

**P**rogramm

für

**C**hancengleichheit

Frauenförderplan 2014 - 2016

Personal- und  
Organisationsamt

BÜRO  
Frauen



## Impressum

Herausgeberin	Stadt Münster Personal- und Organisationsamt in Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro
Verfasserinnen	Carina Köckemann, Personal- und Organisationsamt Martina Arndts-Haupt, Frauenbüro
Redaktion	Carina Köckemann, Personal- und Organisationsamt Martina Arndts-Haupt, Frauenbüro
Druck	Stadt Münster

# „Programm für Chancengleichheit“

Bericht zum Frauenförderplan 2010 – 2012 (inkl. 2013)

Frauenförderplan 2014 -2016

**Ansprechpartnerinnen:**

**Personal- und Organisationsamt**

**Carina Köckemann, Tel. 0251-492-1188**

**E-Mail: [Koeckemann@stadt-muenster.de](mailto:Koeckemann@stadt-muenster.de)**

**Frauenbüro**

**Martina Arndts-Haupt, Tel.: 0251-492-1700**

**E-Mail: [arndtshm@stadt-muenster.de](mailto:arndtshm@stadt-muenster.de)**

## Vorwort



Die demographische Entwicklung unserer Gesellschaft, aber vor allem Veränderungen des Familienbildes, des Rollenverständnisses von Mann und Frau sowie neue Lebenskonzepte erfordern und befördern die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Dies hat Konsequenzen auch für unsere Verwaltung und ihre zukünftige Entwicklung.

Dabei zählt die Gleichstellung von Frauen und Männern schon seit langer Zeit zu den selbstverständlichen Leitorientierungen der Stadt Münster. Die Selbstverpflichtung der Stadtverwaltung zur Geschlechtergerechtigkeit wird durch vielfältiges Engagement, konkrete Maßnahmen der Frauenförderung und der Personalentwicklung sowie durch das Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihren Arbeitsplätzen wirksam. Langfristig angelegte Programme und Prozesse wie der Frauenförderplan, die Europäische Charta zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene, das Audit „berufundfamilie“ und die kontinuierliche Arbeit von Personal- und Organisationsamt sowie Frauenbüro sorgen für die dauerhafte Überprüfung und vor allem Weiterentwicklung der Frauenförderung.

Bei allen bereits erreichten Erfolgen gibt es auch für die kommenden Jahre wichtige Handlungsfelder, die im Frauenförderplan 2014 – 2016 konkretisiert werden. So sind trotz der insgesamt ausgewogenen Geschlechterverteilung in der Verwaltung (in 2013 lag die Frauenquote bei 52,9 %) im gehobenen Dienst ab Entgeltgruppe 12 bzw. Besoldungsgruppe A 12 und im höheren Dienst Frauen immer noch unterrepräsentiert. Damit in engem Zusammenhang zu sehen ist die unzureichende Vertretung von Frauen in Führungspositionen. Hier gilt es in den kommenden Jahren, Frauen für die Übernahme von Führungsaufgaben zu qualifizieren, zu stärken und letztendlich zu gewinnen. Gleichzeitig sind die Rahmenbedingungen für Führung zu überdenken und familienfreundlicher zu gestalten. Auch Väter sollen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt und ermutigt werden, neue Wege zu gehen.

Eine feste Verankerung der Gleichstellungsthematik im Verwaltungshandeln wird auch in den kommenden drei Jahren die Geschlechtergerechtigkeit erhöhen. Zudem wird in den nächsten drei Jahren ein Schwerpunkt auf die adressatengerechte Kommunikation und Information zu den vielen schon bestehenden Regelungen und Maßnahmen in diesem Handlungsfeld gelegt werden.

Gleichberechtigung muss gelebt werden. In diesem Sinne hat auch der Rat der Stadt Münster in seiner Sitzung am 2. April 2014 eine Selbstverpflichtung zur geschlechtergerechten Besetzung von Gremien ausgesprochen.



Wolfgang Heuer

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorbemerkung</b>	Seite	8
<b>A Bericht</b>	Seite	8
<b>1. Ausgangslage</b>	Seite	8
<b>2. Bericht zu den quantitativen Aussagen des Frauenförderplans 2010 – 2012 (inkl. 2013)</b>	Seite	10
2.1 Bericht zu den prognostizierten Daten und Orientierungsmarken für den Zeitraum 2010 – 2012, Frauenquote 2013	Seite	10
2.2 Beschäftigte in besonderen Funktionen	Seite	12
2.3 Bericht zu Stellenbesetzungen	Seite	13
2.4 Beförderungen/Höhergruppierungen (2010 – 2013)	Seite	14
2.5 Entgeltungleichheit	Seite	15
2.6 Ausbildung	Seite	16
<b>3. Bericht zu den qualitativen Maßnahmen</b>	Seite	17
3.1 Beurlaubte und Rückkehrkonzept	Seite	17
3.2 Unterstützung für pflegende und ältere Angehörige betreuende Beschäftigte	Seite	18
3.3 Telearbeit	Seite	18
3.4 Mentoring	Seite	19
3.5 Beurteilungen	Seite	20
3.6 Leistungsentgelte nach TVöD	Seite	21
3.7 Auswirkungen des KiBiz auf Erzieher/innen, Kinderpfleger/innen und auf die städtischen Kindertageseinrichtungen	Seite	21
3.8 Frauen in der Feuerwehr	Seite	22
3.9 Angebote für Führungsnachwuchskräfte	Seite	23
3.10 Weiterentwicklung der Führungskräftefortbildung	Seite	23
3.11 Fortbildung	Seite	24
3.12 Fortbildungsreihe Bäder: Schutz vor sexueller Belästigung	Seite	24
3.13 Geschlechterparitätische Entsendung in Gremien durch die Verwaltung	Seite	25
3.14 Betriebskindergarten	Seite	26

3.15	Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in den städtischen Gesellschaften	Seite	26
3.16	Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter	Seite	27
3.17	Arbeit in Teilzeit	Seite	28

## **B Programm für Chancengleichheit/Frauenförderplan 2014 – 2016**

<b>1. Präambel</b>		Seite	30
<b>2. Struktur und Fokus des Frauenförderplans 2014 – 2016</b>		Seite	30
<b>3. Quantitative Veränderungsmöglichkeiten</b>		Seite	33
3.1	Prognosedaten und Orientierungsmarken für den Zeitraum 2014 – 2016	Seite	33
3.2	Besetzung von Gremien	Seite	35
<b>4. Personelle und organisatorische Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung und zur Frauenförderung</b>		Seite	35
4.1	Systematische Information und Kommunikation zu Themen rund um Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben als dauerhafte Grundlage	Seite	35
4.2	Maßnahmenschwerpunkte für den Zeitraum 2014 – 2016	Seite	36
4.2.1	Organisationsentwicklung im Hinblick auf Sicherung und Beförderung der Chancengleichheit und Frauenförderung	Seite	36
4.2.2	Fachkräftebedarf sichern	Seite	38
4.2.2.1	Führungsnachwuchsförderung	Seite	38
4.2.2.2	Rückkehrkonzept	Seite	38
4.2.2.3	Abbau geringfügiger Beschäftigungen	Seite	39
4.2.2.4	Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter	Seite	39
4.2.2.5	Telearbeit	Seite	40
4.2.2.6	Frauen in der Feuerwehr	Seite	40
4.2.2.7	Reduzierung der Befristung von Arbeitsverträgen	Seite	41

## **C Umsetzung des Programms für Chancengleichheit – Begleitende Maßnahmen**

<b>1. Informations- und Fortbildungsaufgaben</b>		Seite	42
<b>2. Veröffentlichung</b>		Seite	42
<b>3. In Kraft treten</b>		Seite	42

## Tabellenverzeichnis

<b>Tabelle 1:</b>	Frauenquote, Prognose, Beschäftigte nach Entgelt- u. Besoldungsgruppen (inkl. Sozial- und Erziehungsdienst); Stichtag 31.12.2013	Seite	10
<b>Tabelle 2:</b>	Beschäftigte in besonderen Funktionen; Stichtag 31.12.2013	Seite	12
<b>Tabelle 3:</b>	Anzahl der Bewerbungen und Vorstellungsgespräche; Zeitraum 2010 – 2013	Seite	13
<b>Tabelle 4:</b>	Beförderungen/Höhergruppierungen; Zeitraum 2010 – 2013	Seite	14
<b>Tabelle 5:</b>	Beförderungen im feuerwehrtechnischen Dienst; Zeitraum 2010 – 2013	Seite	15
<b>Tabelle 6:</b>	Frauenquote im Ausbildungs-/Aufstiegsbereich; Stichtag 31.12.2013	Seite	16
<b>Tabelle 7:</b>	Mitarbeiter/innen in Elternzeit/Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung/in Sonderurlaub: Stichtag 31.12.2013	Seite	17
<b>Tabelle 8:</b>	Zahl der bisher eingerichteten Telearbeitsplätze	Seite	18
<b>Tabelle 9:</b>	Verteilung der Telearbeitsplätze auf Organisationseinheiten	Seite	18
<b>Tabelle 10 A:</b>	Auswertung der Regelbeurteilungen gehobener und höherer Dienst: 2013	Seite	20
<b>Tabelle 10 B:</b>	Auswertung der Regelbeurteilungen mittlerer Dienst: 2011	Seite	20
<b>Tabelle 11:</b>	Anzahl der Teilnahmen an Fortbildungen zum Thema „Führungsleistung“	Seite	23
<b>Tabelle 12:</b>	Anzahl der Teilnahmen an internen Fortbildungsveranstaltungen (ohne Führungskräftefortbildungen und ohne Schulungen zur Informationstechnologie – IT)	Seite	24
<b>Tabelle 13:</b>	Anzahl der Teilnahmen an internen IT-Schulungen	Seite	24
<b>Tabelle 14:</b>	Entwicklung der Belegungszahlen für die Stadt Münster (Betriebskindergarten)	Seite	26
<b>Tabelle 15:</b>	Teilzeit/Altersteilzeit getrennt nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen; Stichtag 31.12.2013	Seite	28
<b>Tabelle 16:</b>	Übersicht über Teilzeitformen; Stichtag 31.12.2013	Seite	29
<b>Tabelle 17:</b>	Mitarbeiter/innen in Altersteilzeit; Stichtag 31.12.2013	Seite	29
<b>Tabelle 18:</b>	Prognosedaten und Orientierungsmarken für den Zeitraum 2014 – 2016	Seite	33
<b>Tabelle 19:</b>	Geringfügig Beschäftigte; Stichtag 31.12.2013	Seite	39
<b><u>Sonstiges</u></b>			
<b>Grafik:</b>	Anzahl weiblicher und männlicher Mitglieder ausgewählter Gremien	Seite	25
<b>Schaubild:</b>	Chancengleichheit/Frauenförderung im Aufgabenfeld Personal und Organisation	Seite	31

## Vorbemerkung

Gemäß § 5 a) Landesgleichstellungsgesetz vom 20.11.1999 ist die Stadt Münster verpflichtet, nach Ablauf des Frauenförderplans einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und gemeinsam mit der Fortschreibung vorzulegen.

Der Bericht zum Frauenförderplan 2010 – 2012 (inkl. 2013) und dessen Fortschreibung erfolgt verspätet. Dies ist durch eine längere Vakanz der dafür federführenden Stelle begründet. Das Jahr 2013 wurde in die Berichterstattung mit aufgenommen, so dass der Berichtszeitraum die Jahre 2010 – 2013 umfasst. Die Fortschreibung des Frauenförderplans bezieht sich auf die Jahre 2014 - 2016.

Der Bericht und die Fortschreibung des Frauenförderplans sind thematisch gegliedert. Die unter Punkt 7 „Ergänzungen gem. politischer Beschlüsse“ des Frauenförderplans 2010 – 2012 vereinbarten Grundsätze und Maßnahmen, wurden hier an entsprechender Stelle aufgegriffen. Auf eine separate Berichterstattung zu den einzelnen Punkten wurde im Sinne der Übersichtlichkeit und der Vermeidung von Redundanzen verzichtet.

## A Bericht

### 1 Ausgangslage

Neben der kontinuierlichen Haushaltskonsolidierung ist eine der größten Herausforderungen für die Personalentwicklung der kommenden Jahre – und damit auch der Frauenförderung – die Entwicklung der Altersstruktur der Belegschaft in der Stadtverwaltung Münster in Verbindung mit der allgemeinen demografischen Entwicklung der Gesellschaft.

Um den - unter anderem – daraus resultierenden steigenden Anforderungen gerecht zu werden, hat sich das Personal- und Organisationsamt in den vergangenen Monaten neu aufgestellt. Hierbei wurden neben anderen Maßnahmen die Aufgaben und Themen der Personalentwicklung in der neuen „Fachstelle Personalentwicklung“ gebündelt. Dadurch werden eine breitere und tiefere Weiterentwicklung von Personalentwicklungsmaßnahmen und eine wirksame und effiziente Umsetzung befördert. In seiner Sitzung am 01.10.2013 hat der Verwaltungsvorstand dem Eckpunktepapier für das neue Personalentwicklungskonzept der Verwaltung zugestimmt. In diesem Konzept werden ausdrücklich die durchgängige Geschlechterdifferenzierung, mit der die Wirkung von Maßnahmen hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit sachgerecht beurteilt und zielgerichtet gesteuert werden kann, und eine gezielte Frauenförderung als Ziele benannt.

Das Durchschnittsalter der Belegschaft der Stadtverwaltung ist heute mit 44,8 Jahren schon recht hoch. Dem gegenüber führt ein sinkender Anteil jüngerer Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu einer verstärkten Konkurrenz um Nachwuchskräfte. Diese demografische Entwicklung birgt für die Förderung von Frauen und hinsichtlich der Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit der Verwaltung auch Chancen.

Die Stadtverwaltung Münster verfolgt schon seit vielen Jahren in großer Breite und Tiefe gleichstellungsorientierte Maßnahmen und Angebote. Dazu gehören:

- die Leistungen des Frauenbüros bezogen auf die Querschnittsaufgabe „Gleichstellung in der Stadtverwaltung“ und die individuellen Hilfestellungen für Beschäftigte
- die Erstellung und Umsetzung der Frauenförderpläne
- die Selbstverpflichtung der Stadt Münster, die Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch entsprechende Maßnahmen weiter zu verbessern



In 2010 erfolgte die Zertifizierung der Stadtverwaltung mit dem Label „berufundfamilie“. Dabei geht es um die Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit der Verwaltung in einem kontinuierlichen Prozess. Im Abstand von drei Jahren erfolgen jeweils eine Evaluierung der Umsetzung und eine Weiterentwicklung der vereinbarten Maßnahmen (Re-Auditierung). Eine Re-Auditierung wurde in 2014 erfolgreich abgeschlossen.

Im Juni 2009 ist die Stadt Münster der „Europäischen Charta zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene“ beigetreten. Am 19.10.2011 wurde hierzu ein erster Aktionsplan für die Jahre 2011-2013 beschlossen. Der Beschluss zum zweiten Aktionsplan zur Europäischen Charta für die Jahre 2013 – 2015 wurde vom Rat am 02.04.2014 gefasst. Er konzentriert sich auf die zukunftsorientierte Ausrichtung von ausgewählten Zielen, Projekten und Aufträgen, die neue Impulse für die Gleichstellung in Münster setzen können. Mit dem Aktionsplan 2013 -2015 wurde dem Rat ein Bericht zur Umsetzung des ersten Aktionsplans, Beschlussvorlage V/0636/2013 vom 20.08.2013, vorgelegt.

## 2 Bericht zu den quantitativen Aussagen des Frauenförderplans 2010 – 2012 (inkl. 2013)

### 2.1 Bericht zu den prognostizierten Daten und Orientierungsmarken für den Zeitraum 2010-2012, Frauenquote 2013

Tabelle 1: Frauenquote, Prognose, Beschäftigte nach Entgelt- u. Besoldungsgruppen (inkl. Sozial- und Erziehungsdienst), Stichtag 31.12.2013

BesGr/ Entgeltgr. G/ Entgeltgr. S <sup>1</sup>	Gesamtzahl Angestellte/ Beamte Stichtag 2013				Frauenquote 2009	Maximal erreich- bare Frauen- quote (= Orientierungs- marke) Prognose aus 2010 für die Jahre 2010-2012
	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote 2013		
B 10	1	0	1	0,00%	0,00%	
B 7	1	0	1	0,00%	0,00%	
B 6	0	1	1	100,00%	33,33%	
B 5	3	0	3	0,00%	50,00%	
Sonderverträge	7	2	9	22,22%	25,00%	
<b>Summe:</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>20,00%</b>	<b>28,57%</b>	
B2 / A16	12	3	15	20,00%	18,75%	25%
A15	28	9	37	24,32%	21,05%	24%
A14	31	9	40	22,50%	24,39%	34%
A13hD	16	12	28	42,86%	35,00%	45%
G15	18	17	35	48,57%	35,71%	39%
G14	24	24	48	50,00%	58,49%	58%
G13	33	35	68	51,47%	49,12%	53%
<b>Summe:</b>	<b>162</b>	<b>109</b>	<b>271</b>	<b>40,22%</b>	<b>38,34%</b>	
A13gD	45	14	59	23,73%	17,54%	18%
A12	111	34	145	23,45%	21,88%	23%
A11	86	102	188	54,26%	48,70%	50%
A10	35	127	162	78,40%	72,41%	72%
A09gD	7	10	17	58,82%	71,43%	71%
G12/S18	70	28	98	28,57%	23,46%	35%
G11/S17	117	90	207	43,48%	40,88%	41%
G10/S15-S16	108	87	195	44,62%	38,55%	44%
G09/S10-S14	162	429	591	72,59%	67,88%	69%
NVBÜHNE, B, 2B <sup>2</sup>	105	94	199	47,24%	40,32%	42%
<b>Summe:</b>	<b>846</b>	<b>1015</b>	<b>1861</b>	<b>54,54%</b>	<b>49,62%</b>	

<sup>1</sup> Der TVöD-SuE (Sozial- und Erziehungsdienst) wurde Ende 2009 eingeführt und ist somit in der damaligen Ermittlung der Frauenquote zum 31.12.2009 noch nicht enthalten. Die Beschäftigung im Sozial- und Erziehungsdienst wurde zuvor, wie die anderen tariflich Beschäftigten der Stadtverwaltung auch, nach dem TVöD-V vergütet. Um eine Vergleichbarkeit der Werte für 2013 mit denen aus 2009 herzustellen, wurden in der obigen Tabelle die Tarifgruppen des TVöD-SuE den entsprechenden Gruppen des TVöD-V zugeordnet. In den folgenden Tabellen werden die Tarifgruppen separat aufgeführt.

<sup>2</sup> Im Frauenförderplan 2010 – 2012 wurden nur die Tarife B und 2B ausgewertet und als TVKB zusammengefasst. In die Auswertung zum 31.12.2013 wurden auch die Beschäftigten aufgenommen, die nach NVBÜHNE bezahlt werden.

BesGr/ Entgeltgr. G/ Entgeltgr. S	Gesamtzahl Angestellte/ Beamte Stichtag 2013					
	männlich	weiblich	gesamt	Frauenquote 2013	Frauenquote 2009	Maximal erreichbare Frauenquote (= Orientierungsmarke) Prognose aus 2010 für die Jahre 2010-2012
A09mD Fn3	40	2	42	4,76%	2,50%	5%
A09mD	100	30	130	23,08%	17,60%	18%
A8	100	106	206	51,46%	45,36%	45%
A7	93	19	112	16,96%	33,33%	33%
A6	2	1	3	33,33%	33,33%	33%
G09V	114	61	175	34,86%	32,84%	37%
G08/S6-S8	119	594	713	83,31%	66,67%	70%
G07	87	9	96	9,38%	6,82%	8%
G06	306	313	619	50,57%	62,69%	64%
G05/S4	217	179	396	45,20%	50,95%	53%
G04/S3	169	107	276	38,77%	20,49%	20%
G03	43	44	87	50,57%	53,85%	54%
G02	6	122	128	95,31%	94,08%	94%
G01	7	12	19	63,16%	90,91%	91%
<b>Summe:</b>	<b>1403</b>	<b>1599</b>	<b>3002</b>	<b>53,26%</b>	<b>50,22%</b>	<b>52%</b>
<b>gesamt:</b>	<b>2423</b>	<b>2726</b>	<b>5149</b>	<b>52,94%</b>	<b>49,28%</b>	<b>51%</b>

Die Frauenquote (FQ) bei den Beschäftigten<sup>3</sup> der Stadtverwaltung Münster liegt zum 31.12.2013 bei 52,94%. Dies entspricht einer Steigerung von 3,66% im Verhältnis zu dem Wert aus 2009. Die Quote liegt damit auch über dem damals prognostizierten Wert von 51%.

Erfreulich ist, dass in allen Laufbahnen und insbesondere auch in einigen höheren Besoldungs- bzw. Tarifgruppen der Anteil von Frauen erhöht werden konnte. Dies ist z. B. insbesondere bei G15 (2009: 10 Frauen, 2013: 17 Frauen; + 12,86%) und A13hD (2009: 7 Frauen, 2013: 12 Frauen; + 7,86%) der Fall. Eine Ausnahme bildet die Summe der B-Besoldungen und der Sonderverträge, hier ist die Frauenquote gesunken.

Deutlich wird aus der obigen Auswertung nach wie vor Folgendes: In den Besoldungs-/Entgeltgruppen A10 (FQ: 78,40%) und G10/S15-16 (FQ: 44,62%) ist der Frauenanteil noch hoch. Auch bei den Gruppen A11 (FQ: 54,26%) und G11/S17 (FQ 43,48%) liegt insgesamt ein ungefähr hälftiger Anteil an Frauen vor. In den Besoldungsgruppen, die dann folgen, sinkt der Frauenanteil deutlich ab; bei A12 liegt der Frauenanteil bei 23,45% und bei G12/S18 bei 28,57%. Dieses Absinken wurde schon im Frauenförderplan 2010 – 2012 festgestellt. Daraufhin wurde im Rahmen des jährlichen Stellenplanverfahrens zunächst der Informationsaustausch zwischen dem Personal- und Organisationsamt und dem Frauenbüro bezüglich des beschriebenen Absinkens der Frauenquote intensiviert.

Erste Auswertungen ergaben, dass die Ursache für die Diskrepanz zum einen in der vorwiegenden Übernahme von familiären Pflichten durch die Frauen besteht. Lebenslaufabhängig gehen besonders viele Frauen dann in Erziehungszeit und Beurlaubung, wenn sie in der Laufbahn- bzw. Ent-

<sup>3</sup> Die geringfügig Beschäftigten (gFB) sind in dieser Tabelle nicht enthalten. Informationen zu den gFB finden sich unter Punkt 4.2.2.3 dieses Berichts. Würden sie in der oben angegebenen Frauenquote berücksichtigt, läge die Quote bei 55,67%.

geltgruppe A10/G10/S15-16 sind. Die Rückkehr erfolgt zumeist auf entsprechende Positionen in Teilzeit, die von der Aufgabenstellung her selten individuelle Entwicklungsmöglichkeiten bieten. Kolleginnen, die erst nach dem Erreichen einer A11/G11/S17-Position in Elternzeit gehen, haben auch bei Rückkehr in Teilzeit erheblich mehr Möglichkeiten, sich für höherwertige Aufgaben zu profilieren. Zum anderen ist festzustellen, dass A12/G12-Positionen vorrangig in der Finanzverwaltung, den technischen Bereichen und der Personalverwaltung angesiedelt sind. Während in der Personalverwaltung ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den Stelleninhaber/innen festzustellen ist, ist in der Finanzverwaltung sowie im technischen Bereich ein geringerer Frauenanteil erkennbar. S18- Positionen gibt es fast ausschließlich im Amt für Kinder, Jugendliche und Familien. Dort liegt die Frauenquote der Beschäftigten mit S18 bei 33,33%. Abgesehen von der eher als gesellschaftliches Problem zu sehenden häufig anderen Gewichtung in der Lebensplanung von Frauen bezüglich der beruflichen und familiären Aktivitäten, müssen die durch den Arbeitgeber Stadt Münster beeinflussbaren Stellschrauben in den kommenden Jahren identifiziert und die Erhöhung des Frauenanteils in den höheren Tarif-/Besoldungsgruppen befördert werden. In Teil B - Frauenförderplan 2014 – 2016 werden Handlungsperspektiven zu dieser Thematik aufgegriffen.

## 2.2 Beschäftigte in besonderen Funktionen

**Tabelle 2:** Beschäftigte in besonderen Funktionen; Stichtag 31.12.2013

<b>Funktion</b>	<b>gesamt</b>	<b>w</b>	<b>m</b>	<b>Frauenquote</b>
Beigeordnete/-r	5	1	4	20,00%
Dezernent/-in	3	0	3	0,00%
Amts- /Betriebsleiter/-in	34	11	23	32,00%
Abteilungs- /Bereichsleiter/-in	71	17	54	23,94%
Fachstellen- /Teamleiter/-in, übrige Führungs- kräfte <sup>4</sup>	257	91	166	35,00%
Referent/-in	9	4	5	44,00%
<b>gesamt</b>	<b>379</b>	<b>124</b>	<b>255</b>	<b>32,72%</b>

Die Frauenquote bei den Beschäftigten in besonderen Funktionen konnte von 25,76% in 2009 auf 32,72% zum 31.12.2013 erhöht werden. Abgesehen von den Bereichen Beigeordnete/r und Dezernent/in finden sich Steigerungen in allen Funktionsbereichen.

<sup>4</sup> Die Anzahl der Fachstellenleitungen etc. ist deutlich höher als in der entsprechenden Tabelle des vorherigen Frauenförderplans. Diesmal wurden hier auch u. a. Kitaleitungen, Meister mit Führungsaufgaben etc. mitgezählt.

## 2.3 Bericht zu Stellenbesetzungen

**Tabelle 3:** Anzahl der Bewerbungen und Vorstellungsgespräche, Zeitraum 2010 - 2013

\* Nahezu alle externen Ausschreibungen werden auch intern veröffentlicht.

		Bewerbungen			Vorstellungsgespräche			Berücksichtigt		Stellenpräsentationen		
	durchgeführte Stellenbesetzungsverfahren*	gesamt	m	w	gesamt	m	w	m	w	Anzahl	Teilnehmer/innen	
<b>2010</b>	<b>gesamt</b>	<b>160</b>	<b>3384</b>	1707	1677	<b>783</b>	400	383	137	134	1	0
	extern	105										
	intern	113								1	0	
<b>2011</b>	<b>gesamt</b>	<b>203</b>	<b>3606</b>	1628	1978	<b>1100</b>	550	550	149	185	7	71
	extern	101										
	intern	151								7	71	
<b>2012</b>	<b>gesamt</b>	<b>216</b>	<b>3223</b>	1490	1733	<b>1016</b>	448	568	128	189	2	13
	extern	115										
	intern	184								2	13	
<b>2013</b>	<b>gesamt</b>	<b>330</b>	<b>4237</b>	2508	1729	<b>1293</b>	590	703	135	266	4	68
	extern	135										
	intern	260								4	68	
	<b>gesamt</b>	<b>909</b>	<b>14.450</b>	7.333	7.117	<b>4.192</b>	1.988	2.204	549	774	14	152

In den Jahren 2010 – 2013 hat sich die Zahl der durchgeführten Stellenbesetzungsverfahren kontinuierlich erhöht. Sie ist in 2013 mehr als doppelt so hoch wie in 2010. Ab dem Jahr 2011 ist der prozentuale Anteil der bei Stellenbesetzungen berücksichtigten Frauen höher als der prozentuale Anteil der Frauen an den Bewerbungen. Am deutlichsten ist der Unterschied in 2013. Von 4.237 eingereichten Bewerbungen kamen 40,81% von Frauen. Eingestellt wurden Frauen mit einem Anteil von 66,33%. Eine Ursache für den hohen Frauenanteil bei den Einstellungen liegt darin, dass der Anteil der Stellenausschreibungen für Erzieher/innen und Sozialpädagog/inn/en gegenüber anderen Berufen verhältnismäßig hoch ist und sich überwiegend Frauen auf diese Stellen bewerben.

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 die Auswahl des Bewerber/innentableaus 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 (ab E12/A12 aufwärts, in technischen Bereichen und bei besonderen Führungspositionen). 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.

## 2.4 Beförderungen/Höhergruppierungen (2010-2013)<sup>5 6</sup>

Tabelle 4: Beförderungen /Höhergruppierungen; Zeitraum 2010 - 2013

Beförderungen					Höhergruppierungen					gesamt		
BesGr.	gesamt	w	m	Frauen- quote	EGr.	gesamt	w	m	Frauen- quote	w	m	Frauen- quote
<i>Höherer Dienst</i>					<i>Höherer Dienst</i>					<i>Höherer Dienst</i>		
B2	0	0	0	0,00%	TVöD	1	0	1	0,00%	1	4	20,00%
A16	4	1	3	25,00%	FEST							
A15	5	2	3	40,00%	G15	5	4	1	80,00%	6	4	60,00%
A14	13	1	12	7,69%	G14	2	1	1	50,00%	2	13	13,33%
A13/H	10	1	9	10,00%	G13	6	5	1	83,33%	6	10	37,50%
<b>Zwischen- summe</b>	<b>32</b>	<b>5</b>	<b>27</b>	<b>15,63%</b>	<b>Zwischen- summe</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>71,43%</b>	<b>15</b>	<b>31</b>	<b>32,61%</b>
<i>Gehobener Dienst</i>					<i>Gehobener Dienst</i>					<i>Gehobener Dienst</i>		
A13/G	23	8	15	34,78%	G12	17	8	9	47,06%	17	28	37,78%
					S18	5	1	4	20,00%			
A12	35	12	23	34,29%	G11	28	9	19	32,14%	27	46	36,99%
					S17	9	5	4	55,56%			
					S16	1	1	0	100,00%			
A11	49	32	17	65,31%	G10	30	12	18	40,00%	54	36	60,00%
					S15	11	10	1	90,91%			
A10	26	20	6	76,92%	G09	15	11	4	73,33%	64	14	82,05%
					S14	2	2	0	100,00%			
					S13	5	5	0	100,00%			
					S12	15	13	2	86,67%			
					S11	1	1	0	100,00%			
S10	14	12	2	85,71%								
<b>Zwischen- summe</b>	<b>133</b>	<b>72</b>	<b>61</b>	<b>54,14%</b>	<b>Zwischen- summe</b>	<b>153</b>	<b>90</b>	<b>63</b>	<b>58,82%</b>	<b>162</b>	<b>124</b>	<b>56,64%</b>
<i>Mittlerer Dienst</i>					<i>Mittlerer Dienst</i>					<i>Mittlerer Dienst</i>		
A9/M	17	12	5	70,59%	G09 V	6	4	2	66,67%	16	7	69,57%
A8	41	30	11	73,17%	G08	44	25	19	56,82%	190	45	80,85%
					S08	48	48	0	100,00%			
					S07	4	4	0	100,00%			
					S06	81	80	1	98,77%			
					G07	17	3	14	17,65%			
A7	2	1	1	50,00%	G06	40	23	17	57,50%	24	18	57,14%
					G05	44	10	34	22,73%	94	35	72,87%
					S04	85	84	1	98,82%			
					G04	2	0	2	0,00%	0	2	0,00%
					G03	8	6	2	75,00%	6	2	75,00%
<b>Zwischen- summe</b>	<b>60</b>	<b>43</b>	<b>17</b>	<b>71,67%</b>	<b>Zwischen- summe</b>	<b>379</b>	<b>287</b>	<b>92</b>	<b>75,73%</b>	<b>330</b>	<b>109</b>	<b>75,17%</b>
<b>gesamt</b>	<b>225</b>	<b>120</b>	<b>105</b>	<b>53,33%</b>	<b>gesamt</b>	<b>546</b>	<b>387</b>	<b>159</b>	<b>70,88%</b>	<b>507</b>	<b>264</b>	<b>65,76%</b>

Insgesamt ist der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen mit 65,76% im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum (2004 – 2009) deutlich gestiegen. Damals lag er bei 48,18%. Die deutlichste Steigerung gab es im mittleren Dienst von 48,84% auf 75,17%. Auch im

<sup>5</sup> Die Auswertung umfasst den Zeitraum 01.01.2010 – 04.02.2014.

<sup>6</sup> Die Besoldungs-/Tarifgruppen A09gD, A6 und G02 wurden diesmal nicht mit aufgeführt, da es sich bei diesen Eingruppierungen um Ernennungen ins Eingangsamte handelt und nicht um Beförderungen oder Höhergruppierungen. Mit der obigen Tabelle wurde versucht, die Besoldungsgruppen den in etwa entsprechenden Tarifgruppen zuzuordnen und diese nebeneinander darzustellen. Es gibt dabei aber Verschiebungen; eine ganz genaue Zuordnung ist nicht möglich. Leichte Verschiebungen ergeben sich auch durch die Zuordnung der Entgeltgruppen G13 und G09V zur Laufbahn des höheren bzw. mittleren Dienstes. G13 wird im Technikertarifvertrag dem gehobenen Dienst, ansonsten aber dem höheren Dienst zugeordnet. G09V ist im Verwaltungsbereich die Einstiegseingruppierung für den gehobenen Dienst, in allen anderen Tätigkeitsbereichen aber die Höchsteingruppierung im mittleren Dienst.

gehobenen Dienst stieg der Frauenanteil von 47,92% auf 56,64% an. Dagegen sank die Frauenquote bei den Beförderungen und Höhergruppierungen im höheren Dienst von 40,24% auf 32,61%. Die absoluten Zahlen der Beförderungen und Höhergruppierungen diese und des letzten Frauenförderplans lassen sich aufgrund der unterschiedlich langen Auswertungszeiträume nicht vergleichen.

In der obigen Auswertung der Beförderungen 2010 – 2013 ist der feuerwehrtechnische Dienst nicht enthalten. Im feuerwehrtechnischen Dienst sind bisher keine Frauen beschäftigt, so dass sich die Beförderungen ausschließlich auf männliche Beschäftigte beziehen. Die Anzahl der Beförderungen wird hier dennoch kurz aufgeführt, um Anhaltspunkte zum Potential in diesem Bereich zu erhalten. Im Auswertungszeitraum gab es im feuerwehrtechnischen Dienst 119 Beförderungen in den folgenden Besoldungsgruppen:

**Tabelle 5:** Beförderungen im feuerwehrtechnischen Dienst; Zeitraum 2010 - 2013

<b>Besoldungsgruppe</b>	<b>Anzahl</b>
A15	1
A14	1
A13/H	1
A13/gD	2
A12	8
A11	13
A10	7
A9/M Z	17
A9/M	33
A8	36
<b>gesamt</b>	<b>119</b>

Das Thema Frauen und Feuerwehr wird im Folgenden noch unter Punkt 3.8 und im Teil B Frauenförderplan 2014 - 2016 aufgegriffen.

## **2.5 Entgeltungleichheit**

Unter Punkt „7. Ergänzungen gemäß politischer Beschlüsse“ des Frauenförderplans 2010-2012 wurde die Verwaltung beauftragt, eine Analyse der Entgelte in der Stadtverwaltung mit den beiden Methoden LogibD und EG-Check durchzuführen.

Im Dezember 2010 fand eine Informationsveranstaltung zu den beiden vorgenannten Analysemethoden statt. An dieser Veranstaltung nahmen Vertreterinnen und Vertreter des Ausschuss für Gleichstellung, des Ausschuss für Personal, Recht und Ordnung sowie der Fachverwaltung und des Personalrats teil. Auf der Grundlage der Informationen erfolgte eine kritische Würdigung der Methoden. Dabei wurde konstatiert, dass sowohl im Hinblick auf den Ressourcenverbrauch für die Durchführung als auch auf den Nutzen für die Fragestellung einer potentiellen Entgeltungleichheit und möglicher Hintergründe eine Durchführung nicht zielführend sei.

Aufgrund der Tarifbindung der Stadtverwaltung Münster bzw. der gesetzlichen Regelungen im Beamtenrecht, liegt eine Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei der Besoldung/dem Entgelt durchgängig vor. Ausschlaggebend für die Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist ausschließlich die übertragene Tätigkeit. Die Bewertung der Tätigkeit erfolgt entsprechend der Eingruppierungsvorschriften zum BAT mit den jeweiligen Überleitungsvorschriften zum TVöD. Im Bereich der Beamten werden Stellen nach den Bewertungsrichtlinien der KGST bewertet. Die Höhe des tatsächlich gezahlten Entgelts/Besoldung ist auch bei gleicher Eingruppierung individuell unterschiedlich. Einflussfaktoren sind dabei z. B. der Familienstand, die Anzahl der Kinder (im Beamtenbereich), Besitzstände (im Beschäftigtenbereich) usw.

Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Situation von Frauen hinsichtlich ihrer Besoldung/ihrer Entgelt sind eher in anderen Handlungsfeldern zu suchen. In Teil B - Frauenförderplan 2014 – 2016 wird auf diese Thematik noch näher eingegangen.

## 2.6 Ausbildung

Tabelle 6: Frauenquote im Ausbildungs-/ Aufstiegsbereichen; Stichtag 31.12.2013

Berufsbezeichnung	gesamt	w	m	Frauenquote
Umweltüberinspektoranwärter/-in	1	-	1	0,00 %
Bauzeichner/-in	1	-	1	0,00 %
Vermessungstechniker/-in	4	-	4	0,00 %
Fachinformatiker/-in Anwendungs- entwicklung bzw. Systemintegration	5	-	5	0,00 %
Informationselektroniker/-in	1	-	1	0,00 %
Informatikkaufmann/-frau	2	2	-	100,00 %
<b>Schwerpunkt Technik und IT</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>14,28%</b>
Bühnenmaler/-in	1	1	-	100,00 %
Maskenbildner/-in	1	1	-	100,00 %
<b>Kreativer Bereich</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>100,00%</b>
Berufskraftfahrer/-in	4	-	4	0,00 %
Fachangestellte/-r für Bäderbetriebe	3	2	1	66,67 %
Fachkraft für Kreislauf- u. Abfallwirt- schaft	2	-	2	0,00 %
Fachkraft für Abwassertechnik	2	-	2	0,00 %
Forstwirt/-in	1	-	1	0,00 %
Gärtner/-in	2	1	1	50,00 %
Herrenschneider/-in	1	1	-	100,00 %
Kfz-Mechatroniker/-in	7	-	7	0,00 %
Straßenbauer/-in	2	-	2	0,00 %
<b>Handwerklich-technischer Bereich</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>16,67 %</b>
Fachangestellte für Medien- u. Informationsdienste - Bibliothek - Volontariat	2	2	-	100,00 %
	3	3	-	100,00 %
<b>Schwerpunkt Medien, Kultur</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>100,00 %</b>
Erzieher/in im Anerkennungsjahr	28	27	1	96,42%
<b>Schwerpunkt Soziales</b>	<b>28</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>96,42%</b>
Coesfelder Modell + Bürokaufleute	7	7	-	100,00%
Stadtsekretäranwärter/-in	1	1	-	100,00 %
Stadtinspektoranwärter/-in + Studie- rende für den gehobenen Dienst	28	22	6	78,57 %
Prüfungserleichterter Aufstieg	2	1	1	50,00 %
Regelaufstieg in den gehobenen Dienst	1	-	1	0,00 %
Angestelltenlehrgang I	5	5	-	100,00 %
Angestelltenlehrgang II	5	2	3	40,00 %
<b>Schwerpunkt Verwaltung</b>	<b>49</b>	<b>38</b>	<b>11</b>	<b>77,55%</b>
Brandmeisteranwärter/-in	16	-	16	0,00 %
Aufstieg in den gehobenen feuer- wehrtechnischen Dienst	2	-	2	0,00 %
Aufstieg in den höheren feuerwehr- technischen Dienst	1	-	1	0,00 %
<b>Feuerwehr</b>	<b>19</b>	<b>-</b>	<b>19</b>	<b>0,00 %</b>
<b>gesamt</b>	<b>141</b>	<b>78</b>	<b>63</b>	<b>55,32 %</b>



Die Stadt Münster bildet in den verschiedensten Bereichen aus. Die Anzahl der Ausbildungsplätze hat sich seit dem letzten Berichtszeitpunkt (31.12.2009) von 91 auf 141 erhöht und wird voraussichtlich weiter steigen. Die Vorgabe, im Ausbildungsbereich wieder eine Frauenquote von 50 % zu erreichen, ist klar erfüllt worden (55,32%). In einigen Ausbildungsberufen gibt es nur einen Ausbildungsplatz. Hier werden jeweils über die Jahre abwechselnd weibliche und männliche Bewerberinnen und Bewerber ausgewählt.

Die Zahlen spiegeln jedoch eine eindeutige geschlechtertypische Berufswahl wider. So sind weiterhin Frauen in den technischen und handwerklichen Berufen unterrepräsentiert. Betrachtet man ausschließlich die Bewerbungszahlen für die Bereiche IT und Technik, Handwerk sowie Feuerwehr für den Einstellungsjahrgang 2013, sind von 617 Bewerbungen insgesamt nur 60 von Frauen eingereicht worden. Dies entspricht einem Anteil von 9,72 %, d.h. das Interesse von Frauen an diesen Berufsbildern ist weiterhin gering. Im Gegenzug werden die Stellen für Erzieher/-innen im Anerkennungsjahr zu weit über 90 % von Frauen belegt. Auch im Bereich „Schwerpunkt Verwaltung“ ist der Frauenanteil mit 77,55% für 2013 sehr hoch. Im Zusammenhang mit der Neuausrichtung der Personalentwicklung werden auch die Außendarstellung der Arbeitgeberin Stadt Münster sowie die Nachwuchswerbung betrachtet. Das Aufbrechen von Geschlechterstereotypen wird dabei Teil der Zielstellung sein.

Die große Berufspalette der Stadt Münster bietet vielfältige Einstiegsmöglichkeiten für Frauen. In einigen Ausbildungsberufen ist auch eine Teilzeitausbildung möglich, die jedoch nur selten nachgefragt wird.

### 3 Bericht zu den qualitativen Maßnahmen

#### 3.1 Beurlaubte und Rückkehrkonzept

**Tabelle 7:** Mitarbeiter/innen in Elternzeit/Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung/ in Sonderurlaub; Stichtag 31.12.2013

Laufbahn	Elternzeit			Sonderurlaub		
	m	w	gesamt	m	w	gesamt
Höherer Dienst	0	2	2	0	0	0
Gehobener Dienst	4	40	44	2	18	20
Mittlerer Dienst	2	29	31	1	33	34
<b>gesamt:</b>	<b>6</b>	<b>71</b>	<b>77</b>	<b>3</b>	<b>51</b>	<b>54</b>

\*. Aus dv-technischen Gründen ist es nicht möglich, Kräfte, die während einer Beurlaubung eingesetzt sind, gesondert zu filtern. Einzelfälle sind in den Zahlen dennoch enthalten.

Die Gesamtzahl der Beurlaubten (Elternzeit und Sonderurlaub) zum 31.12.2013 liegt mit 131 Personen unter der Anzahl von 161 Beurlaubten zum 31.12.2009. Dies ist in erster Linie durch den insbesondere aus Sicht der Frauenförderung erfreulichen Trend begründet, dass Beurlaubte nach der Geburt eines Kindes immer früher aus der Beurlaubung an ihren Arbeitsplatz zurück kehren. Der Anteil von Männern an den Beurlaubten hat sich leicht erhöht (von insgesamt 5 auf 9 Männer).

Die Angebote für Beurlaubte und Rückkehrende wie z. B. das Beurlaubtentreffen und der Versand von Stellenausschreibungen an Beurlaubte werden weiter verfolgt. Das Rückkehrkonzept muss in seiner Anwendung durch die Führungskräfte und bezogen auf die erhofften Wirkungen noch mal geprüft werden. Das Thema Rückkehrkonzept wird deshalb im Teil B Frauenförderplan 2014 – 2016 erneut aufgegriffen.

### 3.2 Unterstützung für pflegende und ältere Angehörige betreuende Beschäftigte

Beschäftigte, die Angehörige pflegen oder ältere Angehörige betreuen, werden auch weiterhin von der Verwaltung unterstützt. Es werden im Bedarfsfall Informationsmaterialien zur Verfügung gestellt. Zudem wird ein „Weggegespräch“ geführt und gemeinsam nach praxisnahen Lösungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gesucht. Das Personal- und Organisationsamt klärt mit dem Fachamt des/der Beschäftigten zeitnah einen personellen Ersatz.

Zum Vorteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Münster muss für eine Arbeitszeitreduzierung bzw. Beurlaubung aufgrund der Pflege von Angehörigen keine Anerkennung einer Pflegestufe mehr vorliegen. Es ist ausreichend, dass durch ein ärztliches Attest die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen bescheinigt wird, und die Beschäftigten schriftlich erklären, dass sie die Angehörigen tatsächlich pflegen oder betreuen. Diese Regelung gilt seit Ende 2010. Beamte und Beamtinnen haben ohne Vorliegen eines Grundes (Kinderbetreuung, Pflege) einen gesetzlichen Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit, soweit dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen.

### 3.3 Telearbeit

**Tabelle 8:** Zahl der bisher eingerichteten Telearbeitsplätze

	2012	2013	2014
Anzahl zum Jahresbeginn	43	50	67
Zugang/Abgang	+ 7	+ 17	+ 16
Anzahl zum Jahresende	50	67	83 <sup>7</sup>

Derzeit (Stand Mai 2014) nehmen 83 Beschäftigte aus 15 unterschiedlichen Fachämtern und V/MIA an der Telearbeit teil. Darunter sind 41 Vollzeit- und 42 Teilzeitkräfte. Der Frauenanteil beträgt 80,72%.

**Tabelle 9:** Verteilung der Telearbeitsplätze auf Organisationseinheiten

Verteilung der Telearbeitsplätze auf Organisationseinheiten	
Amt für Bürger- und Ratsservice	1
Personal- u. Organisationsamt (Beihilfestelle, Orga.entwicklung)	8
citeq	8
Amt für Finanzen und Beteiligungen	2
Amt für Immobilienmanagement	2
Ordnungsamt (Bußgeldstelle)	23
Amt für Gesundheit, Veterinär- und Lebensmittelangelegenheiten	2
Sozialamt	5
Amt für Kinder, Jugendliche und Familien (Elternbeiträge)	7
V/ MIA	1
Amt für Stadtentwicklung, Stadtplanung, Verkehrsplanung	3
Vermessungs- und Katasteramt	2
Bauordnungsamt	1
Amt für Wohnungswesen	3
Tiefbauamt (technische Zeichner/-innen)	14
Abfallwirtschaftsbetriebe (AWM)	1

Die Zahl der Telearbeitsplätze hat sich seit 2012 fast verdoppelt. Diese erfreuliche Entwicklung ist auf die durch das Personal- und Organisationsamt durchgeführten Umfragen im Jahr 2012 und

<sup>7</sup> Stand Mai 2014; bis Ende 2014 können ggf. noch mehr Plätze hinzukommen

dem sich daraus ergebenden aktiven Austausch mit den Fachämtern und einzelnen Interessierten zurück zu führen.

Im Zusammenhang mit der Auditierung zur familienfreundlichen Verwaltung („audit berufundfamilie“), hat das Personal- und Organisationsamt in 2012 eine Umfrage unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der alternierenden Telearbeit sowie deren Amts- bzw. Betriebsleitungen durchgeführt. Die Ergebnisse der Umfrage bestätigen, dass die mit der Einführung der alternierenden Telearbeit verbundenen Ziele - unter anderem die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf - erreicht werden.

Als besonders positiv empfinden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer:

- den Wegfall von Wegezeiten
- die Flexibilität bei der Betreuung von Kindern und Angehörigen
- die Verbesserung der eigenen Termin- und Freizeitplanung
- die Effizienzsteigerung durch ungestörtes Arbeiten
- den Erhalt von Qualifikationen

Das Arbeitsmodell der alternierenden Telearbeit hat inzwischen an Akzeptanz in der Verwaltung gewonnen und wird zunehmend nachgefragt. Auf Seiten der jeweiligen Führungskräfte gibt es gelegentlich Unterstützungsbedarf bei der Umsetzung. Deshalb verfolgen wir das Thema im Frauenförderplan 2014 - 2016 weiter (s. Teil B).

### **3.4 Mentoring**

Seit 2007 beteiligt sich die Stadtverwaltung Münster am interkommunalen Mentoring-Programm „Mentoring im Münsterland“. Das Gesamtprojekt wird unter der Federführung des Frauenbüros durchgeführt. Neben der Stadt Münster beteiligen sich derzeit die Städte Greven, Gronau, Rheine und Ahlen sowie die Kreise Steinfurt und Warendorf.

Am aktuellen Angebot nehmen im Rahmen eines sogenannten Cross-Mentorings<sup>8</sup> 17 Tandems als Mentees und Mentor/innen teil, darunter drei Frauen und ein Mann aus Münster als Mentees und drei Frauen und zwei Männer als Mentor/innen. Sowohl der interkommunale Ansatz des Mentorings als auch eine geschlechtsheterogene Zusammensetzung der Mentoring-Teams haben sich bewährt.

Unter den seit 2007 insgesamt 76 Teilnehmenden am Mentoring-Programm waren 17 Frauen und 6 Männer. Drei Frauen und ein Mann sind nach dem Mentoring innerhalb der Stadtverwaltung und ein Mann durch den Wechsel zu einer anderen Verwaltung beruflich aufgestiegen. Unabhängig davon berichten alle Teilnehmenden – Mentees wie Mentorinnen und Mentoren, dass sie durch die Teilnahme am Programm und durch den interkommunalen Austausch persönlich und beruflich profitiert haben.

---

<sup>8</sup> Cross-Mentoring heißt, dass Mentor/in und Mentee aus unterschiedlichen (oben genannten) Verwaltungen kommen.

### 3.5 Beurteilungen

Die Auswertung der Regelbeurteilungen des gehobenen und höheren Dienstes aus dem Jahr 2013 hat folgende Bewertungsergebnisse ergeben:

**Tabelle 10 A:** Auswertung der Regelbeurteilungen gehobener u. höherer Dienst; 2013

Bewertungsstufe	Frauen		Männer	
	Anzahl	%	Anzahl	%
1	41	<b>8,91</b>	44	<b>11,96</b>
2*	31	<b>6,74</b>	40	<b>10,86</b>
2	310	67,39	230	62,50
3	76	16,53	51	13,86
4	2	0,43	3	0,82
5				
<b>Gesamtzahl<sup>9</sup></b>	<b>460</b>	<b>100</b>	<b>368</b>	<b>100</b>

Die höchsten Bewertungsstufen, 1 und 2\*, sind Voraussetzung dafür, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Bewerbungsverfahren für Führungspositionen und andere gehobene Positionen teilnehmen können. Zudem werden diese Bewertungen für einen Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst vorausgesetzt.

Für 2013 wird in der obigen Tabelle sichtbar, dass bei Frauen die Bestbewertungen 1 und 2\* seltener vergeben werden als bei Männern. 22,82% der in diesem Zeitraum beurteilten Männer, aber nur 15,62% der beurteilten Frauen erhalten Bewertungen im Bereich 1 und 2\*.

Als Ansatzpunkt für eine Verbesserung der Beurteilungsergebnisse für Frauen wird in erster Linie eine Sensibilisierung der Führungskräfte für die Potentialerkennung bei Mitarbeiterinnen gesehen, auch wenn diese in der Sachbearbeitung tätig sind und noch keine Führungsverantwortung haben. Die Weiterentwicklung von Führungskompetenz in der Verwaltung ist auch ein Schwerpunkt im Eckpunktepapier zum neuen Personalentwicklungskonzept. Hier wird auch der Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit im Führungsverhalten Berücksichtigung finden. Im Beurteilungssystem für Führungskräfte sind sowohl bei der Beurteilung des Führungsverhalten als auch der sozialen Kompetenz der Einsatz für Chancengleichheit und die Reflektion der Werteorientierung hinsichtlich der Chancengleichheit ausdrücklich enthalten.

Die Auswertung der Regelbeurteilungen des mittleren Dienstes aus dem Jahr 2011 hat folgende Bewertungsergebnisse ergeben:

**Tabelle 10 B:** Auswertung der Regelbeurteilungen mittlerer Dienst; 2011

Bewertungsstufe	Frauen		Männer	
	Anzahl	%	Anzahl	%
1	73	<b>11,01</b>	21	<b>4,88</b>
2 *	36	<b>5,43</b>	47	<b>10,93</b>
2	385	58,07	212	49,30
3	164	24,74	147	34,19
4	5	0,75	3	0,70
4 -				
<b>Gesamtzahl<sup>10</sup></b>	<b>663</b>	<b>100</b>	<b>430</b>	<b>100</b>

<sup>9</sup> Es fehlen für 2013 noch 82 Beurteilungen von Frauen und 94 Beurteilungen von Männern.

<sup>10</sup> Es fehlen 42 Beurteilungen von Frauen und 10 Beurteilungen von Männern (Bewertungszeitraum 2011).

Auch im mittleren Dienst sind die Bestbewertungen 1 und 2\* Voraussetzung für den Aufstieg in den gehobenen Dienst. Hier haben in 2011 insgesamt 16,44 % der beurteilten Frauen und 15,81 % der beurteilten Männer die Bewertungen 1 oder 2\* erhalten.

### **3.6 Leistungsentgelte nach TVöD**

Die seit 2008 geltende Dienstvereinbarung zum Leistungsentgelt bei der Stadtverwaltung Münster hat sich etabliert. Die Betriebliche Kommission, der unter anderem die Gleichstellungsbeauftragte angehört, hat das betriebliche System des Leistungsentgeltes bei der Stadtverwaltung Münster entwickelt. Das regelmäßige Controlling hat bisher keine Hinweise auf eine Benachteiligung einzelner Gruppen ergeben. Auch sind keine Unterschiede bei der Verteilung zwischen Frauen und Männern festzustellen.

Die Teilnahme hat sich inzwischen auf einem hohen Niveau (> 95 %) eingependelt, wozu sicherlich die stufenweise Anhebung des finanziellen Gesamtvolumens auf 2 % der ständigen Monatsentgelte aller Beschäftigten beigetragen hat.

Eine Veränderung hat es 2012 mit der Abschaffung des Leistungsentgeltes für Beamtinnen und Beamte gegeben. Im Rahmen der Beschlüsse des Rates zum Handlungsprogramms 2012 – 2017 zur nachhaltigen kommunalen Haushaltspolitik wurde der Wegfall des Leistungsentgeltes für Beamte und Beamtinnen beschlossen, da es nicht auf tariflicher Basis, sondern freiwillig gewährt wurde.

Den Beamtinnen und Beamten wird an Stelle der leistungsorientierten Bewertung wieder eine Zielvereinbarung im Jahresgespräch angeboten. Für die tariflich Beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat sich im Verfahren nichts geändert.

### **3.7 Auswirkungen des KiBiz auf Erzieher/innen, Kinderpfleger/innen und auf die städtischen Kindertageseinrichtungen**

Mit Wirkung vom 01.08.2008 ist das neue Kinderbildungsgesetz (KiBiz) in Kraft getreten. In Ausführung des § 26 Abs. 2 Nr. 3 KiBiz haben die kommunalen Spitzenverbände, die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege, die Kirchen und die Oberste Landesjugendbehörde NRW eine Vereinbarung über die erforderliche Ausbildung sowie den Personalschlüssel des ab dem 01.08.2008 in Tageseinrichtungen tätigen Personals abgeschlossen.

Die in den Einrichtungen am 15.03.2008 tätigen Kinderpflegerinnen im Sinne des § 2 der Vereinbarung, konnten im Rahmen einer Übergangsregelung bis zum 31.07.2011 weiterhin auf ihren bisherigen Stellen verbleiben. Zunächst war festgelegt, dass nach dem 31.07.2011 die Kinderpflegerinnen nur noch dann weiter eingesetzt werden können, wenn sie sich zu einer sozialpädagogischen Fachkraft weiterqualifiziert oder mit einer solchen Qualifizierung begonnen haben. Diese Frist wurde auf den 31.07.2012 verlängert, um auf diese Weise einen realistischen Zeitraum für die Qualifizierungsmaßnahmen zu schaffen. Ebenfalls wurde die Möglichkeit eingeräumt, langjährig beschäftigte Kinderpflegerinnen in besonders begründeten Ausnahmefällen weiterhin auch in den Gruppenformen I und II einzusetzen. Hierbei werden die Kinderpflegerinnen jedoch nur mit der Hälfte ihrer Arbeitszeit als Fachkraft anerkannt und entsprechend geringer durch das Land gefördert.

Zum 01.08.2008 wurden die Gruppen in den städtischen Kindertageseinrichtungen entsprechend den Vorgaben des KiBiz umstrukturiert.

Elf Kinderpflegerinnen absolvierten bislang berufsbegleitend die Ausbildung zur Erzieherin. Davon sind inzwischen zwei als Gruppenleitung und fünf als zweite pädagogische Fachkraft eingesetzt. Die weiteren vier Qualifizierten arbeiten weiterhin auf einer Kinderpflegerinnen-Stelle. Da in der Aufgabenwahrnehmung Kenntnisse und Fähigkeiten aus der Erzieherinnenausbildung einfließen, erfolgte bei diesen nach einer Vereinbarung mit dem Personalrat aus dem Jahr 2011 eine Eingruppierung nach Vergütungsgruppe S04 TVöD. Zwei Kinderpflegerinnen absolvieren aktuell noch die Erzieherinnenausbildung.

Siebzehn weitere unbefristet beschäftigte Kinderpflegerinnen konnten sich bislang nicht für eine Weiterqualifizierung entscheiden. Dieser Personenkreis kann derzeit problemlos innerhalb der städtischen Kitas als Ergänzungskraft eingesetzt werden, insbesondere wenn es sich um Teilzeitpositionen handelt. Das KiBiz bzw. die Personalvereinbarung zum KiBiz ist zwischenzeitlich ergänzt worden. Durch die zusätzlichen U-3 Pauschalen gibt es dadurch gerade für Kinderpflegerinnen Möglichkeiten als dritte Kräfte in der Gruppenform II eingesetzt zu werden. In der Gruppenform III ist nach wie vor eine Einsatzmöglichkeit in Vollzeit gegeben.

### **3.8 Frauen in der Feuerwehr**

In den vergangenen Jahren hat die Stadtverwaltung Münster das Ziel, Frauen für den feuerwehrtechnischen Dienst zu gewinnen, weiter verfolgt. Insbesondere wurden das Auswahlverfahren und das Informationsangebot im Sinne der Frauenförderung weiterentwickelt.

Die Sporthochschule Köln hat speziell für den feuerwehrtechnischen Dienst einen Sporttest entwickelt. Dieser wurde in einem Ausbildungsjahrgang für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst getestet. Dabei wurden – anders als im Vorschlag der Sporthochschule Köln – die Einzelleistungen erfasst und Teilnehmende auch bei einer nichtbestandenem Übung zum weiteren Test zugelassen. Die Auswertung hat gezeigt, dass diese detaillierte Erfassung sinnvoll ist. Die Anforderungen im Test der Sporthochschule Köln sind sehr hoch, sodass bei dem vorgeschlagenen Ausschlussverfahren viele grundsätzlich gute Bewerber und Bewerberinnen zu früh aus dem Auswahlverfahren ausscheiden würden.

Von den vorgeschlagenen 13 Übungen der Sporthochschule Köln hat die Stadt Münster sechs Übungen in den sportlichen Einstellungstest übernommen. Weitere zusätzliche münsterspezifische Sportübungen werden nicht gefordert. Bei der Auswahl der Übungen wurde besonders darauf geachtet, dass die Übungen Frauen nicht benachteiligen. So wird zum Beispiel nur in der Übung Personenrettung ein für alle Bewerber und Bewerberinnen einheitlich vorgegebenes Gewicht von 75 kg (Dummy) verwendet. Ansonsten wurden im Kraftbereich nur Übungen ausgewählt, in denen mit dem eigenen Körpergewicht gearbeitet wird.

Die Übungen wurden im Internet veröffentlicht und erstmalig im Auswahlverfahren für den Einstellungsjahrgang 2013 eingesetzt. Positive Auswirkungen auf das Abschneiden von Frauen im Sporttest konnten allerdings noch nicht festgestellt werden. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass insgesamt nur sehr wenige Bewerberinnen am Auswahlverfahren teilgenommen haben.

Seit mehreren Jahren werden die weiblichen Auszubildenden der Stadt Münster, die einen grundsätzlich für den feuerwehrtechnischen Dienst geeigneten Beruf erlernt haben, über die Möglichkeit einer Bewerbung für die Feuerwehr informiert. Wahrgenommen wurde diese Chance bisher nur einmal. Viele weibliche Auszubildende wählen die Ausbildung im handwerklich-technischen Bereich als Einstieg für ein späteres Studium und nicht als Einstieg in den feuerwehrtechnischen Dienst.

Die Stadt Münster lässt bewusst bereits seit Jahren mit Blick auf die Frauenförderung im Vorgriff auf die inzwischen verabschiedete neue Laufbahnverordnung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst eine sehr breite Palette von Ausbildungsberufen zum Auswahlverfahren zu. Es spiegelt sich aber in den Bewerbungszahlen weiterhin die „noch“ geschlechtsspezifische Berufswahl als Einstiegshemmnis für die Berufsfeuerwehr wider. Gerade weil die Ausbildung im feuerwehrtechnischen Dienst nicht direkt nach einem Schulabschluss möglich ist, können Reaktionen auf verstärkte Fördermaßnahmen für Frauen erst zeitverzögert erfolgen.

So wurden und werden die vom Deutschen Feuerwehrverband als bundesweite Kampagne „Frauen zur Feuerwehr“ initiierten öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen auch von der Berufsfeuerwehr Münster aufgenommen und auf kommunaler Ebene weitergetragen, z.B. durch Info-Veranstaltungen, Tage der offenen Tür, Infomobil. Das Angebot Girls' Day bei der Feuerwehr ist inzwischen zum „Selbstläufer“ geworden. In den letzten Jahren wurden die jeweils angebotenen 42 Plätze komplett in Anspruch genommen.

Ein erster Erfolg lässt sich in den Zahlen der Jugendfeuerwehr ablesen. So stieg der Anteil der weiblichen Mitglieder von 8,59 % in 2010 auf 14,29 % in 2013. In 2010 hatte die Jugendfeuerwehr 128 Mitglieder, davon waren 11 weiblich. Unter den 154 Mitgliedern im Jahr 2013 waren 22 Frauen.

Das Thema Frauen und Feuerwehr wird auch im Teil B Frauenförderplan 2014 – 2016 noch mal aufgegriffen.

### **3.9 Angebote für Führungsnachwuchskräfte**

In den nächsten Jahren werden viele Führungskräfte der Stadtverwaltung das Ruhestandsalter erreichen. Auch wenn nur ein Teil der Stellen verwaltungsintern nach besetzt werden wird, führt dies zukünftig zu Veränderungen in der Personalstruktur.

In den Jahren 2011 bis 2013 wurden erste Vorstellungen zur Qualifizierung eigener Führungsnachwuchskräfte in einer Arbeitsgruppe entwickelt, die sich aus Mitarbeiter/innen des Amtes 10, des Frauenbüros und des Personalrates zusammengesetzt hat. Diese Überlegungen mündeten in das Personalentwicklungskonzept 2016. In diesem ist als Maßnahme festgelegt:

„Nachwuchsförderung intensivieren (Fortbildungen zur Kompetenzentwicklung, Weiterbildungen fördern, Mentoring, Laufbahnplanung)“

Bereits seit 2013 enthält das Fortbildungsprogramm die Veranstaltung: „Führung, eine Aufgabe für mich?!“ An dieser Veranstaltung haben bisher 19 Mitarbeiter/innen teilgenommen, davon waren 8 Frauen.

Auf die Entwicklung eines neuen Konzeptes zur Qualifizierung des Führungsnachwuchses wird in Teil B Frauenförderplan 2014 eingegangen.

### **3.10 Weiterentwicklung der Führungskräftefortbildung**

Die Führungskräfteentwicklung bleibt ein wichtiges Thema der Personalentwicklung. Das Fortbildungsangebot für Führungskräfte wurde inzwischen insbesondere für neue Führungskräfte ausgeweitet, die ab 2014 eine Reihe von Seminaren absolvieren, sobald eine Führungsposition neu übernommen wird. Inhalt der Schulungen ist auch die Vermittlung einer geschlechtergerechten Sichtweise und damit verbundene Handlungsoptionen.

Darüber hinaus wird seit 2013 ein Coaching für neue Führungskräfte angeboten, welches gut angenommen wird. Ziel ist die Unterstützung einer neuen Führungskraft in der ersten Zeit der neuen Tätigkeit. Zusätzlich können Führungsfortbildungen bei externen Veranstaltern aus allgemeinen Fortbildungsmitteln finanziert werden, da sich interne Veranstaltungen nicht für alle Fortbildungsbedarfe eignen. Weiterhin im Angebot sind Führungskräftezirkel, die sowohl organisationsbezogen, als auch ämterübergreifend bei entsprechender Nachfrage eingerichtet werden.

Insgesamt hat sich die Teilnahme an Führungsfortbildungen nach einem Einbruch in 2010 wieder stabilisiert. In 2010 musste das Fortbildungsangebot für Führungskräfte im Rahmen der Haushaltskonsolidierung etwas eingeschränkt werden, die Mittel für die interne Fortbildung wurden danach jedoch wieder erhöht. Durch die Erweiterung des Angebotes für neue Führungskräfte werden die Teilnahmen voraussichtlich weiter steigen. Im Rahmen der Beschlussfassung zur Europäischen Charta zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene wurde zum Thema Aufstiegsunterstützung für Frauen ebenfalls ein Auftrag erteilt. Weitere Informationen dazu folgen im Frauenförderplan 2014 – 2016 (s. Teil B).

**Tabelle 11:** Anzahl der Teilnahmen an Fortbildungen zum Thema „Führungsleistung“

<b>Jahr</b>	<b>gesamt</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<i>Frauenquote %</i>
2010	85	45	40	47,06
2011	138	60	78	56,62
2012	123	48	75	60,98
2013	127	76	51	40,16
<b>gesamt</b>	<b>473</b>	<b>229</b>	<b>244</b>	<b>51,59</b>

### 3.11 Fortbildung

Fortbildungen werden bei der Stadtverwaltung sowohl über die Fachämter, als auch fachübergreifend durch das Personal- und Organisationsamt in Kooperation mit der Volkshochschule organisiert.

Die nachfolgenden Tabellen geben die Teilnahmen der fachübergreifenden Fortbildung wieder. Dabei sind die Teilnehmerzahlen der Jahre 2010 und 2011 erhöht, weil in diesen Zeiträumen ein Fortbildungsangebot zur Gesundheitsprävention in allen städt. Kindertageseinrichtungen durchgeführt wurde und die Mitarbeiter/innen des Jobcenters Münster im Jahr 2011 zum Übergang in die kommunale Trägerschaft umfassend geschult wurden. Da außerdem die Grundschulungen für Evakuierungs- und Brandschutzhelfer in den Jahren 2012 und 2013 nicht mehr in großem Umfang erforderlich waren, haben sich die Teilnehmerzahlen in diesen Jahren etwas verringert.

**Tabelle 12:** Anzahl der Teilnahmen an internen Fortbildungsveranstaltungen (ohne Führungskräftefortbildungen und ohne Schulungen zur Informationstechnologie- IT)

<b>Jahr</b>	<b>gesamt</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<i>Frauenquote %</i>
2010	1008	455	553	54,86
2011	948	266	682	71,94
2012	657	257	400	60,88
2013	696	210	487	69,67
<b>gesamt</b>	<b>3.309</b>	<b>1.188</b>	<b>2.122</b>	<b>64,13</b>

Im Bereich der IT-Fortbildungen wurde das Angebot in den Jahren 2012 und 2013 auf ein Grundangebot zurückgeführt. Hintergrund dafür ist die verwaltungsweite Umstellung von MS Office 2003 auf MS Office 2010 zwischen Ende 2013 und Frühjahr 2014. Für diese Umstellung wurden bereits Multiplikatoren in jedem Amt geschult. Darüber hinaus steht im Jahr 2014 neben interaktiven Hilfen ein umfangreiches Kontingent an Umstiegsschulungen für die verschiedenen Office 2010 Programme zur Verfügung.

**Tabelle 13:** Anzahl der Teilnahmen an internen IT-Schulungen

<b>Jahr</b>	<b>gesamt</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<i>Frauenquote %</i>
2010	525	193	332	63,24
2011	509	149	360	70,73
2012	213	79	134	62,91
2013	421	150	271	64,37
<b>gesamt</b>	<b>1.668</b>	<b>571</b>	<b>1.097</b>	<b>65,77</b>

Sowohl Tabelle 11 als auch Tabelle 12 zeigen, dass der Frauenanteil bei den berücksichtigten Fortbildungen deutlich über 50% liegt. Im Vergleich zum Bericht für 2004 – 2009 hat sich die Frau-



enquote noch einmal erhöht (Tabelle 11 vormals 60,63% gesamt, Tabelle 12 vormals 52,36% gesamt). Vor diesem Hintergrund wird in den künftigen Berichterstattungen auf die obigen Tabellen verzichtet und nur noch über relevante Veränderungen berichtet werden.

### 3.12 Fortbildungsreihe Bäder: Schutz vor sexueller Belästigung

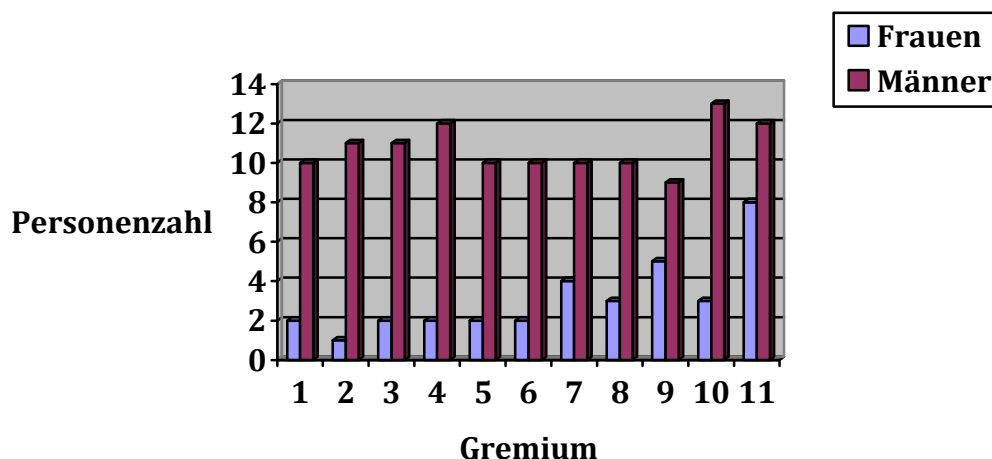
Die Seminare zum Schutz vor sexueller Belästigung für Mitarbeiter/innen in den städtischen Frei- und Hallenbädern werden in Absprache mit dem Sportamt angeboten und regelmäßig durchgeführt. Die letzte Veranstaltung fand im Jahr 2012 statt, eine erneute Durchführung ist in 2014 geplant, wenn ausreichend Nachfrage für die Fortbildungen besteht.

### 3.13 Geschlechterparitätische Entsendung in Gremien durch die Verwaltung

Laut § 12 (4) des Landesgleichstellungsgesetzes NRW ist die Umsetzung der Bestimmungen zur Gremienbesetzung in den Frauenförderplan aufzunehmen. Zum vorangegangenen Frauenförderplan 2010 – 2012 (Teil A Bericht) wurde der Bericht zu den Gremien in Form der Berichtsvorlage V/0356/2011 nachgereicht.

Die Liste der Gremien mit der entsprechenden Aufteilung nach weiblichen und männlichen Mitgliedern enthält zum 31.12.2013 118 Gremien, von denen viele nur mit einer Person besetzt werden. An dieser Stelle beschränken wir uns auf die beispielhafte Darstellung von elf Gremien. Weitergehende Informationen können aber gerne bei den Verfasserinnen des Frauenförderplan angefordert werden.

**Anzahl weiblicher u. männlicher Mitglieder ausgewählter Gremien**



**Legende:**

**Gremien** (die Nummerierung entspricht den Ziffern der Tabelle):

- 1) Aufsichtsrat Halle Münsterland GmbH
- 2) Aufsichtsrat Stadtwerke Münster GmbH
- 3) Aufsichtsrat Westfälische Bauindustrie GmbH
- 4) Aufsichtsrat Wirtschaftsförderung Münster GmbH
- 5) Aufsichtsrat Wohn + Stadtbau GmbH
- 6) Aufsichtsrat Wohnungsgesellschaft Große Lodden mbH
- 7) Beirat für Klimaschutz
- 8) Beirat für kommunale Entwicklungszusammenarbeit
- 9) Beirat für Stadtgestaltung
- 10) Beirat nach dem Landschaftsgesetz
- 11) Zweckverbandsversammlung Sparkasse Münsterland-Ost

In Teil B, Frauenförderplan 2014 – 2016, wird das Thema Gremienbesetzung noch einmal aufgegriffen.

### 3.14 Betriebskindergarten

Seit Sommer 1997 bietet die Stadt Münster ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern „Betriebskindergartenplätze“ für ihre Kinder in der AWO-Kindertragesstätte an der Fürstenbergstrasse an. In der Einrichtung stehen insgesamt 35 Plätze (davon 20 Plätze für Kinder über 3 Jahren und 15 Plätze für Kinder ab dem 4. Lebensmonat) zur Verfügung. Hiervon können durch die Stadt Münster max. 15 Plätze belegt werden. Zielsetzung der Bereitstellung von Betriebskindergartenplätzen ist es, den „Rückkehrern/innen“ den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu erleichtern.

**Tabelle 14:** Entwicklung der Belegungszahlen für die Stadt Münster

(Stand jeweils zu Beginn des Kindergartenjahres)

Kindergartenjahr	Kinder unter 3 Jahren	Kinder über 3 Jahren	belegte Plätze insgesamt
2010/11	13	2	15
2011/12	11	4	15
2012/13	3	12	15

Nachdem für das Kindergartenjahr 2010/2011 die Anmeldezahlen zum Betriebskindergarten gegenüber den Vorjahren rückläufig war, haben sich die Anmeldezahlen ab dem Kindergartenjahr 2011/2012 deutlich gesteigert. Der Großteil der Anmeldungen betrifft die Aufnahme der Kinder unter 3 Jahren. Im Rahmen des Verfahrens zur Vergabe der Kita-Plätze werden jedes Jahr kurzfristig einige Anträge von den Erziehungsberechtigten zurückgenommen, da sie zwischenzeitlich eine anderweitige Unterbringungsmöglichkeit für ihre Kinder finden konnten.

Für das Kindergartenjahr 2010/2011 konnten sieben neue Betriebskindergartenplätze vergeben und somit alle vorhandenen Anmeldungen berücksichtigt werden. Dagegen stand für die Kindergartenjahre 2011/2012 und 2012/2013 jeweils nur ein Platz zur neuen Vergabe zur Verfügung. Dies führte dazu, dass einige Anträge von den Erziehungsberechtigten abgelehnt werden mussten.

In der AWO-Kindertagesstätte werden die „Betriebskindergartenkinder“ nach Vollendung des 3. Lebensjahres im Gegensatz zu früheren Jahren kaum noch abgemeldet, um bis zum Beginn der Schulpflicht eine wohnortnahe Einrichtung zu besuchen. Vielmehr verbleiben die „Betriebskindergartenkinder“ zumeist von der Aufnahme in der Kita bis zum Schulbeginn in der Einrichtung. Hierdurch ergibt sich, dass die meisten zu vergebenden Betriebskindergartenplätze für U3 Kinder angeboten werden können.

Für das Kita-Jahr 2014/2015 können nach dem jetzigen Stand fünf neue Plätze vergeben werden. Hierfür liegen bereits jetzt 13 Anmeldungen vor. Dies verdeutlicht, dass auch nach dem erfolgten Ausbau der Kita-Plätze aufgrund des Rechtsanspruches der Kinder ab dem 1. Lebensjahr weiterhin der Bedarf für die Betriebskindergartenplätze besteht.

### 3.15 Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in den städtischen Gesellschaften

Am 27.6.2012, Vorlage Nr. V/0408/2012, hat der Hauptausschuss den Beschluss gefasst, dass die entsandten Aufsichtsratsmitglieder der städtischen Gesellschaften darauf hinwirken sollen, dass in den Gesellschaften Frauenförderpläne entsprechend den Vorgaben des § 6 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) aufgestellt werden. Weitere Grundlage dieses Anliegens war die europäische Charta zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene, die am 19.10.2011 vom Rat der Stadt Münster verabschiedet wurde.

Des Weiteren hat der Hauptausschuss den Beschluss gefasst, dass bei einer anstehenden Änderung der jeweiligen Gesellschaftsverträge der städtischen Gesellschaften, die Anwendung des LGG in diese verankert werden soll.

Die Beteiligungsverwaltung hat bei den strategisch wichtigen städtischen Gesellschaften im Jahr 2012 eine Abfrage über ihre Maßnahmen zur Frauenförderung sowie über Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf durchgeführt. Ebenfalls wurde den Gesellschaften mitgeteilt, dass sie zukünftig regelmäßig der Beteiligungsverwaltung zu dem Sachverhalt Bericht erstatten müssen. Eine systematische Auswertung der Berichte der Gesellschaften aus dem Jahr 2012 und insbesondere eine regelmäßige Evaluierung der Maßnahmen zur Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften in den Folgejahren, ist von der Beteiligungsverwaltung aufgrund mangelnder Personalkapazitäten leider nicht erfolgt.

Im Zusammenhang mit der Umsetzung des LGG in den Satzungen der Gesellschaften stellten sich rechtliche Fragen, die in einem ersten Ansatz mit der für Fragen der Verwaltungsführung zuständigen Juristin erörtert worden sind. Auch diese Fragen konnten aufgrund von personellen Engpässen in der Beteiligungsverwaltung noch nicht abschließend geklärt werden, so dass eine Verankerung in den Gesellschaftsverträgen der Gesellschaften bisher noch nicht stattgefunden hat. Das Thema „Frauenförderung bei städtischen Beteiligungen“ ist als Daueraufgabe auch Bestandteil des zweiten Aktionsplans zur Europäischen Charta. Eine Berichterstattung zu dieser Themenstellung wird künftig im Rahmen der Chartaberichte erfolgen.

### **3.16 Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter**

Zu den im Frauenförderplan 2010 - 2012 durch politische Beschlüsse vereinbarten Maßnahmen gehörten Maßnahmen zur Erhöhung der Akzeptanz von familienorientierten Vätern. Dazu fand im Oktober 2012 ein Workshop für teil- oder vollzeitarbeitende Väter und Väter, die die Elternzeit aktiv genutzt haben, statt. Der Workshop hatte zum Ziel einen Erfahrungsaustausch zu ermöglichen und die Akzeptanz von familienorientierten Vätern zu erhöhen.

Der Workshop stieß auf ein reges Interesse. Berichtet wurden sowohl positive als auch negative Erfahrungen. Diese decken sich zu großen Teilen mit den Erfahrungen von Frauen. Allerdings scheint die Akzeptanz familienorientierter Väter durch Kollegen und Führungskräfte auch von der Berufsgruppe abhängig zu sein. Es scheint so zu sein, dass die Akzeptanz in klassisch "männlichen" Berufsgruppen deutlich geringer ist als bei Berufsgruppen mit hohem Frauenanteil - was nicht verwunderlich ist und die Realität der Gesellschaft widerspiegelt. Insofern müssen weitere Anstrengungen unternommen werden, um die Akzeptanz von familienorientierten Vätern zu erhöhen. Dieses Thema wird in Teil B unter Punkt 4.2.2.4 noch einmal aufgegriffen.

### 3.17 Arbeit in Teilzeit

**Tabelle 15:** Teilzeit/Altersteilzeit<sup>11</sup> getrennt nach Besoldungs- u. Vergütungsgruppen;  
Stichtag 31.12.2013

BesGr/Entgeltgr. G/ Entgeltgr. S	gesamt	männlich	weiblich	Frauenquote
B2 / A16	0	0	0	0,00%
A15	1	1	0	0,00%
A14	8	3	5	62,50%
A13 h.D.	6	1	5	83,33%
G15	8	0	8	100,00%
G14	9	0	9	100,00%
G13	21	3	18	85,71%
<b>Summe:</b>	<b>53</b>	<b>8</b>	<b>45</b>	<b>84,91%</b>
A13 gD	3	2	1	33,33%
A12	24	11	13	54,17%
A11	65	6	59	90,77%
A10	79	4	75	94,94%
A09 g.D.	1	0	1	100,00%
G12	17	6	11	64,71%
G11	53	11	42	79,25%
G10	40	8	32	80,00%
G09	118	38	80	67,80%
S18	2	1	1	50,00%
S17	7	3	4	57,14%
S16	0	0	0	0,00%
S15	11	1	10	90,91%
S14	9	1	8	88,89%
S13	5	0	5	100,00%
S12	92	5	87	94,57%
S11	16	6	10	62,50%
S10	3	0	3	100,00%
NVBÜHNE, B, 2B	11	6	5	45,45%
<b>Summe:</b>	<b>556</b>	<b>109</b>	<b>447</b>	<b>80,40%</b>
A09 mDFn3	2	1	1	50,00%
A09 mD	17	4	13	76,47%
A8	66	1	65	98,48%
A7	15	0	15	100,00%
A6	2	1	1	50,00%
G09V	35	10	25	71,43%
G08	78	5	73	93,59%
G07	10	8	2	20,00%
G06	194	11	183	94,33%
G05	80	8	72	90,00%
G04	39	4	35	89,74%
G03	58	27	31	53,45%
G02	119	5	114	95,80%
G01	19	7	12	63,16%
S8	55	2	53	96,36%
S7	1	0	1	100,00%
S6	220	16	204	92,73%
S4	18	0	18	100,00%
S3	24	0	24	100,00%
<b>Summe:</b>	<b>1052</b>	<b>110</b>	<b>942</b>	<b>89,54%</b>
<b>gesamt:</b>	<b>1661</b>	<b>227</b>	<b>1434</b>	<b>86,33%</b>

<sup>11</sup> Altersteilzeit ohne Beschäftigte in der Freistellungsphase; im Hinblick auf eine noch bessere Aussagekraft wird zum nächsten Frauenförderplan eine getrennte Erfassung und Auswertung der Bereiche Teilzeit und Altersteilzeit vorgenommen werden.

Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Teilzeit bzw. Altersteilzeit arbeiten, hat sich im Vergleich zum Stichtag 31.12.2009 erhöht (heute 1.661 Beschäftigte; damals 1.529 Beschäftigte). Der Frauenanteil ist etwas angestiegen (2013: 86,91% Frauen; 2009: 83,91% Frauen) und liegt in allen Laufbahnen – zum Teil deutlich – über 80%. Die Teilbarkeit der Stellen ist bei der Stadt Münster hoch. In der Regel wird auf die Teilbarkeit auch in den Stellenausschreibungen hingewiesen. Hinweise, dass das berufliche Fortkommen aufgrund einer Reduzierung der Arbeitszeit beeinträchtigt sein könnte, gibt es nicht. Derzeit prüft die Verwaltung zudem, inwieweit die Übernahme von Führungspositionen von in Teilzeit Beschäftigten ausgebaut werden kann.

Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten differenziert nach der Höhe der Wochenstunden stellt sich wie folgt dar (s. Tabelle 15). Hier ist im Vergleich zur Erhebung für 2009 ein Trend zu weniger unterhälftiger und mehr vollzeitnaher Beschäftigung zu erkennen. Dieser Trend ist insbesondere aus Sicht der Frauenförderung hinsichtlich der erworbenen Renten- und Versorgungsansprüche erfreulich.

**Tabelle 16** : Übersicht über Teilzeitformen<sup>12</sup>; Stichtag 31.12.2013

<b>Arbeitszeit/Woche</b>	<b>gesamt</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>Frauenquote</b>
unter 19,25	292	54	238	81,51%
19,25 - 20,99	563	63	500	88,81%
21,00 - 25,99	300	30	270	90,00%
26,00 - 30,99	281	37	244	86,83%
31,00 - 38,99	225	43	182	80,89%
<b>gesamt</b>	<b>1661</b>	<b>227</b>	<b>1434</b>	<b>86,33%</b>

### **Altersteilzeit**<sup>13</sup>

**Tabelle 17**: Mitarbeiter/innen in Altersteilzeit zum Stichtag 31.12.2013

<b>Laufbahn</b>	<b>gesamt</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>Frauenquote</b>
<b>Höherer Dienst</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>15,38%</b>
<b>Gehobener Dienst</b>	<b>40</b>	<b>29</b>	<b>11</b>	<b>27,50%</b>
<b>Mittlerer Dienst</b>	<b>59</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>49,15%</b>
<b>gesamt</b>	<b>112</b>	<b>70</b>	<b>42</b>	<b>37,50%</b>

<sup>12</sup> ohne geringfügig Beschäftigte

<sup>13</sup> Zahlen enthalten: Blockmodell Arbeitsphase, Blockmodell Freiphase, Phase des Teilzeitmodells 50/50

## **B Programm für Chancengleichheit/Frauenförderplan 2014-2016**

### **1. Präambel**

Der Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Münster wird auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes NW (LGG) für die Jahre 2014 bis 2016 fortgeschrieben. Die wirkungsvolle Umsetzung der Frauenförderung wird als gesamtstädtische Aufgabe definiert.

Die Stadt Münster sieht sich in der Pflicht,

- eine Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind,

und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- eine gerechte Verteilung von beruflichen Chancen,
- eine beschäftigtengerechte flexible Arbeitsplatz- und Arbeitszeitorganisation und
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

zu erwirken.

Diesen Zielen dienen alle in diesem Frauenförderplan festgelegten Grundsätze und Maßnahmen.

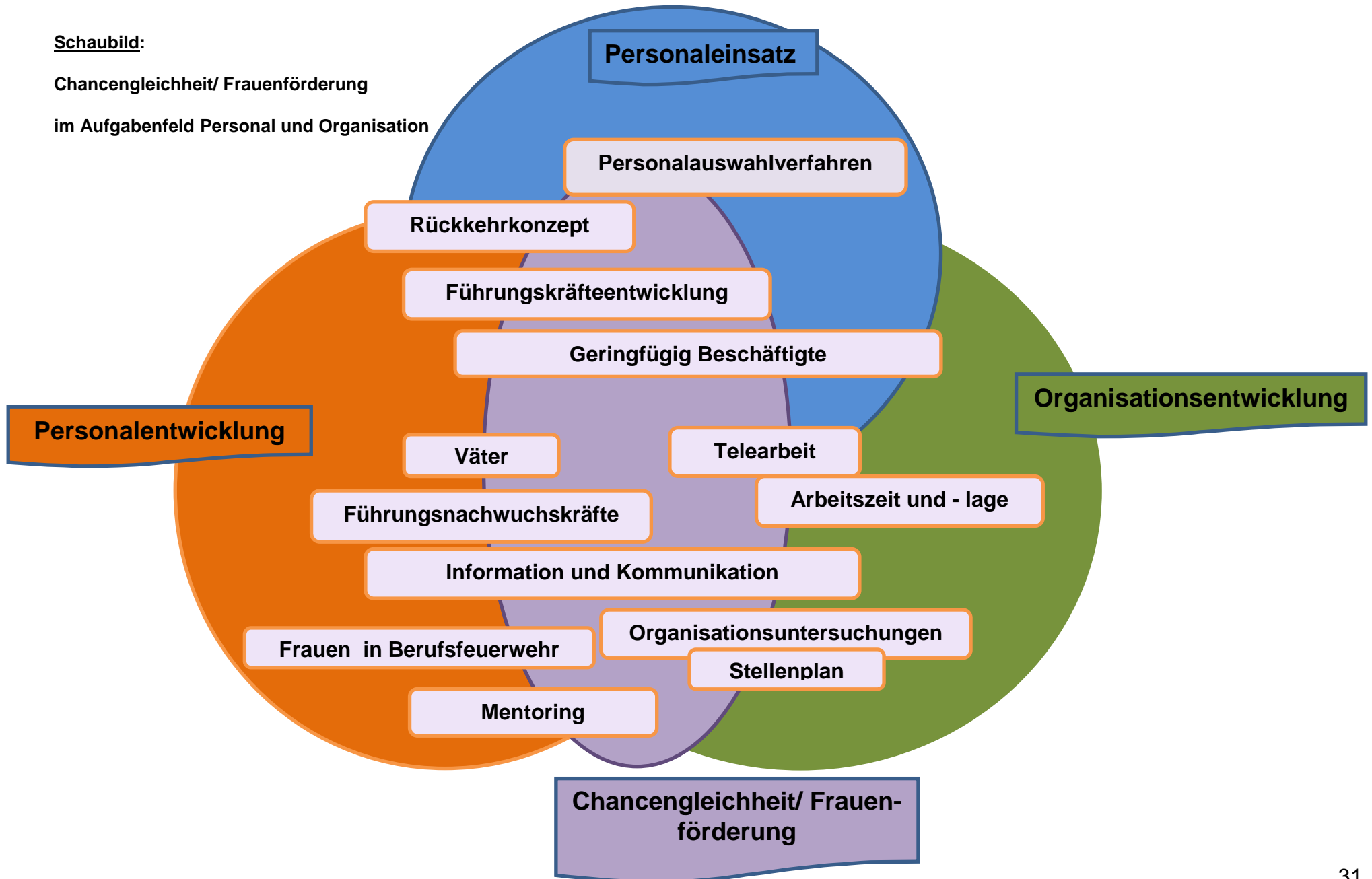
### **2. Struktur und Fokus des Frauenförderplans 2014 – 2016**

Chancengleichheit herzustellen und zu wahren und gezielt Frauenförderung als Bestandteil zukunftsorientierter Personalentwicklung zu gestalten sind komplexe Aufträge, die aus der Organisationsentwicklung und der Personalentwicklung des Systems Verwaltung erwachsen müssen, um langfristig wirksam zu sein. Alle dazugehörigen konkreten Umsetzungsmaßnahmen sind zudem eng mit der Personalbewirtschaftung und dem Personaleinsatz verbunden. Auch wechselseitige Zusammenhänge und Einflüsse müssen dabei betrachtet werden.

**Schaubild:**

Chancengleichheit/ Frauenförderung

im Aufgabenfeld Personal und Organisation



Die Stadtverwaltung Münster verfolgt schon seit vielen Jahren in großer Breite und Tiefe gleichstellungsorientierte Maßnahmen und Angebote, u. a. Leistungen des Frauenbüros im Rahmen des Produkts 1.04.01 „Gleichstellung in der Stadtverwaltung“, die Umsetzung der Frauenförderpläne, Aktionspläne zur Europäischen Charta der Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene, Zertifizierung als familienfreundliche Verwaltung, das neue Personalentwicklungskonzept usw. Der Standard der Stadtverwaltung bezüglich der Ziele der Frauenförderung ist schon heute hoch. Ziel des Frauenförderplans 2014 – 2016 ist es, die bereits vorhandenen Maßnahmen und Angebote weiterzuentwickeln, an aktuelle Bedarfe anzupassen, zu evaluieren und zu kommunizieren.

Konzepte, Maßnahmen, Projekte und dienstliche Vereinbarungen zur Chancengleichheit, Frauenförderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf können ihre Wirkung nur strukturell und nachhaltig entfalten, wenn sie allen Beschäftigten, Führungskräften und verantwortlichen Akteuren aus den Querschnittsbereichen bekannt sind und von allen Beteiligten auch aktiv angewandt werden.

Vor diesem Hintergrund werden eine Bestandsaufnahme und eine systematische, benutzerfreundliche Darstellung der zur Förderung der Chancengleichheit und Frauenförderung sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Stadtverwaltung getroffenen Regelungen und geschaffenen Strukturen erfolgen. Es soll als dauerhafte Grundlage ein Forum entstehen, das allen Beschäftigten der Stadtverwaltung sowohl einen Überblick über das vorhandene Angebot gibt, als auch Konzepte und Informationsmaterial leicht abrufbar macht bzw. Ansprechpartner/innen für bestimmte Themen und Fragestellungen benennt (s. 4.1).

Des Weiteren konzentriert sich der neue Frauenförderplan auf zwei Aufgabenschwerpunkte. Zum einen wird der Fokus auf die Organisationsentwicklung als Fundament für zielgerichtete Personalentwicklung und damit als wichtige Grundlage für die Herstellung von Chancengleichheit und zum anderen auf die Sicherung des Fachkräftebedarfs mit den im Weiteren aufgeführten Handlungsbereichen gelegt. Die Fokussierung erfolgt im Interesse einer deutlichen Profilierung einzelner Gleichstellungsziele sowie einer Ressourcen schonenden Wahrnehmung der Aufgaben. Wichtiger Leitgedanke für diesen Frauenförderplan ist dabei, dass eine nachhaltige Wirkung für die Frauenförderung und die Chancengleichheit am besten erreicht werden kann, wenn Ziele und Maßnahmen in die vorhandenen Arbeitsweisen und Strukturen der öffentlichen Verwaltung systematisch eingebunden werden (s. 4.2).

Vorab werden gem. § 6 (2) LGG die Prognosedaten und Orientierungszahlen für die quantitativen Veränderungsmöglichkeiten in der Geschlechterverteilung der einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen dargestellt und über die Gremienbesetzung berichtet (s 3).



### 3. Quantitative Veränderungsmöglichkeiten

#### 3.1 Prognosedaten und Orientierungsmarken für den Zeitraum 2014-2016

Tabelle 18: Prognosedaten und Orientierungsmarken für den Zeitraum 2014 – 2016

BesGr/Entgeltg. G/Entgeltgr. S	Gesamtzahl Angestellte/ Beamte Stichtag 2013				Prognose Ausscheiden Gesamt 2014 - 2016			Prognose Angestellte/ Be- amte 2014 - 2016			
	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	Maximal erreich- bare Frauen- quote (= Ori- entierungs- marke)
B 10	1	0	1	0,00%	1	0	1	0	1	1	100,00%
B 7	1	0	1	0,00%	1	0	1	0	1	1	100,00%
B 6	0	1	1	100,00%	0	0	0	0	1	1	100,00%
B 5	3	0	3	0,00%	1	0	1	2	1	3	33,33%
Sonderverträge	7	2	9	22,22%	1	0	1	6	3	9	33,33%
<b>Summe:</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>20,00%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>26,67%</b>
B2 / A16	12	3	15	20,00%	0	0	0	12	3	15	20,00%
A15	28	9	37	24,32%	4	1	5	24	13	37	35,14%
A14	31	9	40	22,50%	4	0	4	27	13	40	32,50%
A13hD	16	12	28	42,86%	0	1	1	16	12	28	42,86%
G15	18	17	35	48,57%	1	1	2	17	18	35	51,43%
G14	24	24	48	50,00%	2	0	2	21	26	47	55,32%
G13	33	35	68	51,47%	4	0	4	29	39	68	57,35%
<b>Summe:</b>	<b>162</b>	<b>109</b>	<b>271</b>	<b>40,22%</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>146</b>	<b>124</b>	<b>270</b>	<b>45,93%</b>
13gD	45	14	59	23,73%	4	0	4	41	18	59	30,51%
A12	111	34	145	23,45%	4	0	4	107	38	145	26,21%
A11	86	102	188	54,26%	5	3	8	81	107	188	56,91%
A10	35	127	162	78,40%	1	1	2	34	128	162	79,01%
A09gD	7	10	17	58,82%	0	0	0	7	10	17	58,82%
G12	62	25	87	28,74%	2	0	2	60	27	87	31,03%
G11	106	82	188	43,62%	3	3	6	103	85	188	45,21%
G10	90	60	150	40,00%	5	0	5	85	65	150	43,33%
G09	109	187	296	63,18%	0	0	0	109	187	296	63,18%
S18	8	3	11	27,27%	1	0	1	7	4	11	36,36%
S17	11	8	19	42,11%	3	0	3	8	11	19	57,89%
S16	0	1	1	100,00%	0	0	0	0	1	1	100,00%
S15	18	26	44	59,09%	1	1	2	17	27	44	61,36%
S14	8	38	46	82,61%	0	0	0	8	38	46	82,61%
S13	1	16	17	94,12%	0	0	0	1	16	17	94,12%
S12	24	124	148	83,78%	0	0	0	24	124	148	38,78%
S11	18	38	56	67,86%	0	1	1	18	38	56	67,86%
S10	2	26	28	92,86%	0	0	0	2	26	28	92,86%
NVBÜHNE, B, 2B	105	94	199	47,24%	4	0	4	101	98	199	49,25%
<b>Summe:</b>	<b>846</b>	<b>1015</b>	<b>1861</b>	<b>54,54%</b>	<b>33</b>	<b>9</b>	<b>42</b>	<b>813</b>	<b>1048</b>	<b>1861</b>	<b>56,31%</b>

BesGr/Entgeltg. G/Entgeltgr. S	Gesamtzahl Angestellte/ Beamte Stichtag 2013				Prognose Ausscheiden Gesamt 2014 - 2016			Prognose Angestellte/ Be- amte 2014 - 2016			
	männlich	weiblich	gesamt	Frauen- quote	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	Maximal erreich- bare Frauen- quote (= Orientierungs- marke)
A09mD Fn3	40	2	42	4,76%	2	0	2	38	4	42	9,52%
A09mD	100	30	130	23,08%	5	1	6	95	35	130	26,92%
A8	100	106	206	51,46%	1	3	4	99	107	206	51,94%
A7	93	19	112	16,96%	0	0	0	93	19	112	16,96%
A6	2	1	3	33,33%	0	0	0	2	1	3	33,33%
G09V	114	61	175	34,86%	10	5	15	104	71	175	40,57%
G08	91	183	274	66,79%	3	2	5	88	186	274	67,88%
G07	87	9	96	9,38%	6	0	6	81	15	96	15,63%
G06	306	313	619	50,57%	9	5	14	297	322	619	52,02%
G05	216	129	345	37,39%	6	5	11	210	135	345	39,13%
G04	164	43	207	20,77%	1	1	2	163	44	207	21,26%
G03	43	44	87	50,57%	1	0	1	42	45	87	51,72%
G02	6	122	128	95,31%	0	14	14	6	122	128	95,31%
G01	7	12	19	63,16%	2	0	2	5	14	19	73,68%
S8	3	62	65	95,38%	0	1	1	3	62	65	95,38%
S7	1	7	8	87,50%	0	0	0	1	7	8	87,50%
S6	24	342	366	93,44%	0	1	1	24	342	366	93,44%
S4	1	50	51	98,04%	0	0	0	1	50	51	98,04%
S3	5	64	69	92,75%	0	0	0	5	64	69	92,75%
<b>Summe:</b>	<b>1403</b>	<b>1599</b>	<b>3002</b>	<b>53,26%</b>	<b>46</b>	<b>38</b>	<b>84</b>	<b>1357</b>	<b>1645</b>	<b>3002</b>	<b>54,80%</b>
<b>Insgesamt:</b>	<b>2423</b>	<b>2726</b>	<b>5149</b>	<b>52,94%</b>	<b>94</b>	<b>50</b>	<b>144</b>	<b>2329</b>	<b>2819</b>	<b>5148</b>	<b>54,76%</b>

Der linke Teil dieser Tabelle „Gesamtzahl Angestellte/Beamte Stichtag 2013“ wurde bereits in „Teil A Bericht“ analysiert. Darüber hinaus enthält die obige Tabelle eine Prognose der im Berichtszeitraum altersbedingt aus dem aktiven Dienst ausscheidenden Beschäftigten der Stadtverwaltung („Prognose Ausscheiden Gesamt 2014 – 2016“). Bei dem rechten Teil der Tabelle „Prognose Angestellte/Beamte 2014 – 2016“ mit der maximal erreichbaren Frauenquote (=Orientierungsmarke) handelt es sich um ein theoretisches Rechenmodell mit folgenden Annahmen:

- Alle durch altersbedingtes Ausscheiden frei werdenden Stellen werden wieder besetzt.
- Alle frei werdenden Stellen werden mit Frauen wiederbesetzt.

Daraus ergibt sich als Orientierung die bis Ende 2016 theoretisch maximal erreichbare Frauenquote.

Die Entgeltgruppen/Besoldungsgruppe G12, S18 und A12 stehen aufgrund der Tatsache, dass der Frauenanteil im Verhältnis zu den vorangehenden Gruppen deutlich absinkt, besonders im Fokus bezüglich der Frauenförderung. Die Tabelle macht deutlich, dass hier in den nächsten Jahren leichte Steigerungen der Frauenquote aufgrund des altersbedingten Freiwerdens von Stellen theoretisch möglich werden. Außer den o. g. Annahmen ist jedoch zu berücksichtigen, dass bei der Entscheidung über die Wiederbesetzung einer Stelle die Frauenquote nur dann eine Rolle spielen kann, wenn mehrere Bewerber/innen gleich geeignet sind. Zudem kann die Frauenquote sich auch durch Beförderungen und Höhergruppierungen verändern. Diese können auch ohne Stellenwech-

sel erfolgen. Auf mögliche Ursachen für die relativ niedrige Frauenquote in den o. g. Besoldungs-/Entgeltgruppen wurde bereits in Teil A eingegangen. Die Problematik wird in diesem Frauenförderplan im Zusammenhang mit der Rolle der Organisationsentwicklung mit dem Ziel einer strukturellen Lösung erneut aufgegriffen (s. 4.2.1).

### **3.2 Besetzung von Gremien**

Im Rahmen des Beschlusses des zweiten Aktionsplans 2013 – 2015 zur Europäischen Charta zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene am 02.04.2014 hat der Rat der Stadt Münster sich bezüglich der paritätischen Besetzung von Gremien wie folgt verpflichtet:

„Der Rat richtet an die neu gewählten Ratsmitglieder die Erwartung, dass sie bei der Besetzung von Ausschüssen, Kommissionen und Beiräten sowie bei der Besetzung der Aufsichtsräte aller städtischen Gesellschaften die Verpflichtungen aus dem Landesgleichstellungsgesetz gewissenhaft beachten und diese Gremien nach Maßgabe der Gesetze geschlechterparitätisch besetzen werden.

In allen Beschlussvorlagen des Rates, mit denen Gremienbesetzungen vorgenommen werden, wird § 12 LGG benannt und werden die Ratsmitglieder sowie die entsendenden Einrichtungen bzw. Gremien auf die Vorgaben aufmerksam gemacht. Wenn Vorschlagslisten dennoch kein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweisen, wird die „Entsendestelle“ nochmals erinnert. Sanktionsmöglichkeiten bei Zuwiderhandeln bestehen jedoch nicht. Die Landesregierung ist derzeit bestrebt, das Thema Gremienbesetzungen im Rahmen der Novellierung des LGG neu zu strukturieren.“<sup>14</sup>

## **4. Personelle und organisatorische Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung und zur Frauenförderung**

### **4.1 Systematische Information und Kommunikation zu Themen rund um Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben als dauerhafte Grundlage**

In der Stadtverwaltung Münster wurde in einem Zeitraum von fast drei Jahrzehnten ein komplexes System vielfältiger Regelungen und Vereinbarungen getroffen, die in der täglichen Praxis eine wichtige Grundlage für konkrete Maßnahmen zur Frauenförderung, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Arbeitssituation in Bereichen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, beitragen. Dazu gehören vielfältige Arbeitszeitregelungen, die grundständige „Teilbarkeit“ jeder Stelle, Betriebskindergartenplätze, weitgehende Regelungen zur Pflegezeit, Stellenpräsentationen und v. a. m. Eine Vielzahl der im Landesgleichstellungsgesetz beschriebenen Handlungsfelder wird damit schon umfasst. Ihre volle Wirkung können diese Bausteine der Chancengleichheit jedoch nur erzielen, wenn das Gesamtsystem für alle erkennbar ist und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte und Personalverantwortliche diese Regelungen kennen und jeweils anwenden bzw. nutzen (können). In der Laufzeit dieses Frauenförderplans soll deshalb ein entsprechendes Informationssystem entwickelt und etabliert werden.

Folgende **Ziele** werden mit dem Informationssystem verfolgt:

- Information der Beschäftigten verbessern und Transparenz herstellen; den Beschäftigten eindeutige und nachprüfbar Informationen über ihre Ansprüche, Rechte und Pflichten geben,
- zuverlässige Informationsgrundlagen für die Ämter schaffen, um einen einheitlichen Umgang mit den Anfragen/Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten,

---

<sup>14</sup> s. Handlungsfeld „1. Die politische Rolle der Kommune“, Aufgabe 2 des o. g. Aktionsplans

- das notwendige Wissensmanagement rund um die Themen „Vereinbarkeit“ und „Chancengleichheit“ aufbauen, damit bei personellen Wechslen Informationseinbrüche vermieden werden,
- die vielfältigen in der Stadtverwaltung geltenden Regelungen und Vereinbarungen zur Chancengleichheit und Frauenförderung besser bewerben.

Eine (tabellarische) Darstellung der Themen, Konzepte, Regelungen und gesetzlichen Grundlagen, die im Informationssystem enthalten sind, wird wesentlicher und regelmäßig wiederkehrender Bestandteil künftiger Frauenförderpläne sein. Sie bildet die bereits für Frauenförderung und Chancengleichheit geschaffenen Standards in der Verwaltung und deren Weiterentwicklung ab.

Diese Bestandsaufnahme des Status quo soll Grundlage einer entsprechenden Darstellung im Intranet sein. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne PC-Arbeitsplatz wird eine adäquate Zugriffsmöglichkeit auf die Informationen erarbeitet. Bezogen auf die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin sollen auf dieser Grundlage auch geeignete Informationen über das Internet abrufbar sein.

## **4.2 Maßnahmenswerpunkte für den Zeitraum 2014-2016**

Auf der Grundlage der Analyse der quantitativen Daten und vor dem Hintergrund der aktuellen Rahmenbedingungen in der Stadtverwaltung (Neuaufstellung der Personalentwicklung, Haushaltskonsolidierung) und der gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen (demographischer Wandel, Fachkräftebedarf) wird der Fokus zur Verbesserung der Frauenförderung und Chancengleichheit für den Zeitraum 2014 - 2016 auf folgende Maßnahmen gerichtet.

### **4.2.1 Organisationsentwicklung im Hinblick auf Sicherung und Beförderung der Chancengleichheit und Frauenförderung**

In der Laufzeit dieses Frauenförderplans soll eine Betrachtung - und wo nötig Weiterentwicklung - von Organisationsentwicklungsmaßnahmen im Hinblick auf die Sicherung und Beförderung der Chancengleichheit und Frauenförderung im Spannungsfeld mit dem Stellenplanverfahren und dem Personaleinsatz erfolgen. Interessant sind hierbei insbesondere Maßnahmen, die die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen betreffen, in denen die quantitative Analyse ein deutliches Absinken der Frauenquote im Vergleich zur vorangehenden Entgelt- bzw. Tarifgruppe anzeigt (A12, G12, S18).

Der Stellenplan der Stadtverwaltung enthält verbindlich alle Stellenwerte. Zur Organisationsentwicklung mit möglichen Stellenwertänderungen – und damit mit Bedeutung für die Ziele der Frauenförderung - gibt es zwei Auslöser. Zum einen können strukturelle Veränderungen nötig sein. Diese werden vorgenommen, wenn neue Stellen oder Organisationseinheiten entstehen bzw. wenn eine Änderung der Zuschnitte von Organisationseinheiten, z. B. durch Fusionen angezeigt ist. Zum anderen können Aufgabenänderungen durch neu hinzukommende Aufgaben, eine veränderte Bedeutung von Aufgaben oder sonstige Gründe zu Stellenwerterhöhungen führen.

Folgende Verfahren dienen schon heute dazu, einen gleichberechtigten Zugang von Frauen und Männern bei der Besetzung höherwertiger Stellen infolge von organisatorischen Veränderungen zu sichern:

Zum einen kann der Oberbürgermeister im Rahmen seiner Organisationskompetenz strukturelle Veränderungen verfügen, die in der Konsequenz Auswirkungen auf Stellenwerte haben können. Diese sind in einer Organisationsverfügung festzustellen. Die entstehenden Stellenwertänderungen fließen dann in das jährliche Stellenplanverfahren ein. Es muss dabei sicher gestellt werden, dass hierbei die Chancengleichheit gewahrt wird:

- Stellenplanverfahren

Schon jetzt wird im Ämteranschreiben zum Stellenplanverfahren darauf hingewiesen, dass Aufgabenveränderungen, die zu einer Veränderung des Stellenwertes führen können, geschlechtsneutral und teilzeitunabhängig vorzunehmen sind. Ämter stehen bereits in der Pflicht, bei Stellenhebungsanträgen für Stellen in Bereichen mit in Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu begründen, warum sie die Stellenhebung ggf. für einen männlichen Mitarbeiter beantragen. Diese Gründe werden im Stellenplanverfahren zwischen dem Personal- und Organisationsamt und dem Frauenbüro erörtert. Die Begründungspflicht hat das Ziel bei den Führungskräften das notwendige Bewusstsein für geschlechtersensibles Handeln und die Überprüfung der eigenen ggf. stereotypen Wahrnehmung zu fördern. Die bisherigen Erfahrungen zeigen jedoch, dass hier einschlägige Fortbildungen notwendig sind, die im Rahmen der im Personalentwicklungskonzept vorgesehenen Führungskräftebildungen und dieses Frauenförderplans umgesetzt werden müssen.

- Faktische Stellenwertveränderungen ohne Organisationsverfügung

Es ist in der Stadtverwaltung geregelt, dass in Fällen, in denen sich Stellenwerte aufgrund von Aufgabenentwicklungen ohne vorgehende Organisationsverfügung ergeben, ein Antrag an das Personal- und Organisationsamt zu richten ist. In diesem Antrag sind die wesentlichen Änderungen im Arbeitsinhalt unter Beifügung einer neuen Arbeitsplatzbeschreibung darzustellen. Damit die personelle Besetzung dann chancengleich realisiert werden kann, wird künftig grundsätzlich, insbesondere bei kurzfristig nötiger Übernahme von Aufgaben, eine Aufgabenzuordnung, die evtl. eine Höherwertigkeit der Stelle nach sich zieht, unter Vorbehalt geschehen. Die Ämter werden darauf hingewiesen, dass eine endgültige Aufgabenzuordnung bei eingeschätzter Höherwertigkeit der Aufgabe erst dann geschehen kann, wenn dies durch den nächsten Stellenplan fixiert ist und die Chancengleichheit im anschließenden Verfahren gewahrt wird.

Dieses neue Vorgehen wird allen Ämtern durch das Personal- und Organisationsamt mitgeteilt. Zudem werden die Vorschläge zum Stellenplan und die Ergebnisse der Bewertung beim Personal- und Organisationsamt nachvollziehbar und systematisch dokumentiert.

Die hier beschriebenen Grundsätze und Maßnahmen im Rahmen der Organisationsentwicklung sollen zu einer Verbesserung der Frauenförderung in den „kritischen“ Besoldungs- und Entgeltgruppen beitragen. Dabei sind die Konsequenzen dieser Vorgehensweise insbesondere für Arbeitsergebnisse, für einzelne betroffene Beschäftigte, für Teamentwicklungsprozesse und für die Attraktivität und Kultur der Verwaltung genau zu beobachten und ggf. anzupassen.

- Führungspositionen und Führen in Teilzeit

Es erfolgen relativ wenige Bewerbungen von Frauen auf A12/G12-Stellen. Die Verwaltung prüft, ob es Änderungsansätze hinsichtlich der Rahmenbedingungen für Führungsstellen gibt, um diese auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienaufgaben attraktiver zu machen. Auf der einen Seite sollen die Erwartungen der Stadtverwaltung Münster an Führungskräfte überprüft, kritisch hinterfragt und neu formuliert werden. Auf der anderen Seite sollen die Erwartungen von potentiell für diese Stellen infrage kommende Frauen recherchiert und die Umsetzbarkeit der Vorstellungen überprüft werden. In diesem Rahmen wird auch die Möglichkeit, Führungsfunktionen in Teilzeit wahrzunehmen, weiter verfolgt.

- Führungsnachwuchs

Im Rahmen der Umsetzung des neuen Personalentwicklungskonzeptes wird die Führungsnachwuchsförderung neu konzipiert bzw. weiterentwickelt (s. auch 4.2.2.1). Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit sind als Prämissen der Ziele und Schwerpunkte des Personalentwicklungskonzeptes definiert. Zudem gibt es seit Anfang 2014 einen ämterübergreifenden Arbeitskreis zum Themenbereich Führung und Führungsnachwuchs.

In diesem Rahmen wird auch der im zweiten Aktionsplan zur Europäischen Charta formulierte Auftrag Nr. 11 „Aufstiegsunterstützung für Frauen – Kompetenzentwicklung Führung und Leitung“ aufgegriffen.

- Führungsfortbildung und Verwaltungskultur

Sensibilisierung für und Kompetenzerweiterung in Fragen geschlechtersensibler Führung werden begleitend Bestandteil der ebenfalls derzeit zu überarbeitenden Führungskräftefortbildung sein. Auch die Weiterentwicklung der Verwaltungskultur muss bezüglich der Wahrung unterschiedlicher Bedürfnisse und Interessenlagen die Geschlechtergerechtigkeit und ihre Bedeutung für die berufliche Weiterentwicklung berücksichtigen.

#### **4.2.2 Fachkräftebedarf sichern**

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Altersstruktur der Beschäftigten in der Stadtverwaltung liegt ein weiterer Schwerpunkt dieses Frauenförderplans bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs mit den im Folgenden beschriebenen Handlungsfeldern. Die Handlungsfelder werden unter dem Gesichtspunkt der Perspektiven, die sich daraus für Chancengleichheit und Frauenförderung ergeben, beschrieben. Auch das Thema „Sicherung des Fachkräftebedarfs“ ist wichtiger Bestandteil des neuen Personalentwicklungskonzepts.

##### **4.2.2.1 Führungsnachwuchsförderung**

Wie auch schon in 2013 wird im Fortbildungsprogramm 2014 die Veranstaltung: „Führung, eine Aufgabe für mich?!“ angeboten. Die Veranstaltung bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, sich darüber klar zu werden, ob sie eine Führungsrolle anstreben möchten. Für das Jahr 2014 sind bislang (Stand: 10.04.2014) 16 Mitarbeiter/innen angemeldet, davon 12 Frauen, das entspricht einer Frauenquote von 75%.

Das interne städtische Fortbildungsprogramm enthält seit 2014 das Qualifizierungsprogramm „In Zukunft führen“. Mit diesem Programm sollen Nachwuchskräfte, die planen eine Führungsaufgabe zu übernehmen, für den internen Arbeitsmarkt der Stadtverwaltung mit einem mehrere Module umfassenden Programm qualifiziert werden. Als nächster Schritt werden die Voraussetzungen für eine Teilnahme und das Auswahlverfahren festgelegt, wobei dieses in Zusammenarbeit mit den Fachämtern geschieht. Eine ausgewogene Beteiligung der Geschlechter wird dabei angestrebt.

Eine weitere Option, um die Übernahme von Führungspositionen durch Frauen zu befördern, ist das Erproben von Modellen zu „Führen in Teilzeit“. Leider ist es in der jüngeren Vergangenheit mehrfach vorgekommen, dass Frauen die ihnen angebotenen Führungspositionen abgelehnt haben und weiterhin Stellen ohne Führungsverantwortung wahrnehmen möchten. In diesem Zusammenhang ist auch zu überlegen, ob und wie die Attraktivität von Führungsstellen erhöht werden kann. (s. auch Nr. 11 Europäische Charta und Punkt 4.2.1)

##### **4.2.2.2 Rückkehrkonzept**

Seit 2009 gibt es das „Rückkehrkonzept für die Stadtverwaltung Münster“. Ziel dieses Konzeptes ist es, den Weggang in eine und den Wiedereinstieg nach einer Elternzeit/Beurlaubung strukturiert zu gestalten. Auf der einen Seite soll die Bindung der Beschäftigten an die Verwaltung z. B. durch Telearbeitsangebote und Informationsweitergabe erhalten werden. Die Motivation und Zufriedenheit der Rückkehrenden soll durch diesen Prozess z. B. durch Teilnahme an Fortbildungen und an Veranstaltungen der Fachämter gefördert werden. Auf der anderen Seite wird auf den Erhalt oder eine rechtzeitige Qualifikation für eine den Anforderungen entsprechende Leistungsfähigkeit hingewirkt. Hierzu wurden in dem Konzept die Verantwortlichkeiten der verschiedenen Akteure benannt und konkrete Aufgaben in den einzelnen Phasen von Beurlaubungsbeginn bis zum erfolgten Wiedereinstieg mit den entsprechenden Zuständigkeiten festgelegt. Die Anwendung und die Quali-

tät der Umsetzung dieses Konzepts wurden bisher nicht strukturiert erhoben, so dass über die Effektivität des Konzepts bisher keine Aussagen getroffen werden können.

In der Laufzeit dieses Frauenförderplans sollen deshalb eine Evaluation und eine Weiterentwicklung des Rückkehrkonzepts erfolgen. Die Anwendung des Konzeptes ist Führungsaufgabe. Eine stärkere Präsenz des Themas und eine Implementierung der Anwendung werden durch gezielte Aufnahme des Themas in Führungskräftebildungen, z. B. im Rahmen des neuen Führungsnachwuchsprogramms gefördert. Insbesondere sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter künftig vor Beginn der Beurlaubung durch ihre Führungskräfte über die verschiedenen Rückkehr- und Arbeitszeitmodelle (z. B. Telearbeit, unterhältige Beschäftigung) und Unterstützungsmöglichkeiten (z. B. Betriebskindergarten, Beratung durch das Informationsbüro Pflege) informiert werden.

Gleichzeitig wird ein System entwickelt, dass bei jedem Fall von Elternzeit/Beurlaubungen eine automatisierte Information für Führungskraft und Mitarbeiter/in sowie entsprechende Kontrollverfahren gewährleistet.

#### 4.2.2.3 Abbau geringfügiger Beschäftigungen

**Tabelle 19:** Geringfügig Beschäftigte; Stichtag 31.12.2013

Bereich	gesamt	w	m	Frauenquote
Amt für Schule und Weiterbildung	201	126	75	62,69%
Amt für Kinder, Jugendliche und Familien	711	514	197	72,29%
Sonstige Bereiche	59	31	28	52,54%
<b>Gesamt</b>	<b>971</b>	<b>671</b>	<b>300</b>	<b>69,10%</b>

Die Gesamtzahl der geringfügig Beschäftigten betrug am 31.12.2009 849 Personen. Sie hat sich zum 31.12.2013 um 122 Personen auf 971 geringfügig Beschäftigte erhöht. Der Frauenanteil ist von 68,20% in 2009 auf 69,10% in 2013 gestiegen.

Die Beschäftigung auf einer Niedrigteilstelle geht häufig mit einer Befristung des Arbeitsverhältnisses einher. Zudem ist die Rentenversicherung für geringfügig Beschäftigte freiwillig und wird nicht von allen Beschäftigten wahrgenommen. Die geringfügig Beschäftigten der Stadtverwaltung Münster werden ausdrücklich auf die Folgen eines Verzichts auf Beiträge zur Rentenversicherung hingewiesen. Eine Verpflichtung der Beschäftigten durch die Verwaltung, von der Möglichkeit der freiwilligen Rentenversicherung Gebrauch zu machen, ist aus rechtlichen Gründen nicht möglich.

Ziel ist es, die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse perspektivisch zu reduzieren. Es wird angestrebt - wo möglich - die Aufgaben so zu bündeln, dass Vollzeit- bzw. Teilzeitstellen entstehen. Es sollen in diesem Zusammenhang Fragen bezüglich der Möglichkeit von Stellenbewertungen und der Überführung in den TVöD-SuE geklärt werden. Auch die Befristungssituation bei den Niedrigteilstellen soll in diesem Zusammenhang thematisiert werden.

#### 4.2.2.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter

Aufbauend auf den Ergebnissen des ersten Workshops für Väter werden im Zusammenhang mit der Re-Auditierung des Labels berufundfamilie die Informations- und Unterstützungsbedarfe von Vätern sowie die notwendigen Fortbildungsbedarfe von Führungskräften im Zusammenhang mit der Wirkung von Geschlechterstereotypen in den Fokus genommen. Begleitend wird dazu eine

Projektgruppe interessierter Väter eingerichtet. Die dort erarbeiteten Vorschläge werden im Rahmen der Personalentwicklung berücksichtigt.

#### **4.2.2.5 Telearbeit**

Die Zahl der Telearbeitsplätze soll in den kommenden Jahren weiter erhöht werden. Hierzu bedarf es zum einen weiterer technischer und organisatorischer Anpassungen, die allerdings nur sukzessive angegangen werden können und somit mittelfristig zum Ziel führen. Zum anderen benötigen Führungskräfte Informationen und Unterstützung, um aktiv zu auch individuellen Telearbeitslösungen beizutragen.

Das Personal- und Organisationsamt wird den Ausbau der Telearbeit weiterhin fördern und dabei folgende Eckpunkte einbeziehen:

- Prüfung von Umsetzungsmöglichkeiten gemeinsam mit den Ämtern und Einrichtungen, die der Einführung oder Ausweitung von Telearbeitsplätzen positiv gegenüber stehen
- aktive und nachhaltige Informationspolitik (Werbung)
- Beratung und Unterstützung insbesondere in den Ämtern und Einrichtungen, die für sich zunächst keine Möglichkeit zur Einführung von alternierender Telearbeit erkennen.
- Priorisierung von potentiellen Telearbeitsplätzen bei der Einführung von E-Akte und Dokumentenmanagementsystem
- Anpassung der Dienstvereinbarung zur Telearbeit mit Blick auf die gewonnenen Erkenntnisse aus der Praxis. Anpassungen sind zum Beispiel hinsichtlich einer Flexibilisierung der Verteilung der Arbeitstage zu Hause und im Büro (bisher: alternierend, d.h. im täglichen Wechsel) und des Anteils der regelmäßigen Arbeitszeit zu Hause (bisher: 50% - Anteil) denkbar. Die bisher im Vordergrund stehenden wirtschaftlichen Aspekte der Telearbeit (z. B. durch desk-sharing), sollen um die Betrachtung der Komponente Familienfreundlichkeit bzw. Vereinbarkeit von Beruf und Familie erweitert werden.

#### **4.2.2.6 Frauen in der Feuerwehr**

Im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr Münster sind zurzeit trotz der bisherigen Bemühungen noch keine Frauen beschäftigt. Mehr Chancengleichheit für Frauen wird auch durch einen besseren Zugang von Frauen zu männerdominierten Berufsfeldern geschaffen. Deshalb hat das Dezernat für Bürgerservice, Personal, Organisation, Ordnung, Brandschutz und IT im zweiten Aktionsplans zur Europäischen Charta zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene für die Jahre 2013 - 2015 einen Aktionsschwerpunkt auf das Thema Frauen in der Feuerwehr gelegt.

Durch neue zielgruppenorientierte Angebote in der Öffentlichkeitsarbeit der Feuerwehr soll der Zugang für Frauen zur Berufsfeuerwehr verbessert werden. In den Jahren 2014 und 2015 sollen Veranstaltungen für junge Frauen in Handwerksberufen und weibliche Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehren (auch aus der Stadtregion) in Kooperation mit den Berufsschulen, den Kammern und Innungen angeboten werden. Der Charakter der Veranstaltung sollte in etwa dem "Girls'Day" entsprechen, jedoch der Altersgruppe angepasst sein. Bei einem Erfolg der Veranstaltung soll das Angebot verstetigt und ggf. intensiviert werden.

Auf der Internetseite der Feuerwehr Münster wird in Kürze ein gesondertes Angebot zum Thema „Frauen in der Feuerwehr“ eingerichtet. Darin soll noch einmal detailliert das Auswahlverfahren für die Berufsfeuerwehr beschrieben, sowie Berichte von und über Mädchen und Frauen in der Feuerwehr platziert werden.

Das Ziel, Frauen für die Feuerwehr Münster zu gewinnen, wird somit weiterhin breit gefächert verfolgt.



#### **4.2.2.7 Reduzierung der Befristung von Arbeitsverträgen**

Die, insbesondere wiederholte, Befristung von Arbeitsverträgen ist für die betroffenen Beschäftigten in der Regel belastend. Die Verwaltung prüft während der Laufzeit dieses Frauenförderplans, ob die Befristungen von Arbeitsverträgen weiter reduziert werden können. Die Anzahl der befristeten Verträge und der erfolgten Entfristungen in den einzelnen Verwaltungsbereichen werden ermittelt und daraus ggf. Handlungsbedarfe abgeleitet. Ziel ist eine längerfristige Bindung bereits gewonnener Beschäftigter.

### **C Umsetzung des Programms für Chancengleichheit – Begleitende Maßnahmen**

#### **1. Informations- und Fortbildungsaufgaben**

Grundsätzlich ist bezogen auf die Realisierung der Ziele des Programms eine entsprechende fachliche und nachvollziehbare Information für die verantwortlichen Führungskräfte notwendig. Das Programm für Chancengleichheit muss allen Führungskräften zur Kenntnis gegeben werden. Es soll Bestandteil von Dezernats-, Amts und Teambesprechungen sein. Das Personal- und Organisationsamt und das Frauenbüro bieten für die einzelnen Arbeitsbereiche Informationsgespräche an.

#### **2. Veröffentlichung**

Das Programm für Chancengleichheit wird im Intranet sowie im Internet ([www.muenster.de/stadt/frauenbuero](http://www.muenster.de/stadt/frauenbuero)) und als Broschüre veröffentlicht.

#### **3. In Kraft treten**

Das Programm für Chancengleichheit, Frauenförderplan 2014 – 2016, tritt mit Beschlussfassung durch den Rat in Kraft.