

## **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. Die Gleichstellungsarbeit der Handwerkskammer Münster soll dabei nicht nur die gesetzlichen Vorgaben erfüllen, sondern insbesondere den besonderen Anforderungen bzw. Herausforderungen von Frauen gerecht werden.

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

## Gleichstellungsplan der Handwerkskammer Münster

01.07.2025 – 30.06.2028

### 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 lag mit Stand Dezember 2024 bei ca. 56%.

Nachfolgend ist die Beschäftigtenstruktur (Stand Dezember 2024), 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      |
| <b>Außertariflich</b>   | 4            | 1          | 80,00%              | 20,00%        |
| <b>EG 13 bis EG 15</b>  | 21           | 12         | 63,64%              | 36,36%        |
| <b>EG 9 b bis EG 12</b> | 86           | 62         | 58,11%              | 41,89%        |
| <b>EG 5 bis EG 9 a</b>  | 23           | 83         | 21,90%              | 78,10%        |
| <b>EG 1 bis EG 4</b>    | 2            | 8          | 20,00%              | 80,00%        |
| <b>Lehrling</b>         | 1            | 8          | 10,00%              | 90,00%        |
| <b>HWK gesamt</b>       | <b>137</b>   | <b>174</b> | <b>44,05%</b>       | <b>55,95%</b> |

#### Teilzeit

Die Teilzeitquote in der Handwerkskammer Münster insgesamt liegt bei etwa 36%. Innerhalb der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten liegt der Frauenanteil bei über 83%.

|                             | Beschäftigte |           | prozentualer Anteil |               |
|-----------------------------|--------------|-----------|---------------------|---------------|
|                             | männlich     | weiblich  | männlich            | weiblich      |
| <b>Teilzeitbeschäftigte</b> | <b>19</b>    | <b>94</b> | <b>16,81%</b>       | <b>83,19%</b> |

## Beschäftigungsgruppen

|                                  | Beschäftigte |            | prozentualer Anteil |               |
|----------------------------------|--------------|------------|---------------------|---------------|
|                                  | männlich     | weiblich   | männlich            | weiblich      |
| <b>GF</b>                        | 4            | 1          | 80,00%              | 20,00%        |
| <b>Abteilungsleiter/in / SBL</b> | 14           | 3          | 82,35%              | 17,65%        |
| <b>Dozent/in</b>                 | 50           | 16         | 75,76%              | 24,24%        |
| <b>Berater/in</b>                | 12           | 5          | 70,59%              | 29,41%        |
| <b>Ausbildungsberater/in</b>     | 4            | 2          | 66,67%              | 33,33%        |
| <b>Referent/in</b>               | 7            | 13         | 35,00%              | 65,00%        |
| <b>Facilitymanagement</b>        | 7            | 0          | 100,00%             | 0,00%         |
| <b>IT</b>                        | 8            | 1          | 88,89%              | 11,11%        |
| <b>Projektmitarbeiter/in</b>     | 3            | 10         | 23,08%              | 76,92%        |
| <b>Restaurant</b>                | 0            | 3          | 0,00%               | 100,00%       |
| <b>Sachbearbeiter/in</b>         | 24           | 106        | 18,46%              | 81,54%        |
| <b>Hilfskraft</b>                | 1            | 0          | 100,00%             | 0,00%         |
| <b>Geringfügig Beschäftigte</b>  | 1            | 5          | 16,67%              | 83,33%        |
| <b>Servicekraft</b>              | 0            | 1          | 0,00%               | 100,00%       |
| <b>Fahrer</b>                    | 1            | 0          | 100,00%             | 0,00%         |
| <b>Lehrling</b>                  | 1            | 8          | 11,11%              | 88,89%        |
| <b>HWK gesamt</b>                | <b>137</b>   | <b>174</b> | <b>44,05%</b>       | <b>55,95%</b> |

## 2. Ermittlung von Unterrepräsentanzen

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Handwerkskammer liegt aktuell bei etwa 56%. Im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan erhöhte sich damit der Anteil der weiblichen Beschäftigten um etwa 6%.

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 9b bis EG 12 unterhalb von 50%. Erfreulich dabei ist, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten in Gehaltsbereich von EG 13 bis EG 15 TV-L von 28% auf etwa 36% erhöht werden konnte, auch der Anteil der Frauen im Gehaltsbereich von EG 9b bis EG 12 wurde von etwa 35% auf ca. 42% erhöht. Weiterhin bleibt die Erkenntnis aus den bisherigen Gleichstellungsplänen, dass insbesondere ab der EG 10 TV-L weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind. Um die vom Gesetzgeber vorgegebene Zielgröße von 50% zu erreichen, sind hier weitere Anstrengungen notwendig.

Die Analyse der Beschäftigungsgruppen zeigt zudem, dass Frauen weiterhin insbesondere in den Führungsebenen der Handwerkskammer Münster unterrepräsentiert sind. Hier liegt aktuell der Anteil bei unter 20% und hat sich damit etwas im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan leicht reduziert. Erfreulich ist, dass seit dem letzten Gleichstellungsplan eine Position in der Geschäftsführung unserer Handwerkskammer mit einer Frau besetzt werden konnte.

Im Bereich der Dozenten, der klassisch eher gewerblich-technisch geprägt ist, ist es gelungen, den Anteil der weiblichen Beschäftigten von knapp 20% auf fast 25% zu erhöhen. Auch im Bereich der Beratung konnte der Anteil der weiblichen Beschäftigten deutlich von unter 10% auf fast 30% gesteigert werden. Ebenso wie im Bereich der Ausbildungsberatung, wo eine Entwicklung von 20% auf etwa 33% erzielt werden konnte.

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 ist. Erfreulich ist jedoch festzuhalten, dass es in vielen bislang unterrepräsentierten Bereichen sehr positive Entwicklungen gibt.

### **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 von unter 50% auf fast 56% deutlich erhöht hat, ist weiterhin der Anteil von Frauen insbesondere im Gehaltsbereich ab Entgeltgruppe 10 zu steigern. Es zeigt sich aber, dass durch die bisherigen Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen z.B. durch interne Personalentwicklung sowie Fachkarrieren, bereits nennenswerte Erfolge erzielt werden konnten.

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

Konkret werden folgende Zielgrößen definiert:

- Steigerung des Anteils von weiblichen Führungskräften auf mindestens 30%.
- Erhöhung des Anteils von Frauen in den EG 9b – 12 auf über 45% und im Gehaltsbereich ab EG 13 auf über 40%.
- Aufbau von Fachkarrieren insbesondere für Frauen im Rahmen der strukturierten Personalentwicklung und Implementierung einer zentralen Anlaufstelle für interessierte Frauen.

#### **4. Weitere Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen**

- a. Fort- und Weiterbildung  
Im Rahmen der Weiterbildung sollten Frauen insbesondere ab der Entgeltgruppe 10 gezielt an Seminaren zur Steigerung der persönlichen und fachlichen Kompetenz teilnehmen. Dies wird eine wichtige Aufgabe für die zukünftige Personalentwicklung der Handwerkskammer.  
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. Ebenso wird bei der Personalentwicklung gezielt auf die Entwicklung von weiblichen Beschäftigten geschaut.
- c. Frauenseminare  
Einmal pro Jahr veranstaltet die Gleichstellungsbeauftragte ein Seminar zur Frauenförderung.
- d. Teilzeit und vollzeitnahe Beschäftigung von Führungskräften  
Die Handwerkskammer Münster fördert, soweit nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen, die Beschäftigung von Führung in Teilzeit. Ebenso werden Tandem-Modelle für Führungsrollen in die weiteren Überlegungen zur Organisationsentwicklung einbezogen.
- e. Aufbau von Fachkarrieren  
Neben dem klassischen Weg der Führungskarriere beabsichtigt die Handwerkskammer Münster verstärkt Frauen für Fachkarrieren zu gewinnen.
- f. Häusliche Telearbeit / Mobile Arbeit  
Durch die Einrichtung von häuslicher Telearbeit / mobiler Arbeit wurde ein wichtiger Schritt zur weiteren Flexibilisierung der Arbeit in der HWK Münster umgesetzt. Die Handwerkskammer Münster fördert die häusliche Telearbeit insbesondere auf den Tätigkeitsfeldern, in denen Frauen beschäftigt sind.
- g. Frauenförderung in technischen Berufen  
Die Beschäftigung von Frauen in den technischen Berufen soll weiterhin gefördert werden. Hierzu werden insbesondere im Bildungszentrum die Aktivitäten zur Gewinnung von Frauen für technische Berufe ausgebaut.
- h. Hospitationen  
Durch die Schaffung der Möglichkeit von Hospitationen soll insbesondere auch weiblichen Beschäftigten die Chance gegeben werden, außerhalb des jeweiligen Arbeitsbereiches Tätigkeitsfelder für eine berufliche Weiterentwicklung zu erkunden.

## 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 weitere Flexibilisierungsmodelle einbezogen. Auch die stetige Weiterentwicklung der häuslichen Telearbeit / mobilen Arbeit gehört dazu.

### 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

Insbesondere 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 weiterhin über die flexiblen Möglichkeiten der Elternzeitgestaltung informieren. Hierdurch soll der Anteil der Beantragung von Partnermonaten erhöht werden.

### e. Charta für Pflege

Mit dem Beitritt zur Charta für Pflege und der Schulung einer Mitarbeiterin des Personalmanagements zum Pflegeguide soll eine intensivere Unterstützung bei der Organisation von Pflege sichergestellt werden. Auch werden den Beschäftigten Seminare zum Thema Pflege angeboten.

f. **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 unverträglichen 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.

## **7. Mitwirkung durch die Gleichstellungsbeauftragte**

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Ausführung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern des Landes NRW sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung haben oder haben könnten, unterstützend und beratend nach § 17 Abs. 1 LGG mit. Zur Beratung und Unterstützung in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann können sich alle Beschäftigten an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

Zur Sicherstellung der Mitwirkung und Umsetzung der im Gleichstellungsplan formulierten Ziele/Maßnahmen finden regelmäßige Gesprächstermine zwischen dem Hauptgeschäftsführer, dem Personalmanagement sowie der Gleichstellungsbeauftragten statt.