

**Anlage 2 zur Vorlage V/0714/2020 „Zwischenbericht zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler und regionaler Ebene“:
Beteiligungsgesellschaften**

Diese Anlage enthält Berichte über Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von folgenden städtischen Beteiligungsgesellschaften:

Stadtwerke Münster GmbH	Seite 2
Wohn + Stadtbau GmbH	Seite 4
Wirtschaftsförderung GmbH	Seite 10
Messe und Congresszentrum Halle Münsterland GmbH	Seite 11
Westfälische Bauindustrie GmbH	Seite 25
Westfälischer Zoologischer Garten Münster GmbH	Seite 30

Aktivitäten zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei den SWMS

Stand: 01.07.2020

Etablierte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkung

- Unser Selbstverständnis ist, dass Elternzeitrückkehrer/innen möglichst auf ihre frühere Stelle zurückkehren können. Das gilt somit auch für Führungsstellen. -> Wird vor allem von Frauen genutzt, die danach wieder als Führungskraft weiterarbeiten können. Männer nehmen meist kürzere Auszeiten.
- Möglichkeit auch als Führungskraft in Teilzeit zu arbeiten
- Möglichkeit des flexiblen Arbeitens durch individuelle Zeitarbeitsmodelle und Mobiles Arbeiten / Homeoffice -> Wird überwiegend von Frauen genutzt, um Beruf und Familie gut vereinbaren zu können.
- Angebot eines Beratungsgesprächs für werdende Mütter
- Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigungen innerhalb der Elternzeit -> Die Stadtwerke halten Kontakt zu den Müttern, die Mütter bleiben in einer Arbeitsroutine.
- Beratungsgespräche für Elternzeitrückkehrer/innen zur Vorbereitung auf die Wiederaufnahme der Arbeit -> Wünsche der Arbeitnehmerinnen mit den Möglichkeiten des Unternehmens abgleichen und für beide Seiten passende Lösungen entwickeln.
- Unkomplizierte, zeitlich begrenzte Reduzierung der Arbeitszeit möglich, um dringenden Familienangelegenheiten nachzugehen, z.B. Pflegefall in der Familie
- Bewertung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten bei Weiterbildungen wie bei Vollzeitbeschäftigten -> Da überwiegend Frauen Teilzeit beschäftigt sind, hat eine Gleichstellung von Teilzeitbeschäftigten auch Auswirkung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern.
- Freiwillige Einrichtung einer Funktion „Beauftragte für familienorientierte und chancengleiche Personalpolitik“ seit vielen Jahren
- Zertifikate Beruf&Familie seit 2003 sowie Total-E-Quality seit 2016, aktuell Juli 2020
- Teilnahme am Girl`s Day
- Offensivere Planung und Begleitung von Fach- und Führungskarrieren mithilfe eines abgestimmten Prozesses, an dem die Führungskraft, der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin und die Personalentwicklung beteiligt sind. Vor allem bei Führungskarrieren zielt der Fokus auf weibliche Potenzialträgerinnen.
- Unterstützung bei der Vergabe von Kindergartenplätzen
- Eltern-Kind-Büro für die Notfallbetreuung
- Frauen in der technischen Ausbildung & Handwerk
- Gründung eines Frauen-Netzwerkes PlanF

Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer

- Anwendung des TV-V und TV-N, d.h. das sich die Entgeltstruktursystematik ausschließlich nach Anforderungsprofilen und entsprechender Tarifvertragseingruppierung richtet.
- Regelmäßige Prüfung der Entgeltstruktursystematik durch ein renommiertes Beratungsunternehmen

Geplante Aktivitäten 2020-2022

- Beruf und Familie: Handlungsprogramm und vereinbarte Maßnahmen aus dem letzten Audit (4/2019):
 - Förderung der Digitalisierung am Arbeitsplatz, um mit modernen Arbeitsweisen die Flexibilität zu fördern
 - Unterstützung von Mitarbeiter*innen bei den Anforderungen in späten Berufs- und Lebensphasen
- Flankierende Maßnahmen wie z.B. Infoveranstaltungen für interessierte Frauen über Führungsaufgaben und Führungskarrieren
- Mentoring und Tandempartnerschaften zur Unterstützung von neuen Führungskräften
- Seminare zur Vorbereitung auf eine Führungsposition auch für Frauen
- Re-Auditierung Beruf&Familie in 2022
- Familienaktionen nach Jahreszeit im Unternehmen zur Mitarbeiter*innen-Bindung und Kontakthalten während der Elternzeit

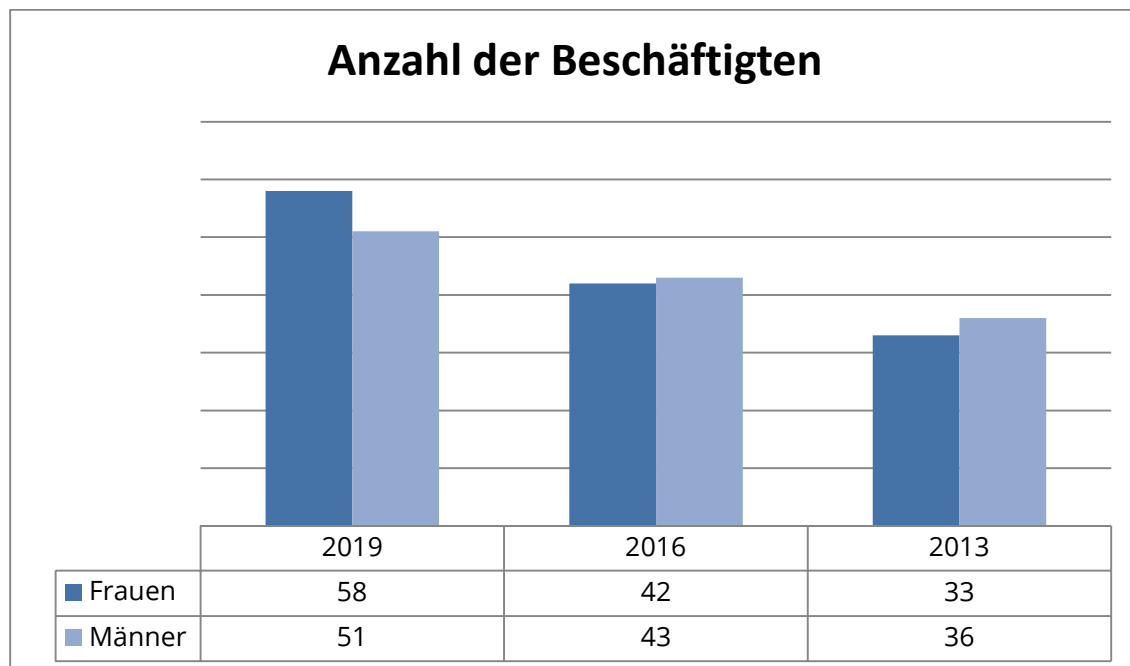
Stand: September 2019

Der Frauenförderbericht hat zum Ziel, das im Grundgesetz verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in unserem Unternehmen zu realisieren. Der Bericht trägt dazu bei, langfristig ein ausgewogeneres Beschäftigungsverhältnis von Männern und Frauen zu erreichen. In einem dreijährigen Turnus wird über die jeweilige Ist-Situation, die angedachten Ziele mit den dazugehörigen Maßnahmen berichtet.

Ist-Situation

1. Anzahl der Beschäftigten

1.1 Aufteilung der Beschäftigten nach Geschlecht



Gesamtbeschäftigte 2019: 109 Personen (inkl. 10 Auszubildende | inkl. Elternzeit | Erziehungszeit | Langzeitkranke)

Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl liegt bei 53,2 % und der männliche Anteil bei 46,8 %. Das Ergebnis zeigt eine ausgeglichene Verteilung der Positionen.

1.2 Aufteilung der Beschäftigten nach Vergütungsgruppen TVÖD

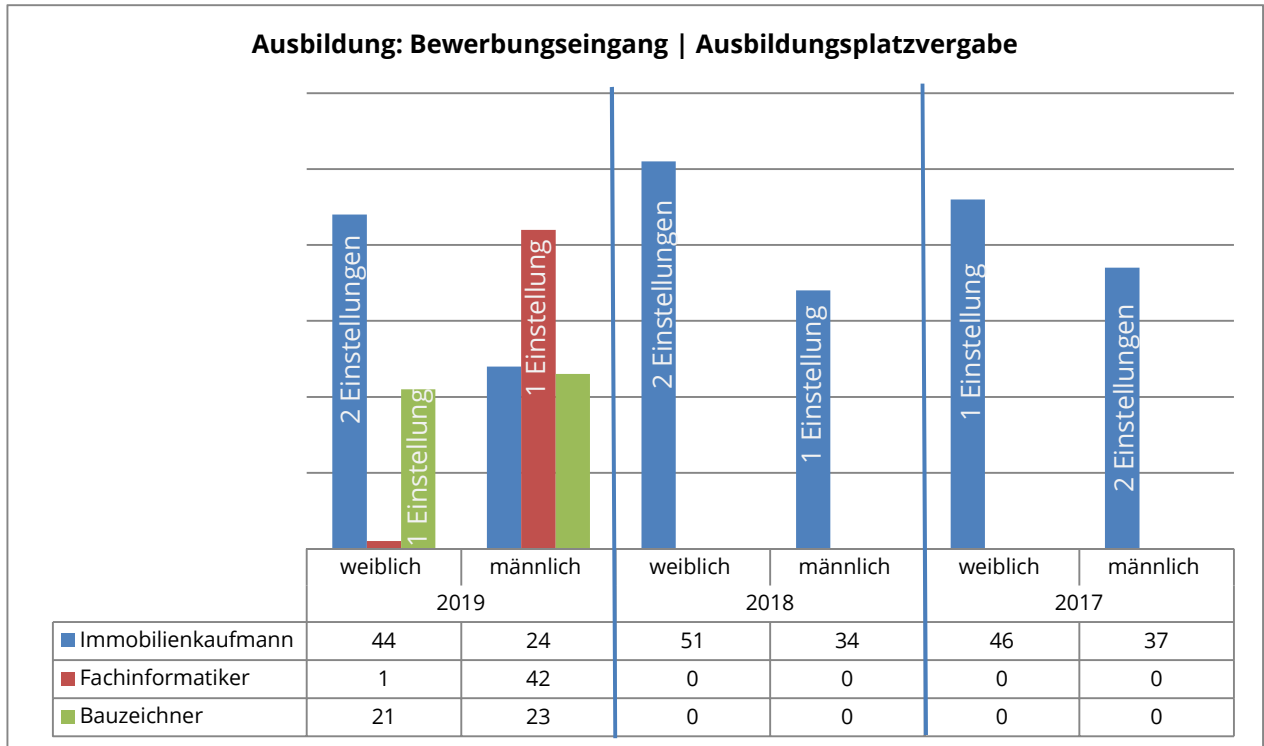
Vergütungsgruppe TVÖD	2019		2016		2013	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Sonderregelung	-	1	1	-	-	1
14	1	5	-	6	-	4
13	-	-	-	-	-	-
12	-	1	-	2	-	2
11	6	12	3	7	1	6
10	5	9	5	12	6	9
9A	9	1	7	2	6	2
9B	14	3	-	-	-	-
9C	1	-	-	-	-	-
9V	-	-	5	1	5	1
8		1	3	-	4	-
7	7	2	-	-	-	-
6	6	10	11	7	4	6
5	1	2	3	1	2	1
3	-	-	-	-	-	1
S12	2	-	2	-	2	-

1.3 Planmäßig beschäftigte Frauen / Männer in Leitungsfunktionen

Unser Unternehmen zeichnet sich durch flache Hierarchien mit kurzen Entscheidungswege aus. So finden sich unterhalb der Geschäftsführungsebene zwei Hierarchiestufen. Die Abteilungsleiter Ebene und die Sachbearbeiter-Ebene. Die Geschäftsführung ist männlich. Von insgesamt 6 Abteilungsleitungen und den Stellvertretungen sind 5 männlich und eine weiblich.

2. Zahl der Bewerbungen und Einstellungen

2.1 Auszubildende



Bei der Ausbildungsplatzvergabe wurde auf einen ausgeglichenen Anteil von weiblichen und männlichen Auszubildenden geachtet.

2.2 Arbeitnehmer/innen

Geschäftsjahr 2017: Ausschreibung von 8 Positionen

	Bewerbungen		Besetzung		
	m	w	TVÖD	w	m
Immobilienkaufmann/frau Service Center	17	12	7	1	
Sekretär/in Bauabteilung	23	51	6	1	
Gärtner	8	2	6		1
Gärtner	7		5		1
Hausmeister	30		6		1
Architekt/in	4	5	10	1	
Mitarbeiter Unternehmensentwicklung	19	9	-		
Abteilungsleiter Unternehmensentwicklung	19	3	11		1

Geschäftsjahr 2018: Ausschreibung von 9 Positionen

	Bewerbungen		Besetzung		
	m	w	TVÖD	w	m
Mietbuchhalter/in	4	17	9A	1	
Vermieter/in		1	9B	1	
Immobilienkaufmann/frau Service Center	1	1	6	1	
Back office Bauabteilung	4	18	6	1	
Planer Bauabteilung	9	2	11		1
Bauleiter Bauabteilung	9	2	-		
Wirtschaftsjurist/in	6	4	10	1	
WEG Verwalter	3	5	9B	1	
Controller	11	6	10	1	

Geschäftsjahr 2019 (bis September): Ausschreibung von 7 Positionen

	Bewerbungen		Besetzung		
	m	w	TVÖD	w	m
Planer Bauabteilung	8	4	11	1	
Hausmeister	104		6		2
Immobilienkaufmann/frau	9	5	7		1
Sozialpädagoge/in	9	17	S12	1	
Techniker Hausbewirtschaftung	7	3	10		1
Mitarbeiter/in Mietbuchhaltung	5	6	9A	1	
IT-Manager	16	1	11		1

3. Zahl der beförderten und höher gruppierten Frauen und Männer

2016 [3]

Vergütungsgruppe	weiblich	männlich
10 nach 11	1	1
6 nach 8	1	

2017 [30]

Vergütungsgruppe	weiblich	männlich
5 nach 6	2	
6 nach 7	5	
6 nach 9 A		1
8 nach 9 A	3	
8 nach 9 C	1	
9 nach 9 A	3	
9 nach 9 B	11	2
10 nach 11		1
11 nach 12	1	

2018 [10]

Vergütungsgruppe	weiblich	männlich
6 nach 7		1
6 nach 8		1
7 nach 9 A	1	
7 nach 9 B	1	
10 nach 11	3	1
12 nach 13	1	1

2019 [7]

Vergütungsgruppe	weiblich	männlich
6 nach 7	2	1
6 nach 9A	1	
10 nach 11		1
13 nach 14	1	1

4. Familienfreundliche Arbeitszeiten und Teilzeitbeschäftigung

Der Vereinbarung von Familie und Beruf ist unter Wahrung der dienstlichen Belange entsprochen worden. Da generell für alle Beschäftigten das aktuelle Arbeitszeitmodell gültig ist, konnten Vereinbarungen mit den Teilzeitbeschäftigten entsprechend der jeweiligen familiären Situationen abgestimmt werden.

Aktuelle Verteilung der Teilzeitarbeitsplätze:

- 24 Arbeitsplätze **mit** Teilzeitbeschäftigung
 - 20 Mitarbeiterinnen
 - 4 Mitarbeitern

5. Mutterschutz, Erziehungs- und Pflegeurlaub

Zahl der gestellten und genehmigten bzw. nicht genehmigten Anträge von Frauen/Männern auf Beurlaubung aus familiären Gründen.

2017

- zwei Mitarbeiterinnen ganzjährig
- eine Mitarbeiterin für 4 Monate (Erziehungsurlaub / Mutterschutz)
- keine Inanspruchnahme der Erziehungszeit für Väter
- eine Mitarbeiterin – Verringerung der Arbeitszeit von wöchentlich 39 auf 30 Stunden im Rahmen des Familienpflegezeitgesetzes (01.07. - 30.06.2017)

2018

- zwei Mitarbeiterinnen ganzjährig
- eine Mitarbeiterin für 11 Monate
- eine Mitarbeiterin für 4 Monate (Erziehungsurlaub / Mutterschutz)
- Inanspruchnahme der Erziehungszeit für Väter (2 Mitarbeiter)

2019

- zwei Mitarbeiterinnen ganzjährig
- eine Mitarbeiterin für 8 Monate
- 1 Mitarbeiterin für 7 Monate
- 1 Mitarbeiterin für 5 Monate (Erziehungsurlaub / Mutterschutz)
- Inanspruchnahme der Erziehungszeit für Väter (2 Mitarbeiter)

Münster im Oktober 2019

Dr. Christian Jaeger

i.A. Kornelia Rott-Windhaus

- Liegen für die WFM Gleichstellungspläne (ehem. Frauenförderpläne) vor und können uns diese kurzfristig zur Verfügung gestellt werden?

Nein, da die Wirtschaftsförderung Münster GmbH (WFM) weniger als 20 Personen beschäftigt.

- Wenn keine entsprechenden Pläne vorliegen, was tut die Gesellschaft, um die Anforderungen des LGG zu erfüllen?

- Stellenbesetzungsverfahren:

Die WFM vergibt keine Ausbildungsplätze.

Studentenpraktika waren und sind geschlechterspezifisch ausgeglichen besetzt. Es finden bei Praktika keine Auswahlverfahren statt, da lediglich höchstens ein Bewerber/eine Bewerberin je Zeitraum von 6 Wochen zur Verfügung steht.

Sofern Stellenausschreibungen stattfinden, würde auf die bevorzugte Einstellung von Frauen hingewiesen und Wert gelegt. Die Ausschreibung würde sowohl die männliche als auch die weibliche Form beinhalten.

- Beförderungen/Höhergruppierungen/Übertragung höherwertiger Tätigkeiten/Führungspositionen: nicht relevant, da Gesellschaft zu klein

- Fortbildung: Alle WFM-Mitarbeiter sind in der Wahl der Fortbildungen frei. Sofern im finanziellen Rahmen, werden Fortbildungen generell durch den Geschäftsführer genehmigt. Alle Mitarbeiter nehmen regelmäßig an Fortbildungen teil.

- Gremienbesetzung: Besetzung erfolgt über den Rat der Stadt Münster

- Arbeitsmodelle + Teilzeit: Zwei Mitarbeiterinnen sind auf Wunsch in Teilzeit tätig.

- Sensibilisierung für Belange von Vätern: Elternzeit und Elternzeit Plus (Teilzeitarbeit) wurde und wird in den Jahren 2016, 2017, 2018, 2019 und 2020 beantragt, genehmigt und durchgeführt.

- Wurde eine Gleichstellungsbeauftragte berufen? *nein*
Wenn ja, wann und was hat diese seither getan? ---
Wenn nein, was tut die Gesellschaft hinsichtlich der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern? *siehe oben*



Messe und Congress Centrum
Halle Münsterland

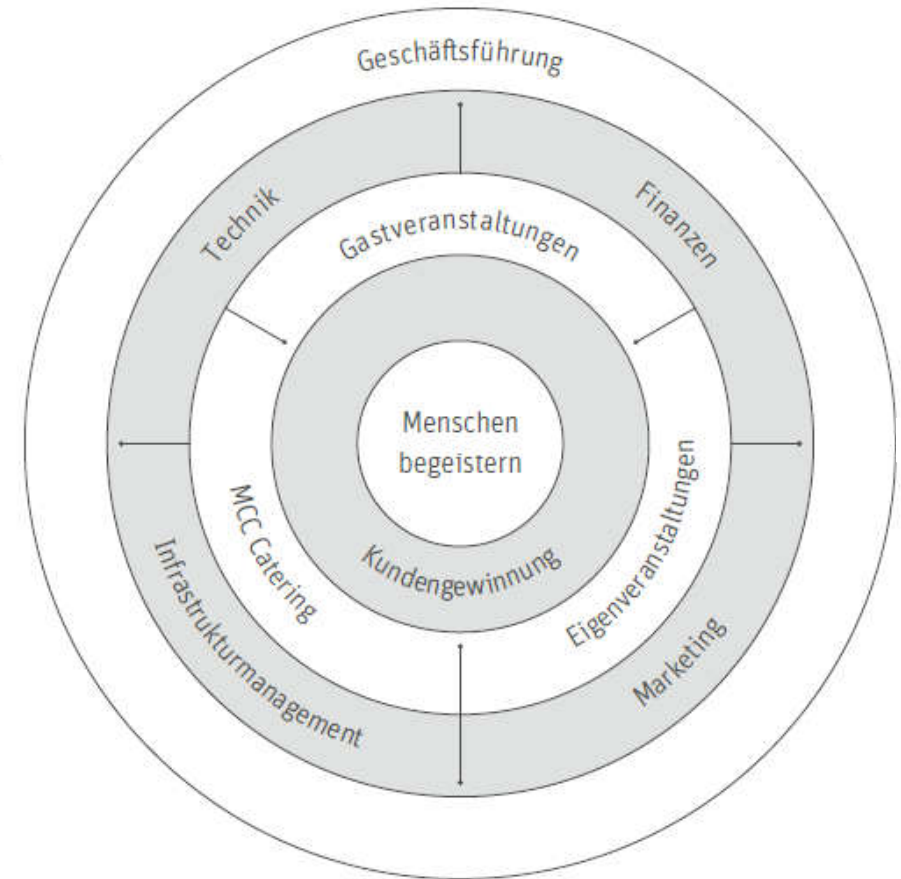
Gleichstellung von Männern und Frauen

Messe und Congress Centrum
Halle Münsterland GmbH
Albersloher Weg 32
48155 Münster

Telefon: 02 51/66 00-0
info@mcc-halle-muensterland
www.mcc-halle-muensterland

Messe und Congress Centrum Halle Münsterland - Profil

Die Messe und Congress Centrum Halle Münsterland GmbH ist Betreiber der Messehallen, des Congress Centrum und der Eventhalle mit allen arrondierten Infrastrukturflächen. Das Geschäft des Messe und Congress Centrums verteilt sich auf drei Geschäftsbereiche: Gastveranstaltungen (Vermietung der Räumlichkeiten an externe Veranstalter mit optionalen Zusatzleistungen), Eigenveranstaltungen (Nutzung der Räumlichkeiten für selbst organisierte und konzipierte Veranstaltungen) und MCC Catering (Erbringung aller Dienstleistungen für die gastronomische Versorgung der Veranstaltungen). Die Philosophie des Messe und Congress Centrums Halle Münsterland ist es Menschen zu begeistern. Dieser Anspruch spiegelt sich in allen Handlungen. Von der Organisation bis zum persönlichen Service steht der Kunde – sprich der Veranstalter und der Gast – im Mittelpunkt.



Beschäftigte und Gleichstellung

Die Messe und Congress Centrum Halle Münsterland GmbH beschäftigte zum 31.12.2019 54 Mitarbeitende inklusive 8 Auszubildenden und einer dualen Studentin.

Als multifunktionales Veranstaltungszentrum benötigt das Messe und Congress Centrum Mitarbeitende, die über Qualifikation, Sach- und Sozialkompetenz und zusätzlich über außergewöhnliche Flexibilität und Dienstleistungsorientierung verfügen. Die Organisationsstruktur des Unternehmens ist darauf ausgerichtet zu begeistern und stellt dabei den Veranstalter und den Gast in den Mittelpunkt.

Aufgrund der gleichrangigen, wie gleichwertigen Berücksichtigung von Männern und Frauen auf allen Ebenen ist im Jahre 2018 erstmals ein Gleichstellungsplan erstellt worden.

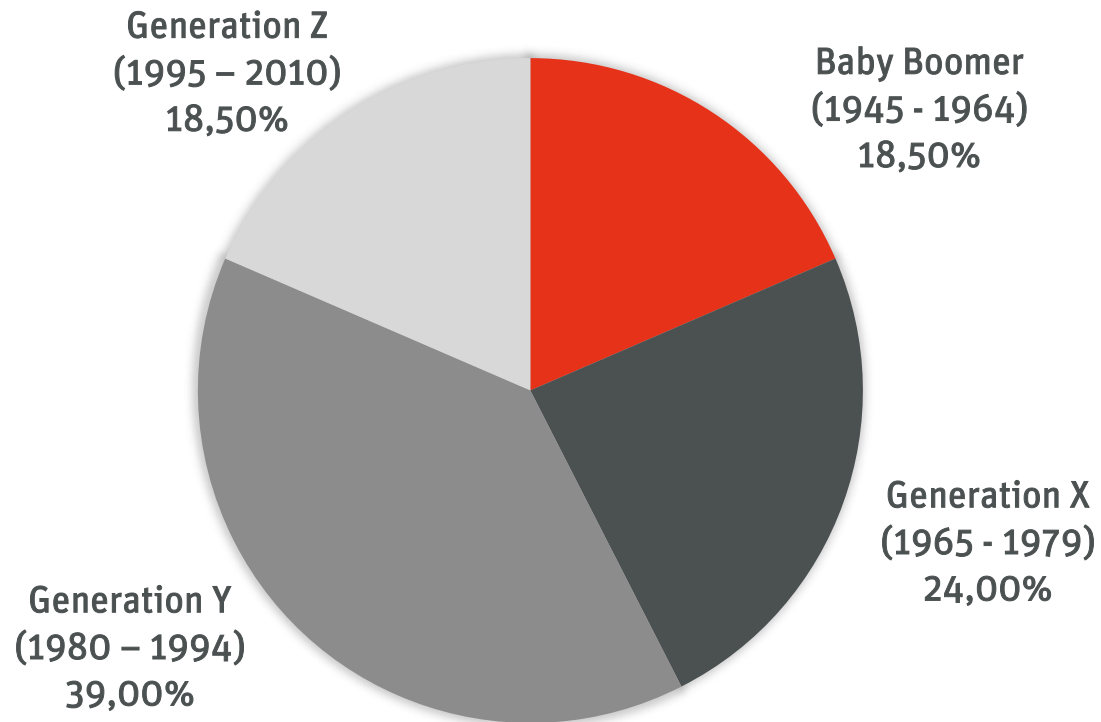
Die Geschäftsführerin, Frau Dr. Paschke, ist gemeinsam mit der Personalentwicklung und der Personalsachbearbeitung für die Gleichstellung verantwortlich. Eine gesonderte Position der oder des Gleichstellungsbeauftragten gibt es nicht.



Beschäftigte – Altersstruktur



Vier Generationen unter einem Dach

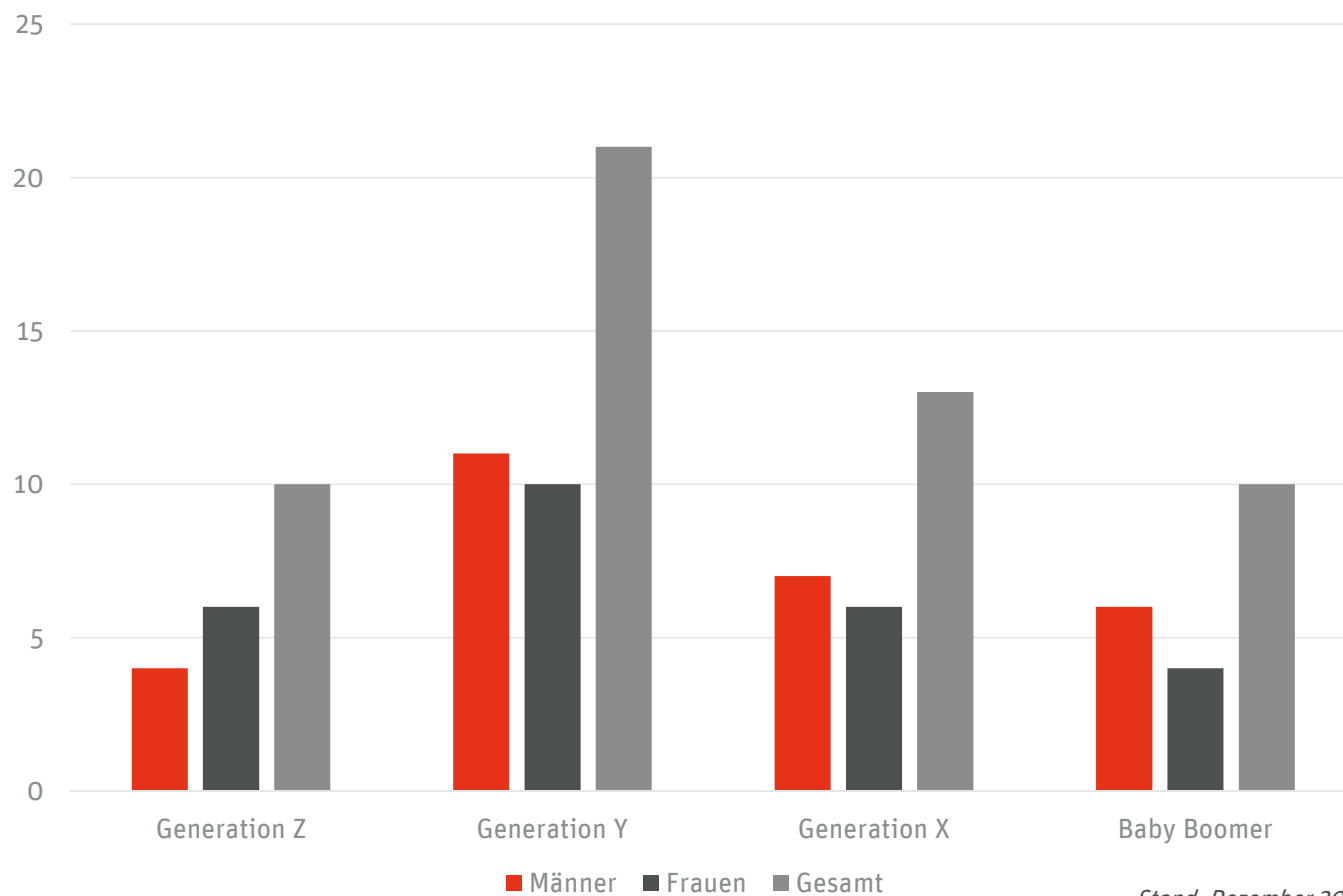


Stand: Dezember 2019

Beschäftigte – Altersstruktur



Verteilung von Frauen und Männern auf die Generationen

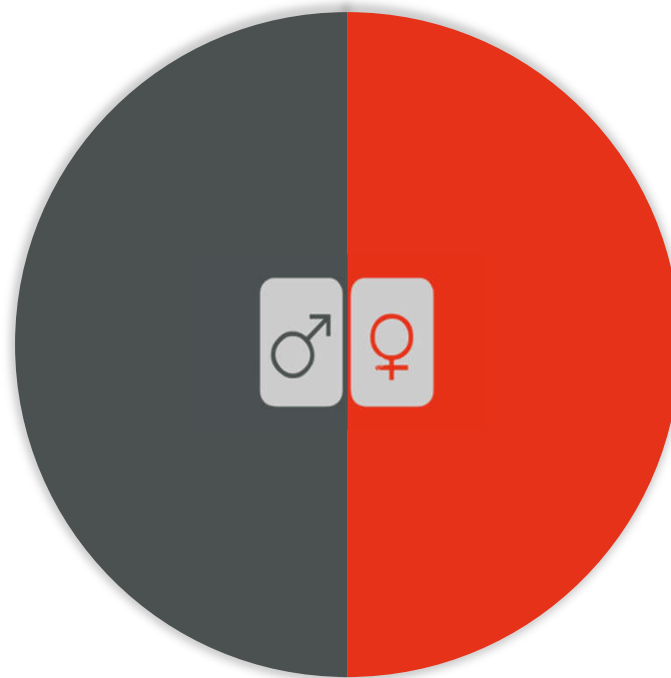


Stand: Dezember 2019

Beschäftigte – Verteilung Frauen und Männer insgesamt



27 Männer



27 Frauen

Stand: Dezember 2019

Beschäftigte – Verteilung nach Position

Aufsichtsrat

Aufsichtsratsvorsitzende: Frau Welker
1. stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende:
Frau Köhnke

Managementteam ohne Geschäftsführung

4 weibliche und 3 männliche Mitarbeitende

Technischer und gastronomischer Veranstaltungsservice

2 weibliche und 13 männliche Mitarbeitende

Geschäftsführung

Geschäftsführerin: Frau Dr. Paschke
Stellvertreter und Prokurist: Herr Özer

Veranstaltungsmanagement inklusive Technik und MCC Catering

8 weibliche und 7 männliche Mitarbeitende

Servicebereiche Infrastrukturmanagement, Finanzen und Kundengewinnung

6 weibliche Mitarbeitende



Zielsetzung

Das Messe und Congress Centrum Halle Münsterland verfolgt in allen Ebenen ein integriertes Gesamtkonzept der Unternehmenswerte, Kultur und Strategie.

Unsere Werte Achtsamkeit, Sicherheit, Entwicklung und Ökologie sind bei allen Entscheidungen und Maßnahmen Handlungsorientierung, Verhaltensmaßstab und Entscheidungsgrundlage. Damit bilden die Werte die Basis bei der Beachtung von Gleichstellung im Hinblick auf die Gleichrangig- und Gleichwertigkeit von Mann und Frau.

Aus Sicht des Messe und Congress Centrums Halle Münsterland kann nur ein diversifiziertes, alters- und geschlechtsheterogenes Team den Erfolg sichern. Nach diesen Prinzipien arbeiten wir schon seit Jahren.



Unternehmenswerte



Unternehmenswerte



Unternehmenswerte

The image shows a stage presentation with a large screen in the background. The screen displays a list of values for 'Unternehmen' and 'Mitarbeiter' connected by lines. A speaker is visible on the stage to the right.

Unternehmen

- Courage
- Verantwortung
- Alternativen denken
- Freiräume
- Raum schaffen
- Weisheit

Mitarbeiter

- Mut
- Engagement
- Kreativität
- Selbstmanagement
- Schöpfertum
- Neugier

Optimismus
Energie
Ambition
Freude
Offenheit
Aktivität
Flexibilität
Neues ausprobieren

Entwicklung

zeb.Uni
Public Management

Messe und Congress Center
Halle 1000000

Unternehmenswerte



Förderung und Entwicklung

Ausbildung und Praktikum

8

Auszubildende

10 Ausbilder/innen

44 ausbildende Mitarbeitende

1

duale Studentin

14

Praktikanten

Ausbildungsberufe

Fachkräfte für Veranstaltungstechnik

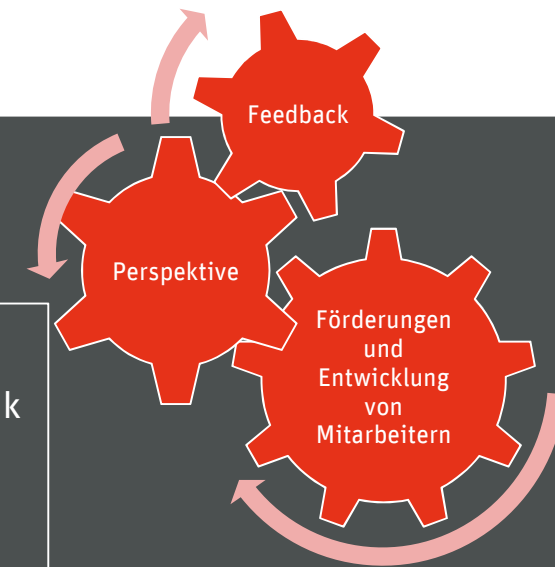
Veranstaltungskaufleute

Köche/Köchinnen

Restaurantfachleute

Hotelkaufleute

Kaufleute für Büromanagement



Die Auszubildenden des Messe und Congress Centrums schließen i. d. R. überdurchschnittlich gut ab und werden von der IHK Nord Westfalen geehrt.

Weiterbildung und Förderung

Im Jahre 2019 hat eine Mitarbeiterin ihr duales Bachelorstudium abgeschlossen und wurde als Referentin der Geschäftsführung übernommen - in 2020 beginnt das berufsbegleitende Masterstudium.

Im Bereich Technik wurden zwei Mitarbeiter zu Teamleitern befördert.





Messe und Congress Centrum
Halle Münsterland

**Messe und Congress Centrum
Halle Münsterland GmbH**
Albersloher Weg 32
48155 Münster

Telefon: 02 51/66 00-0
info@mcc-halle-muensterland.de
www.mcc-halle-muensterland.de

Vorsitzende des Aufsichtsrates:
Helga Welker
Geschäftsführerin:
Dr. Ursula Paschke

Anlage 3

Verhaltenskodex der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Westfälischen Bauindustrie GmbH (WBI) „Regeltreue ist die Basis unseres Geschäfts“

A. Allgemeine Grundsätze des Verhaltenskodex der WBI

I. Vorbemerkung

Als öffentliches Unternehmen der Stadt Münster (Stadt) haben wir eine hohe Verantwortung, unsere Leistungen zum Wohle der Stadt zu erbringen. Das Vertrauen in unsere Leistungen sowie die Reputation der WBI und letztlich der Stadt als Eigentümerin hängen wesentlich davon ab, wie wir uns als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gerade auch als Führungskräfte verhalten. Insoweit formuliert der Verhaltenskodex wesentliche Regeln und Grundsätze für ein rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten und spiegelt so die Wertvorstellungen wider, die für uns verbindlich sind.

Jeder einzelne von uns ist dafür verantwortlich, dass das persönliche Verhalten im Geschäftsalltag den Grundsätzen des Verhaltenskodex entspricht. Der am 27.08.2019 von uns verabschiedete neue Verhaltenskodex der WBI ist nun verbindlich und wird zukünftig von uns allen bei der täglichen Arbeit berücksichtigt.

II. Ziele des Verhaltenskodex der WBI

Unser Bestreben ist es, unser betriebliches Verhalten an den ethische Maßstäben und Rechtsvorschriften zu orientieren, die für alle Bürgerinnen und Bürger gelten. Durch vorbeugende Unternehmensorganisation und andere Maßnahmen stellen wir die Einhaltung gesetzlicher und anderer Rechtspflichten sicher und vermeiden dadurch Risiken von Sanktionen, finanziellen Verlusten und Reputationsverlusten. Es ist unser höchster Grundsatz, bei allen betrieblichen Aktivitäten in Übereinstimmung mit den jeweils geltenden Gesetzen und Vorschriften zu handeln.

III. Geltungsbereich des Verhaltenskodex der WBI

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WBI. Wir alle werden die Inhalte dieses Verhaltenskodex im persönlichen Verhalten und beim geschäftlichen Vorgehen ohne Ausnahme einhalten. Personen, die als Vertreter der WBI auftreten, insbesondere als Berater oder Auftragnehmer, werden wir jeweils vertraglich verpflichtet, bei der Führung der Geschäfte namens oder im Auftrag der WBI die diesem Verhaltenskodex zu Grunde liegenden Normen strikt zu beachten.

B. Ethische und soziale Grundsätze der WBI

I. Gegenseitiger Respekt

Wir werden wertschätzend, offen und ehrlich allen Kolleginnen und Kollegen sowie unseren Kunden und Geschäftspartnern begegnen.

II. Diskriminierungsverbot

Wir lehnen jede Diskriminierung einzelner wegen ihrer ethnischen und nationalen Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihrem Geschlecht oder ihrer sexuellen Orientierung, ihrer geistigen oder körperlichen Behinderung, ihrem Alter, ihrem Glaubensbekenntnis oder ihrer Zugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation ab.

III. Belästigungsverbot

Wir missbilligen jede Art von physischer, psychischer oder sexueller Gewalt am Arbeitsplatz und werden solchen Delikten immer schützend und entschlossen entgegenzutreten.

IV. Meinungsfreiheit

Wir treten entschieden für Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung im Rahmen der Gesetze ein.

V. Privatsphäre

Wir achten im betrieblichen Umgang stets die Privatsphäre unserer Kolleginnen und Kollegen.

VI. Chancengleichheit

Wir treten für die Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsplatz sowie von Menschen mit Einschränkungen ein, unabhängig von Herkunft und Staatsangehörigkeit und erwarten dies besonders von den Führungskräften.

C. Unsere Verhaltenspflichten

I. Interessenkonflikte

Wir wollen im Rahmen unserer arbeitsvertraglichen Pflichten höchste Loyalität gegenüber der WBI ausüben. Daher vermeiden wir Situationen, in denen persönliche oder finanzielle Interessen mit denen der WBI in Konflikt geraten. Unvermeidbare persönliche Interessenkonflikte legen wir auf alle Fälle dem Vorgesetzten, im Falle der Geschäftsführung dem Aufsichtsratsvorsitzenden offen. Im Zweifelsfall gehen die betrieblichen Interessen unseren privaten Interessen vor.

1. Annahme von Geschenken, Einladungen

Geschenke, andere Zuwendungen und Einladungen von Kunden und Geschäftspartnern können bis zu einem gewissen Umfang zwar gesellschaftlichen Gepflogenheiten entsprechen. Im geschäftlichen Verkehr bergen sie aber auch das Risiko einer nicht legalen Einflussnahme auf den Beschenkten

durch den Schenker. Damit besteht ein hohes Interessenkonfliktpotenzial, das den guten Ruf der WBI in Frage stellen kann.

- a) Wir versagen uns grundsätzlich, Geschenke, andere Vergünstigungen und Einladungen anzunehmen.
Diese Gefahr sehen wir ausnahmsweise dann nicht, wenn der Wert eines Geschenkes unter einer Orientierungsgröße von jeweils 25 Euro liegt. Geschenke und andere Vergünstigungen mit einem höheren Wert, die im Hinblick auf die Geschäftsbeziehung nicht abgelehnt werden können, werden wir stets dem Vorgesetzten und im Falle der Geschäftsführung dem Aufsichtsratsvorsitzenden anzeigen und Wohlfahrtsorganisationen zur Verfügung stellen.
- b) Wir versagen uns grundsätzlich, Einladungen zu Veranstaltungen ohne vorherrschenden Geschäftscharakter wie beispielsweise Konzert-, Theater-, Sport- und Abendveranstaltungen mit einem überwiegend auf die Unterhaltung ausgerichteten Programm anzunehmen.
Entspricht die Teilnahme an der Veranstaltung ohne vorherrschenden Geschäftscharakter der gängigen Geschäftspraxis, holen wir die vorherige Zustimmung des Vorgesetzten bzw. des Aufsichtsratsvorsitzenden ein, wenn der Gastgeber anwesend ist, die Teilnahme nicht häufig wiederholt wird und die Reise- oder Logiskosten nicht vom einladenden Geschäftspartner übernommen werden.
Einladungen zum Geschäftsessen dürfen wir grundsätzlich annehmen, es sei denn, der Wert übersteigt jeweils 30 Euro.

2. Bestechung/Korruption

Im Wissen darum, dass Bestechung und Bestechlichkeit sowohl im geschäftlichen Verkehr (§ 299 ff StGB) als auch im Amt (§ 331 StGB) Straftaten sind, werden wir niemals Bestechungsgelder annehmen, anbieten oder gewähren.

3. Vermeidung der Kollision privater und geschäftlicher Interessen

Jeder von uns achtet darauf, dass seine privaten Interessen nicht mit den Unternehmensinteressen in Konflikt geraten. Dabei sind insbesondere folgende Regeln zu beachten:

- a) Der Abschluss von Verträgen und die Vergabe von Aufträgen für das Unternehmen werden ausschließlich unter unternehmensorientierten Gesichtspunkten erfolgen.
- b) Wir werden die WBI bei Geschäften, bei denen wir selbst oder unsere Familienangehörigen (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder oder andere Verwandte, die in demselben Haushalt wie der Mitarbeiter leben) wirtschaftlich beteiligt sind, nur nach vorheriger Zustimmung unserer Vorgesetzten und im Falle der Geschäftsführung nach vorheriger Zustimmung des Aufsichtsratsvorsitzenden vertreten.
- d) Für die Aufnahme von Nebentätigkeiten holen wir vorher die Zustimmung (Einwilligung) vom Vorgesetzten und im Falle der Geschäftsführung vom Aufsichtsratsvorsitzenden ein. Wir wissen, dass solche Nebentätigkeiten oder

sonstige eigenen Geschäftsinteressen unzulässig sind, die zu einem Konflikt mit den Unternehmensinteressen führen können.

4. Verhalten im Umgang mit Kunden, Auftragnehmern und Geschäftspartnern

Der Ruf des Unternehmens wird durch das Auftreten jedes Einzelnen von uns bei Kunden, Wettbewerbern und Geschäftspartnern geprägt.

- a) Wir verpflichten uns, fair, angemessen und professionell gegenüber Kunden, Wettbewerbern und Geschäftspartnern ohne jede Bevorzugung oder Benachteiligung aus persönlichen oder sonstigen Gründen aufzutreten.
- b) Wir halten uns uneingeschränkt an die Wettbewerbsregeln und orientieren unser Verhalten stets an der Vergabeanweisung der WBI vom 24.09.2019 (Anlage1)
- c) Absprachen mit Auftragnehmern zu Lasten anderer Unternehmen werden wir unterlassen.
- d) Bei Kontakten zu Auftragnehmerinnen und Auftragnehmern sprechen wir nicht über unternehmensinterne Angelegenheiten, auch nicht über Preise, Kosten, Organisation und Abläufe oder sonstige vertrauliche Informationen. Lieferanten und Geschäftspartner sind ausschließlich nach objektiven Kriterien auszuwählen.

5. Vertraulichkeit

- a) Wir behandeln Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse vertraulich. Dies gilt vor allem für ausdrücklich als vertraulich gekennzeichnete andere Informationen, an deren Geheimhaltung das Unternehmen, seine Partner und Kunden ein Interesse haben. Derartige Informationen dürfen nicht ohne Erlaubnis der Geschäftsführung an Unbefugte weitergegeben werden.
- b) Vertrauliche Informationen werden von uns vor unbefugter Einsicht durch Dritte geschützt. Auch im unternehmensinternen Umgang achten wir generell darauf, dass vertrauliche Informationen nur an diejenigen Mitarbeiter weitergegeben werden dürfen, die diese zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen.

6. Datenschutz

Datenschutz hat für uns einen sehr hohen Stellenwert. Wir werden, personenbezogene Daten nicht unbefugt verarbeiten, bekannt geben, zugänglich machen oder sonst nutzen. Wir verpflichten uns, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten und insbesondere aktiv dazu beizutragen, dass personenbezogene Daten zuverlässig gegen unberechtigte Zugriffe gesichert werden. In Zweifelsfällen befragen wir unsere Datenschutzbeauftragten.

7. Eigentum der WBI

Wir verpflichten uns, mit dem Eigentum der WBI verantwortlich umzugehen.

- a) Ohne ausdrückliche Zustimmung der Geschäftsführung dürfen Einrichtungen oder Gegenstände des Unternehmens nicht für private Zwecke genutzt oder aus dem räumlichen Bereich des Unternehmens entfernt werden.
- b) Zu den Vermögenswerten unserer Unternehmen gehören nicht nur Sachwerte, sondern auch immaterielle Güter (geistiges Eigentum einschließlich Softwareprodukte), Informationen sowie die Ideen und das Wissen von Kolleginnen und Kollegen.
- c) Wir richten unser Verhalten bei der Nutzung von digitalen Betriebsmitteln und Ressourcen des Unternehmens (u. a. Telefon, Computer, Internet und sonstige Informationstechnologie) an den **Grundsätze der Nutzung von Internet und E-Mail (Anlage 2 des Verhaltenskodexes)** aus.

8. Arbeits- und Anlagensicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz

Wir fühlen uns für den Schutz von Mensch und Umwelt in unserem Arbeitsumfeld mitverantwortlich. Daher halten wir alle entsprechenden Gesetze und Vorschriften zum Umweltschutz oder zur Anlagen- und Arbeitssicherheit strikt ein. Wir werden unternehmensinternen Richtlinien der WBI gemeinsam über den Gesundheits- und Umweltschutz noch bis zum 01.06.2020 erarbeiten.

9. Meldung von Verstößen

- a) Wir werden den Verhaltenskodex der WBI ständig bei einer jährlichen Betriebsversammlung überprüfen und durch Unterzeichnung bekräftigen. Jeder Mitarbeiter ist für die Einhaltung der in diesem Kodex festgehaltenen Verhaltensregeln verantwortlich. Unterjährig werden wir uns an unsere Vorgesetzten wenden, wenn wir Zweifel bei der Anwendung dieser Kodex-Regeln oder bei der Anwendung externer Gesetze und Regelungen haben.
- b) Wenn wir von einem erheblichen Verstoß gegen Gesetze oder gegen die Regeln dieses Kodexes Kenntnis erhalten, insbesondere bei Fällen von Betrug, Korruption, Bilanzfälschung oder anderen Handlungen, die strafrechtliche oder zivilrechtliche Folgen auslösen könnten, verpflichten wir uns, vertraulich die Geschäftsführung zu informieren.

10. Konsequenzen bei Verstößen

Wir wissen, dass Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten darstellen, die zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die WBI führen können.

Allwetterzoo Münster

Allgemeines

Das Gesetz zur Gleichstellung von Männer und Frauen für das Land NRW (Landesgleichstellungsgesetz –LGG) dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Nach Maßgabe dieses Gesetzes werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen zu verbessern.

Zu diesem Zweck sind öffentliche Arbeitgeber verpflichtet einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Ein Gleichstellungsplan beinhaltet Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen.

Da der Allwetterzoo Münster kein Eigenbetrieb oder eigenbetriebsähnliche Einrichtung ist, gilt das LGG für den Allwetterzoo nicht

Der Allwetterzoo Münster hat deswegen keinen Gleichstellungsplan aufgestellt und auch einen Gleichstellungsbeauftragten gibt es nicht. Trotzdem ist der Allwetterzoo bestrebt für die zuvor beschriebenen Punkte Maßnahmen zur Verbesserung einzuleiten.

Ist-Situation

Personalstand Allwetterzoo Münster (Stand 01.07.2020)

Insgesamt beschäftigte der Allwetterzoo Münster zum Stichtag 01.07.2020 insgesamt 174 Mitarbeiter. Die Aufteilung nach tariflich und geringfügig Beschäftigten unterteilt nach Männer und Frauen ist in der nachfolgenden Tabelle aufgezeigt:

	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil Frauen in %
Tariflich beschäftigtes Personal	69	61	130	46,9
Geringfügig beschäftigtes Personal	23	21	44	47,7
Gesamt	92	82	174	47,1

Das geringfügig beschäftigte Personal wird in den nachrangigen Erläuterungen nicht weiter berücksichtigt. Das Verhältnis zwischen Männer und Frau war in diesem Bereich fast ausgeglichen.

Der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl (ohne geringfügig Beschäftigte) beträgt mit 61 (48) Personen 46,9 % (43,2 %), der Männeranteil mit 69 (63) Personen 53,1 % (46,9 %). Bei den Zahlen in der Klammer handelt es sich um die Werte aus dem Jahr 2017. Im Technik - und Gärtnerbereich gibt es bei 23 Gesamtbeschäftigten nur eine weiblichen Beschäftigte. In allen anderen Bereichen ist der Frauenanteil leicht höher als der Männeranteil.

Die Aufteilung der tariflich Beschäftigten in die entsprechenden Entgeltgruppen des hauseigenen Entgelttarifvertrags weist zum 01.07.2020 folgenden Stand aus:

	Männer	Frauen	Gesamt	Anteil Frauen in %
Sonderregelung GF + Prok.	2	1	3	33,3
Entgeltgruppe VIII	0	0	0	0,00
Entgeltgruppe VII	4	4	8	50,0
Entgeltgruppe VI	4	0	4	0,00
Entgeltgruppe V	6	7	13	53,8
Entgeltgruppe IV	13	9	22	40,9
Entgeltgruppe III	30	27	57	47,4
Entgeltgruppe II	0	1	1	100,0
Entgeltgruppe I	2	6	8	75,0
Auszubildende	2	1	3	33,3
Gesamt	63	56	119	47,1

Von den 119 Beschäftigten arbeiteten 19 Mitarbeiter (13 Frauen / 6 Männer) in Teilzeit.

12 Frauen (sechs Frauen in 2017) sind Führungskräfte. Davon nehmen vier Frauen Führungspositionen in Teilzeit wahr. 35,3% aller Führungskräfte sind Frauen. 2011 betrug der Anteil von Frauen in Führungspositionen noch 46,4% (30,8% in 2017). Somit konnte der Anteil und die Gesamtzahl von Frauen in Führungspositionen gesteigert werden, aber sie sind in diesen Funktionen weiterhin leicht unterrepräsentiert. Allerdings führt seit dem 01.07.2020 eine Frau als Geschäftsführerin den Allwetterzoo.

Im Jahr 2020 werden zwei Auszubildende in der Tierpflege eingestellt (1 x männlich / 1 x weiblich). Zum 01.07.2020 befanden sich insgesamt drei Auszubildende in einem Ausbildungsverhältnis mit dem Allwetterzoo Münster. Eine Auszubildende wurde in 2020 in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Im Jahr 2020 hat der Allwetterzoo bislang 29 Fortbildungsveranstaltungen organisiert. An diesen Veranstaltungen nahmen 31 Männer und 31 Frauen teil.

Für das Jahr 2020 sind 6 Neueinstellungen zu verzeichnen. Darunter befanden sich vier Frauen. Es wurden insgesamt sieben Führungspositionen neu geschaffen bzw. neu besetzt. Diese Positionen wurden an vier Frauen und drei Männern vergeben.

Zu planende Maßnahmen

Alle Tätigkeitsfelder im Allwetterzoo Münster stehen sowohl Frauen als auch Männern bereits jetzt offen. Stellenausschreibungen umfassen sowohl die weibliche als auch männliche Berufsbezeichnung und werden sowohl immer intern als auch in

den meisten Fällen extern ausgeschrieben. Zukünftig sollten Stellenausschreibungen in Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind, so gestaltet werden, dass sich Frauen gezielt angesprochen fühlen. Dies kann z.B. mit dem Zusatz „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt“. Frauen sollten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, dort wo sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt eingestellt oder befördert werden. Die zuvor genannten Punkte gelten auch für das Besetzungsverfahren für Auszubildende.

Der Allwetterzoo ist bestrebt, seinen Beschäftigten mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen die Koordination von Familie und Beruf zu vereinfachen. Die Vereinbarkeit soll erreicht werden durch verschiedene Instrumente, die dem Allwetterzoo zur Verfügung stehen. Hierzu gehören Elternzeit, befristete Beurlaubung, flexiblere Arbeitszeiten für Teilzeitkräfte, sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung. Ziel ist es, die familienbedingten Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten. Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung, bei Anwendung der zuvor genannten Instrumente, dieser Stellen sind Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von Eltern und pflegenden Angehörigen bei Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten zu erreichen. Die entstehende Abwesenheit darf nicht zu unververtretbaren Mehrbelastungen führen. Vorgesetzte sollen Dienstbesprechungen so organisieren, dass Teilzeitbeschäftigte möglichst während der vereinbarten Arbeitszeit daran teilnehmen können.

Münster, 15.07.2020

Westfälischer Zoologischer Garten Münster GmbH

ppa. Röttger