

Gleichstellungsplan 2022-2025



Kontakt

Personal- und Organisationsamt
Wolbecker Str. 284
48155 Münster

Wiebke Riemer
Telefon: 0251 / 492 1198
riemer@stadt-muenster.de

Amt für Gleichstellung
Stadthaus 3, Albersloher Weg 33
48155 Münster

Sarah Braun
Telefon: 0251 / 492 1701
gleichstellung@stadt-muenster.de



Personal und Organisationsamt
in Zusammenarbeit mit dem Amt für Gleichstellung

Vorwort

Liebe Mitarbeitende der Stadt Münster,

Chancengleichheit zu fördern und zu leben ist nicht nur eine gesetzliche Aufgabe. Chancengleichheit ist heute mehr denn je ein wichtiges Qualitätsmerkmal für jede Stadtverwaltung.

Fragen nach überzeugenden Konzepten der Personalgewinnung und -bindung, nach Homeoffice und Kinderbetreuungsmöglichkeiten tauchen immer häufiger in Vorstellungsgesprächen auf und werden auf Mitarbeiter*innenversammlungen und in Teambesprechungen gestellt. Die Haltung der Arbeitgeberin wird für die Mitarbeitenden ein zunehmendes Qualitätsmerkmal und damit auch entscheidungsrelevant. Gute Antworten auf diese Fragen werden unter dem Einfluss des demographischen Wandels mit zunehmendem Fachkräftenotstand immer drängender und für die Positionierung der Stadt als gute Arbeitgeberin elementar. Die Maßnahmen, die die Stadtverwaltung in diesen Zusammenhängen erarbeitet und umsetzt, haben dabei auch immer Gleichstellungsrelevanz. Damit steht aktive Gleichstellungsarbeit im Herzen der Debatte um Haltung, um gute Arbeitsbedingungen und „New Work“ Modelle.

Corona hat uns gezeigt, wie schnell Selbstverständliches in Frage gestellt und bereits Erreichtes manchmal wieder umgeworfen werden kann. So hat die Frage der Kinderbetreuung plötzlich eine ganz dramatische Aktualität bekommen. Hier galt es kurzfristig Lösungen zu finden. Die Arbeit der Stadtverwaltung war in den letzten beiden Jahren beispiellos herausgefordert und auch die Gleichstellungsarbeit hat und wird sich verändern.

Sie halten mit dieser Veröffentlichung den aktuellen Gleichstellungsplan in den Händen, der ein wesentlicher Baustein der Personalentwicklung für die nächsten vier Jahre sein wird. Informieren Sie sich über die Schwerpunktsetzung für die kommenden Jahre und helfen sie uns, eine Kultur fortzuschreiben, die uns geschlechtersensibler, familienfreundlicher, grenzachtender und diverser werden lässt. Denn eins ist sicher: Kultur und Haltungen zu verändern, ist ein langwieriger Prozess, der die Unterstützung vieler Beteiligten benötigt und sich nur gemeinsam verwirklichen lässt.



*Stadtrat Wolfgang Heuer
Dezernent für Bürgerservice, Personal, Organisation, Ordnung, Brandschutz und IT*



*Mario Huslage
Leiter Personal- und Organisationsamt*



*Sarah Braun
Gleichstellungsbeauftragte*

Inhalt

Vorwort	3
1. Einleitung	5
2. Allgemeines zum Gleichstellungsplan.....	7
3. Ausgangslage	7
3.1 Allgemein.....	7
3.2 Personalstruktur	8
3.2.1 Allgemeine Geschlechter- und Altersverteilung	8
3.2.2 Mitarbeitende nach Entgelt- und Besoldungsgruppen	12
3.2.3 Mitarbeitende in Führungsfunktionen und Referentinnen und Referenten.....	14
3.2.4 Stellenbesetzungen	15
3.2.5 Beförderungen/Höhergruppierungen.....	16
3.2.6 Ausbildung am 01.01.2021	17
3.2.7 Teilzeitmodelle und Führungskräfte in Teilzeit.....	19
3.2.9 Mitarbeitende in Elternzeit und Sonderurlaub	22
3.2.10 Entwicklung der Telearbeit	24
3.2.11 Besetzung von Gremien	24
4. Ziele und Maßnahmen	25
4.1 Verwaltungskultur im Blick	25
4.1.1 Veränderte Themen in der Gleichstellungsarbeit.....	25
4.1.2 Geschlechtergerechte Sprache	27
4.1.3 Schutzkonzept und Grenzachtender Umgang in der Stadtverwaltung.....	27
4.1.4 Personalgewinnung	28
4.1.5 Personalbindung.....	30
4.2 Führung im Blick.....	30
4.2.1 Führungskräftekonzept.....	30
4.2.2 Fördern und Entwickeln von verschiedenen Modellen von Führen in Teilzeit.....	31
4.3 Familie im Blick.....	33
4.3.1 New Work	33
4.3.2 Homeoffice: Telearbeit und Mobiles Arbeiten	34
4.3.3 Elternschaft.....	35
4.3.4 Angehörige pflegen	37
5. Prognose	38
6. Schlussbemerkung.....	42
7. Anhang	43
8. Glossar	56

Gleichstellungsplan 2022-2025

1. Einleitung

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und insbesondere der Personalentwicklung (§ 5 Abs. 10 LGG). Wirkungsvolle Gleichstellungsarbeit muss einen Rahmen schaffen, der gleiche Verwirklichungschancen für alle Mitarbeitenden ermöglicht unabhängig von Geschlecht und Lebenssituation. Schnittstellen zum Personalentwicklungskonzept und zu anderen handlungsleitenden Vereinbarungen und Konzepten werden an vielen Stellen deutlich.



Abbildung 1: Schnittstellen des Gleichstellungsplans

Eine zukunftsorientierte Personalpolitik muss alle Fragen immer auch auf gleichstellungsrelevante Aspekte hin untersuchen und diese bei allen Entscheidungen berücksichtigen. Letztendlich geht es darum, die Aspekte von Personalentwicklung und Personalplanung in den Blick zu nehmen, die besonders genderrelevant sind und die geeignet sind, gleiche berufliche Perspektiven unabhängig vom Geschlecht zu eröffnen, berufliche Entwicklung zu unterstützen und Unterrepräsentanz abzubauen.

Gleichstellungsarbeit ist eine Querschnittsaufgabe, an der die gesamte Stadtverwaltung und vor allem alle Führungskräfte aktiv beteiligt sind (§ 5 Abs. 10 LGG). Besonders die mittlere Führungsebene spielt bei der Entstehung und Weiterentwicklung einer chancengleichen Verwaltungskultur eine zentrale Rolle. Aus diesem Grund werden die Themen **Verwaltungskultur** und **Führung** in diesem Gleichstellungsplan schwerpunktmäßig in den Blick genommen.

Um das Ziel einer grenzachtenden und gleichstellungsorientierten Verwaltungskultur zu erreichen, braucht es gleiche Chancen für alle Mitarbeitenden, egal welchen Geschlechtes und eine hohe Sensibilität bezüglich Grenzverletzungen und Unterschiedlichkeiten (Diversity). Hier gilt es, neue Angebote zur Förderung einer höheren Diversitykompetenz (4.1.1 Veränderte Themen in der Gleichstellungsarbeit) und stadtweite Konzepte für einen grenzachtenden Umgang (4.1.3 Schutzkonzept und grenzachtender Umgang in der Stadtverwaltung) zu entwickeln. Zur Sensibilisierung gehört immer auch die Sprache, denn mit ihr gestalten wir unsere Interaktion (4.1.2 Geschlechtergerechte Sprache). Die zunehmende Digitalisierung fordert zusätzliche Umstellungsprozesse in der Verwaltungskultur. Es entstehen neue Aufgaben, Arbeitsprozesse und Anforderungen an Führungskräfte und Erwartungen und Bedarfe von Mitarbeitenden verändern sich. Dies wiederum hat Einfluss auf Fragen der Personalgewinnung (4.1.4 Personalgewinnung). Es geht darum, Potentiale zu erkennen und Mitarbeitende langfristig zu binden (4.1.5 Personalbindung).

Es braucht Mitarbeitende und Führungskräfte, die in der Lage sind, vernetzt und fachübergreifend zu denken, sich einlassen auf kontinuierliche Veränderungsprozesse, fachbereichsübergreifende Denkweisen, Vernetzung, Dynamik, kontinuierliche Verbesserungsprozesse und insbesondere auch eine positive Fehlerkultur. Diese Kompetenzen werden im Rahmen eines systematischen und verpflichtenden Fortbildungskonzeptes für Führungskräfte vermittelt (4.2.1 Führungskräftekonzept).

Die Förderung von Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung ist nach wie vor ein wichtiges Thema. Eine der Maßnahmen ist die Weiterentwicklung des Themas Führen in Teilzeit/ geteilte Führung. Hier geht es auch um die grundsätzliche Entwicklung innovativer Konzepte rund um das Thema Führung gekoppelt mit der Wertschätzung, dass Führung (Arbeits-)Zeit braucht. Erwartungen an Führungskräfte haben sich in den letzten Jahren gewandelt, besonders im Hinblick z.B. auf Führen auf Distanz. Gleichzeitig ist festzustellen, dass die Anzahl der Bewerbungen bezüglich Führungsstellen mitunter extrem gering ist, darum wird das Thema Führung insgesamt in den Blick genommen und Führen in Teilzeit/geteilte Führung weiterentwickelt und aktiv vorangetrieben (4.2.2 Fördern und Entwickeln von verschiedenen Modellen von Führen in Teilzeit).

Familienfreundlichkeit ist nach wie vor ein entscheidender Faktor, wenn es um die Gewinnung und Bindung von Fachkräften geht und stellt auch wesentliche Weichen bei der Frage, wie viele Frauen in Führungspositionen zu finden sind. Die Stadt braucht attraktive, familienfreundliche Arbeitsplätze für (junge) Menschen, die eine gute Work-Life-Balance ermöglichen. Darum nimmt der vorliegende Plan als dritten Schwerpunkt die **Familie** in den Blick. Dabei geht es nicht nur um Fragen der Kinderbetreuung (4.3.3 Elternschaft). So ist es z.B. Aufgabe einer stadtweiten Gleichstellungsarbeit, Digitalisierungsprozesse im Hinblick auf Chancen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf hin zu überprüfen oder bei neuen Dienstvereinbarungen deren Auswirkungen auf Teilzeitbeschäftigte besonders in den Blick zu nehmen (4.3.2 Homeoffice: Telearbeit und Mobiles Arbeiten). Auch aktuelle Entwicklungen in der Arbeitswelt nehmen Einfluss auf die Work-Life-Balance von Familien und Beschäftigten (4.3.1 New Work). Das Thema „Vereinbarkeit“ darf zudem pflegende Angehörigen nicht aus dem Blick verlieren (4.3.4 Angehörige pflegen).

2. Allgemeines zum Gleichstellungsplan

Gesetzliche Grundlage für die Erstellung des Gleichstellungsplanes ist das zuletzt 2017 novellierte Landesgleichstellungsgesetz NRW.

Der Gleichstellungsplan umfasst danach Maßnahmen

- zur Förderung der Gleichstellung,
- zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und
- zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Der Gleichstellungsplan ist verpflichtend fortzuschreiben (§5 Abs. 1 LGG). Der vorliegende Plan schreibt den Gleichstellungsplan 2018-2021 fort. Der Gleichstellungsplan ist für 4 Jahre konzipiert (2022-2025). Nach der Hälfte der Zeit wird eine Evaluation der Maßnahmen durchgeführt, ein Zwischenbericht erstellt und bei Bedarf nachgesteuert.

Der Gleichstellungsplan wurde vom Personal- und Organisationsamt in Zusammenarbeit mit dem Amt für Gleichstellung erstellt.

Der Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Münster einschließlich der eigenbetrieblichen Einrichtungen.

Er tritt mit Beschluss des Rates der Stadt Münster in Kraft.

Im aktuellen Gleichstellungsplan werden auf Basis der aktuellen Personaldaten und einer Analyse der Beschäftigungsstruktur Handlungsbedarfe beschrieben, aus denen sich konkrete Ziele und Maßnahmen für die nächsten vier Jahre ergeben. Den Abschluss des Berichtes bildet der Abschnitt Prognosen. Hier wird Auskunft über die Bereiche gegeben, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und Prognosen bezüglich der maximal zu verändernden Größen in den nächsten vier Jahren getroffen. Außerdem finden Sie ein Glossar, das die Verständlichkeit der Inhalte erhöhen soll. Begriffe, die im Glossar erklärt werden, werden bei der ersten Nennung blau markiert und unterstrichen bzw. verlinkt.

Nach §5a Abs.1 LGG ist innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des bisher gültigen Gleichstellungsplans ein förmlicher Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zum abgelaufenen Gleichstellungsplan zu erarbeiten und mit der bereits beschlossenen Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen.

Weitere Informationen zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen finden sie z.B. hier:

<http://www.frauenbueros-nrw.de/themen/gleichstellungsplaene-nach-lgg.html>

3. Ausgangslage

3.1 Allgemein

Geschlechtergerechtigkeit fördern ist seit langem fester Bestandteil der städtischen Personalentwicklung. Durch gesellschaftliche Veränderungen und wechselnde Erwartungen muss sich Gleichstellungsarbeit mit- und weiterentwickeln. Jede Generation hat ihre eigenen Wertevorstellungen. Diese beeinflussen die Erwartungen, die gerade junge Mitarbeitende an die Personalpolitik der Stadtverwaltung stellen. Elternzeit für Väter wird z.B. selbstverständlicher, Themen wie Work-Life-Balance und New Work werden wichtiger und stehen für Erwartungen, denen sich die Stadtverwaltung zunehmend stellen muss. Aber auch globale Krisen wie die Corona-Pandemie verändern Erwartungen z.B. bezüglich der Ausgestaltung von mobilen Arbeitsplätzen und fordern passende Antworten in der Personalpolitik.

3.2 Personalstruktur

Die Stadtverwaltung ist zu Beginn des Jahres 2021 Arbeitgeberin für rund 7500 Mitarbeitende. Damit hat sich die Anzahl der Mitarbeitenden im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan noch einmal um ca 500 erhöht.

Seit Ende 2018 haben Menschen, mit Varianten der Geschlechtsentwicklung ([inter* Menschen](#)) in Deutschland mehr Möglichkeiten beim Eintrag ins Personenstandsregister. Außer den Geschlechtern „männlich“ und „weiblich“ oder dem Offenlassen der Angabe kann auch die Option „divers“ gewählt werden, die sogenannte „[Dritte Option](#)“ (Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben vom 18. Dezember 2018 (BGBl. I Seite 2635)). Der aktuelle Gleichstellungsplan nimmt „divers“ und auch „keine Angabe“ in alle vorliegenden Tabellen auf. Auch wenn die entsprechenden Spalten jeweils 0 diverse Mitarbeitende ausweisen, heißt das nicht, dass keine Menschen, die sich nicht in der Binarität von weiblich und männlich wiederfinden, bei der Stadtverwaltung arbeiten. Zum einen machen nicht alle entsprechenden Mitarbeitenden Gebrauch von dieser Möglichkeit und zum anderen wurden Angaben zum Geschlecht in den aktuellen Personalbögen bisher nicht abgefragt. Darum bilden die statistischen Zahlen an dieser Stelle sicher nicht die Realität der Mitarbeitenden ab. In der nächsten Umfrage der Stadtverwaltung werden darum explizit Fragen zu diesem Themenbereich aufgenommen, um die Vielfalt der Mitarbeitenden besser darstellen zu können. Eine Veränderung in der statistischen Darstellung wird sicher erst in den kommenden Jahren greifen.

3.2.1 Allgemeine Geschlechter- und Altersverteilung

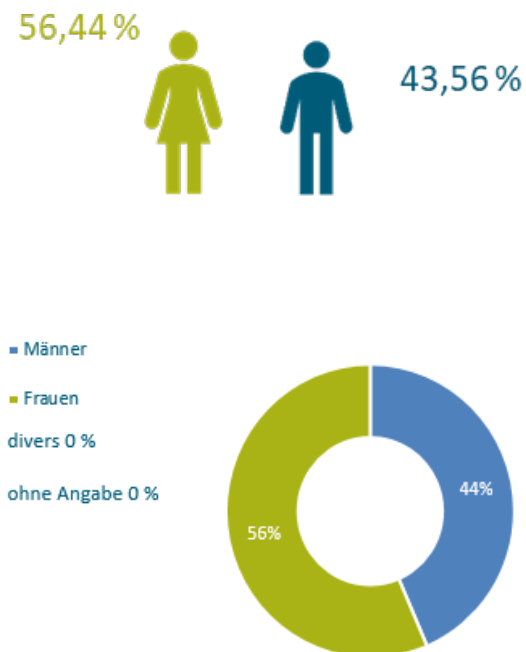


Abbildung 2: Mitarbeitende der Stadt Münster nach Geschlecht

Bei der Stadtverwaltung arbeiten aktuell nach wie vor zu etwas über 56 % Frauen und zu rund 44 % Männer. Dieses Geschlechterverhältnis hat sich in den letzten vier Jahren nicht verändert.



Abbildung 3: Mitarbeitende der Stadt Münster nach Berufsfeldern

Der größte Anteil der Mitarbeitenden ist nach wie vor in der Verwaltung (31%) tätig. 29% der Mitarbeitenden sind in dem Bereich Soziales, Lehre und Erziehung eingesetzt. Diese Zahl wird sich in den kommenden Jahren aufgrund des hohen Fachkräftebedarfs im Bereich der Erzieher*innen voraussichtlich noch erhöhen.

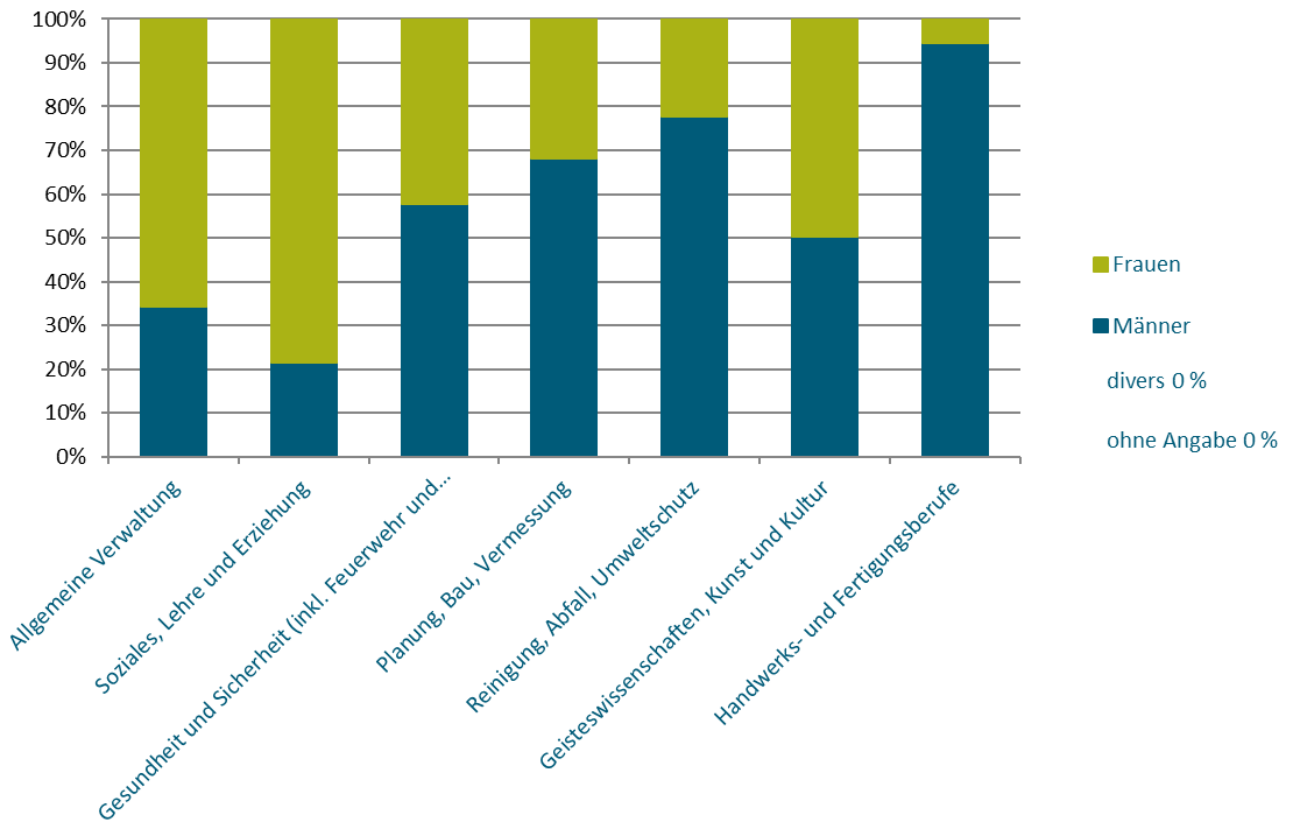


Abbildung 4: Mitarbeitende der Stadt Münster nach Berufsfeldern und Geschlecht

Unterteilt man die städtischen Berufsfelder in die in Abbildung 4 gezeigten Bereiche, so lassen sich nach wie vor klassische Berufsfelder erkennen, in denen Männer oder Frauen stark überwiegen. Daran hat sich in den vergangenen Jahren grundlegend wenig geändert. Während in der allgemeinen Verwaltung mehr als 60% Frauen arbeiten, liegt dieser Prozentsatz in den Handwerks- und Fertigungsberufen bei weniger als 10%. Diese Strukturen, die ihre Ursache in traditionellen Geschlechterrollen und stereotypen Erwartungen haben, zu verändern, ist schwierig und ein langwieriger Prozess. Die Grundlagen für eine vielfältige Personalstruktur entsteht oft bereits vor der Einstellung. Eine geschlechtersensible Marketingstrategie und vielfältige Praktikumsangebote sind für die Stadtverwaltung selbstverständlich. Außerdem beteiligt sich die Stadt Münster seit vielen Jahren an Angeboten für die klischeefreie Berufsorientierung.

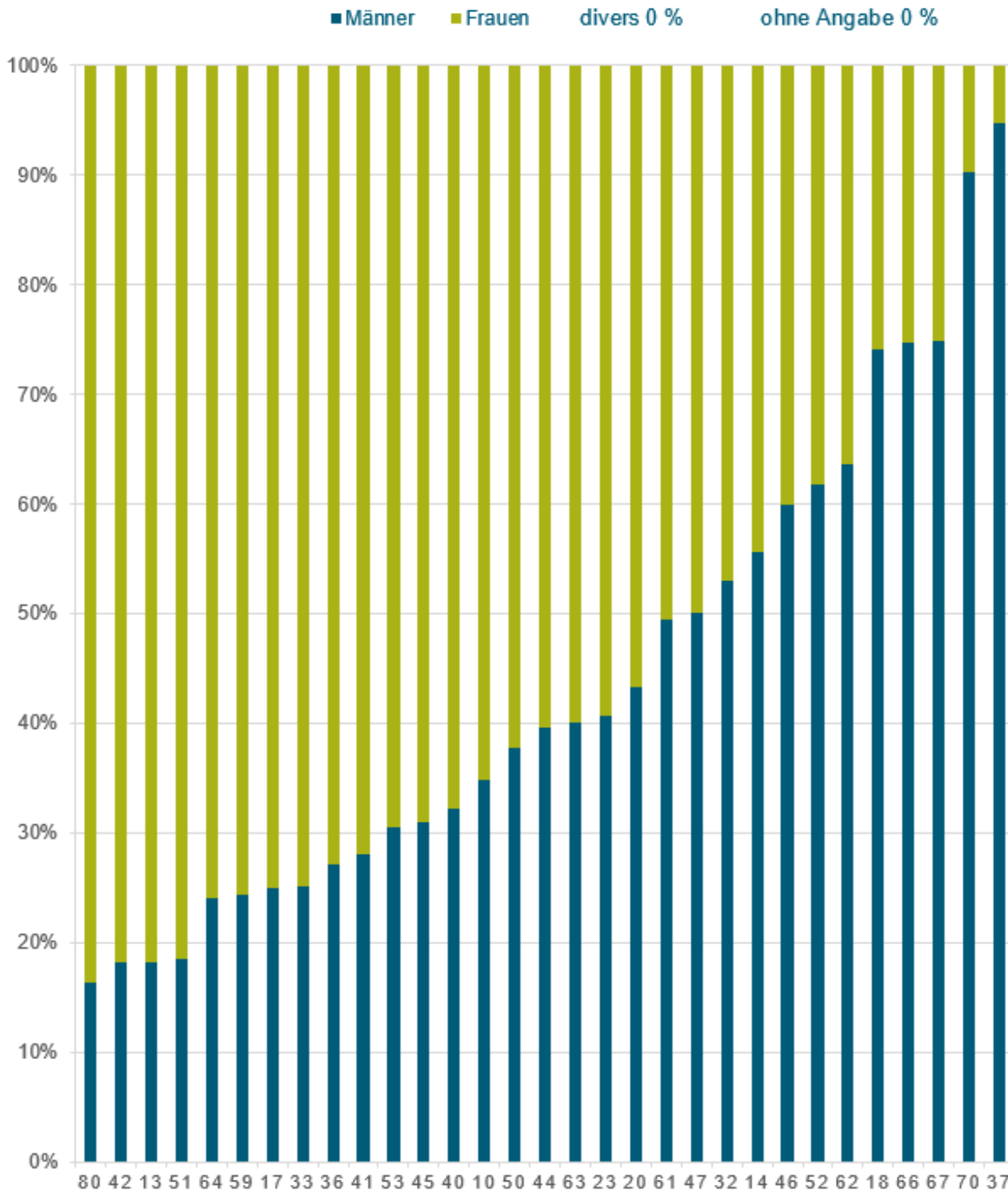


Abbildung 5: Mitarbeitende der Stadt Münster nach Ämtern und Geschlecht

zu Abbildung 5: Kennziffern der städtischen Ämter und Einrichtungen			
10 Personal- und Organisationsamt	32 Ordnungsamt	45 Stadtmuseum	61 Stadtplanungsamt
13 Amt für Kommunikation	33 Amt für Bürger- und Ratsservice	46 Theater Münster	62 Vermessungs- und Katasteramt
14 Amt für Wirtsch.-Prüf. und Revision	36 Rechts- und Ausländeramt	47 Stadtarchiv	63 Bauordnungsamt
16 Justizariat Verwaltungsführung	37 Feuerwehr	50 Sozialamt	64 Amt f. Wohnungswesen u Quartiersentw.
17 Amt für Gleichstellung	40 Amt für Schule und Weiterbildung	51 Amt f. Kinder, Jugendliche u. Familie	66 Amt für Mobilität und Tiefbau
18 citeq	41 Kulturamt	52 Sportamt	67 Amt f. Grünfl., Umwelt u Nachhaltigk.
20 Amt für Finanzen und Beteiligungen	42 Stadtbücherei	53 Gesundheits- und Veterinäramt	70 Abfallwirtschaftsbetriebe Münster
23 Amt für Immobilienmanagement	44 Westfälische Schule für Musik	59 Jobcenter Münster	80 Münster Marketing

Nach wie vor gibt es Ämter und Einrichtungen, in denen über 80% Frauen arbeiten (z.B. Münster Marketing, Stadtbücherei, Amt für Kommunikation und Amt für Kinder, Jugendliche und Familien). Dem gegenüber arbeiten bei den Abfallwirtschaftsbetrieben und der Feuerwehr über 90% Männer. In einigen Bereichen zeichnen sich kleine Entwicklungen ab. Zwar ist der Frauenanteil bei der Feuerwehr verwaltungswweit nach wie vor am geringsten, aber zum 01.01.2021 wurden in dem neuen Ausbildungslehrgang drei Frauen eingestellt. Eine Frau hat außerdem in 2020 die Ausbildung für die Laufbahngruppe 2.1. Einstiegssamt beendet und wird als zukünftige Führungskraft bei der Feuerwehr tätig sein.

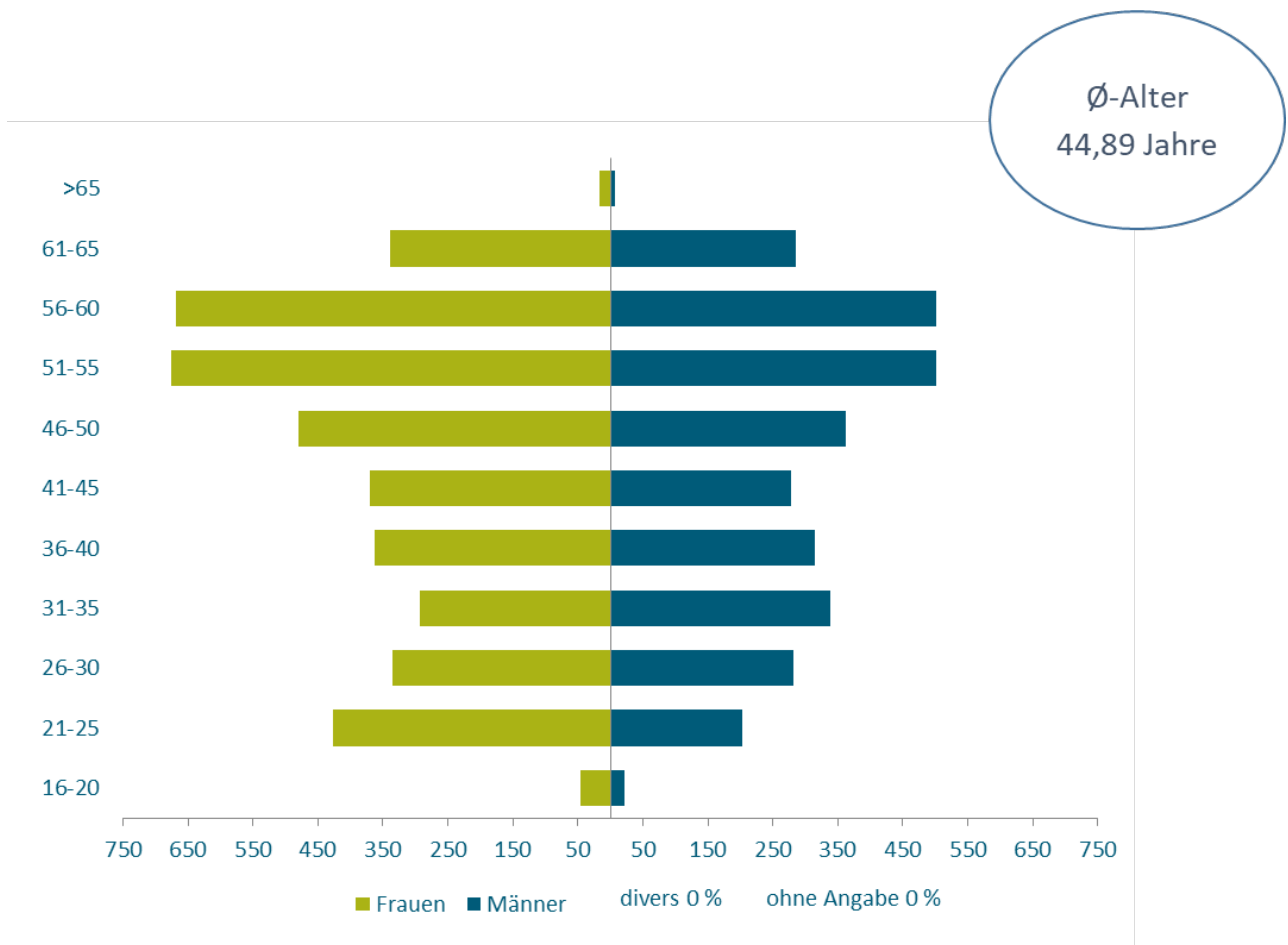


Abbildung 6: Mitarbeitende der Stadt Münster nach Altersgruppen

Die Abbildung 6 zeigt deutlich, dass der Fachkräftemangel auch vor der Stadtverwaltung Münster nicht haltmachen wird. Ein großer Anteil der Mitarbeitenden befindet sich in der Altersgruppe der 50-60jährigen. Die Themen Personalgewinnung und Personalbindung muss die Stadtverwaltung zukünftig noch aktiver und intensiver angehen. Hier gilt es, attraktive Rahmenbedingungen für junge Menschen zu schaffen und die Fragen der Personalbindung verstärkt in den Blick zu nehmen.

3.2.2 Mitarbeitende nach Entgelt- und Besoldungsgruppen

Tabelle 1: Mitarbeitende nach Entgelt- und Besoldungsgruppen in Prozent

Entgelt-/ Besoldungsgruppe	Prozentuale Verteilung Stichtag 31.12.2020				Prozentuale Verteilung Stichtag 30.06.2017				Orientierungs-marke: maximal mögliche Besetzung von Frauen bis 2021
	w%	m%	div%	k.A.%	w%	m%	div%	k.A.%	
B10	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%
B6	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%
B5	50%	50%	0%	0%	20%	80%	0%	0%	20%
Zwischensumme:	29%	71%	0%	0%	14%	86%	0%	0%	14%
TVÖDFEST_AL*	50%	50%	0%	0%	40%	60%	0%	0%	60%
B2	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	33%
A16	8%	92%	0%	0%	21%	79%	0%	0%	43%
A15	20%	80%	0%	0%	26%	74%	0%	0%	32%
A14	22%	78%	0%	0%	20%	80%	0%	0%	32%
A13L2E2	63%	37%	0%	0%	62%	58%	0%	0%	67%
E15UE	0%	100%	0%	0%	-	-	-	-	-
E15	65%	35%	0%	0%	-	-	-	-	-
E14	57%	43%	0%	0%	57%	43%	0%	0%	70%
E13	55%	45%	0%	0%	59%	41%	0%	0%	68%
Zwischensumme:	46%	54%	0%	0%	46%	54%	0%	0%	57%
A13L2E1	31%	69%	0%	0%	30%	70%	0%	0%	51%
A12	39%	61%	0%	0%	27%	73%	0%	0%	40%
A11	57%	43%	0%	0%	55%	45%	0%	0%	62%
A10L2E1	74%	26%	0%	0%	76%	34%	0%	0%	79%
A9L2E1	80%	20%	0%	0%	76%	24%	0%	0%	76%
E12	41%	59%	0%	0%	32%	68%	0%	0%	39%
E11	49%	51%	0%	0%	49%	51%	0%	0%	53%
E10	46%	54%	0%	0%	48%	52%	0%	0%	53%
E09C	71%	29%	0%	0%	-	-	-	-	-
E09B	53%	47%	0%	0%	-	-	-	-	-
S18	47%	53%	0%	0%	20%	80%	0%	0%	27%
S17	68%	32%	0%	0%	57%	43%	0%	0%	74%
S16	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%
S15	67%	33%	0%	0%	63%	73%	0%	0%	67%
S14	77%	23%	0%	0%	84%	16%	0%	0%	87%
S13	91%	9%	0%	0%	-	-	-	-	-
S13UE	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	-
S12	84%	16%	0%	0%	82%	18%	0%	0%	83%
S11B	82%	18%	0%	0%	81%	19%	0%	0%	81%
S10	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%
NVBÜHNE**	47%	53%	0%	0%	-	-	-	-	-

Entgelt-/ Besoldungsgruppe	Prozentuale Verteilung Stichtag 31.12.2020				Prozentuale Verteilung Stichtag 30.06.2017				Orientierungs-marke: maximal mögliche Besetzung von Frauen bis 2021
B	46%	54%	0%	0%	-	-	-	-	-
2B	46%	54%	0%	0%	-	-	-	-	-
Zwischensumme:	58%	42%	0%	0%	57%	43%	0%	0%	62%
A9L1E2Z	4%	96%	0%	0%	6%	94%	0%	0%	18%
A9L1E2	15%	85%	0%	0%	25%	75%	0%	0%	29%
A8	65%	35%	0%	0%	51%	49%	0%	0%	52%
A7	16%	84%	0%	0%	7%	93%	0%	0%	7%
A6	66%	34%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%
E09A	55%	45%	0%	0%	-	-	-	-	46%
E08	68%	32%	0%	0%	76%	24%	0%	0%	77%
E07	31%	69%	0%	0%	18%	82%	0%	0%	24%
E06	44%	56%	0%	0%	49%	51%	0%	0%	53%
E05	38%	62%	0%	0%	36%	64%	0%	0%	42%
E04	16%	84%	0%	0%	20%	80%	0%	0%	24%
E03	51%	49%	0%	0%	55%	45%	0%	0%	57%
E02	85%	15%	0%	0%	88%	12%	0%	0%	91%
E01	0%	100%	0%	0%	61%	39%	0%	0%	71%
S09	86%	14%	0%	0%	90%	10%	0%	0%	90%
S08A	88%	12%	0%	0%	-	-	-	-	-
S08B	78%	22%	0%	0%	-	-	0%	0%	-
S04	91%	9%	0%	0%	93%	7%	0%	0%	93%
S03	82%	18%	0%	0%	88%	12%	0%	0%	88%
S02	72%	28%	0%	0%	71%	29%	0%	0%	71%
P08	0%	100%	0%	0%	-	-	-	-	-
P07	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	-
Zwischensumme:	57%	43%	0%	0%	57%	43%	0%	0%	60%
TVKFEST***	25%	75%	0%	0%	-	-	-	-	-
ANGFEST****	70%	30%	0%	0%	-	-	-	-	-
TVÖDFEST****	29%	71%	0%	0%	-	-	-	-	-
Zwischensumme:	48%	52%	0%	0%	-	-	-	-	-
Gesamtergebnis	56%	44%	0%	0%	57%	43%	0%	0%	61%

* In dieser Gruppe werden übertariflich vereinbarte Entgelte gezahlt

** Normalvertrag (NV) Bühne: Tarifvertrag, der in vielen Fällen für Solomitglieder und Bühnentechniker sowie Opernchor- und Tanzgruppenmitglieder an Bühnen gilt und meistens für eine Spielzeit geschlossen wird.

*** Tarifvertrag Kulturorchester, regelt die Arbeitsbedingungen und Vergütung von Musiker*innen in Theaterorchestern

**** In diesen beiden Gruppen werden festvereinbarte Entgelte gezahlt z.B. bei Niedrigzeitkräften

Die ausführliche Übersicht über die Anzahl der Mitarbeitenden nach Entgelt- und Besoldungsgruppen ist als Tabelle 1A im Anhang aufgeführt. Auch wenn innerhalb der Laufbahngruppen der Frauenanteil nach wie vor von den Einstiegsämtern hin zu den Spitzenämtern deutlich sinkt, zeigen sich doch zumindest in der Laufbahngruppe 2, 1 Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) einige erfreuliche Entwicklungen. So ist der Frauenanteil in Ämtern der Besoldungsgruppe A12 von 27% auf 39% gestiegen. Ähnliches gilt bei den Tarifbeschäftigten. In der Entgeltgruppe E12 stieg der Frauenanteil von 32% auf 41%. Auf der Ebene der Fachstellen- und Teamleitungen scheint die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen zunehmend besser zu gelingen. Die Tendenz, dass im Sozial- und Erziehungsdienst der Frauenanteil an der Spitze (S18) steigt, setzt sich weiter fort. Dieser stieg von 20% auf 47%. Im Bereich der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt ist der Frauenanteil nach wie vor sehr gering. Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen die Übernahme von Führungspositionen auf allen Hierarchieebenen erleichtern und die Unterrepräsentanz abbauen, bleibt wichtiges Ziel der städtischen Gleichstellungsarbeit.

3.2.3 Mitarbeitende in [Führungsfunktionen](#) und Referentinnen und Referenten

Tabelle 2: Entwicklung der Geschlechterverteilung bei Führungspositionen in Prozent

	31.12.2020				31.12.2016				
	Anzahl (Köpfe)	w	m	div.	k.A.	w	m	div.	k.A.
Beigeordnete	6	33%	67%	0%	0%	20%	80%	0%	0%
Dezernenten/-innen, Amts-/Betriebsleitungen	32	34%	66%	0%	0%	27%	73%	0%	0%
Abteilungs-/Bereichsleitungen	74	28%	72%	0%	0%	31%	69%	0%	0%
FStL/Teamleitung/sonst. FK*	282	43%	57%	0%	0%	36%	64%	0%	0%
Referenten/-innen**	10	60%	40%	0%	0%	44%	56%	0%	0%
Gesamtergebnis	404	40%	60%	0%	0%	34%	66%	0%	0%

* FStL: Fachstellenleitung, FK: Führungskraft

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

Obwohl mehr als die Hälfte der Beschäftigten bei der Stadtverwaltung Frauen sind, sind die Führungskräfte nach wie vor in der Mehrzahl Männer. Insgesamt steigt der Anteil von Frauen in Führungspositionen aber kontinuierlich (s. Abbildung 7) bis auf 40% (Stand 31.12.2020). Wie bereits in der Tabelle der Entgelt- und Besoldungsgruppen sichtbar, gibt es positive Entwicklungen im Bereich der Fachstellen – und Teamleitungen. Auch bei den Amtsleitungen gibt es eine positive Entwicklung von 27% auf 34%. Nicht so im Bereich der Abteilungs- und Bereichsleitungen, der Frauenanteil sank dort von 31% auf 28%.

Entwicklung Frauenanteil in Führungspositionen inkl. Referentinnen (in %)

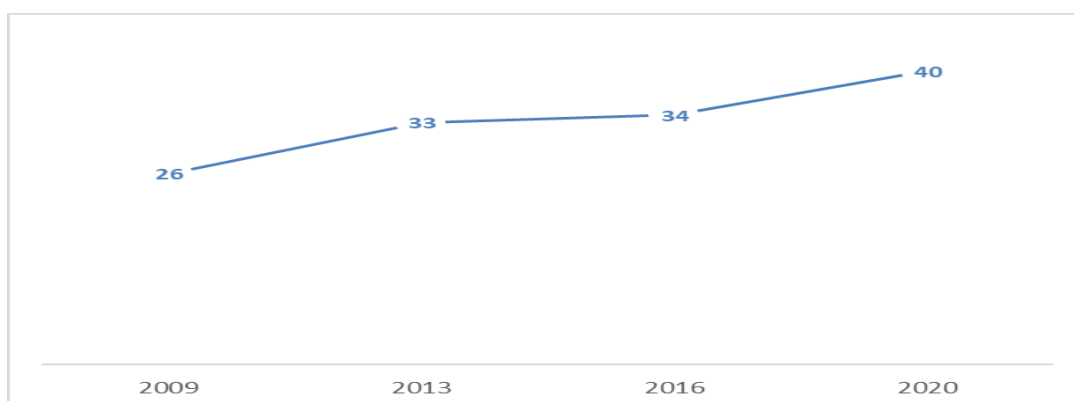


Abbildung 7: Frauenanteil in Führungspositionen

3.2.4 Stellenbesetzungen¹

Tabelle 3: Stellenbesetzungen in 2020

Stellenbesetzungsverfahren	2020					
intern	123					
extern	16					
intern und extern	300					
gesamt	439					
Stellenbesetzungen	w	m	div.	k.A.	davon SB	gesamt
Bewerbungen	2831 51,91%	2623 48,09%	0 0%	0 0%	286 5,24%	5454
Teilnahme an Vorstellungsgesprächen	1045 49,32%	1074 50,68%	0 0%	0 0%	207 9,8%	2119
Einstellungen nach Vorstellungen	456 55,21%	370 44,79%	0 0%	0 0%	34 4,12 %	826

Der Anteil der durchgeführten Stellenbesetzungsverfahren hat sich im Laufe der letzten Jahre kontinuierlich erhöht. Waren es 2016 noch 337 Verfahren mit insgesamt 5.796 Bewerbungen, 1.933 Vorstellungsgesprächen und 569 Einstellungen nach Vorstellungsgesprächen gab es 2020 bereits 439 Stellenbesetzungsverfahren. Die Anzahl der Bewerbungen ist trotz erhöhter Anzahl an Verfahren um 342 zurückgegangen. Hier zeigt sich, dass die Anzahl der Bewerbungen pro Stelle geringer wird und ggf. Stellen schwerer zu besetzen sind oder auch mehrfach ausgeschrieben werden müssen. Hier geeignete Maßnahmen für eine gute Personalgewinnung und –bindung umzusetzen, muss ein wichtiges Ziel der Personalverwaltung und aller Führungskräfte sein.

Im Jahr 2020 lag der Frauenanteil bei der Teilnahme an Vorstellungsgesprächen bei 49,32 % und bei den Einstellungen bei 55,21 %. Damit konnten sich Frauen offensichtlich prozentual häufiger in Vorstellungsgesprächen durchsetzen.

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 das Auswahlverfahren und die eingeladenen Bewerber*innen nehmen. Wegen der großen Zahl der Verfahren nehmen sie oder eine Vertreterin nach eigenem Ermessen an den Vorstellungsgesprächen teil oder beschränken sich auf Nachfragen im Verfahren. Für eine Teilnahme werden vorrangig Vorstellungsgespräche für Bereiche wahrgenommen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die Teilnahme kann auf Wunsch von internen Bewerber*innen 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.

Der neue Gleichstellungsplan wird Ausschreibungen unter Gendergesichtspunkten noch genauer in den Fokus nehmen.

¹ Ohne Ausbildung

3.2.5 Beförderungen/Höhergruppierungen

Tabelle 4: Beförderungen und Höhergruppierungen in der Zeit vom 31.12.2016-31.12.2020

Verglichen werden die Besoldungs-/Entgeltgruppen aller am 31.12.2020 aktiven Mitarbeiter/-innen mit ihren jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen am 31.12.2016. Die Auswertung umfasst auch Fälle, die auf einen Tätigkeitswechsel hindeuten, z.B. von E09 zu E14.

Entgelt-/ Besoldungsgruppen	w%	m%	div%	k.A. %
B6	0%	100%	0%	0%
Zwischensumme:	0%	100%	0%	0%
B2	0%	100%	0%	0%
A16	0%	100%	0%	0%
A15	14%	86%	0%	0%
A14	44%	56%	0%	0%
A13L2E2	100%	0%	0%	0%
E15	50%	50%	0%	0%
E14	41%	59%	0%	0%
E13	16%	84%	0%	0%
Zwischensumme:	31%	69%	0%	0%
A13L2E1	26%	74%	0%	0%
A12	64%	36%	0%	0%
A11	67%	33%	0%	0%
A10L2E1	64%	36%	0%	0%
A9L2E1	100%	0%	0%	0%
E12	50%	50%	0%	0%
E11	50%	50%	0%	0%
E10	46%	54%	0%	0%
E09C	73%	27%	0%	0%
E09B	51%	49%	0%	0%
S18	75%	25%	0%	0%
S17	56%	44%	0%	0%
S16	100%	0%	0%	0%
S15	74%	26%	0%	0%
S14	60%	40%	0%	0%
S13	100%	0%	0%	0%
S12	93%	7%	0%	0%
S11B	100%	0%	0%	0%
S10	100%	0%	0%	0%
Zwischensumme:	62%	38%	0%	0%
A9L1E2Z	0%	100%	0%	0%
A9L1E2	10%	90%	0%	0%
A8	40%	60%	0%	0%
A7	100%	0%	0%	0%
E09A	66%	34%	0%	0%

Entgelt-/ Besoldungsgruppen	w%	m%	div%	k.A. %
E08	71%	29%	0%	0%
E07	52%	48%	0%	0%
E06	40%	60%	0%	0%
E05	38%	62%	0%	0%
E04	42%	58%	0%	0%
E03	100%	0%	0%	0%
E02	82%	18%	0%	0%
S09	100%	0%	0%	0%
S08B	100%	0%	0%	0%
S08A	87%	13%	0%	0%
S04	100%	0%	0%	0%
S03	53%	47%	0%	0%
Zwischensumme:	46%	54%	0%	0%
Gesamtergebnis	53%	47%	0%	0%
ohne Beförderungen/Höhergruppierungen im Bereich der Feuerwehr*				
Zwischensumme Amt 37	2%	92%	0%	0%
Gesamtergebnis ohne Amt 37	60%	40%	0%	0%

* Gezählt werden die Wechsel von Mitarbeiter/-innen, die am 31.12.2020 im Amt 37 beschäftigt waren.

Eine ausführliche Tabelle inkl. Anzahl der Mitarbeitenden finden Sie im Anhang, Tabelle 4A. Der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen liegt im Zeitraum 2017-2020 bei insgesamt 53% (ohne Feuerwehr bei 60%). Damit hat sich der Anteil insgesamt zum letzten Gleichstellungsplan kaum verändert. Wie bereits bei den vorangegangenen Auswertungen zeigt sich aber vor allem eine positive Entwicklung in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt. Hier stieg der Anteil von 54% auf 62% an. Es bleibt aber festzuhalten, dass in den höheren Laufbahnen prozentual weniger häufig Frauen befördert/höhergruppiert werden. Darum besteht weiterhin Handlungsbedarf. Maßnahmen dieses Gleichstellungsplans, die Frauen in Auswahlverfahren besonders in den Blick nehmen (s. 4.1.4 Personalgewinnung) oder ihnen die Übernahme von Führungspositionen erleichtern (s. 4.2.2 Fördern und Entwickeln von verschiedenen Modellen von Führen in Teilzeit und (4.2.1 Führungskräftekonzept) können helfen, diesen Anteil in den nächsten vier Jahren zu erhöhen. Dazu gehört auch der Abbau von „Karrierehemmern“ (s. 4.3.3 Elternschaft).

3.2.6 Ausbildung am 01.01.2021

Tabelle 5: Geschlechterverteilung bei städtischen Nachwuchskräften in Prozent

Berufsbezeichnung	w%	m%	div%	k.A.%
Schwerpunkt Technik und IT				
Vermessungstechniker*in	50%	50%	0%	0%
Vermessungsoberspezialist*in	0%	100%	0%	0%
Fachinformatiker*in Anwendungsentwicklung bzw. Systemintegration	0%	100%	0%	0%
Informatikbetriebswirt*in	0%	100%	0%	0%
Informatikkaufmann/-frau	33%	66%	0%	0%

Berufsbezeichnung	w%	m%	div%	k.A.%
Zwischensumme:	27%	73%	0%	0%
Kreativer Bereich				
Maskenbildner*in	100%	0%	0%	0%
Zwischensumme:	100%	0%	0%	0%
Handwerklich-technischer Bereich				
Berufskraftfahrer*in	0%	100%	0%	0%
Fachangestellte für Bäderbetriebe	0%	100%	0%	0%
Fachkraft für Kreislauf- u. Abfallwirtschaft	40%	60%	0%	0%
Fachkraft für Abwassertechnik	50%	50%	0%	0%
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	0%	100%	0%	0%
Forstwirt*in	0%	100%	0%	0%
Kfz-Mechatroniker*in	0%	100%	0%	0%
Industriemechaniker*in	0%	100%	0%	0%
Zwischensumme:	12%	88%	0%	0%
Schwerpunkt Medien, Kultur				
Fachangestellte für Medien- u. Informationsdienste -Bibliothek-	100%	0%	0%	0%
Volontariat	75%	25%	0%	0%
Zwischensumme:	83%	17%	0%	0%
Schwerpunkt Soziales				
Erzieher*in im Anerkennungsjahr	72%	28%	0%	0%
Praxisintegrierte Ausbildung „Erzieher*in“	76%	24%	0%	0%
Zwischensumme:	74%	26%	0%	0%
Schwerpunkt Umwelt, Gesundheit				
Hygienekontrolleur*in	0%	100%	0%	0%
Notfallsanitäter*in	33%	67%	0%	0%
Umweltoberinspektoranwärter*in	100%	0%	0%	0%
Zwischensumme:	40%	60%	0%	0%
Schwerpunkt Verwaltung				
Verwaltungsfachangestellte	0%	100%	0%	0%
Stadtsekretäranwärter*in	69%	31%	0%	0%
Stadtinspektoranwärter*in + Studierende für den gehobenen Dienst	75%	25%	0%	0%
Ausbildungsaufstieg	67%	33%	0%	0%
Prüfungserleichterter Aufstieg	0%	100%	0%	0%
Verwaltungslehrgang I	69%	31%	0%	0%
Angestelltenlehrgang II	93%	7%	0%	0%
Industriekaufrau/-mann	0%	100%	0%	0%
Qualifizierung für den Quereinstieg	83%	17%	0%	0%
Zwischensumme:	75%	25%	0%	0%
Feuerwehr				
Brandmeisteranwärter*in	21%	79%	0%	0%
Brandoberinspektoranwärter*in	0%	100%	0%	0%
Zwischensumme:	23%	77%	0%	0%
Gesamtergebnis	62%	48%	0%	0%

Die Werte ergeben sich aus Tabelle 5A im Anhang. Die Stadtverwaltung bildet in vielfältigen Bereichen aus. Die Anzahl der Ausbildungsplätze hat sich gegenüber der letzten Betrachtung zum 01.09.2017 auf 289 erhöht (plus 84 Plätze). 62% der Ausbildungsplätze sind mit Frauen besetzt. Bereiche, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, werden besonders in den Blick genommen. Das Ausbildungsmarketing versucht an entsprechenden Stellen Akzente zu setzen. Geschlechtsspezifische Berufswahlentscheidungen lassen sich aber nicht grundsätzlich auflösen. Auch im Ausbildungsbereich zeichnen sich typische Berufswahlmuster ab. So ist der Anteil der männlichen Bewerber im Bereich der Erzieher*innen eher gering, im Bereich der Feuerwehr oder bei den Kfz-Mechatroniker*innen eher hoch. Im

Bereich der sogenannten Umwelttechnischen Berufe (Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft, Fachkraft für Abwassertechnik) konnten in den letzten Jahren vermehrt Frauen eingestellt werden. Das erhöhte Umweltbewusstsein dieser Generation (s. Fridays for Future) könnte solche Berufswahlentscheidungen beeinflussen und einen Wandel langfristig unterstützen. In den Bereichen, in denen sich Frauen vereinzelt in „Männerdomänen“ wiederfinden, ist ein Blick auf die Rahmenbedingungen sehr wichtig. Dabei werden immer wieder Problemlagen deutlich, die bereits zuvor da waren, sich aber an der neuen geschlechtlichen Zusammensetzung herauskristallisieren. Hier gilt es besonders für ein grenzachtendes Umfeld zu sorgen und Auszubildende und Auszubildende von Anfang an zu sensibilisieren. Dies geschieht bei der Stadt Münster bereits während der Einführungsveranstaltung für neue Auszubildende. Diese Angebote gilt es auszubauen und weiterzuentwickeln und entsprechende Maßnahmen für Auszubildende zu schaffen.

3.2.7 Teilzeitmodelle und Führungskräfte in Teilzeit

Tabelle 6: Mitarbeitende in Teilzeit nach Entgelt- und Besoldungsgruppen in Prozent

Entgelt-/ Besoldungsgruppe	Prozentuale Verteilung Stichtag 31.12.2020			
	w%	m%	d%	k.A.%
A16	0%	100%	0%	0%
A15	25%	75%	0%	0%
A14	63%	37%	0%	0%
A13L2E2	75%	25%	0%	0%
E15	86%	14%	0%	0%
E14	77%	23%	0%	0%
E13	94%	6%	0%	0%
Zwischensumme:	77%	23%	0%	0%
A13L2E1	56%	44%	0%	0%
A12	64%	36%	0%	0%
A11	91%	9%	0%	0%
A10L2E1	92%	8%	0%	0%
A9L2E1	86%	14%	0%	0%
E12	71%	29%	0%	0%
E11	76%	24%	0%	0%
E10	76%	24%	0%	0%
E09C	94%	6%	0%	0%
S18	83%	17%	0%	0%
S17	71%	29%	0%	0%
S15	85%	15%	0%	0%
S14	93%	7%	0%	0%
S13	100%	0%	0%	0%
S13UE	100%	0%	0%	0%
S12	93%	7%	0%	0%
S11B	97%	3%	0%	0%
S10	100%	0%	0%	0%
NVBÜHNE*	57%	43%	0%	0%
B	50%	50%	0%	0%
Zwischensumme:	84%	16%	0%	0%
A9L1E2Z	14%	86%	0%	0%

Entgelt-/ Besoldungs- gruppe	Prozentuale Verteilung Stichtag 31.12.2020			
A9L1E2	77%	23%	0%	0%
A8	93%	7%	0%	0%
A7	100%	0%	0%	0%
A6	80%	20%	0%	0%
E09B	67%	33%	0%	0%
E09A	84%	16%	0%	0%
E08	90%	10%	0%	0%
E07	77%	23%	0%	0%
E06	86%	14%	0%	0%
E05	78%	22%	0%	0%
E04	62%	38%	0%	0%
E03	55%	45%	0%	0%
E02	87%	13%	0%	0%
E01	0%	100%	0%	0%
S09	92%	8%	0%	0%
S08B	75%	25%	0%	0%
S08A	86%	14%	0%	0%
S04	88%	12%	0%	0%
S03	80%	20%	0%	0%
S02	72%	28%	0%	0%
P07	100%	0%	0%	0%
Zwischensumme:	78%	22%	0%	0%
ANGFEST**	67%	33%	0%	0%
TVÖDFEST**	0%	100%	0%	0%
Zwischensumme:	50%	50%	0%	0%
Gesamtergebnis	79%	21%	0%	0%

* Normalvertrag (NV) Bühne: Tarifvertrag, der in vielen Fällen für Solomitglieder und Bühnentechniker sowie Opernchor- und Tanzgruppenmitglieder an Bühnen gilt und meistens für eine Spielzeit geschlossen wird.

** In diesen beiden Gruppen werden festvereinbarte Entgelte gezahlt z.B. bei Niedrigteilkraften

Die ausführliche Tabelle mit Informationen zu Mitarbeitenden in Teilzeit findet sich im Anhang, Tabelle 6A.

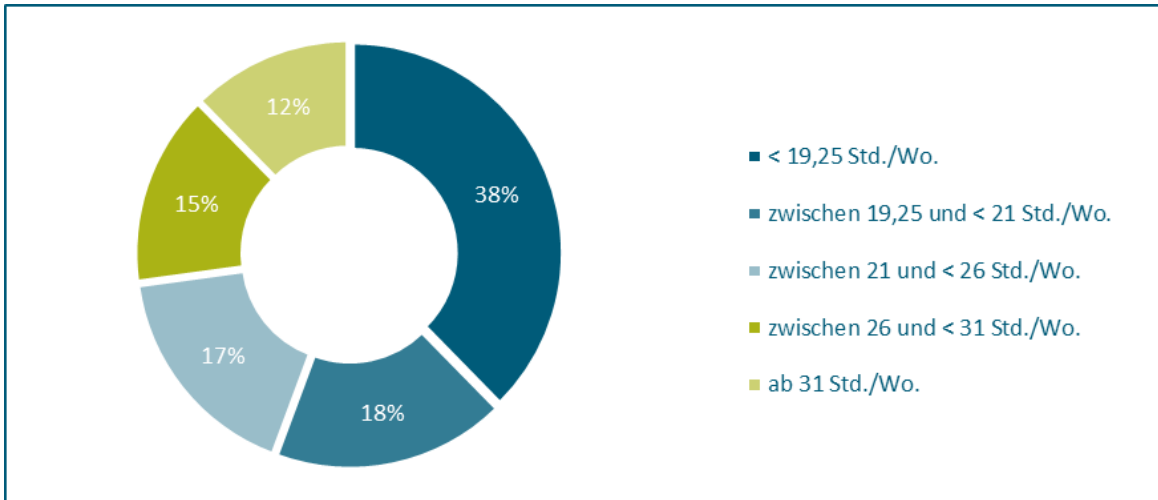


Abbildung 8: Verteilung der Teilzeitformen

Teilzeitbeschäftigung ist ein häufiges Modell bei der Stadt Münster. Die Stadtverwaltung bietet – unter Berücksichtigung individueller Bedürfnisse und dienstlicher Erfordernisse – vielfältige Teilzeitformen an.

38 % aller Teilzeitbeschäftigten arbeitet weniger als 19,25 Std./Woche und damit unterhäftig. Obwohl Umfragen nahelegen, dass vollzeitnahe Teilzeit zunehmend das erstrebte Arbeitsmodell ist, arbeiten bei der Stadt Münster nur 12% [vollzeitnah](#).

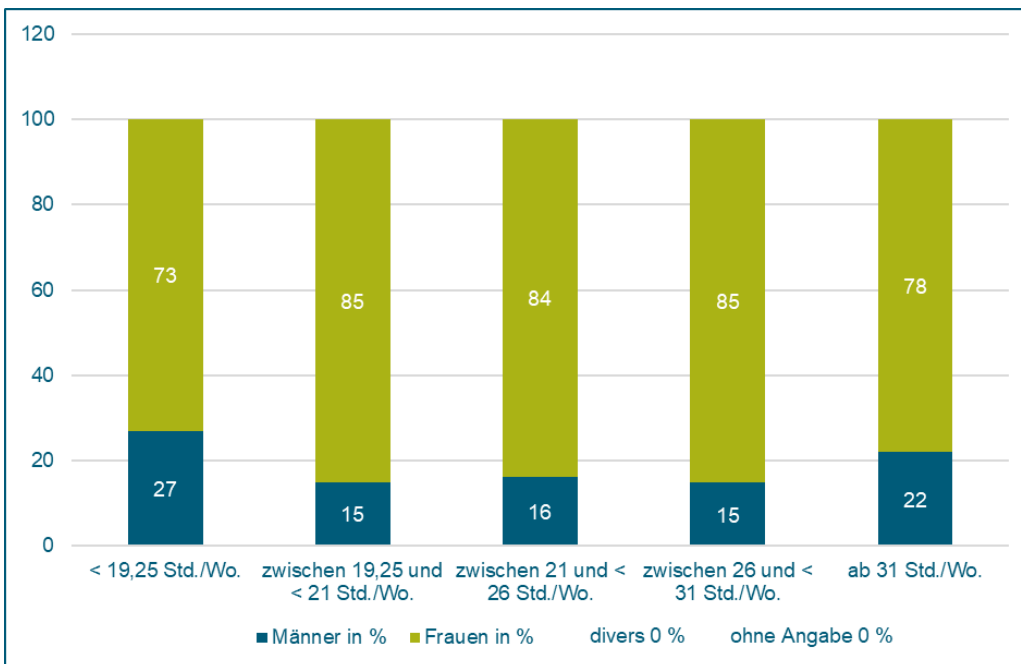


Abbildung 9: Geschlechtsspezifische Verteilung der Teilzeitformen

Mehr als jede zweite Frau (64%) und jeder fünfte Mann (22%) arbeiten in Teilzeit (ohne Altersteilzeit). Für Frauen ist die Arbeit in Teilzeit damit immer noch die überwiegende Beschäftigungsform. (Vergleich: Ende 2016 waren es 59% der Frauen und 17% der Männer).

Gegenüber der letzten Betrachtung zum 31.12.2016 haben sich die Zahlen insgesamt kaum verändert. Über 40% aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung sind in Teilzeit beschäftigt. Dabei stieg die Zahl der Männer in Teilzeit seit dem letzten Bericht von insgesamt 471 auf 682.

Tabelle 7: Führungspositionen und Führen in Teilzeit (ohne Altersteilzeit)

	gesamt	davon in Teilzeit					
		Σ	w	m	div.	k.A.	Frauenquote
Beigeordnete	6	-	-	-	-	-	-
Dezernenten/-innen, Amts-/Betriebsleitungen	32	-	-	-	-	-	-
Abteilungs-/Bereichsleitungen	74	7	5	2	0	0	71%
FStL/Teamleitung/sonst. FK	282	43	31	12	0	0	72%
Gesamtergebnis	394	50	36	14	0	0	72%

* FSTL: Fachstellenleitung, FK: Führungskraft

Erst ab der Ebene der Abteilungs- und Bereichsleitungen wird Führung in Teilzeit wahrgenommen. Der Anteil der Führungskräfte in Teilzeit ist insgesamt eher gering. Unter den Führungskräften befinden sich viele derjenigen, die vollzeitnah arbeiten (vgl. Abbildung 8). Wenige Führungspositionen werden tatsächlich geteilt. Hier Anreize zu schaffen und Rahmenbedingungen zu verbessern ist Anliegen des vorliegenden Gleichstellungsplans (4.2.2 Fördern und Entwickeln von verschiedenen Modellen von Führen in Teilzeit)

3.2.9 Mitarbeitende in Elternzeit und Sonderurlaub

Tabelle 8: Mitarbeitende in Elternzeit am 31.12.2020

Entgelt-/ Besoldungsgruppe	Elternzeit					Sonderurlaub				
	w	m	div.	k.A.	gesamt	w	m	div.	k.A.	gesamt
E14	1	0	0	0	1	-	-	-	-	-
E13	1	0	0	0	1	-	-	-	-	-
Zwischensumme:	2	0	0	0	2	-	-	-	-	-
A11	-	-	-	-	-	0	1	0	0	1
A10L2E1	2	0	0	0	2	3	0	0	0	3
A9L2E1	1	0	0	0	1	-	-	-	-	-
E12	-	-	-	-	-	1	0	0	0	1
E11	12	0	0	0	12	2	1	0	0	3
E10	1	2	0	0	3	3	0	0	0	3
E09C	6	1	0	0	7	-	-	-	-	-
E09B	6	1	0	0	7	3	0	0	0	3
S17	1	0	0	0	1	-	-	-	-	-
S15	2	0	0	0	2	-	-	-	-	-
S14	5	1	0	0	6	2	0	0	0	2
S12	18	0	0	0	18	-	-	-	-	-
S11B	4	0	0	0	4	2	0	0	0	2
S10	-	-	-	-	-	1	0	0	0	1
NVBÜHNE*	2	0	0	0	2	-	-	-	-	-
B	1	0	0	0	1	-	-	-	-	-
2B	-	-	-	-	-	1	0	0	0	1
Zwischensumme:	61	5	0	0	66	18	2	0	0	20
A9L1E2	0	4	0	0	4	-	-	-	-	-
A8	3	0	0	0	3	1	0	0	0	1
A7	0	2	0	0	2	-	-	-	-	-
A6	2	0	0	0	2	-	-	-	-	-
E09A	2	2	0	0	4	1	0	0	0	1
E08	3	0	0	0	3	2	1	0	0	3
E06	1	1	0	0	2	3	2	0	0	5

Entgelt-/ Besoldungsgruppe	Elternzeit					Sonderurlaub				
E05	1	0	0	0	1	6	1	0	0	7
E04	1	0	0	0	1	2	0	0	0	2
E03	-	-	-	-	-	1	0	0	0	1
E02	1	0	0	0	1	-	-	-	-	-
S08A	38	0	0	0	38	6	0	0	0	6
S04	8	0	0	0	8	2	0	0	0	2
S03	4	0	0	0	4	1	1	0	0	2
S02	4	1	0	0	5	2	3	0	0	5
Zwischensumme:	68	10	0	0	78	27	8	0	0	35
Gesamtergebnis	131	15	0	0	146	45	10	0	0	55

* Normalvertrag (NV) Bühne: Tarifvertrag, der in vielen Fällen für Solomitglieder und Bühnentechniker sowie Opernchor- und Tanzgruppenmitglieder an Bühnen gilt und meistens für eine Spielzeit geschlossen wird.

Zum Stichtag 31.12.2020 waren insgesamt 201 Mitarbeitende in Elternzeit oder Sonderurlaub. Der Anteil der Männer in Elternzeit bzw. Sonderurlaub ist zum letzten Bericht nicht nennenswert gestiegen und liegt bei 12,4 %.

Tabelle 9: Elternzeit/Sonderurlaub im Jahresvergleich und nach Dauer

Fälle Elternzeit/Sonderurlaub	Anzahl		Ø Dauer/Fall (Monate)	
	w	m	w	m
Jahr				
2018	181	97	7,1	1,8
2019	187	103	7,4	1,5
2020	213	112	6,9	1,8

Eine Auswertung der Elternzeit- bzw. Sonderurlaubsfälle der Jahre 2018-2020 zeigt, dass die durchschnittliche Dauer je Abwesenheit zwar schwankt, aber nicht mit erkennbarer Tendenz steigt oder fällt. Die Gesamtzahl der Fälle ist gestiegen – dies könnte aber mit einer ebenfalls steigenden Zahl an Beschäftigten in der Stadtverwaltung im selben Zeitraum erklärbar sein. Nach wie vor nehmen Frauen durchschnittlich ca. 7 Monate Elternzeit in Anspruch, während es bei Männern im Durchschnitt im Rahmen der klassischen zwei „Vätermonaten“ bleibt.

Da familienbedingte Unterbrechungen nach wie vor häufig „Karrierehemmer“ sein können, sind Frauen an dieser Stelle durch die stärkere Inanspruchnahme nach wie vor benachteiligt. Die sogenannte „Care Arbeit“, die unverändert überwiegend von Frauen geleistet wird, ist gesellschaftlich zwingend erforderlich und wichtig. Darum müssen im Rahmen städtischer Gleichstellungsarbeit Strategien entwickelt werden, die eine fairere Verteilung der Care Arbeit unterstützen und z.B. den Anteil von Vätern in Elternzeit erhöhen. Außerdem müssen städtische Maßnahmen überprüft werden hinsichtlich der Ansatzpunkte, die dazu beitragen können, dass Phasen der Familienzeit nicht länger als „Karrierehemmer“ wirken, sondern positiv Einfluss auf die weitere Personalentwicklung nehmen.

3.2.10 Entwicklung der Telearbeit

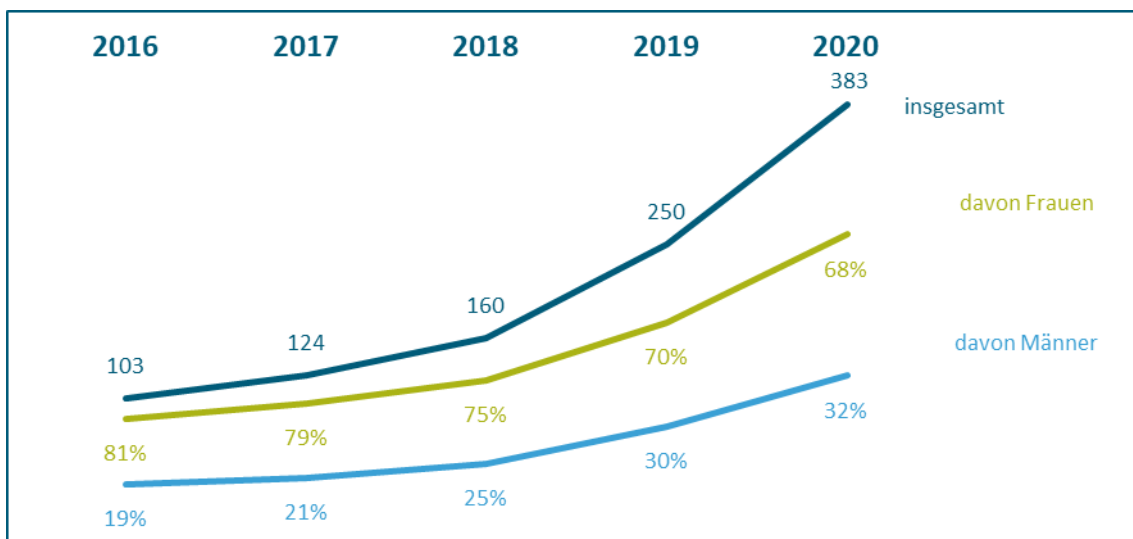


Abbildung 10: Entwicklung der Telearbeit bei der Stadt Münster

Die Anzahl der Telearbeitsplätze ist 2020 gegenüber dem Vorjahr um 53 % auf 383 gestiegen. Damit setzt sich der Trend zu einer deutlichen Ausweitung der Telearbeit fort von 2018 zu 2019: +56 %). Darüber hinaus wird bzw. wurde weiteren 1.100 Mitarbeitenden mobiles Arbeiten während der Corona-Pandemie ermöglicht. Es ist erkennbar, dass die Flexibilisierung des Arbeitsortes zunehmend an Bedeutung gewinnt und von den Mitarbeitenden als weiteres Element zur Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachgefragt wird.

3.2.11 Besetzung von Gremien

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) legt in seiner aktuellen Fassung, die sich im § 12 seit dem zuletzt vorgelegten Gleichstellungsplan nicht verändert hat, fest, dass in wesentlichen Gremien Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein müssen (vgl. § 12 Abs. 1 LGG NRW). Darüber hinaus wird der Grundsatz der paritätischen Besetzung als Soll-Vorschrift durch den § 12 Abs. 7 LGG NRW wie bisher für alle Gremien verfolgt („Im Übrigen sollen Gremien geschlechtsparitätisch besetzt werden“). Die Verwaltung hat entsprechend des Ratsbeschlusses vom 18.10.2017 zur Vorlage V/0598/2017 dem Ausschuss für Gleichstellung zur Sitzung am 07.09.2021 und dem Rat zur Sitzung am 29.09.2021 mit der Vorlage V/0609/2021 über die Zusammensetzung der Gremien mit Stand 30.06.2021 berichtet (Die Anlagen 1 und 2 der Vorlage finden Sie im Anhang, Tabellen 10A und 11A). Ein (freiwilliges) Verfahren für die paritätische Besetzung konnte bisher nicht implementiert werden. Die Selbstverpflichtung des Rates aus dem o. g. Beschluss im Jahr 2017 besteht auch als Daueraufgabe (Auftrag des Gesetzgebers) fort und kann auf Basis der Vorlage V/0609/2021 weiterverfolgt werden. In diesem Sinne wird die Verwaltung im 2./3. Quartal 2023 erneut über die Gremienbesetzung berichten.

Aktuell sind im Rat Frauen mit einem Anteil von 38,81 % vertreten. In den sechs Bezirksvertretungen sind Frauen mit einem Anteil zwischen 21,05 % und 42,11 % vertreten. In der Tabelle 11A sind 24 weitere Gremien (Ausschüsse, Kommissionen, Integrationsrat, Kommunale Seniorenvertretung, Jugendrat) aufgeführt. Bei sechs dieser Gremien sind Frauen mit einem Anteil über 50 % (zwischen 50 % und 63,16 %) vertreten. Das entspricht einem Anteil von 25 % der Gremien. Bei weiteren 6 Gremien sind Frauen mit einem Anteil von mehr als 40 % vertreten. In 50% dieser Gremien liegt der Frauenanteil somit unter 40%. Es sind 35 Gremien als wesentliche Gremien klassifiziert (Tabelle 10A). Bei acht der wesentlichen Gremien sind Frauen mit einem Anteil über 40 % (zwischen 41,7 % und 100 %) vertreten. Das entspricht einem Anteil von ca. 23 % der wesentlichen Gremien. Mit dem Wechsel eines (weiteren) Sitzes von einem Mann zu einer Frau könnte in 10 Gremien erreicht werden, dass Frauen mit einem Anteil von über 40 % vertreten wären. Bei etwa 77% der wesentlichen Gremien liegt der Frauenanteil damit aktuell unter 40%.

4. Ziele und Maßnahmen

4.1 Verwaltungskultur im Blick

4.1.1 Veränderte Themen in der Gleichstellungsarbeit

Vor dem Hintergrund gesellschaftlicher und rechtlicher Entwicklungen hinsichtlich der Vielfalt von Gleichstellungsbedarfen wurde das Frauenbüro der Stadt Münster in Amt für Gleichstellung umbenannt. Damit einher ging die konzeptionelle Weiterentwicklung der inhaltlichen Ausgestaltung der Gleichstellungsarbeit des Amtes. Ziel ist nun die Gleichstellung aller Geschlechter. Eins der Augenmerke des Amtes für Gleichstellung liegt insbesondere auf den rechtlichen Regelungen hinsichtlich der Geschlechtseinträge nach dem Personenstandsgesetz (sog. [3. Option, „divers“](#)).

Im Jahr 2020 konnten im Amt für Gleichstellung zwei Stellen (je 0,5 VZÄ²) in den neuen Arbeitsbereichen Jungen- und Männerarbeit, sowie lesbische, schwule, bisexuelle, [trans*](#), [inter*](#) und [queere](#) Menschen ([LSBTIQ*](#)) besetzt werden.

Die beiden Stelleninhaber haben die Arbeitsbereiche konzeptionell weiterentwickelt. Dazu gehört z. B. der vom Verwaltungsvorstand beschlossene „Arbeitsplan zur Gleichstellung und Gleichberechtigung von Menschen aller geschlechtlichen Identitäten“, dessen Ziel die Verbesserung der Lebenssituation von [trans*](#) und [inter*](#) Menschen ist. Hinzugekommen ist seit 2020 auch die Trägerförderung im Bereich der Beratung von [trans*](#) und [inter*](#) Menschen, sowie [Regenbogenfamilien](#) und Angebote für Lesben und Schwule.

Im Arbeitsbereich Jungen in der Gleichstellungsarbeit wird eine klischeeärmere Berufs- und Lebenswegplanung durch den Ausbau der Angebote zum Boys' Day gefördert. Darüber hinaus wird die qualitative Weiterentwicklung des Münsteraner Jungen*- sowie Mädchen*tags begleitet. Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter aus dem vergangenen Gleichstellungsplan wird erneut aufgegriffen und durch Maßnahmen zur Sensibilisierung des städtischen Personals unter der Zielsetzung weiterentwickelt, dass männliche Mitarbeiter zur Ausschöpfung ihres Anspruchs auf Elternzeit ermutigt werden.

Die beiden neuen Arbeitsbereiche richten sich sowohl an die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung, als auch an die Stadtgesellschaft.

Nummer	Ziele	Geplante Maßnahme
4.1.1	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsplan zur Gleichstellung und Gleichberechtigung von Menschen aller geschlechtlichen Identitäten <ol style="list-style-type: none"> 1. Umsetzung der Regelungen des PStG hinsichtlich des Geschlechtseintrags 2. Etablieren von Beratungsangeboten für trans und inter Menschen 3. Sichtbarkeit von geschlechtlicher Vielfalt in der Stadtgesellschaft 4. Fortbildung und Sensibilisierung von städtischen Mitarbeitenden 5. Stadtinterne Vernetzungsstrukturen 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Anpassung aller Formulare und Eingabemasken hinsichtlich aller vier Geschlechtseinträge nach dem PStG ➤ Berücksichtigung aller vier Geschlechtseinträge bei statistischen Erhebungen ➤ Berichtswesen zur Trägerförderung im LSBTIQ*-Bereich ➤ Schaffen eines Beratungsangebotes für LSBTIQ*-Beschäftigte der Stadtverwaltung (Amt für Gleichstellung und Betriebliche Sozialarbeit) ➤ Teilnahme der Stadt Münster am Internationalen Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transphobie am 17.05. ➤ Veröffentlichen von Publikationen zur Information der Stadtgesellschaft zu den Themen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt.

² Vollzeitäquivalent (Gibt an, wie viele Vollzeitstellen sich rechnerisch bei einer gemischten Personalbelegung mit Teilzeitbeschäftigten ergeben)

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Umsetzung des Ratsbeschlusses „Gedenken an die verfolgten Homosexuellen sowie den Internationalen Tag gegen Homophobie (IDAHOT) in der Stadtgesellschaft sichtbar machen“ ➤ Münster wird Teil des „Rainbow Cities Network“ ➤ Fortbildungskonzept für Mitarbeitende der Stadtverwaltung zum Thema Transgender unter besonderer Berücksichtigung von trans* Kindern und Jugendlichen und deren Eltern ➤ Empowermentworkshops für LSBTIQ* Mitarbeitende der Stadtverwaltung ➤ Erweiterung des stadtinternen Fortbildungsprogramms zum Thema Diversity um die Bereiche sexuelle und geschlechtliche Identität ➤ Projektgruppe zum Arbeitsplan
	<ul style="list-style-type: none"> • Genderneutrale Toiletten 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Einrichtung geschlechtsneutraler Toiletten bei Neu- und Umbauten von städtischen Gebäuden, Schulen und Sportstätten
	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung von Jungen 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Der Boys´ Day wird in Münster personell begleitet und in das bestehende Aktionsbündnis Girls´ Day integriert. Ausbau und Verbreiterung der Angebote. ➤ Qualitative Weiterentwicklung der kritischen Auseinandersetzung mit stereotypischen Rollenbildern als festen Bestandteil des Mädchen*- und Jungen*tags in Zusammenarbeit mit dem beteiligten Träger (AWO MSL-RE)
	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung für klischeefreie Vaterschaft 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen für Eltern und Führungskräfte zum Thema Elternzeit für Väter ➤ Informations- und Austauschtreffen für beurlaubte Väter
	<ul style="list-style-type: none"> • Aufmerksamkeit für das Thema Männlichkeit(en) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Konzeptualisierung und Durchführung von Veranstaltungen rund um und zum Internationalen Männertag
	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung und Pflege der Netzwerke zu Jungen- und Männerarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Konzeptualisierung und Durchführung eines Vernetzungstreffens zwischen LAG Jungenarbeit NRW und den regional ansässigen Arbeitskreisen zur Jungenarbeit

4.1.2 Geschlechtergerechte Sprache

Weil Wörter Bilder wecken und Sprache Bewusstsein formt, hat das Amt für Kommunikation gemeinsam mit dem Amt für Gleichstellung den Leitfaden „Fair formuliert“ erstellt. Er gibt Hinweise und Anregungen, wie Frauen und Männer in gleicher Weise zur Sprache kommen können. Im Hinblick auf die Lebenssituation von trans und inter Menschen und deren psychischen Belastungen durch Diskriminierungserfahrungen stellt sich die Frage, welche Maßnahmen helfen können, Diskriminierungen abzubauen und vorzubeugen. Durch die Novellierung des Personenstandsgesetzes, das nunmehr vier Geschlechtseinträge (weiblich, männlich, ohne Angabe, divers) vorsieht, ergibt sich die Notwendigkeit, die Berücksichtigung aller Geschlechter zu überprüfen und auch sprachlich anzupassen. Um auf neue Möglichkeiten für den sprachlichen Umgang mit der Geschlechtervielfalt hinzuweisen, entwickelt die Stadt Münster den bisherigen Leitfaden „Fair formuliert“ dahingehend weiter, dass etablierte sprachliche Mittel wie der Genderstern (Asterisk) als Formen geschlechtergerechter Sprache vorgestellt werden. Es wird darauf hingewiesen, dass sie zwar noch nicht Teil der amtlichen Rechtschreibung sind und infolge dessen nicht verwendet werden müssen, aber verwendet werden dürfen. Zudem wird empfohlen, das [generische Maskulinum](#) möglichst zurückzudrängen und durch geschlechtsneutrale Formulierungen zu ersetzen. Hierfür sollen Beispiele angeführt werden. Die Stadt Münster folgt damit auch einem Auftrag des Ausschusses für Gleichstellung vom 04.02.2020, eine neue Vorlage für die gendersensible Sprache zu erstellen.

Nummer	Ziele	Geplante Maßnahme
4.1.2	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung der gendersensiblen Sprache in der Stadtverwaltung, die die Geschlechtervielfalt besser abbilden kann und ein besseres Bewusstsein hierfür fördert. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Überarbeitung der Richtlinien zu gendergerechter Sprache („Fair formuliert“) und Erweiterung im Hinblick auf Empfehlungen für städtische Korrespondenz (intern und extern) sowie Schaffung eines Beispielkatalogs für geschlechtsneutrale Formulierungen. ➤ Hinweis an alle publizierenden Einheiten der Stadtverwaltung, dass die Verwendung des Asterisk zum Abbau von Diskriminierung ausdrücklich erlaubt, aber nicht vorgegeben ist. Es obliegt den Ämtern, zu entscheiden, ob sie davon bei der Gestaltung ihrer (Web-) Publikationen Gebrauch machen möchten. ➤ Überarbeiten der städtischen Formulare im Hinblick auf alle vier Geschlechtseinträge nach dem Personenstandsgesetz (PStG).

4.1.3 Schutzkonzept und Grenzachtender Umgang in der Stadtverwaltung

Immer wieder zeigt sich, dass der Schutz der Mitarbeitenden vor Gewalt jeder Art ein wichtiges und drängendes Thema ist. [Sexuelle Belästigung](#) am Arbeitsplatz ist eine besondere Form der Gewalt, die immer noch mehrheitlich Frauen betrifft. Der Schutz der persönlichen Würde aller Beschäftigten vor sexuellen Übergriffen in jeglicher Form ist eine Bedingung für ein Arbeitsklima, in dem die persönlichen Rechte respektiert und die kollegiale Zusammenarbeit gefördert werden. Die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin ist nach dem [Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\)](#) verpflichtet, Mitarbeitende aktiv zu schützen und entsprechende Konzepte zu entwickeln. Laut einer Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vom Oktober 2019 war jede elfte Person im Zeitraum der vergangenen drei Jahre von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen. Die Betroffenen erleben oft schwerwiegende Folgen bis hin zur Arbeitsunfähigkeit und die Unternehmen nehmen nachhaltig Schaden. Gerade in Krisenzeiten sind Mitarbeitende auf richtungsweisende Statements und eine klare Haltung ihrer Arbeitgeberin angewiesen.

Hier geht es besonders darum, grenzverletzendes Verhalten der Bediensteten innerhalb Stadtverwaltung in den Blick zu nehmen. Bereits im Jahr 2020 wurde eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die die Entwicklung eines umfassenden Konzeptes für einen grenzachtenden Umgang und gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz begonnen hat. Handlungsfelder in diesem Zusammenhang sind unter anderem:

- Die Überarbeitung und Aktualisierung der bestehenden Grundsatzerklärung
- Eine umfassende Risikoanalyse, die besonderen Handlungsbedarf deutlich macht
- Sensibilisierung und Weiterqualifizierung von Führungskräften
- Maßnahmen zur Stärkung von Betroffenen
- Beschwerdewege und Ansprechpartner*innen beschreiben, benennen und veröffentlichen.

Im Jahr 2020 fand im Rahmen der Einführung neuer Auszubildender erstmalig ein Workshop zum Thema „Grenzachtender Umgang“ statt. Dieses Format soll im Laufe des neuen Gleichstellungsplanes weiterentwickelt und ausgebaut werden.

Nummer	Ziele	Geplante Maßnahme
4.1.3	<ul style="list-style-type: none"> • Bewusstsein schaffen für einen grenzachtenden Umgang und Entwicklung förderlicher Strukturen und Prozesse in der Stadtverwaltung 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aktualisierung der bestehenden Grundsatzerklärung ➤ Sensibilisierungskampagne ➤ Verwaltungsweite Risikoanalyse ➤ Ausbau der Fort- und Weiterbildungsangebote für Führungskräfte, Auszubildende, Auszubildende und weitere Zielgruppen ➤ Klare Verfahrensschritte werden entwickelt bzw. ausgemacht und transparent kommuniziert ➤ Beschwerdewege werden vereinfacht und Ansprechpartner*innen werden erweitert und geschult ➤ Informationen über externe Beratungsangebote
		<ul style="list-style-type: none"> • Perspektivisch: Weiterentwicklung des „Konzeptes grenzachtender Umgang miteinander“ im Hinblick auf die Zielgruppe LSB-TIQ*

Darüber hinaus bzw. begleitend verfolgt die Stadt Münster als Arbeitgeberin und Dienstherr eine konsequente Linie in der Ahndung von Grenzverletzungen, Belästigungen oder gravierenderen Pflichtverletzungen.

4.1.4 Personalgewinnung

Nicht nur das Aufgabenwachstum der Stadtverwaltung in der jüngeren Vergangenheit und damit einhergehend die Zahl zusätzlicher Stellen erhöht den Personalbedarf. Zusätzlich hat die demographische Entwicklung unter den Mitarbeitenden die notwendige Zahl der neu zu gewinnenden Mitarbeitenden für die Stadtverwaltung im Zeitraum des vorhergehenden Gleichstellungsplans stark erhöht (→ Ziffer 3.2.4). Der Bedarf lässt sich nicht allein über die Ausweitung von Ausbildungsplätzen decken, da die Ausbildungskapazitäten regelmäßig voll ausgeschöpft (worden) sind. Die Personalsuche der Stadt Münster trifft weiterhin auf einen Arbeitsmarkt, der für eine größer werdende Zahl von Berufen zunehmend „leergefegt“ ist. Es konkurrieren hier einerseits Arbeitgeberinnen des öffentlichen Dienstes mit weitgehend gesetzlich oder tariflich determinierten Einstellungsbedingungen mit andererseits einem vergleichsweise freieren privaten Sektor. Innerhalb des öffentlichen Dienstes reizen alle Arbeitgeberinnen und Dienstherrn den

zur Verfügung stehenden Rahmen, insbesondere in der Eingruppierung – Entgelt- oder Besoldungsgruppe und Entgelt- oder Erfahrungsstufe – bis zum Maximum aus. Dies gilt auch für die Stadtverwaltung Münster.

In Zukunft werden sämtliche Aspekte einer attraktiven Arbeitgeberin - Präsentation, Vereinbarkeit, Flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeitsmodelle, diskriminierungsarme Arbeitsumgebung, Fortbildungen/ Weiterbildungen, Karriereperspektiven und -modelle, Gesundheitsmanagement, Job-Ticket etc. notwendig und wichtig werden, um neue Mitarbeitende in ausreichender Anzahl und Qualifikation gewinnen zu können. Die Personalgewinnung bzw. alle Maßnahmen und Anstrengungen dazu müssen konsistent in Maßnahmen zur Personalbindung übergehen. Es ergeben sich dabei regelmäßig komplementäre Wirkungen, da attraktive Arbeitsbedingungen helfen, sowohl Personal zu gewinnen als auch zu halten.

Geschlechtergleichstellung – als eine Facette von Diversität – ist Attraktivitätskriterium und Erfolgsfaktor in dieser Aufgabenbewältigung zugleich. Für Berufe mit unterrepräsentierten Geschlechtern können die unterrepräsentierten Geschlechter ein heute noch nicht ausgeschöpftes Potential an zukünftigen Mitarbeitenden bedeuten.

Im Rahmen einer aktuell laufenden Organisationsuntersuchung wird auch der Personalgewinnungsprozess analysiert und optimiert; in die künftige Ausrichtung, z.B. bei einer möglicherweise permanenten Erfolgs-/Wirkungskontrolle sind Gleichstellungsthemen verstärkt miteinzubeziehen.

Nummer	Ziele	Geplante Maßnahme
4.1.4	<ul style="list-style-type: none"> • Zugangsmöglichkeiten für Frauen in Auswahlverfahren erhöhen 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sofern keine bereits beschäftigten Frauen das Anforderungsprofil einer zu besetzenden Stelle erfüllen und eine Ausschreibung vorgesehen ist, erfolgt diese Ausschreibung intern und extern. ➤ Sofern in den auszubauenden Aktivitäten zur Personalakquise die Möglichkeiten einer Direktansprache geeigneter Kandidaten*innen zum Tragen kommt, sind immer Kandidaten*innen aller Geschlechter anzusprechen. Für externe Dienstleister*innen gilt das gleichermaßen.
	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Bewerbungen von Frauen in Berufen und Funktionen erhöhen, in denen Sie unterrepräsentiert sind. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Wertneutrale Stellenausschreibungen ➤ Vermeidung bzw. zielgerichtete Verwendung klassischer agentischer (z.B. durchsetzungsfähig, kompetent und führungsstark) sowie kommunaler (z.B. freundlich, vertrauenswürdig, teamfähig) Eigenschaften in Anforderungsprofilen), Erarbeitung eines konsistenten Kompetenzkatalogs, geschlechterinklusive Sprache ➤ Stärkung der geschlechtersensiblen Kompetenz unter der Sachbearbeitung Personalgewinnung durch gezielte Schulung ➤ Einführung eines Controllings in Stellenbesetzungsverfahren und Einbezug gleichstellungsspezifischer Faktoren

4.1.5 Personalbindung

Entsprechend den Hinweisen zu Ziffer 4.1.4 überschneiden sich Personalgewinnung und Bindung teilweise. In der Personalbindung gilt es auch, über die Personalgewinnung geweckte Erwartungen der oder „Versprechen“ an die Mitarbeitenden zu erfüllen. Das und die Fortsetzung in subjektiv-positiven Erlebnissen im Arbeits- oder Dienstverhältnis zur Stadt Münster stärken die Bindung der Mitarbeitenden an die Stadt Münster.

Während des Fortgangs des Arbeits- und Dienstverhältnisses verändern sich die subjektiven Bedürfnisse und Bedarfe der Mitarbeitenden. Tätigkeits- auch karriereorientierte Phasen wechseln sich mit familien- und privatorientierten Phasen ab, beide Ausrichtungen sind als Work-Life-Balance in Einklang zu bringen.

Unverändert fortgeführt wird die Vereinbarung über den individuellen Rückkehranspruch auf den Arbeitsplatz bei Elternzeit bzw. Sonderurlaub bis zu einem Jahr.

Nummer	Ziele	Geplante Maßnahme
4.1.5	<ul style="list-style-type: none"> Im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplans wird die ungeplante Fluktuation der Mitarbeitenden reduziert. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Erhebung der Gründe von ausscheidenden Mitarbeitenden durch strukturierte und wahlweise anonyme Befragung; Aufnahme gleichstellungsspezifischer Fragestellungen ➤ Stärkung des Instruments Führung in Teilzeit/ geteilte Führung s. Ziffer 4.2.2
	<ul style="list-style-type: none"> Die Stadtverwaltung als attraktive Arbeitgeberin stärker herausstellen – Ausbau der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Klare und leichtauffindbare Präsentation der Angebote der attraktiven Arbeitgeberin ➤ Unterstreichung der Sinnhaftigkeit der Arbeit für die Stadt Münster (siehe auch 4.3.1.) ➤ Ausbau der Flexibilisierung von Arbeitszeit- und Arbeitsortmodellen (siehe auch 4.3.1)

4.2 Führung im Blick

4.2.1 Führungskräftekonzept

Dynamische Rahmenbedingungen und zunehmende Komplexität sind Kennzeichen der modernen Gesellschaft. Eine kontinuierliche Pflege und Erweiterung beruflicher Kompetenzen ist wesentlich, um erfolgreich in einer Arbeitswelt agieren zu können, die von Unbeständigkeit, Unsicherheit, Komplexität und Mehrdeutigkeit (sog. [VUCA-Welt](#)) geprägt ist. Die Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Stadtverwaltung steht in direktem Zusammenhang mit den Fähigkeiten und Kompetenzen der Beschäftigten. Führungskräfte nehmen dabei eine Schlüsselrolle ein, da sie in herausgehobenen Positionen die Tätigkeiten und damit Arbeitserfolge der ihnen zugeordneten Beschäftigten entscheidend steuern und beeinflussen. Es liegt im ureigenen Interesse des Dienstherrn/der Arbeitgeberin, dass das Qualifikationsniveau der städtischen Führungskräfte im modernen Sinn aktuell und ergebnisorientiert ist. Ebenso sind Führungskräfte ein entscheidender Faktor für die Umsetzung einer Chancengleichheit für alle Geschlechter. Insofern ist [Genderkompetenz](#) auf allen Führungsebenen herzustellen und in entsprechenden Schulungen einzubeziehen. Die Fortbildung städtischer Führungskräfte erfolgt im Rahmen des internen städtischen Fortbildungsprogramms bereits differenziert anhand verschiedener Zielgruppen.

Das seit einigen Jahren laufende Programm „In Zukunft führen“ ermöglicht städtischen Beschäftigten ohne Führungsverantwortung, sich auf die mögliche Übernahme von Führungsaufgaben vorzubereiten.

Die Teilnahme am Programm ist freiwillig und setzt das erfolgreiche Absolvieren eines Auswahlverfahrens voraus. Innerhalb dieses Programmes nehmen die Teilnehmenden an einem Modul „Gender- und interkulturelle Kompetenz“ teil.

Mitarbeitende die erstmalig mit Führungsaufgaben betraut werden, nehmen verpflichtend an der Fortbildungsreihe für neue Führungskräfte „Kompetent als Führungskraft“ teil.

Darüber hinaus wird ab Ende 2021 ein verpflichtendes Fortbildungsprogramm für alle – neue und erfahrenen - städtischen Führungskräfte organisiert. Dieses fokussiert auf den drei thematischen Schwerpunkten „Führung“, „Management“ und „Verantwortung“, wobei jede Führungskraft in einem Kalenderjahr an einer Veranstaltung zu einem der o.g. Themenschwerpunkte teilnehmen und alle Schwerpunkte innerhalb von drei Jahren absolvieren soll.

Innerhalb des Schwerpunktes „Verantwortung“ wird dabei das Thema Gleichstellung und Genderkompetenz aufgegriffen. Damit werden alle städtischen Führungskräfte innerhalb der nächsten Jahre verpflichtend in dieser Kompetenz geschult. Um die Notwendigkeit entsprechender Kompetenzen auch bei Einstellungen bereits sichtbar zu machen enthalten Fragenkataloge zur Besetzung von Führungsfunktionen zunehmend entsprechende Fragestellungen.

Nummer	Ziele	Geplante Maßnahme
4.2.1	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsames Verständnis von Führung wird weiterentwickelt, beschrieben und kommuniziert. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pflichtschulungen für Führungskräfte (inklusive obligatorischen Veranstaltungen zu Genderkompetenz) ➤ Kontinuierliche Auseinandersetzung mit dem gemeinsamen Verständnis von Führung im Dialog mit den Führungskräften ➤ Entwicklung und Beschreibung eines modernen gemeinsamen Verständnisses von Führung inkl. notwendiger Rahmenbedingungen (Verankerung von Zeitanteilen bei Stellenbeschreibungen von Führungsfunktionen) ➤ Kommunikation des beschriebenen Führungsverständnisses bei Einstellung (z.B. anteilige Fragestellungen)

4.2.2 Fördern und Entwickeln von verschiedenen Modellen von Führen in Teilzeit

Weiterhin werden alle organisatorischen und personalrechtlichen Möglichkeiten ausgeschöpft, wenn der Wunsch nach Führen in Teilzeit bzw. geteilter Wahrnehmung von Führungspositionen besteht. Dazu werden individuelle Modelle zur Teilung von Führungspositionen entwickelt, um den jeweiligen Anforderungen an Hierarchiestufe und Fachlichkeit, aber auch Wünsche/Bedarfe der Mitarbeitenden gerecht zu werden, diese werden zukünftig vom Personal- und Organisationsamt auch proaktiv unterstützt.

Es zeigt sich bisher, dass nur wenige Führungspositionen tatsächlich geteilt werden. Vielmehr offenbart sich ein Trend zur Wahrnehmung von Führungspositionen in vollzeitnaher Teilzeit (vgl. 3.2.7). Ob die Gründe hierfür allein in einer geänderten Work-Life-Balance der Mitarbeitenden zu suchen sind und welche Auswirkungen dies auf den Zuschnitt von Führungsaufgaben haben könnte, gilt es weiter zu beobachten. Als Grundlage hierfür können die „Organisatorischen Rahmenbedingungen für Führung“ dienen, die derzeit entwickelt werden und Führungsanspruch sowie daraus abzuleitende organisatorische Bedarfe beschreibt.

Nummer	Ziele	Geplante Maßnahme
4.2.2	<ul style="list-style-type: none"> • Der Anteil von Mitarbeitenden, die eine Führungsfunktion in Teilzeit oder vollzeitnaher Teilzeit, wird nachfragegerecht erhöht; dies bezieht auch Überlegungen ein, ggf. eine Amts- oder Betriebsleitung in Teilzeit bzw. geteilt zu besetzen. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Die bestehenden Regelungen für „Führung in Teilzeit bzw. geteilter Wahrnehmung von Führungspositionen“ werden weiterentwickelt und proaktiv beworben, mit dem Ziel, eine höhere Zahl solcher Führungsleistungen in Teilzeit zu besetzen ➤ Unter Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes und der Einheitlichkeit der Verwaltung werden die bestehenden Modelle für die Teilung von Führungsstellen weiter differenziert und damit quasi „individualisiert“, um noch stärker auf die Wünsche potenziell Interessierter an Führung in Teilzeit bzw. geteilter Wahrnehmung von Führungspositionen einzugehen, und gleichzeitig die dienstlichen Belange zu fördern. Im Anschluss ist die systematische Einbindung in Organisations- und Stellenbesetzungsprozesse sicherzustellen. ➤ In die Planungen für individuellere Lösungen für Führung in Teilzeit bzw. geteilter Wahrnehmung von Führungspositionen wird die Möglichkeit einbezogen, eine 1,0 Stelle durch z.B. 2 x 0,6 VZÄ, d.h. 1,2 Stelle zu besetzen. Gemeinsam mit dem betreffenden Amt bzw. der Einrichtung ist eine Abdeckung des offenen Stellenanteils von 0,2 zu finden. Dauerhafte Stellenausweitungen sollen vermieden werden. ➤ Gemeinsam mit dem Amt für Gleichstellung wird überlegt, wie erreicht werden kann, dass Mitarbeitende stärker für Führung in Teilzeit bzw. geteilter Wahrnehmung von Führungspositionen gewonnen werden können. Hierzu werden die Aspekte „Älter werden“ und „Führungsnachwuchs“ berücksichtigt. Bedarfsweise und nach Möglichkeit wird der Kontakt zu einer Hochschule in Münster gesucht, um im Rahmen von Abschlussarbeiten bzw. Forschungsvorhaben Hinweise zur Steigerung der Wahrnehmung von Führen in Teilzeit und geteilter Führung zu bekommen mit besonderem Augenmerk auf die Steigerung des Anteils von Männern in den genannten Positionen. ➤ Es wird geprüft, ob und wie „Führung auf Probe“ innerhalb von Führung in Teilzeit bzw. geteilter Wahrnehmung von Führungspositionen und innerhalb von Führung

		<p>auf Zeit in einem Pilotprojekt realisiert werden kann.</p> <p>➤ Die Kommunikation zur Führung in Teilzeit/ geteilte Führung wird entsprechend intensiviert. Bei der Besetzung / Ausschreibung von Führungspositionen werden die Geeignetheit und entsprechend notwendige Rahmengestaltungen für Führung in Teilzeit und geteilte Führung mit den Amtsstrukturen durchgesprochen.</p>
--	--	---

4.3 Familie im Blick

4.3.1 New Work

New Work ist ein Sammelbegriff, mit dem verschiedene Arbeitsmodelle umschrieben werden. Das Theoriekonzept der neuen Arbeit wurde Mitte der Siebzigerjahre vom Sozialphilosophen Frithjof Bergmann entwickelt. Dabei geht es in Umkehr des Prinzips der Lohnarbeit insbesondere um die sinnstiftende Funktion der Arbeit, aber auch um Werte wie Freiheit und Selbständigkeit. New Work ist ein Mittel, mit dem sich der Mensch als freies Individuum selbst verwirklichen kann. Die New Work-Konzepte der Gegenwart sind ebenso vielfältig wie unscharf. New Work dient heute als Schlagwort für zwar oft konkrete, jedoch auch sehr unterschiedliche Organisations- und Arbeitsmodelle. Den meisten Ansätzen ist jedoch eines gemeinsam: sie sind Ausdruck einer Entwicklung weg von starren Arbeitsmodellen hin zu den flexiblen Wertschöpfungsprozessen der Arbeitswelt 4.0. Die [Arbeitswelt 4.0](#) vergrößert insbesondere durch die fortschreitende Digitalisierung die Möglichkeiten der Beschäftigten, ein individuelles [Work-Life-Blending](#) realisieren zu können, indem Arbeitsprozesse und Organisation so angepasst werden, dass die Beschäftigten selbstbestimmt z.B. über die Arbeitszeit oder den Arbeitsort entscheiden können. In einer Kommunalverwaltung bieten sich zahlreiche Ansatzpunkte für die Entwicklung hin zur Arbeitswelt 4.0. Ein hoher Anteil an Bürotätigkeiten der allgemeinen Verwaltung lässt grundsätzlich die Umsetzung von Work-Life-Blending zu. Auf der anderen Seite eignen sich viele kommunale Aufgaben gerade nicht hierfür. Die Einführung von New Work-Konzepten sollte daher auf der Grundlage fundierter und sorgfältiger Abwägungsprozesse in der Verwaltung erfolgen.

Folgende Elemente könnten zunächst aufgegriffen werden:

- Insbesondere Kommunalverwaltungen bieten durch ihre umfassenden Dienstleistungen für die Allgemeinheit eine Vielfalt an sinnstiftenden Tätigkeiten an. Dem New-Work-Ansatz folgend, trägt das Bewältigen sinnvoller Aufgaben zur Steigerung des persönlichen Wohlbefindens bei. Durch geeignete Maßnahmen der Kommunikation und des Marketings soll daher die Sinnhaftigkeit der kommunalen Aufgaben innerhalb und außerhalb der Verwaltung sichtbar dargestellt werden
- Die Arbeitswelt 4.0 bietet durch die fortschreitende Digitalisierung mehr Möglichkeiten für individuelles und selbstbestimmtes Arbeiten. Dies berührt einerseits traditionelle Führungsmethoden und stellt andererseits steigende Anforderungen an die Selbstverantwortung aller Beschäftigten. Durch geeignete Fortbildungsangebote sollen Führungskräfte und Beschäftigte darin unterstützt werden, die Vorteile der Arbeitswelt 4.0 vertrauens- und verantwortungsvoll zu nutzen (z.B. durch Seminare zu Themen wie Selbstorganisation, Zeitmanagement, Führung auf Distanz, Entwicklung und Förderung einer Vertrauenskultur). Dabei müssen auch das Risiko der Entgrenzung und die damit einhergehende zunehmende Herausforderung der Abgrenzung thematisiert werden.

- Da die New Work-Theorie die Bedeutung von Selbstbestimmtheit und Individualität unterstreicht, scheint ein Top Down-Ansatz bei der möglichen Einführung entsprechender Konzepte nicht der passende Weg zu sein. Stattdessen wird angeregt, eine gemeinsame, ggf. extern moderierte Diskussion in der Verwaltung darüber zu führen, welche Elemente von New Work in welcher Form umgesetzt werden könnten. Eine Beteiligung aus allen Bereichen der Verwaltung würde den Wert der Ergebnisse steigern. Die bereits beschriebenen Besonderheiten kommunaler Dienstleistungen wären ebenso zu berücksichtigen wie rechtliche Rahmenbedingungen.
- Der weitere Ausbau der Möglichkeiten zum flexiblen Arbeiten setzt voraus, dass entsprechende digitale Arbeitsmittel (Hard- & Software) zur Verfügung gestellt und Arbeitsprozesse ggf. angepasst werden.

Die genannten Aspekte von New Work oder Arbeiten 4.0 bieten eine Vielzahl von Potentialen, um dem demographischen und Strukturwandel zu begegnen. Gleichzeitig geht es darum, für alle Beschäftigten ein gutes Arbeiten zu ermöglichen und etwaige negative Effekte der Digitalisierung wie z.B. entgrenzte Arbeitszeiten durch mobiles Arbeiten zu verhindern.

Nummer	Ziele	Geplante Maßnahme
4.3.1	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkeres Darstellen der Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit 	➤ Stärkere Aufnahme in die städtischen Marketingkampagnen
	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzentwicklung für die Arbeitswelt 4.0 	➤ Seminare für Führungskräfte und Beschäftigte
	<ul style="list-style-type: none"> • Bewusstsein für New Work in der Stadtverwaltung schärfen 	➤ Organisieren moderierter offener Veranstaltungen zu New Work in der Stadtverwaltung
	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau der Möglichkeiten zum flexiblen Arbeiten 	➤ Bereitstellen bedarfsgerechter und attraktiver Arbeitsmittel

4.3.2 Homeoffice: Telearbeit und Mobiles Arbeiten

Nach ihrer gültigen Dienstvereinbarung kennt die Stadt Münster derzeit zwei Formen des bürounabhängigen Arbeitens: die Telearbeit ist eine antragsgebundene Nebenabrede zum Arbeitsvertrag und gewährt einen Anspruch auf die Wahrnehmung von Telearbeit. Das mobile Arbeiten kann dagegen in Absprache zwischen Mitarbeiter*in und Führungskraft temporär, situativ, themenbezogenen durchgeführt werden. Mit Vorlage V/0653/2020 hat der Rat die Verwaltung beauftragt, ein Konzept zur Ausweitung moderner Arbeitsformen, v.a. unter dem Gesichtspunkt Digitalisierung zu erarbeiten. Dies geschieht insbesondere vor dem Hintergrund der nunmehr 18-monatigen pandemischen Lage. In dieser Zeit konnten vielfältige neue Erfahrungen gesammelt werden, die sich sowohl in einer geänderten Aufgabenwahrnehmung (digitale Beratungsangebote, Vorstellungsgespräche), einer modifizierten Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden, aber auch in neuen Kommunikationsformen innerhalb fester oder interdisziplinärer Arbeitsteams zeigt.

In einem ersten Schritt werden derzeit die Erfahrungen in ausgewählten Ämtern im Rahmen einer Bachelorarbeit abgefragt und mit dem Ziel möglicher Handlungsempfehlungen ausgewertet. Erkenntnisse aus der Bachelorarbeit und der Ämtergespräche fließen in die Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Telearbeit und der mobilen Arbeit ab 2022 ein.

Nummer	Ziele	Geplante Maßnahme
4.3.2	<ul style="list-style-type: none"> • Telearbeit und mobiles Arbeiten werden zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden sowie zur Effizienzsteigerung der Verwaltung ausgebaut. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zur Förderung von Führung in Teilzeit bzw. geteilter Wahrnehmung von Führungspositionen oder anderen in diesem Gleichstellungsplan genannten Vorhaben wird, stärker als es in der Vergangenheit möglich war, auf die Chancen von Telearbeit und mobiles Arbeiten hingewiesen. Hierzu werden Informationshinweise und/oder Checklisten (z.B. zu den Themen Führen auf Distanz, Teamabsprachen, Teamevents, Informationswege, Collaboration-Tools etc.) erarbeitet, die von den jeweiligen Mitarbeitenden bzw. den maßgeblichen Stellen bei ihren Entscheidungen einbezogen werden sollen. ➤ Mit dem IT-Dienstleister citeq wird geprüft, ob und welche evtl. ergänzende/alternative IT-Ausstattung für Telearbeit bzw. mobiles Arbeiten Sinn macht, um die Attraktivität dafür zu erhöhen, ebenso wie die Effizienz des Einsatzes der jeweiligen Hard- und Software. ➤ Das Personal- und Organisationsamt wird analysieren, welche Arbeitsbereiche oder Berufsgruppen bislang bei der Telearbeit unterdurchschnittlich vertreten sind bzw. in welchen Ämtern oder Einrichtungen es hinsichtlich der mobilen Arbeit offenbar weniger Neigung gibt, in dieser Hinsicht proaktiv zu handeln. Das wird Thema der jeweiligen Jahresgespräche zwischen den Ämtern/Einrichtungen und dem Personal- und Organisationsamt. ➤ In Zusammenarbeit mit dem Amt für Kommunikation ist geplant, eine Informationsreihe über Telearbeit, ihre Vor- und Nachteile etc. (ebenso wie für mobiles Arbeiten) zu veröffentlichen, um für beide Arbeitsformen zu werben.

4.3.3 Elternschaft

Eine zentrale Rolle für gleiche Verwirklichungschancen spielt die Arbeitsteilung bei Paaren und in den Familien. Abweichend von der immer noch überwiegend vorhandenen tatsächlichen Arbeitsverteilung in Familien wünschen sich Frauen mehr Zeit für Erwerbstätigkeit und Männer mehr Familienzeit. Damit wird eine klare Tendenz zur vollzeitnahen Erwerbstätigkeit für beide Elternteile präferiert. Tatsächlich ist die

Akzeptanz von Vätern, die eine längere Elternzeit in Anspruch nehmen oft immer noch nicht ausreichend bzw. sehr stark von der Berufsgruppe abhängig. Hier gilt es, die Belange von Vätern stärker in den Blick zu nehmen und entsprechend vor allem Führungskräfte zu sensibilisieren, damit vorhandene Gestaltungsspielräume ausgenutzt werden können. Außerdem sollen im Laufe dieses Gleichstellungsplans Ansatzpunkte in den Blick genommen werden, die dazu beitragen können, dass Phasen der Familienzeit nicht länger als Karrierehemmer wirken, sondern positiv Einfluss auf die weitere Personalentwicklung nehmen.

Ausreichende und gute Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind nach wie vor einer der wichtigsten Bausteine, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Wie zentral die Fragen nach verlässlichen Betreuungsangeboten sein kann, hat die Corona Pandemie in den letzten zwei Jahren deutlich gezeigt. Studien zeigen deutlich, dass es im Wesentlichen die Mütter waren, die den Wegfall der Kinderbetreuungsmöglichkeiten kompensiert haben. Um längerfristige Folgen für deren Karriereentwicklung vorzubeugen, muss dies in den kommenden Jahren explizit im Auge behalten werden.

Insgesamt 15 Betriebskitaplätze in AWO Kindertageseinrichtungen (je fünf an den Standorten Fürstenbergstraße, Scheibenstraße, Lublinring) hält die Stadt Münster seit vielen Jahren für Kinder von 1-6 Jahren bereit. Neu hinzu gekommen ist in 2020 das Angebot einer betrieblichen [Großtagespflegestelle](#) mit 9 Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren. Eine Warteliste (Anfragen überschreiten das Angebot) gibt es aktuell im U3-Bereich. Die Zahl der städtischen Beschäftigten ist in den letzten Jahren gestiegen und insbesondere der Bedarf nach Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter 3 Jahren ist immer größer geworden. Ein weiterer Ausbau von Betreuungsplätzen ist notwendig und muss mit Nachdruck weiter vorangetrieben werden. Dabei geht es auch darum, Angebote bedarfsgerecht auszubauen und an die Anforderungen städtischer Mitarbeiter*innen anzupassen. Passende und qualitativ hochwertige Betreuungsmöglichkeiten werden auf Dauer ein entscheidender Faktor bei der erfolgreichen Suche nach qualifizierten Fachkräften sein. Diese durch familienfreundliche Rahmenbedingungen dann auch langfristig zu halten und zu binden, muss ein priorisiertes Ziel sein.

Nummer	Ziele	Geplante Maßnahme
4.3.3	<ul style="list-style-type: none"> Das Angebot an betrieblichen Kindertagesbetreuungsplätzen wird bedarfsgerecht erweitert. Vorhandene Plätze werden im Hinblick auf ihre Passgenauigkeit überprüft. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Planung eines neuen Angebotes im Rahmen des Neubaus Stadthaus 4 ➤ Überprüfung des Bedarfes (zeitlich, örtlich, organisatorisch) bei städtischen Mitarbeitenden
	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisierung für klischeefreie Vaterschaft 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen für Eltern und Führungskräfte zum Thema Elternzeit für Väter ➤ Angebot für werdende Eltern: wie wollen sie künftig Sorgearbeit/ Berufstätigkeit und eigene Freiräume mit Kind(ern) gestalten? ➤ Beratungsangebot für werdende Väter über Elternzeit; Ermutigung Mitarbeiter ihren Anspruch auf Elternzeit auszuschöpfen ➤ Informations- und Austauschtreffen für beurlaubte Väter
	<ul style="list-style-type: none"> Personalbindung in Elternzeit 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rückkehrgespräche und Wiedereinstiegsplan ➤ Intranet-Zugang für beurlaubte Mitarbeitende und regelmäßige Informationen

4.3.4 Angehörige pflegen

Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedeutet nicht nur: Gute Rahmenbedingungen für werdende Eltern zu schaffen. Aufgrund der demographischen Entwicklung sehen sich Mitarbeitende in Zukunft immer häufiger mit Pflegeverpflichtungen konfrontiert und benötigen Unterstützung bei der Orientierung und Gestaltung der eigenen Arbeitssituation. Das Personal- und Organisationsamt sucht daher im Bedarfsfall gemeinsam mit den betroffenen Mitarbeitenden nach individuellen und praxisnahen Lösungen, um die Arbeitszeit über den notwendigen Zeitraum zu reduzieren. Darüber hinaus ist das Informationsbüro Pflege, eine Einrichtung des Sozialamtes der Stadt Münster, seit 1993 kompetente Anlaufstelle, wenn es um Informationen sowie umfassende und neutrale Beratung zu Pflege Themen geht – nicht nur aber auch für Mitarbeitende der Stadtverwaltung Münster. Informationen müssen schnell und unkompliziert auffindbar sein. Außerdem bedarf es bekannter und kompetenter Ansprechpersonen. An dieser Stelle besteht weiterer Handlungsbedarf.

Nummer	Ziel	Geplante Maßnahme
4.3.4	<ul style="list-style-type: none"> • Informationen zum Thema Pflege sind für alle leicht zugänglich 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gebündelte Informationen im Intranet inkl. Ansprechpersonen ➤ Gezielte Fortbildungen im Fortbildungsprogramm

5. Prognose

Neben der Bestandsaufnahme und Analyse (vgl. Kapitel 3) enthält der Gleichstellungsplan immer auch eine Prognose bezogen auf den Anteil von Frauen, um Entwicklungsmöglichkeiten in Bereichen, in denen Frauen bis jetzt unterrepräsentiert sind, aufzuzeigen. Wie könnten sich Bereiche, in denen Frauen bis jetzt unterrepräsentiert sind entwickeln, wenn in den nächsten vier Jahren vermehrt Frauen eingestellt würden. Die folgende Tabelle gibt Auskunft über die absehbare Entwicklung im Hinblick auf altersbedingtes Ausscheiden. Dabei geben die Quoten für 2025 keine realistischen Zielvorgaben an, sondern lediglich Auskunft über maximal mögliche Entwicklungen unabhängig von Einzelfallgerechtigkeit und der Berücksichtigung von Beschäftigungs-, Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation in den unterschiedlichen Bereichen. Bei darüberhinausgehenden freien Stellen durch Beurlaubungen, Entlassungen, Kündigungen, interne Umsetzung etc. muss jeweils im Einzelfall das Ziel des Abbaus von Unterrepräsentanz in den Blick genommen werden.

Die Tabelle zeigt, dass vor allem im Bereich der Beamt*innen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt ab A14 Potential sowie in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt in der Besoldungsgruppe A12 Potential für Veränderungen steckt. Hier gilt es, die Zahlen im Zwischenbericht (fällig nach zwei Jahren Laufzeit) in den Blick zu nehmen und ggf. nachzusteuern, wenn die beschlossenen Maßnahmen nicht zu gewünschten Veränderungen führen.

Tabelle 9 Frauenquote nach Besoldungs-/Entgeltgruppen, Prognose für den Zeitraum 2021-2025

**Berücksichtigt sind alle unbefristet Beschäftigten mit jeweiliger Regelaltersgrenze / Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit.*

Entgelt-/ Besoldungsgruppe	Mitarbeiter/-innen, Stichtag: 31.12.2020						Altersbedingtes Ausscheiden bis 31.12.2025*					Prognose/Maximalwert bis 31.12.2025					
	w	m	div.	k.A.	Summe	Frauenquote 2020	w	m	div.	k.A.	Summe	w	m	div.	k.A.	Summe	Frauenquote 2025
B10	0	1	0	0	1	0%	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0%
B6	0	2	0	0	2	0%	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0%
B5	2	2	0	0	4	50%	0	0	0	0	0	2	2	0	0	4	50%
Zwischensumme:	2	5	0	0	7	29%	0	0	0	0	0	2	5	0	0	7	29%
TVÖDFEST_AL**	3	3	0	0	6	50%	1	2	0	0	3	5	1	0	0	6	83%
B2	0	4	0	0	4	0%	0	2	0	0	2	2	2	0	0	4	50%
A16	1	12	0	0	13	8%	1	5	0	0	6	6	7	0	0	13	46%

Gleichstellungsplan 2022-2025

Tabelle 9 Frauenquote nach Besoldungs-/Entgeltgruppen, Prognose für den Zeitraum 2021-2025

**Berücksichtigt sind alle unbefristet Beschäftigten mit jeweiliger Regelaltersgrenze / Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit.*

Entgelt-/ Besoldungsgruppe	Mitarbeiter/-innen, Stichtag: 31.12.2020						Altersbedingtes Ausscheiden bis 31.12.2025*					Prognose/Maximalwert bis 31.12.2025					
	w	m	div.	k.A.	Summe	Frauenquote 2020	w	m	div.	k.A.	Summe	w	m	div.	k.A.	Summe	Frauenquote 2025
A15	7	28	0	0	35	20%	2	10	0	0	12	17	18	0	0	35	49%
A14	8	28	0	0	36	22%	1	5	0	0	6	13	23	0	0	36	36%
A13L2E2	10	6	0	0	16	63%	2	2	0	0	4	12	4	0	0	16	75%
E15	26	14	0	0	40	65%	5	4	0	0	9	30	10	0	0	40	75%
E15UE	0	1	0	0	1	0%	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	100%
E14	39	30	0	0	69	57%	8	5	0	0	13	44	25	0	0	69	64%
E13	51	41	0	0	92	55%	3	5	0	0	8	56	36	0	0	92	61%
Zwischensumme:	145	167	0	0	312	46%	23	41	0	0	64	186	126	0	0	312	60%
A13L2E1	19	43	0	0	62	31%	2	6	0	0	8	25	37	0	0	62	40%
A12	57	89	0	0	146	39%	5	24	0	0	29	81	65	0	0	146	55%
A11	98	73	0	0	171	57%	13	17	0	0	30	115	56	0	0	171	67%
A10L2E1	95	34	0	0	129	74%	3	4	0	0	7	99	30	0	0	129	77%
A9L2E1	70	18	0	0	88	80%	0	0	0	0	0	70	18	0	0	88	80%
E12	67	98	0	0	165	41%	4	6	0	0	10	73	92	0	0	165	44%
E11	190	201	0	0	391	49%	7	15	0	0	22	205	186	0	0	391	52%
E10	66	78	0	0	144	46%	7	5	0	0	12	71	73	0	0	144	49%
E09C	79	32	0	0	111	71%	2	4	0	0	6	83	28	0	0	111	75%
E09B	136	123	0	0	259	53%	9	23	0	0	32	159	100	0	0	259	61%
S18	9	10	0	0	19	47%	0	1	0	0	1	10	9	0	0	19	53%
S17	15	7	0	0	22	68%	2	0	0	0	2	15	7	0	0	22	68%
S16	3	0	0	0	3	100%	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	100%
S15	37	18	0	0	55	67%	6	1	0	0	7	38	17	0	0	55	69%
S14	43	13	0	0	56	77%	1	0	0	0	1	43	13	0	0	56	77%

Gleichstellungsplan 2022-2025

Tabelle 9 Frauenquote nach Besoldungs-/Entgeltgruppen, Prognose für den Zeitraum 2021-2025

**Berücksichtigt sind alle unbefristet Beschäftigten mit jeweiliger Regelaltersgrenze / Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit.*

Entgelt-/ Besoldungsgruppe	Mitarbeiter/-innen, Stichtag: 31.12.2020						Altersbedingtes Ausscheiden bis 31.12.2025*					Prognose/Maximalwert bis 31.12.2025					
	w	m	div.	k.A.	Summe	Frauenquote 2020	w	m	div.	k.A.	Summe	w	m	div.	k.A.	Summe	Frauenquote 2025
S13	20	2	0	0	22	91%	0	0	0	0	0	20	2	0	0	22	91%
S13UE	2	0	0	0	2	100%	1	0	0	0	1	2	0	0	0	2	100%
S12	184	34	0	0	218	84%	16	3	0	0	19	187	31	0	0	218	86%
S11B	70	15	0	0	85	82%	1	0	0	0	1	70	15	0	0	85	82%
S10	5	0	0	0	5	100%	2	0	0	0	2	5	0	0	0	5	100%
NVBÜHNE***	52	59	0	0	111	47%	3	3	0	0	6	55	56	0	0	111	50%
B	29	34	0	0	63	46%	2	6	0	0	8	35	28	0	0	63	56%
2B	11	13	0	0	24	46%	1	2	0	0	3	13	11	0	0	24	54%
Zwischensumme:	1.357	994	0	0	2.351	58%	87	120	0	0	207	1.477	874	0	0	2.351	63%
A9L1E2Z	2	52	0	0	54	4%	1	0	0	0	1	2	52	0	0	54	4%
A9L1E2	41	224	0	0	265	15%	2	3	0	0	5	44	221	0	0	265	17%
A8	70	38	0	0	108	65%	6	1	0	0	7	71	37	0	0	108	66%
A7	12	62	0	0	74	16%	0	2	0	0	2	14	60	0	0	74	19%
A6	21	11	0	0	32	66%	0	0	0	0	0	21	11	0	0	32	66%
E09A	153	127	0	0	280	55%	18	18	0	0	36	171	109	0	0	280	61%
E08	162	75	0	0	237	68%	17	9	0	0	26	171	66	0	0	237	72%
E07	63	143	0	0	206	31%	10	15	0	0	25	78	128	0	0	206	38%
E06	255	328	0	0	583	44%	37	28	0	0	65	283	300	0	0	583	49%
E05	118	195	0	0	313	38%	9	22	0	0	31	140	173	0	0	313	45%
E04	44	224	0	0	268	16%	11	15	0	0	26	59	209	0	0	268	22%
E03	71	69	0	0	140	51%	4	2	0	0	6	73	67	0	0	140	52%
E02	245	43	0	0	288	85%	32	0	0	0	32	245	43	0	0	288	85%
E01	0	6	0	0	6	0%	0	0	0	0	0	0	6	0	0	6	0%

Gleichstellungsplan 2022-2025

Tabelle 9 Frauenquote nach Besoldungs-/Entgeltgruppen, Prognose für den Zeitraum 2021-2025

**Berücksichtigt sind alle unbefristet Beschäftigten mit jeweiliger Regelaltersgrenze / Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit.*

Entgelt-/ Besoldungsgruppe	Mitarbeiter/-innen, Stichtag: 31.12.2020						Altersbedingtes Ausscheiden bis 31.12.2025*					Prognose/Maximalwert bis 31.12.2025					
	w	m	div.	k.A.	Summe	Frauenquote 2020	w	m	div.	k.A.	Summe	w	m	div.	k.A.	Summe	Frauenquote 2025
S09	18	3	0	0	21	86%	2	0	0	0	2	18	3	0	0	21	86%
S08A	467	63	0	0	530	88%	29	0	0	0	29	467	63	0	0	530	88%
S08B	7	2	0	0	9	78%	2	0	0	0	2	7	2	0	0	9	78%
S04	41	4	0	0	45	91%	5	0	0	0	5	41	4	0	0	45	91%
S03	168	38	0	0	206	82%	9	1	0	0	10	169	37	0	0	206	82%
S02	539	211	0	0	750	72%	30	4	0	0	34	543	207	0	0	750	72%
P08	0	1	0	0	1	0%	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0%
P07	1	0	0	0	1	100%	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	100%
Zwischensumme:	2.498	1.919	0	0	4.417	57%	224	120	0	0	344	2.618	1.799	0	0	4.417	59%
TVKFEST****	1	3	0	0	4	25%	1	0	0	0	1	1	3	0	0	4	25%
ANGFEST*****	7	3	0	0	10	70%	1	0	0	0	1	7	3	0	0	10	70%
TVÖDFEST*****	2	5	0	0	7	29%	0	0	0	0	0	2	5	0	0	7	29%
Zwischensumme:	10	11	0	0	21	48%	2	0	0	0	2	10	11	0	0	21	48%
Gesamtergebnis	4.012	3.096	0	0	7.108	56%	336	281	0	0	617	4.293	2.815	0	0	7.108	60%

** In dieser Gruppe werden übertariflich vereinbarte Entgelte gezahlt

*** Normalvertrag (NV) Bühne: Tarifvertrag, der in vielen Fällen für Solomitglieder und Bühnentechniker sowie Opernchor- und Tanzgruppenmitglieder an Bühnen gilt und meistens für eine Spielzeit geschlossen wird.

**** Tarifvertrag Kulturorchester regelt die die Arbeitsbedingungen und Vergütung von Musiker*innen in Theaterorchestern

***** In diesen beiden Gruppen werden festvereinbarte Entgelte gezahlt z.B. bei Niedrigzeitkräften

6. Schlussbemerkung

Das Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes ist die Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung der Geschlechter. Diese Pflichtaufgabe der Kommune ist ein langfristiger Prozess, der nur mit gemeinsamen Anstrengungen aller beteiligten Stellen erfolgreich gestaltet werden kann. Der Gleichstellungsplan darf daher nicht nur ein geschriebener Bericht sein. Die dort beschriebenen Ziele und Maßnahmen müssen über alle Ebenen hinweg gelebt und kontinuierlich umgesetzt werden. Nur so wird Gleichstellungsarbeit zu einem integralen Bestandteil einer zukunftsorientierten Personalpolitik.

Der Gleichstellungsplan, wie auch der 4. Aktionsplan zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene, ist Ausdruck und Instrument des gleichstellungspolitischen Engagements der Stadtverwaltung. Beide dürfen nicht alleinstehen, sie müssen weiter Eingang finden in die Entscheidungen und Zielsetzungen der Personalpolitik der Stadtverwaltung und als solche die Haltung prägen.

In den nächsten Jahren wird es zusätzlich darum gehen, die Folgen der Corona-Pandemie auf die Gleichstellungsarbeit im Blick zu behalten. Die erreichten Fortschritte im Bereich der Gleichstellung dürfen nicht aufs Spiel gesetzt werden, im Gegenteil: Die Corona-Krise sollte Anlass sein, sie konsequent weiter zu verfolgen.

7. Anhang

Tabelle 1A: Mitarbeitende nach Entgelt- und Besoldungsgruppen

Entgelt-/ Besoldungs- gruppe	Mitarbeitende insgesamt Stichtag 31.12.2020					Prozentuale Verteilung Stich- tag 31.12.2020				Prozentuale Verteilung Stich- tag 30.06.2017				Orientierungs- marke: max. Besetzung von Frauen bis 2021 aus GP 2018- 2021
	w	m	div.	k.A.	Summe	w%	m%	div%	k.A%	w%	m%	div%	k.A%	w% max.
B10	0	1	0	0	1	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%
B6	0	2	0	0	2	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%
B5	2	2	0	0	4	50%	50%	0%	0%	20%	80%	0%	0%	20%
Zwischensumme:	2	5	0	0	7	29%	71%	0%	0%	14%	86%	0%	0%	14%
TVÖDFEST_AL*	3	3	0	0	6	50%	50%	0%	0%	40%	60%	0%	0%	60%
B2	0	4	0	0	4	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	33%
A16	1	12	0	0	13	8%	92%	0%	0%	21%	79%	0%	0%	43%
A15	7	28	0	0	35	20%	80%	0%	0%	26%	74%	0%	0%	32%
A14	8	28	0	0	36	22%	78%	0%	0%	20%	80%	0%	0%	32%
A13L2E2	10	6	0	0	16	63%	37%	0%	0%	62%	58%	0%	0%	67%
E15UE	0	1	0	0	1	0%	100%	0%	0%	-	-	-	-	-
E15	26	14	0	0	40	65%	35%	0%	0%	-	-	-	-	-
E14	39	30	0	0	69	57%	43%	0%	0%	57%	43%	0%	0%	70%
E13	51	41	0	0	92	55%	45%	0%	0%	59%	41%	0%	0%	68%
Zwischensumme:	145	167	0	0	312	46%	54%	0%	0%	46%	54%	0%	0%	57%
A13L2E1	19	43	0	0	62	31%	69%	0%	0%	30%	70%	0%	0%	51%
A12	57	89	0	0	146	39%	61%	0%	0%	27%	73%	0%	0%	40%
A11	98	73	0	0	171	57%	43%	0%	0%	55%	45%	0%	0%	62%
A10L2E1	95	34	0	0	129	74%	26%	0%	0%	76%	34%	0%	0%	79%
A9L2E1	70	18	0	0	88	80%	20%	0%	0%	76%	24%	0%	0%	76%

Gleichstellungsplan 2022-2025

Tabelle 1A: Mitarbeitende nach Entgelt- und Besoldungsgruppen

Entgelt-/ Besoldungsgruppe	Mitarbeitende insgesamt Stichtag 31.12.2020					Prozentuale Verteilung Stichtag 31.12.2020				Prozentuale Verteilung Stichtag 30.06.2017				Orientierungs- marke: max. Besetzung von Frauen bis 2021 aus GP 2018- 2021
E12	67	98	0	0	165	41%	59%	0%	0%	32%	68%	0%	0%	39%
E11	190	201	0	0	391	49%	51%	0%	0%	49%	51%	0%	0%	53%
E10	66	78	0	0	144	46%	54%	0%	0%	48%	52%	0%	0%	53%
E09C	79	32	0	0	111	71%	29%	0%	0%	-	-	-	-	-
E09B	136	123	0	0	259	53%	47%	0%	0%	-	-	-	-	-
S18	9	10	0	0	19	47%	53%	0%	0%	20%	80%	0%	0%	27%
S17	15	7	0	0	22	68%	32%	0%	0%	57%	43%	0%	0%	74%
S16	3	0	0	0	3	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%
S15	37	18	0	0	55	67%	33%	0%	0%	63%	73%	0%	0%	67%
S14	43	13	0	0	56	77%	23%	0%	0%	84%	16%	0%	0%	87%
S13	20	2	0	0	22	91%	9%	0%	0%	-	-	-	-	-
S13UE	2	0	0	0	2	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	-
S12	184	34	0	0	218	84%	16%	0%	0%	82%	18%	0%	0%	83%
S11B	70	15	0	0	85	82%	18%	0%	0%	81%	19%	0%	0%	81%
S10	5	0	0	0	5	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%
NVBÜHNE**	52	59	0	0	111	47%	53%	0%	0%	-	-	-	-	-
B	29	34	0	0	63	46%	54%	0%	0%	-	-	-	-	-
2B	11	13	0	0	24	46%	54%	0%	0%	-	-	-	-	-
Zwischensumme:	1.357	994	0	0	2.351	58%	42%	0%	0%	57%	43%	0%	0%	62%
A9L1E2Z	2	52	0	0	54	4%	96%	0%	0%	6%	94%	0%	0%	18%
A9L1E2	41	224	0	0	265	15%	85%	0%	0%	25%	75%	0%	0%	29%
A8	70	38	0	0	108	65%	35%	0%	0%	51%	49%	0%	0%	52%
A7	12	62	0	0	74	16%	84%	0%	0%	7%	93%	0%	0%	7%
A6	21	11	0	0	32	66%	34%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%
E09A	153	127	0	0	280	55%	45%	0%	0%	-	-	-	-	46%
E08	162	75	0	0	237	68%	32%	0%	0%	76%	24%	0%	0%	77%

Gleichstellungsplan 2022-2025

Tabelle 1A: Mitarbeitende nach Entgelt- und Besoldungsgruppen

Entgelt-/ Besoldungsgruppe	Mitarbeitende insgesamt Stichtag 31.12.2020					Prozentuale Verteilung Stichtag 31.12.2020				Prozentuale Verteilung Stichtag 30.06.2017				Orientierungs-marke: max. Besetzung von Frauen bis 2021 aus GP 2018-2021
E07	63	143	0	0	206	31%	69%	0%	0%	18%	82%	0%	0%	24%
E06	255	328	0	0	583	44%	56%	0%	0%	49%	51%	0%	0%	53%
E05	118	195	0	0	313	38%	62%	0%	0%	36%	64%	0%	0%	42%
E04	44	224	0	0	268	16%	84%	0%	0%	20%	80%	0%	0%	24%
E03	71	69	0	0	140	51%	49%	0%	0%	55%	45%	0%	0%	57%
E02	245	43	0	0	288	85%	15%	0%	0%	88%	12%	0%	0%	91%
E01	0	6	0	0	6	0%	100%	0%	0%	61%	39%	0%	0%	71%
S09	18	3	0	0	21	86%	14%	0%	0%	90%	10%	0%	0%	90%
S08A	467	63	0	0	530	88%	12%	0%	0%	-	-	-	-	-
S08B	7	2	0	0	9	78%	22%	0%	0%	-	-	0%	0%	-
S04	41	4	0	0	45	91%	9%	0%	0%	93%	7%	0%	0%	93%
S03	168	38	0	0	206	82%	18%	0%	0%	88%	12%	0%	0%	88%
S02	539	211	0	0	750	72%	28%	0%	0%	71%	29%	0%	0%	71%
P08	0	1	0	0	1	0%	100%	0%	0%	-	-	-	-	-
P07	1	0	0	0	1	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	-
Zwischensumme:	2.498	1.919	0	0	4.417	57%	43%	0%	0%	57%	43%	0%	0%	60%
TVKFEST***	1	3	0	0	4	25%	75%	0%	0%	-	-	-	-	-
ANGFEST****	7	3	0	0	10	70%	30%	0%	0%	-	-	-	-	-
TVÖDFEST****	2	5	0	0	7	29%	71%	0%	0%	-	-	-	-	-
Zwischensumme:	10	11	0	0	21	48%	52%	0%	0%	-	-	-	-	-
Gesamtergebnis	4.012	3.096	0	0	7.108	56%	44%	0%	0%	57%	43%	0%	0%	61%

*In dieser Gruppe werden übertariflich vereinbarte Entgelte gezahlt

** Normalvertrag (NV) Bühne: Tarifvertrag, der in vielen Fällen für Solomitglieder und Bühnentechniker sowie Opernchor- und Tanzgruppenmitglieder an Bühnen gilt und meistens für eine Spielzeit geschlossen wird.

*** Tarifvertrag Kulturorchester regelt die die Arbeitsbedingungen und Vergütung von Musiker*innen in Theaterorchestern

**** In diesen beiden Gruppen werden festvereinbarte Entgelte gezahlt z.B. bei Niedrigteilleistungsmitgliedern

Gleichstellungsplan 2022-2025

Tabelle 4A: Beförderungen und Höhergruppierungen in der Zeit vom 31.12.2016-31.12.2020*

* Verglichen werden die Besoldungs-/Entgeltgruppen aller am 31.12.2020 aktiven Mitarbeiter/-innen mit ihren jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen am 31.12.2016. Die Auswertung umfasst auch Fälle, die auf einen Tätigkeitswechsel hindeuten, z.B. von E09 zu E14

Entgelt-/ Besoldungsgruppe	w	m	div.	k.A.	gesamt	w%	m%	div%	k.A. %
B6	0	1	0	0	1	0%	100%	0%	0%
Zwischensumme:	0	1	0	0	1	0%	100%	0%	0%
B2	0	1	0	0	1	0%	100%	0%	0%
A16	0	1	0	0	1	0%	100%	0%	0%
A15	1	6	0	0	7	14%	86%	0%	0%
A14	4	5	0	0	9	44%	56%	0%	0%
A13L2E2	1	0	0	0	1	100%	0%	0%	0%
E15	2	2	0	0	4	50%	50%	0%	0%
E14	7	10	0	0	17	41%	59%	0%	0%
E13	3	16	0	0	19	16%	84%	0%	0%
Zwischensumme:	18	41	0	0	59	31%	69%	0%	0%
A13L2E1	5	14	0	0	19	26%	74%	0%	0%
A12	29	16	0	0	45	64%	36%	0%	0%
A11	38	19	0	0	57	67%	33%	0%	0%
A10L2E1	18	10	0	0	28	64%	36%	0%	0%
A9L2E1	5	0	0	0	5	100%	0%	0%	0%
E12	26	26	0	0	52	50%	50%	0%	0%
E11	28	28	0	0	56	50%	50%	0%	0%
E10	16	19	0	0	35	46%	54%	0%	0%
E09C	55	20	0	0	75	73%	27%	0%	0%
E09B	95	91	0	0	186	51%	49%	0%	0%
S18	6	2	0	0	8	75%	25%	0%	0%
S17	5	4	0	0	9	56%	44%	0%	0%
S16	2	0	0	0	2	100%	0%	0%	0%
S15	14	5	0	0	19	74%	26%	0%	0%
S14	3	2	0	0	5	60%	40%	0%	0%

Gleichstellungsplan 2022-2025

Tabelle 4A: Beförderungen und Höhergruppierungen in der Zeit vom 31.12.2016-31.12.2020*

* Verglichen werden die Besoldungs-/Entgeltgruppen aller am 31.12.2020 aktiven Mitarbeiter/-innen mit ihren jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen am 31.12.2016. Die Auswertung umfasst auch Fälle, die auf einen Tätigkeitswechsel hindeuten, z.B. von E09 zu E14

Entgelt-/ Besoldungsgruppe	w	m	div.	k.A.	gesamt	w%	m%	div%	k.A. %
S13	7	0	0	0	7	100%	0%	0%	0%
S12	65	5	0	0	70	93%	7%	0%	0%
S11B	1	0	0	0	1	100%	0%	0%	0%
S10	2	0	0	0	2	100%	0%	0%	0%
Zwischensumme:	420	261	0	0	681	62%	38%	0%	0%
A9L1E2Z	0	28	0	0	28	0%	100%	0%	0%
A9L1E2	14	132	0	0	146	10%	90%	0%	0%
A8	8	12	0	0	20	40%	60%	0%	0%
A7	5	0	0	0	5	100%	0%	0%	0%
E09A	93	47	0	0	140	66%	34%	0%	0%
E08	24	10	0	0	34	71%	29%	0%	0%
E07	45	42	0	0	87	52%	48%	0%	0%
E06	39	59	0	0	98	40%	60%	0%	0%
E05	21	34	0	0	55	38%	62%	0%	0%
E04	5	7	0	0	12	42%	58%	0%	0%
E03	1	0	0	0	1	100%	0%	0%	0%
E02	14	3	0	0	17	82%	18%	0%	0%
S09	1	0	0	0	1	100%	0%	0%	0%
S08B	3	0	0	0	3	100%	0%	0%	0%
S08A	39	6	0	0	45	87%	13%	0%	0%
S04	5	0	0	0	5	100%	0%	0%	0%
S03	9	8	0	0	17	53%	47%	0%	0%
Zwischensumme:	326	388	0	0	714	46%	54%	0%	0%
Gesamtergebnis	764	691	0	0	1455	53%	47%	0%	0%

ohne Beförderungen/Höhergruppierungen im Bereich der Feuerwehr**

Tabelle 4A: Beförderungen und Höhergruppierungen in der Zeit vom 31.12.2016-31.12.2020*

* Verglichen werden die Besoldungs-/Entgeltgruppen aller am 31.12.2020 aktiven Mitarbeiter/-innen mit ihren jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen am 31.12.2016. Die Auswertung umfasst auch Fälle, die auf einen Tätigkeitswechsel hindeuten, z.B. von E09 zu E14

Entgelt-/ Besoldungsgruppe	w	m	div.	k.A.	gesamt	w%	m%	div%	k.A. %
Zwischensumme Amt 37	3	179	0	0	182	2%	92%	0%	0%
Gesamtergebnis ohne Amt 37	761	512	0	0	512	60%	40%	0%	0%

** Gezählt werden die Wechsel von Mitarbeiter/-innen, die am 31.12.2020 im Amt 37 beschäftigt waren.

Tabelle 5A: Geschlechterverteilung bei städtischen Nachwuchskräften

Berufsbezeichnung	w	m	div.	k.A.	gesamt	w%	m%	div%	k.A.%
Schwerpunkt Technik und IT									
Vermessungstechniker*in	3	3	0	0	6	50%	50%	0%	0%
Vermessungsoberinspektoranwärter*in	0	1	0	0	1	0%	100%	0%	0%
Fachinformatiker*in Anwendungsentwicklung bzw. Systemintegration	0	4	0		4	0%	100%	0%	0%
Informatikbetriebswirt*in	0	1	0	0	1	0%	100%	0%	0%
Informatikkaufmann/-frau	1	2	0	0	3	33%	66%	0%	0%
Zwischensumme:	4	11	0	0	15	27%	73%	0%	0%
Kreativer Bereich									
Maskenbildner*in	1	0	0	0	1	100%	0%	0%	0%
Zwischensumme:	0	0	0	1	1	100%	0%	0%	0%
Handwerklich-technischer Bereich									
Berufskraftfahrer*in	0	4	0	0	4	0%	100%	0%	0%
Fachangestellte für Bäderbetriebe	0	6	0	0	6	0%	100%	0%	0%
Fachkraft für Kreislauf- u. Abfallwirtschaft	2	3	0	0	5	40%	60%	0%	0%
Fachkraft für Abwassertechnik	2	2	0	0	4	50%	50%	0%	0%
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	0	2	0	0	2	0%	100%	0%	0%
Forstwirt*in	0	3	0	0	3	0%	100%	0%	0%
Kfz-Mechatroniker*in	0	8	0	0	8	0%	100%	0%	0%
Industriemechaniker*in	0	1	0	0	1	0%	100%	0%	0%
Zwischensumme:	4	29	0	0	33	12%	88%	0%	0%
Schwerpunkt Medien, Kultur									
Fachangestellte für Medien- u. Informationsdienste -Bibliothek-	2	0	0	0	2	100%	0%	0%	0%
Volontariat	3	1	0	0	4	75%	25%	0%	0%
Zwischensumme:	5	1	0		6	83%	17%	0%	0%
Schwerpunkt Soziales									
Erzieher*in im Anerkennungsjahr	28	11	0	0	39	72%	28%	0%	0%
Praxisintegrierte Ausbildung „Erzieher*in“	37	12	0	0	49	76%	24%	0%	0%
Zwischensumme:	65	23	0	0	88	74%	26%	0%	0%
Schwerpunkt Umwelt, Gesundheit									
Hygienekontrolleur*in	0	1	0	0	1	0%	100%	0%	0%
Notfallsanitäter*in	1	2	0	0	3	33%	67%	0%	0%
Umweltüberinspektoranwärter*in	1	0	0	0	1	100%	0%	0%	0%
Zwischensumme:	2	3	0	0	5	40%	60%	0%	0%

Tabelle 5A: Geschlechterverteilung bei städtischen Nachwuchskräften

Berufsbezeichnung	w	m	div.	k.A.	gesamt	w%	m%	div%	k.A.%
Schwerpunkt Verwaltung									
Verwaltungsfachangestellte	0	0	0	0	0	0%	100%	0%	0%
Stadtsekretäranwärter*in	11	5	0	0	16	69%	31%	0%	0%
Stadtinspektoranwärter*in + Studierende für den gehobenen Dienst	47	16	0	0	63	75%	25%	0%	0%
Ausbildungsaufstieg	2	1	0	0	3	67%	33%	0%	0%
Prüfungserleichterter Aufstieg	0	0	0	0	0	0%	100%	0%	0%
Verwaltungslehrgang I	11	5	0	0	16	69%	31%	0%	0%
Angestelltenlehrgang II	13	1	0	0	14	93%	7%	0%	0%
Industriekauffrau/-mann	0	1	0	0	1	0%	100%	0%	0%
Qualifizierung für den Quereinstieg	10	2	0	0	12	83%	17%	0%	0%
Zwischensumme:	94	31	0	0	125	75%	25%	0%	0%
Feuerwehr									
Brandmeisteranwärter*in	3	11	0	0	14	21%	79%	0%	0%
Brandoberinspektoranwärter*in	0	2	0	0	2	0%	100%	0%	0%
Zwischensumme:	3	13	0	0	16	23%	77%	0%	0%
Gesamtergebnis	178	111	0	0	289	62%	48%	0%	0%

Tabelle 6A: Mitarbeitende in Teilzeit nach Entgelt- und Besoldungsgruppen

Entgelt-/ Besoldungsgruppe	Mitarbeitende in Teilzeit, Stichtag 31.12.2020					Prozentuale Verteilung Stichtag 31.12.2020			
	gesamt	w	m	div.	k.A.	w%	m%	d%	k.A.%
A16	2	0	2	0	0	0%	100%	0%	0%
A15	8	2	6	0	0	25%	75%	0%	0%
A14	8	5	3	0	0	63%	37%	0%	0%
A13L2E2	8	6	2	0	0	75%	25%	0%	0%
E15	14	12	2	0	0	86%	14%	0%	0%
E14	22	17	5	0	0	77%	23%	0%	0%
E13	33	31	2	0	0	94%	6%	0%	0%
Zwischensumme:	95	73	22	0	0	77%	23%	0%	0%
A13L2E1	9	5	4	0	0	56%	44%	0%	0%
A12	44	28	16	0	0	64%	36%	0%	0%
A11	70	64	6	0	0	91%	9%	0%	0%
A10L2E1	66	61	5	0	0	92%	8%	0%	0%
A9L2E1	14	12	2	0	0	86%	14%	0%	0%
E12	45	32	13	0	0	71%	29%	0%	0%
E11	106	81	25	0	0	76%	24%	0%	0%
E10	42	32	10	0	0	76%	24%	0%	0%
E09C	36	34	2	0	0	94%	6%	0%	0%
S18	6	5	1	0	0	83%	17%	0%	0%
S17	7	5	2	0	0	71%	29%	0%	0%
S15	13	11	2	0	0	85%	15%	0%	0%
S14	29	27	2	0	0	93%	7%	0%	0%
S13	4	4	0	0	0	100%	0%	0%	0%
S13UE	1	1	0	0	0	100%	0%	0%	0%
S12	145	135	10	0	0	93%	7%	0%	0%
S11B	36	35	1	0	0	97%	3%	0%	0%
S10	1	1	0	0	0	100%	0%	0%	0%
NVBÜHNE*	14	8	6	0	0	57%	43%	0%	0%
B	4	2	2	0	0	50%	50%	0%	0%

Gleichstellungsplan 2022-2025

Tabelle 6A: Mitarbeitende in Teilzeit nach Entgelt- und Besoldungsgruppen

Entgelt-/ Besoldungsgruppe	Mitarbeitende in Teilzeit, Stichtag 31.12.2020					Prozentuale Verteilung Stichtag 31.12.2020			
Zwischensumme:	692	583	109	0	0	84%	16%	0%	0%
A9L1E2Z	7	1	6	0	0	14%	86%	0%	0%
A9L1E2	30	23	7	0	0	77%	23%	0%	0%
A8	41	38	3	0	0	93%	7%	0%	0%
A7	3	3	0	0	0	100%	0%	0%	0%
A6	5	4	1	0	0	80%	20%	0%	0%
E09B	135	91	44	0	0	67%	33%	0%	0%
E09A	83	70	13	0	0	84%	16%	0%	0%
E08	72	65	7	0	0	90%	10%	0%	0%
E07	44	34	10	0	0	77%	23%	0%	0%
E06	189	163	26	0	0	86%	14%	0%	0%
E05	83	65	18	0	0	78%	22%	0%	0%
E04	58	36	22	0	0	62%	38%	0%	0%
E03	111	61	50	0	0	55%	45%	0%	0%
E02	282	244	38	0	0	87%	13%	0%	0%
E01	4	0	4	0	0	0%	100%	0%	0%
S09	13	12	1	0	0	92%	8%	0%	0%
S08B	4	3	1	0	0	75%	25%	0%	0%
S08A	353	305	48	0	0	86%	14%	0%	0%
S04	17	15	2	0	0	88%	12%	0%	0%
S03	171	136	35	0	0	80%	20%	0%	0%
S02	749	538	211	0	0	72%	28%	0%	0%
P07	1	1	0	0	0	100%	0%	0%	0%
Zwischensumme:	2.455	1.908	547	0	0	78%	22%	0%	0%
ANGFEST**	6	4	2	0	0	67%	33%	0%	0%
TVÖDFEST**	2	0	2	0	0	0%	100%	0%	0%
Zwischensumme:	8	4	4	0	0	50%	50%	0%	0%
Gesamtergebnis	3.250	2.568	682	0	0	79%	21%	0%	0%

* Normalvertrag (NV) Bühne: Tarifvertrag, der i.d.R. für Solomitglieder und Bühnentechniker sowie Opernchor- und Tanzgruppenmitglieder an Bühnen gilt und meistens für eine Spielzeit geschlossen wird.

** In diesen beiden Gruppen werden festvereinbarte Entgelte gezahlt z.B. bei Niedrigteilkraften

Tabelle 10A: Übersicht „wesentliche“ Gremien (V/0609/2021, Anlage 1)

Gremium/Gesellschaft	M												F												Gesamt	Frauenanteil	Bemerkung	Rechtsgrundlage	Änderung durch
	C	G	S	F	L	P/O	Volt	EIN	V	An	C	G	S	F	L	P/O	Volt	EIN	V	An									
AirportPark FMO GmbH, Aufsichtsrat	3	1	1								1	1									4	25,0%		Gesellschaftsvertrag; § 14 Abs. 6: Die Vorschriften des Aktiengesetzes über den Aufsichtsrat finden keine Anwendung; § 35 Abs. 1: Die Gesellschafter vereinbaren gem. § 2 Abs. 2 LGG NRW in der jeweils geltenden Fassung die Anwendung des LGG NRW als verbindliche Vorgabe für die Personalentwicklung und -förderung der Gesellschaft.	Gesellschaft				
Altenzentrum Klarastift gGmbH, Aufsichtsrat	8	4	2	2							4	1		1	1					1	12	33,3%	Zusätzlich eine Vertretung der Beschäftigten mit beratender Stimme	Gesellschaftsvertrag - keine Regelung	Ratsbeschluss				
Ambulante Dienste Klarastift GmbH, Aufsichtsrat	8	4	2	2							4	1		1	1					1	12	33,3%		Gesellschaftsvertrag - keine Regelung	Ratsbeschluss				
Beirat für kommunale Entwicklungszusammenarbeit	9	1		1	1	1					5	5	1								4	14	35,7%	Benennung der stimmberechtigten Mitglieder durch Eine-Welt-Forum, WWU, Umweltforum, Integrationsrat (s. Spalte An); beratende Mitglieder der Fraktionen werden benannt - kein Beschluss notwendig	Ratsbeschluss	Ratsbeschluss			
Beirat für Stadtgestaltung	7	1		1	1						4	5	1		1						3	12	41,7%	Wahl der sieben stimmberechtigten Mitglieder auf Vorschlag der Architektenverbände (s. Spalte An); beratende Mitglieder der Fraktionen werden benannt - kein Beschluss notwendig	Ratsbeschluss, Satzung	Ratsbeschluss			
Beirat nach dem Landesnaturschutzgesetz	12										12	4									4	16	25,0%	keine Mitglieder der Fraktionen	Landesnaturschutzgesetz, Runderlass des Ministeriums für Umwelt, Raumordnung und Landwirtschaft von 1990 - keine Regelung	Ratsbeschluss, Land NRW			
CeNTech Münster GmbH, Aufsichtsrat	2		1								1	1									3	33,3%		Gesellschaftsvertrag - keine Regelung	Gesellschaft				
Euregio, Rat	5	2	1	1							1	1	1								6	16,7%		Satzung - keine Regelung	Gesellschaft				
Euregio-Verbandsversammlung	6	2	1	1	1						1	1	1								7	14,3%		Satzung - keine Regelung	Gesellschaft				
Flughafen Münster-Osnabrück GmbH, Aufsichtsrat	5	2	1	1							1	0									5	0,0%		Gesellschaftsvertrag - § 8 Abs. 1: Der Aufsichtsrat, auf den die aktienrechtlichen Bestimmungen keine Anwendung finden, besteht aus 18 Mitgliedern. (davon 5 städtische Vertreter/innen); § 18 Abs. 8: Das Unternehmen verpflichtet sich, die Ziele des LGG NRW zu beachten.	Gesellschaft				
Klarastift Service GmbH, Aufsichtsrat	8	4	2	2							4	1		1	1					1	12	33,3%		Gesellschaftsvertrag - keine Regelung	Ratsbeschluss				
Klärschlammverwertung Buchenhofen, Aufsichtsrat	2		1								1	0									2	0,0%		Gesellschaftsvertrag - § 29: Die Gesellschaft wird die Vorschriften des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann NRW - Landesgleichstellungsgesetz - anwenden.	Gesellschaft				
Konvoy, Aufsichtsrat	8	4	2	1	1						4	1	1		1					1	12	33,3%		Gesellschaftsvertrag - § 2.7: Für die Gesellschaft findet das LGG NRW in seiner jeweils gültigen Form Anwendung.	Ratsbeschluss				
Künstlerischer Fachbeirat des Kulturausschusses	7	1			1						5	11	1	1		1				2	6	18	61,1%	Benennung durch Landesmuseum, Kunstakademie, Kunstverein, Fachhochschule, WWU; Wahl der Fachexperten durch Kulturausschuss; beratende Mitglieder der Fraktionen werden benannt - kein Beschluss notwendig	Ratsbeschluss, Beschluss Kulturausschuss; V/0828/2011/1 und V/0559/2014	Ratsbeschluss			

Gleichstellungsplan 2022-2025

Gremium/Gesellschaft	M										F										Gesamt	Frauenanteil	Bemerkung	Rechtsgrundlage	Änderung durch		
	C	C	S	F	L	P/O	Volt	EIN	V	An	C	C	S	F	L	P/O	Volt	EIN	V	An							
Messe und CongressCentrum Halle Münsterland GmbH, Aufsichtsrat	9	3	2	1	1	1				1	3	1	1	1							12	25,0%		Gesellschaftsvertrag; § 2 Abs. 4: Für die Gesellschaft findet das LGG NRW in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.	Gesellschaft		
Münsterland e.V. Aufsichtsrat	1									1	1	1									2	50,0%		Satzung - keine Regelung	Gesellschaft		
NDIX GmbH, Aufsichtsrat	0										1								1		1	100,0%		Satzung - keine Regelung	Gesellschaft		
Polizei beirat	9	4	2	1	1	1					2		1	1							11	18,2%		Polizeiorganisationsgesetz NRW - keine Regelung	Ratsbeschluss, Land NRW		
Regionalverkehr Münsterland GmbH, Aufsichtsrat	2									1	1	0									2	0,0%		Gesellschaftsvertrag; § 18: Die Gesellschaft verpflichtet sich, die Vorschriften des Landesgleichstellungs-gesetzes (LGG NRW) anzuwenden.	Gesellschaft		
Sozialholding Klarastift GmbH, Aufsichtsrat	8	4	2	2							4		1		1	1				1	12	33,3%		Gesellschaftsvertrag - keine Regelung	Ratsbeschluss		
Sparkasse Münsterland-Ost, Hauptausschuss	3	1		1						1	1		1								4	25,0%		Sparkassengesetz: Bildung ist Aufgabe des Verwaltungsrates	Zweckverband		
Sparkasse Münsterland-Ost, Risikoausschuss	4	1	1	1						1	0										4	0,0%		Sparkassengesetz: Bildung ist Aufgabe des Verwaltungsrates	Zweckverband		
Sparkasse Münsterland-Ost, Verwaltungsrat	5	2	1	1						1	1		1								6	16,7%		Sparkassengesetz; § 12 Abs. 3: Bei der Wahl der Mitglieder des Verwaltungsrates sind die grundlegenden Bestimmungen des LGG zu beachten.	Zweckverband		
Sparkasse Münsterland-Ost, Zweckverbandsversammlung	14	5	3	2	1	1	1			1	6	1	3	1				1			20	30,0%		Sparkassengesetz, Gesetz über kommunale Gemeinschaftsarbeit, Satzung, Örtlich-rechtlicher Vertrag - keine Regelung	Zweckverband		
Stadwerke Münster GmbH, Aufsichtsrat	9	3	2	1	1	1				1	3	1	1	1							12	25,0%	6 Mitglieder werden von der Belegschaft nach dem Betriebsverfassungsgesetz gewählt	Gesellschaftsvertrag; § 16 Die Gesellschaft verpflichtet sich, die Ziele des LGG zu beachten.	Ratsbeschluss		
Technologieförderung Münster GmbH, Aufsichtsrat	5	1	1	1	1					1	2	1	1								7	28,6%		Gesellschaftsvertrag - keine Regelung	Gesellschaft		
Westfälische Bauindustrie GmbH, Aufsichtsrat	9	3	2	1	1	1				1	3	1	1	1							12	25,0%	Zusätzlich ist der kfm. Geschäftsführer der Stadwerke Münster GmbH oder eine von ihm benannte Vertretung Mitglied mit beratender Funktion	Gesellschaftsvertrag; § 10 Abs. 3: Die Vorschriften des Aktienrechts über den Aufsichtsrat finden keine Anwendung. Ausnahme § 52 GmbH-Gesetz	Ratsbeschluss		
Westfälische Landeseisenbahn GmbH (WLE), Aufsichtsrat	2	1								1	0										2	0,0%		Gesellschaftsvertrag; § 13 Die Gesellschaft verpflichtet sich, die Vorschriften des LGG zu beachten.	Gesellschaft		
Westfälische Verkehrsgesellschaft, Aufsichtsrat	1									1	0										1	0,0%		Gesellschaftsvertrag; § 14 Die Gesellschaft verpflichtet sich, die Vorschriften des LGG zu beachten.	Gesellschaft		
Westfälischer Zoologischer Garten Münster GmbH, Aufsichtsrat	3	1	1	1							4	1	1		1					1	7	57,1%		Gesellschaftsvertrag; § 9 Abs. 1 Die Gesellschaft hat einen Aufsichtsrat auf den die aktienrechtlichen Bestimmungen keine Anwendung finden.	Gesellschaft		
Wirtschaftsförderung Münster GmbH, Aufsichtsrat	8	3	2		1	1				1	6	1	2	2				1			14	42,9%		Gesellschaftsvertrag - § 12.3: Die Zusammensetzung des Aufsichtsrates ergibt sich aus dem Gesellschaftsvertrag. Die Vorschriften des Aktiengesetzes sind nicht entsprechend anzuwenden.	Gesellschaft		
Wohn + Stadtbau GmbH, Aufsichtsrat	7	3	1	1	1					1	5	1	2	1		1					12	41,7%	zusätzlich ein/e Mitarbeitervertreter/in mit beratender Stimme	Gesellschaftsvertrag - keine Regelung - § 10 Abs. 3: Die Vorschriften des Aktienrechts über den Aufsichtsrat finden keine Anwendungen, mit Ausnahme der §§ 43 und 52 GmbHG	Ratsbeschluss		
Wohnungsgesellschaft Große Lodden, Aufsichtsrat	7	3	1	1	1					1	5	1	2	1		1					12	41,7%		Gesellschaftsvertrag; § 2 Abs. 5: Für die Gesellschaft findet das LGG NRW in der jeweils gültigen Fassung Anwendung.	Ratsbeschluss		
Zweckverband Nahverkehr Westfalen Lippe, Verbandsversammlung	2	1	1								0										2	0,0%		Satzung; Gesetz über kommunale Gemeinschaftsarbeit - keine Regelung	Zweckverband		
Zweckverband Mobilität Münsterland, Verbandsversammlung	6	3	1		1					1	2		1	1							8	25,0%		Satzung; Gesetz über kommunale Gemeinschaftsarbeit - keine Regelung	Zweckverband		
	204	68	37	27	14	8	1	0	0	22	27	94	11	28	13	5	9	0	2	0	8	18	298	31,5%			
												14%	43%	33%	26%	53%	0%	100%	0%	27%	40%						

Fettdruck: Die Gremien, die ausschließlich aus Mitgliedern bestehen, die vom Rat gewählt werden oder z.B. von Fraktionen benannt werden.
 Abkürzungen: M = Männer, F = Frauen, C = CDU-Fraktion, S = SPD-Fraktion, G = Fraktion Bündnis 90/Die Grünen/GAL, F = FDP-Fraktion, L = Fraktion DIE LINKE., P/O = Ratsgruppe Partei/ÖDP, Volt = Ratsgruppe Volt, EIN = Einzelmitglieder, V = Verwaltung; An = Andere
 Stand: 30.06.2021

Gleichstellungsplan 2022-2025

Tabelle 11A: Übersicht Rat, Bezirksvertretungen, Ausschüsse, Kommissionen (V/0609/2021, Anlage 2)

Gremium/Gesellschaft	M											F											Gesamt	Frauenanteil	Bemerkung		
	M	C	G	S	F	L	P/Ö	Volt	AfD	EIN	V	An	M	C	G	S	F	L	P/Ö	Volt	AfD	EIN				V	An
Ausschuss für Gleichstellung	7	2	2	1								2	12	3	3	2	1	1						2	19	63,2%	Andere= Sachkundige Einwohner/innen
Ausschuss für Kinder, Jugendliche und Familien	8	1	2	1								4	9	2	1	1	1							4	17	52,9%	Andere = von den Wohlfahrtsverbänden, nur stimmberechtigte Mitglieder + Sachkundige Einwohner/innen + ber. Mitglied nach § 58 Abs. 1 Satz ff. GO NRW (DIE LINKE.)
Ausschuss für Wohnen, Liegenschaften, Finanzen und Wirtschaft	14	6	3	1	1		1					2	10	1	3	1		1		1				3	24	41,7%	Andere= Sachkundige Einwohner/innen
Ausschuss für Personal, Digitalisierung, Organisation, Sicherheit und Ordnung	14	5	2	2	1	1	1	1				1	6	1	4	1									20	30,0%	Andere= Sachkundige Einwohner/innen
Ausschuss für Schule und Weiterbildung	11	3	2	2		1						3	12	3	4	1	1			1	1			1	23	52,2%	Andere= Sachkundige Einwohner/innen
Ausschuss für Soziales, Gesundheit, Verbraucherschutz und Arbeitsförderung	14	3	3	2	1		1	1				3	11	3	3	1		1						3	25	44,0%	Andere= Sachkundige Einwohner/innen
Ausschuss für Stadtplanung und Stadtentwicklung	17	5	3	2	1		1					5	10	1	3	1		1		1				3	27	37,0%	Andere= Sachkundige Einwohner/innen
Ausschuss für Umweltschutz, Klimaschutz und Bauwesen	13	2	3	1	1	1	1	1				3	10	4	3	2								1	23	43,5%	Andere= Sachkundige Einwohner/innen
Ausschuss für Verkehr und Mobilität	20	5	3	2	1	1	1	1				6	7	1	3	1								2	27	25,9%	Andere= Sachkundige Einwohner/innen
Beschwerdekommision	4	2		1	1								2		2										6	33,3%	ber. Mitglied nach § 58 Abs. 1 Satz 7 ff. GO NRW (DIE LINKE.) - aktuell nicht besetzt
Betriebsausschuss der Abfallwirtschaftsbetriebe	5	2	1	1		1							4	1	2	1									9	44,4%	
Betriebsausschuss der citeq	8	3	3	1	1								2			1								1	10	20,0%	Andere = ber. Mitglied nach § 58 Abs. 1 Satz 7 ff. GO NRW (DIE LINKE.)
Betriebsausschuss Münster Marketing	7	1	2	1	1							2	4	2	1	1									11	36,4%	Andere = ber. Mitglied nach § 58 Abs. 1 Satz 7 ff. GO NRW (DIE LINKE.) + Sachkundige Einwohner/innen
Bezirksvertretung Münster-Hiltrup	13	7	2	2	1							1	6	1	2	2		1							19	31,6%	Andere= fraktionslos
Bezirksvertretung Münster-Mitte	11	3	4	1	1	1		1					8	2	4	2									19	42,1%	
Bezirksvertretung Münster-Nord	15	7	3	2	1	1						1	4		2	2									19	21,1%	Andere= fraktionslos
Bezirksvertretung Münster-Ost	14	7	4	2	1								5	2	2	1									19	26,3%	
Bezirksvertretung Münster-Südost	14	6	3	2	1	1			1				5	2	2	1									19	26,3%	
Bezirksvertretung Münster-West	14	6	3	2	1	1			1				5	1	3	1									19	26,3%	
Hauptausschuss	17	6	4	2	1	1	1	1				1	10	3	4	3									27	37,0%	Andere = ber. Mitglied nach § 58 Abs. 1 Satz 11 ff. GO NRW (fraktionslos)
Integrationsrat	13	1	2	1								9	14	2	1	1		1						9	27	51,9%	Andere = urgewählte Mitglieder
Jugendrat	18											18	12											12	30	40,0%	Andere= urgewählte Mitglieder
Kommission zur Förderung der Inkl. von Menschen mit Behinderungen	11	1	1		1	1						7	12			1								11	23	52,2%	Andere = Sprecher/innen für die Gruppen der Menschen mit Behinderungen und die AG: 1-5; Vertreter KSVM: 1-0 + sachk. Einzelmitglieder
Kommunale Seniorenvertretung	10											10	5											5	15	33,3%	Andere = gewählte Vertreterinnen und Vertreter
Kulturausschuss	11	3	2	2	1		1	1				1	11	3	4	1		1						2	22	50,0%	Andere= Sachkundige Einwohner/innen
Rat	41	16	10	5	3	1	2	1		2	1		26	7	10	6		2		1					67	38,8%	
Rechnungsprüfungsausschuss	9	3	3	2	1								6	2	2	1		1							15	40,0%	
Sportausschuss	14	3	4	1	1	1	1	1				2	9	3	2	2								2	23	39,1%	Andere= Sachkundige Einwohner/innen
Stiftungskommission	5	2	2	1									3	1	1	1									8	37,5%	
Wahlausschuss	7	3	2	1	1								3		1	1		1							10	30,0%	
Wahlprüfungsausschuss	9	4	2	1	1		1						2		1	1									11	18,2%	
	388	118	80	45	25	13	12	10	1	2	1	81	245	51	73	41	3	11	1	4	0	0	0	61	633	38,7%	
														30%	48%	48%	11%	46%	8%	29%	0%	0%	0%	43%			

Stand: 30.06.2021

Abkürzungen:

M = Männer, F = Frauen, C = CDU-Fraktion, S = SPD-Fraktion, G = Fraktion Bündnis 90/Die Grünen/GAL, F = FDP-Fraktion, L = Fraktion DIE LINKE., P/Ö = Ratsgruppe Partei/ÖDP, Volt = Ratsgruppe Volt, EIN = Einzelmitglieder, V = Verwaltung; An = Andere

8. Glossar

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	<p>Das AGG (umgangssprachlich: Antidiskriminierungsgesetz) ist ein deutsches Bundesgesetz, das 2006 in Kraft trat. Ziel des Gesetzes ist es, im Arbeitsverhältnis Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern und zu beseitigen.</p> <p>Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen haben Mitarbeitende Anspruch auf Schutz vor Benachteiligungen. Sie können Schadensersatz oder Entschädigung verlangen und sich bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern über Benachteiligungen beschweren. Dafür muss in allen Betrieben eine entsprechende Beschwerdestelle eingerichtet werden, über deren Existenz alle Beschäftigten informiert sein müssen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen dafür sorgen, dass Diskriminierungen unterbleiben. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorzugehen, die andere Kolleginnen und Kollegen diskriminieren. Die möglichen Maßnahmen reichen dabei von einer Versetzung über eine Abmahnung bis hin zur Kündigung. Bei groben Verstößen gegen das AGG können Mitarbeitende sich an eine offizielle Beschwerdestelle des Arbeitgebers wenden und können ggf. einen Anspruch auf Schadensersatz geltend machen.</p> <p>(Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes)</p> <p>Für die Stadt Münster hat die Funktion der Beschwerdestelle Frau Michaela Heuer, Justizariat Verwaltungsführung, übernommen. Für den Fall der Abwesenheit wird sie von Frau Sarah Braun, Amt für Gleichstellung vertreten.</p> <p>https://intranet-ms.stadt-muenster.de/personal-und-organisationsamt/veroeffentlichungen/das-allgemeine-gleichbehandlungsgesetz</p>
Arbeitswelt 4.0	<p>Der Begriff beschreibt Veränderungen der Arbeitsformen und Arbeitsbedingungen ab den 1990er-Jahren – sowohl im industriellen Bereich als auch insgesamt in der Arbeitswelt.</p> <p>Die schnelle Verbreitung von Computern und Internetanschlüssen zum Ende des letzten Jahrtausends war der entscheidende Impuls für eine bis heute andauernde umfassende Globalisierung und Vernetzung der Weltwirtschaft. Anwendungen mit "künstlicher Intelligenz" wurden praktikabel und können zunehmend Aufgaben übernehmen, die bisher von Menschen erledigt wurden. Die Arbeitswelt 4.0 wird vor allem durch die Digitalisierung geprägt. Prozesse werden digital unterstützt oder komplett automatisiert, Menschen können zeit- und ortsunabhängig arbeiten.</p>

Gleichstellungsplan 2022-2025

Asterisk	Sternchen als Hinweis auf eine Fußnote bzw. als Kennzeichnung von erschlossenen nicht belegten Wortformen*. Wird zunehmend als Mittel einer geschlechtergerechten Schreibweise zur Gleichbehandlung aller Geschlechter genutzt vgl. auch trans*
Care-Arbeit	Care-Arbeit oder Sorgearbeit beschreibt die Tätigkeiten des Sorgens und Sichkümmerns. In der Regel versteht man darunter Aufgaben der Kinderbetreuung oder der häusliche Pflege.
Dritte Option	Ein Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) aus Oktober 2017 forderte den Gesetzgeber auf, einen positiven dritten Geschlechtseintrag zu schaffen. Im Fokus des BVerfG-Beschlusses steht das Selbstbestimmungsrecht für alle Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht. Eine intergeschlechtliche Person hatte geklagt, weil für sie kein korrekter Personenstandseintrag möglich war. Die klageführende Person wurde dabei von der Kampagne Dritte Option unterstützt. Position der Dritten Option und z.B. auch des Deutschen Instituts für Menschenrechte ist, dass der neue Geschlechtseintrag nicht nur für inter*Menschen zur Verfügung stehen darf, sondern auch für nichtbinäre Menschen (siehe nichtbinär / Nichtbinarität), d.h. für alle Menschen, die weder „weiblich“ noch „männlich“ sind. (Quelle: Glossar „anders und gleich NRW, https://www.aug.nrw/glossar/)
Führungsfunktion/Führungskraft	Führungskraft unterhalb der Beigeordnetenebene ist, wer eine Funktion mit Weisungsbefugnis (Leistungs- und Personalführungsverantwortung) in der Linienorganisation der Stadtverwaltung auf Amts-/Betriebs-, Abteilungs-/Bereichs-, oder Fachstellen-/ Teamebene bzw. als Leiter/-in einer Einrichtung ausübt. Führungskraft ist auch, wem die Weisungsbefugnis durch eine Organisationsverfügung übertragen wurde, z. B. im gewerblichen Bereich als Meister/-in. (Quelle: Wiki Amt 10)
Genderkompetenz	Genderkompetenz ist als berufliche Schlüsselqualifikation die Fähigkeit, relevante Geschlechteraspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten. Dabei umfasst die Kompetenz Fachwissen, Methodik und Sozialkompetenz, um ein produktives und positives Arbeitsumfeld zu gewährleisten, auch wenn eine große Geschlechtervielfalt besteht.
Generische Maskulinum	(von lateinisch genus „Geschlecht, Gattung, Art“ und masculus „Männchen“) Hierbei werden beispielsweise maskuline Personen- oder Berufsbezeichnungen verallgemeinernd für Personen verwendet, deren biologisches Geschlecht entweder unbekannt oder im Plural gemischt ist. (vgl. Wikipedia)
Großtagespflegestelle	Kindertagespflege ist, insbesondere für Kinder in den ersten drei Lebensjahren, eine familiennahe und besonders bindungsorientierte Betreuungsform. Sie zeichnet sich durch eine verlässliche Bindungsbeziehung aus und ist gesetzlich im Achten Buch Sozialgesetzbuch, sowie im Kinderbildungsgesetz (KiBiz) verankert. In einer Großtagespflegestelle werden höchstens bis zu neun Kinder von zwei, maximal drei erfahrenen und qualifizierten Kindertagespflegepersonen betreut. Die Betreuung findet in geeigneten Räumen statt, die über entsprechende Bewegungs-, Spiel- und Schlafräume verfügen. Bei einer Groß-

Gleichstellungsplan 2022-2025

	<p>tagespflegestelle handelt es sich um eine Form der Kindertagespflege, die punktuell andere Anforderungen an die Kindertagespflegepersonen stellt. Die Voraussetzungen für die Erteilung der Pflegeerlaubnis und die Anforderungen an die Räume sind in den Münsteraner Standards für Großtagespflege festgelegt. In Münster gibt es auch eine Reihe von betrieblichen Großtagespflegestellen, die von Firmen und Institutionen für ihre Angestellten in Kooperation mit dem Amt für Kinder, Jugendliche und Familien eingerichtet wurden.</p>
inter*, intergeschlechtlich	<p>Inter* bezeichnet Menschen, deren angeborene genetische, hormonelle oder körperliche Merkmale weder ausschließlich „männlich“ noch ausschließlich „weiblich“ sind. Die Merkmale können gleichzeitig typisch für diese beiden oder nicht eindeutig für eines von diesen Geschlechtern sein. Das kann sich in den sekundären Geschlechtsmerkmalen (z.B. Muskelmasse, Haarverteilung, Brüste und Statur) zeigen oder in den primären Geschlechtsorganen (Fortpflanzungsorgane und Genitalien) und/oder in chromosomalen Strukturen und Hormonen. Sehr problematisch ist, dass inter* Menschen nach wie vor pathologisiert werden, d.h. sie gelten als „krank“ oder „abnorm“. Immer noch unterliegen neugeborene Inter* geschlechtsverändernden Eingriffen ohne deren Einwilligung, da sie oftmals im Kindesalter vorgenommen werden. (Quelle: Glossar „anders und gleich NRW, https://www.aug.nrw/glossar/)</p>
LSBTIQ*	<p>... steht für Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans*, inter* und queere Menschen – Menschen, die aufgrund ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität zu einer Minderheit gehören und in ihrem Alltag signifikant häufiger Diskriminierungserfahrungen machen. Sie sind höheren psychischen Belastungen ausgesetzt als Folge davon, dass ihre Identitäten immer noch als Abweichung von der gesellschaftlichen Norm aufgefasst werden</p>
Queer	<p>Queer ist ein offener Begriff, der alle einschließt, die mit ihrem Aussehen und / oder Verhalten heteronormativen Vorstellungen nicht entsprechen. „Queer“ kann eine Theorie sein, kann praktisch gelebt werden und Personen oder Bewegungen können sich als „queer“ bezeichnen. Queer entwickelte sich aus einer Kritik an diskriminierenden Ausschlüssen, die auch und gerade in lesbischen und schwulen Communitys herrschten (und herrschen). Queeres Denken und Handeln fordern die Vorstellung heraus, es gäbe nur zwei Geschlechter, die einander entgegengesetzt charakterisiert seien und romantisch bzw. sexuell ausschließlich aufeinander bezogen seien. Eine weiter gehende Auslegung des Begriffs stellt grundsätzlich Normierungen und Kategorien in Frage und setzt sich kritisch mit Machtverhältnissen jenseits von Sexualität und Geschlecht auseinander (z.B. Behinderung, Rassismus, Klassismus). Ohne diesen herrschaftskritischen Gehalt wird das Wort oft auch als Überbegriff für LSBTI* verwendet. (Quelle: Glossar „anders und gleich NRW, https://www.aug.nrw/glossar/)</p>
Regenbogenfamilie	<p>Die Definition ist eigentlich ganz einfach: Eine Regenbogenfamilie ist eine Familie, in der mindestens ein Elternteil lesbisch, schwul, bisexuell oder pansexuell, trans* oder inter* ist. Manchmal entscheiden sich je ein Frauen*- und ein Männer*paar dafür, gemeinsam eine Familie zu gründen. Der Begriff hierfür</p>

Gleichstellungsplan 2022-2025

	<p>ist Queer-Family. Eine rechtliche Absicherung für diese Familienform, also eine Mehrelternschaft, gibt es bisher nicht. Das ist ein Nachteil für Kinder und Eltern. (Quelle: Glossar „anders und gleich NRW, https://www.aug.nrw/glossar/)</p>
Sexuelle Belästigung	<p>Eine spezifische Form der Belästigung ist die sexuelle Belästigung, die durch ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten verursacht wird. Diese Verhaltensweisen reichen von unangemessenen sexuellen Anspielungen, Anstarren, anzügliche Bemerkungen, über das Verbreiten pornografischen Materials bis hin zu sexualisierten körperlichen Übergriffen. Die sexuelle Belästigung verletzt die Würde der betroffenen Person. Entscheidend ist dabei nicht, ob die Würdeverletzung beabsichtigt ist.</p> <p>(Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes)</p>
Telearbeit – mobiles Arbeiten	<p><u>Telearbeit</u>: antragsgebundene Nebenabrede zum Arbeitsvertrag, die einen Anspruch auf die Ausübung von Telearbeit gewährt.</p> <p><u>Mobiles Arbeiten</u>: antragsfreie Absprache zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden über temporäres, bürounabhängiges Arbeiten. (Quelle: Dienstvereinbarung Telearbeit/mobiles Arbeiten)</p>
trans*	<p>Das Sternchen ist ein Platzhalter für alle Begriffe, die an die Vorsilbe „trans-“ (lateinisch = jenseits von, über ... hinaus) angehängt werden können, um die verschiedenen geschlechtlichen Identitäten zu beschreiben: Transsexualität, Transgender, Transidentität, Transgeschlechtlichkeit und viele weitere. (Quelle: Glossar „anders und gleich NRW, https://www.aug.nrw/glossar/). Trans* bezeichnet Menschen, bei denen die Geschlechtsidentität nicht dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht entspricht.</p>
Vollzeitnahe Teilzeit	<p>Unter „Teilzeit“ wird grundsätzlich ein Arbeitszeitumfang von bis zu 30 Std/Woche verstanden, eine Sonderform stellt die „vollzeitnahe Teilzeit“ mit einem Stundenumfang von mehr als 30 Stunden/Woche (Quelle: Grundsatzpapier Amt 10)</p>
VUCA-Welt	<p>VUCA ist ein Akronym für die englischen Begriffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • volatility „Volatilität“ (Unbeständigkeit), • uncertainty „Unsicherheit“, • complexity „Komplexität“ und • ambiguity „Mehrdeutigkeit“. <p>VUCA beschreibt die veränderten Rahmenbedingungen, die sich besonders im Zeitalter der Digitalisierung auf Arbeitsplätze auswirken.</p>
Work-Life-Blending	<p>Unter Work-Life-Blending versteht man das Verschmelzen von Arbeits- und Privatleben und die Aufhebung klar definierter Grenzen beider Welten. Im Idealfall kann eine optimale Balance realisiert werden,</p>

	die den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht wird. Das Gegenmodell der Work-Life-Separation basiert auf einer klaren Trennung zwischen Privatleben und Arbeitszeit.
--	---



„Wir danken für die Unterstützung durch „anders und gleich NRW“ bei der Erstellung des Glossars zum Thema LSBTIQ.