

Öffentliche **Beschlussvorlage**

Vorlagen-Nr.:
V/0487/2014/1. Erg.
Auskunft erteilt: Frau Köckemann
Ruf: 492 11 88
E-Mail: Köckemann@stadt-muenster.de
Datum: 09.10.2014

Betrifft

Programm für Chancengleichheit - Bericht zum Frauenförderplan 2010 - 2012 (inkl. 2013) und Frauenförderplan 2014 - 2016

Beratungsfolge

22.10.2014	Ausschuss für Personal, Organisation, Sicherheit, Ordnung und E-Government	Vorberatung
29.10.2014	Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung
05.11.2014	Rat	Entscheidung

Beschlussvorschlag:

- I. Sachentscheidung:
 1. Der Bericht zum Frauenförderplan 2010 -2012 (inkl. 2013), (s. Anlage **der Hauptvorlage** Teil A), wird zur Kenntnis genommen.
 2. Der Frauenförderplan 2014 - 2016 (siehe Anlage **der Hauptvorlage** Teil B) wird **unter Berücksichtigung des gemeinsamen Änderungsantrags der Ratsfraktionen von SPD, CDU und Bündnis 90/Die Grünen/GAL vom 23.09.2014 (siehe Anlage 1) mit folgenden Ergänzungen bzw. Änderungen** beschlossen:
 - 2.1 **Die Verwaltung wird dem Ausschuss für Gleichstellung und dem Ausschuss für Personal, Organisation, Sicherheit, Ordnung und E-Government spätestens bis zum Ende des ersten Quartal 2015 über Erfahrungen aus dem Modellprojekt „Anonymisiertes Bewerbungsverfahren“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, aus Modellprojekten anderer Städte und des LWL berichten. Auf dieser Grundlage wird die Verwaltung einen Vorschlag zur möglichen Einführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens erarbeiten und aufzeigen, welche technischen und personellen Anforderungen hierfür erforderlich sind.**
 - 2.2 **Die Stadt Münster wird eine Ausbildung in Teilzeit in den Bereichen aktiv anbieten, in denen grundsätzlich die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung besteht. Zudem erfolgt auf Wunsch oder bei Bedarf ein Mentoring oder eine (sozialpädagogische) Begleitung der/des Auszubildenden in Teilzeit durch die Ausbildungsleitung, die betriebliche Sozialberatung und/oder die Fachstelle Personalentwicklung.**

Bei der Ausschreibung von Ausbildungsstellen in der Presse und im Internet bzw. Intranet wird mit folgendem Text auf die Möglichkeiten einer Ausbildung in Teilzeit hingewiesen:

„Fragen zu Ausbildungsinhalten oder auch zu Ausbildungsmöglichkeiten in Teilzeit beantwortet Ihnen gerne Ulrike Moellenhoff, Tel. 0251/492-1103, E-Mail: Ausbildung@stadt-muenster.de“

- 2.3 ~~...Eine ausgewogene Beteiligung der Geschlechter wird dabei angestrebt.~~ Die Verwaltung wirkt durch eine gezielte Ansprache darauf hin, dass sich insbesondere Frauen für das Qualifizierungsprogramm „In Zukunft führen“ bewerben.
- 2.4 Zur Erhöhung der Transparenz wird im nächsten Frauenförderplan (2017 ff.) zu jedem Amt (alternativ zu jedem Dezernat) eine Analyse der Beschäftigtenstruktur ausgewiesen. Dabei werden die absoluten und relativen Anteile von weiblichen und männlichen Mitarbeitern dargestellt. Weiterhin wird das durchschnittliche Monatseinkommen getrennt nach weiblichen und männlichen Beschäftigten unter Berücksichtigung der Vollzeitäquivalente ausgewiesen. Bei der Darstellung der Durchschnittsgehälter ist eine Aggregationsebene zu finden, die den datenschutzrechtlichen Bestimmungen genügt.
- 2.5 Die Änderungsvorschläge aus dem gemeinsamen Änderungsantrags der Ratsfraktionen von SPD, CDU und Bündnis 90/Die Grünen/GAL vom 23.09.2014 mit den Ziffern 4.2.2.1 Führungsnachwuchsförderung, zweiter und dritter Absatz, 4.2.2.2 Rückkehrkonzept, 4.2.2.6 Frauen in der Feuerwehr und 4.2.2.9 städtische Gesellschaften werden in den Frauenförderplan 2014 – 2016 übernommen.

Begründung:

- zu 2.1 Es gibt derzeit Entwicklungen und Berichte anderer Arbeitgeber/innen, insbesondere aus dem kommunalen Bereich, die einen Hinweis darauf geben, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren sich nicht immer vorteilhaft auf die Bewerbungssituation von Frauen, Menschen mit Schwerbehinderung und Bewerber/innen mit Migrationshintergrund auswirken.

Die Verwaltung wird deshalb zunächst die Erfahrungen aus anderen Modellprojekten recherchieren. Eine aktuelle Anfrage zu den bisherigen Erfahrungen mit anonymisierten Bewerbungsverfahren beim LWL hat ergeben, dass die entsprechenden politischen Aufträge wegen fehlender technischer Voraussetzungen bisher nicht umgesetzt und somit noch kein anonymisiertes Verfahren durchgeführt werden konnte. Aufgrund der Ergebnisse der vorgenannten Recherche werden Rahmenbedingungen und erfolgversprechende Verfahrensweisen für ein Modellprojekt in der Stadtverwaltung Münster definiert und die erforderlichen Ressourcen für die Konzeption und Durchführung abgeschätzt werden. Auf dieser Grundlage wird die Verwaltung zeitnah berichten und einen Vorschlag für den Umgang mit anonymisierten Bewerbungsverfahren vorlegen.

- zu 2.2 Eine Ausbildung in Teilzeit ist in vielen Ausbildungsberufen, die von der Stadtverwaltung Münster angeboten werden, möglich. Dies ist insbesondere der Fall, wenn der Berufsschulunterricht in Münster stattfindet. Einige der zuständigen Berufsschulen sind jedoch nicht in Münster ansässig, was ggf. zu langen Fahrtzeiten führt. Teilweise erfolgt in den auswärtigen Berufsschulen der Unterricht in Blockform mit Internatsunterbringung, z. B. bei den Ausbildungen zur Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft oder zur Fachkraft für

Abwassertechnik etc. In diesen Fällen ist eine Teilzeitausbildung nicht umzusetzen. Derzeit wird das Angebot, eine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren, nur selten in Anspruch genommen.

Über die Änderung des Ausschreibungstextes für Ausbildungsstellen hinaus, bietet das Personal- und Organisationsamt schon seit langem Auszubildenden mit Kind/Kindern, wenn möglich, eine Ausbildung in Teilzeit aktiv an.

Die aktive Bewerbung von Angeboten, wie der Ausbildung in Teilzeit, wird auch durch die gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen, insbesondere den demografischen Wandel und die damit einhergehenden Veränderungen am Arbeitsmarkt für die Stadtverwaltung Münster als Arbeitgeberin an Bedeutung gewinnen und somit befördert.

zu 2.3 Für die Teilnahme an dem Qualifizierungsprogramm „In Zukunft führen“ gibt es ein Auswahlverfahren. Frauen werden im Rahmen der Ausschreibung dieser Fortbildung verstärkt aufgefordert, sich für dieses Programm zu bewerben. Die Durchführung des Auswahlverfahrens folgt dann den Anforderungen der Bestenauslese. Die Maßgabe des §7 LGG (1) „...bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen ... bevorzugt zu berücksichtigen“ findet dabei Anwendung, da das Qualifizierungsprogramm auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereitet. Für den ersten Durchgang des Qualifizierungsprogramms, der Anfang 2015 beginnt, kam knapp die Hälfte der Bewerbungen von Frauen (44%). Das Auswahlverfahren ist noch nicht abgeschlossen.

zu 2.4 Sowohl die Beschäftigtenstruktur mit den absoluten und relativen Anteilen männlicher und weiblicher Beschäftigter als auch das Durchschnittseinkommen getrennt nach Geschlechtern unter Berücksichtigung der Vollzeitäquivalente je Amt/Dezernat sind darstellbar. Bezüglich der Durchschnittsgehälter ist allerdings eine Aggregationsebene zu finden, die den datenschutzrechtlichen Bestimmungen genügt. Aus folgenden Gründen ist eine Darstellung der o. g. Daten im Frauenförderplan einer Abbildung im Haushalt vorzuziehen: Die Gliederung des Haushaltsplans erfolgt nach Produktbereichen und -gruppen. Diese entspricht nicht der organisatorischen Gliederung der Ämter, so dass Daten zu einem Amt ggf. an unterschiedlichen Stellen des Haushaltsplans zu finden sind. Eine übersichtlichere und damit aussagekräftigere Darstellung der o. g. Informationen lässt sich im kommenden Frauenförderplan umsetzen. Zudem sollte auch der Zusammenhang dieses Anliegens mit der Einführung des Gender Budgeting geklärt werden. Die Verwaltung wird einen Vorschlag für die konkrete Umsetzung dieses Anliegens unterbreiten.

In Vertretung

gez.
Wolfgang Heuer
Stadtrat

Anlagen:
„Änderungsantrag der Ratsfraktionen von SPD, CDU und Bündnis 90/Die Grünen/GAL“