

P r ä a m b e l

Das Land Nordrhein-Westfalen hat mit dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) die Gleichstellung beider Geschlechter zu einem herausgehobenen Landesziel gemacht. Gemäß § 2 des LGG unterliegt die Handwerkskammer Münster den gesetzlichen Regelungen.

Durch das Landesgleichstellungsgesetz NRW sollen Diskriminierungen von Frauen abgebaut, Benachteiligungen reduziert sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer gefördert werden. Um diese Ziele zu erreichen, ist ein Gleichstellungsplan aufzustellen. Hierin sind konkrete Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zum Abbau der Unterrepräsentanzen von Frauen zu definieren.

Der vorliegende Gleichstellungsplan stellt die kontinuierliche Weiterentwicklung des erstmals von der Vollversammlung im Jahr 2003 beschlossenen Frauenförderplans dar und ist eine verpflichtende Arbeitsgrundlage für alle Beschäftigten der Handwerkskammer Münster.

Er wird im Intranet der Handwerkskammer Münster veröffentlicht und ist somit allen Beschäftigten zugänglich.

Gleichstellungsplan der Handwerkskammer Münster

01.07.2018 – 30.06.2023

1. Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigtenstruktur bildet die Basis für die Gleichstellungsüberlegungen der Handwerkskammer Münster.

Der Anteil von Frauen in der Handwerkskammer Münster liegt mit Stand Mai 2018 bei 50 %.

Nachfolgend ist die Beschäftigtenstruktur (Stand Mai 2018), nach Gehaltsbereichen sowie Beschäftigtengruppen gegliedert, dargestellt. Aus der Analyse der Daten ergeben sich die Maßnahmen, die zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf getroffen werden sollen.

Gehaltsbereiche

Gehaltsbereich	Beschäftigte		prozentualer Anteil	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Außertariflich	5	0	100,00%	0,00%
EG 13 bis EG 15	18	7	72,00%	28,00%
EG 9 bis EG 12	94	51	64,83%	35,17%
EG 5 bis EG 9mZ	24	84	22,22%	77,78%
EG 1 bis EG 4	4	3	57,14%	42,86%
Lehrling	6	6	50,00%	50,00%
HWK gesamt	151	151	50,00%	50,00%

Teilzeit

Die Teilzeitquote in der Handwerkskammer Münster insgesamt liegt bei etwa 27 %. Innerhalb der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten liegt der Frauenanteil bei über 75 %.

	Beschäftigte		prozentualer Anteil	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Teilzeitbeschäftigte	18	63	22,22%	77,78%

Beschäftigungsgruppen

	Beschäftigte		prozentualer Anteil	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
GF/GBL /SBL	5	0	100,00%	0,00%
Abteilungsleiter/in	15	5	75,00%	25,00%
Ausbilder/in	46	12	79,31%	20,69%
Berater/in	12	1	92,31%	7,69%
Ausbildungsberater/in	4	1	80,00%	20,00%
Haustechniker/in	6	0	100,00%	0,00%
Sekretariat	0	16	0,00%	100,00%
Projektmitarbeiter/in	13	10	56,52%	43,48%
Restaurant	1	3	25,00%	75,00%
Sachbearbeiter/in	40	96	29,41%	70,59%
Servicekraft	1	1	50,00%	50,00%
Fahrer	2	0	100,00%	0,00%
Lehrling	6	6	50,00%	50,00%
HWK gesamt	151	151	50,00%	50,00%

2. Ermittlung von Unterrepräsentanzen

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Handwerkskammer liegt aktuell bei 50 %.

Ein Blick auf die vorliegende Beschäftigungsstruktur nach Gehaltsbereichen zeigt jedoch, dass Frauen weiterhin insbesondere in den höheren Entgeltgruppen unterrepräsentiert sind. So liegt die Quote der Frauen ab dem Gehaltsbereich EG 9 bis EG 12 unterhalb von 50 %. In der weiteren Detailanalyse wird deutlich, dass Frauen ab der „großen“ Entgeltgruppe 9 mit ca. 42 % unterrepräsentiert sind. Auch wenn der Anteil der Frauen in den Entgeltgruppen 10 und höher in den Jahren seit Aufstellung des ersten Frauenförderplanes im Jahre 2003 gestiegen ist, wird der seitens des Gesetzgebers gewünschte Anteil von 50 % bislang nicht erreicht. Somit sind weitere Anstrengungen notwendig, um die geforderten Zielgrößen zu erreichen.

Die Analyse der Beschäftigungsgruppen zeigt zudem, dass Frauen vorwiegend in den Führungsebenen der Handwerkskammer Münster unterrepräsentiert sind. Hier liegt aktuell der Anteil bei 20%. Im Bereich der Dozenten und Ausbilder, der klassisch eher gewerblich-technisch geprägt ist, liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei knapp über 20%. Ebenfalls ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Beratung (Betriebs- und Ausbildungsberatung) unter 20 %. Zusammenfassend zeigt sich, dass insbesondere in den Beschäftigungsgruppen, die nach der Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe rechtfertigen, der Anteil der Frauen noch von der vom Gesetzgeber gewünschten Zielgröße von 50 % entfernt sind.

3. Kernziele des Gleichstellungsplans für die kommenden Jahre

Auch wenn sich der Gesamtanteil der Frauen in der Handwerkskammer Münster seit Aufstellung des ersten Frauenförderplanes im Jahre 2003 marginal reduziert hat, ist der Anteil von Frauen insbesondere im Gehaltsbereich ab Entgeltgruppe 10 gesteigert worden. Es wird deutlich, dass die bislang getroffenen Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen erste Erfolge zeigen.

In Bereichen, in denen Frauen aktuell unterrepräsentiert sind, strebt die Handwerkskammer Münster durch Beförderung oder im Rahmen von Neueinstellungen eine Erhöhung des Frauenanteils an.

Konkret werden folgende Zielgrößen definiert:

- Steigerung des Anteils von weiblichen Führungskräften auf 30%.
- Erhöhung des Anteils von Frauen in den EG 9 – 12 auf über 40%.
- Prüfung und Aufbau von Fachkarrieren insbesondere für Frauen

4. Weitere Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen

a. Fort- und Weiterbildung

Im Rahmen der Weiterbildung können Frauen insbesondere ab der Entgeltgruppe 10 an Seminaren zur Steigerung der persönlichen und fachlichen Kompetenz teilnehmen.

Hierbei ist die Teilnahme an Fort- oder Weiterbildungsveranstaltungen unabhängig vom Grad der Beschäftigung.

b. Seminare für Führungskräfte

Die Themen „Gleichstellung“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ werden in die Führungskräftebildungen integriert.

c. Frauenseminare

Einmal pro Jahr veranstaltet die Gleichstellungsbeauftragte ein Seminar zur Frauenförderung.

d. Teilzeit und vollzeitnahe Beschäftigung von Führungskräften

Die Handwerkskammer Münster ermöglicht, soweit nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen, die Beschäftigung von Führungskräften in Teilzeit.

e. Aufbau von Fachkarrieren

Neben dem klassischen Weg der Führungskarriere beabsichtigt die Handwerkskammer Münster verstärkt Frauen für Fachkarrieren zu gewinnen.

- f. Zugriff auf Intranet von zu Hause
Die Handwerkskammer Münster prüft die technischen Voraussetzungen, um den Zugriff auf das Intranet für beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermöglichen.
- g. Frauenförderung in technischen Berufen
Die Beschäftigung von Frauen in den technischen Berufen soll gefördert werden. Hierzu werden insbesondere im Bildungszentrum die Aktivitäten zur Gewinnung von Frauen für technische Berufe durch „Ansprache“ in den Meisterkursen ausgebaut.

5. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- a. Arbeitszeitflexibilisierung
Mit Einführung der Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit hat die Handwerkskammer Münster bereits vor vielen Jahren einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelegt. In vielen Bereichen lässt sich das Familienleben so sehr gut mit der Arbeit in Einklang bringen. Im Zuge der Weiterentwicklung der Arbeitszeitflexibilisierungen werden auch andere Jobmodelle (insbesondere alternierende Telearbeit geprüft).
- b. Teilzeit von Frauen und Männern
Teilzeit kann die Arbeitsmotivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deutlich steigern und dient somit der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Daher sollen die entwickelten positiven Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit aufrechterhalten und die Möglichkeiten zur befristeten Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auch in Führungs- und Leitungspositionen (Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle, z.B. Job-Sharing), unterstützt werden.

Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen soll soweit organisatorisch möglich und sinnvoll ein personeller oder organisatorischer Ausgleich vorgenommen werden.

Die Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit soll auf Wunsch befristet werden, soweit keine dienstlichen Gründe entgegenstehen. Die Reduzierung kann auf Wunsch im Rahmen der bestehenden Regelungen verlängert bzw. verkürzt werden.

- c. Alle Stellen werden in Teilzeit ausgeschrieben
Führungs- und Vorgesetztenfunktionen sollen mit dem Hinweis auf mögliche Teilzeitbeschäftigung ausgeschrieben werden, falls dem keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen.
- d. Partnermonate Elternzeit
In den letzten Jahren haben eine Vielzahl von Vätern die Möglichkeit der Partnermonate in der Elternzeit wahrgenommen. Die Personalabteilung wird die jungen Väter und Mütter über die Möglichkeiten der Elternzeitgestaltung informieren. Hierdurch soll der Anteil der Beantragung von Partnermonaten erhöht werden.

e. **Beurlaubung**

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern wird es begrüßt, wenn männliche Beschäftigte die Möglichkeiten der Teilzeitarbeit und Beurlaubung (Elternzeit; Pflege von Angehörigen) verstärkt in Anspruch nehmen.

Bei längerer Beurlaubung der Beschäftigten wird auf Wunsch die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz angestrebt, soweit dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf jedoch nicht zu einer unvermeidbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.

6. Umsetzung der Maßnahmen

Für die Umsetzung der Maßnahmen sind insbesondere die Führungskräfte der Handwerkskammer Münster verantwortlich. Sie werden hierbei durch die Gleichstellungsbeauftragte und den Personalbereich unterstützt.