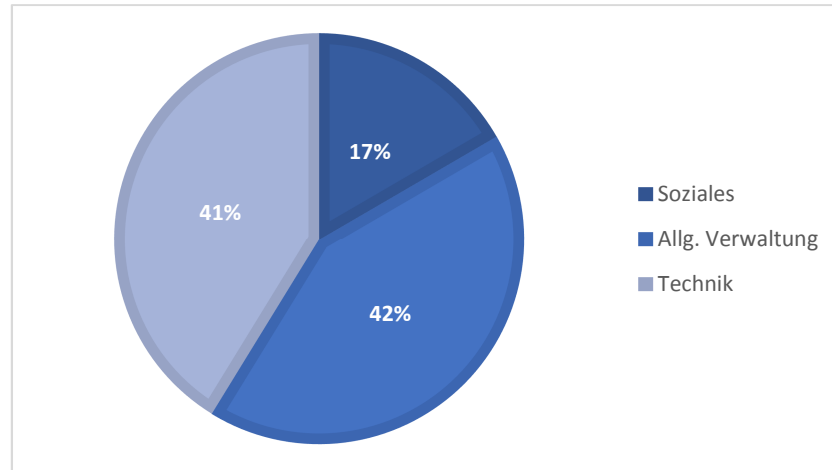


Mit Stand 30.06.2017 nehmen 114 Mitarbeiter/-innen an der alternierenden Telearbeit teil. Der Frauenanteil beträgt 77 % (88 w, 26 m).

Die Telearbeitsplätze verteilen sich wie folgt auf die Bereiche Soziales, Allgemeine Verwaltung und Technik

Soziales (50, 51):	19 Mitarbeiter/-innen
Allg. Verwaltung:	48 Mitarbeiter/-innen
Technik (23, 61, 62, 66, AWM, citeq):	47 Mitarbeiter/-innen

Abbildung 3: Verteilung Telearbeit auf Arbeitsbereiche



Im Einzelnen sind Telearbeitsplätze in folgenden Einrichtungen/Ämtern vorhanden:

Personal- Organisationsamt	13
Amt für Wirtschaftlichkeit u Revision	4
Amt für Finanzen und Beteiligungen	2
Amt für Immobilienmanagement	3
Ordnungsamt	21
Amt für Bürger- und Ratsservice	1
Amt für Schule und Weiterbildung	4
Sozialamt	6
Amt für Kinder, Jugendliche und Familien	11
Amt für Gesundheit, Veterinär- und Lebensmittelangelegenheiten	1
Amt für Stadtentwicklung, Stadtplanung, Verkehrsplanung	6
Vermessungs- und Katasteramt	2
Amt für Wohnungswesen und Quartiersentwicklung	2
Tiefbauamt	16
AWM	1
citeq	19
V/MIA	2

Die Zahl der Telearbeitsplätze weist, ausgehend von den Werten der Jahre 2014, eine deutliche Steigerung auf: Im Vergleich 2015 zu 2014 eine Steigerung um ca. 12 %, im Jahr 2016 eine Steigerung von 21 % und für das erste Halbjahr 2017 von über 10 %.

Im Hinblick auf die Anzahl der insgesamt vorhandenen Büroarbeitsplätze muss jedoch über eine Novellierung der bestehenden Dienstvereinbarung nachgedacht werden, um die Telearbeit noch attraktiver zu gestalten. Ziele sind dabei unter anderem

- eine optimale Serviceorientierung der Stadtverwaltung Münster inklusive der höchstmöglichen Flexibilität für Bürgernachfragen,
- die Mitarbeiterzufriedenheit und
- die Personalbindung.

Dazu sind die Möglichkeiten der weiterentwickelten Telearbeit in der Dienstvereinbarung aufzunehmen und Formen von „Home Office“ zu finden, die klassischerweise bislang nicht unter den Begriff „Telearbeit“ gefasst wurden, aber für flexibles, eher kurzfristiges und kurzzeitiges Arbeiten von Zuhause stehen.

4.2.2.6. FRAUEN IN DER BERUFSFEUERWEHR

Aktuell sind zwei Frauen im feuerwehrtechnischen Dienst beschäftigt.

Die geplanten Angebote im Rahmen einer verstärkten Öffentlichkeitsarbeit, mit der gezielt Frauen für die Feuerwehr Münster gewonnen werden sollten, konnten noch nicht umgesetzt werden. Sie bleiben weiterhin im Blick.

Der Sachstand entspricht nach wie vor den Ausführungen im Abschlussbericht zum zweiten Aktionsplan 2013-2015 der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene. Auf den dortigen Punkt 14 wird verwiesen.

4.2.2.7. REDUZIERUNG DER BEFRISTUNG VON ARBEITSVERTRÄGEN

Die Verwaltung hat sich im Berichtszeitraum zum Thema „Befristung von Arbeitsverträgen“ umfassend mit dem Thema beschäftigt und die Verwaltungspraxis an die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur der Stadt Münster und des Arbeitsmarktes angepasst. Von 2014 – 2016 wurden in erheblichem Umfang unbefristete Einstellungen vorgenommen (ca. 600) und befristete Arbeitsverträge entfristet (ca. 450). Trotz dieser Maßnahmen ist die Anzahl der befristet beschäftigten Mitarbeiter/-innen in dieser Zeit nur geringfügig gesunken (von 580 in 2014 auf 547 in 2016). Das hängt unmittelbar damit zusammen, dass sich die Anzahl der überplanmäßigen und damit befristeten Stellen z.B. für Projekte deutlich erhöht hat (alleine von 2015 bis 2016 um 105 Vollzeitäquivalente).

4.2.2.8. GENDER BUDGETING

Zu dieser Thematik wird auf die Punkte 6 und 7 im Abschlussbericht zum zweiten Aktionsplan 2013-2015 der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene verwiesen.

4.2.2.9. STÄDTISCHE GESELLSCHAFTEN

Zu dieser Thematik wird auf Punkt 13 im Abschlussbericht zum zweiten Aktionsplan 2013-2015 der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene verwiesen.

B. Gleichstellungsplan 2018-2021

1. Vorbemerkung

Der Gleichstellungsplan ist die Fortführung des Programms für Chancengleichheit, Frauenförderplan 2014-2016, dessen Laufzeit bis zum 31.12.2017 verlängert worden ist (Ratsbeschluss vom 12.07.2017, Vorlage V/0222/2017).

Gesetzliche Grundlage für die Gleichstellung der Geschlechter im gesamten öffentlichen Dienst in NRW ist das 1999 in Kraft getretene und zuletzt in diesem Jahr überarbeitete Landesgleichstellungsgesetz (LGG).

Mit der Überarbeitung wurde die Position der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt. Zentrale Ziele des neuen LGG sind die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und eine geschlechtergerechte Repräsentanz in Gremien im Einflussbereich der öffentlichen Hand.

2. Ausgangslage

2.1 Gleiche Chancen im Lebensverlauf? - eine gesamtgesellschaftliche Betrachtung⁷

Die Gleichheit von Männern und Frauen ist rechtlich garantiert. Gleiche Chancen

für Frauen und Männer konkret herzustellen, heißt jedoch, gleiche Verwirklichungschancen zu schaffen. Diese entstehen im Lebensverlauf und sind abhängig von unterschiedlichen rechtlichen, sozialen und individuellen Rahmenbedingungen, die bei der persönlichen Entscheidung eine prägende Rolle spielen und Gestaltungsmöglichkeiten einschränken oder vorgeben. Zu diesen Rahmenbedingungen gehören wirtschaftliche Strukturen (z.B. Entgeltunterschiede) ebenso wie Gesetzesvorgaben (z.B. Elternzeit, Rentenrecht), vorhandene oder fehlende Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit (z.B. Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten) und nach wie vor vorhandene Rollenbilder (z.B. Geschlechterstereotype, Berufswahl).

Gleichstellungsziele, die aus der Lebensverlaufsperspektive entwickelt werden, orientieren sich deshalb an den Umbrüchen, kritischen Situationen und sogenannten Knotenpunkten im Leben. Dazu gehören die Berufswahl, die Entscheidung zu einer gemeinsamen Lebensführung, die Geburt oder Adoption von Kindern, Trennung und Scheidung und die Sorge für zu pflegende Angehörige. Wirkungsvolle Gleichstellungsarbeit muss sich daher der wichtigen Aufgabe annehmen, einen Rahmen zu schaffen, in dem die Erwerbstätigkeit mit anderen gesellschaftlich gewünschten Tätigkeiten und privaten Lebenswünschen in Einklang gebracht werden kann und Flexibilität im Berufsleben mit sozialer Sicherheit verknüpft ist.

Im Fokus standen dabei bisher vor allem die negativen Wirkungen dieser Lebensverlaufsbrüche auf die Verwirklichungschancen von Frauen und die damit

⁷ vgl. „Neue Wege – Gleiche Chancen – Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung“.

verbundenen lebenslangen Folgen vor allem bezogen auf ein existenzsicherndes Einkommen und/ oder Karrierechancen. Im Rahmen der aktuellen gesellschaftlichen Veränderungen und mit dem Anspruch, dass nur ein ganzheitlicher Ansatz wirkungsvoll zur Chancengleichheit beiträgt, werden zunehmend auch die Bedarfe von Männern und Vätern in den Blick genommen. Ziel ist es, auch die Strukturen zu erkennen und zu beseitigen, die Männer aufgrund des Geschlechts an der Verwirklichung ihrer Lebensentwürfe hindern. Dazu gehört, dass rollenstereotype Bilder über Frauen nur aufgelöst werden, wenn auch einschränkende Rollenzuweisungen für Männer aufgegeben werden.

Eine zentrale Rolle für gleiche Verwirklichungschancen spielt die Gestaltung der Erwerbs- und Sorgearbeit und die Arbeitsteilung zwischen Paaren und in den Familien. Die Nachteile eines auch nur vorübergehenden Ausstiegs aus der Erwerbsarbeit oder langjährige Teilzeitarbeit lassen sich bezogen auf das Einkommen auch im Alter praktisch nicht kompensieren.

Vor diesem Hintergrund verändern sich die Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitswelt. Insbesondere Menschen mit familiären Aufgaben aber zunehmend auch junge Menschen, die noch ohne Verpflichtungen sind, formulieren deutlich ihre Anforderungen an eine Work-Life-Balance, die die Arbeitsorganisation den Bedürfnissen der Menschen und ihrer Familien besser anpasst. Abweichend von der immer noch überwiegend vorhandenen tatsächlichen Arbeitsverteilung in Familien wünschen sich Frauen mehr Zeit für Erwerbstätigkeit und Männer mehr Familienzeit. Damit wird eine klare

Tendenz zur vollzeitnahen Erwerbstätigkeit für beide Elternteile präferiert. Positive Effekte ergeben sich daraus für eine dauerhaft gute Integration beider Partner in den Arbeitsmarkt, die langfristig wirtschaftlich bessere Absicherung, Aufwertung der Betreuungs- und Beziehungsarbeit beider Eltern und letztlich für den Arbeitgeber durch eine gute Personalbindung.

Für den Arbeitgeber Kommune ist darüber hinaus auch die langfristige Vermeidung von Altersarmut insbesondere von Frauen ein positiver Effekt des ganzheitlichen Ansatzes.

Mit dem neuen Gleichstellungsplan werden deshalb vorrangig solche Ziele und Maßnahmen verfolgt, die dem ganzheitlichen Ansatz einer für Männer und Frauen, Mütter und Väter förderlichen Gleichstellungsarbeit Raum geben.

Die Stadt Münster teilt einen modernen Genderbegriff, um die Vorstellung von nachhaltiger Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer zu transportieren.

Genderbegriff

In Abgrenzung zum biologischen Geschlecht (*sex*) meint der Begriff *Gender* das soziale Geschlecht.

Abhängig von Gesellschaft und Kultur werden Frauen und Männern unterschiedliche Rollen zugewiesen. Die Geschlechterrollen sind aushandelbar. Indem Frauen und Männer sich zu ihren Rollen positionieren und sie bewerten, unterliegen sie einem Wandel.

2.2 Stadt Münster – auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Verwaltung

Geschlechtergerechtigkeit fördern - das ist seit Jahren Bestandteil der städtischen Personalentwicklung.

Die Verwaltung verfügt aufgrund dessen bereits über umfängliche Erfahrungen in wichtigen und wirksamen Bausteinen für die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** und über Konzepte, **mehr Frauen in Führung** zu bringen.

Diese müssen in ihrer Wirkung für den Lebensverlauf geschärft, angepasst und erweitert und auch auf die **Bedarfe von Vätern** ausgerichtet werden.

Ebenso wichtig ist es, gleichzeitig die Führungskräfte als Mitgestalter/innen der Arbeitsorganisation und Vorbilder in ihrer Genderkompetenz als Bestandteil einer gelebten **chancengleichen Verwaltungskultur** zu stärken.

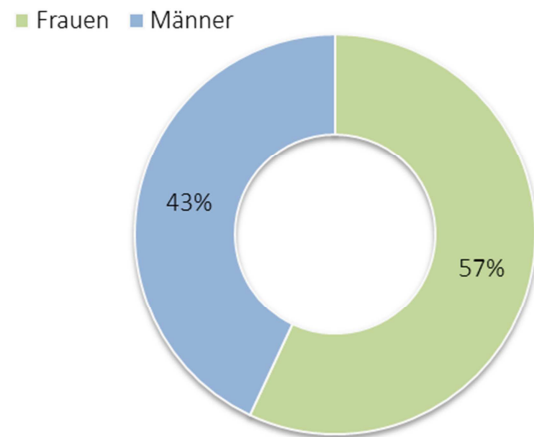
Nachbesserungsbedarf besteht bei der Förderung von neuen Formen der Arbeit sowie bei Angeboten zur Betreuung von Kindern.

2.2.1 Personalstruktur

Die Stadtverwaltung Münster ist Mitte des Jahres 2017 Arbeitgeberin für rund 7.000 Mitarbeiter/-innen.

In den vergangenen Jahren ist sie weiblicher geworden. Lag der Frauenanteil im Jahr 2012 bei 54 %, so liegt er heute – fünf Jahre später – um drei Prozentpunkte höher.

Mitarbeiter/-innen der Stadtverwaltung Münster nach Geschlecht, Stichtag 30.06.2017



Die Mitarbeiter/-innen arbeiten in 13 verschiedenen Berufsgruppen. Klassifiziert man eine Berufsgruppe dann als typisch weiblich oder männlich, wenn der Anteil eines Geschlechts bei über 70 % aller Mitarbeiter/-innen liegt, sind die Bereiche „Allgemeine Verwaltungsberufe“, „Erziehungsberufe“, „Soziale Berufe“, „Berufe in der Ernährung“, „Berufe in der Gebäude- und Textilreinigung“ sowie „Pflegerische Berufe“ bei der Stadt Münster typische Frauendomänen.

Männerdomänen sind demnach „Berufe bei der Feuerwehr und im Rettungswesen“, „Abfall“, „Berufe in der Gebäudetechnik“, „Gartenbau“ und „IT-Berufe“. In Planungsberufen und kaufmännischen Berufen ist das Geschlechterverhältnis weitgehend ausgeglichen – vgl. nachfolgende Tabelle „Mitarbeiter/-innen der Stadt Münster nach Berufsgruppen und Geschlecht“.

Diese Typik zeigt sich dann auch bei einer näheren Betrachtung der Ämter und Einrichtungen. Betrachtet man ein Amt / eine Einrichtung dann als typisch männlich/weiblich, wenn der Anteil eines

Geschlechts mit mehr als 70 % überwiegt, ergibt sich für die Stadtverwaltung Münster folgendes Bild.

Typisch **männliche** Ämter und Einrichtungen*:

- ➔ Feuerwehr (95 % Männeranteil)
- ➔ Abfallwirtschaftsbetriebe Münster (90 %)
- ➔ Amt für Grünflächen, Umwelt und Nachhaltigkeit (82 %)
- ➔ citeq (76 %)
- ➔ Tiefbauamt (75 %)

Typisch **weibliche** Ämter und Einrichtungen:

- ➔ Münster Marketing (87 % Frauenanteil)
- ➔ Stadtbücherei (83 %)
- ➔ Amt für Kinder, Jugendliche und Familien (81 %)
- ➔ Amt für Wohnungswesen und Quartiersentwicklung (78 %)
- ➔ Amt für Gesundheit, Veterinär- und Lebensmittelangelegenheiten (77 %)
- ➔ Jobcenter Münster (73 %)
- ➔ Amt für Bürger- und Ratsservice (73 %)
- ➔ Stadtmuseum (73 %)
- ➔ Amt für Schule und Weiterbildung (70 %)

**ausgewertet wurden alle Ämter und Einrichtungen mit mehr als 30 Mitarbeiter/-innen, Stichtag Mai 2017*

Dies spiegelt die gesellschaftliche Situation. Die Mehrheit der Berufe lässt sich in typische Männer- oder Frauenberufe einteilen.

Daran hat sich in den vergangenen Jahrzehnten grundlegend nichts geändert,

auch wenn der Frauenanteil in Dienstleistungsberufen, etwa im Bereich der allgemeinen Verwaltung, zuletzt zugenommen hat. Frauen ergreifen nach wie vor überproportional häufig soziale Berufe. Männer hingegen zieht es z.B. in Handwerks- und Fertigungsberufe oder die IT.

Die Ursache liegt im Wesentlichen in der traditionellen Geschlechterrolle und in unterschiedlichen gesellschaftlichen Erwartungen an Jungen und Mädchen.

Die Stadt Münster beteiligt sich an Fördermaßnahmen, die dieses Muster aufzubrechen versuchen, indem sie in verschiedensten Ämtern Plätze für den bundesweiten Girls' Day und sein Pendant, den Boys' Day bereitstellt. Durch das Aktionsbündnis Girls' Day Münster unter Federführung des städtischen Frauenbüros wird der Girls' Day in Münster stetig gefördert und weiter entwickelt. Darüber hinaus fördert die Stadt Angebote wie den „Münsteraner Jungen- und Mädchentag“ als vorbereitendes Angebot für die klischeefreie Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern.

Innerhalb der Berufsgruppe „Feuerwehr und Rettungswesen“ ist der Frauenanteil verwaltungsweit am Geringsten. Die Feuerwehr Münster ergreift gezielt Maßnahmen, um den Anteil zu erhöhen (vgl. dazu den Punkt 4.2.2.6 „Frauen in der Feuerwehr“, Bericht zum Frauenförderplan 2014-2016).

Mitarbeiter/-innen der Stadt Münster nach Berufsgruppen und Geschlecht, Mai 2017

Berufsgruppe	Frauenanteil	Männeranteil
Allgemeine Verwaltungsberufe	71%	29%
Erziehungsberufe	80%	20%
Soziale Berufe	74%	26%
Berufe bei der Feuerwehr und im Rettungswesen	1%	99%
Abfall	4%	96%
Planungsberufe	43%	57%
Berufe in der Ernährung	89%	11%
Berufe in der Gebäudetechnik	4%	96%
Gartenbau	7%	93%
Kaufmännische Berufe	56%	44%
Berufe in der Gebäude- und Textilreinigung	89%	11%
Pflegerische Berufe	93%	7%
IT-Berufe	20%	80%

2.2.2 Familienfreundliche Arbeitgeberin

Gleichstellungsorientierte Maßnahmen der vergangenen Jahrzehnte wie z.B. das Angebot von Gleitzeit, flexible Arbeitszeitmodelle und die Einrichtung von Telearbeitsplätzen haben die Stadtverwaltung Münster zu einer attraktiven Arbeitgeberin für Mütter und Väter werden lassen.

Eine bestehende hohe Personalbindung bei den jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gibt den Verantwortlichen Recht.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird die Frage nach genügend gut qualifiziertem Personal dringlicher als bisher. Die Stadt Münster muss sowohl erfolgreich am externen Arbeitsmarkt agieren als auch die bestehende hohe Personalbindung erhalten und – soweit möglich – ausbauen.

Ein entscheidender Baustein dazu ist es, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

ein familienfreundliches Arbeitsumfeld und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in allen Lebenslagen zu bieten.

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

Mitarbeiterbefragung 2017

Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehen dies so: Im Rahmen der im Mai 2017 durchgeführten Mitarbeiterbefragung nannten sie als dringlichste Themen im Bereich Familienfreundlichkeit eine flexiblere Ausgestaltung von Telearbeit / Homeoffice sowie den Ausbau der Betriebs-Kita. Viele wünschen sich zudem eine Ferienbetreuung für ihre Kinder und Hilfe bei der Überbrückung von

Randzeiten der regulären Kinderbetreuung, insbesondere Mitarbeiter/-innen mit Spät- und Nachtdienst.

2.2.3 Arbeitszeitmodelle

Die Stadtverwaltung bietet – unter Berücksichtigung individueller Bedürfnisse und dienstlicher Erfordernisse - vielfältige Teilzeitformen an.

Zum Stichtag 31.12.2016 sind 41 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung in Teilzeit / Altersteilzeit beschäftigt. Und mehr als jede zweite Frau (59%) und etwa jeder fünfte Mann (17%).

39 % aller Teilzeitbeschäftigten arbeitet weniger als 19,25 Std./Woche. Der Anteil nimmt mit zunehmender Arbeitszeit / Woche ab. Vollzeitnah arbeitet nur jede/r Zehnte Teilzeitbeschäftigte (vgl. Bericht zum Frauenförderplan 2014-2016, Punkt 3.7 „Teilzeitmodelle“).

Die unter Punkt 2.1 „Gleiche Chancen im Lebensverlauf? – eine gesamtgesellschaftliche Betrachtung“ beschriebenen Negativfolgen von Teilzeitbeschäftigung sind umso geringer, je höher der ausgeübte Stundenumfang ist. Vor diesem Hintergrund ist der Befund bedenklich.

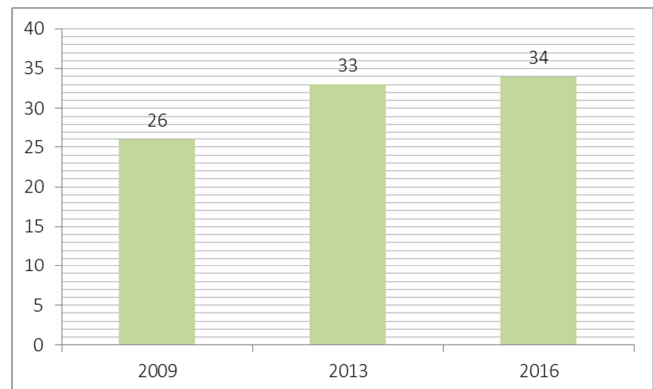
Die unter Punkt 3 genannten Maßnahmen tragen unmittelbar oder mittelbar dazu bei.

2.2.4 Frauen in Führungspositionen

Auch wenn sich der Frauenanteil in Führungspositionen inkl. Referentinnen und Referenten bei der Stadt Münster in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht

hat, wird deutlich, dass eine geschlechtergerechte Verteilung nicht erreicht ist.

Frauen in Führungspositionen, inkl. Referentinnen (Anteil in %)



Führungskräfte sind in der Mehrzahl nach wie vor Männer. Dies gilt für alle Leitungsebenen.

Ein Schwerpunkt dieses Gleichstellungsplans muss es daher sein, den Frauenanteil in Führungspositionen aktiv zu erhöhen.

3. Ziele und Maßnahmen 2018-2021

3.1 Kulturwandel

Eine für Frauen und Männer chancengleiche Verwaltung hat vor allem eine Voraussetzung: eine Kultur, die wertschätzend mit den Belangen beider Geschlechter umgeht und der Geschlechtergerechtigkeit offen gegenübersteht.

Im besseren Fall treffen die getroffenen Maßnahmen auf genderkompetente Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die um die positiven Auswirkungen einer vielfältigen Verwaltung mit gleichen Chancen für alle wissen.

Der Kulturwandel ist ein langwieriger Prozess. Bei der Stadt Münster ist er – wie in der Gesellschaft insgesamt – im Werden. Die Stadtverwaltung sieht sich in der Pflicht, den Wandel offensiv zu gestalten, indem sie unter anderem verwaltungsweit einen modernen Genderbegriff etabliert.

3.1.1 Sensibilisierung für die Belange von Vätern

Es ist festzustellen, dass die Akzeptanz von Männern, die eine längerfristige Elternzeit/Beurlaubung oder Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen, stark von der Berufsgruppe abhängt. Es scheint so zu sein, dass die Akzeptanz in klassisch "männlichen" Berufsgruppen deutlich geringer ist als bei Berufsgruppen mit hohem Frauenanteil. Dies ist wenig überraschend und spiegelt die Realität der Gesellschaft.

Auch bedingen die unterschiedlichen Rahmenbedingungen verschiedener Berufsgruppen, dass nicht überall auf die gleiche Weise auf die Belange eingegangen werden kann – was aber gleichermaßen auch Mütter betrifft. Insbesondere bei Vätern scheint aber die fehlende Akzeptanz von Führung und Kolleginnen und Kollegen dazu beizutragen, dass Gestaltungsspielräume für eine bessere Vereinbarkeit kaum genutzt werden.

Während der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans werden erforderliche Informations- und Unterstützungsbedarfe identifiziert und Maßnahmen zur Sensibilisierung für die Belange von Vätern umgesetzt.

3.1.2 Berufswegplanung

Im Laufe des Berufslebens werden Mitarbeiter/-innen inne halten und fragen:

In welche Richtung möchte ich weitergehen – beruflich und privat? Wie kann ich meine Talente und Potentiale sinnvoll einsetzen? Wie kann ich Beruf und Privatleben in Einklang bringen?

Die Stadt Münster prüft im Rahmen der Personalentwicklung Möglichkeiten, ihre Mitarbeiter/-innen bei der Suche nach Antworten genderkompetent zu unterstützen.

Während der Laufzeit des Gleichstellungsplans wird ein Workshop „Berufswegplanung“ angeboten.

Zielgruppe:

- junge Mitarbeiter/-innen nach abgeschlossener Ausbildung
- Quereinsteiger/-innen und
- Mitarbeiter/-innen, die ein Studium berufsbegleitend abgeschlossen haben

3.1.3 Genderkompetente Führungskräfte

Das zukünftige Personalentwicklungskonzept sieht vor, moderne Führungskultur zu fördern und die Zusammenarbeit auch unter Beachtung der Gleichstellungsbelange weiter zu entwickeln.

An Führungskräfte werden heute vielfältige Anforderungen gestellt. Bedeutsam ist insbesondere die Fähigkeit, die Heterogenität der Gesellschaft und damit auch der eigenen Mitarbeiterschaft

zu erkennen und auf vielfältige unterschiedliche Ansprüche, Bedürfnisse und Interessen angemessen eingehen zu können. In einem viel stärkeren Maß als früher wird Individualität ausgelebt sowie traditionelle Rollenbilder in Frage gestellt.

Führungskräfte mit ausgeprägter Genderkompetenz erkennen, wie die soziale Kategorie „Geschlecht“ gesellschaftliche Verhältnisse definiert. Sie sind in der Lage, durch die Auseinandersetzung mit und die Überwindung von geschlechtsspezifischen Rollenvorgaben den persönlichen sowie den Arbeitserfolg der geführten Mitarbeiter/-innen zu steigern.

Darüber hinaus wurde die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW mit dessen Novellierung ausdrücklich zu einer für die Leistungsbeurteilung relevanten Aufgabe aller Leitungskräfte erklärt.

Genderkompetenz wird daher bei der Qualifizierung von Führungskräften (siehe Fortbildungsprogramm) Berücksichtigung finden.

3.2 Personalbindung in Familienphasen

3.2.1 Eltern werden

Die Geburt oder Adoption von Kindern ist einer der oben genannten Knotenpunkte im Lebensverlauf. Am Anfang steht für die Eltern die Frage, inwieweit sie sich für die Sorge- und Erziehungsarbeit aus dem Berufsleben zurückziehen, z.B. durch Elternzeit/Beurlaubung. Mütter und Väter haben darauf zumeist noch unterschiedliche Antworten.

3.2.1.1 Evaluation und Weiterentwicklung des Rückkehrkonzeptes

Seit 2009 gibt es ein Rückkehrkonzept für die Stadtverwaltung Münster. Dessen Ziel ist es, den Weggang in eine und den Wiedereinstieg nach einer Elternzeit/Beurlaubung strukturiert zu gestalten.

Konsequente Weggeh- und Rückkehrgespräche sowie regelmäßige Informationen an vorübergehend nicht aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen zu einer stärkeren Bindung der Mitarbeiter/-innen an die Stadt Münster.

Mitarbeiterbefragung 2017

Hinweise, dass die Anwendung in der Praxis unzureichend erfolgt, liefert die Mitarbeiterbefragung 2017. Mitarbeiter/-innen, die zum Zeitpunkt der Befragung in Elternzeit oder beurlaubt waren, wurden gezielt zum Rückkehrkonzept befragt. 18 Mitarbeiter/innen antworteten. Nur zwei von ihnen gaben an, dass mit ihnen ein Weggeh-Gespräch geführt wurde oder dass ein Rückkehrgespräch geplant ist. Außerdem stimmten drei Viertel der Befragten (eher) nicht der Aussage zu, dass sie während ihrer Abwesenheit regelmäßig über Entwicklungen in ihrem bisherigen Amt und der Stadtverwaltung insgesamt informiert wurden.

Dies ist Anlass genug, um die Anwendung und Qualität der Umsetzung systematisch zu prüfen.

In der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans wird eine Evaluation und gegebenenfalls Weiterentwicklung des Rückkehrkonzeptes erfolgen.

3.2.1.2 Gespräch mit der Führungskraft auch für werdende Väter

Ein besonderes Augenmerk wird dabei zukünftig auch auf werdende Väter gerichtet werden. Da sie die Möglichkeiten von längerfristiger Elternzeit/Beurlaubung nach wie vor selten in Anspruch nehmen, werden werdende Väter vom Rückkehrkonzept regelmäßig nicht erreicht. Chancengleichheit kann aber nur gelingen, wenn auch ihre Bedarfe ernst genommen und einschränkende Rollenzuweisungen für Väter als Haupternährer der Familie aufgegeben werden.

Künftig wird daher auch für werdende Väter ein Gespräch mit der Führungskraft angeboten werden, in dem strukturiert über Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie informiert wird. Im Rahmen der Überarbeitung des Rückkehrkonzepts wird geprüft, ob die Entwicklung eines Gesprächsleitfadens hierzu sinnvoll ist.

3.2.2 Eltern sein

Eltern stehen vor der Herausforderung, Arbeit und Karriere auf der einen sowie Familienleben und Kinderbetreuung auf der anderen Seite, miteinander zu vereinbaren.

Zur besseren Vereinbarkeit wird die Stadt Münster in den Jahren 2018-2021 die bestehenden Möglichkeiten von Telearbeit, Teilzeitarbeit und Betreuungen für Kinder auf den Prüfstand stellen.

3.2.2.1 Telearbeit ausweiten

Mit einer stärkeren Flexibilisierung der Telearbeit wird diese in den kommenden Jahren bei der Stadt Münster weiter an Bedeutung gewinnen. Gestiegene Nachfrage bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, höhere Akzeptanz bei den Führungskräften sowie Telearbeit als ein Instrument zur Mitarbeitergewinnung / Personalakquise werden wirksamer als bisher eine Ausweitung der Telearbeit in den unterschiedlichsten Formen auslösen.

Dazu sind organisatorische und technische Anpassungen notwendig, die unter Berücksichtigung von personellen und finanziellen Ressourcen sukzessive umgesetzt werden können. Gleichzeitig ist weiterhin eine umfassende Information der Führungskräfte erforderlich.

Das Personal- und Organisationsamt beabsichtigt, im Rahmen der neuen Dienstvereinbarung zur Telearbeit Modellprojekte ausdrücklich zuzulassen, um die dadurch gewonnenen Erfahrungen langfristig in der Dienstvereinbarung zu berücksichtigen. Schwerpunkte sind dabei:

- Weitere Flexibilisierung bei der Verteilung der Arbeitszeit auf den Büro- und Heimarbeitsplatz
 - Reduzierung des verpflichtenden Anteils der häuslichen Arbeitszeit auf deutlich unter 50%,
 - größere Auswahl von Varianten, die Arbeitszeit auf den Büro- und Heimarbeitsplatz zu verteilen

- Eröffnung von Möglichkeiten, im Einzelfall – außerhalb der Regelungen zur alternierenden Telearbeit - kurzfristig die Erledigung von Arbeiten außerhalb des Büroarbeitsplatzes mit der Führungskraft zu vereinbaren (Stichwort „Bürofreie Arbeit“)

Dabei werden Aspekte der Personalgewinnung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Erleichterung der Berufstätigkeit für Menschen mit Behinderungen oder gesundheitlichen Einschränkungen sowie die Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit neben der Wirtschaftlichkeit als Ziele der Telearbeit verankert.

Einfließen werden in diesem Zusammenhang auch die kritischen Aspekte von Telearbeit, z.B. Gefahr der Isolation im Kollegenkreis sowie der Überlastung und (Selbst-) Überforderung.

Ebenso wird aufgezeigt, ob und welche Verbindungen es zwischen der Telearbeit, der „bürofreien Arbeit“ und den „Desk-Sharing-Inseln“ (DSI) geben wird, die im sanierten Stadthaus 1 vorgesehen sind. Es handelt sich dabei um eine Form der Organisation von Arbeitsplätzen, die keinen Mitarbeiter/-innen fest zugeordnet, sondern flexibel grundsätzlich allen zur Verfügung stehen.

In der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans erfolgt eine stärkere Flexibilisierung der Telearbeit im Kontext der Diskussionen um neue Formen der Arbeit. Die Dienstvereinbarung zur Telearbeit wird überarbeitet.

3.2.2.2 Führen in Teilzeit

Zum Ausbau familienfreundlichen Arbeitens zählt auch eine Stärkung von Führen in Teilzeit.

Hierbei ist zu unterscheiden zwischen „echtem Führen in Teilzeit“ und Jobsharing.

Bei echtem Führen in Teilzeit wird eine Führungsposition von einer Person mit verringertem Stundenanteil wahrgenommen.

Beim Jobsharing nehmen zwei Personen eine Führungsposition gemeinsam wahr. Der jeweilige Teilzeitumfang muss nicht gleich hoch sein. Denkbar ist auch eine jeweils überhöftige Teilzeit.

Vorteile von echtem Führen in Teilzeit können darin liegen, dass Stellvertretungen mehr Übung in der Wahrnehmung von Führungsaufgaben erhalten und auf diese Weise in ihren Fähigkeiten gestärkt werden. Ebenso Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in ihrer Eigenverantwortung vermehrt gefordert werden.

Führen in Teilzeit ist eine echte Chance, das Potenzial aller Mitarbeiter/-innen gleichermaßen auszuschöpfen.

Die Stadtverwaltung Münster bietet daher an, Führungsfunktionen in Teilzeit

wahrzunehmen. Führen in Teilzeit erfolgt bislang auf der unteren (Fachstellenleitung) und mittleren (Abteilungsleitung) Führungsebene. Die Ausgestaltung erfolgt im Einzelfall und hängt von den persönlichen Bedarfen ebenso ab wie von den Anforderungen an die Führungsfunktion.

Eine weitere Etablierung wird angestrebt. So werden die Möglichkeiten von Führen in Teilzeit bei organisatorischen Maßnahmen und Planungen offensiv in die Überlegungen mit einbezogen.

Darüber hinaus gilt es für das Thema zu sensibilisieren und die hausweite Akzeptanz zu erhöhen. Verstärkte Information kann z.B. in den regelmäßigen Ämtergesprächen (zwischen Personal- und Organisationsamt und Fachamt) und durch Berichte in „forum intern“ erfolgen.

3.2.2.3 Angebote zur Betreuung von Kindern aller Altersstufen

Die Stadt Münster überprüft ihr Angebot zur Betreuung von Kindern der Mitarbeiter/-innen.

Ebenso wie die Betreuungssituation von Kindern im Kita-Alter steht dabei die Betreuung schulpflichtiger Kinder in den Ferien im Fokus.

Betriebskita

Die Stadt Münster hat in der AWO-Kindertageseinrichtung an der Fürstenbergstraße seit ca. 20 Jahren 15 Plätze für Kinder von Mitarbeiter/-innen im Alter von eins bis sechs Jahren belegt. In dieser Zeit ist nicht nur die Anzahl der städtischen Mitarbeiter/-innen deutlich gewachsen. Auch die Gesellschaft hat sich gewandelt: Frauen wünschen sich heute

nach der Geburt eines Kindes immer früher in den Beruf zurückzukehren. Der Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen hat dementsprechend erheblich zugenommen.

Während bis vor wenigen Jahren die vorhandenen Betriebs-Kita-Plätze nicht vollständig besetzt werden konnten, ist in den letzten drei Jahren die Zahl der Anmeldungen für die städtische Betriebs-Kita jährlich angestiegen. 80 % davon sind Kinder unter drei Jahren. Es ist mit einer weiteren Steigerung dieses Anteils zu rechnen. Erschwerend kommt hinzu, dass – aufgrund der insgesamt angespannten Kitaplatzsituation im Innenstadtbereich Münsters – auch die Aufenthaltsdauer der Kinder in der Einrichtung steigt. Den 20 Anmeldungen für das Kindergartenjahr 2017/2018 standen lediglich zwei freigewordene städtische Betriebskita-Plätze gegenüber.

Die Verwaltung prüft zurzeit die Möglichkeiten für den Ausbau von Betreuungsplätzen für Kinder von Mitarbeiter/-innen.

Kinderferienbetreuung

Schulpflichtige Kinder haben mehr Ferienfreizeit als berufstätige Eltern Urlaub. Eltern stehen daher vor der Aufgabe, die Betreuung ihrer Kinder während der Schulferien zu organisieren.

Die Verwaltung erarbeitet ein eigenes verlässliches Angebot zur Kinderbetreuung in den Sommerferien. Für Kooperationen mit anderen öffentlichen Arbeitgebern ist sie dabei offen.

3.2.3 Angehörige pflegen

Es sind nicht immer die jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die spezielle Bedürfnisse hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben. Aufgrund der immer älter werdenden Gesellschaft sind derzeit oder in naher Zukunft viele erfahrene Mitarbeiter/-innen mit Pflegeverpflichtungen konfrontiert.

Benötigt ein naher Angehöriger Pflege stehen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter häufig unerwartet vor der Situation, den eigenen Beruf und die Pflege miteinander in Einklang zu bringen.

Der Verwaltung ist es ein wichtiges Anliegen hier zu unterstützen. Das Personal- und Organisationsamt sucht daher im Bedarfsfall gemeinsam mit der/dem betroffenen Mitarbeiter/-innen nach individuellen und praxisnahen Lösungen, um die Arbeitszeit über den notwendigen Zeitraum zu reduzieren.

Betroffene Familien sollen auch durch das am 01.01.2015 in Kraft getretene Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf entlastet werden. Anspruch ist es, auch eine geschlechtergerechte Aufteilung von Sorgearbeit zu fördern.

Neu ist

- eine Lohnersatzleistung für eine zehntägige Auszeit in akuten Fällen,
- ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit, das heißt auf eine teilweise Freistellung von bis zu 24 Monaten bei einer Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden und

- eine mögliche Abfederung des Einkommensausfalls durch ein zinsloses Darlehen.

Sowohl Tarifbeschäftigte als auch Beamtinnen und Beamte, die einen nahen Angehörigen pflegen, haben einen gesetzlichen oder tarifrechtlichen Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Darüber hinaus ist das Informationsbüro Pflege, eine Einrichtung des Sozialamtes der Stadt Münster, seit 1993 kompetenter Ansprechpartner, wenn es um Informationen sowie umfassende und neutrale Beratung zu Pflege Themen geht – nicht nur aber auch für Mitarbeiter/-innen der Stadtverwaltung Münster.

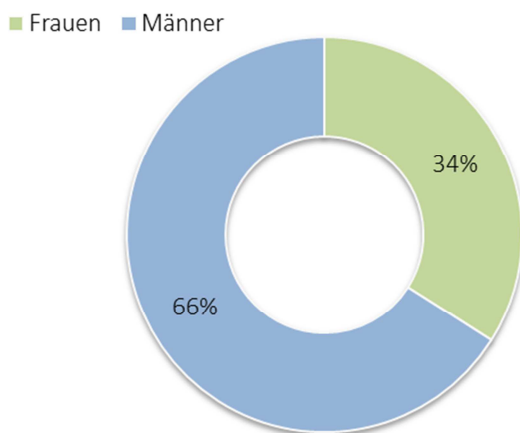
Das Personal- und Organisationsamt informiert über Möglichkeiten der Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

3.3 Führung übernehmen

3.3.1 Karrierechancen von Frauen verbessern

Erheblich weniger Frauen als Männer sind bei der Stadt Münster in Führungspositionen, siehe Punkt 2.3.

Anteil der Geschlechter an Führungspositionen 2016



Im Falle einer Unterrepräsentanz sind Frauen sowohl bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses / Beamtenverhältnisses (Einstellungen) als auch bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (Beförderungen) bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen.

Der Frauenanteil in den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen ist in der Tabelle „Frauenquote nach Besoldungs- / Entgeltgruppen, Prognose für den Zeitraum 2018-2021“ ausgewertet (siehe Anhang, Punkt 5.2). Mit dargestellt ist eine Prognose über die maximal erreichbare Frauenquote. Dabei handelt es sich um ein Rechenmodell mit folgender Annahme: Alle durch altersbedingtes Ausscheiden frei werdenden

Stellen werden wieder besetzt, und zwar mit Frauen. Das Modell unterscheidet nicht zwischen Gruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und geht auf andere Ursachen für frei werdende Stellen (als altersbedingtes Ausscheiden) nicht ein. Es zeigt jedoch den Handlungsspielraum und kann eine Orientierungsmarke sein.

Anhand der Auswertung wird deutlich, dass die Karrieren von Frauen grundsätzlich weiterhin stocken.

Ein Grund hierfür liegt darin, dass besonders viele Frauen nach der Erziehungszeit / Beurlaubung in Teilzeit arbeiten.

Deshalb befördern die unter Punkt 3.2. „Personalbindung in Familienphasen“ genannten Maßnahmen mittelbar auch die Karrieren von Frauen.

Ganz unmittelbar gilt dies für die Stärkung von Führen in Teilzeit (Punkt 3.2.2.2), auf die aus diesem Grund ein besonderes Augenmerk zu legen ist.

Im Rahmen des neuen Personalentwicklungskonzeptes soll darüber hinaus ein Angebot geprüft werden, ob ein Konzept zum Ausstieg aus Führungspositionen erforderlich ist. Wenn es gelingt, eine Kultur zu schaffen, in der eine Führung auf Zeit ohne Gesichtsverlust möglich ist, sinkt auch die Hemmschwelle – bei Frauen wie Männern – eine Führungsposition überhaupt erst zu übernehmen.

An den bewährten Maßnahmen, mehr Frauen in Führung zu bringen, wie der Beteiligung am interkommunalen Projekt „Mentoring im Münsterland“ oder der

Unterstützung durch Führungszirkel wird weiter festgehalten

Maßnahmenbündel „Mehr Frauen in Führung“:

- Stärkung von Führen in Teilzeit (vgl. Punkt 3.2.2.2)
- Konzept zum Ausstieg aus Führungspositionen?
- Fortführung bewährter Maßnahmen, z.B. „Mentoring im Münsterland“

3.3.2 Führungsfortbildung / Führungsnachwuchskräftefortbildung

Die Qualifizierung von Führungskräften wurde seit 2014 sowohl inhaltlich als auch strukturell umfassend überarbeitet. Mit Erstellung des kommenden Fortbildungsprogramms sollen diese Arbeiten mit der Überarbeitung des Angebotes für erfahrene Führungskräfte abgeschlossen werden.

Die aufeinander aufbauende Qualifizierung der Führungskräfte hat sich bewährt und soll in dieser Struktur fortgesetzt werden.

Dies beginnt mit dem Angebot einer fachlich begleiteten Selbsteinschätzung, ob die Übernahme einer Führungsposition für die Teilnehmer/-innen grundsätzlich in Betracht kommen könnte.

Hieran schließt das Qualifizierungsprogramm „In Zukunft führen“ an, in dem ausgewählte Sachbearbeiter/-innen auf die mögliche Übernahme von Führungsaufgaben vorbereitet werden.

Neue Führungskräfte werden nach der erstmaligen Übernahme von Führungsverantwortung umfassend geschult. Die Grundschulungen sind verbindlich, soweit nicht das Qualifizierungsprogramm „In Zukunft führen“ absolviert wurde. Weitere Fortbildungen für diese Zielgruppe runden das Angebot ab.

Die Qualifizierung von erfahrenen Führungskräften wird zum Fortbildungsprogramm 2018 sowohl inhaltlich als auch strukturell umfassend überarbeitet. Die Führungsfortbildung wird insgesamt verbindlicher angelegt, so dass eine kontinuierliche persönliche Qualifizierung im Karriereverlauf gewährleistet ist.

Die Gleichstellung von Mann und Frau, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind fester Bestandteil der Schulungen für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte (siehe auch Punkt 3.1.3 „Genderkompetente Führungskräfte“).

4. Veröffentlichung und Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan 2018-2021 wird als Broschüre, sowie im Intranet und Internet unter www.stadt-muenster.de/frauenbuero veröffentlicht.

Er tritt nach Beschlussfassung durch den Rat der Stadt Münster am 01.01.2018 in Kraft.

5. Anhang

5.1 Projekte und Maßnahmen im Rahmen der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene (nachrichtlich)

Auch mit den Aktionsplänen zur Umsetzung der Europäischen Charta setzt die Stadt Münster regelmäßig Maßnahmen um, die die Arbeitgeberin Stadtverwaltung hinsichtlich ihrer Gleichstellungsverantwortung weiter entwickeln. Zum einen wird auf den hier vorgelegten Gleichstellungsplan verwiesen, zum anderen werden weitere besondere Maßnahmen umgesetzt.

Im Entwurf für den Aktionsplan 2018 - 2021 gehören zum Handlungsfeld

5.1.1 „Kommune als Arbeitgeberin“

5.1.1.1 Frauenförderung bei städtischen Beteiligungen

Die städtischen Beteiligungsgesellschaften entwickeln jeweils eigene frauenfördernde Maßnahmen. Entsprechende Managementkontrakte werden vereinbart.

5.1.1.2 Darstellung des durchschnittlichen Monatseinkommens m/w

Zur Erhöhung der Entgelttransparenz wird jährlich zu jedem städtischen Amt (alternativ zu jedem Dezernat) eine Analyse der Beschäftigtenstruktur vorgelegt. Dabei werden die absoluten und relativen Anteile von weiblichen und männlichen Beschäftigten dargestellt. Dazu wird das durchschnittliche Monatseinkommen getrennt nach weiblichen und männlichen Beschäftigten unter Berücksichtigung der Vollzeitäquivalente ausgewiesen.

5.1.1.3 Ausbildung in der IT

Um den Anteil der Frauen im Bereich der IT-Ausbildung zu erhöhen, werden im Rahmen der Ausbildungsakquise gezielt und aktiv besondere Maßnahmen ergriffen, um junge Frauen für den IT Bereich zu gewinnen.

5.1.1.4 Vermeidung prekärer Beschäftigung bei der Stadt Münster

Die Stadt Münster hat die Bereiche identifiziert, in denen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sinnvoll in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt werden können.

Seit dem Schuljahr 2016/2017 werden hierzu in den Offenen Ganztagschulen anstelle des zuvor bereitgestellten Kontingents für den Einsatz von Niedrigzeitkräften

sogenannte Unterstützungskräfte mit 20,5 Wochenstunden eingesetzt. Die Umstellung erfolgt schrittweise z. B. in Abhängigkeit von Fluktuationen etc. Auch waren nur relativ wenige Niedrigteilleistungskräfte an einer derartigen Stundenaufstockung interessiert, so dass nicht alle Unterstützungskraftstellen auf Anhieb besetzt werden konnten. Hierzu werden daher regelmäßig weitere Ausschreibungsverfahren durchgeführt.

Die Überprüfung hat jedoch auch ergeben, dass in vielen Bereichen ein Einsatz von Niedrigteilleistungskräften aufgrund der erforderlichen „Kopfzahl“ bzw. der nur für eine geringe Stundenzahl benötigten Anwesenheit, nur schwer zu reduzieren ist.

5.1.2 „Politische Rolle der Kommune“

Parität in politischen Gremien (nach LGG)

Ebenfalls im Aktionsplan zur Europäischen Charta werden Maßnahmen und Projekte dargelegt, die sich auf §12 LGG „Gremien“ beziehen. Ausführliche Informationen zum Stand der Umsetzung gibt auch die Beschlussvorlage V/0598/2017 vom 08.08.2017 „Gleichstellung in politischen Gremien, Antrag der SPD-Fraktion an den Rat A-R/0042/2016 „Gleichstellung in Ratsgremien einschließlich Aufsichtsräten umsetzen“.

5.2 Frauenquote nach Besoldungs- / Entgeltgruppen, Prognose für den Zeitraum 2018-2021

Entgelt-/ Besoldungs- gruppe	Mitarbeiter/-innen, Stichtag 30.06.2017 ⁸				Altersbedingtes Ausscheiden bis 2021 ⁹			Prognose/Maximalwert Frauenquote bis 2021			
	W	M	Σ	%W	W	M	Σ	W	M	Σ	%W
B10	0	1	1	0%	0	0	0	0	1	1	0%
B6	0	1	1	0%	0	0	0	0	1	1	0%
B5	1	4	5	20%	0	0	0	1	4	5	20%
Summe:	1	6	7	14%	0	0	0	1	6	7	14%
Sonderverträge	2	3	5	40%	0	1	1	3	2	5	60%
B2	0	3	3	0%	0	1	1	1	2	3	33%
A16	3	11	14	21%	1	3	4	6	8	14	43%
A15	8	23	31	26%	2	2	4	10	21	31	32%
A14	9	35	44	20%	1	5	6	14	30	44	32%
A13/H	13	8	21	62%	1	1	2	14	7	21	67%
E15, E15UE	22	18	40	55%	2	6	8	28	12	40	70%
E14	26	20	46	57%	6	6	12	32	14	46	70%
E13	48	33	81	59%	3	7	10	55	26	81	68%
Summe:	131	154	285	46%	16	32	48	163	122	285	57%

⁸ Bei den Niedrigzeitbeschäftigten / geringfügig entlohnt Beschäftigten sind gegenüber dem letzten Plan weitestgehend die (pauschalieren) Festvergütungen durch die regulären EGr. inkl. Stufensteigerungen abgelöst worden, vorwiegend im Einstiegsbereich der Entgelttabelle (EGr. 1 – 3/ S 2 - S 3).

Unberücksichtigt sind Niedrigzeitkräfte, die eine Pauschalvergütung erhalten, Auszubildende sowie Mitarbeitende im Bundesfreiwilligendienst und im Freiwilligen Sozialen Jahr.

⁹ Die Altersgrenze wird ohne Rücksicht auf befristete Beschäftigungen oder Ende von Wahlzeiten etc. berechnet. Weiterhin wird bei Altersteilzeit-Fällen das Ende-Datum der Phase, in der sich die jeweiligen Mitarbeiter/-innen am 30.06.2017 befunden haben, als Ende-Datum zugrunde gelegt.

Entgelt-/ Besoldungs- gruppe	Mitarbeiter/-innen, Stichtag 30.06.2017 ²				Altersbedingtes Ausscheiden bis 2021 ³			Prognose/Maximalwert Frauenquote bis 2021			
	W	M	Σ	%W	W	M	Σ	W	M	Σ	%W
A13/G	20	47	67	30%	2	14	16	34	33	67	51%
A12	39	108	147	27%	2	20	22	59	88	147	40%
A11	104	84	188	55%	9	13	22	117	71	188	62%
A10	112	35	147	76%	5	4	9	116	31	147	79%
A9/G	32	10	42	76%	0	0	0	32	10	42	76%
E12	36	75	111	32%	1	7	8	43	68	111	39%
E11	128	134	262	49%	5	11	16	139	123	262	53%
E10	70	77	147	48%	4	8	12	78	69	147	53%
E09B, E09C	199	113	312	64%	9	12	21	211	101	312	68%
S18	3	12	15	20%	0	1	1	4	11	15	27%
S17	13	10	23	57%	0	4	4	17	6	23	74%
S16	3	0	3	100%	0	0	0	3	0	3	100%
S15	40	24	64	63%	4	3	7	43	21	64	67%
S14	56	11	67	84%	5	2	7	58	9	67	87%
S13, S13UE	23	3	26	88%	0	0	0	23	3	26	88%
S12	134	30	164	82%	9	2	11	136	28	164	83%
S11B	86	20	106	81%	0	0	0	86	20	106	81%
S10	6	0	6	100%	0	0	0	6	0	6	100%
NVBÜHNE, B, 2B	97	104	201	48%	5	6	11	103	98	201	51%
Summe:	1.201	897	2.098	57%	60	107	167	1.308	790	2.098	62%

Entgelt-/ Besoldungs- gruppe	Mitarbeiter/-innen, Stichtag 30.06.2017 ²				Altersbedingtes Ausscheiden bis 2021 ³			Prognose/Maximalwert Frauenquote bis 2021			
	W	M	Σ	%W	W	M	Σ	W	M	Σ	%W
A9/M Z	2	31	33	6%	0	4	4	6	27	33	18%
A9/M	40	118	158	25%	4	6	10	46	112	158	29%
A8	102	99	201	51%	3	2	5	104	97	201	52%
A7	10	140	150	7%	0	0	0	10	140	150	7%
A6	9	0	9	100%	0	0	0	9	0	9	100%
E09A	81	129	210	39%	6	15	21	96	114	210	46%
E08	205	65	270	76%	17	4	21	209	61	270	77%
E07	22	103	125	18%	0	8	8	30	95	125	24%
E06	299	315	614	49%	29	29	58	328	286	614	53%
E05	131	233	364	36%	10	21	31	152	212	364	42%
E04	54	212	266	20%	5	10	15	64	202	266	24%
E03	71	59	130	55%	5	3	8	74	56	130	57%
E02	194	26	220	88%	39	7	46	201	19	220	91%
E01	25	16	41	61%	0	4	4	29	12	41	71%
S09	18	2	20	90%	0	0	0	18	2	20	90%
S08A, S08B	512	44	556	92%	19	0	19	512	44	556	92%
S04	63	5	68	93%	1	0	1	63	5	68	93%
S03	145	19	164	88%	17	0	17	145	19	164	88%
S02	421	168	589	71%	28	0	28	421	168	589	71%
Summe:	2.404	1.784	4.188	57%	183	113	296	2.517	1.671	4.188	60%

insgesamt:	3.737	2.841	6.578	57%	259	252	511	3.989	2.589	6.578	61%
-------------------	--------------	--------------	--------------	------------	------------	------------	------------	--------------	--------------	--------------	------------