

Personal- und
Organisationsamt

27.04.2022

Ihr/e Ansprechpartner/in:

Frau Riemer

Telefon: 492-1198

Riemer@stadt-muenster.de

Öffentliche **Berichtsvorlage**

Betrifft

Abschlussbericht zum Gleichstellungsplan 2018 - 2022

Beratungsfolge

19.05.2022	Ausschuss für Gleichstellung	Bericht
07.06.2022	Ausschuss für Personal, Digitalisierung, Organisation, Sicherheit und Ordnung	Bericht
14.06.2022	Hauptausschuss	Bericht
14.06.2022	Rat	Bericht

1. Einleitung

Der vorliegende Bericht dokumentiert den Stand der Umsetzung der Maßnahmen, die sich aus dem letzten Gleichstellungsplan 2018-2021 ergeben. Es werden Erfolge dokumentiert und bestehender Handlungsbedarf im Hinblick auf die Chancengleichheit aller Geschlechter benannt.

Nach §5a Abs. 1 S. 1 LGG ist innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des bisher gültigen Gleichstellungsplans ein förmlicher Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu dem abgelaufenen Gleichstellungsplan zu erarbeiten und mit der bereits beschlossenen Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen. Diese Fortschreibung (Gleichstellungsplan 2022-2025) wurde in der Ratssitzung vom 15.12.2021 beschlossen und liegt den Gremien vor.

Dieser Bericht wirft zunächst einen Blick auf einige ausgewählten Zahlen der Personalentwicklung. Es wurde darauf verzichtet, alle Analysen, die bereits für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2022-2025 erhoben wurden, erneut abzubilden. Dargestellt werden die Entwicklungen, die für die Bewertung des abgelaufenen Gleichstellungsplans von besonderer Relevanz sind. Es folgt eine Bewertung der Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2018-2021.

2. Blick auf die Zahlen und die quantitativen Aussagen des Gleichstellungsplans 2018-2021

2.1 Allgemeine Geschlechterverteilung

Die Stadtverwaltung ist zum Ende des Jahres 2021 Arbeitgeberin für 7.867 Mitarbeitende. Während der Laufzeit des Gleichstellungsplans hat sich die Zahl der Mitarbeitenden um mehr als 700 (7.102 am 31.12.2017) erhöht.

Insgesamt hat sich das Verhältnis der Geschlechter in dieser Zeit aber kaum verändert. Während es Ende 2017 57% weibliche und 43% männliche Beschäftigte gab, sind Ende 2021 56,1% der Beschäftigten weiblich. Aktuell lässt sich leider keine statistische Aussage über die Mitarbeitenden treffen, die sich nicht in der Binarität von weiblich und männlich wiederfinden. Trotzdem nimmt dieser Bericht „divers“ und „keine Angabe“ in die Tabellen und Abbildungen auf, auch wenn die entsprechenden Spalten aktuell noch jeweils 0 ausweisen.



Abbildung 1: Mitarbeitende nach Geschlecht 31.12.2021

Der Anteil der Frauen ist in den klassischen Verwaltungsberufen am höchsten und bei den Handwerks- und Fertigungsberufen nach wie vor am niedrigsten, hier besonders bei der Feuerwehr und den AWM. An dieser Verteilung hat sich in den letzten Jahren kaum etwas verändert. Es ist aber zu beobachten, dass gerade bei der Feuerwehr der Anteil der Frauen in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist. Durch die Neueinführung der Ausbildung Notfallsanitäter*in während der Laufzeit des Gleichstellungsplan wird dieser Anteil voraussichtlich weiter steigen. Eine geschlechtersensible Marketingstrategie, die Beteiligung an Angeboten für eine klischeefreie Berufsorientierung und vielfältige Praktikumsangebote wirken unterstützend. Die Unterrepräsentanz von Frauen und Männern in bestimmten Berufsgruppen hat vielfältige Gründe ist aber für die Aufgabenerledigung nicht optimal. Gerade im pädagogischen Bereich werden z.B. dringend mehr Männer benötigt. In den kommenden Jahren sollte hier der Blick vor allem auch im pädagogischen Bereich auf die Unterrepräsentanz von Männern erweitert werden.

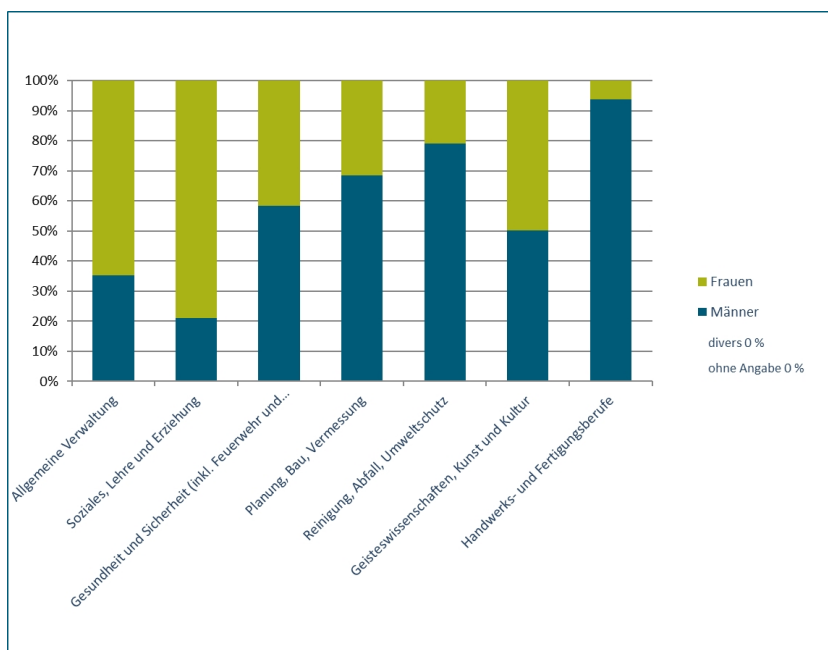


Abbildung 2: Mitarbeitende nach Berufsfeldern und Geschlecht 31.12.2021

2.2 Mitarbeitende nach Entgelt- und Besoldungsgruppen, 2017 und 2021 im Vergleich

Eine ausführliche Tabelle aller Gruppen auch mit den maximal zu erreichenden Quoten befindet sich im Anhang.

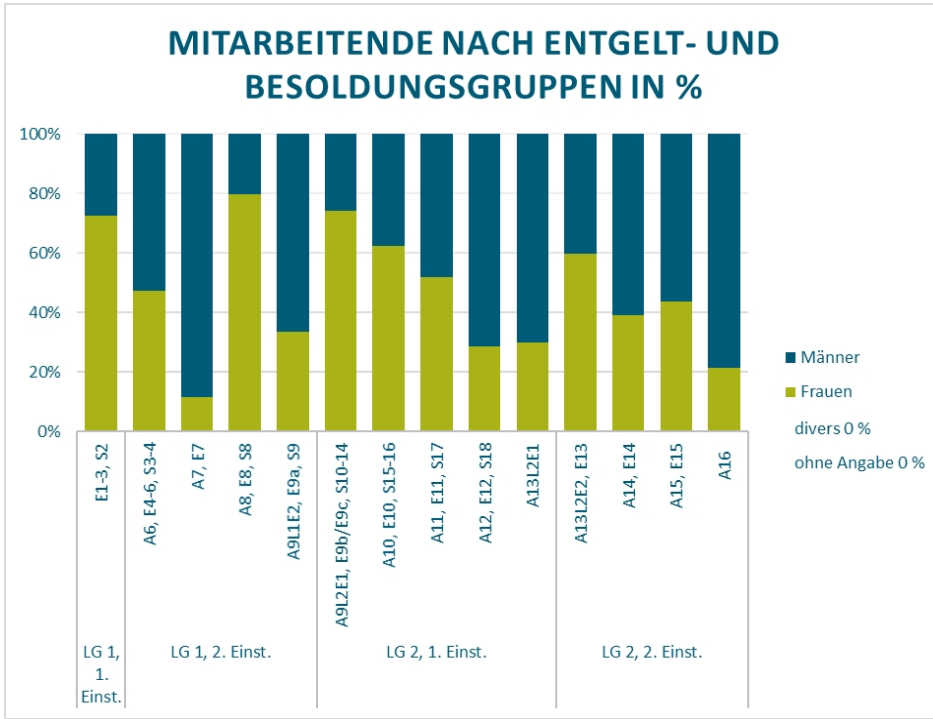


Abbildung 3: Mitarbeitende nach Entgelt-und Besoldungsgruppen 30.06.2017

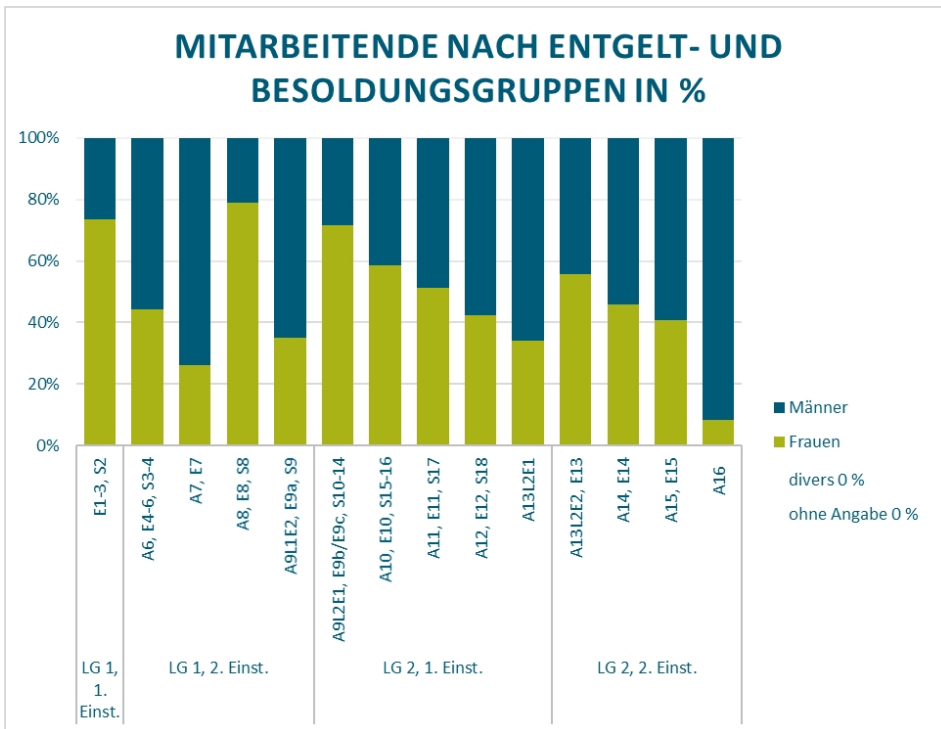


Abbildung 4: Mitarbeitende nach Entgelt-und Besoldungsgruppen 31.12.2021

Nach wie vor zeigt sich überwiegend folgendes Muster: der Frauenanteil in den Einstiegsämtern ist hoch und sinkt über die Beförderungsränge bis zu dem jeweiligen Spitzenamt der Laufbahngruppe ab. Dies gilt besonders für die Laufbahngruppe 2. In den Spitzenämtern liegt der Frauenanteil überwiegend unter 50%. Wie bereits in der Analyse der Beschäftigungsstruktur zum Gleichstellungsplan 2022-2025 beschrieben, zeigen sich erfreuliche Entwicklungen im Bereich der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt. In der Entgeltgruppe E12 stieg beispielsweise der Frauenanteil von 32% auf 45%, in der Besoldungsgruppe A12 von 27% auf 38%. Im Bereich der Sozial- und Erziehungsdienste konnte im Spitzenamt S 18 eine Steigerung von 20% auf 50% erreicht werden. Insgesamt verändert sich im Sozial- und Erziehungsdienst das Geschlechterverhältnis in den höheren Entgeltgruppen. Im Bereich der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt ist der Frauenanteil bei den Beamt*innen in den Spitzenämtern in den letzten vier Jahren sogar gesunken während er im Bereich der Tarifbeschäftigten in diesem Bereich bei über 50% liegt. Bei dem Thema „Frauen in Führungspositionen“ besteht nach wie vor dringender Handlungsbedarf. Die Verwaltung arbeitet weiterhin daran, bestehende Unterrepräsentanz abzubauen. Zu einzelnen Maßnahmen sei auf den neuen Gleichstellungsplan 2022-2025 verwiesen.

2.3 Mitarbeitende in Führungspositionen

Tabelle 1: Entwicklung der Geschlechterverteilung bei Führungspositionen in Prozent

	31.12.2021					31.12.2017			
	Anzahl	w	m	div.	o.A.	w	m	div.	o.A.
Beigeordnete	6	33%	67%	0%	0%	17%	83%	0%	0%
Dezernent/-innen, Amts-/ Betriebsleitungen	35	34%	66%	0%	0%	30%	70%	0%	0%
Abteilungs-/Bereichsleitungen	76	29%	71%	0%	0%	30%	70%	0%	0%
FStL*/Teaml./sonst. FK*	292	42%	58%	0%	0%	37%	63%	0%	0%
Referent/-innen**	7	71%	29%	0%	0%	29%	71%	0%	0%

*FStL: Fachstellenleitung, FK: Führungskraft

**Berücksichtigt sind die Referent*innen der Beigeordneten sowie die ehrenamtlichen Stellvertretungen des Oberbürgermeisters

Nach wie vor sind Führungskräfte in der Mehrzahl männlich. Der Anteil der Frauen in Führungsposition steigt aber kontinuierlich und hat sich während der Laufzeit des Gleichstellungsplans um 7% erhöht (vgl. Abbildung 5). Es gibt einen positiven Trend bei der Geschlechterverteilung im Bereich der Fachstellenleitungen. Bei den Abteilungs- und Amtsleitungen besteht nach wie vor Handlungsbedarf, wobei sich bei den Amtsleitungen immerhin ein positiver Trend und eine Entwicklung abzeichnet.

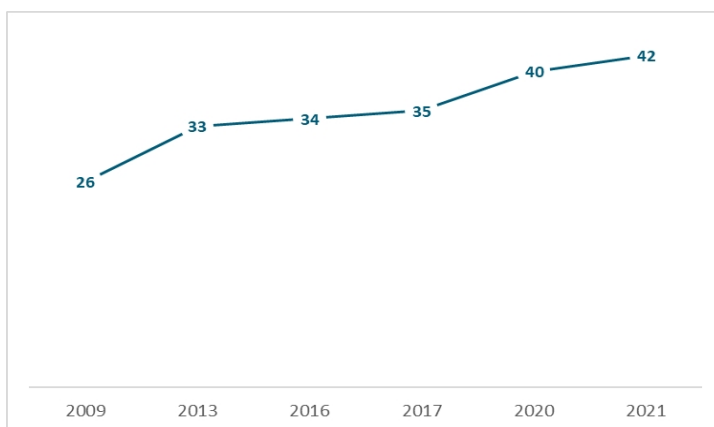


Abbildung 5: Entwicklung Frauen in Führungspositionen inkl. Referent*innen

Tabelle 2: Führungspositionen und Führen in Teilzeit (ohne Altersteilzeit)

	31.12.2021							31.12.2017						
	gesamt	davon in Teilzeit						gesamt	davon in Teilzeit					
		Σ	w	m	div.	k.A.	Frauenquote		Σ	w	m	div.	k.A.	Frauenquote
Beigeordnete	6	-	-	-	-	-	-	7	-	-	-	-	-	-
Dezernent/-innen, Amts-/ Betriebsleitungen	35	2	1	1	0	0	50%	33	1	0	1	0	0	0%
Abteilungs-/Bereichsleitungen	76	8	4	4	0	0	50%	67	8	7	1	0	0	88%
FStL/Teaml./sonst. FK	292	40	28	12	0	0	70%	246	29	20	9	0	0	69%

*FStL: Fachstellenleitung, FK: Führungskraft

Führung in Teilzeit wird bei der Stadtverwaltung Münster erst ab der Ebene der Abteilungs- und Bereichsleitungen wahrgenommen. Unter den Führungskräften befinden sich viele derjenigen, die vollzeitnah arbeiten. Wenige der Führungspositionen werden tatsächlich geteilt. Insgesamt ist der Anteil von Führungskräften in Teilzeit während der Laufzeit des Gleichstellungsplans nur leicht gestiegen und nach wie vor insgesamt gering.

2.4 Entwicklung der Telearbeit

Die Anzahl der Telearbeitsplätze ist im Laufe des Gleichstellungsplans von 124 auf 722 gestiegen. Das bedeutet eine Steigerung um 482%. Damit hat sich der Trend zu einer deutlichen Ausweitung der Telearbeitsplätze fortgesetzt (von 2020 zu 2021 von 383 zu 722 Telearbeitsplätzen). Darüber hinaus wird bzw. wurde weiteren Mitarbeitenden mobiles Arbeiten während der Corona-Pandemie ermöglicht. Der Ausbau der Telearbeit war eine der beschriebenen Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2018-2021 (s. auch 3.2.2.1).

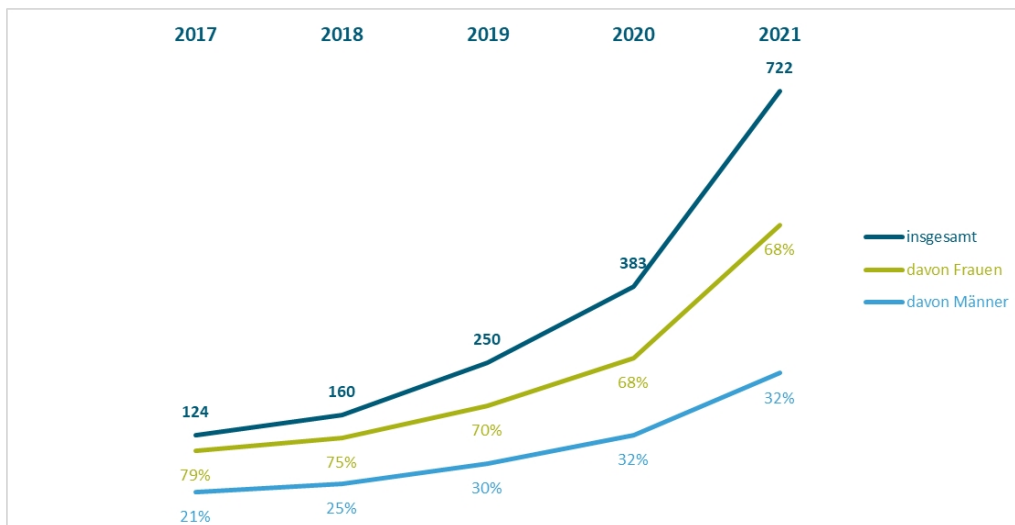


Abbildung 6: Anzahl der Telearbeitsplätze und Verteilung nach Geschlecht je zum 31.12

3. Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2018-2021 und Stand der Umsetzung

Der Gleichstellungsplan 2018-2021 hat Gleichstellungsziele formuliert, die aus der Lebensverlaufperspektive 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.

Nachfolgend wird der Grad der Umsetzung der geplanten und erfolgten Maßnahmen ausgewertet.

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	teilweise
3.1.2	Berufswegeplanung	Planung eines Workshops Berufswegeplanung für junge Mitarbeiter*innen	vollständig
3.1.3	Genderkompetente Führungskräfte	Berücksichtigung von "Genderkompetenz" bei der Qualifizierung von Führungskräften	teilweise

3.1.1 Sensibilisierung für die Belange von Vätern

Im Amt für Gleichstellung wurde 2020 eine 0,5VZÄ-Stelle mit dem Schwerpunkt „Männer und Jungen in der Gleichstellungsarbeit“ geschaffen und mit einem männlichen Kollegen besetzt. Diese Stelle unterstützt fachlich beim Thema Väterarbeit. Darüber hinaus führt der Kollege Beratungsgespräche mit (werdenden) Vätern innerhalb der Stadtverwaltung. Damit sind in der Laufzeit des vergangenen Gleichstellungsplans wichtige Voraussetzungen geschaffen worden. Unter dem Punkt 4.1.1 des neuen Gleichstellungsplans wird das Ziel „Sensibilisierung für klischeefreie Vaterschaft“ weiterverfolgt. Vor dem Hintergrund gesellschaftlicher und rechtlicher Entwicklungen hinsichtlich der Vielfalt von Gleichstellungsbedarfen konnte im Amt für Gleichstellung eine weitere 0,5VZÄ-Stelle in dem Arbeitsbereich lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, inter* und queere Menschen besetzt werden. Die konzeptionelle Weiterentwicklung in diesem Arbeitsbereich wird in dem neuen Gleichstellungsplan ebenfalls unter 4.1.1 aufgenommen.

3.1.2 Berufswegeplanung

Im Laufe des Gleichstellungsplans sollte ein Workshop für junge Mitarbeitende in der Stadtverwaltung entwickelt werden, um diese genderkompetent bei der weiteren Berufswegplanung zu unterstützen. Seit 2021 wird für die Zielgruppe die Veranstaltung „Perspektive Zukunft“ angeboten. Sie konnte im Jahr 2021 einmal mit 6 Teilnehmenden durchgeführt werden, für 2022 ist eine Neuauflage geplant.

3.1.3 Genderkompetente Führungskräfte

Das Personalentwicklungskonzept der Stadtverwaltung sieht vor, moderne Führungskultur zu fördern und die Zusammenarbeit auch unter Beachtung der Gleichstellungsbelange weiter zu entwickeln. 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 Mitarbeitenden zu steigern. Im Laufe des Gleichstellungsplans sollte das Thema „Genderkompetenz“ bei der Qualifizierung von Führungskräften stärkere Berücksichtigung finden. Im Rahmen des Programms für Führungsnachwuchskräfte werden bereits Aspekte zur Genderkompetenz aufgegriffen. Bei der geplanten Überarbeitung des Qualifizierungskonzeptes für Führungskräfte (s. 3.3.2) ist Genderkompetenz verpflichtend vorgesehen. Im neuen Gleichstellungsplan wird dieses Thema unter 4.2.1 erneut aufgegriffen und weiterentwickelt.

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	überwiegend
3.2.1.2	Gespräch der Führungskraft auch für werdende Väter	Gespräche der Führungskraft und ggf. Entwicklung eines Gesprächsleitfadens	teilweise
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	Im Ansatz
3.2.2.3	Angebote zur Betreuung von Kindern aller Altersstufen	Ausbau der Betreuungsplätze für Kinder von Mitarbeiter*innen und Erarbeitung eines Betreuungsangebotes für die Sommerferien.	teilweise
3.2.3			
	Angehörige pflegen	Information über Möglichkeiten der Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	teilweise

3.2.1.1 und 3.2.1.2 Evaluation und Weiterentwicklung des Rückkehrkonzeptes und Gespräche der Führungskraft auch für werdende Väter

Während der Laufzeit des Gleichstellungsplans sollten eine Evaluation und eine Weiterentwicklung des „Rückkehrkonzeptes“ erfolgen. Das bisher so bezeichnete „Rückkehrkonzept“ sah für städtische Mitarbeitende, die in eine Phase der Beurlaubung oder Elternzeit gingen, verschiedene Maßnahmen vor. Die Evaluation der Inhalte und der Umsetzung des Konzepts in der Praxis ist abgeschlossen. Derzeit wird ein vorgelegter Entwurf der nunmehr so benannten „Hinweise zur Familienzeit“ zwischen dem Amt für Gleichstellung und dem Personal- und Organisationsamt abgestimmt. Der Entwurf ist adressatenorientiert aufgebaut und beschreibt Rollen und ggf. Aufgaben beteiligter Parteien im Falle familienbedingter Abwesenheiten. Erstmals wird in den Hinweisen stärker auf die Belange von (werdenden) Vätern eingegangen. Es wird insbesondere angeregt, dass Führungskräfte Gespräche vor und nach familienbedingten Abwesenheiten auch mit männlichen Mitarbeitenden führen. Ein umfassender Leitfaden soll praktische Unterstützung für Gespräche im Kontext der Familienzeit

anbieten. Wie bereits unter 3.1.1 erwähnt, werden Beratungsgespräche für werdende Väter auch durch den neuen Kollegen im Amt für Gleichstellung angeboten.

3.2.2.1 Telearbeit ausweiten

In den vergangenen Jahren konnte – wie erwartet – eine erhebliche Ausweitung der Telearbeitsanträge beobachtet werden (s. auch Abbildung 6). Hintergründe sind zum einen die Reduzierung der Minimalzeit in Telearbeit (8 Stunden/Woche). Zum anderen haben aber auch die Erfahrungen in der pandemischen Lage zu einer deutlich besseren Akzeptanz bei Mitarbeitenden und Führungskräften geführt: viele der zunächst vorübergehend vorgenommenen mobilen Ausstattungen zur Einhaltung der Kontaktbeschränkungen mündeten im weiteren Verlauf der Pandemie in regelmäßige Anträge. Insgesamt haben aktuell rund 821 Mitarbeitende eine gültige Einzelvereinbarung zur Telearbeit, d. h. einen Anspruch auf Ausübung von Telearbeit in dem mit ihrer Führungskraft abgestimmten Stundenumfang. Flankierend wird auch das Instrument des mobilen Arbeitens verstärkt in Anspruch genommen. In diesem Sinne ist im Rahmen der Aktualisierung der Dienstvereinbarung von Telearbeit dem Wunsch der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrates Rechnung getragen worden, den Mindestanteil von Telearbeit auf 4 Stunden/ Woche zu senken, um so insbesondere auch Teilzeitbeschäftigten bei der Gestaltung ihrer Arbeit eine noch höhere Flexibilität einzuräumen. Im Weiteren gilt es flankierende Angebote, insbesondere Qualifizierungsangebote zu unterbreiten, um z. B. die Selbststeuerungskompetenzen der Mitarbeitenden zu stärken und Führungskräfte in der Ausübung virtueller Führung/ Führen auf Distanz zu stärken sowie bei jedweder Form des bürounabhängigen Arbeitens Gesundheits- bzw. Arbeitsschutzmaßnahmen einzuhalten. Sowohl im aktuellen Fortbildungsprogramm für die Stadtverwaltung als auch in den Veranstaltungen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements finden sich hierzu zahlreiche neu konzipierte Angebote.

3.2.2.2 Führen in Teilzeit

Zum Ausbau familienfreundlichen Arbeitens zählt die Weiterentwicklung von Führen in Teilzeit. Eine Umsetzung von Führungsmodellen in Teilzeit erfolgt sehr individuell und in Einzelfällen. Es zeigt sich bisher, dass nur wenige Führungspositionen tatsächlich geteilt werden (s. auch Tabelle 2). Vielmehr offenbart sich ein Trend zur Wahrnehmung von Führungspositionen in vollzeitnaher Teilzeit. Auch gezielte Ausschreibungen von geteilten Führungspositionen treffen nur auf eine mäßige Resonanz. Sofern konkrete Bedarfe von Mitarbeitenden bestehen, werden diese in der Regel mit individuellen Modellen, die die jeweiligen Anforderungen an Hierarchiestufen und Fachlichkeit aber auch die Wünsche/ Bedarfe der Mitarbeitenden berücksichtigen, umgesetzt und unterstützt. Hierbei werden alle personalrechtlichen und organisatorischen Möglichkeiten ausgeschöpft. Da Führen in Teilzeit nach wie vor als große Chance gesehen wird, das Potential aller Beschäftigten gleichermaßen auszuschöpfen und eine weitere Etablierung wünschenswert ist, wird das Thema unter 4.2.2 im neuen Gleichstellungsplan erneut aufgenommen und weiterentwickelt.

3.2.2.3 Ausbau zur Betreuung von Kindern aller Altersstufen

Die Verwaltung hatte sich zum Ziel gesetzt, die Möglichkeiten für den Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen zu prüfen und ein Konzept für die Betreuung in den Sommerferien zu erarbeiten. Insgesamt 15 Betriebskitaplätze in AWO Kindertageseinrichtungen (je fünf an den Standorten Fürstenbergstraße, Scheibenstraße, Lublinring) hält die Stadt Münster seit vielen Jahren für Kinder von 1-6 Jahren bereit. Der Fokus des Ausbaus von betrieblicher Kindertagesbetreuung liegt aufgrund des formulierten Bedarfs derzeit bei der Betreuung von ein- bis dreijährigen Kindern. Während der Laufzeit des Gleichstellungsplans wurde im Jahr 2020 eine Großtagespflegestelle an der Schorlemerstraße für 9 Kinder von Mitarbeitenden im Alter von ein bis drei Jahren eröffnet. Die Kinder werden hier mit 25 bzw. 33 Betreuungsstunden pro Woche betreut.

Eine Ausweitung der wöchentlichen Betreuungsstunden wird angestrebt, da eine Umfrage unter Mitarbeitenden, die ihr Kind für die betriebliche Kinderbetreuung angemeldet haben, überwiegend einen tatsächlichen Betreuungsbedarf von 35 Stunden ergab. Während der Laufzeit wurde die Planung für eine weitere betriebliche Großtagespflegestelle an der Sonnenstraße aufgenommen. Eine Eröffnung ist voraussichtlich 2023 zu erwarten. Auch bei den laufenden Planungen für das Stadthaus 4 werden weitere betriebliche Kinderbetreuungsplätze eingeplant. Nach wie vor ist die Suche nach geeigneten Räumlichkeiten für betriebliche Kindertagesbetreuung sowohl aus verwaltungsinternen Gründen als auch aufgrund der Entwicklung des innerstädtischen Immobilienmarktes schwierig. Die Zahl der Anmeldungen für betriebliche Kinderbetreuungsplätze ist in den letzten drei Jahren nicht gestiegen. Das liegt auch am stadtweiten Ausbau der Kindertagesbetreuung durch das Amt für Kinder, Jugendliche und Familien. Da für die Altersgruppe der ein- bis dreijährigen Kinder aber nach wie vor eine Unterversorgung an Betreuungsplätzen besteht und die Anzahl der städtischen Mitarbeiter*innen stetig steigt, bleibt der Ausbau der betrieblichen Kindertagesbetreuung wichtiges Handlungsziel und wird in dem neuen Gleichstellungsplan unter 4.3.3 aufgegriffen und weiterverfolgt. Dabei geht es auch darum, Angebote bedarfsgerecht auszubauen und an die Anforderungen städtischer Mitarbeiter*innen anzupassen.

Um die Möglichkeiten der Kinderferienbetreuung für städtische Mitarbeiter*innen zu erweitern, wurden bereits 2018 Angebote zur Betreuung schulpflichtiger Kinder in den Ferien geprüft und Bedarfe abgefragt. Es ergab sich jedoch kaum Bedarf von Mitarbeitenden für eine betriebliche Kinderferienbetreuung. Zum einen ist der Ausbau von quantitativ und qualitativ ausreichenden Angeboten, auch in den umliegenden Städten und Gemeinden inzwischen weiter fortgeschritten, zum anderen bevorzugen Eltern und Kinder häufig wohnortnahe Angebote mit bereits bekannten Spielpartner*innen.

Zum Schuljahr 2020/2021 wurden die stadtweiten Ferienangebote für Familien in Münster nochmal grundlegend verändert. Es konnte ein stetig wachsender Betreuungsbedarf von Eltern deren Kindern die Angebote der Offenen Ganztagschule in Münster besuchen (rund 70 %) festgestellt werden, sodass nun die Offenen Ganztagschulen an 6 Wochen im jeweiligen Schuljahr eigene Ferienangebote durchführen und mit dem Rechtsanspruch ab 2026 (§ 24.4 SGB VIII) den OGS-Kindern sogar 8 Wochen im Schuljahr zur Verfügung stehen werden. Es besteht gegenwärtig kein weiterer Handlungsbedarf für ein zusätzliches städtisches betriebliches Ferienbetreuungsangebot. Das Thema wird aber im Blick behalten.

3.2.3 Angehörige pflegen

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. Pflegende Angehörige befinden sich in einer besonderen Lebenssituation aus der sich psychische und organisatorische Belastungen ergeben können. Viele der Unterstützungs- und Entlastungsmöglichkeiten sind Betroffenen oft nicht hinreichend bekannt.

Die Kolleg*innen des Personal- und Organisationsamtes suchen kontinuierlich gemeinsam mit den Betroffenen nach geeigneten Maßnahmen wie z.B. Arbeitszeitreduzierung, Beurlaubung, Flexibilisierung von Arbeitszeit und Telearbeit. Von der Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung für die Pflege von Angehörigen haben in der Vergangenheit Beschäftigte in geringerer Zahl Gebrauch gemacht: im Jahr 2018 waren es 30 Personen, in 2019 47 Personen, in 2020 34 Personen und in 2021 36 Personen.

Für das Fortbildungsprogramm der Stadt Münster wurden während der Laufzeit des Gleichstellungsplans Angebote entwickelt, die über rechtliche Grundlagen und Unterstützungsmöglichkeiten informieren. In der Laufzeit des Gleichstellungsplanes sollte außerdem geprüft werden, wie weitere und umfangreiche Informationen auf den Intranet-Seiten zur Verfügung gestellt werden können. Aufgrund der Corona-Pandemie musste die Überarbeitung des Intranet-Auftritts zunächst zurückgestellt werden.

Das Thema wird im neuen Gleichstellungsplan unter 4.3.4 erneut aufgenommen.

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

3.3.1 Karrierechancen von Frauen verbessern

Auch wenn der Anteil von Frauen in Führungspositionen während der Laufzeit des letzten Gleichstellungsplans gestiegen ist (vgl. auch Abbildung 5), besteht weiter Handlungsbedarf. Bereits die unter 3.1 beschriebenen Maßnahmen können und sollen Frauen die Übernahme von Führungspositionen erleichtern. Außerdem wurden die bewährten Programme wie die Beteiligung am interkommunalen Projekt „Mentoring im Münsterland“ oder die Unterstützung durch Führungszirkel weitergeführt oder ausgebaut. So konnten während der Laufzeit des Gleichstellungsplans drei zusätzliche Führungszirkel eingerichtet werden, einer davon speziell für Abteilungsleitungen. Führungszirkel, die im Anschluss an die Führungsnachwuchsförderung „In Zukunft führen“ eingerichtet werden, schaffen unterstützenden Netzwerke, fördern den Kulturwandel und bieten Raum für Auseinandersetzungen. Damit können sie Entscheidungsprozesse unterstützen.

In einem Projekt werden aktuell die organisatorischen Rahmenbedingungen zur Wahrnehmung von Führungsaufgaben bei der Stadtverwaltung Münster untersucht. Ziel dabei ist es zu analysieren, wie der zurzeit bestehende organisatorische Rahmen (i.S. der formalen Strukturen und der geltenden Regelwerke) für Führungskräfte gestaltet ist (= Ist-Zustand), wie ein organisatorischer Rahmen gestaltet sein sollte, der sich an zukünftigen Herausforderungen orientiert und welche Handlungsfelder und Veränderungsmaßnahmen erforderlich sind, um den gewünschten und erforderlichen organisatorischen Rahmen (= Soll-Zustand) zu schaffen. Die Ergebnisse und Handlungsbedarfe sollen auch dazu genutzt werden, die Karrierechancen von Frauen zu verbessern.

Ein Konzept zum möglichen Ausstieg aus Führungspositionen konnte während der Laufzeit des Gleichstellungsplans noch nicht entwickelt und umgesetzt werden. Unter dem Punkt 4.2.2 des neuen Gleichstellungsplans wird das Thema erneut aufgenommen.

3.3.2 Führungsfortbildung/ Führungsnachwuchskräftefortbildung

Die Qualifizierungsangebote für Führungskräfte werden bereits seit dem Fortbildungsprogramm 2018 sowohl inhaltlich als auch strukturell fortwährend überarbeitet, um Führungsfortbildungen verbindlicher anzulegen und eine kontinuierliche persönliche Qualifizierung im Karriereverlauf zu gewährleisten. Nachdem zunächst die Angebote für die Zielgruppe der möglichen zukünftigen und der neuen Führungskräfte in den Blick genommen worden sind, sollte in der weiteren Laufzeit des Gleichstellungsplans das Konzept für erfahrene Führungskräfte aktualisiert und verbindlich festgelegt werden. Die geplante Überarbeitung des Qualifizierungsprogramms für Führungskräfte konnte aufgrund der Corona-Pandemie noch nicht umgesetzt werden. Es ist für 2022 geplant und wird unter dem Punkt 4.2.1 des neuen Gleichstellungsplans weiterverfolgt.

Fazit und weiterer Handlungsbedarf

In den vergangenen drei Jahren konnten einige Erfolge und positive Weiterentwicklungen verzeichnet werden. Folgende Ergebnisse sind an dieser Stelle positiv hervorzuheben:

- Frauen in Führungspositionen sind zwar immer noch unterrepräsentiert, aber das Verhältnis verändert sich kontinuierlich. Vor allem auf der Ebene der Fachstellenleitungen zeichnen sich positive Entwicklungen ab. Damit zeigt sich, dass die Bemühungen zum Abbau von Unterrepräsentanz in Führungspositionen und Maßnahmen der Frauenförderung Wirkung zeigen und fortzuführen sind.
- Die Handlungsmöglichkeiten durch Homeoffice und Telearbeit konnten mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie umfangreich ausgebaut werden. Auch wenn dieser Prozess vor allem aufgrund der Corona-Pandemie beschleunigt wurde, ist es ein sehr gutes Ergebnis. Jetzt gilt es, die weitere Entwicklung veränderter Arbeitsmodelle durch Fortbildungsangebote, Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements und angepasste Führungskräftekonzepte positiv zu begleiten.
- Die Überarbeitung des Fortbildungskonzeptes für Führungskräfte steht kurz vor der Umsetzung.
- Kinderbetreuungsmöglichkeiten wurden weiter ausgebaut.
- Das Rückkehrkonzept wurde überarbeitet.

Die erzielten Erfolge wirken motivierend auf die weitere Umsetzung. Es gibt nach wie vor großen Handlungsbedarf, der an den erwähnten Stellen in der Fortschreibung des neuen Gleichstellungsplans aufgegriffen und weiterverfolgt wird.

Im Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2018-2021 wurde ergänzend auf den Handlungsbedarf im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und grenzachtendem Umgang hingewiesen. Der Verwaltungsvorstand hat am 26.05.2020 über die Notwendigkeit zur Erstellung eines Schutzkonzeptes für einen grenzachtenden Umgang miteinander und gegen sexualisierte Gewalt beraten. Es wurde beschlossen, eine Arbeitsgruppe aus Vertreter*innen der Ämter 10, 17 und 51 einzurichten. In ersten Schritten sollten die Zielsetzung eines solchen Schutzkonzeptes konkretisiert, eine entsprechende Zeit- und Ressourcenplanung erstellt und erste Sofortmaßnahmen benannt werden. Die Arbeitsgruppe hat zwischenzeitlich mehrfach getagt und dabei auch eine externe Beratung in Anspruch genommen. Aufgrund der Corona-Pandemie ist es zu zeitlichen Verzögerungen gekommen. Das Thema wird im neuen Gleichstellungsplan unter 4.1.3 erneut aufgenommen.

Die Corona-Pandemie hat dazu geführt, dass in verschiedenen Bereichen veränderte Prioritäten gesetzt werden mussten und Prozesse verzögert wurden. In den folgenden Jahren muss es auch darum gehen, Folgen der Corona-Pandemie auf die Gleichstellungsarbeit im Blick zu behalten. Die erreichten Fortschritte müssen konsequent weiterverfolgt werden.

In Vertretung

gez.
Wolfgang Heuer
Stadtrat

Anlagen:

Tabelle 1: Mitarbeitende nach Entgelt- und Besoldungsgruppen
Anlage A

