

Amt für Gleichstellung

Abschlussbericht zum 3. Aktionsplan
der Europäischen Charta für die
Gleichstellung von Frauen und Männern
auf lokaler Ebene 18/20



Europäische Charta
für die Gleichstellung
von Mann und Frau

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4		
1. Handlungsfeld: Die politische Rolle der Kommune	6 – 9		
1.1 Zuschuss zur Kinderbetreuung für Mandatsträger/-innen	6		
1.2 „Frauen ins Rathaus“ Paritätische Besetzung von Gremien	6		
1.3 Ehrungen	7		
1.4 Benennung von Straßen und Plätzen	7		
Indikatoren im Handlungsfeld Die politische Rolle der Kommune	8		
2. Handlungsfeld: Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung	10 – 17		
2.1 Datenaufbereitung und Veröffentlichung geschlechterspezifischer Daten	10		
2.2 Umsetzung „Männerarbeit“ und LSBTTI (Diversity)	10		
2.3 Geschlechtergerechte Sprache	12		
2.4 Gebrauchsanweisung FinanzFAIRteilung	13		
2.5 Interkommunaler Arbeitskreis Gender Budgeting	14		
2.6 Gesamtstädtische Verantwortung für Geschlechtergerechtigkeit	14		
2.7 Geschlechterdifferenzierung in den Querschnittsaufgaben Inklusion, Integration und Antidiskriminierung	15		
Indikatoren im Handlungsfeld Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung	16		
3. Handlungsfeld: Die Kommune als Arbeitgeberin	18 – 25		
3.1 Programm für Chancengleichheit/Gleichstellungsplan	18		
3.2 Frauenförderung bei städtischen Beteiligungen	18		
3.3 Darstellung des durchschnittlichen Monatseinkommens w/m	19		
3.4 Ausbildung in der IT	22		
3.5 Vermeidung prekärer Beschäftigung bei der Stadt Münster	23		
Indikatoren im Handlungsfeld Die Kommune als Arbeitgeberin	24		
4. Handlungsfeld: Die Kommune als Auftraggeberin		26	
5. Handlungsfeld: Die Kommune als Dienstleisterin		26 – 41	
5.1 Girls' Day, Mädchen- und Jungentag, Münstermerker		26	
5.2 Geschlechtersensibler Übergang Schule – Beruf		28	
5.3 Kinderbetreuung		29	
5.4 Genderkompetenz in der Kinder- und Jugendarbeit		31	
5.5 Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege		32	
5.6 Partnerschaftliche Arbeitsteilung		32	
5.7 Wohnen		33	
5.8 Frauen- und Geschlechtergeschichte		34	
5.9 Geschlechterforschung		35	
5.10 Frauenförderung im Sport		36	
5.11 Sicherheit in Grünanlagen		36	
5.12 Gewalt gegen Frauen		37	
5.13 Besondere Maßnahmen zum Schutz geflüchteter Frauen		38	
5.14 Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes		39	
Indikatoren im Handlungsfeld Die Kommune als Dienstleisterin		40	
6. Handlungsfeld Planung und nachhaltige Entwicklung		42 – 49	
6.1 Frauenspezifische Belange in der Planung		42	
6.2 Modellprojekt Global Nachhaltige Kommune		42	
6.3 Digitale Stadt Münster		44	
6.4 Gendergerechte Existenzgründung		46	
6.5 Fair Trade in der Stadtverwaltung – gendergerecht		46	
Indikatoren im Handlungsfeld Planung und nachhaltige Entwicklung		48	
Ämterbezeichnungen		50	
Impressum		51	

Europäische Charta für die Gleichstellung von Mann und Frau



Vorwort

Die Ergebnisse zum dritten Aktionsplan der Europäischen Charta zur Gleichstellung der Geschlechter auf lokaler Ebene machen Mut. Sie zeigen, dass die Sensibilität für Geschlechtergerechtigkeit in der Verwaltung und in der Stadtgesellschaft ankommt.

Sichtbar wird das insbesondere mithilfe der Indikatoren, die für den 3. Aktionsplan erstmals eingeführt wurden. In vielen Bereichen ist eine positive Entwicklung erkennbar. Selbstverständlich sind in dem kurzen Zweijahreszeitraum – wobei an einigen Stellen aufgrund der Pandemie der Zeitraum erweitert wurde – keine ganz großen Sprünge möglich. Aber die Maßnahmen der Charta-Aktionspläne entfalten ihre Wirkung.

Familienfreundliche Angebote wie Elternzeit, Teilzeit und Homeoffice werden von immer mehr männlichen Mitarbeitern der Stadtverwaltung in Anspruch genommen. Die Zahlen dazu machen deutlich, dass Familienarbeit für Männer auch in Münster selbstverständlicher wird. Damit zusammen hängt vielleicht auch die höhere Kinderbetreuungsquote in den Kitas und der Tagespflege. Auch die Zahl der Frauen in Führungspositionen ist innerhalb von zwei Jahren um zwei Prozentpunkte und innerhalb der letzten fünf Jahre sogar um fünf Prozentpunkte gestiegen.

Es hat sich gezeigt, dass die Aktionspläne ein gutes Instrument sind, Maßnahmen auszuprobieren und - falls sich herausstellt, dass sie in dieser Form nicht sinnvoll sind - sie auch zu verändern oder neu zu entwickeln. Deshalb sind die Erfahrungen aus dem 3. Aktionsplan auch in den bereits verabschiedeten 4. Aktionsplan eingeflossen.

35 Maßnahmen, die inhaltlich breit gestreut sind von Themen wie frauenspezifische Belange in der Planung über die Genderkompetenz in der Kinder- und Jugendarbeit bis zur partnerschaftlichen Arbeitsteilung machen den Bericht zu einem aussagekräftigen Ist-Zustand der Gleichstellungsarbeit in Münster. Der Abschlussbericht zeigt, in wie vielen Handlungsbereichen der Einsatz für Chancengleichheit und Gleichberechtigung notwendig und sinnvoll ist – und dass dieser Einsatz am besten gemeinsam mit allen Akteur*innen der Stadt gelingt.

Diversität wird in Münster langsam, aber stetig sichtbarer, dem Ziel eines gleichberechtigten Zusammenlebens aller Menschen in Münster sind wir mit dem 3. Aktionsplan ein Stück nähergekommen. Dennoch bleibt noch viel zu tun, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Deshalb lade ich Sie ein, auch weiterhin den Weg hin zu einer modernen und fairen Stadtgesellschaft gemeinsam mit uns zu gehen.

MARKUS LEWE
OBERBÜRGERMEISTER

Die politische Rolle der Kommune

1.1 Zuschuss zur Kinderbetreuung für Mandatsträger/-innen:

Zu Beginn jeder Ratsperiode und auch bei Mandatswechsel werden die (neuen) Mitglieder über die gesetzlich geregelte finanzielle Unterstützung der Mandatsträger/innen für Kinderbetreuung und Betreuung zu pflegender Angehöriger informiert. Das Informationsblatt enthält auch Hinweise auf weitere geleistete Aufwandsentschädigung.

Verantwortlich: Amt 33

Die Information über den Anspruch auf Kinderbetreuungskosten wurde umfangreicher und deutlicher in die Anschreiben an die Mandatsträger/innen¹, aufgenommen. Aufgrund der vorliegenden Informationen sind Gründe für den Rückgang der gestellten Anträge nicht bzw. nur schwer zu benennen bzw. zu belegen.²

- Entschädigungszahlungen im Jahr 2018: 1.233.293,03 €, davon 1.140,61 € (=0,092 %) für Kinderbetreuungskosten
- Entschädigungszahlungen im Jahr 2019: 1.260.407,97 €, davon 2.789,18 € (=0,22 %) für Kinderbetreuungskosten
- Entschädigungszahlungen im Jahr 2020: 1.215.570,38 €, davon 475,67 € (=0,039 %) für Kinderbetreuungskosten
- Entschädigungszahlungen im Jahr 2021: 1.293.750,11 €, davon 163,88 € (=0,013 %) für Kinderbetreuungskosten

1.2 „Frauen ins Rathaus“ Paritätische Besetzung von Gremien

In allen Beschlussvorlagen des Rates, mit denen Gremienbesetzungen vorgenommen werden, wird § 12 LGG und der Beschluss des Rates vom 18.10.2017 auf der Basis der Vorlage V/0589/2017 benannt und damit die Ratsmitglieder auf die Vorgaben hingewiesen. Die entsendenden Stellen (Organisationen, Einrichtungen, Gremien usw.) werden im Vorfeld auf die Vorgaben des § 12 LGG aufmerksam gemacht. Wenn Vorschlagslisten dennoch kein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweisen, werden sie erneut darauf hingewiesen.

Verantwortlich: Amt 33

Die Zahlen korrespondieren im Wesentlichen mit dem Anteil der Frauen in den Gremien. Funktionsstellen, die einhergehen mit einer höheren Aufwandsentschädigung (z. B: Fraktionsvorsitz, Bezirksbürgermeister) sind fast ausschließlich von Männern besetzt.

- Von den Entschädigungszahlungen in 2018 entfallen 30,40 % auf Frauen.
- Von den Entschädigungszahlungen in 2019 entfallen 29,99 % auf Frauen.
- Von den Entschädigungszahlungen in 2020 entfallen 31,74 % auf Frauen
- Von den Entschädigungszahlungen in 2021 entfallen 35,66 % auf Frauen

1.3 Ehrungen

In Münster werden regelmäßig Auszeichnungen an engagierte Bürgerinnen und Bürger verliehen. Es gibt zahlreiche Auszeichnungen an Bürgergruppen und Projekte. Mit dem Ehrenamtspreis „Münster-Nadel“ werden Einzelpersonen für vorbildliches bürgerliches Engagement ausgezeichnet. Dabei soll auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet werden (Ratsbeschluss vom 16.03.2016, Vorlage V/0178/2016). Der Anteil, der Frauen, die mit der Münster-Nadel bisher ausgezeichnet wurden, beträgt 40,5 %. Unter den durch die Goldene Rathausgedenkmünze Geehrten beträgt der Frauenanteil 7,7 %, bei der Paulusplakette 16,3 %.

Verantwortlich: Amt 33

Die Wahrnehmung der Verdienste von Frauen in ehrenamtlichen Funktionen wird durch die Benennung im Aktionsplan gefördert und zeigt deutliche positive Tendenzen. Nach wie vor ist der Anteil der Frauen, die zu einer Auszeichnung vorgeschlagen werden tendenziell niedriger als der Anteil der Männer.

MÜNSTER-NADEL:

Anteil, der Frauen, die ausgezeichnet wurden:

- 2019: 40 % (14 Personen insgesamt)
 - 2020: 50 % (10 Personen insgesamt)
 - 2021: 46 % (13 Personen insgesamt)
- Anteil der Frauen seit der Verleihung der Münster-Nadel: 40,5 %

GOLDENE RATHAUSGEDENKMÜNZE

(Verleihung zuletzt 2014):

- 2021: Verleihung an 6 Personen, davon Anteil der Frauen: 50 %
- Anteil der Frauen seit der Verleihung der Goldenen Rathausgedenkmünze: 15,6 %

PAULUSPLAKETTE:

Seit 2017 keine Verleihung mehr

1.4 Benennung von Straßen und Plätzen

In Münster gibt es 1.989 Straßennamen. Etwa 600 Straßen in Münster sind nach Personen benannt. Die meisten nach Männern. Zurzeit sind 68 Straßen nach Frauen benannt. Davon tragen 54 Straßen den Namen bekannter (lokaler) weiblicher Persönlichkeiten, vier sind nach weiblichen Ordensangehörigen, zwei nach Heiligen der Katholischen Kirche und acht nach weiblichen Vornamen benannt. Verantwortlich für die Benennung der Straßen sind die gewählten Bezirksvertretungen. Einige Bezirksvertretungen beabsichtigen bei der Benennung von Straßen vorrangig Frauen zu berücksichtigen.

Verantwortlich: Die Bezirksvertretungen

Im Oxford-Quartier wurden von zwölf Straßen und Plätzen elf nach weiblichen Opfern von Kriegsgewalt benannt und dadurch an sie erinnert, eine Straße wurde nach einer Familie benannt. Die Benennung erfolgte aufgrund des Beschlusses der Bezirksvertretung Münster-West vom 04.05.2017, wonach die Straßen im Stadtbezirk West, die nach Personen benannt werden, so lange Namen von Frauen erhalten, bis beide Geschlechter gleichermaßen bei Straßennamen repräsentiert sind. (A-W/0023/2017)

Nach der Benennung der 12 Straßen im Oxford-Quartier wurden in Münster zusätzlich 24 Straßennamen beschlossen. Davon sind 8 Straßennamen nach Frauen, 3 Namen nach Männern und 13 nach anderen Namen benannt worden.

Von den 8 Straßennamen, die nach Frauen benannt wurden, liegen

- 6 Namen in der BV West
- 1 Name in der BV Südost
- 1 Straßename in der BV Nord.

Der Ausschuss für Gleichstellung hat am 12. Mai 2021 den Beschluss zum Öffentlichen Andenken an bedeutende Frauen durch Straßenbenennungen gefasst. Der Beschluss nennt Namen und Lebensläufe von 31 Frauen.

¹) Hinweis: Die Ämter sind nach der aktuellen Regelung zur gendergerechten Sprache der Stadt Münster frei in der Form der Anwendung, zum Beispiel das Binnen-I, Paarform, Schrägstrich oder der Genderstern. Daher finden sich im Text mehrere Möglichkeiten je nach Rückmeldungen der einzelnen Ämter. ²) Hinweis: Kinderbetreuungskosten werden nicht für Zeiträume erstattet, in denen Verdienstausschlag geleistet wird

Die politische Rolle der Kommune

Indikator	2017	2019	2021
Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern in den gewählten Gremien?	<ul style="list-style-type: none"> – Anteil der Frauen im Rat: 31,9 % – Anteil der Frauen im Haupt- und Finanzausschuss: 26,7 % – Anteil der Frauen in den Bezirksvertretungen: 30,7 % Stand: 01.01.2018	<ul style="list-style-type: none"> – Anteil der Frauen im Rat: 31,0 % – Anteil der Frauen im Haupt- und Finanzausschuss: 25,8 % – Anteil der Frauen in den Bezirksvertretungen: 30,9 % Stand: 01.01.2020	<ul style="list-style-type: none"> – Anteil der Frauen im Rat: 38,81 % – Anteil der Frauen im Hauptausschuss: 37,04 % – Anteil der Frauen in den Bezirksvertretungen: 28,95 % Stand: 30.06.2021
Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern in ernannten Positionen der Kommune?	Anteil der weiblichen Mitglieder in den Aufsichtsräten der städtischen Tochterunternehmen: <ul style="list-style-type: none"> – Stadtwerke Münster GmbH: 25 % – Wohn+Stadtbau GmbH: 16,66 % 	<ul style="list-style-type: none"> – Stadtwerke Münster GmbH: 25 % – Wohn+Stadtbau GmbH: 16,66 % 	<ul style="list-style-type: none"> – Stadtwerke Münster GmbH: 25 % – Wohn+Stadtbau GmbH: 41,7 %



paritätische
Mitbestimmung

Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung

2.1 Datenaufbereitung und Veröffentlichung geschlechterspezifischer Daten

Die Statistikdienststelle der Stadt Münster verarbeitet alle Daten - soweit vorhanden - geschlechterdifferenziert und bereitet diese unter Berücksichtigung des Datenschutzes in ihren Publikationen entsprechend auf. Mit dieser Aufgabenstellung werden jährlich umfassende und differenzierte Statistiken zu verschiedenen Themenbereichen - gesamtstädtisch, für die sechs Stadtbezirke und die 45 Stadtteile - im Internet veröffentlicht, so zum Beispiel die SMS (Statistik für Münsters Stadtteile „Bevölkerungsindikatoren – Geschlechterverhältnisse“).

Verantwortlich: Amt 61

Bei der Veröffentlichung und Bereitstellung von Daten durch die Statistikdienststelle der Stadt Münster

werden – unter Beachtung des Datenschutzes – alle Daten geschlechterspezifisch ausgewiesen, soweit die Daten gegendert zur Verfügung stehen. Zudem wurde ein Gendermonitoring mit ausgewählten genderspezifischen Daten als neue Teilleistung entwickelt. Darin sind sowohl bereits vorhandene Daten zum Beispiel zu Bildungsabschlüssen oder Gesundheit vorhanden, als auch neue Daten zum Beispiel zu Vätern in Elternzeit oder der Zusammensetzung des Rates nach Fraktionen. Das Gendermonitoring für die Jahre 2019 und 2020 wurde erfolgreich veröffentlicht und ist auf der Seite des Stadtplanungsamtes zu finden:

https://www.stadt-muenster.de/fileadmin/user_upload/stadt-muenster/61_stadtentwicklung/pdf/jahr/Gendermonitoring_2020.pdf

2.2 Umsetzung „Männerarbeit“ und LSBTTI (Diversity)

Das Frauenbüro erweitert die Aufgaben im Bereich Männer- und Jungenarbeit in der Gleichstellung. Analog zur bisherigen Funktionsweise des Frauenbüros soll auch die Aufgabe „Männer in der Gleichstellung“ auf der Ebene der Steuerungsaufgaben (gesamtstädtische Verantwortung für die Gleichstellung, spezifische Männeraspekte im Bereich Personalentwicklung) sowie im Bereich der Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit zur Gleichberechtigung in Münster ergänzt werden. Die Aufgaben umfassen u.a. die Arbeitsbereiche Mitwirkung bei der Europäischen Charta, Öffentlichkeitsarbeit z. B. in den

Bereichen Männergesundheit und Geschlechterstereotypen, Väterarbeit, Jungenprojekte wie Boys' Day, Jungentag etc. und finanzielle Förderung von Männerprojekten. Zusätzlich werden die Aufgaben des Frauenbüros auch im Bereich Sexuelle Identitäten und Vielfalt (LSBTTI) erweitert. Auch in diesem Bereich gehören Öffentlichkeitsarbeit, Mitwirkung in der Personal- und Organisationsentwicklung und die Zusammenarbeit mit Netzwerken wie CSD, KCM, LIVAS und Track zur Aufgabe dieser Stelle. Zur Umsetzung der Konzepte werden im Frauenbüro entsprechende (Plan)Stellen eingerichtet. Die

Amtsbezeichnung wird entsprechend angepasst. Das Frauenbüro war beauftragt, im Rahmen der Beratungen im Zusammenhang mit dem Aktionsplan 13/15 zur Europäischen Charta einen Beschlussvorschlag zum Haushalt 2018 vorzulegen. Grundlage waren ein Beschluss von Februar 2016 zur Erweiterung des Frauenbüros um „Männer- und Jungenarbeit“ sowie eine Berichtsvorlage im November 2016 zur - 11 - konzeptionellen Erweiterung des Amtes hinsichtlich des Aufgabenspektrums LSBTTIQ. Es wird in 2018 erneut nach Lösungen gesucht um zum Haushalt 2019 ein entsprechendes Verfahren vorzustellen.

Verantwortlich: Amt 17

Seit März 2020 hat das Amt für Gleichstellung zwei halbe Stellen für die Arbeitsbereiche LSBTTIQ* und Männer- und Jungenarbeit besetzt.

Durch die personelle Besetzung des Arbeitsbereichs „Männer und Jungen in der Gleichstellungsarbeit“ konnte das Thema Väterarbeit im Gleichstellungsplan 2022-2025 weiterentwickelt und weitere Maßnahmen erarbeitet werden.

Die Vernetzung geschieht durch Zusammenarbeit mit den kommunalen Netzwerken zur Männer- und Jungenarbeit, der Einrichtung eines überregionalen Arbeitskreises mit Kolleg*innen weiterer kommunaler Gleichstellungsstellen und Themenschwerpunkt „Männer“ sowie die Durchführung eines landesweiten Vernetzungstreffens mit der Landesarbeitsgemeinschaft Jungenarbeit.

Zudem wurde das kommunale Aktionsbündnis Girls'Day um den Boys'Day erweitert und personell begleitet und die dazugehörige Öffentlichkeitsarbeit

weiterentwickelt (siehe 5.1).

Für die Stadtgesellschaft findet fachlich sowie finanziell für unterschiedliche Projekte rund um das Thema „Männer“ Beratung und Förderung statt. Eine eigene Veranstaltung zum Thema „Toxische Männlichkeit(en)“ wurde in Kooperation mit Filmtheater Cinema & Kurbelkiste durchgeführt.

Außerdem wurde das Beratungsangebot für Mitarbeitenden und Menschen der Stadtgesellschaft um männer- und jungenspezifischen Themen erweitert.

Im Jahr 2020 wurde für den Bereich LSBTTIQ* ein Arbeitsplan zur Gleichstellung und Gleichberechtigung von Menschen aller geschlechtlichen Identitäten erarbeitet, der schrittweise umgesetzt wird. Die Ziele des Arbeitsplans beziehen sich zum Beispiel auf die Bereiche Umsetzung des Personenstandsrechts, Weiterentwicklung der geschlechtergerechten Sprache, und Beratungsangeboten für trans* und inter* Menschen.

Etabliert wurde zudem die Trägerförderung im Bereich LSBTTIQ* im Amt für Gleichstellung mit den Trägern, Fachstelle für Sexualität und Gesundheit – Aids-Hilfe Münster e. V., KCM Schwulenzentrum e. V., Livas e. V., pro familia und T-I-MS e. V.

Umgesetzt wurde zudem die Entwicklung eines Beratungsangebotes für LSBTTIQ* Beschäftigte der Stadtverwaltung, die Förderung von Fachtagen zum Thema geschlechtliche Vielfalt, ein Forschungsprojekt in Kooperation mit dem Stadtarchiv und der Villa ten Hompel zur Verfolgung von Lesben und Schwulen während der NS-Zeit und in der jungen Bundesrepublik, die Erweiterung des städtischen Fortbildungskonzeptes um das Themenfeld „Diversity“ und die Planung eines Empowerment-Workshops für LSBTTIQ* Mitarbeitende der Stadtverwaltung.

FAZIT:

Die personelle Besetzung des Themas „Männer und Jungen in der Gleichstellungsarbeit“ zeigt, dass eine bisher große Leerstelle in der Gleichstellungsarbeit geschlossen wird. Der Arbeitsbedarf ist aufgrund der Vielfalt der Themenbereiche und des Nachholbedarfs höher als die verfügbaren Mittel und Stellenanteile.

Der explorative Charakter des Arbeitsbereichs in einem Amt für Gleichstellung trägt jedoch ein hohes Potential und beweist eine hohe Emergenz durch den Aufbau eines ersten landesweiten Netzwerks zur „Männerarbeit“ in kommunalen Gleichstellungsstellen sowie der etablierten Landesarbeitsgemeinschaften zu männer- und jungenspezifischen Themen.

Die Etablierung einer Stelle einer kommunalen Ansprechperson für LSBTIQ* im Amt für Gleichstellung war erfolgreich. Es konnten weitere verwaltungsin-

terne Strukturen aufgebaut werden, um Diskriminierungen aufgrund der sexuellen oder geschlechtlichen Identität abzubauen.

Die Förderung von drei trans* und inter* Beratungsstellen leistet einen wesentlichen Beitrag für die Verbesserung der psychosozialen Versorgung von trans* und inter* Menschen.

Verwaltungsintern und im Verhältnis zur Bevölkerung der Stadt Münster wird die Abbildung aller Geschlechter zum Beispiel in Formularen praktisch umgesetzt werden, um sie sichtbarer zu machen und Diskriminierungen weiter abzubauen. In der Netzwerkarbeit mit den freien Trägern hat sich gezeigt, dass es insbesondere für die Verbesserung der psychischen Gesundheit von trans* und inter* Personen und für Regenbogenfamilien weiterer Anstrengungen zum Abbau von spezifischen Diskriminierungen bedarf.

2.3 Geschlechtergerechte Sprache

Für Presseinformationen, Print- und Onlinepublikationen, die vom Presseamt laufend verfasst oder redigiert werden, gilt das Regelwerk der amtlichen Rechtschreibung. Es setzt den verbindlichen Rahmen für schriftliche Texte. Innerhalb dieses Rahmens gelten die Anforderungen einer geschlechtergerechten Sprache, wie sie beispielweise in der Publikation „fair formuliert“ erläutert werden. Die Geschäftsanweisung zur Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, die für alle Ämter und Einrichtungen der Stadt verbindlich ist, legt außerdem fest, dass schriftliche Texte unter anderem den Anforderungen der Gendergerechtigkeit genügen müssen.

Verantwortlich: Amt 13

Der Ältestenrat hat am 10.11.2021 entschieden, dass die Stadt Münster einen neuen Leitfaden für gendersensible Sprache entwickelt. Die Broschüre „Fair Formuliert“ wurde bis Ende des 4. Quartals von Amt für Kommunikation aktualisiert und die Vorlage im Ausschuss für Gleichstellung am 27.01.2022 mehrheitlich beschlossen. Wesentliches Element: Der Genderstern darf verwendet werden, wird aber nicht zwingend vorgegeben. Ausblick, Stand 02/2022: Die im Ausschuss beschlossenen Änderungen werden eingearbeitet, interne Kommunikation und Publikation des Leitfadens für eine gendergerechte und verständliche Sprache sind in Vorbereitung.

2.4 Gebrauchsanweisung FinanzFAIRteilung

Zur Einführung von Gender Budgeting/FinanzFAIRteilung wurde eine Arbeitsanleitung erstellt. Diese wird jetzt in der Praxis erprobt und ggf. weiterentwickelt. Gleichzeitig wird die „Gebrauchsanweisung“ genutzt um die Politik über die Anwendung der FinanzFAIRteilung zu informieren und die damit verbundenen Aufgaben für die Politik darzustellen. Darüber hinaus dient die Handreichung auch der Information der Öffentlichkeit.

Verantwortlich: Ämter 17 und 20

Die Gebrauchsanweisung zur FinanzFAIRteilung wurde an die Verwaltung und die Politik verteilt, zudem wurde sie an andere Kommunen ausgegeben und ist unter folgendem Link abrufbar:

https://www.stadt-muenster.de/fileadmin/user_upload/stadt-muenster/17_gleichstellung/pdf/haushalt-fair-teilen.pdf

„Im Sinne dieser Gebrauchsanweisung ist im städtischen Haushaltsplan im Vorbericht eine Übersicht aufgenommen worden, die aufzeigt, in welchen Produktgruppen Ziele, Kennzahlen und Leistungsdaten zur FinanzFAIRteilung abgebildet sind.“

Die Gebrauchsanweisung ist bei der 7. Kommunalen Nachhaltigkeitstagung NRW als Beispiel für nachhaltiges Handeln von Kommunen im Bereich Geschlechtergerechtigkeit vorgestellt.

<https://www.lag21.de/themen/7-knt-nrw/>



Selbstverständlich
diversitätsbewusst und
sensibel im Umgang
mit sexuellen und
geschlechtlichen Identitäten

2.5 Interkommunaler Arbeitskreis Gender Budgeting

Bei der Ausrichtung der 3. Nationalen Konferenz zur Europäischen Charta für die Gleichstellung in Münster hat das Frauenbüro die Gründung eines interkommunalen Arbeitskreises Gender Budgeting initiiert und wird ihn federführend betreuen. Im Rahmen des fachlichen Austausches sollen Best Practices, strategische Vorgehensweisen und erfolgversprechende Kommunikationsformen zur Einführung von Gender Budgeting aus der Praxis ausgetauscht und in die jeweils eigene Arbeit einbezogen werden. Zurzeit sind 21 Kommunen am Austausch beteiligt.

Verantwortlich: Amt 17

Am interkommunalen Arbeitskreis Gender Budgeting sind zurzeit 21 Kommunen beteiligt. Der Arbeitskreis tagt 1-2 mal jährlich.

Aufgrund der Pandemie fanden in den Jahren 2020 und 2021 keine Treffen in Präsenz statt, die Kommunikation verlief ausschließlich per Email. Für die nächste Präsenz-Sitzung ist eine Expertin für Gender Budgeting der Stadt Wien als Referentin eingeplant, was bislang aufgrund der Corona-Pandemie verschoben werden musste.

2.6 Gesamtstädtische Verantwortung für Geschlechtergerechtigkeit

Im Laufe eines Haushaltsjahres werden zahlreiche Berichts- und Beschlussvorlagen für den Rat und seine Ausschüsse erstellt. Die Verwaltung legt einmal jährlich eine Liste der Vorlagen mit Gleichstellungsrelevanz vor. Vorlagen, die den Genderaspekt fachlich und inhaltlich sinnvoll aufbereiten, dienen als gute Beispiele und helfen das gesamtstädtische Wissen über die Querschnittsaufgabe „Gleichstellung“ zu erweitern.

Verantwortlich: Ämter 17 und 33

Das Amt für Bürger- und Ratservice informiert über alle Vorlagen das Amt für Gleichstellung und regt gegenüber den verantwortlichen Fachämtern und Stellen in geeigneten Fällen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit die Einbindung des Amtes für Gleichstellung an, sofern dies nicht bereits aus rechtlichen Gründen notwendig ist.

Im Jahr 2021 ist das Digitale Mitzeichnungsverfahren von Vorlagen eingeführt worden. Neben der Mitzeichnung der Vorlagen durch beteiligte Dezernate ist eine Aufgabe „Mitzeichnung Gleichstellungsbeauftragte“ eingeführt worden, die den Stellenwert des Themas hervorhebt. Zusätzlich ist in der „Anlage A“ eine Angabe zur grundsätzlichen Relevanz für das Thema Gleichstellung erforderlich. Eine Liste der angemeldeten Vorlagen wird dem Amt für Gleichstellung wöchentlich zur Verfügung gestellt.

Die Mitzeichnung durch die Gleichstellungsbeauftragte ist mit dem dargestellten Verfahren fest verankert in den Prozess des Umlaufverfahrens und auch transparenter.



2.7 Geschlechterdifferenzierung in den Querschnittsaufgaben Inklusion, Integration und Antidiskriminierung

Neben der Europäischen Charta für die Gleichstellung, ist die Stadt mit ihren Zielen zur Inklusion, Integration und Antidiskriminierung auch weiteren Querschnittsthemen verpflichtet. Alle zwei Jahre werden ein Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention vorgelegt sowie ein Integrationsmonitoring zur Umsetzung der Ziele des Migrationsleitbilds durchgeführt. Die jeweils federführenden Ämter stellen sicher, dass die dargestellten Maßnahmen und -berichte jeweils geschlechterdifferenziert aufbereitet werden. Dort, wo geschlechterdifferenzierte Informationen nicht unmittelbar zur Verfügung stehen, werden Vorschläge erörtert, wie diese beschafft werden können. Über diese grundlegenden Schritte hinaus werden Konzepte entwickelt, mit denen die Querschnittsthemen im Sinne einer zukunftsorientierten und synergetischen Arbeit auch inhaltlich enger miteinander verbunden werden. Angesichts der Breite der Querschnittsthemen ist eine umfassendere Abbildung von Gender-Aspekten mittels

gegebener Haushaltsdaten nur begrenzt möglich. Um Geschlechterverteilung jedenfalls unter den Mitwirkenden eines Angebots und dessen Zielgruppe abbildungsfähig zu machen, bietet sich als erster pragmatischer Schritt die beispieldarstellung anhand solcher Einzelzuschüsse an, die sich einem Querschnittsthema vergleichsweise eindeutig zuordnen lassen.

Verantwortlich: Amt 50

Durch die Weiterentwicklung der FinanzFAIRteilung wird ab dem Haushaltsjahr 2021 das Produkt 05.02.03 „Leistungen für Asylbewerber und Flüchtlinge“ im Haushalt des Sozialamtes insoweit als neues Ziel ergänzt, dass das Angebot der Sprachkursberatung des Sozialdienstes für Geflüchtete zu 50% Frauen und Mädchen erreichen soll.

Der Anteil an Frauen von Personen, die das Angebot der Sprachkursberatung wahrgenommen haben, betrug im Jahr 2021 52% (135 von 260).

Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung

Indikator	2017	2019	2021
Wird das Instrument Gender Budgeting angewandt? Werden die geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Maßnahmen und Projekten bewertet?	<ul style="list-style-type: none"> – Projekte mit dem Jobcenter – Projekt mit der Stadtbücherei – Aufnahme des Instruments Gender Budgeting <p>(FINANZfairTEILUNG) in den Charta-Aktionsplan</p> <ul style="list-style-type: none"> – Interkommunaler Arbeitskreis Gender Budgeting 	<p>Aufbauend auf den Beschluss des Verwaltungsvorstands und den Ämtergesprächen in 2019 und 2020 wurden für den Haushaltsplan 2021 in den Bereichen Bauen und Wohnen, Mobilität und Infrastruktur, sowie Integration und Bildung zahlreiche neue genderdifferenzierte Ziele und Kennzahlen entwickelt.</p>	<p>Die gleichstellungsrelevanten Ziele und Kennzahlen wurden in einigen Ämtern erweitert. Aufgrund landesrechtlicher Änderungen wurde die Ziel- und Kennzahlensystematik angepasst, sodass die Ziele und Kennzahlen seitdem nur noch auf Ebene der Produktgruppen abgebildet werden. Die meisten neu entwickelten gleichstellungsrelevanten Daten blieben allerdings auf der Produktgruppenebene erhalten.</p>
Gibt es spezielle Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Bereich LSBTIQ*?	<p>Eine personelle und konzeptionelle Neuordnung ist ab 2019 geplant.</p>	<p>Seit März 2020 ist die Stelle für den Bereich LSBTIQ* im Amt für Gleichstellung besetzt, die Konzeption und Ausschreibung erfolgte im Jahr 2019. Der Arbeitsplan für die nächsten zwei Jahre wird derzeit im Amt erarbeitet.</p>	<p>Im Jahr 2021 werden die Träger- und Projektförderungen im Bereich LSBTIQ* verstetigt. Die Ziele und Maßnahmen aus dem Arbeitsplan „Gleichstellung und Gleichberechtigung von Menschen aller geschlechtlichen Identitäten werden umgesetzt.“</p>

Indikator	2017	2019	2021
Werden in allen Programmen, Maßnahmen und Berichts- und Beschlussvorlagen der Verwaltung die Daten weitestgehend nach Geschlechtern differenziert aufgeschlüsselt und dargestellt?	<p>Ausgewählte Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Arbeitsmarktprogramm Jobcenter – Integrationsmonitoring zur Umsetzung der Ziele des Migrationsleitbilds – Aktionsplan zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention – Soziale Stadt Kinderhaus (jetzt: Wohngebiet Kinderhaus-Brüningheide) – Integriertes Entwicklungskonzept Stadtteil Coerde 	<p>In den genannten Beispielen aus 2017, die das Sozialamt betreffen, wird eine Geschlechterdifferenzierung vorgenommen. Auch in allen anderen Vorlagen von Amt 50 wird, wenn möglich, nach Geschlechtern differenziert. Maßnahmenprogramm Wohngebiet Kinderhaus-Brüningheide: im Rahmen der jährlichen Berichterstattung zur Programmevaluierung inklusive Monitoring werden alle Daten sowie Indikatoren zur Messung der Zielerreichung geschlechterspezifisch ausgewiesen, soweit sie gegendert zur Verfügung stehen.</p> <p>Wenn Daten nach Geschlechtern differenziert aufgeschlüsselt vorliegen, wird dies bei entsprechender Relevanz im InSEK Coerde berücksichtigt (z.B. Sportangebote für Frauen und Mädchen muslimischen Glaubens, geschlechtsspezifische Sprachkurse für Mütter und Väter).</p>	<p>Für das Maßnahmenprogramm Wohngebiet Kinderhaus-Brüningheide und InSEK Coerde gelten die Angaben für 2019 weiterhin.</p>

Die Kommune als Arbeitgeberin

3.1 Programm für Chancengleichheit/Gleichstellungsplan

Entsprechend der Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes wird spätestens alle fünf Jahre das Programm für Chancengleichheit/Gleichstellungsplan mit quantitativen und qualitativen Zielen und entsprechenden Maßnahmen zur Umsetzung dem Rat zur Beschlussfassung vorgelegt. Der aktuelle Gleichstellungsplan wurde für den Zeitraum 2018 bis 2021 erstellt.

Verantwortlich: Amt 10

Der Gleichstellungsplan der Stadt Münster für den Zeitraum von 2018 bis 2021 hat die Schwerpunktthemen Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer und neue Formen der Arbeit.

Im Dezember wurde die Fortschreibung des Gleichstellungsplans für den Zeitraum von 2022-2025 vom Rat verabschiedet. Schwerpunkte wurden im neuen Gleichstellungsplan bei den Themen Verwaltungskultur, Führung und Familie gesetzt. Ein Bericht über die Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2018-2021 wird im ersten Halbjahr 2022 erstellt.

3.2 Frauenförderung bei städtischen Beteiligungen

Die steuerungsrelevanten städtischen Beteiligungsgesellschaften (vgl. „Beteiligungsgrundsätze und Rahmenrichtlinie für Beteiligungen der Stadt Münster“, dort Anlage 1) legen jeweils zum Programm für Chancengleichheit / Gleichstellungsplan Berichte über eigene frauenfördernde Maßnahmen vor. Zu diesem Zweck werden Maßnahmen zur Frauenförderung im Rahmen der Fortschreibung der jeweiligen Managementkontrakte berücksichtigt.

Verantwortlich: Amt 20

Die Gesellschaftsverträge der städtischen Tochtergesellschaften werden bei Anpassungen entsprechend neu gefasst. Das Landesgleichstellungsgesetz NRW wird bereits seit mehreren Jahren berücksichtigt.

Es wurde eine fair formulierte Mustersatzung generiert. Diese stellt die Grundlage für jede anstehende Anpassung von Gesellschaftsverträgen dar. Die Verträge wurden dementsprechend sprachlich gendersensibel überarbeitet. Im Gleichstellungsplan ist geregelt, dass die städtischen Beteiligungsgesellschaften

jeweils eigene frauenfördernde Maßnahmen entwickeln. Entsprechende Managementkontrakte werden vereinbart.

Die Mustersatzung ist bereits angewandt worden (KonvOY GmbH). Eine Abstimmung mit der Bezirksregierung ist erfolgt. Die Satzung der Stadtwerke Münster GmbH ist jüngst beschlossen worden und ist aktuell auch schon gültig. Nahezu alle weiteren Satzungen (beherrschte Unternehmen) werden im Jahr 2022 überarbeitet und angepasst.

Gleichstellungsmaßnahmen werden durch ein regelmäßiges Berichtswesen erfasst. Ein Fragebogen zum Stand der Gleichstellung in den städtischen Beteiligungsgesellschaften wurde zusammen mit dem Amt für Gleichstellung entwickelt und seit 2020 umgesetzt.

FAZIT:

Die Vorbereitung der Mustersatzung war effektiv. Die kommunalaufsichtsrechtliche Abstimmung war entsprechend problemlos. Die Fragebogenaktion zur Aufnahme der Gleichstellungsmaßnahmen konnte intensiv ausgewertet werden.

3.3 Darstellung des durchschnittlichen Monatseinkommens w/m

Zur Erhöhung der Transparenz wird jährlich zu jedem städtischen Amt (alternativ zu jedem Dezernat) eine Analyse der Beschäftigtenstruktur vorgelegt. Dabei werden die absoluten und relativen Anteile von weiblichen und männlichen Beschäftigten dargestellt. Dazu wird das durchschnittliche Monatseinkommen getrennt nach weiblichen und männlichen Beschäftigten unter Berücksichtigung der Vollzeitäquivalente ausgewiesen. Bei der Darstellung der Durchschnittsgehälter ist eine Aggregationsebene zu finden, die den datenschutzrechtlichen Bestimmungen entspricht.

Verantwortlich: Amt 10

Dargestellt werden die durchschnittlichen monatlichen Bruttozahlungen umgelegt auf Vollzeitäquivalente, getrennt nach den Geschlechtern m/w und nach Dezernaten. Es wird darauf hingewiesen, dass die Höhe der individuellen Zahlungen sich nach der konkreten Eingruppierung/Besoldung und der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit richtet und unabhängig vom Geschlecht ist.

Stichtag 29.06.2020

Verwaltung	VZÄ gesamt	Brutto gesamt/ Monat	Ø Brutto/Monat/VZÄ
gesamt	5.566	20.601.602 €	3.701 €
männlich	2.787	10.666.285 €	3.828 €
weiblich	2.779	9.935.317 €	3.575 €
Dez OB			
gesamt	55	286.982 €	5.179 €
männlich	20	122.756 €	6.014 €
weiblich	35	164.226 €	4.693 €
Dez I			
gesamt	1.028	4.143.030 €	4.032 €
männlich	725	13.009.846 €	4.150 €
weiblich	302	1.133.184 €	3.748 €
Dez II			
gesamt	166	647.264 €	3.890 €
männlich	66	269.029 €	4.096 €
weiblich	101	378.235 €	3.755 €

Dez III	VZÄ gesamt	Brutto gesamt/ Monat	Ø Brutto/Monat/VZÄ
gesamt	591	2.511.980 €	4.250 €
männlich	392	1.668.985 €	4.260 €
weiblich	199	842.995 €	4.230 €
Dez IV			
gesamt	1.641	5.285.730 €	3.222 €
männlich	432	1.357.612 €	3.143 €
weiblich	1.209	3.928.118 €	3.250 €
Dez V			
gesamt	1.126	4.434.818 €	3.938 €
männlich	447	1.843.937 €	4.127 €
weiblich	679	2.590.881 €	3.813 €
Dez VI			
gesamt	958	3.291.798 €	3.435 €
männlich	705	2.394.118 €	3.398 €
weiblich	254	897.679 €	3.537 €

nicht berücksichtigt sind: MA/-innen in der passiven Phase der ATZ, MA/-innen in Elternzeit, Beurlaubte, Auszubildende, MA/-innen mit Rentenbezügen, freigestellte Mitglieder des PR und der SBV.

Stichtag: 29.06.2020

€-Beträge = Bruttogehälter/-besoldung (incl. aller Zuschläge), Rundungsdifferenzen möglich

Dargestellt werden die durchschnittlichen monatlichen Bruttoszahungen umgelegt auf Vollzeitäquivalente, getrennt nach den Geschlechtern m/w und nach Dezernaten. Es wird darauf hingewiesen, dass die Höhe der individuellen Zahlungen sich nach der konkreten Eingruppierung/Besoldung und der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit richtet und unabhängig vom Geschlecht ist.

Stichtag: 01.10.2021

Verwaltung	VZÄ gesamt	Brutto gesamt/ Monat	Ø Brutto/Monat/VZÄ
gesamt	5.899	21.935.850 €	3.719 €
männlich	2.916	11.357.715 €	3.895 €
weiblich	2.983	10.578.135 €	3.546 €

Dez OB			
gesamt	68	354.241 €	5.220 €
männlich	23	135.211 €	5.939 €
weiblich	45	219.031 €	4.857 €
Dez I			
gesamt	1.096	4.449.760 €	4.060 €
männlich	756	3.180.599 €	4.206 €
weiblich	340	1.269.162 €	3.736 €
Dez II			
gesamt	173	681.983 €	3.942 €
männlich	68	284.978 €	4.190 €
weiblich	104	397.005 €	3.817 €
Dez III			
gesamt	619	2.712.368 €	4.384 €
männlich	408	1.810.890 €	4.441 €
weiblich	211	901.478 €	4.273 €
Dez IV			
gesamt	1.727	5.493.920 €	3.181 €
männlich	433	1.384.645 €	3.201 €
weiblich	1.295	4.109.275 €	3.174 €
Dez V			
gesamt	1.202	4.552.610 €	3.786 €
männlich	479	1.865.901 €	3.895 €
weiblich	723	2.686.709 €	3.714 €
Dez VI			
gesamt	1.014	3.690.968 €	3.640 €
männlich	749	2.695.492 €	3.599 €
weiblich	265	995.476 €	3.758 €

nicht berücksichtigt sind: MA/-innen in der passiven Phase der ATZ, MA/-innen in Elternzeit, Beurlaubte, Auszubildende, MA/-innen mit Rentenbezügen, freigestellte Mitglieder des PR und der SBV

Stichtag: 01.10.2021

€-Beträge = Bruttogehälter/-besoldung (incl. aller Zuschläge), Rundungsdifferenzen möglich

3.4 Ausbildung in der IT

Um den Anteil der Frauen im Bereich der IT-Ausbildung zu erhöhen, werden im Rahmen der Ausbildungsakquise gezielt und aktiv besondere Maßnahmen ergriffen, um junge Frauen für den IT Bereich zu gewinnen.

Verantwortlich: Amt 10, citeq

Zu den Vorstellungsgesprächen werden jeweils gleich viele weibliche und männliche Bewerber*innen eingeladen, sofern die Einstellungsvoraussetzungen erfüllt werden bzw. alle weiblichen Bewerberinnen, wenn eine hälftige Einladung aufgrund fehlender Bewerbungen von Frauen nicht möglich ist, denn das Feld der Bewerbenden wird nach wie vor von männ-

lichen Bewerbenden dominiert. Die citeq achtet u. a. im Ausbildungsmarketing besonders darauf, alle Geschlechter gleichermaßen anzusprechen.

Die Anzahl der weiblichen Auszubildenden bei der citeq konnte im Berichtszeitraum nicht erhöht werden. Die Besetzung von Ausbildungsstellen ist in diesem Bereich aber insgesamt schwierig und abhängig von individuellen Berufswahlentscheidungen.

Stand 30.06.2020: es gibt neun männliche und eine weibliche Auszubildende. Zum Stand 01.01.2022: gibt es sieben Auszubildende bei der citeq (eine weibliche, sechs männliche).

Für das Ausbildungsjahr 2022/23 sollen insgesamt fünf Plätze vergeben werden. Die Auswahl soll bis Ende Q1/2022 abgeschlossen sein.



3.5 Vermeidung prekärer Beschäftigung bei der Stadt Münster

Die Verwaltung hat die Bereiche identifiziert, in denen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sinnvoll in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt werden können. Seit dem Schuljahr 2016/2017 werden hierzu in den Offenen Ganztagschulen anstelle des zuvor bereitgestellten Kontingents für den Einsatz von Niedrigzeitkräften sogenannte Unterstützungskräfte mit 20,5 Wochenstunden eingesetzt. Die Umstellung erfolgt schrittweise, zum Beispiel in Abhängigkeit von Fluktuationen. Es waren nur relativ wenige Niedrigzeitkräfte an einer derartigen Stundenaufstockung interessiert, so dass nicht alle Unterstützungskraftstellen auf Anhieb besetzt werden konnten. Es werden daher regelmäßig weitere Ausschreibungsverfahren durchgeführt, wenn Niedrigzeitkräfte ausscheiden. In einigen Bereichen ist jedoch eine Reduzierung der Niedrigzeitkräfte nicht möglich, weil hier die entsprechende Anzahl an „Köpfen“ benötigt wird bzw. eine Anwesenheit von nur wenigen Stunden pro Woche notwendig ist. Die Verwaltung wird jedoch weiterhin versuchen auch hier möglichst auf den Einsatz von Niedrigzeitkräften zu verzichten. Im Zusammenhang mit dem Abbau von Niedrigzeitkräften wurden auch die Eingruppierung und die Befristungssituation thematisiert. Langjährig befristet beschäftigte

Personen wurden in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen. - 17 - Mit Beschluss vom 04.07.2018 werden auch den bislang als Honorarkräfte bei der Westfälischen Schule für Musik Beschäftigten tarifliche Arbeitsverträge angeboten. Es wird eine Quote von 80 % tariflich beschäftigter Musikschullehrerinnen und -lehrer gegenüber 20 % Honorarkräften angestrebt.

Verantwortlich: Amt 10

Im Bereich der Offenen Ganztagschulen (OGS) wird seit dem Schuljahr 2016/17 der Einsatz von Niedrigzeitkräften zugunsten der Beschäftigung von Unterstützungskräften in Teilzeit zurückgefahren. Dadurch sind mit Stand 31.12.2021 bislang 399 Niedrigzeit-Beschäftigungsverhältnisse mit einem Umfang von 2.793 Wochenstunden in 133 unbefristete Teilzeitverhältnisse umgewandelt worden. Im Dezember 2021 waren insoweit von 237 vorhandenen Stellen für Unterstützungskräfte (= 125,61 Vollzeitäquivalente) 57 % (71,62 VZÄ) besetzt

Die Umwandlung in unbefristete Teilzeitverhältnisse im Bereich der Offenen Ganztagschulen wurde kontinuierlich fortgesetzt und erhöht und ist somit als erfolgreiche Maßnahme zur Vermeidung prekärer Beschäftigung zu bewerten.

Die Kommune als Arbeitgeberin

Indikator	2017	2019	2021
Wie hoch ist der Anteil von Frauen und von Männern bei der Nutzung familienfreundlicher Angebote?	<p>Elternzeit/ Sonderurlaub Stichtag: 31.12.2016*</p> <p>Frauen: 82 % Männer: 18 %</p> <p>Telearbeit / Homeoffice Stichtag: 30.06.2017*</p> <p>Frauen: 77 % Männer: 23 %</p> <p>Reduzierte Arbeitszeit Stichtag: 31.12.2016*</p> <p>Frauen: 82 % Männer: 18 %</p>	<p>Elternzeit 62 % der Väter eines 2018/2019 geborenen Kindes und 91 % der Mütter eines 2018/2019 geborenen Kindes haben bis Ende 2019 Elternzeit genommen.**</p> <p>Telearbeit Stichtag: 31.12.2019*** Frauen: 70 % Männer: 30 %</p> <p>Reduzierte Arbeitszeit Stichtag: 31.12.2019*** 64 % der Frauen und 21 % der Männer arbeiten in Teilzeit.</p>	<p>Elternzeit 64 % der Väter eines 2020/2021 geborenen Kindes und 92 % der Mütter eines 2020/2021 geborenen Kindes haben bis Ende 2021 Elternzeit genommen.****</p> <p>Telearbeit Stichtag: 31.12.2021*** Frauen: 68 % Männer: 32 %</p> <p>Reduzierte Arbeitszeit Stichtag: 31.12.2021*** 64 % der Frauen und 22 % der Männer arbeiten in Teilzeit.</p>
	*vgl. Gleichstellungsplan 2021	** Auswertung aus Januar 2020 *** vgl. Statistik: Personal und Stellen zum 31.12.	**** Auswertung aus Januar 2021 *** vgl. Statistik: Personal und Stellen zum 31.12.
Wie hoch ist der Anteil von Frauen und von Männern in Führungspositionen?	Frauen: 34 % Männer: 66 % Stichtag 31.12.2016	Frauen: 37 % Männer: 63 % Stichtag 31.12.2019	Frauen: 39 % Männer: 61 % Stichtag 31.12.2021

Mobilität

alle Geschlechter gerecht fördern





5.2 Geschlechtersensibler Übergang Schule – Beruf

Die Stadt Münster setzt das NRW-Übergangssystem „Kein Abschluss ohne Anschluss (KAoA)“ um. Zudem plant, koordiniert und finanziert sie bedarfsbezogene Projekte (schulbegleitend und nachschulisch) im Übergang Schule-Beruf. Zuständig ist die Kommunale Koordinierungsstelle im Amt für Schule und Weiterbildung. Sie organisiert alle erforderlichen Abstimmungsprozesse zwischen den beteiligten Akteuren, schafft Transparenz und trägt zu einer kontinuierlichen, bedarfsorientierten Weiterentwicklung des Übergangsgeschehens bei.

Verantwortlich: Amt 40

Das Amt 40 koordiniert und fördert diverse Maßnahmen und Angebote im Übergang Schule-Beruf. Dabei wird Gendersensibilität grundsätzlich berücksichtigt.

1. Das Land NRW sieht eine gendersensible Umsetzung sämtlicher Angebote im Rahmen von KAoA vor. Wegen der Corona-Pandemie konnten nicht alle Standardelemente planmäßig durchgeführt werden. Teilweise wurden digitale Formate angeboten und durchgeführt. Der Einfluss der Kommunen auf die Umsetzung der Standardelemente ist begrenzt. In

Münster können jedoch Schüler*innen beispielsweise das Standardelement Berufsfelderkundung (BFE) über ein Buchungsportal direkt buchen. Damit bleibt die Auswahl des BFE-Angebotes in einem Berufsfeld auf Seiten der Schülerin oder des Schülers und nicht beim Betrieb.

2. Mit den Finanzmitteln der Kommunalen Projektförderung werden nach wie vor spezielle Angebote für Mädchen und Frauen unterstützt. Sie konnten auf Grund der Pandemie nur teilweise in Präsenz und teilweise in digitalen Formaten durchgeführt werden. Es ist vorgesehen, innerhalb der Angebote und Projekte einen Rahmen dafür zu schaffen, dass geschlechtsuntypische Angebote geschützt ausprobiert werden können.

3. Die Dokumentationen und Übergangsberichte zum Übergang Schule- Beruf enthalten differenzierte und geschlechtsspezifische Aussagen. Aufgrund des Ausbildungskrätemangels gibt es bei vielen Betrieben ein Umdenken, Mädchen und Frauen gezielt anzuwerben. In diesem Zusammenhang sind beispielsweise auch die vielen Initiativen zur Förderung des MINT-Interesses bei Mädchen und Frauen zu nennen.

5.3 Kinderbetreuung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die gute Betreuung, Erziehung und Bildung von Kindern stellen wesentliche Grundlagen zur Chancengerechtigkeit dar. Diese Ziele bilden einen wichtigen Baustein der Leistungen der Verwaltung für Familien Kinder und Jugendliche.

Der bedarfsgerechte Ausbau der U3-Kindertagesbetreuung gehört zu den vorrangigen Zielen der Stadt.

Darüber hinaus werden zur stetigen Verbesserung der Betreuungssituation in Hinblick auf die wachsenden und vielfältigen Bedarfe von Eltern auch die bereits eingeschlagenen innovativen Wege bei den Betreuungsangeboten hinsichtlich der Form und der Angebotszeiten bedarfsorientiert weiterentwickelt.

Insbesondere sind hier die Konzepte ExtraZeit (individuell zu buchende Verlängerung der Öffnungszeit in 13 Kitas) und FlexiZeit (individuelle Gestaltung der Betreuungszeit innerhalb einer grundsätzlich erweiterten Öffnungszeit in 4 Kitas) zu nennen. Ebenfalls wurde 2014 an acht verschiedenen Standorten eine Randzeitenbetreuung im Rahmen der offenen Ganztagschule eingeführt.

Um die Integration geflüchteter Mütter zu unterstützen, werden die derzeit 23 Sprachförderangebote für Eltern von Kita Kindern in 19 Kitas verstetigt und bedarfsorientiert weiterentwickelt. Auch der Einsatz von Sprach- und Kulturmittlerinnen in Kitas unterstützt die Integration zugewanderter Eltern. Die Kooperation mit den Trägern von Integrationskursen ermöglicht die Unterstützung der Träger bei der Einführung und Umsetzung integrationskursbegleitender Kinderbetreuungsangebote. Die Teilnahme der Mütter an Integrationskursen ist ein wesentlicher Baustein für deren Integration. Einen wichtigen Baustein im Rahmen der Kinderbetreuungsangebote bieten zudem die Familienzentren. Familienzentren sind niedrigschwellige und wohnortnahe Präventionsmodelle, die Kindern unabhängig von ihrer sozialen Herkunft bestmögliche Startchancen eröffnen und Eltern bei der Erziehung unterstützen können. Zum Kitajahr 2018/2019 halten stadtweit insgesamt 35 Familienzentren entsprechende Angebote vor.

Verantwortlich: Amt 51

Um Betreuungszeiten zu flexibilisieren und/oder zu erweitern, werden mehr Fachkräfte gebraucht. Durch den akut herrschenden Fachkräftemangel, fehlen bereits ausreichend Fachkräfte, um die Regelbetreuungszeiten adäquat zu besetzen. Dieser Sachverhalt steht einer Flexibilisierung/Erweiterung von Betreuungszeiten im Wege und erschwert eine flächendeckende Umsetzung.

STAND 2019:

Flexibilisierung von Betreuungszeiten:

- Kitas mit Extra-Zeit: 12
- Kitas mit Flexi-Zeit: 4
- OGS mit Früh-/Spätbetreuungsangeboten: 26
- Sprachförderangebote für Eltern von Kita-Kindern: 31 Kurse in Kitas
- Sprach- und Kulturmittlerinnen: 95 Einsätze
- Integrationskursbegleitende Kinderbetreuungsangebote: 2 flankierende Kinderbetreuungsangebote
- Brückenprojekte: 6 Projekte für 51 Kinder
- Familienzentren: 36
- Neu errichtete Großtagespflegestelle für Mitarbeitende der Stadt Münster zum 01.03.2020

STAND 2021

Ausbau u3 Plätze:

- Im Kitajahr 2021/2022 konnte gesamtstädtisch eine u3 Betreuungsquote von 48,2% erreicht werden. Das sind 4.135 Betreuungsplätze in Kitas und in der Kindertagespflege.
- Die ü3 Betreuungsquote bleibt stabil bei 104,9% (8861 Plätze).
- Im Vergleich dazu betrug die gesamtstädtische u3 Betreuungsquote im Kitajahr 2018/2019 45%. Das sind 3996 Betreuungsplätze.
- Die ü3 Quote lag bei 104,7% (8186 Plätze).

Für 2022 ist eine Gesamterhebung aller Betreuungsbedarfe (Quantität und Art) von Erziehungsberechtigten mit u6 Kindern geplant.

FLEXIBILISIERUNG VON BETREUUNGSZEITEN IN KITAS:

- Kitas mit Extra-Zeit: 10
- Kitas mit Flexi-Zeit: 26
- Kitas mit weniger als 20 Tagen jährlicher Schließungszeit: 15



FRÜH- UND/ODER SPÄTBETREUUNGSANGEBOTEN IN OFFENEN GANZTAGSSCHULEN (OGS):

- Spätbetreuung (bis 16:30 oder 17 Uhr): 19
- Frühbetreuung (möglich ab 7 Uhr): 14
- Davon 7 Schulen, die Früh- und Spätbetreuung anbieten.
- Sprachförderangebote für Eltern von Kita-Kindern: 32

- Einsätze von Sprach- und Kulturmittlerinnen in Kitas: 73
- Integrationskursbegleitende Kinderbetreuungsangebote: 1
- Brückenprojekte: 3
- Familienzentren: 41

5.4 Genderkompetenz in der Kinder- und Jugendarbeit

Die Vermittlung von Genderkompetenz im Bereich der offenen Kinder- und Jugendarbeit ist eine dauerhafte Querschnittsaufgabe, für die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der freien und öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe im Rahmen von Fachtagungen und Fortbildungen weiter qualifiziert werden. Die Träger verpflichten sich selbst, ihr pädagogisches Personal paritätisch zu besetzen; dies gilt auch für geringfügig Beschäftigte. Zudem existiert seit 2012 in Münster ein Jugendtreff für lesbische, schwule, bisexuelle, transidente und intergeschlechtliche Jugendliche und junge Erwachsene mit dem Ziel, Identitätsfindungsprozesse zu stärken und zu unterstützen.

Verantwortlich: Amt 51

- Der Kinder- und Jugendförderplan 2015-2019 der Stadt Münster gibt vor, dass 5% der Angebote im Rahmen der offenen Kinder- und Jugendarbeit, genderpädagogische Angebote sein müssen.
- Das Track (VSE NRW e.V.) als Jugendtreff für lesbische, schwule, bisexuelle und transidente und inter-

geschlechtliche Jugendliche und junge Erwachsene mit der Zielsetzung, Identitätsfindungsprozesse zu stärken und zu unterstützen, ist 2020 in die Strukturförderung der Stadt Münster übergegangen.

- In 2019 hat der Arbeitskreis Mädchen einen Fachtag für Fachkräfte zum Thema „Systemherausfordernde Mädchen und junge Frauen in Münster – Bestandsaufnahme und Schlussfolgerungen“ geplant und umgesetzt.
- Das Thema Gender ist als Fachthema im neuen Kinder und Jugendförderplan 2021-2025 mit dem Ziel der „Förderung und Akzeptanz der Gleichstellung aller Geschlechter und sexuellen Orientierungen“ und den daraus resultierenden Maßnahmen benannt.
- In 2021 haben erste Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen der Fachkräfte in Kooperation mit verschiedenen Vereinen und Institutionen stattgefunden.
- Das Amt 51 war am Fachtag „Gender und Queerness in der Kinder- und Jugendarbeit“, der im März 2022 stattgefunden hat beteiligt.
- Die Nachfrage des Angebotes von queeren Jugendlichen ist groß.

5.5 Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege

Die Betreuung und Pflege älterer Familienangehöriger stellt für eine wachsende Zahl Berufstätiger eine besondere Herausforderung dar. Mit gesetzgeberischen Maßnahmen wie mit kommunalen Hilfe- und Informationsangeboten werden Familien dabei unterstützt. Mit dem Blick auf die Verwirklichung gleicher Chancen müssen alle Maßnahmen auch auf ihre gendersensible Wirkung hin betrachtet werden. Zu den kommunalen Angeboten gehört das Informationsbüro Pflege.

Verantwortlich: Amt 50

Das Informationsbüro Pflege bietet kontinuierlich Beratung für Pflegebedürftige und deren Angehörige an.

Neben der Einzelfallberatung im Informationsbüro wurde im Jahr 2021 im Zusammenwirken mit der Compass-Pflegeberatung eine Fortbildungsveranstaltung für Mitarbeitende der Stadtverwaltung unter dem Titel „Die Pflegeberatung – Ihre Unterstützung“ durchgeführt.

Im Rahmen der kommunalen Pflegeplanung wird darüber hinaus auf einen bedarfsgerechten Ausbau des Angebotes an unterstützenden Angeboten, wie Tages- und Kurzzeitpflege, hingewirkt.

Die Maßnahmen haben sich bewährt und werden kontinuierlich fortgeführt.



5.6 Partnerschaftliche Arbeitsteilung

Voraussetzung für Chancengleichheit und auskömmliche Erwerbsarbeit ist auch eine partnerschaftliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Sie trägt wesentlich zu der auch für das Modellprojekt „Global Nachhaltige Kommune“ formulierten Absicht, „Gute Arbeit“ im Sinne sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse, faire Löhne, familienfreundliche Arbeitsorganisation usw. zu fördern, bei. Es ist deshalb notwendig, dass Arbeitgeber/innen wie Arbeitnehmer/innen sich mit Rollenzuschreibungen und -Stereotypen befassen, strukturelle Hemmnisse für partnerschaftliche Aufgabenteilung abbauen und eigene Wertehaltungen überprüfen. Ein wichtiger Ansatz hierfür sind Maßnahmen und Konzepte, die Väterrolle in den Fokus zu rücken und Zeit-

und Informationsbedarfe von Vätern wahrnehmen und aktiv berücksichtigen. Die Stadtverwaltung sieht entsprechende Maßnahmen im Rahmen des Gleichstellungsplans 2021 vor. Weitere Akteure wie das Männernetzwerk Münster und Weiterbildungseinrichtungen leisten hierzu Beiträge.

Verantwortlich: Amt 10, Träger

Die Stadtverwaltung Münster versteht sich selbst als verlässliche Partnerin ihrer Beschäftigten. Die Inanspruchnahme der vielfältigen städtischen Angebote beruht durchaus auf der Initiative der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – sie ist insoweit auch persönlicher Natur.

Sie werden bei der Verwirklichung individueller

Vorstellungen über ihre Lebens- und Familienplanung wirksam unterstützt. Dies macht sich in vielen Details bemerkbar, z.B.:

- So steht die Stadt als Arbeitgeberin Wünschen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einer Anpassung der Arbeitszeit an die eigenen Bedürfnisse sehr offen gegenüber. Vereinbarungen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit- und Arbeitszeitmodellen werden stetig weiterentwickelt
- Das Angebot der betrieblichen Kinderbetreuungsplätze zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird stetig weiterentwickelt. Eine Betriebs-Kita und seit kurzem eine eigene Großtagespflegestelle für die Kinder städtischer Beschäftigter unterstützen Eltern bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

5.7 Wohnen

Wohnungsversorgung ist eine wichtige Grundlage für eine unabhängige und sichere Existenz. Die Wohnraumversorgung - insbesondere die nicht ausreichende Versorgung mit bezahlbarem Wohnraum für alle Bevölkerungsteile - ist ein zentrales politisches Thema. Die damit verbundeneren Herausforderungen und Aufgaben sind auch im Zusammenhang mit der Verwirklichung gleicher Chancen zu betrachten. Viele verschiedene Facetten der Wohnungsversorgung von neuen Wohnformen bis hin zu Wohngeldanträgen und die Bereitstellung von Wohnungen für Geflüchtete sind dabei zu berücksichtigen und immer auch gendersensibel und mit ihren Auswirkungen auf die jeweiligen Lebenslagen von Männern und Frauen zu bewerten. Vielfältig ist auch die Zahl der Verantwortlichen und der zu beteiligenden Akteure. Auch im Rahmen des Modellprojekts „Global Nachhaltige Kommune“ wird das Ziel, bedarfsorientierte Angebote auf dem Münsteraner Wohnungsmarkt für alle Zielgruppen vorzuhalten, unterstützt. Mit den für den Bereich

- Als aufgrund der starken Zunahme von Corona-Fällen in der Gesellschaft Schulen und Kindergärten geschlossen wurden, hat die Stadtverwaltung ihre Beschäftigten für die Jahre 2020 und 2021 jeweils mit bis zu 15 Tagen bezahlter Freistellung zur Kinderbetreuung unterstützt.
- Unverändert fortgeführt wird die Vereinbarung über den individuellen Rückkehranspruch auf den Arbeitsplatz bei Elternzeit bzw. Sonderurlaub bis zu einem Jahr.
- Die zunehmende Bewilligung von Home-Office-Arbeitsplätzen unterstützt die Vereinbarung von Beruf und Familie und die partnerschaftliche Arbeitsaufteilung.

Wohnen bei der Stadt Verantwortlichen werden die Themen kommuniziert, die im Sinne der Chancengleichheit dort vorrangig bearbeitet werden können und weitere Akteure identifiziert, die im Zusammenwirken mit der Stadt im Rahmen ihrer Verantwortung zu einer gendersensiblen Wohnraumversorgung beitragen können

Verantwortlich: Dezernat VI, Amt 64

Das Amt für Wohnungswesen und Quartiersentwicklung hat, wie in den vorbereitenden Gesprächen im Jahr 2019 festgelegt, in seinem Haushaltsplan ab 2021 die Anzahl der ausgestellten Wohnberechtigungsscheine (WBS) nach weiblichen und männlichen Alleinerziehenden aufgeschlüsselt, um ggf. vorhandene unterschiedliche Bedürfnisse zu ermitteln.

Die Anzahl der ausgestellten WBS für männliche und weibliche Alleinerziehende wurden für die Jahre 2019 und 2020 ermittelt und ausgewertet, seit dem Jahr 2021 ist diese Auswertung in den Produktplan

5.8 Frauen- und Geschlechtergeschichte

Ergebnisse wissenschaftlicher Untersuchungen zu unterschiedlichen Themen der Frauen- und Geschlechtergeschichte werden, wenn entsprechende Arbeiten vorliegen oder angeboten werden und es finanziell möglich ist, publiziert.

Verantwortlich: Amt 47

Das Stadtarchiv hat als Gleichstellungsziel in seinem Haushalt ab 2021 ergänzt, bei Publikationen und Themenabenden Genderaspekte zu berücksichtigen. Auch hierzu fanden im Jahr 2019 ämterübergreifende Gespräche statt.

Das Stadtarchiv hat bis Ende 2021 in Kooperation mit 62 Vorschläge zur Benennung von Straßen nach Frauen gemacht sowie Stellungnahmen zu Benennungen bzw. Vorschlägen zur Benennung nach Frauen sowie zu weiteren Gedenkformaten an historische Frauenpersönlichkeiten erstellt.

Im Oktober 2021 startete das Forschungsprojekt zur Ermittlung von Quellen mit denen Schicksale bisher nicht beachteter NS-Opfergruppen wie etwa Homosexuelle aufgearbeitet werden sollen.

Zwei Themenabend 2021 befassten sich auch mit frauengeschichtlichen Aspekten wie etwa der Hexenverfolgung

„Wohnen“ aufgenommen worden.

Im Jahr 2020 sind 2561 WBS ausgestellt worden. Davon wurden 336 WBS an Alleinerziehende ausgestellt. Die Anzahl der WBS, die für männliche Alleinerziehende ausgestellt wurden, betrug 24 (entspricht 7 %), für weibliche Alleinerziehende 312 (entspricht 93 %). Im Jahr 2020 wurden insgesamt 688 Haushalte mit WBS versorgt, davon 104 Alleinerziehende mit einem Anteil Männer/ Frauen von 7/95 Haushalten. Das entspricht einem Versorgungsanteil von 29% der männlichen Alleinerziehenden und 30 % der weiblichen Alleinerziehenden.

Als Daten für die in 2021 ausgestellten Wohnberechtigungsscheine (WBS) wurde Folgendes ermittelt:

WBS 2021 insgesamt: 2824 WBS

WBS alle Alleinerziehende: 319 WBS

Weibliche Alleinerziehende: 300 WBS

Männliche Alleinerziehende: 19 WBS

Prozentsatz der männlichen Alleinerziehenden im Vergleich zur Gesamtmenge der ausgestellten WBS:

2019: 23 von 3016 WBS entspricht 0,76%

2020: 24 von 2561 WBS entspricht 0,93%

2021: 19 von 2824 WBS entspricht 0,67%

Die Gruppe der männlichen Alleinerziehenden entspricht nur einem Anteil von unter einem Prozent aller Haushalte, die einen WBS erhalten haben. Deshalb hat die Feststellung einer Korrelation zwischen dem Geschlecht einer alleinerziehenden Person und der Häufigkeit der Vermittlung einer öffentlich geförderten Wohnung keine statistisch bedeutsame Signifikanz.

5.9 Geschlechterforschung

Es werden regelmäßig Fragen der Geschlechterforschung im Rahmen von Ausstellungen und Publikationen berücksichtigt. Das Stadtmuseum Münster hat im Jahr 2017 folgende Präsentationen zur Geschlechtergeschichte und Forschungen durchgeführt: 10. Januar bis 09. Juni: Annette Droste zu Hülshoff, 09. Mai bis 30. Juli: Boushra Alutawakel – Der Schleier – The Hijab/Veil (in Kooperation mit der Friedrich-Hundt-Gesellschaft 08. Dezember 2017 – 25. November 2018: Münster 1968

Verantwortlich: Amt 45

Das Stadtmuseum stellt die Kultur- und Kunstgeschichte Münsters auch in Bezug auf die Geschlechtergeschichte aus: Bei folgenden Ausstellungen im Jahr 2019, die kulturgeschichtliche Aspekte beleuchten, wurde auch dem Genderaspekt Rechnung getragen:

19. Februar bis 15. September 2019:

Alles auf Leeze! Fahrradstadt Münster – Das Thema „Frauen und der Anfang des Fahrradfahrens“ wurde separat präsentiert.

08. März bis 08. September 2019:

„Aufbruch! Die Anfänge der Homosexuellen Bewegung in Münster“. Die Lesbenbewegung mit ihrer Protagonistin Anne Henscheid und die Schwulenbewegung mit ihrem Protagonisten Rainer Plein wurden gleichberechtigt behandelt.

21. September 2018 bis 13. Januar 2019:

Aus Westfalen in die Südsee. Katholische Mission in deutschen Kolonialgebieten: Der Frauenorden „Unserer Lieben Frau“ in Münster-Hiltrup spielte eine bedeutende Rolle in dieser Ausstellung zur Missionierung der deutschen Kolonien.

13. Dezember 2019 bis Dezember 2020:

Münster 1970, vor 50 Jahren: Auch Genderaspekte werden berücksichtigt!

18. Januar 2019 bis 24. Februar 2019:

Fotoserie „plastics“ von Sophie Adamski. Eine Ausstellung der Friedrich-Hundt-Gesellschaft: Diese Kunstaussstellung wurde ausschließlich der Künstlerin gewidmet. Es gab darüber hinaus Veranstaltungen z. B. zum Internationalen Frauentag, die ausschließlich Genderaspekten gewidmet waren.

Das Stadtmuseum Münster war durch die Coronapandemie 2020 und 2021 insgesamt fast sieben Monate geschlossen. Veranstaltungen konnten nicht durchgeführt werden. Ausstellungen mussten ohne, dass ein Publikum diese Präsentation gesehen hatte, wieder abgebaut werden. Darüber hinaus wurden einige Ausstellungen verschoben, da es nicht abzusehen war, wann Publikum wieder zugelassen werden würde.

Folgende Ausstellungen wurden aufgebaut und hatten Publikum:

1. Ausstellung Künstlerin:

Gunda Scheel – Fotografie (05. Sept. –08. Nov. 2020)

2. Kulturhistorische Ausstellungen – frauenhistorischen Aspekten:

Vor 50 Jahren – Münster 1971:

Anfang Dez. 2020 – Dez. 2021 Münster 1971

Vor 50 Jahren – Münster 1972:

10.12.2021 bis 27.11.2022, wurde aufgebaut, war aber erst ab März 2022 zu sehen.



5.10 Frauenförderung im Sport

Im Rahmen der Aktionspläne zur Umsetzung der Europäischen Charta wurde ein Projekt zur Förderung von Frauen in Führungsfunktionen in Sportvereinen entwickelt. Daraus ist 2017 das Netzwerk „Sportlich. Weiblich. Am Start!“ hervorgegangen. Die weitere Arbeit und der Ausbau des Netzwerks sowie die daraus entstehenden Ideen und Konzepte werden vom Stadtsportbund, dem Sportamt und dem Frauenbüro unterstützt. Über die Entwicklung des Netzwerkes wird in diesem Rahmen berichtet.

Verantwortlich: SSB, Amt 17

Der Stadtsportbund bietet mit dem Netzwerk für Frauen im Sport „Sportlich. Weiblich. Am Start!“ regelmäßig Qualifizierungsangebote für Frauen und Mädchen an.

Der Frauensportverein hat - vor allem auf ehrenamtlicher Basis - ein breites Angebot an Selbstbehauptungs- und Sportangeboten für geflüchtete und einheimische Frauen, verbunden mit Kinderbetreuung. Dabei stehen die Verbesserung der Deutschkenntnisse und der persönliche Austausch im Vordergrund. Im Zuge des erfolgreichen Projektes IoWiS (Integration of Women in Sports) wurde auch deutlich wie sehr das ehrenamtliche Engagement durch hauptamtlich unterstützende Koordination in seiner Reichweite gefördert werden kann.

Zum Haushalt 2022 erhielt der FSV eine Erhöhung der Regelförderung um zukünftig eine hauptamtliche Koordination hinsichtlich Selbstbehauptung und Selbstverteidigung umsetzen zu können.

5.11 Sicherheit in Grünanlagen

Ein sicherer und angstfreier Aufenthalt im öffentlichen Raum leistet einen wichtigen Beitrag zu Selbstbestimmung und Mobilität und damit zur Förderung von Chancengerechtigkeit. Bei Neuplanungen, baulichen Veränderungen und bei der Unterhaltung aller Grünanlagen werden Sicherheitsbedürfnisse der Nutzer/innen ermittelt, beurteilt und bilden die Grundlage – neben den weiteren zu berücksichtigenden Kriterien – für die Arbeit. Bei bestehenden Grünanlagen ist das Amt darum bemüht, notwendige Anpassungen im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten vorzunehmen.

Verantwortlich: Amt 67

Bei Neuplanungen, baulichen Veränderungen und bei der Unterhaltung aller Grünanlagen werden Sicherheitsbedürfnisse der Nutzenden ermittelt, beurteilt und bilden die Grundlage - neben den weiteren zu berücksichtigenden Kriterien - für die Arbeit.

Eine Beseitigung von Angsträumen in den öffentlichen Grünflächen erfolgt im Rahmen der regulären Rückschnitte oder gezielt, wenn es hierzu konkrete Anregungen von Bürgerinnen und Bürgern gibt. Die durchgeführten Maßnahmen betreffen den Rückschnitt der Bäume und Sträucher, schaffen dadurch erhöhte Transparenz und verhindern das Zuwachsen der Leuchten.

Die Einbeziehung des Aspektes Sicherheit in die Planung kann in den laufenden Prozessen umgesetzt werden. Beispielhaft ist hier die Neugestaltung des Bremer Platzes unter Berücksichtigung eines kriminalpräventiven Gutachtens durch die juristische Fakultät der Universität Tübingen zu nennen. <https://fit.uni-tuebingen.de/Project/Details?id=9498>

Umfangreichere Vorhaben werden oftmals unter Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger geplant. So können die individuellen Bedürfnisse der Nutzenden oder direkten Anliegerinnen und Anliegern auch hinsichtlich der Sicherheit Berücksichtigung finden. Eine systematische Erfassung und Beurteilung der Grünflächen kann aufgrund knapper Ressourcen nicht erfolgen.

5.12 Gewalt gegen Frauen

Häusliche Gewalt ist ein gesamtgesellschaftliches Problem und bedarf sehr unterschiedlicher und vielschichtiger Herangehensweisen, um den Kreislauf der Gewalt zu durchbrechen. In Münster gibt es drei Frauenhäuser, verschiedene Beratungsstellen für Frauen und weitere Angebote zur Unterstützung von Gewalt betroffener Frauen und Kinder sowie eine Krisen- und Gewaltberatung für Männer. Die gemeinsame Arbeit an der Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung für dieses Thema, die stetige Verbesserung der Zusammenarbeit, um die Wirkung der Hilfen zu erhöhen und den sich ändernden Rahmenbedingungen anzupassen, stellt eine Maßnahme für die Verwaltung und alle in dem Bereich Tätigen und freien Trägern dar. Um dies zu erreichen, wird die Netzwerkarbeit aller beteiligten Institutionen und Förderung von Öffentlichkeitsarbeit und Projekten zur Bekämpfung der Ursachen und Folgen häuslicher und geschlechterspezifischer Gewalt kontinuierlich weitergeführt. Gezielte Informationen zum Thema „Gewalt gegen Frauen“ werden regelmäßig im Rahmen der Netzwerkarbeit an Menschen mit Behinderungen und Einrichtungen und Dienste der Behindertenhilfe weitervermittelt.

Verantwortlich: Ämter 17, 50, 59

Im Jahr 2019 wurden beim Jobcenter 83 Frauenhausfälle gemeldet. Im Jahr 2020 waren es 67 und im Jahr 2021 72 Bedarfsgemeinschaften, die in Frauenhäusern untergebracht waren. Die intensive Betreuung stellte sich insbesondere zu Coronazeiten als wichtige Konstante der Frauen dar. Aufkommende Schwierigkeiten konnten durch erhöhten personellen Einsatz kompensiert werden – hier wäre ein permanent erhöhter Personalschlüssel wünschenswert, um den steigenden Anforderungen gerecht werden zu können.

Die beiden Netzwerke aus dem Arbeitsbereich Gewalt (AK Gewaltschutzgesetz und AK Gewalt gegen Frauen und Mädchen) tagen regelmäßig und sind mit Unterarbeitsgruppen zu einzelnen Schwerpunkten aktiv (zum Beispiel zu Genitalverstümmelung, Sensibilisierung und Aufklärung zum Thema, Erstellung von Informationsmaterial für Frauen und Fachkräfte).

Schwerpunktt Themen der Arbeitskreise waren in 2019:

- #me too, Gesetzesänderung zum Themenbereich Vergewaltigung („Nein heißt Nein“) und deren Auswirkungen
- weibliche Genitalverstümmelung
- Situation der Frauen mit Fluchterfahrungen in Münster und
- erforderliche Beratungsangebote mit Dolmetscher*innen und deren Finanzierungsmöglichkeiten

Gezielte Informationen und Schulungen zum Thema „Gewalt gegen Frauen“ wurden regelmäßig im Rahmen der Netzwerkarbeit weitervermittelt und durchgeführt

Traumatisierte Frauen / Frauen mit besonderem Schutzbedürfnis werden in einem Schutzhaus nur für weibliche Bewohnerinnen untergebracht und gemäß dem Schutzkonzept betreut.

Alleinerziehende Frauen werden nach Möglichkeit, insbesondere auf eigenen Wunsch, mit anderen Frauen untergebracht. Diese Möglichkeiten werden allen Frauen bei Aufnahme in der Städtischen Erstaufnahmeeinrichtung vorgestellt. Die Möglichkeit, Dolmetscher*innen bei Beratungen hinzuzuziehen, konnten verstetigt werden und können Trägerübergreifend in Anspruch genommen werden.

Für Mai 2022 ist eine Aktionswoche zum 20 jährigen Bestehen des Gewaltschutzgesetzes in Vorbereitung.



den Unterkünften. Wesentliche Bausteine sind die zum Thema „Gewalt gegen Frauen/sexuelle Gewalt“ von den Trägern und Beratungsstellen speziell erarbeiteten Fortbildungsangebote für hauptamtliche und ehrenamtliche Kräfte und die fachliche Begleitung der vom Bund finanzierten Maßnahmen. Der dafür notwendige Austausch sowie fachliche Auswertungen und Initiativen für die Anpassung der Angebote im Rahmen der weiteren Integrationsprozesse finden in der AG Geflüchtete Frauen statt. Die AG wird geschäftsführend vom Frauenbüro betreut. Im Rahmen der Integrationshilfen für Geflüchtete hat das Sozialamt im Haushaltsjahr 2018 für den Bereich „Präventionsmittel Gewaltschutz“ 80.000 € vorgesehen. Hinzu kommen Leistungen für Öffentlichkeitsarbeit sowie tagesstrukturierende Maßnahmen (Mittelübertragung aus 2017 mit 50.000 €), die die Präventionsangebote flankieren. Erste Initiativen dazu wird das Sozialamt mit dem Haus der Familie ab März/April 2018 starten; an zwei ausgewählten Standorten werden - 28 - vom Haus der Familie geschulte Kulturmittlerinnen eingesetzt und fachlich begleitet. Die Angebote richten sich zunächst an Frauen und perspektivisch auch an Männer.

Verantwortlich: Ämter 17, 50

Das Sozialamt hat ergänzend zum Konzept des Sozialdienstes für Flüchtlinge in Zusammenarbeit mit der Gewaltschutzbeauftragten für Flüchtlingseinrichtungen des Caritasverbandes für die Stadt Münster e.V. ein Gewaltschutzkonzept für Flüchtlingseinrichtungen entwickelt. Ergänzend dazu wurden Plakate zu den Themen sexuelle Selbstbestimmung, Religionsfreiheit, respektvoller Umgang, Gewaltfreiheit entwi-

5.13 Besondere Maßnahmen zum Schutz geflüchteter Frauen

Mit dem Aufbau und der Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Aufnahme und längerfristigen Unterbringung geflüchteter Menschen wurden sukzessive auch Hilfe und Unterstützung für Frauen (und Männer), die von (häuslicher) Gewalt betroffen oder bedroht sind oder die während der Flucht von (sexueller) Gewalt bedroht waren, geschaffen. Dabei handelt es sich um sehr unterschiedliche Angebote, zu denen beispielsweise Selbstbehauptungskurse beim Frauensportverein und in geringem Umfang Therapieangebote ebenso gehören wie die Bereitstellung eigener Schutzangebote in

ckelt, die in den Unterkünften neben der Darstellung der Hausordnung bildhaft, mit wenig Worten erklärt und gut sichtbar veröffentlicht sind. Im Rahmen der Netzwerkarbeit ist das Thema fester Bestandteil der Arbeit (siehe Maßnahme 5.12)

Fachstelle Unterbringung und Betreuung für Geflüchtete:

Für geflüchtete Frauen mit Gewalterfahrung gelten für die Betreuung und Unterbringung die gleichen Maßstäbe wie unter der Maßnahme 5.12 beschrieben.

Gemeinsam haben das Sozialamt und das Amt für Gleichstellung die Broschüre „Beratungsangebote für geflüchtete Frauen in Münster“ herausgegeben, sie bietet eine zielgruppenspezifische Übersicht über die Anlaufstellen zu unterschiedlichen Lebenslagen vor Ort.

5.14 Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes

Das Prostituiertenschutzgesetz ist 2017 in Kraft getreten. Die Umsetzung in Münster erfolgt auf der Grundlage der Ausführungsbestimmungen des Landes NRW. In der Stadtverwaltung haben das Ordnungsamt, das Gesundheits- und Veterinäramt und das Frauenbüro gemeinsam das notwendige Konzept erarbeitet. Die Umsetzung wird gemeinsam begleitet und in ihrer Wirkung evaluiert.

Verantwortlich: Ämter 17, 32, 53

Ab 11.02.2020 bis 15.12.2021 sind im Gesundheitsamt insgesamt 235 Beratungen nach § 10 ProstSchG durchgeführt worden.

- Es gab in dieser Zeit 66 Erstberatungen – 13 davon haben schon die erste Beratung in einer anderen Stadt/Kreis oder einem anderen Bundesland in Anspruch genommen, konnten es aber nicht nachweisen;
- 182 waren für eine Folgeberatung da. (Die „13“, die die erste Beratung wiederholten, sind hier mitgerechnet)
- 22 von 235 sind unter 21 Jahre alt gewesen. 11 von 235 waren trans* Personen.

Die Folgeberatung dauerte im Durchschnitt 20-25 min und die erste Beratung 50 bis 60 min. Zeit für Organisation/Bestellung online von Dolmetscher, Terminvergabe und/oder – absage wurde statistisch nicht aufgeführt. Im Durchschnitt 3 bis 4 Termine im Monat wurden nicht wahrgenommen oder im letzten Moment abgesagt.

Im Jahr 2021 wurden im Ordnungsamt insgesamt 133 Erstanmeldungen und Verlängerungen sowie drei Abmeldungen von Prostituierten entgegengenommen (§ 3 ProstSchG). Mit Hilfe eines Videodolmetschers ist es möglich, die vertraulichen Beratungsgespräche auch in Fremdsprachen zu führen. Unter den Beratenden waren zwei Männer und fünf Transgender. Von den derzeit 13 Prostitutionsstätten sind elf bereits konzessioniert. Im Jahr 2021 wurden 22 Kontrollen zur Einhaltung der Vorgaben des ProstSchG durchgeführt.

Die überarbeitete Broschüre „Beratungsangebote für Prostituierte in Münster“ wird weiterhin regelmäßig an Prostituierte verteilt. Im Amt 32 erfolgt eine qualitativ umfassende und auf Vertrauen basierende Beratung der Prostituierten.

Die Kommune als Dienstleisterin

Indikator	2017	2019	2021
Existieren spezielle Maßnahmen zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen im Bildungswesen, z. B. Kampagnen gegen traditionelle Berufsbilder?	Am <u>Girls' Day 2017</u> haben 1.300 Mädchen und 130 Einrichtungen und Betriebe teilgenommen.	Am <u>Girls' Day 2019</u> wurden 127 Veranstaltungen und 834 Plätze über die Plattform girlsday.de vergeben. Am <u>Boys' Day 2019</u> wurden 54 Veranstaltungen mit 222 Plätzen über die Plattform boysday.de vergeben.	Am <u>Girls' Day 2021</u> wurden 40 Veranstaltungen mit 749 Plätzen auf www.girlsday.de angeboten, davon 709 Plätze digital. Am <u>Boys' Day 2021</u> wurden 20 Veranstaltungen mit 79 Plätzen auf boysday.de angeboten.
	Am <u>Mädchen- und Jungentag</u> nahmen 225 Schülerinnen und 425 Schüler teil.	Am <u>Münsteraner Mädchen- und Jungentag</u> nahmen 88 Schulklassen und 1.076 Schüler*innen teil. Klassen Jungen*: 46, Klassen Mädchen*: 42, Schüler*: 580, Schülerinnen*: 496	Am <u>Münsteraner Mädchen- und Jungentag</u> nahmen 84 Schulklassen und 1.126 Schüler*innen teil. Klassen Jungen*: 44, Klassen Mädchen*: 40, Schüler* 690, Schülerinnen* 436
	Der <u>Kalender Münstermerker (früher „Mädchenmerker“)</u> hat eine stadtweite Auflage von 7.000 und landesweit 91.680 Stück.	Der <u>Kalender „Münstermerker – just for every gender“</u> hat eine stadtweite Auflage von 6.500 und landesweite Auflage von 71.510 Exemplaren.	Der <u>Kalender „Münstermerker – just for every gender“</u> 2021/2022 ist in einer Auflage von 5.000 Exemplaren erschienen.
Wie hoch ist der Anteil der Kinder, die in Betreuungseinrichtungen betreut werden, aufgeschlüsselt nach Altersgruppen?	Unter 3 Jahren: 42,4 % 3 bis 6 Jährige: 103,4 %	Unter 3 Jahren: 46,6 % 3 bis 6 Jährige: 104,3 % 6 bis 10-jährige: 63,7% (OGS)	Kinder unter 3 Jahren: 48,2% 3-6-jährige Kinder: 104,9% 6-10-jährige Kinder (OGS): 68,2%

Indikator	2017	2019	2021
Gibt es Unterstützungsangebote für Personen, die pflegebedürftige Familienangehörige in Teilzeit oder Vollzeit betreuen, (zum Beispiel Beratungsangebote)?	Informationsbüro Pflege (eine Einrichtung des Sozialamtes)	Das Informationsbüro Pflege bietet weiterhin Beratung für Pflegebedürftige und deren Angehörige an.	Das Informationsbüro Pflege bietet weiterhin Pflege- und Wohnberatung an. In den Jahren 2021-2023 findet ergänzend ein Kooperationsprojekt mit der „Technischen Assistenz Tilbeck - TAT“ statt, das von der Stadt bezuschusst wird. Hier stehen technische und digitale Unterstützungsmöglichkeiten zur Förderung / Erhaltung der Selbstständigkeit im Fokus.
Gibt es zweckgebundene Finanzmittel für den Abbau von geschlechtsspezifischer Gewalt?	Finanzierung der Frauenhäuser und Zuschüsse für vier Träger (Beratungsstellen und Frauensportverein)	2019 werden die Frauenhäuser und 7 weitere Angebote von den Ämtern 17, 50 und 51 finanziert. Die Beratungsstelle Frauen-Notruf hat das Pilotprojekt „Sicher Unterwegs-in-Münster Telefon“ sumt initiiert und gestartet.	Die Förderungen der Frauenhäuser und Frauenberatungsstellen werden weitergeführt. Zur Digitalisierung der Angebote (Beratung per Video) wurden zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt.

Planung und nachhaltige Entwicklung

6.1 Frauenspezifische Belange in der Planung

Städtebauliche Planung verlangt eine ganzheitliche Betrachtung individueller Lebenslagen des Menschen. Dies bedeutet, dass genderspezifische Belange von Frauen und Männern ebenso wie spezifische Belange von beispielsweise Kindern, Familien, Senioren, Menschen mit Behinderungen oder mit Migrationshintergrund im Fokus sein müssen. In der städtebaulichen Planung sind diese Betrachtungsweisen integraler Bestandteil. Im Rahmen des Modellprojekts „Global Nachhaltige Kommune“ wird die Bedeutung bürgerschaftlicher Mitwirkung ebenfalls besonders betont. Als operatives Ziel baut die Stadt einen transparenten Qualitätsmanagementprozess auf, mit dem Ziel die nicht-formelle Beteiligung unterschiedlichster Zielgruppen und themen- und vorhabenbezogene Gestaltungs- und Planungsprozesse zu entwickeln, institutionalisieren und zu verstetigen.

Verantwortlich: Amt 61

WORKSHOP GENDERSENSIBLE STADTPLANUNG

Das Stadtplanungsamt und das Amt für Gleichstellung bieten einen Workshop für Genderaspekte in der Stadtplanung an. Die Vorbereitungen hierzu laufen. Ziel ist die Grundsensibilisierung, um die Wirkung von Entscheidungen von Stadtplanung auf Menschen unterschiedlicher Geschlechter deutlich zu machen. Zielgruppen sind zum Beispiel Beschäftigte aus der Geschäftsstelle Stadtregion Münster, der Stadtforschung, der (Strategischen) Stadtentwicklung und der Stadtteilplanung.

Der geplante gemeinsame Workshop der Ämter 17 und 61 unter Moderation des Difu (Deutsches Institut für Urbanistik) musste aufgrund des Pandemiegeschehens auf Juni 2022 verschoben werden.

6.2 Modellprojekt Global Nachhaltige Kommune

Das Projekt „Global Nachhaltige Kommune in NRW“ hat zum Ziel, für Münster eine kommunale Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln, die auf den 17 von der UN beschlossenen global gültigen Nachhaltigkeitszielen basiert. Münster ist als eine von 15 Kommunen in Nordrhein-Westfalen am Modellprojekt beteiligt. Zusammen mit Teilnehmenden aus der Zivilgesellschaft, Wirtschaft, Politik und Verwaltung werden Strategien entwickelt, um soziale, ökologische und ökonomische Ziele stärker als bisher zu vernetzen und umzusetzen. In Münster werden zunächst die Themenfelder Gesellschaftliche Teilhabe und Gender (mit Berücksichtigung der Wohnraumsituation), Natürliche Ressourcen und Umwelt (mit Berücksichtigung des Pendlerverkehrs), Klima und Energie, Arbeit und Wirtschaft (mit Berücksichtigung des Pendlerverkehrs), Bildung, Globale Verantwortung und Eine Welt und Konsum und Lebensstile priorisiert. In allen Themenbereichen wird darauf geachtet, dass die zu erreichenden Ziele ebenso wie die Maßnahmen zur Umsetzung gendersensibel dargestellt und ausgeführt werden. Das Frauenbüro ist Mitglied des Projektbeirats.

Verantwortlich: Amt 67

Mit dem Modellprojekt „Global Nachhaltige Kommune in NRW“ ist für Münster eine kommunale Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt worden. Sie basiert auf den 17 von der UN beschlossenen global gültigen Nachhaltigkeitszielen (SDGs). Mittlerweile gibt es in Nordrhein-Westfalen einen zweiten Durchgang des Projektes, so dass sich insgesamt 30 Kommunen am Modellprojekt beteiligen.

In der Nachhaltigkeitsstrategie Münster 2030 sind die Ziele der Stadtgesellschaft im Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung festgehalten. Sie wurden in einem breiten Diskussionsprozess vom Beirat Global Nachhaltige Kommune erarbeitet und 2018 und 2019 vom Rat der Stadt Münster beschlossen. Die Nachhaltigkeitsstrategie bildet den Orientierungsrahmen für die nachhaltige Entwicklung der Stadt und fließt als Leitplanke in andere städtische Prozesse z. B. Münster Zukünfte 20 | 30 | 50 ein.

Der Rat der Stadt Münster hat folgende zehn Entwicklungsziele als Orientierungs- und Handlungsrahmen für die nachhaltige Entwicklung Münsters beschlossen:

1. gesellschaftliche Teilhabe für alle ermöglichen
2. bezahlbar, umwelt- und sozialgerecht sowie gesund wohnen
3. natürliche Lebensgrundlagen erhalten
4. Wirtschafts-, Pendler und Freizeitverkehre umweltverträglich und klimaneutral gestalten
5. Klimaschutz aktiv gestalten
6. Gute Arbeit ermöglichen
7. Wirtschaft zukunftsorientiert entwickeln
8. Bildungsgerechtigkeit ganzheitlich gestalten
9. Globale Verantwortung im Handeln verankern
10. zukunftsfähige Produktions- und Konsummuster verwirklichen

In allen Themenbereichen wird darauf geachtet, dass die zu erreichenden Ziele ebenso wie die Maßnahmen zur Umsetzung gendersensibel dargestellt und ausgeführt werden. Das Amt für Gleichstellung ist Mitglied des Projektbeirats.

Aktuelle Ratsbeschlüsse zur Nachhaltigkeitsstrategie Münster 2030: V/0669/2019: Teil 3 - „Maßnahmenprogramm 2019 – 2022“, V/0515/2018: Teil 2 - Operative Ziele, V/0648/2017: Teil 1 - Leitlinien und strategische Entwicklungsziele.

Das Modellprojekt „Global Nachhaltige Kommune NRW (GNK)“ mit seiner Aufbauorganisation (Nachhaltigkeitsmanagement, Kernteam, erweitertes Kernteam und GNK-Beirat) konnte verstetigt und weiterentwickelt werden. Insgesamt konnte durch die Vergrößerung, Weiterentwicklung und Neubesetzung der GNK-Gremien eine Erhöhung des Frauenanteils im Kernteam um 38,9 % auf jetzt 40 % und im GNK-Beirat um 11,3 % auf jetzt 43,8 % erzielt werden.

Im Oktober 2020 ist die Broschüre „Unsere Schlüsselprojekte“ herausgegeben worden. Sie gibt einen kurzen Überblick zum jeweiligen Projektumsetzungsstand der priorisierten Projekte. Die jeweiligen Projektumsetzungen erfolgen in Eigenverantwortung dezentral.

2022 ist geplant, dem Rat der Stadt Münster den ersten Monitoringbericht zur Maßnahmenumsetzung sowie einen ersten indikatoren gestützten Nachhaltigkeitsbericht vorzulegen. Dieses wird u.a. exemplarische Indikatoren des Aktionsplans zu Charta der Gleichstellung übernehmen.

Die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie ist ein agiler und kontinuierlicher Verbesserungsprozess.

6.3 Digitale Stadt Münster

Mit dem Prozess „Digitale Stadt“ will die Stadtverwaltung gemeinsam mit anderen Akteuren Impulse für die Digitalisierung der Stadt und der Stadtgesellschaft geben. Ziel ist dabei die Digitalisierung zur Verbesserung der Lebensqualität, und der wirtschaftlichen Attraktivität sowie zur Verwaltungsmodernisierung zu nutzen. Dazu gehören auch die Chancen, die die Flexibilisierung von Verwaltungsarbeit- und Steuerung durch IT erhält, umfänglich zu nutzen und mit einem ganzheitlichen Managementansatz auch zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beizutragen. Im Rahmen von Open Data und Apps trägt die Stadtverwaltung in Kooperation mit anderen Akteuren unter anderem zur verbesserten Informationsbereitstellung bei. Ein erster Aufschlag für die „Zielgruppe“ Familie wird aktuell bearbeitet. Aus der Genderperspektive betrachtet, liegen in der Digitalisierung der Gesellschaft grundsätzlich Chancen und Risiken. Zum einen trägt die Entkopplung der Arbeit von konkreten Orten zur einer neuen Balance zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit bei kann jedoch auch negative Effekte wie soziale

Isolation und fehlender Abgrenzung von Beruf und Privatleben hervorrufen. Neue internetbasierte Unternehmensformen benötigen einen kritischen gendersensiblen Blick für die damit möglicherweise verbundenen Beschäftigungsrisiken. Gleichzeitig bietet Digitalisierung vielfältige Chancen für verbesserte und unmittelbare Formen der Bürgerbeteiligung, die die Vielfalt und Qualität bürger/innennaher Arbeit erweitern können. Darüber hinaus wächst durch fortschreitende Digitalisierung ebenfalls die Gefahr von Gewalt im Netz (Cyber Harassment), der auch im kommunal beeinflussbaren Bereich gendersensibel, konsequent und frühzeitig begegnet werden muss. Insgesamt muss die Digitalisierungsstrategie der Stadtverwaltung in allen Gremien und im Rahmen der verschiedenen damit verbundenen Projekte und Prozesse systematisch und kontinuierlich auch hinsichtlich ihrer Wirkung auf die Geschlechterverhältnisse betrachtet werden um Fehlentwicklungen frühzeitig entgegensteuern zu können.

Verantwortlich: Verwaltungsführung



Die Stadt Münster verfolgt in ihrer Digitalisierungsstrategie verschiedene Ansätze, um das Verwaltungshandeln selbst, sowie den Austausch zwischen Bürgerinnen und Bürgern und der Verwaltung digital zu gestalten und damit Verwaltungsabläufe schneller, effizienter und transparenter zu machen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern soll hierbei auf verschiedene Weise Berücksichtigung finden.

Die digitale Arbeitsplatzgestaltung beispielsweise fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Juni 2020 waren 720 Arbeitsplätze der Stadt Münster so ausgestattet, dass ein ortsunabhängiges Arbeiten möglich ist. Das bedeutet eine Steigerung der gleichzeitig möglichen Zugriffe um über 500 im letzten Jahr. Darüber hinaus werden aktuell vermehrt Videokonferenztools genutzt, um auch Besprechungen mit mehreren Personen ortsunabhängig zu ermöglichen. Selbstverständlich ist der hohe Anstieg bedingt durch die Corona-Einschränkungen.

Die Möglichkeiten des ortsunabhängigen Arbeitens sollen nach dem Antrag „Moderne Verwaltung, moderne Arbeitsformen“ der CDU-Fraktion und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen/GAL vom 16.06.2020 (A-R/0029/2020) auch nach den Pandemie-Zeiten im notwendigen Maß weiter genutzt werden. In diesem wird die Verwaltung beauftragt, alsbald technische und organisatorische Voraussetzungen für mehr digitale Arbeitsplätze/Homeoffice und Flexibilisierung von Arbeitszeiten für Angestellte der Verwaltung und der städtischen Gesellschaften zu schaffen. Bei der Umsetzung wird auf ein Entgegenwirken der sozialen Isolation sowie der fehlenden Abgrenzung zwischen Berufs- und Privatleben geachtet.

Des Weiteren wird im Zuge der Einführung neuer digitaler Prozesse die Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit im Sinne der Beteiligung sowie Einstellung neuer Mitarbeiter*innen explizit verfolgt. Im Tätigkeitsbereich Open Data wurde ein Projekt zur Lebenslage „Familie“ durch die primäre Veröffentlichung von familienrelevanten offenen

Daten umgesetzt. Im Ergebnis entstand daraus mit Beteiligung der Zivilgesellschaft eine Familien-App. Inklusion und Gleichberechtigung sind im Open-Data-Bereich fortlaufende Themen: Einerseits soll generell ein niederschwelliger, barrierefreier Zugang zu Daten gegeben sein, andererseits werden entsprechende Datensätze bereitgestellt, z.B. eine Übersicht von geeigneten Stillplätzen oder eine Liste barrierefreier Bushaltestellen.

Darüber hinaus achtet die Stadtverwaltung bei der Nutzung neuer Technologien sowie grundsätzlich im Arbeitsalltag auf den Schutz vor digitaler Gewalt für ihre Mitarbeiter*innen sowie Bürger*innen. Für die Mitarbeiter*innen stehen verschiedene Hilfen und Handlungsempfehlungen zum Umgang mit Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz zur Verfügung. In Bezug auf den Schutz der Bürger*innen finden sich vielfältige Vorgaben in der Netiquette für die Social Media-Kanäle der Stadt Münster (<https://www.stadt-muenster.de/social-media-netiquette.html>).

Neben dem Prozess „Digitale Stadt“ ist im Herbst 2019 auch der Prozess „Smart City Münster“ gestartet worden. Dieser Prozess wird koordiniert und gesteuert durch die Stabstelle Smart City im Dezernat für Planung, Bau und Wirtschaft der Stadt Münster. Aktuell steht die Erarbeitung einer Smart City-Strategie an.

Bei einer „Smart City“ geht es um Stadtentwicklung im Digitalen Zeitalter. Ziel ist die Steigerung der Lebensqualität und die Stärkung Münsters als attraktiver Wirtschaftsstandort. Angesprochen sind Handlungsfelder an den Schnittstellen von Stadtentwicklung und Digitalisierung wie zum Beispiel Mobilität, Energie, Handel, Wissenschaft und Bildung sowie Wohnen. Zudem sollen digitale Lösungen und Werkzeuge für verbesserte und unmittelbare Formen der Bürgerbeteiligung genutzt werden. Auch für die Erarbeitung der o.g. Smart City-Strategie und für die damit verbundenen Prozesse und Projekte gilt es, diese hinsichtlich ihrer Wirkung auf die Geschlechterverhältnisse zu betrachten.

6.4 Gendergerechte Existenzgründung

Es wird untersucht, ob Haushaltsmittel, die für die Beratung und Förderung von Existenzgründern im Leistungsbezug nach dem SGB II zur Verfügung stehen, gleichermaßen von Frauen und Männern genutzt werden, in welchen Bereichen Männer und Frauen jeweils gründen möchten, was der Anlass ist, sich selbständig zu machen, wie sie eine Selbständigkeit planen und vorbereiten und ob sie für Verdienstaufschlag und Absicherung im Alter vorsorgen. Dabei soll ermittelt werden, ob es geschlechterspezifische Unterschiede gibt, denen ggf. nicht hinreichend Rechnung getragen wird. Dies gilt es zu untersuchen, damit der Stadt Münster gute Gründungsideen nicht verloren gehen. Andererseits sollen Unternehmungen, die absehbar nicht tragfähig sind, nicht gefördert werden, da hierdurch Schul-

den aufgebaut werden und in der Folge die Chance auf eine dauerhafte Eingliederung in den Arbeitsmarkt sinken kann.

Verantwortlich: Amt 59

Die Analyse der Daten zu Existenzgründungen, die im Jobcenter bekannt werden, ergeben keinen signifikanten Unterschied zwischen den Geschlechtern. Die untersuchte Personengruppe – Existenzgründer im SGB II-Bezug – ist zu klein, um Handlungsansätze für konkrete Maßnahmen für die Zielgruppe zu erstellen.

Es lassen sich keine Erkenntnisse für konkrete Projekte oder Maßnahmen im Hinblick auf die Zielgruppe ableiten, daher kann diese Maßnahme nicht umgesetzt werden.

6.5 Fair Trade in der Stadtverwaltung – gendergerecht

Die Vorhaben der Stadt Münster als Fair Trade Town zur Förderung von Fair Trade Produkten werden auch mit Blick auf ihre Genderwirkung hin umgesetzt. Denn fair gehandelte Produkte haben in den meisten Fällen eine enorm positive Auswirkung auf (die produzierenden) Frauen. Dazu wird entsprechende Aufklärungsarbeit geleistet, da insbesondere Frauen und Kinder unter den schlechten Arbeitsbedingungen leiden. Jährlich wird eine Auflistung mit der Darstellung von Wirkungen vorgelegt, soweit das möglich ist. Die Steuerungsgruppe setzt sich zusammen aus 8 Frauen und 9 Männern.

Verantwortlich: Amt 33

Die Steuerungsgruppe Fairtrade-Stadt Münster informiert regelmäßig bei öffentlichen Veranstaltungen über den Fairen Handel und die positiven Auswirkungen auf (die produzierenden) Frauen. Die Veranstaltungen richten sich an die gesamte Bevölkerung von Münster und somit auch an die Bediensteten der Stadtverwaltung Münster. Die gendergerechte Umsetzung von Fair Trade in der Stadtverwaltung ist nicht messbar.

Das digitale Angebot der Steuerungsgruppe wurde in 2021 weiterentwickelt. Mit der Einführung einer Fairtrade-App in 2022 wird künftig insbesondere auch die jüngere Bevölkerung besser erreicht werden. Es ist mit Blick auf die vorhandenen Ressourcen und eine verbindliche Aussagekraft nicht erkennbar, wie die gendergerechte Umsetzung von Fair Trade messbar gemacht werden kann.



Planung und nachhaltige Entwicklung

Indikator	2017	2019	2021
In welchen strategischen und operationalen Zielen und Maßnahmen zur Umsetzung des Programms „Global nachhaltige Kommune“ ist die Geschlechterperspektive explizit integriert?	<ul style="list-style-type: none"> – Themenfeld „Gesellschaftliche Teilhabe und Gender mit Berücksichtigung der Wohnraumsituation“ Operative Ziele: <ul style="list-style-type: none"> – Die Stadt setzt sich dafür ein, den Anteil von Frauen in Führungspositionen kontinuierlich zu erhöhen. – Der Haushaltsplan wird mit FINANZ-fairTEILUNG (Gender Budgeting) vermehrt zielgruppenspezifisch aufgestellt. In jedem Dezernat wird auf mindestens ein zusätzliches Produkt Gender Budgeting angewandt. – Die Förderung von Mädchen und jungen Frauen im MINT-Bereich erhält einen besonderen Stellenwert. 	<p>1.1.3 Strategisches Entwicklungsteilziel: Frauen und Männer haben in unterschiedlichen Lebenslagen und ohne stereotype Rollenzuweisungen gleiche Teilhabechancen insbesondere im Hinblick auf Bildung, Kultur, Beruf und selbstbestimmtes Leben.</p> <p>4.1.3 Strategisches Entwicklungsteilziel: Frauen und Männer erhalten gleiche Vergütung bei gleicher Arbeit. Die Arbeitsbedingungen geringfügig Beschäftigter werden kontinuierlich verbessert. Operatives Ziel A Die Stadt setzt sich aktiv dafür ein, den Anteil der Frauen</p> <p>in Führungspositionen kontinuierlich zu erhöhen. Entsprechend der im Gleichstellungsplan 2021 genannten Zielen wird sie einschließlich kommunaler Einrichtungen und Unternehmen bis 2030 die bestehende Unterrepräsentanz abbauen.</p>	<p>Ratsbeschlüsse zur Nachhaltigkeitsstrategie Münster 2030: V/0669/2019: Teil 3 -Maßnahmenprogramm 2019 – 2022“, V/0515/2018: Teil 2 - Operative Ziele, V/0648/2017: Teil 1 - Leitlinien und strategische Entwicklungsziele.</p>

Indikator	2017	2019	2021
Werden die besonderen Bedürfnisse von Frauen und Männern bei der Stadtplanung und dem öffentlichen Nahverkehr berücksichtigt?	<p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Soziale Stadt Kinderhaus – Integriertes Entwicklungskonzept für den Stadtteil Coerde 	<p>Maßnahmenprogramm Wohngebiet Kinderhaus-Brüningheide (ehemals Soziale Stadt Kinderhaus):</p> <ul style="list-style-type: none"> - im Rahmen der jährlichen Berichterstattung zur Programmevaluierung inklusive Monitoring werden alle Daten sowie Indikatoren zur Messung der Zielerreichung geschlechterspezifisch ausgewiesen, soweit sie gegendert zur Verfügung stehen. <p>Wenn Daten nach Geschlechtern differenziert aufgeschlüsselt vorliegen, wird dies bei entsprechender Relevanz im InSEK Coerde berücksichtigt (z.B. Sportangebote für Frauen und Mädchen muslimischen Glaubens, geschlechtsspezifische Sprachkurse für Mütter und Väter).</p>	<p>Amt 61:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Zum Maßnahmenprogramm Wohngebiet Kinderhaus: wird so kontinuierlich umgesetzt – Zum InSEK Coerde: Der Stadtteil Coerde ist für das Programmjahr 2021 nicht in den Genuss von Städtebaufördermitteln gekommen. Daher wurde im September 2021 der Förderantrag für das Programmjahr 2022 erneut gestellt; über die Bewilligung wurde aktuell noch nicht entschieden. Die Aussage zu den Indikatoren gilt aber weiterhin.

Ämterbezeichnungen:

Amt 10: Personal- und Organisationsamt

Amt 13: Amt für Kommunikation

Amt 17: Amt für Gleichstellung

Amt 18: citeq

Amt 20: Amt für Finanzen und Beteiligungen

Amt 32: Ordnungsamt

Amt 33: Amt für Bürger- und Ratsservice

Amt 40: Amt für Schule und Weiterbildung

Amt 45: Stadtmuseum

Amt 47: Stadtarchiv

Amt 50: Sozialamt

Amt 51: Amt für Kinder, Jugendliche und Familien

Amt 53: Gesundheits- und Veterinäramt

Amt 59: Jobcenter Münster

Amt 61: Stadtplanungsamt

Amt 62: Vermessungs- und Katasteramt

Amt 64: Amt für Wohnungswesen und Quartiersentwicklung

Amt 67: Amt für Grünflächen, Umwelt und Nachhaltigkeit

Impressum

Herausgeberin: Stadt Münster, Amt für Gleichstellung

Redaktion/Text: Julia von Hayn

Layout: HEIDER DESIGN, Münster

Illustrationen: Marie-Pascale Gafinen, RIESENSPATZ

Titelfoto: Presseamt Münster / Joachim Busch

Druck: Expedition & Druck, Stadt Münster

150 Stück, Mai 2022

