



Personal- und
Organisationsamt

21.01.2020

Ihr/e Ansprechpartner/in:

Frau Riemer

Telefon: 492-1198

Riemer@stadt-muenster.de

Öffentliche **Berichtsvorlage**

Betrifft

Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2018-2021

Beratungsfolge

04.02.2020	Ausschuss für Gleichstellung	Bericht
11.02.2020	Ausschuss für Personal, Organisation, Sicherheit, Ordnung und E-Government	Bericht
12.02.2020	Haupt- und Finanzausschuss	Bericht
12.02.2020	Rat	Bericht

Bericht:

ZWISCHENBERICHT ZUM GELEICHSTELLUNGSPLAN 2018-2021

1. EINLEITUNG

Geschlechtergerechtigkeit fördern - das ist seit Jahren Bestandteil der städtischen Personalentwicklung, auch wenn sich die Perspektive auf Gleichstellungsarbeit in den letzten Jahren stark verändert hat. Gesetzliche Grundlage für die Gleichstellung der Geschlechter im gesamten öffentlichen Dienst in NRW ist das 1999 in Kraft getretene und zuletzt in 2017 überarbeitete Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Durch das Inkrafttreten des Gesetzes zur Neuregelung des Gleichstellungsrechtes zum 15.12.2016 und die damit einhergehende Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW wurde dem Gleichstellungsplan eine wesentliche Steuerungsfunktion in der Personalplanung und insbesondere der Personalentwicklung (§5 Abs. 10 LGG) zugesprochen. Der Gleichstellungsplan nimmt stärkeren Einfluss auf organisatorische und personelle Prozesse.

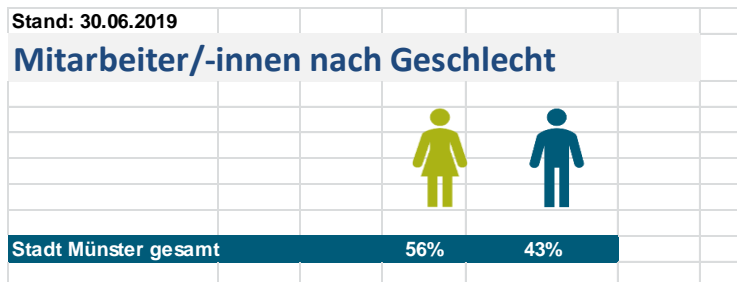
Zum 01.01.2018 trat der aktuelle Gleichstellungsplan 2018-2021 für die Stadt Münster nach Beschlussfassung des Rates in Kraft. Die Zielerreichung des Gleichstellungsplans ist nach spätestens zwei Jahren zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen (§5

Abs. 7 LGG). Der vorliegende Zwischenbericht informiert über bisher Geleistetes, Fortschritte und Stand der Umsetzung bezogen auf die formulierten Ziele. Der Zwischenbericht kann außerdem Empfehlungen zur Weiterarbeit und ggf. eine Modifizierung der beschriebenen Maßnahmen enthalten. Die Bestandsaufnahme und die Zielformulierungen des Gleichstellungsplanes basierten auf Zahlen zum Stichtag 30.06.2017. Zur Überprüfung, inwieweit eine Zielerreichung für 2021 möglicherweise gefährdet sein könnte, wurde zunächst eine Analyse der Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 30.06.2019 durchgeführt, so dass die Entwicklung innerhalb eines Zeitraumes von zwei Jahren aufgezeigt wird. Im Anschluss werden die im Gleichstellungsplan 2018-2021 aufgeführten Maßnahmen zum Erreichen der Zielvorgaben auf den Prüfstand gestellt.

2. ANALYSE DER BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUREN

Insgesamt ist bei den Beschäftigten der Stadtverwaltung der Frauenanteil trotz steigender Mitarbeiter-/Mitarbeiterinnenzahl seit 2016 gleich geblieben und liegt bei 56%. In der Gruppe 2 (s. Tabelle S.3) ist die Frauenquote insgesamt mit 46% gleich geblieben, wobei es in einzelnen Besoldungs-

und Entgeltgruppen Verschiebungen nach oben oder unten gab. Der Anteil an Frauen in Führungspositionen steigt langsam an (von 34% auf 37%). Ein besonderer Blick gilt den höheren Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst. Hier stieg der Frauenanteil in den Gruppen S17 und S18 um jeweils 11%. Das bedeutet, dass sich offensichtlich in diesem Bereich, der traditionell eher weiblich geprägt ist, die Bedingungen für die Übernahme von Führungspositionen verändert haben. Maßnahmen wie „in Zukunft führen“ (Qualifizierungsprogramm für die Vorbereitung auf zukünftige Führungsaufgaben) oder „Perspektive 51“ (Maßnahme zur Unterstützung beruflicher Entwicklungsoptionen innerhalb des Amtes 51) unterstützen - neben vielen anderen Faktoren - diesen Prozess. Trotzdem ist eine geschlechtergerechte Verteilung noch nicht erreicht. Die Förderung von Frauen in Führungspositionen bleibt ein wichtiger Schwerpunkt dieses Gleichstellungsplanes. Bei der Feuerwehr konnte im letzten Auswahlverfahren für die Ausbildung in der Laufbahngruppe 2.1 (ehemals gehobener Dienst) erstmalig eine Frau gewonnen werden.



Entgelt-/Besoldungs- gruppe	Mitarbeiter/-innen, Stand: 30.06.2019				Mitarbeiter/-innen, Stand: 30.06.2017				Δ %W
	W	M	SUMME	%W	W	M	SUMME	%W	
B10	0	1	1	0%	0	1	1	0%	
B6	0	1	1	0%	0	1	1	0%	
B5	1	4	5	20%	1	4	5	20%	
Gruppe1 Ergebnis	1	6	7	14%	1	6	7	14%	
TVÖDFEST	2	3	5	40%	2	3	5	40%	
B2	0	2	2	0%	0	3	3	0%	
A16	2	12	14	14%	3	11	14	21%	↓ -7%
A15	7	25	32	22%	8	23	31	26%	↓ -4%
A14	12	28	40	30%	9	35	44	20%	↑ 10%
A13L2E2	11	7	18	61%	13	8	21	62%	↓ -1%
E15, E15UE	22	15	37	61%	22	18	40	55%	↑ 6%
E14	26	23	49	53%	26	20	46	57%	↓ -4%
E13	46	37	83	55%	48	33	81	59%	↓ -4%
Gruppe2 Ergebnis	128	152	280	46%	131	154	285	46%	
A13L2E1	20	44	64	31%	20	47	67	30%	↑ 1%
A12	47	100	147	32%	39	108	147	27%	↑ 5%
A11	98	77	175	56%	104	84	188	55%	↑ 1%
A10L2E1	90	25	115	78%	112	35	147	76%	↑ 2%
A9L2E1	47	15	62	76%	32	10	42	76%	
E12	50	82	132	38%	36	75	111	32%	↑ 6%
E11	155	160	315	49%	128	134	262	49%	
E10	66	84	150	44%	70	77	147	48%	↓ -4%
E09B, E09C	198	141	339	58%	199	113	312	64%	↓ -5%
S18	5	11	16	31%	3	12	15	20%	↑ 11%
S17	17	8	25	68%	13	10	23	57%	↑ 11%
S16	3	0	3	100%	3	0	3	100%	
S15	33	18	51	65%	40	24	64	63%	↑ 2%
S14	45	15	60	75%	56	11	67	84%	↓ -9%
S13, S13UE	22	3	25	88%	23	3	26	88%	
S12	183	34	217	84%	134	30	164	82%	↑ 2%
S11B	77	13	90	86%	86	20	106	81%	↑ 5%
S10	5	0	5	100%	6	0	6	100%	
NVBÜHNE, B, 2B	95	105	200	48%	97	104	201	48%	↓ -1%
Gruppe3 Ergebnis	1.256	935	2.191	57%	1.201	897	2.098	57%	
A9L1E2Z	2	41	43	5%	2	31	33	6%	↓ -1%
A9L1E2	43	158	201	21%	40	118	158	25%	↓ -4%
A8	85	94	179	47%	102	99	201	51%	↓ -4%
A7	6	87	93	6%	10	140	150	7%	↓ -1%
A6	17	6	23	74%	9	0	9	100%	↓ -26%
E09A	127	109	236	54%	81	129	210	39%	↑ 15%
E08	160	63	223	72%	205	65	270	76%	↓ -4%
E07	63	133	196	32%	22	103	125	18%	↑ 14%
E06	247	301	548	45%	299	315	614	49%	↓ -4%
E05	114	203	317	36%	131	233	364	36%	
E04	54	220	274	20%	54	212	266	20%	
E03	43	52	95	45%	71	59	130	55%	↓ -10%
E02	195	30	225	87%	194	26	220	88%	↓ -1%
E01	28	21	49	57%	25	16	41	61%	↓ -4%
S09	20	3	23	87%	18	2	20	90%	↓ -3%
S08A, S08B	471	52	523	90%	512	44	556	92%	↓ -2%
S04	54	4	58	93%	63	5	68	93%	
S03	132	23	155	85%	145	19	164	88%	↓ -3%
S02	546	236	782	70%	421	168	589	71%	↓ -1%
Gruppe4 Ergebnis	2.407	1.836	4.243	57%	2.404	1.784	4.188	57%	
P08	0	1	1	0%					
P07	1	0	1	100%					
Gruppe5 Ergebnis	1	1	2	50%					
BEAFEST	0	1	1	0%					
ANGFEST	2	1	3	67%					
TVKFEST	1	3	4	25%					
Gruppe6 Ergebnis	3	5	8	38%					
insgesamt	3.796	2.935	6.731	56%	3.737	2.841	6.578	57%	

3. ZIELE DES GLEICHSTELLUNGSBERICHTES 2018-2021 UND STAND DER UMSETZUNG

Der Gleichstellungsplan 2018-2021 hat Gleichstellungsziele formuliert, die aus der Lebensverlaufsperspektive entwickelt wurden, d.h., sich an Umbrüchen, kritischen Situationen und sogenannten Knotenpunkten im Leben orientieren. Wirkungsvolle Gleichstellungsarbeit muss einen Rahmen schaffen, in dem Erwerbstätigkeit mit anderen gesellschaftlichen Tätigkeiten und privaten Lebenswünschen in Einklang gebracht werden kann und Flexibilität im Berufsleben mit sozialer Sicherheit verknüpft wird. Mit dem Gleichstellungsplan 2018-2021 wurden vorrangig solche Ziele und Maßnahmen verfolgt, die dem ganzheitlichen Ansatz einer für alle Mitarbeitenden, Mütter und Väter förderlichen Gleichstellungsarbeit Raum geben.

3.1 Kulturwandel

Nummer	Ziel	geplante Maßnahme	Grad der Umsetzung
3.1 Kulturwandel			
3.1.1	Sensibilisierung für die Belange von Vätern	Identifizierung der erforderlichen Informations- und Unterstützungsbedarfe und ggf. Maßnahmen	im Ansatz
3.1.2	Berufswegeplanung	Planung eines Workshops Berufswegeplanung für junge Mitarbeiter/-innen	teilweise
3.1.3	Genderkompetente Führungskräfte	Berücksichtigung von "Genderkompetenz" bei der Qualifizierung von Führungskräften	teilweise

Der Kulturwandel ist ein langwieriger Prozess. Fortschritte ergeben sich z.B., wenn das Verständnis von Vorgesetzten für die Beantragung von Elternzeit bei werdenden Vätern oder das Fernbleiben von der Arbeit bei Erkrankungen von Kindern etc. steigt. Um einen Einstieg in das Thema „Sensibilisierung für die Belange von Vätern,“ zu bekommen soll zunächst über das Fortbildungsprogramm ein Workshop mit dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Vater sein“ angeboten werden.

Das aktuelle Personalentwicklungskonzept sieht vor, moderne Führungskultur zu fördern und die Zusammenarbeit auch unter Beachtung der Gleichstellungsbelange weiter zu entwickeln. Im Rahmen der Weiterentwicklung von Führungskräftebildungen wurde das Thema „Genderkompetenz von Führungskräften“ mit den Referentinnen und Referenten besprochen und soll in bewährte Schulungskonzepte im Rahmen der Neustrukturierung der Führungskräftefortbildung stärker eingebaut werden. Die Einbindung des Amtes für Gleichstellung in Führungskräftefortbildungen soll in den kommenden Jahren ausgebaut und intensiviert werden. Außerdem wird mit der Weiterentwicklung des Qualifizierungsprogramms für neue und erfahrene Führungskräfte eine stärkere Verpflichtung der Fortbildungen in den Blick genommen, um unter anderem die Genderkompetenz der Führungskräfte zu stärken und die Sensibilisierung der Führungskräfte in diesem Bereich zu erhöhen. Weiteres Ziel ist es, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Rahmen der Personalentwicklung bei der Suche nach individuellen Berufs- und Lebensplanungen genderkompetent zu unterstützen. Die Verwaltung plant für das Fortbildungsprogramm 2020 einen Workshop zur „Berufswegeplanung“ für junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Berücksichtigung genderrelevanter Themen.

3.2 Personalbindung in Familienphasen

Nummer	Ziel	geplante Maßnahme	Grad der Umsetzung
3.2 Personalbindung in Familienphasen			
3.2.1 Eltern werden			
3.2.1.1	Evaluation und Weiterentwicklung des Rückkehrkonzeptes	Evaluation und ggf. Weiterentwicklung des bestehenden Rückkehrkonzeptes	teilweise
3.2.1.2	Gespräch der Führungskraft auch für werdende Väter	Gespräche der Führungskraft und ggf. die Entwicklung eines Gesprächsleitfadens	im Ansatz
3.2.2 Eltern sein			
3.2.2.1	Telearbeit ausweiten	Flexibilisierung der Telearbeit und Überarbeitung der Dienstvereinbarung	überwiegend
3.2.2.2	Führen in Teilzeit	Weitere Etablierung wird angestrebt, Erhöhung der hausweiten Akzeptanz	teilweise
3.2.2.3	Angebote zur Betreuung von Kindern aller Alterstufen	Ausbau der Betreuungsplätze für Kinder von Mitarbeiter/-innen und Erarbeitung eines betreuungsangebotes für die Sommerferien.	teilweise
3.2.3			
3.2.3	Angehörige pflegen	Information über Möglichkeiten der Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	überwiegend

Unter den Überschriften „Eltern werden“ und „Eltern sein“ wurden mehrere Ziele und Maßnahmen benannt. Während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes sollten eine Evaluation und gegebenenfalls eine Weiterentwicklung des Rückkehrkonzeptes erfolgen. Unter dem Titel „Möglichkeiten und Grenzen der Bindung von Mitarbeitern in Elternzeit bei der Stadtverwaltung Münster“ wurde im Rahmen einer Masterarbeit in 2018 eine Mitarbeiter/-innenbefragung durchgeführt und Handlungsempfehlungen für die Stadt Münster erarbeitet. Diese Arbeit bildet eine gute Grundlage für die Weiterentwicklung des bestehenden Rückkehrkonzeptes. Eine erste Analyse zeigt, dass die beschriebenen Maßnahmen von den meisten Befragten positiv bewertet und für sinnvoll erachtet werden. Schwierig erscheint nach wie vor die Umsetzung und durchgängige Information (so wussten z.B. 95,1% der Befragten nicht, dass es die Möglichkeit der Kostenübernahme für Kinderbetreuung während einer Fortbildungsmaßnahme in Elternzeit gibt). Hier müssen in der weiteren Laufzeit des Gleichstellungsplanes Antworten gefunden, Beratungs- und Informationsangebote verbessert und strukturelle Maßnahmen eingeleitet werden. In diesem Zusammenhang wird auch geprüft, ob die Erstellung eines Gesprächsleitfadens für Führungskräfte mit werdenden Vätern sinnvoll erscheint. Schwierigkeiten in der Umsetzung dieses Zieles ergeben sich durch die Tatsache, dass es keine Anzeigepflicht beim Arbeitgeber für werdende Väter gibt und einheitliche Gesprächsangebote damit schwierig in der Umsetzung bleiben. Hier gilt es, Führungskräfte zu sensibilisieren und das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Vatersicht“ bis 2021 im Rahmen der Überarbeitung von Führungskräftebildungen in die Konzepte einzubauen und zu berücksichtigen.

Als weiteres Ziel wurde benannt, in den Jahren 2018-2021 die bestehenden Möglichkeiten von Telearbeit auf den Prüfstand zu stellen. Am 01.08.2019 trat die neue „Dienstvereinbarung zur Gestaltung von Telearbeit und mobilem Arbeiten“ in Kraft. Ziel der neuen Dienstvereinbarung ist, die Familienfreundlichkeit der Stadt Münster als Arbeitgeberin zu erhöhen und die Attraktivität der städtischen Arbeitsplätze zu steigern. Ein gewünschter Nebeneffekt ist die intensivere Nutzung der vorhandenen Büroarbeitsplätze. Neben einer stärkeren Flexibilisierung der Telearbeit regelt die Dienstvereinbarung erstmalig auch die Durchführung von mobilem Arbeiten.

Zukünftig wird Telearbeit in einem deutlich geringeren Rahmen als die bisherigen 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit an der häuslichen Arbeitsstätte möglich sein. Ab sofort kann von mindestens 8 Stunden bis maximal 4/5 der regelmäßigen Arbeitszeit im Homeoffice geleistet werden. Daneben soll es zukünftig auch möglich sein, dass Mitarbeitende, die über eine entsprechende technische Ausstattung verfügen (dienstliches Tablet, Notebook etc.), temporär, also für eine bestimmte Zeit oder Aufgabe mobil an einem beliebigen geeigneten Standort ihre Aufgabe/n erledigen. Um so flexibel wie möglich zu werden, dabei gleichzeitig die Qualitätsstandards der Arbeit beizubehalten, sind diese weiterentwickelten Arbeitsformen eng mit der jeweils direkten Führungskraft abzustimmen. Diese werden durch das Personal- und Organisationsamt beratend unterstützt, um auszuloten, welche organisatorischen Rahmenbedingungen erfüllt sein müssen, damit Telearbeit und mobiles Arbeiten in den unterschiedlichen Teams gelingen kann. Mit der weiteren Öffnung der beiden Arbeitsformen begibt sich die Stadt Münster auf ein teilweise neues Terrain. Aus diesem Grund ist die Dienstvereinbarung zunächst befristet bis 31.03.2022 gültig und soll parallel zur Gültigkeit evaluiert werden. Mit dieser neuen Dienstvereinbarung wurden die Voraussetzungen für die Zielerreichung, eine stärkere Flexibilisierung der Telearbeit zu erreichen und neue Formen des Arbeitens zu ermöglichen, erfolgreich geschaffen. Nun gilt es, diesen Prozess gut zu gestalten und z.B. in gemeinsamen Workshops, Beratungen, Infoveranstaltungen und Fortbildungen die ggf. wiederstrebenden Bedürfnisse und Interessen aufzuspüren, Führungskräfte zu sensibilisieren und Unterstützungsangebote zu schaffen.

Zum Ausbau familienfreundlichen Arbeitens zählt auch die Weiterentwicklung von Führen in Teilzeit. Führen in Teilzeit ist eine echte Chance, das Potenzial aller Beschäftigten gleichermaßen auszuschöpfen. Die Stadtverwaltung Münster bietet daher an, Führungsfunktionen in Teilzeit wahrzunehmen. Führen in Teilzeit erfolgt aktuell auf der Fachstellenleitungs- und der Abteilungsleiterebene und auf der Abteilungsleitungsebene. Die Ausgestaltung erfolgt individuell 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 verwaltungsweite Akzeptanz zu erhöhen. In Zusammenarbeit mit dem Amt für Gleichstellung gilt es, die möglichen Modelle genauer zu beschreiben und für das Gelingen wichtige Strukturen zu identifizieren.

Die Verwaltung hatte sich darüber hinaus zum Ziel gesetzt, die Möglichkeiten für den Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen zu prüfen und ein Konzept für die Betreuung in den Sommerferien zu erarbeiten. Seit ca. 20 Jahren hat die Stadt Münster 15 Belegplätze für Kinder im Alter von 1 bis 6 Jahren von Beschäftigten in einer münsterischen Kindertageseinrichtung. Dieses Angebot reicht nicht mehr aus. Besonders in den letzten drei Jahren ist die Zahl der städtischen Beschäftigten deutlich gestiegen und insbesondere der Bedarf nach Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter 3 Jahren immer größer geworden. Auch wenn sich die Suche nach weiteren geeigneten Räumlichkeiten sowohl aus verwaltungsinternen Gründen (wachsender Bürobedarf) als auch aufgrund der Entwicklung des innerstädtischen Immobilienmarktes schwierig gestaltete, ist es inzwischen gelungen, Räumlichkeiten für eine Großtagespflegestelle (9 Betreuungsplätze) zu finden, die in Trägerschaft des ASB zum 01.03.2020 belegt werden kann. Ein weiterer Ausbau von Betreuungsplätzen ist notwendig, muss mit Nachdruck weiter vorangetrieben werden und wird auch bei dem neuen Stadthaus mit geplant.

Um die Möglichkeiten der Kinderferienbetreuung für städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erweitern, erfolgte im Sommer 2018 ein Aufruf im Intranet der Stadt Münster. Angeboten wurde sowohl eine mögliche Teilnahme für Kinder städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am städtischen Ferienbetreuungsangebot Atlantis oder auch in Kooperation mit der Bezirksregierung Münster eine Teilnahme an deren hausinternen Ferienbetreuungsangebot. Die mangelnde Nachfrage an diesen angebotenen Möglichkeiten zeigt offensichtlich, dass zum einen der Ausbau von quantitativ und qualitativ ausreichenden Angeboten, auch in den umliegenden Städten und Gemeinden inzwischen weiter fortgeschritten ist, zum anderen, dass Eltern sich

bereits verlässliche andere Strukturen vor Ort geschaffen haben. Eine weitere Verfolgung dieser Maßnahme entfällt damit für die weitere Laufzeit des Gleichstellungsplanes. Das Thema wird jedoch im Blick behalten.

Der Verwaltung ist es ein wichtiges Anliegen, auch im Zusammenhang mit dem Pflegebedarf älterer Angehöriger die betroffenen Mitarbeitenden zu unterstützen und individuelle und praxisnahe Lösungen zu finden. Die Kolleginnen und Kollegen des Personal- und Organisationsamtes suchen kontinuierlich gemeinsam mit den Betroffenen nach geeigneten Maßnahmen wie z.B. Arbeitszeitreduzierung, Beurlaubung, Flexibilisierung von Arbeitszeit und Telearbeit. Im Vergleich zu 2017 hat sich die Anzahl derjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Arbeitszeitreduzierung in Anspruch nehmen, um Angehörige zu pflegen in der ersten Jahreshälfte 2019 um 30% erhöht. In der weiteren Laufzeit des Gleichstellungsplanes wird geprüft, wie weitere und umfangreiche Informationen auf den Intranet-Seiten zur Verfügung gestellt werden können.

3.3 Führung übernehmen

Nummer	Ziel	geplante Maßnahme	Grad der Umsetzung
3.3 Führung übernehmen			
3.3.1	Karrierechancen von Frauen verbessern	Stärkung von Führen in Teilzeit vgl. 3.2.2 Konzept zum Ausstieg aus Führungspositionen Fortführung bewährter Maßnahmen	teilweise
3.3.2	Führungsfortbildung/ Führungsnachwuchskräftefortbildung	Überarbeitung des Qualifizierungsprogramm für Führungskräfte	teilweise

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für alle Seiten eine sehr anspruchsvolle Aufgabe. Manchmal müssen vertraute Pfade verlassen werden und unkonventionelle und kreative Wege gegangen werden. Vorgesetzten kommt bei diesem Prozess als Vorbilder und Unterstützerinnen und Unterstützer eine besondere Bedeutung zu.

Erheblich weniger Frauen als Männer sind nach wie vor bei der Stadt Münster in Führungspositionen. Eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ist ein längerfristiges Ziel. Im Gleichstellungsplan 2018-2021 wurde diesbezüglich ein Maßnahmenbündel benannt. Bereits die unter 3.1 benannten Maßnahmen können dazu beitragen Frauen die Übernahme von Führungspositionen zu erleichtern.

Außerdem wurden die bewährten Programme wie die Beteiligung am interkommunalen Projekt „Mentoring im Münsterland“ oder die Unterstützung durch Führungszirkel weitergeführt bzw. ausgebaut. So konnten während der bisherigen Laufzeit 3 zusätzliche Führungszirkel eingerichtet werden, einer davon speziell für Abteilungsleiter/-innen. Betrachtet man die oben beschriebene besondere Bedeutung von Führungskräften in diesem Zusammenhang eignen sich die Unterstützungsnetzwerke in besonderer Weise einen Kulturwandel zu unterstützen. Führungszirkel, die im Anschluss an die Führungsnachwuchsförderung „In Zukunft führen“ eingerichtet werden, schaffen Netzwerke und bieten Raum zur Auseinandersetzung mit der Frage, ob und wie die Übernahme von Führungsrollen gelingen kann.

Die Qualifizierungsangebote für Führungskräfte werden bereits seit dem Fortbildungsprogramm 2018 sowohl inhaltlich als auch strukturell überarbeitet, um Führungsfortbildungen insgesamt verbindlicher anzulegen und eine kontinuierliche persönliche Qualifizierung im Karrie-

reverlauf zu gewährleisten. Nachdem zunächst die Angebote für die Zielgruppen der möglichen zukünftigen und der neuen Führungskräfte in den Fokus genommen worden sind, ist es beabsichtigt, im kommenden Jahr die Qualifizierungsangebote für erfahrene Führungskräfte zu aktualisieren. Die Gleichstellung der Geschlechter, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind fester Bestandteil der Schulungen für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte.

4. FAZIT UND WEITERER HANDLUNGSBEDARF

Insgesamt zeichnet sich im Zeitraum 01.01.2018-31.12.2019 eine positive Entwicklung ab. Aus heutiger Sicht sind die im Gleichstellungsplan 2018-2021 festgelegten Maßnahmen überwiegend geeignet, die festgelegten Ziele zu erreichen. In den letzten zwei Jahren wurden Maßnahmen in die Wege geleitet oder bereits erfolgreich umgesetzt. Diese Erfolge wirken motivierend auf die weitere Umsetzung. Nach wie vor gibt es aber auch großen Handlungsbedarf. Beispielsweise beim Frauenanteil in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen. Bei Stellenbesetzungsverfahren sollten die Bemühungen, Frauen und Männer in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, aktiv zu fördern, konsequent weiterverfolgt werden.

Immer wieder zeigt sich, dass der Schutz der Mitarbeitenden vor Gewalt jeder Art ein wichtiges und drängendes Thema ist. Schutz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine besondere Form der Gewalt, die immer noch mehrheitlich Frauen betrifft. Der Schutz der persönlichen Würde aller Beschäftigten vor sexuellen Übergriffen in jeglicher Form ist eine Bedingung für ein Arbeitsklima, in dem die persönlichen Rechte respektiert und die kollegialen Zusammenarbeit gefördert werden. Die Grundsatzerklärung der Stadtverwaltung Münster „Schutz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ hat zwar an Aktualität nicht verloren, bedarf aber einer Überarbeitung. Dies soll während der Laufzeit des aktuellen Gleichstellungsplanes passieren und wird zusätzlich ins Arbeitsprogramm aufgenommen.

5. Veröffentlichung und Inkrafttreten

Der Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2018-2021 wird im Intranet und Internet unter www.stadt-muenster.de/gleichstellung veröffentlicht.
Bericht im AGL, APOSOE, HaFi und Rat

In Vertretung

gez.
Wolfgang Heuer
Stadtrat

Anlagen:
Anlage A