

Gleichstellungsplan 2026-2029 der

Der Gleichstellungsplan ist ...

...gemäß §5 Abs. 10 LGG ein wichtiges Steuerungsinstrument der Personalplanung und wichtiger Teil der Personalentwicklung.

...gemäß §5 Abs. 1 LGG nahtlos nach Ablauf der festgelegten Laufzeit (3-5 Jahre) fortzuschreiben.

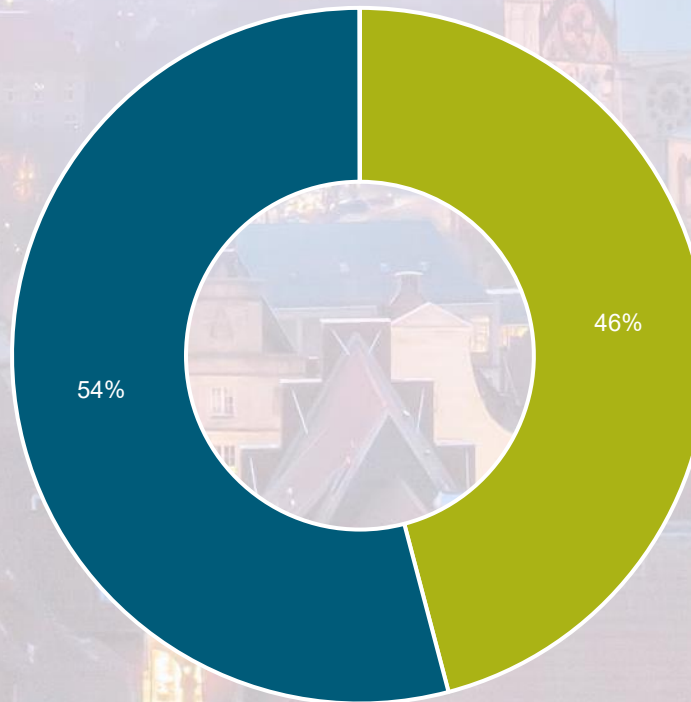
...gemäß §6 Abs. 1 LGG mit Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen zu versehen.

Bestandsaufnahme

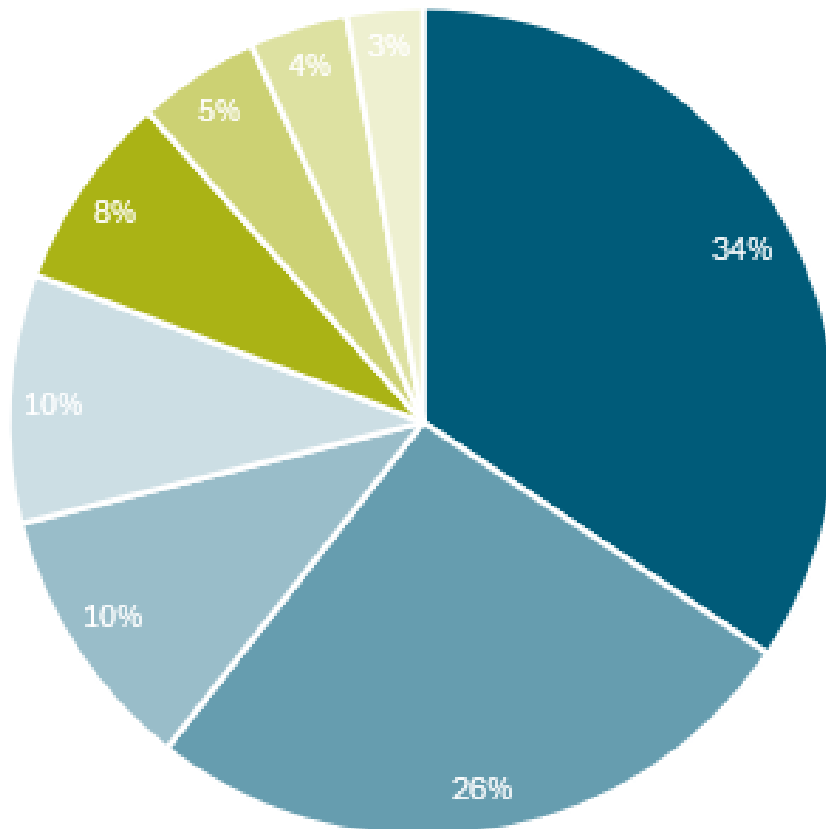
- Zahl weiblicher und männlicher Beschäftigter
- Mitarbeiter*innen nach Berufsfeldern
- Altersverteilung und Durchschnittsalter
- Führungskräfte – Geschlechterverteilung und Auswahl
- Teilzeit
- Altersaustritte
- Elternzeit
- Homeoffice/Mobiles Arbeiten

Weibliche und männliche Beschäftigte

■ männlich
■ weiblich

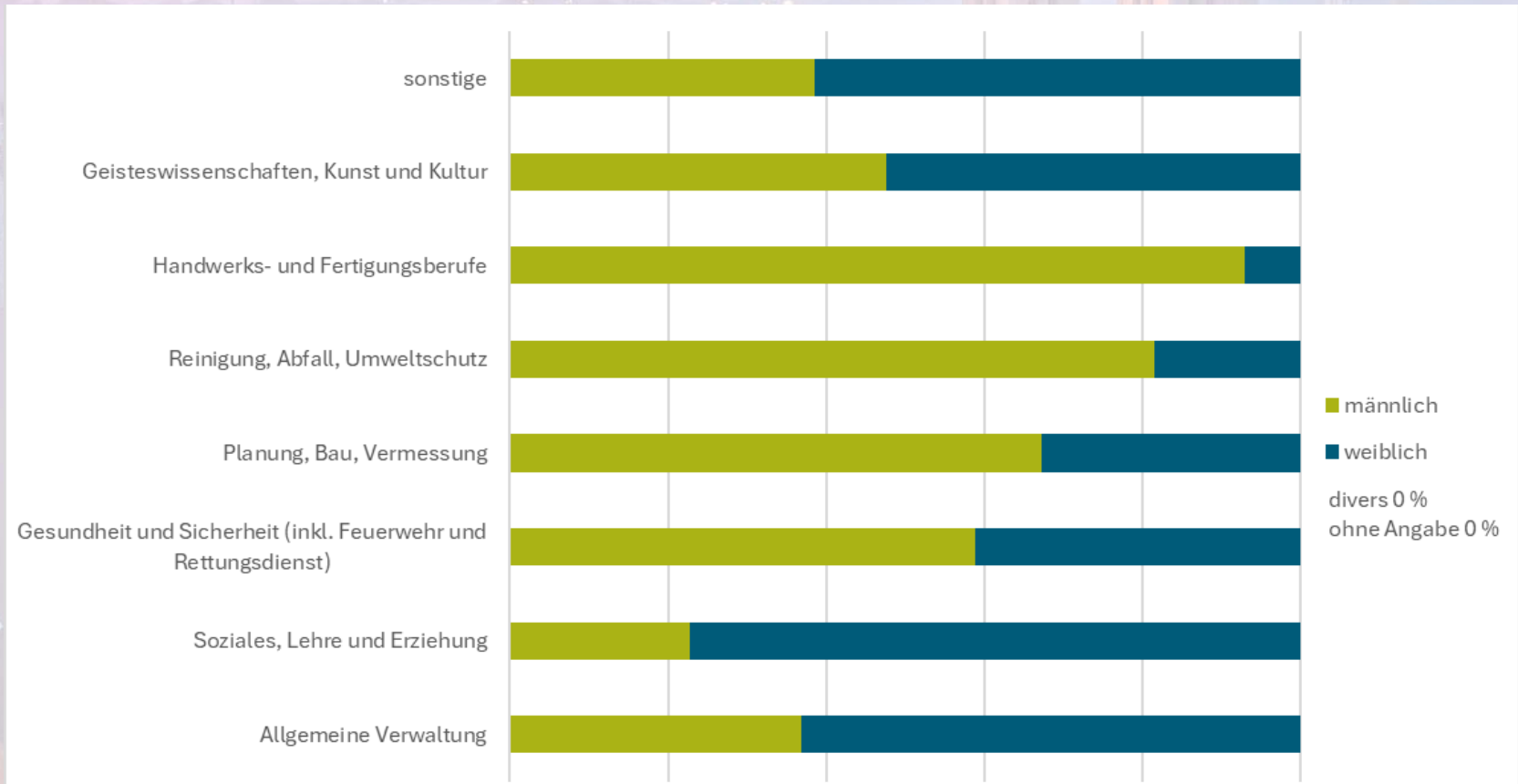


Berufsfelder

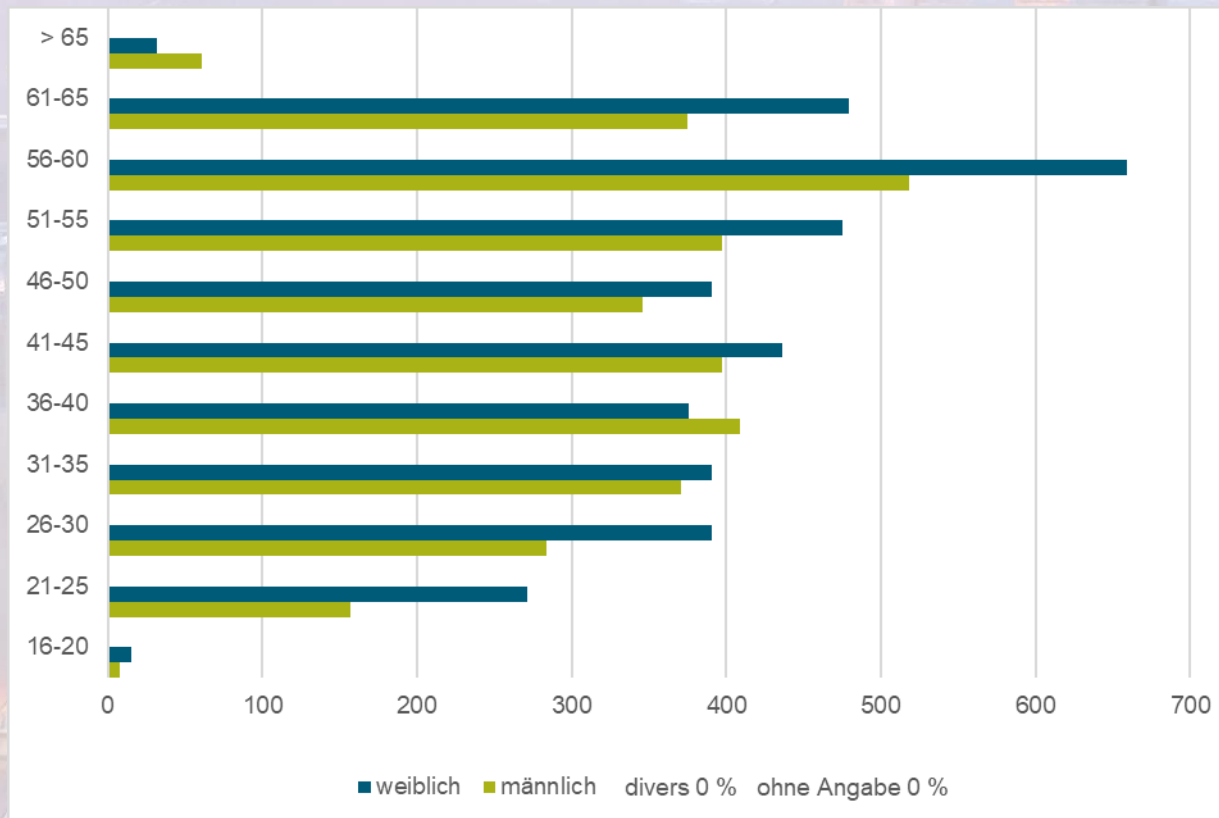


- Allgemeine Verwaltung
- Soziales, Lehre und Erziehung
- Gesundheit und Sicherheit (inkl. Feuerwehr und Rettungsdienst)
- Planung, Bau, Vermessung
- Reinigung, Abfall, Umweltschutz
- Handwerks- und Fertigungsberufe
- Geisteswissenschaften, Kunst und Kultur
- sonstige

Mitarbeiter*innen nach Berufsfeldern



Mitarbeiter*innen nach Altersgruppen u. Geschlecht



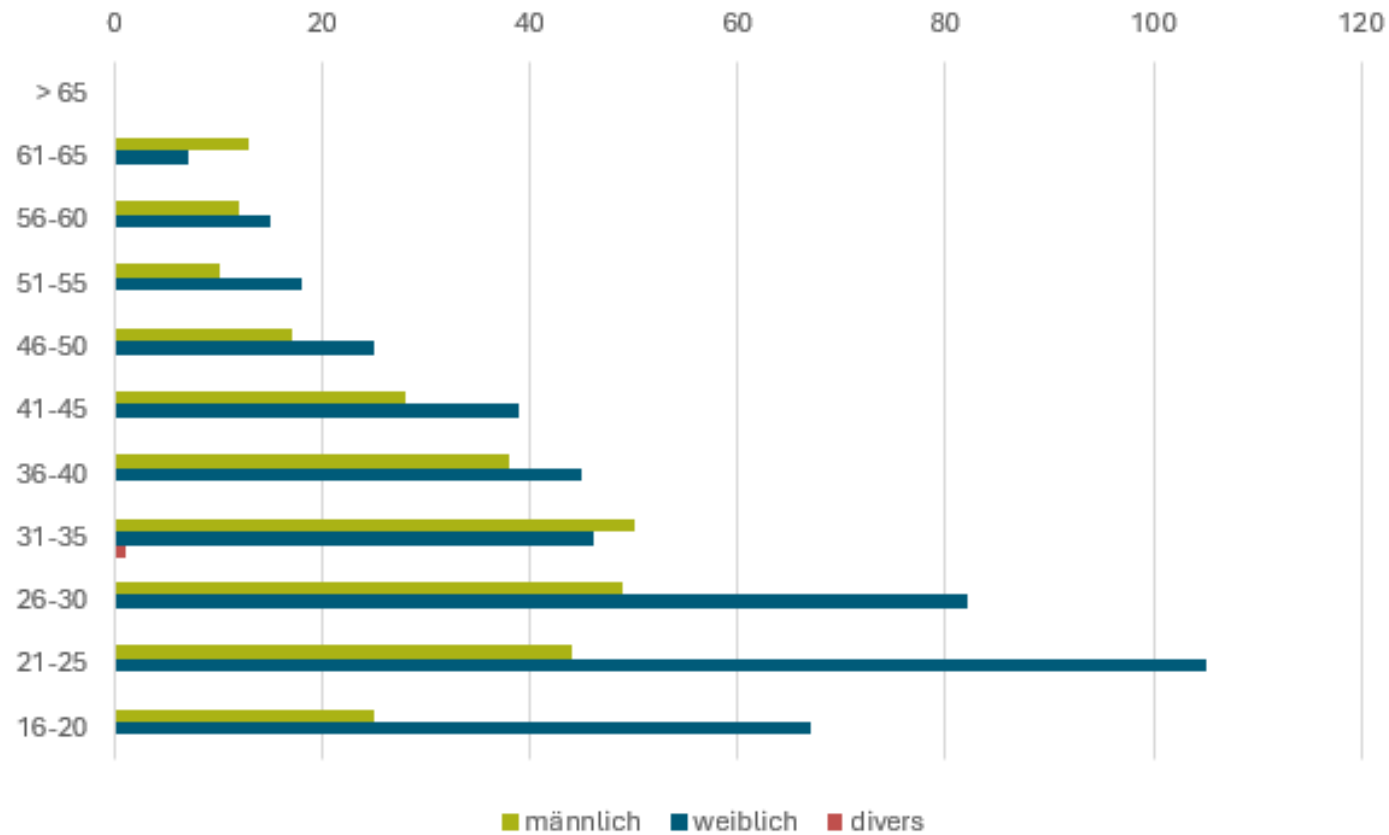
Frage:

In den jüngeren Mitarbeitendenkohorten gibt es einen hohen Überhang an weiblichen Mitarbeitenden.

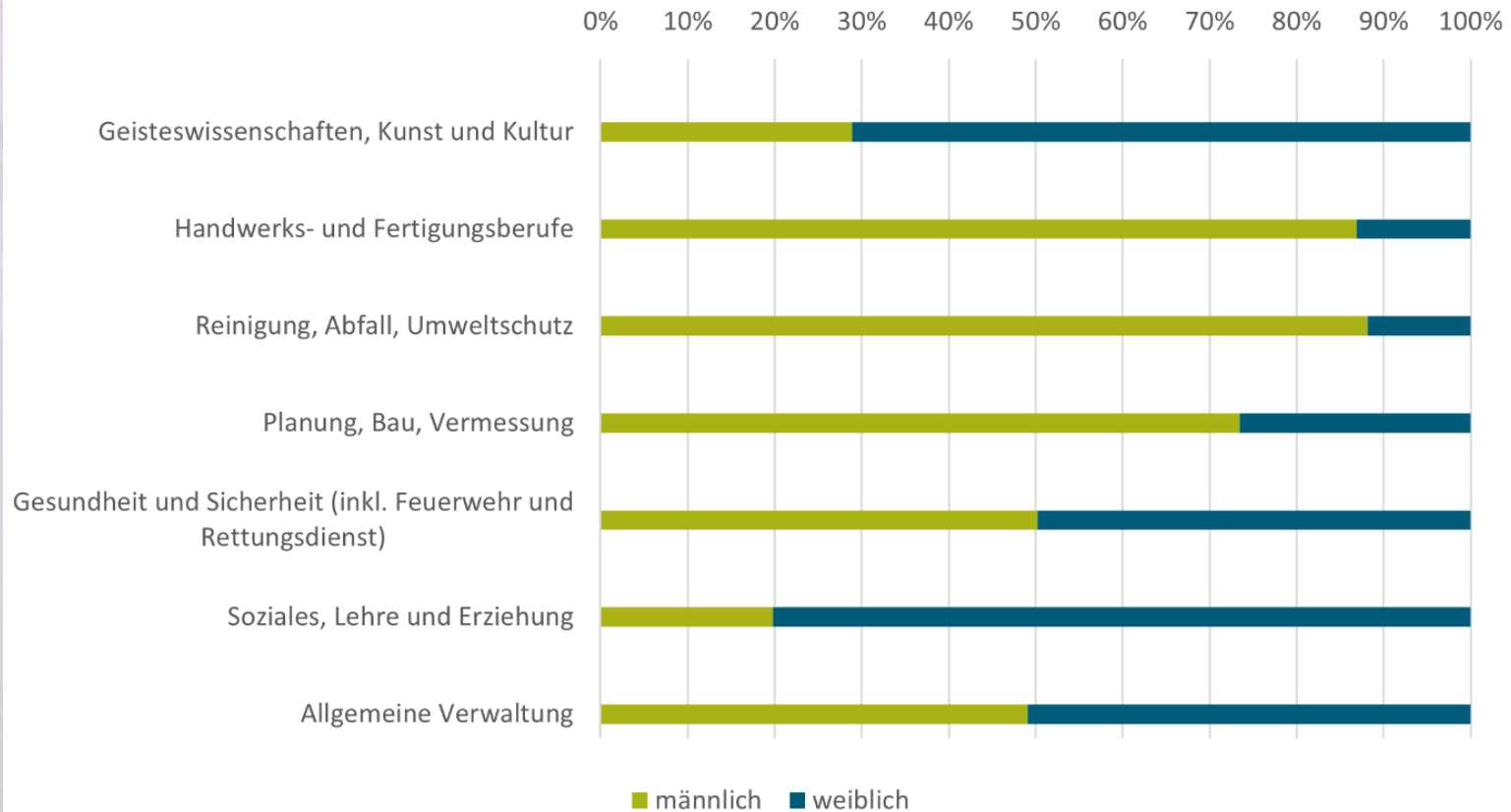
Spiegelt dies den Bewerbungsüberhang von Frauen wider? (Bezogen auf Abb. 4)

Und wie ist dies mit den unterschiedlichen Berufsfeldern bei der Stadt in Verbindung zu bringen? (Abb. 3).“

Einstellungen nach Altersgruppen und Geschlecht (2025)



Bewerber*innen der Stadt Münster nach Berufsfeldern und Geschlecht (2025)



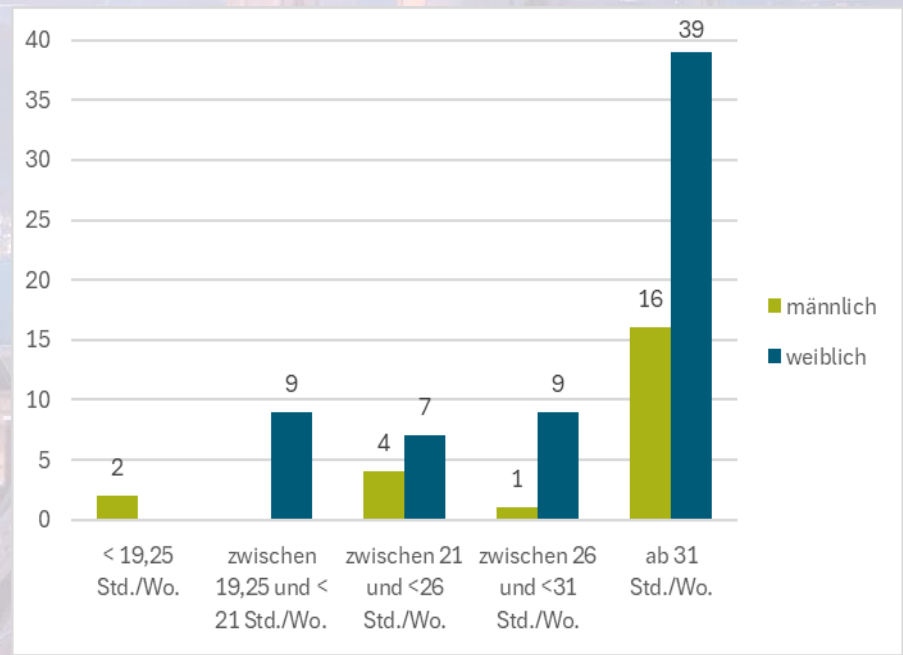
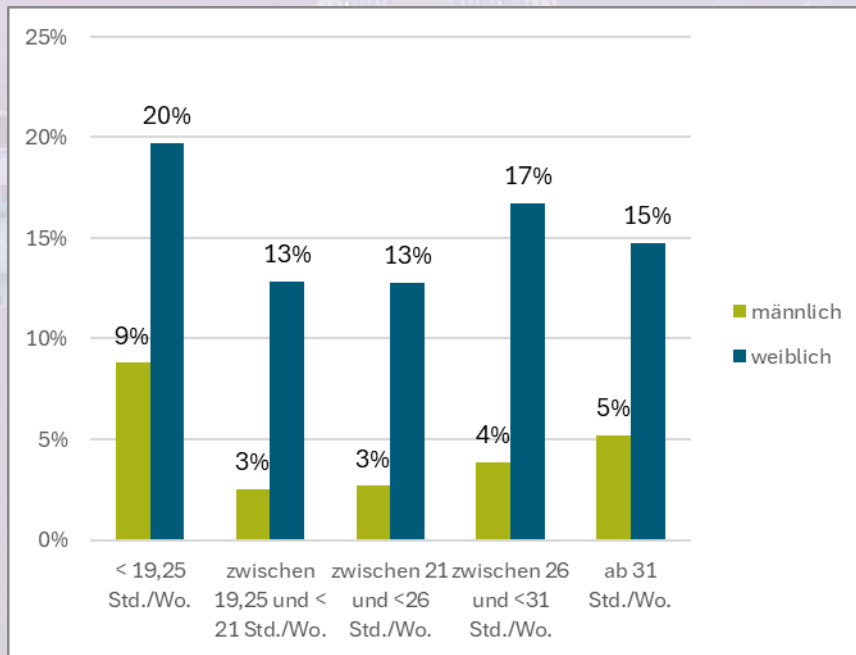
Führungskräfte

	Anzahl	Ø-Alter	weiblich	männlich
insgesamt	467	51,5	43%	57%
darunter OB, Beigeordnete	7	56,3	29%	71%
Dezernent*innen, Amts-/ Betriebsleitungen	35	54,1	37%	63%
Abteilungs-/Bereichsleitungen	85	53,3	35%	65%
FStL/Teaml./sonst. FK	340	50,7	48%	52%

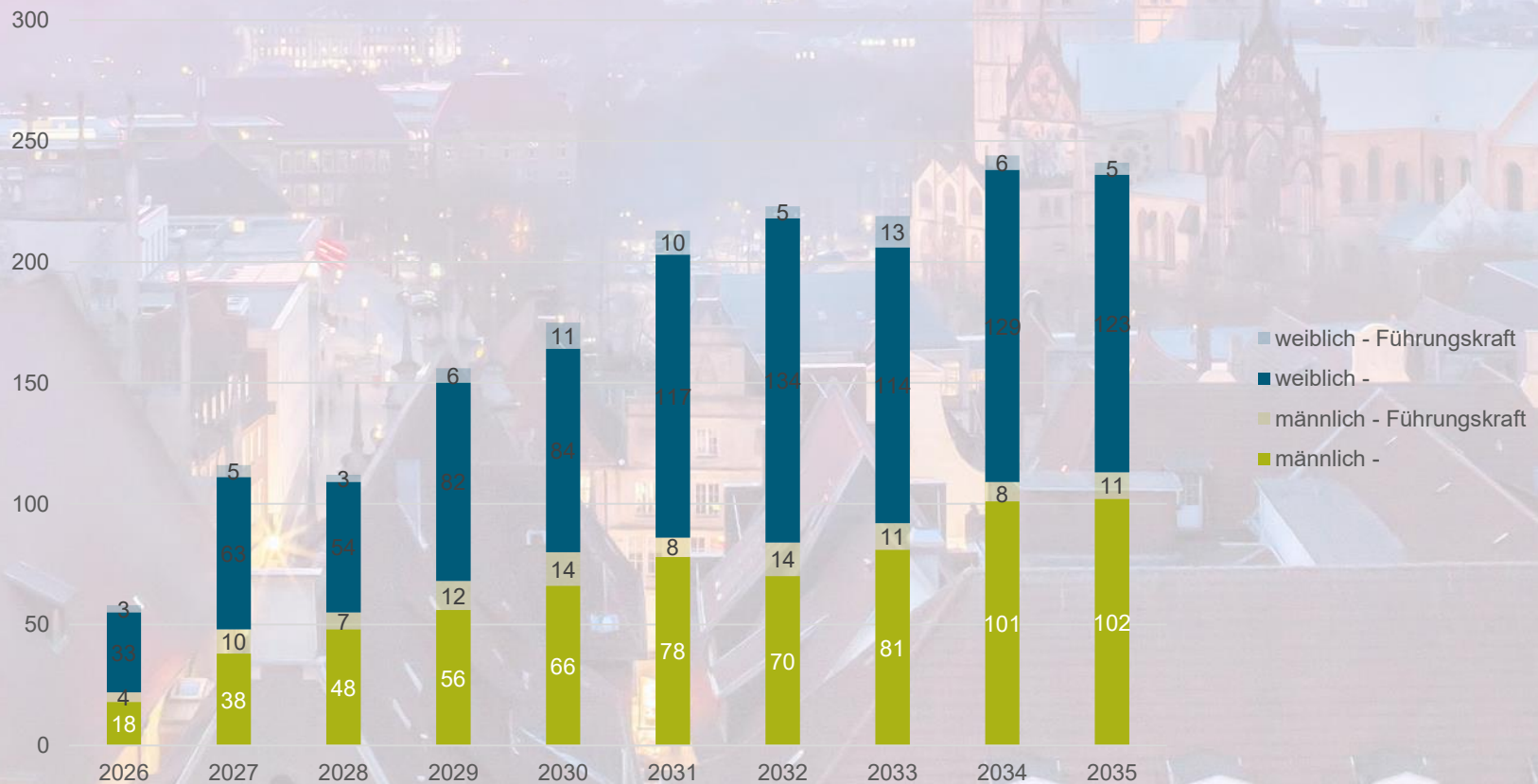
Auswahlverfahren

Jahr	Führungsebene	Auswahlverfahren	Bewerbungen						Einladungen Auswahlgespräche						Auswahlentscheidung			
			w		m		Σ		w		m		Σ		w		m	
			Anz.	%	Anz.	%			Anz.	%	Anz.	%			Anz.	%	Anz.	%
2023	Amts-/ Betriebsleitungen (3. Hierarchieebene)	5	28	28,57	70	71,43	98		12	35,29	22	64,71	34		2	40,00	3	60,00
	Abteilung-/ Bereichsleitungen (2. Hierarchieebene)	9	33	44,00	42	56,00	75		12	40,00	18	60,00	30		3	42,86	4	57,14
	Fachstellen-/ Teamleitungen/ sonstige Führungskräfte (1. Hierarchieebene)	48	81	35,37	148	64,63	229		41	32,54	85	67,46	126		20	41,67	28	58,33
	Gesamt	62	142	35,32	260	64,68	402		65	34,21	125	65,79	190		25	41,67	35	58,33
2024	Amts-/ Betriebsleitungen (3. Hierarchieebene)	4	9	12,16	65	87,84	74		4	30,77	9	69,23	13		1	33,33	2	66,67
	Abteilung-/ Bereichsleitungen (2. Hierarchieebene)	13	24	24,00	76	76,00	100		12	25,53	35	74,47	47		7	43,75	9	56,25
	Fachstellen-/ Teamleitungen/ sonstige Führungskräfte (1. Hierarchieebene)	50	115	40,35	170	59,65	285		61	47,29	68	52,71	129		25	55,56	20	44,44
	Gesamt	67	148	32,24	311	67,76	459		77	40,74	112	59,26	189		33	51,56	31	48,44
2025	Amts-/ Betriebsleitungen (3. Hierarchieebene)	6	25	22,94	84	77,06	109		6	24,00	19	76,00	25		3	50,00	3	50,00
	Abteilung-/ Bereichsleitungen (2. Hierarchieebene)	10	33	37,93	54	62,07	87		10	29,41	24	70,59	34		5	55,56	4	44,44
	Fachstellen-/ Teamleitungen/ sonstige Führungskräfte (1. Hierarchieebene)	43	93	41,33	132	58,67	225		40	35,09	74	64,91	114		27	67,50	13	32,50
	Gesamt	59	151	35,87	270	64,13	421		56	32,37	117	67,63	173		35	63,64	20	36,36

Teilzeit/Führung und Teilzeit



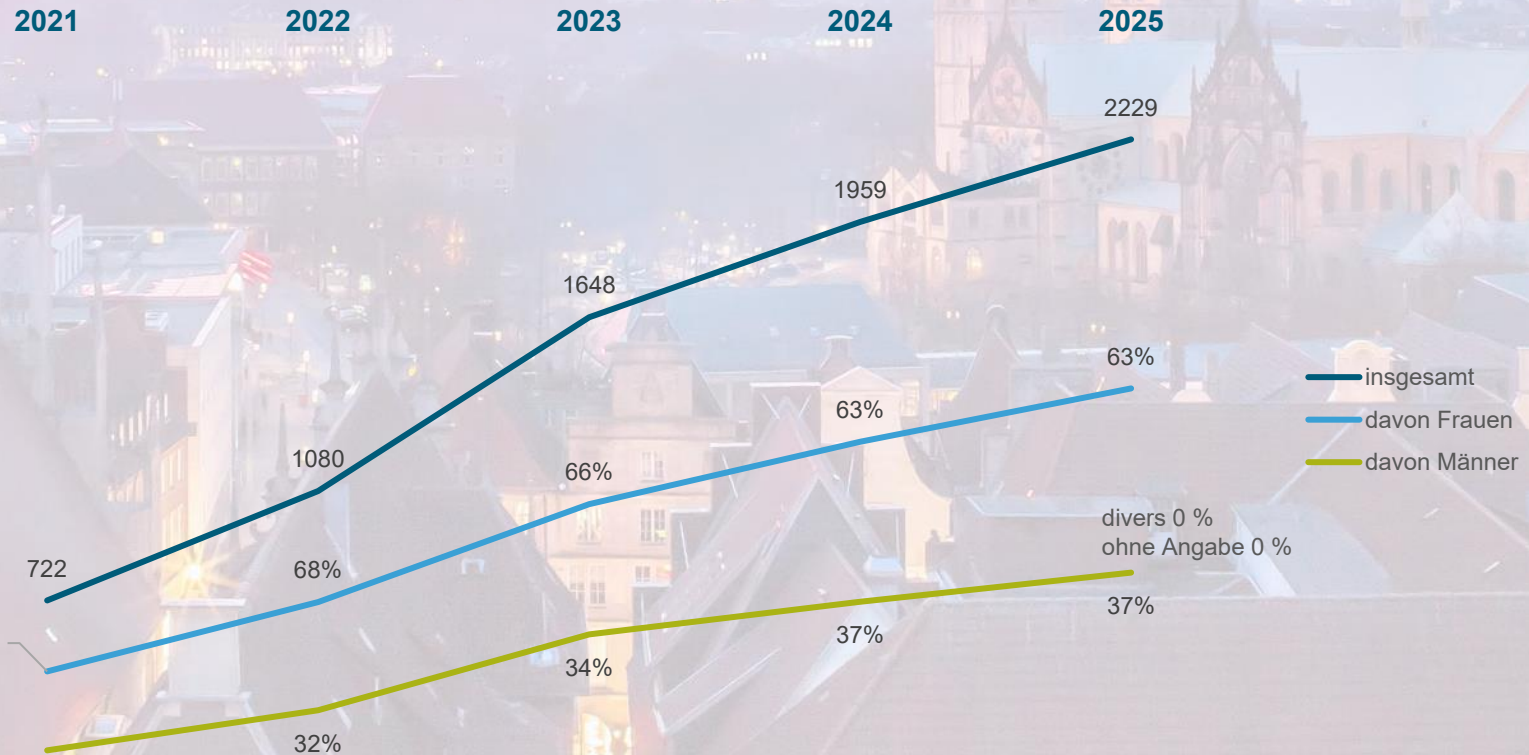
Altersaustritte in den nächsten 10 Jahren



Elternzeit

Fälle Elternzeit/Sonderurlaub Anzahl			Dauer/Fall (Monate)		
Jahr	w	m	w	m	
2021	161		135	11,7	1,3
2022	141		119	12,3	1,1
2023	140		136	10,9	1,1
2024	145		127	12,9	0,8
2025	208		122	8,6	1,4

Homeoffice/Mobiles Arbeiten



Ziele und Maßnahmen

- Verwaltungskultur im Blick
- Führung im Blick
- Familie im Blick

Ziel



Etablierung einer diversitätssensiblen Verwaltungskultur, die Vielfalt als Gewinn erkennt und fördert.

Maßnahmen



	Akteur*innen
• Anti-Bias-Schulungen für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte zum Abbau von Vorurteilen und Stereotypen	10.4
• Das Thema „Diversität“ wird in neuen Geschäftsanweisungen und Dienstvereinbarungen berücksichtigt	10.3
• Einrichtung geschlechtsneutraler Toiletten bei Neu- und Umbauten von städtischen Gebäuden	10, 23
• Auswahlverfahren optimieren, indem keine Bewerbungsfotos angefordert <u>werden</u>	10.2
• Beratung von Ämtern, Führungskräfte und Mitarbeiter*innen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	10, 17
• Entwicklung einer <u>Transitionsrichtlinie</u>	10
• Eignungsdiagnostischer Verfahren zur Auswahl von Führungskräften	10.2

Ziel



Maßnahmen



Führungskräfte und Mitarbeiter*innen verfügen über Handlungssicherheit im Umgang mit übergreifendem Verhalten

Akteur*innen

- Regelmäßige Schulungen für das Beratungsteam, Führungskräfte und den Personalservice 10.4
- Regelmäßige Informationen für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte zum grenzachtenden Umgang im Intranet 10.4
- Begleitung nach übergreifendem Verhalten in Form von Unterstützungsangeboten für Mitarbeiter*innen und deren Führungskräfte 10.4
- Weiterführung externes Psycholog*innen-Angebot 10.4
- Entwicklung amtspezifischer Schutzkonzepte unter zentraler Rahmensetzung durch 10 10.4
- Festlegung von internen Ansprechpersonen für Betroffene in jedem Amt Ämter u. Einr.
- Fortsetzung der Mitgliedschaft im Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“ 10.4

Ziel



Die Mitarbeiter*innen werden im Rahmen von New Work begleitet und befähigt.

Maßnahmen



- Mitarbeitende bei Prozessen der Digitalisierung unterstützen, indem z.B. ein Leitfaden zur Umstellung auf Desk-Sharing mit Checklisten erstellt wird.
- Es werden Informationen zu New Work für die Wiederaufnahme nach z.B. der Elternzeit angeboten
- Hinterfragung der Service-Zeit Regelung

Akteur*innen

10.1

10.0

10.1

Ziel



Die Unterrepräsentanz eines Geschlechts in geschlechterdominierten Berufsfeldern wird unabhängig von der Hierarchieebene unter Berücksichtigung der Bestenauslese reduziert.

Maßnahmen



- | | Akteur*innen |
|--|--------------|
| • <u>Diversity</u> Schulungen für Mitarbeiter*innen und Teams | 10.4 |
| • Ausbau und zentrale Steuerung von Boys' und Girls' Day-Angeboten im Rahmen des Ausbildungsmarketings | 10.4 |
| • Prüfung des Beitritts zur Initiative „Klischeefrei“ und Inanspruchnahme von Beratungsangeboten für Personalgewinnung und Personalentwicklung | 17, 10 |
| • Bilder/Fotos im Personalmarketing und in der Öffentlichkeitsarbeit werden geschlechtsuntypisch dargestellt | 10.4 |

Ziel



Führen in Teilzeit ist als Führungsform anerkannt, verbreitet, strukturell verankert sowie systemisch unterstützt.

Maßnahmen



- | | Akteur*innen |
|--|--------------|
| • Erstellung eines Leitfadens zur Teilung von Führungspositionen | 10.2 |
| • Workshop zum Thema „Führen in Teilzeit“ (<u>Gelingensfaktoren</u> sowie Best-Practice Beispiele) | 10.4 |
| • Etablierung eines Beratungsangebots zur Organisation bei geplanter <u>Arbeitszeitsreduzierung</u> von Führungskräften | 10, 17 |
| • Einbeziehung der Möglichkeit einer moderaten Überbesetzung (z. B. 2 x 0,6 VZÄ) bei geteilter Führung durch Abdeckung des offenen Stellen- teils durch das Amt bzw. die Einrichtung ohne dauerhafte Stellenausweitung | 10 |

Ziel



Der Anteil von Frauen in Führungspositionen steigt auf mindestens 50% unter Berücksichtigung der Bestenauslese auf allen Hierarchieebenen.

Maßnahmen



Akteur*inne

- Einführung einer Eignungsdiagnostik in Form von Leistungs- und Persönlichkeitstests 10.2
- Auswertung der Regelbeurteilungen nach Unterschieden hinsichtlich des Geschlechts und Ableitung erster Maßnahmen 10.4

Ziel



Führungskräfte handeln diversitätssensibel, indem sie sich aktiv für Vielfalt einsetzen.

Maßnahmen



- | | Akteur*innen |
|---|--------------|
| • Dauerhafte Verankerung in den obligatorischen Schulungen für Führungskräfte | 10.42 |
| • Wird im Kontext der Umsetzung des PE-Konzeptes als handlungsleitendes Element aufgenommen | 10.4 |
| • Anti-Bias Trainings für Führungskräfte | 10.42 |

Ziel



Stereotypische Rollenbilder der Geschlechter werden hinsichtlich der Care-Arbeit abgebaut.

Maßnahmen



- | | Akteur*innen |
|--|--------------|
| • Bereitstellung von Informationen für werdende Väter im arbeits- und dienstrechtlichem Kontext | 10.2 |
| • Mitarbeiter*innen werden während der Elternzeit über Entwicklungen der Verwaltung informiert durch Zugang zum Intranet während der Elternzeit oder anderer Abwesenheiten | citeq |
| • Gute Darstellung im Intranet des Themas „Elternschaft“ z. B. durch Praxisbeispiele guter Vereinbarkeit | 10.2 |
| • Beibehaltung des Rückkehrrechts auf die ursprüngliche Stelle bei Abwesenheiten von bis zu einem Jahr | 10 |
| • Workshop für Führungskräfte zur Ausgestaltung des Familienzeitkonzepts in Führung wird angeboten | 10 |

Ziel



Führungskräfte und Mitarbeiter*innen werden in der Thematik „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ unterstützt

Maßnahmen



- | | Akteur*innen |
|--|--------------|
| • Gute Darstellung im Intranet mit anschaulichen Beispielen | 10.42 |
| • Etablierung von Pflegelots*innen in den verschiedenen Ämtern | 10.4 |
| • Gezielte Informationen an Führungskräfte zum Umgang mit dem Thema Pflege und Beruf | 10.42 |
| • Mittagsvorträge zu aktuellen Pflege Themen | 10.42 |

Ausblick:

- Keine realistischen Zielwerte, da Fluktuation außerhalb von altersbedingtem Ausscheiden nicht prognostizierbar und eine rein weibliche Nachbesetzung nicht umsetzbar ist.
- Parität in einigen Besoldungs-/Entgeltgruppen nicht innerhalb der nächsten fünf Jahre erreichbar
- Gilt sowohl für einige höhere Besoldungs-/Entgeltgruppen als auch für einzelne Tarifarten (S-Tarife für Sozial und Erziehungsdienst)