

Personal- und
Organisationsamt

31.10.2024

Ihr/e Ansprechpartner/in:Frau Espenkotte
Telefon: 492-1104
Espenkotte@stadt-
muenster.deÖffentliche **Berichtsvorlage**

Betrifft

Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2022-2025

Beratungsfolge

14.11.2024	Ausschuss für Gleichstellung	Bericht
28.11.2024	Ausschuss für Personal, Digitalisierung, Organisation, Sicherheit und Ordnung	Bericht
11.12.2024	Hauptausschuss	Bericht
11.12.2024	Rat	Bericht

Bericht:

Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2022-2025

1. Einleitung

Geschlechtergerechtigkeit zu fördern und zu leben ist ein wichtiges Qualitätsmerkmal der Stadtverwaltung Münster. Im Kontext der Debatte um die Haltung der Arbeitgeber*innen, guter Arbeitsbedingungen und der New-Work Modelle steht die aktive Gleichstellungsarbeit im Fokus. Gesetzliche Grundlage für die Gleichstellung der Geschlechter im öffentlichen Dienst in NRW ist das 1999 in Kraft getretene und zuletzt in 2022 überarbeitete Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Durch das Inkrafttreten des Gesetzes zur Neuregelung des Gleichstellungsrechtes zum 15.12.2016 und die damit einhergehende Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW wurde dem Gleichstellungsplan eine wesentliche Steuerungsfunktion in der Personalplanung und insbesondere Personalentwicklung (§5 Abs. 10 LGG) zugesprochen. Somit nimmt der Gleichstellungsplan starken Einfluss auf organisatorische und personelle Prozesse.

2. Allgemeines zum Zwischenbericht

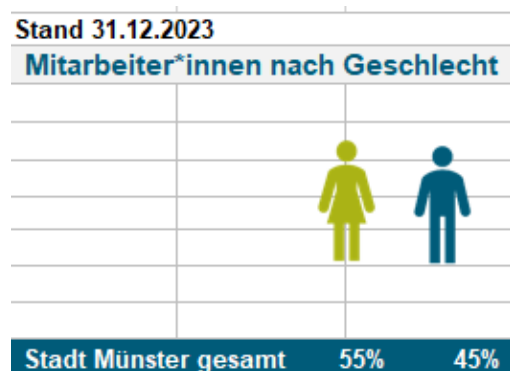
Zum 01.01.2022 trat der aktuelle Gleichstellungsplan 2022-2025 für die Stadt Münster nach Beschlussfassung des Rates in Kraft. Die Zielerreichung des Gleichstellungsplans ist nach spätestens zwei Jahren zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen (§5 Abs. 7 LGG). Der vorliegende Zwischenbericht informiert über bisher Geleistetes, Fortschritte und Stand der Umsetzung bezogen auf die formulierten Ziele. Der Zwischenbericht kann außerdem Empfehlungen zur Weiterarbeit enthalten. Die Bestandsaufnahme und die Zielformulierungen des Gleichstellungsplanes basierten auf Zahlen zum Stichtag 31.12.2020. Zur Überprüfung, inwieweit eine Zielerreichung für 2025 möglicherweise gefährdet sein könnte, wurde zunächst eine Analyse der Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 31.12.2023 durchgeführt, sodass die Entwicklung innerhalb eines Zeitraumes von drei Jahren aufgezeigt wird. Im Anschluss werden die im Gleichstellungsplan 2022-2025 aufgeführten Zielvorgaben mittels des Grads der Umsetzung zur Zielerreichung auf den Prüfstand gestellt. Der Grad der Umsetzung beläuft sich auf folgende vier Stufen: Umsetzung im Ansatz (bis 25%), teilweise (bis 50%), überwiegend (bis 75%) und vollständig (bis 100%).

3. Analyse der Beschäftigungsstrukturen

Insgesamt liegt bei den Beschäftigten der Stadtverwaltung ein Frauenanteil von 55% vor und ist damit um 1% seit 2020 gesunken. Damit wird einer Gleichstellung der Geschlechter in der Stadtverwaltung entgegengekommen. Auch wenn innerhalb der Laufbahngruppen der Frauenanteil von den Einstiegsämtern hin zu den Spitzenämtern sinkt, steigt der Anteil an Frauen in Führungspositionen langsam an (von 40% im Jahr 2020 auf 43% im Jahr 2023).

Aufzuführen ist, dass in Gruppe 1 der Frauenanteil mit 29% unverändert geblieben ist, wobei es in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen Verschiebungen nach oben oder unten gibt (s. Tabelle S. 3). Ebenfalls zeigen sich Verschiebungen in der Gruppe 2 und 3. So ist der Frauenanteil in Gruppe 2 innerhalb der letzten drei Jahre von 46% um 1% auf 47% gestiegen und in Gruppe 3 um 1% von 58% auf 57% gesunken. Auch wenn mit dem Anstieg von 1% in Gruppe 2 und dem Abstieg von 1% in Gruppe 3 eine geschlechtergerechte Verteilung angestrebt wird, ist diese noch nicht erreicht.

Auffallend ist zudem, dass innerhalb der Besoldungsgruppe A14 ein Anstieg von 11% und in der Besoldungsgruppe A15 - in denen überwiegend Frauen mit einer Führungsposition eingruppiert sind - von 10% zu verzeichnen ist. Diese Entwicklungen lassen sich nicht eindeutig auf Maßnahmen zurückführen, wobei die in 4.1.4 entwickelten Maßnahmen zur Personalgewinnung (Erhöhung der Zugangsmöglichkeiten für Frauen in Auswahlverfahren & Bewerbungsanzahl von Frauen in Berufen und Funktionen, in denen sie unterrepräsentiert sind, erhöhen) den Prozess unterstützen. Die Förderung von Frauen in Führungspositionen zum Abbau ihrer Unterrepräsentanz bleibt daher auch weiterhin ein wichtiger Schwerpunkt dieses Gleichstellungsplans.



Entgelt-/ Besoldungsgruppe	Mitarbeiter*innen, Stichtag: 31.12.2020				Mitarbeiter*innen, Stichtag: 31.12.2023				Δ %W
	m	w	Summe	%W	m	w	Summe	%W	
B10	1	0	1	0%	1	0	1	0%	
B6	2	0	2	0%	2	1	3	33%	↑33%
B5	2	2	4	50%	2	1	3	33%	↓-17%
Gruppe 1 Ergebnis	5	2	7	29%	5	2	7	29%	
TVÖDFEST_AL	3	3	6	50%	4	3	7	43%	↓-7%
B2	4	0	4	0%	4	0	4	0%	
A16	12	1	13	8%	16	1	17	6%	↓-2%
A15	28	7	35	20%	16	7	23	30%	↑10%
A14	28	8	36	22%	28	14	42	33%	↑11%
A13L2E2	6	10	16	63%	8	8	16	50%	↓-13%
E15	14	26	40	65%	18	25	43	58%	↓-7%
E15UE	1	0	1	0%	0	0	0	0%	
E14	30	39	69	57%	41	47	88	53%	↓-4%
E13	41	51	92	55%	47	58	105	55%	
Gruppe 2 Ergebnis	167	145	312	46%	182	163	345	47%	
A13L2E1	43	19	62	31%	39	25	64	39%	↑8%
A12	89	57	146	39%	70	51	121	42%	↑3%
A11	73	98	171	57%	59	110	169	65%	↑8%
A10L2E1	34	95	129	74%	46	103	149	69%	↓-5%
A9L2E1	18	70	88	80%	14	54	68	79%	↓-1%
E12	98	67	165	41%	138	99	237	42%	↑1%
E11	201	190	391	49%	255	209	464	45%	↓-4%
E10	78	66	144	46%	92	64	156	41%	↓-5%
E09C	32	79	111	71%	46	111	157	71%	
E09B	123	136	259	53%	123	116	239	49%	↓-4%
S18	10	9	19	47%	13	15	28	54%	↑7%
S17	7	15	22	68%	9	19	28	68%	
S16	0	3	3	100%	0	4	4	100%	
S15	18	37	55	67%	18	40	58	69%	↑2%
S14	13	43	56	77%	12	50	62	81%	↑4%
S13	2	20	22	91%	2	20	22	91%	
S13UE	0	2	2	100%	0	2	2	100%	
S12	34	184	218	84%	40	211	251	84%	
S11B	15	70	85	82%	20	70	90	78%	↓-4%
S10	0	5	5	100%	0	1	1	100%	
NVBÜHNE	59	52	111	47%	50	60	110	55%	↑8%
B	34	29	63	46%	34	28	62	45%	↓-1%
2B	13	11	24	46%	14	12	26	46%	
Gruppe 3 Ergebnis	994	1.357	2.351	58%	1.094	1.474	2.568	57%	
A9L1E2Z	52	2	54	4%	49	1	50	2%	↓-2%
A9L1E2	224	41	265	15%	229	49	278	18%	↑3%
A8	38	70	108	65%	32	63	95	66%	↑1%
A7	62	12	74	16%	57	15	72	21%	↑5%
A6	11	21	32	66%	8	10	18	56%	↓-10%
E09A	127	153	280	55%	133	158	291	54%	↓-1%
E08	75	162	237	68%	60	146	206	71%	↑3%
E07	143	63	206	31%	167	71	238	30%	↓-1%
E06	328	255	583	44%	362	270	632	43%	↓-1%
E05	195	118	313	38%	206	117	323	36%	↓-2%
E04	224	44	268	16%	257	46	303	15%	↓-1%
E03	69	71	140	51%	58	50	108	46%	↓-5%
E02	43	245	288	85%	58	221	279	79%	↓-6%
E01	6	0	6	0%	8	0	8	0%	
S09	3	18	21	86%	4	21	25	84%	↓-2%
S08A	63	467	530	88%	73	462	535	86%	↓-2%
S08B	2	7	9	78%	2	10	12	83%	↑5%
S04	4	41	45	91%	2	12	14	86%	↓-5%
S03	38	168	206	82%	40	147	187	79%	↓-3%
S02	211	539	750	72%	143	401	544	74%	↑2%
Gruppe 4 Ergebnis	1.918	2.497	4.415	57%	1.948	2.270	4.218	54%	
P08	1	0	1	0%	1	2	3	67%	↑67%
P07	0	1	1	100%	0	0	0	0%	↓-100%
Gruppe 5 Ergebnis	1	1	2	50%	1	2	3	67%	
TVKFEST	3	1	4	25%	3	1	4	25%	
ANGFEST	3	7	10	70%	5	8	13	62%	↓-8%
BEAFEST					1	3	4		
TVÖDFEST	5	2	7	29%	3	4	7	57%	↑28%
Gruppe 6 Ergebnis	11	10	21	48%	12	16	28	57%	
Gesamtergebnis	3.096	4.012	7.108	56%	3.242	3.927	7.169	55%	

4. Ziele des Gleichstellungsplans 2022-2025 und Stand der Umsetzung

Der Gleichstellungsplan 2022-2025 hat Gleichstellungsziele formuliert, die durch gesellschaftliche Veränderungen und folgend wechselnde Erwartungen und Bedarfe an die Arbeitswelt entwickelt wurden. Wirkungsvolle Gleichstellungsarbeit muss einen Rahmen schaffen, in dem Erwerbstätigkeit mit den Wertevorstellungen der verschiedenen Generationen sowie anderen gesellschaftlichen Tätigkeiten und privaten Lebenswünschen vereinbar ist. Nur so kann den Anforderungen einer modernen und sich wandelbaren Arbeitswelt gerecht werden. Daher stehen in Anbetracht des langwierigen Prozesses Kultur und Haltung zu verändern, mit dem Gleichstellungsplan 2022 – 2025 vorrangig solche Ziele im Fokus, die sich auf die aktuellen Entwicklungen zur Debatte um Haltung, guten Arbeitsbedingungen zur Mitarbeiterbindung sowie „New-Work“ Modelle beziehen und einer für alle Mitarbeitenden unabhängig vom Geschlecht und der Lebenssituation förderlichen Gleichstellungsarbeit Raum geben.

4.1 Verwaltungskultur im Blick

4.1.1 Veränderte Themen in der Gleichstellungsarbeit

Ziele	Geplante Maßnahmen	Grad der Umsetzung
<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsplan zur Gleichstellung und Gleichberechtigung von Menschen aller geschlechtlichen Identitäten <ol style="list-style-type: none"> Umsetzung der Regelungen des PStG hinsichtlich des Geschlechtseintrags Etablieren von Beratungsangeboten für trans und inter Menschen Sichtbarkeit von geschlechtlicher Vielfalt in der Stadtgesellschaft Fortbildung und Sensibilisierung von städtischen Mitarbeitenden Stadtinterne Vernetzungsstrukturen 	Anpassung aller Formulare und Eingabemasken und Berücksichtigung aller vier Geschlechtseinträge bei statistischen Erhebungen Berichtswesen zur Trägerförderung im LSBTIQ*-Bereich Schaffen eines Beratungsangebotes für LSBTIQ*-Beschäftigte der Stadtverwaltung Teilnahme der Stadt Münster am Internationalen Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transphobie Veröffentlichen von Publikationen zu den Themen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Umsetzung des Ratsbeschlusses „Gedenken an die verfolgten Homosexuellen sowie den Internationalen Tag gegen Homophobie (IDAHOT) in der Stadtgesellschaft sichtbar machen“ Münster wird Teil des „Rainbow Cities Network“	vollständig
<ul style="list-style-type: none"> Genderneutrale Toiletten 	Einrichtung von geschlechterneutralen Toiletten bei Neu- und Umbauten	im Ansatz
<ul style="list-style-type: none"> Förderung von Jungen 	Integration des Boys`Days in das Aktionsbündnis Girls`Day und Ausbau der Angebote Weiterentwicklung der Auseinandersetzung mit stereotypischen Rollenbildern	überwiegend
<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisierung für klischeefreie Vaterschaft 	Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Elternzeit für Väter Informations- und Austauschtreffen für beurlaubte Väter	im Ansatz
<ul style="list-style-type: none"> Aufmerksamkeit für das Thema Männlichkeit(en) 	Konzeptionalisierung und Durchführung von Veranstaltungen zum internationalen Männertag	vollständig
<ul style="list-style-type: none"> Weiterentwicklung und Pflege der Netzwerke zu Jungen- und Männerarbeit 	Konzeptionalisierung und Durchführung Vernetzungstreffen	vollständig

Unter der Überschrift „Veränderte Themen in der Gleichstellungsarbeit“ wurden verschiedene Ziele aufgeführt. Während der Laufzeit des Gleichstellungsplans sollten fünf Ziele im Rahmen des Arbeitsplans zur Gleichstellung und Gleichberechtigung von Menschen aller geschlechtlichen Identitäten, welcher von einer Projektgruppe mit Kolleg*innen aus verschiedenen Ämtern begleitet und der Abschlussbericht Ende des Jahres 2023 vom Verwaltungsvorstand zu Kenntnis gegeben wurde, erreicht werden. Insgesamt wurden alle Maßnahmen zur Zielerreichung des Arbeitsplans begonnen und

überwiegend umgesetzt. Die noch nicht vollständig umgesetzten Maßnahmen werden in den Aktionsplan LSBTIQ* überführt. In der September Sitzung des Jahres 2024 hat der Rat der Stadt Münster den Beitritt zum Rainbow City Network beschlossen.

Mit der Absicht, öffentliche Räume inklusiver und zugänglicher für alle Menschen und unabhängig von ihrer geschlechtlichen Identität zu gestalten, wird das Ziel verfolgt, bei Neu- und Umbauten von städtischen Gebäuden, Schulen und Sportstätten genderneutrale Toiletten einzuführen. Dieses Vorhaben wurde im Zuge des Umbaus des Stadthauses 1 bereits umgesetzt und auch in die Planungen von Stadthaus 4 integriert. Mehrere Arbeitsgruppentreffen mit verschiedenen Stadtämtern haben stattgefunden. Gemeinsam mit dem Amt für Gleichstellung erarbeiten sie eine Vorlage für den Verwaltungsvorstand zu weiteren Umsetzung.

Zu den veränderten Themen in der Gleichstellungsarbeit zählt auch die gezielte Förderung von Jungen. Das Angebot des Mädchen*- und Jungen*tags wurde inhaltlich und strukturell verändert. Die Methoden, Inhalte und Leitfäden wurden grundlegend geprüft und erneuert. Der feste Termin, an dem alle teilnehmenden Schulen gleichzeitig den Tag angeboten haben, wurde zugunsten von flexiblen Terminabsprachen über das ganze Schuljahr hinweg abgelöst. Dadurch können weniger pädagogische Kräfte an mehreren Terminen im Jahr eingesetzt und somit Kontinuität und die fachliche Qualität deutlich verbessert werden.

Ein weiterer Aspekt, der im Rahmen der veränderten Themen in der Gleichstellungsarbeit besondere Beachtung findet, ist die Sensibilisierung für eine klischeefreie Vaterschaft. Väter sollen dazu zu ermutigt werden, eine aktivere und gleichberechtigtere Rolle in der Erziehung ihrer Kinder zu übernehmen und dabei von Anfang an die Möglichkeiten der Elternzeit voll ausschöpfen. Bei der Novellierung des Familienzeitkonzepts wurde auf geschlechterneutrale Formulierungen geachtet und die Unterstützung sowie gezielte Ansprache von Vätern in den Hinweisen für Führungskräfte integriert. Ein bedeutendes Ereignis in diesem Kontext war die über das Intranet beworbene landesweite Veranstaltung „Vätersummit NRW“ im Jahr 2023. Sie bot Vätern die Möglichkeit, sich auszutauschen und sich über ihre Rechte in der Elternzeit und Chancen einer aktiven Vaterschaft zu informieren. Eine erneute Durchführung in 2025 ist in Planung.

Dem Thema Männlichkeit(en) wurde durch die Konzeptionalisierung und Durchführung von Veranstaltungen zum internationalen Männertag Aufmerksamkeit geschenkt. Zudem wurden 2022 und 2023 jeweils am Internationalen Männertag in Kooperation mit dem Cinema Filme gezeigt, die sich mit stereotypen Männlichkeitsbildern auseinandersetzen. Begleitend zu den Filmvorführungen gab es Kurzvorträge von Fachkräften, die dem Publikum halfen, die Filme unter einem geschlechterkritischen Blickwinkel zu betrachten. Seit 2023 werden zudem Fahnen an den Stadthäusern gehisst, um den Internationalen Männertag in der Bevölkerung sichtbarer zu machen. Eine Pressemitteilung zu diesem Aktionstag wird regelmäßig veröffentlicht.

Ebenfalls wurde das Ziel erreicht Netzwerke zu pflegen und zu entwickeln, die sich mit Jungen- und Männerarbeit befassen. Es fand ein landesweites Vernetzungstreffen der LAG Jungenarbeit NRW und den regionalansässigen Arbeitskreisen zur Jungenarbeit in Münster statt, bei dem Herausforderungen und Fachthemen der Jungenarbeit besprochen und Good-Practice-Beispiele vorgestellt wurden. 2024 initiierte das Amt für Gleichstellung einen neuen Arbeitskreis zum Thema Jugend und Gender, der sich u.a auch mit der Weiterentwicklung der lokalen Jungenarbeit befassen wird. Dieses Forum bietet die Chance, die Jungenarbeit in Münster nachhaltig zu fördern und weiterzuentwickeln.

4.1.2 Geschlechtergerechte Sprache

Ziele	Geplante Maßnahme	Grad der Umsetzung
<ul style="list-style-type: none"> Weiterentwicklung der gendersensiblen Sprache 	Überarbeitung Richtlinien gendergerechte Sprache, Schaffung eines Beispielkatalog sowie Hinweis an die publizierenden Einheiten der Stadt	vollständig
	Überarbeitung der städtischen Formulare	überwiegend

Zur Weiterentwicklung einer gendersensiblen Sprache, die die Geschlechtervielfalt abbildet und ein stärkeres Bewusstsein dafür schafft wurde die Richtlinie „Fair formuliert“ durch das Amt für Kommunikation in Zusammenarbeit mit dem Amt für Gleichstellung überarbeitet. Der Genderstern * wird nun als Zeichen für Vielfalt empfohlen, um eine diskriminierungsfreie Kommunikation zu fördern. Darüber hinaus wurde ein Beispielkatalog für geschlechtsneutrale Formulierungen entwickelt. Alle publizierenden Einheiten der Stadtverwaltung sind über das Intranet darauf hingewiesen worden, dass die Verwendung des Gendersterns erlaubt, jedoch nicht verpflichtend ist. Die Entscheidung, diesen in städtischen (Web-) Publikationen zu nutzen, liegt bei den jeweiligen Ämtern.

Die Änderung von Formularen und Eingabemasken der Stadt Münster zur Angabe aller vier Geschlechtseinträge, die eine Maßnahme des o.g. Arbeitsplans zur Gleichstellung und Gleichberechtigung von Menschen aller geschlechtlicher Identitäten war, wurde zunächst im Amt für Bürger- und Ratservice begonnen und nach Novellierung des Meldegesetzes im November 2022 Schritt für Schritt umgesetzt, da dort die von den Bürger*innen am häufigsten nachgefragten Formulare verwendet werden. Alle Formulare und Eingabemasken müssen dezentral durch die jeweiligen Ämter angepasst werden; dies kann bisher nicht automatisiert erfolgen. Die weitere Umsetzung erfolgt nun nach und nach auch in anderen Ämtern, wie z.B. der Schulpsychologischen Beratungsstelle. Die Umsetzung in weiteren Ämtern wurde bisher nicht abgefragt.

4.1.3 Schutzkonzept und Grenzachtender Umgang in der Stadtverwaltung

Ziele	Geplante Maßnahme	Grad der Umsetzung
<ul style="list-style-type: none"> Bewusstsein schaffen für einen grenzachtenden Umgang und Schaffung von förderlichen Strukturen 	Aktualisieren der Grundsatzerklärung, Sensibilisierungskampagne und Verwaltungsweite Risikoanalyse	teilweise
	Ausbau der Fort- und Weiterbildungsangebote	überwiegend
	Nennung und Kommunikation von klaren Verfahrensschritten	teilweise
	Vereinfachung von Beschwerdewege sowie Erweiterung und Schulung von Ansprechpartner*innen, Informationen über externe Beratungsangeboten	überwiegend

Die Stadt Münster verfolgt als Arbeitgeberin eine konsequente Linie gegen sexuelle Belästigung und Übergriffe aller Art. Dies zeigt sich unter anderem darin, dass die Stadt Münster im Jahr 2023 dem Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“ beigetreten ist, mit dem Ziel Sexismus und sexuelle Belästigung zu erkennen, hinzusehen und zu zeigen, wie ihnen entgegengewirkt werden kann. Zudem wurde zur Erstellung eines Rahmenkonzeptes und grenzachtenden Umgangs in der Stadtverwaltung bereits im Jahr 2020 eine ämterübergreifende Arbeitsgruppe gegründet. Diese Initiative wurde vom Verwaltungsvorstand im Oktober 2022 unterstützt. Zu diesem Zweck wurde eine Stelle mit 0,5VZÄ im Sachgebiet Personalentwicklung geschaffen. Eine Mitarbeiterin hat diese Stelle im September 2023 angetreten und koordiniert die Maßnahmen. Seit 2023 trifft sich die Arbeitsgruppe regelmäßig und hat erste Sensibilisierungs-Workshops durchgeführt. Wichtige Ansprechstellen wurden von der Arbeitsgruppe definiert, um einfache und klare Beschwerdewege zu etablieren. Über das Intranet und über Plakate, Postkarten und Aufkleber wurden im August 2024 die Ansprechstellen und interne sowie externe Beratungsangebote bekannt gemacht und damit für die Thematik sensibilisiert. Außerdem wurde ein Grundgerüst an Verfahrensschritten entwickelt, das aktuell weiter konkretisiert wird. Eine

redaktionelle Überarbeitung der bestehenden Grundsatzerklärung „Schutz gegen sexuelle Belästigung“ wurde vorgenommen. Ebenfalls wurde zentral vom Personal- und Organisationsamt eine verwaltungsweite Risikoanalyse durchgeführt. Diese Maßnahmen sollen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans durch umfassende Qualifizierungsangebote für Führungskräfte und Mitarbeitende ergänzt werden. Darunter fallen Seminare für Auszubildende und Mitarbeitende sowie anlassbezogene Team-Supervisionen und Coachings. Eine von den einzelnen Fachämtern durchgeführte Risikoanalyse, um folgend ämterbezogene Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung abzuleiten, sowie die Erstellung eines Rahmenkonzepts zum grenzachtenden Umgang werden weiterhin in der Laufzeit des Gleichstellungsplanes angestrebt.

4.1.4 Personalgewinnung

Ziele	Geplante Maßnahme	Grad der Umsetzung
<ul style="list-style-type: none"> Zugangsmöglichkeiten für Frauen in Auswahlverfahren erhöhen 	Sofern keine bereits beschäftigten Frauen das Anforderungsprofil einer zu besetzenden Stelle erfüllen und eine Ausschreibung vorgesehen ist, erfolgt diese Ausschreibung intern und extern	im Ansatz
	bei Direktansprachen sind alle Geschlechter anzusprechen, dies gilt auch für externe Dienstleister*innen	vollständig
<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Bewerbungen von Frauen in Berufen und Funktionen erhöhen, in denen Sie unterrepräsentiert sind. 	Wertneutrale Stellenausschreibungen	vollständig
	Vermeidung klassischer agentischer (z.B kompetent) und kommunaler Eigenschaften (z.B. freundlich) in Anforderungsprofilen; Erarbeitung Kompetenzkatalog sowie geschlechterinklusive Sprache	teilweise
	Schulung zur Stärkung der geschlechtersensiblen Kompetenz	teilweise
	Einführung Controlling in Stellenbesetzungsverfahren und Einbezug gleichstellungsspezifischer Faktoren	überwiegend

Die Verwaltung hat sich zum Ziel gesetzt, die Zugangsmöglichkeiten für Frauen in Auswahlverfahren zu erhöhen. Die geplante Maßnahme, sofern keine bereits beschäftigten Frauen das Anforderungsprofil einer zu besetzenden Stelle erfüllen und eine Ausschreibung vorgesehen ist, diese intern und extern auszuschreiben, kann während der Laufzeit des Gleichstellungsplans nicht zur Zielerreichung beitragen. Zurückzuführen ist dies darauf, dass keine Datei als Grundlage zur Verfügung steht, in der die Anforderungsprofile aller Mitarbeitenden der Stadt Münster aufgeführt sind. Demzufolge kann ein Abgleich mit den Anforderungsprofilen von bereits beschäftigten Frauen und der zu besetzenden Stelle nicht erfolgen. Die Maßnahme bei der Option einer Direktansprache und Active Sourcing geeigneter Kandidat*innen immer Kandidat*innen aller Geschlechter auch im Zuge von externen Dienstleistern anzusprechen wurde vollständig umgesetzt.

Die Geschlechtergleichstellung ist ein wichtiges Kriterium für die Attraktivität und den Erfolg der Stadtverwaltung Münster. Besonders in Berufen und Positionen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, gibt es noch viel ungenutztes Potenzial. Deshalb wurde in einem zweitägigen Workshop eine Sensibilisierung und damit einhergehende Überarbeitung der Stellenausschreibungen initiiert und begonnen. Ein weiterer Workshop zum Jahreswechsel 2024/2025 soll insbesondere zu einer Stärkung der gendersensiblen Kompetenz der Mitarbeitenden im Personalrecruiting und Personalservice führen. Ein einfaches Controlling erfolgt derzeit über interne Listen, soll aber perspektivisch über ein noch zu beschaffendes Modul innerhalb einer bereits bestehenden Software differenzierter erfolgen.

4.1.5 Personalbindung

Ziele	Geplante Maßnahme	Grad der Umsetzung
<ul style="list-style-type: none"> Im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplans wird die ungeplante Fluktuation der Mitarbeitenden reduziert. 	Erhebung Ausscheidungsgründe	im Ansatz
	Stärkung Führung in Teilzeit/geteilte Führung	teilweise
<ul style="list-style-type: none"> Die Stadtverwaltung als attraktive Arbeitgeberin stärker herausstellen – Ausbau der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben 	Klare und leichtauffindbare Präsentation der Angebote der attraktiven Arbeitgeberin und Unterstreichung der Sinnhaftigkeit der Arbeit	vollständig
	Ausbau und Flexibilisierung von Arbeitszeit- und Arbeitsortmodellen	überwiegend

Aufgrund des demografischen Wandels, welcher einen Arbeitnehmer*innenmarkt hervorruft, müssen Maßnahmen der Personalgewinnung konsistent in Maßnahmen der Personalbindung übergehen. Attraktive Arbeitsbedingungen helfen nicht nur, Personal zu gewinnen, sondern auch zu halten. Entsprechend des Zusammenhangs ist ein Ziel, die ungeplante Fluktuation der Mitarbeitenden zu reduzieren, indem die Gründe von ausscheidenden Mitarbeitenden durch eine strukturierte und optional anonyme Befragung ermittelt werden, in der auch gleichstellungsspezifische Fragestellungen berücksichtigt sind. Derzeit gibt es keine systematische und anonyme Erhebung der Gründe für das Ausscheiden von Mitarbeitenden. Es wird jedoch eine Befragungsmöglichkeit im Rahmen des Boarding-Projektes aufgegriffen und in der Projektgruppe bearbeitet.

Zur Stärkung der Führung in Teilzeit/ geteilter Führung sind alle Stellen und damit auch Führungsstellen bei der Stadt Münster grundsätzlich teilbar. Zum einen kann eine bereits tätige Führungskraft ihre Wochenstunden reduzieren. Erfolgt dies in einem Umfang, welcher mit einer zusätzlichen Aufstockung von 0,2 Stellenanteilen, die Besetzung der übrigen Stellenanteile mit einem Führungstandem möglich macht, wird die Einrichtung einer überplanmäßigen Position in Höhe von 0,2 Stellenanteilen angestoßen. Daraufhin erfolgt eine Ausschreibung mit konkreter Ausrichtung auf ein Führungstandem. Kommt ein Führungstandem aufgrund geringer Arbeitszeitreduzierung nicht in Betracht, besteht die Überlegung einzelne Aufgaben zu verlagern. Zum anderen gilt bei der Neubesetzung von Führungsstellen stets die Möglichkeit der Teilbarkeit. Stellt sich somit im Auswahlverfahren heraus, dass sich zwei Bewerbende in Teilzeit für die Leitungsstelle durchsetzen, wird eine Aufstockung der Stelle bis zu 0,2 Stellenanteile eingeleitet. Bei einzelnen Führungsstellen wird die Teilbarkeit unter Einsatz zusätzlicher Stellenanteilen in der Ausschreibung explizit beworben. Es ist mittels Erfahrungswerten zu eruieren, wie und unter welchen Rahmenbedingungen eine Bewerbung der Führung in Teilzeit/ Führung als Tandem möglich und zielführend ist. Zum Stichtag 31.12.2023 gab es lediglich ein Führungstandem. In Ausschreibungen wurde die geteilte Führung zwar beworben, konnte aufgrund der Bewerbungslage allerdings nicht realisiert werden. Weiterhin gilt, dass Führung in Teilzeit bzw. geteilte Führung sich stadtweit noch weiter etablieren sollte.

Ebenfalls arbeitet die Stadtverwaltung daran, sich stärker als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern. So ist die Darstellung der Stadt als attraktive Arbeitgeberin mit sinnhaften Arbeitsangeboten Kernbestandteil sämtlicher Marketingaktivitäten. Im Jahr 2022 wurde die Karriereseite der Stadt Münster neugestaltet. Hier sind die Vorteile und Angebote der Arbeitgeberin gebündelt und leicht auffindbar dargestellt. Zudem können die unter 4.3.1 (New-Work) aufgeführten Maßnahmen die Stadt Münster als attraktive Arbeitgeberin darstellen, indem auf die Unterstreichung der Sinnhaftigkeit der Arbeit eingegangen wird.

Zum Ausbau der Flexibilisierung von Arbeitszeit- und Arbeitsortmodellen trat zum 01.10.2023 die Neufassung der Dienstvereinbarung über die Gestaltung von Telearbeit und mobilem Arbeiten in Kraft. Ziel der neuen Dienstvereinbarung ist, die Familienfreundlichkeit der Stadt Münster als Arbeitgeberin zu erhöhen und die Attraktivität der städtischen Arbeitsplätze zu steigern. Ein gewünschter Nebeneffekt ist die intensiviertere Nutzung der vorhandenen Büroarbeitsplätze. Neben der stärkeren

Flexibilisierung der Telearbeit regelt die Dienstvereinbarung erstmalig auch die Durchführung von regelmäßig mobilem Arbeiten in Abgrenzung zu unregelmäßigem mobilem Arbeiten. Zukünftig wird es einen monatlichen Betrachtungszeitraum geben, der es ermöglichen wird, bis zu 80%, in Einzelfällen bis zu 100%, der monatlichen Arbeitszeit im Homeoffice zu verbringen bzw. mobil zu arbeiten. Auch eine Arbeit aus dem Ausland ist grundsätzlich möglich. Innerhalb der Behördenstruktur erfolgt bereits eine sukzessive Ausweitung von Desk-Sharing. Mit der weiteren Öffnung der beiden Arbeitsformen und auch der weiteren Flexibilisierung soll die neue Dienstvereinbarung einen Schritt in Richtung der weiteren Digitalisierung der Stadtverwaltung gehen. Um die Telearbeit und das mobile Arbeiten auch künftig weiter voranzutreiben und auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden anzupassen, soll die Dienstvereinbarung evaluiert werden. Alle Fragen/Hinweise und Erfahrungen aus der gelebten Praxis werden daher bei den weiteren Entwicklungen berücksichtigt.

4.2 Führung im Blick

4.2.1 Führungskräftekonzept

Ziele	Geplante Maßnahme	Grad der Umsetzung
<ul style="list-style-type: none"> Gemeinsames Verständnis von Führung wird weiterentwickelt, beschrieben und kommuniziert. 	Pflichtschulungen für Führungskräfte	überwiegend
	Auseinandersetzung Führungsverständnis im Dialog mit Führungskräften und Entwicklung, Beschreibung sowie Kommunikation bei Einstellung eines gemeinsamen Führungsverständnis	teilweise

Ein zentrales Ziel der Stadtverwaltung ist die Entwicklung, Beschreibung und aktive Kommunikation eines gemeinsamen Führungsverständnisses. Dazu werden Pflichtschulungen für alle Führungskräfte im Rahmen der obligatorischen Qualifizierungsreihe „Update Führung“ durchgeführt. Dabei sollen die etwa 400 Führungskräfte der Stadt Münster innerhalb von drei Jahren an drei Modulen zum Thema Führung teilnehmen. Die Reihenfolge der Module ist frei wählbar. Die drei Module legen den Schwerpunkt auf

- 1) Die kollegiale Fallberatung als Instrument zur Führungsunterstützung und Vernetzung,
- 2) agile Führung sowie Projekt- und Prozessmanagement,
- 3) das Thema Verantwortung von Führung.

In dem dritten Modul setzen sich die Führungskräfte mit den Erwartungen, Haltungen und Werten der Stadt Münster, unter anderem zu den Themen Gleichstellung, Inklusion und grenzachtender Umgang auseinander.

Darüber hinaus gibt es bei der Stadtverwaltung Münster die Fortbildungsreihe „Kompetent als Führungskraft“, die sich speziell an neue Führungskräfte richtet und für Führungskräfte ohne Führungserfahrung verpflichtend ist. Diese Fortbildungsreihe besteht ebenfalls aus drei Modulen und beinhaltet die Module „Grundlagen von Führung“, Kommunikation und Gesprächsführung“ sowie „Teamführung“. In dem Grundlagenmodul werden unter anderem auch die Erwartungen an die Führungsrolle sowie die Aufgaben und Verantwortung einer Führungskraft thematisiert.

Zusätzlich zu dem umfangreichen Fortbildungsangebot für Führungskräfte beteiligt sich die Stadtverwaltung an dem interkommunalen Mentoring-Programm „Mentoring im Münsterland“. Die Beschäftigten der Stadt Münster haben die Möglichkeit, als Mentor*in (berufserfahrene Führungskräfte) oder Mentee (Nachwuchskräfte) an dem Mentoring-Programm teilzunehmen. Das Programm sieht vor, dass ein*e Mentor*in mit einer*-einem Mentee einer anderen Kommunalverwaltung ein Tandem bildet. Die Mentees haben die Gelegenheit von erfahrenen Mentor*innen anderer Kommunalverwaltung zu lernen und sich zu reflektieren. Durch den interkommunalen Dialog und die Auseinandersetzung mit dem Thema Führung profitieren nicht nur die Mentees, sondern auch die Mentor*innen.

Die Stadt Münster – wie viele andere Verwaltungen – sieht sich einem enormen Zuwachs an Aufgaben und einer hohen Zahl von übergreifenden Prozessveränderungen bei gleichzeitiger Knappheit

von Ressourcen und einem zunehmenden Fachkräftemangel gegenüber. Um die Stadtverwaltung zukunftssicher aufzustellen und in die Lage zu versetzen, auch morgen noch passende und gute Dienstleistungen für die Bürger*innen der Stadt zu leisten, hat der Verwaltungsvorstand einen umfangreichen Transformationsprozess in Gang gesetzt. Ein Bestandteil des Transformationsprozesses ist die Zukunftswerkstatt Führung. Diese wurde 2024 gestartet und besteht aus einer interdisziplinären und hierarchieübergreifend zusammengesetzten Gruppe, die in einem partizipativen Prozess mit mehreren iterativen Rückkopplungsschleifen einen Führungskompass für die Stadtverwaltung Münster entwickelt hat. In mehreren Arbeitsteams werden nun konkrete Maßnahmen erarbeitet, durch die der Führungskompass im konkreten Führungsalltag sichtbar wird. Der Führungskompass stellt das gemeinsame Führungsverständnis der Stadtverwaltung dar und dient als Basis für alle weiteren Maßnahmen im Kontext Führung.

4.2.2 Fördern und Entwickeln von verschiedenen Modellen von Führen in Teilzeit

Ziele	Geplante Maßnahme	Grad der Umsetzung
<ul style="list-style-type: none"> Erhöhung der Mitarbeitenden, die eine Führungsfunktion in Teilzeit oder vollzeitnaher Teilzeit nachgehen; Überlegungen, ggf. eine Amts- oder Betriebsleitung in Teilzeit bzw. geteilt zu besetzen. 	Weiterentwicklung und proaktives Bewerben der Regelungen für „Führung in Teilzeit“	teilweise
	Berücksichtigung individueller Wünsche für Führung in Teilzeit, z.B. eine 1,0 Stelle durch 2 x 0,6 VZÄ abdecken	vollständig
	Prüfung wie Mitarbeitende stärker für Führung in Teilzeit unter den Aspekten „Älter werden“ und „Führungsnachwuchs“ gewonnen werden können	überwiegend
	Prüfung ob und wie „Führung auf Probe“ innerhalb von Führung in Teilzeit in einem Pilotprojekt realisiert werden kann	teilweise
	Intensivierung Kommunikation zur Führung in Teilzeit; Bei der Besetzung/ Ausschreibung wird die Rahmengestaltung durchgesprochen	teilweise

Der Verwaltung ist es ein wichtiges Anliegen, die Führung in Teilzeit zu fördern. Im Rahmen des Gleichstellungsplans wurde ein Bündel an Maßnahmen benannt, das zur Zielerreichung beitragen soll.

Als eine der wesentlichen proaktiven kommunikativen und personalorganisatorischen Maßnahme wird in allen Ausschreibungen der Hinweis gegeben, dass die Besetzung der Stelle auch in Teilzeit erfolgen kann, sowie dass in Einzelausschreibungen für Führungspositionen auf die Möglichkeit der Besetzung im Führungstandem hingewiesen wird (siehe 4.1.5 Personalbindung). Bei Planungen und Absprachen zur Stellenbesetzung mit den betroffenen Ämtern und unter Berücksichtigung der Restriktionen des Stellenplans werden die Aspekte „Älter werden“ und „Führungsnachwuchs“ mitgedacht. In Vorstellungsgesprächen wird die Geeignetheit und notwendige Rahmengestaltung thematisiert.

Ebenfalls wird in nahezu jeder Organisationsverfügung die Teilung von Führungsstellen geprüft, damit potenziell an Führung Interessierte angesprochen werden können. Sofern unter Berücksichtigung der Restriktionen des Stellenplans möglich, wird der Faktor 1,2 mitgeprüft. Zudem wird bei Organisationsverfügungen in Abstimmung mit den betroffenen Ämtern und der Personalentwicklung anlassbezogen mitgeprüft, wie Führung auf Probe innerhalb von Führung in Teilzeit umgesetzt werden kann.

Ein Pilotprojekt zur Prüfung ob und wie „Führung auf Probe“ innerhalb von Führung in Teilzeit realisiert werden kann, wurde bislang jedoch noch nicht durchgeführt. Ursachen sind das Ausscheiden der vorgesehenen Projektleitung und das Fehlen kompensierender Personalkapazitäten für ein derartiges Projekt. Eine Wiederaufnahme des Projektes ist derzeit nicht absehbar.

Diese bislang eingeleiteten Maßnahmen zeigen bereits Wirkung. Im Vergleich zum Jahr 2020 ist der Anteil von Mitarbeitenden, die einer Führungsfunktion in Teilzeit oder vollzeitnaher Teilzeit nachgehen, von 15% auf 18% gestiegen. Ebenfalls ist erwähnenswert, dass im Vergleich zum Jahr 2020 eine Amtsleitung in Teilzeit bei der Stadt Münster beschäftigt ist. Im Kern wurden damit die Ziele bereits erreicht, müssen aber dennoch weiter angestrebt werden.

4.3 Familie im Blick

4.3.1 New Work

Ziele	Geplante Maßnahme	Grad der Umsetzung
<ul style="list-style-type: none"> Stärkeres Darstellen der Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit 	Stärkeres Aufnehmen in die Städtischen Marketingkampagnen	vollständig
<ul style="list-style-type: none"> Kompetenzentwicklung für die Arbeitswelt 4.0 	Seminare für Führungskräfte und Beschäftigte	vollständig
<ul style="list-style-type: none"> Bewusstsein für New Work in der Stadtverwaltung schärfen 	Organisation moderierter Veranstaltungen zu New Work	teilweise
<ul style="list-style-type: none"> Ausbau der Möglichkeiten zum flexiblen Arbeiten 	Bereitstellen bedarfsgerechter und attraktiver Arbeitsmittel	überwiegend

Die Stadt Münster verfolgt gezielte Maßnahmen zur Stärkung der Sinnhaftigkeit der Arbeit, zur Kompetenzentwicklung für die Arbeitswelt 4.0, zur Schärfung des Bewusstseins für New Work in der Verwaltung sowie zum Ausbau der Möglichkeiten zum flexiblen Arbeiten. Das stärkere Darstellen der Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit erfolgt durch die Integration dieses Aspekts in die städtischen Marketingkampagnen. Der Slogan „Gute Einstellung“ wird in allen Marketingmaßnahmen verwendet, um die Bedeutung der Arbeit bei der Stadtverwaltung hervorzuheben. Auf den Karriereseiten wird bereits im Einleitungstext die Sinnhaftigkeit der Arbeit unterstrichen, ebenso wird dieser Aspekt in Stellenanzeigen betont. Zudem werden konkrete Personen und Arbeitsbereiche vorgestellt, um zu verdeutlichen, wie jede*r Mitarbeitende zur Funktionalität der Stadt beiträgt. Im Ausbildungsmarketing werden Auszubildende unterschiedlicher Berufe in sozialen Medien vorgestellt, und auf der Karriereseite kommen Mitarbeitende direkt zu Wort, um die persönliche Bedeutung ihrer Tätigkeiten zu zeigen.

Im Fortbildungsprogramm werden den Führungskräften und Mitarbeitenden verschiedene Seminare angeboten, die die Herausforderungen der Arbeitswelt 4.0 adressieren (z.B. Führen auf Distanz digital, Zeit- und Selbstmanagement für Führungskräfte, Fit@Homeoffice). Darüber hinaus unterstützt das Personal- und Organisationsamt organisationspezifische Fortbildungen und Workshops, die auf Anfrage in enger Abstimmung mit dem jeweiligen Fachamt organisiert werden. In diesem Format können individuelle Bedarfe einzelner Organisationseinheiten adressiert werden. Häufig spielen Themen der Arbeitswelt 4.0 auch hier eine Rolle. Es ist geplant das Thema Arbeitswelt. Zukunft. im Fortbildungsprogramm 2025 schwerpunktmäßig weiter zu vertiefen.

Als ein weiteres Ziel wurde benannt das Bewusstsein für New Work in der Stadtverwaltung zu schärfen. Das Projekt Arbeitswelt. Zukunft. hat eine Vielzahl von Ämtern und Einrichtungen zur Entwicklung einer gemeinsamen Vision für eine moderne Arbeitswelt eingeladen. In zwei Workshops haben 32 Mitarbeitende aus 20 Ämtern und Einrichtungen gemeinsam die wesentlichen Aspekte von New Work erarbeitet, die im konzeptionellen Ansatz berücksichtigt werden sollen. Weiterhin gilt es das Bewusstsein für New Work unter anderem mittels verstärkter Internetpräsenz zur Unterstützung der internen Kommunikation weiter auszubauen.

Die Möglichkeiten zum Ausbau zum flexiblen Arbeiten beinhaltet neben den bereits genannten Aspekten in 4.1.5 zum Ausbau der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auch das Bereitstellen bedarfsgerechter und attraktiver Arbeitsmittel. Die rechtlichen Grundlagen sind durch die „DV über die

Gestaltung von Telearbeit und mobilem Arbeiten“ geschaffen, wobei die Bereitstellung bedarfsgerechter und attraktivere Arbeitsmittel seitens der citeq bereits läuft.

4.3.2 Homeoffice: Telearbeit und Mobiles Arbeiten

Ziele	Geplante Maßnahme	Grad der Umsetzung
<ul style="list-style-type: none"> Telearbeit und mobiles Arbeiten werden zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden sowie zur Effizienzsteigerung der Verwaltung ausgebaut. 	Wird auf die Chancen von Telearbeit hingewiesen z.B. zur Förderung von Führung in Teilzeit bzw. geteilter Führung	teilweise
	Prüfung, welche IT-Ausstattung benötigt wird, um die Attraktivität zu erhöhen	im Ansatz
	Analyse welche Berufsgruppen bei der Telearbeit unterdurchschnittlich vertreten sind	teilweise
	Informationsreihe über Vor- und Nachteile von Telearbeit und mobilen Arbeiten	im Ansatz

Um die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden sowie die Effizienzsteigerung der Verwaltung zu fördern, soll während der Laufzeit des Gleichstellungsplans Telearbeit und mobiles Arbeiten intensiv ausgebaut werden. So wird die neue „DV über die Gestaltung von Telearbeit und mobilem Arbeiten“ aktiv im Intranet beworben, welche ebenfalls in der Personalversammlung gewürdigt wurde und Hinweise zu den Chancen von Telearbeit und der mobilen Arbeit gibt. Damit die Attraktivität für Telearbeit bzw. mobiles Arbeiten erhöht sowie die Effizienz des Einsatzes der jeweiligen Hard- und Software gesteigert werden kann, wird im Zuge der Verlagerung „IT-Steuerung“ die Prüfung der zu ergänzenden oder alternativen IT-Ausstattung vorbereitet.

Das Personal- und Organisationsamt analysiert derzeit, welche Arbeitsbereiche oder Berufsgruppen in der Telearbeit unterrepräsentiert sind und in welchen Ämtern oder Einrichtungen weniger Neigung zur mobilen Arbeit besteht. Es gilt nach Fertigstellung der Analyse die Ergebnisse im jeweiligen Jahresgespräch zwischen den Ämtern/Einrichtungen und dem Personal- und Organisationsamt zu thematisieren. Des Weiteren ist in Zusammenarbeit mit dem Amt für Kommunikation eine Informationsreihe geplant, die die Vor- und Nachteile von Telearbeit und mobilem Arbeiten beleuchtet. Ein entsprechendes Kommunikationskonzept wird aktuell erarbeitet.

4.3.3 Elternschaft

Ziele	Geplante Maßnahme	Grad der Umsetzung
<ul style="list-style-type: none"> Das Angebot an betrieblichen Kindertagesbetreuungsplätzen wird bedarfsgerecht erweitert. Vorhandene Plätze werden im Hinblick auf ihre Passgenauigkeit überprüft. 	Planung eines neuen Angebotes im Rahmen von Stadthaus 4 sowie Überprüfung des Bedarfs bei städtischen Mitarbeitenden	teilweise
<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisierung für klischeefreie Vaterschaft 	Angebot über Sorgearbeit/Berufstätigkeit und eigene Freiräume für werdende Eltern	im Ansatz
	Beratungsangebot für werdende Väter über Elternzeit	im Ansatz
<ul style="list-style-type: none"> Personalbindung in Elternzeit 	Rückkehrgespräche und Wiedereinstiegsplan sowie Bereitstellung von Informationen während der Elternzeit	im Ansatz

Einer der wichtigsten Bausteine, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht, sind ausreichende und gute Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Deshalb hat sich die Stadt Münster das Ziel gesetzt, das Angebot an betrieblichen Kindertagesbetreuungsplätzen bedarfsgerecht zu erweitern und die bestehenden Plätze auf ihre Passgenauigkeit zu überprüfen. Derzeit stellt die Stadt insgesamt 15 Plätze in AWO-Kindertageseinrichtungen und 9 Plätze für Kinder unter drei Jahren in der betrieblichen Großtagespflege „Stadtzwerge“ bereit. Zudem sind 2 neue Plätze in einer Kooperation mit der Sparkasse Münster hinzugekommen. Trotz eines nachgewiesenen Interesses, insbesondere im U3-Bereich, besteht die Herausforderung, dass die tatsächliche Nachfrage oft erst bei den Anmeldungen deutlich wird. Die geplante Eröffnung einer weiteren betrieblichen Großtagespflege in der Sonnenstraße im Jahr 2024 und die mögliche Integration einer solchen in das Neubauprojekt Stadthaus 4 sind positive Schritte. Allerdings bleibt abzuwarten, ob diese Erweiterungen tatsächlich den aktuellen und zukünftigen Bedarf der Mitarbeitenden decken können.

Die Stadtverwaltung verfolgt zudem das Ziel für eine klischeefreie Vaterschaft zu sensibilisieren. Neben den bereits in 4.1.1 (Veränderte Themen in der Gleichstellungsarbeit) gebündelten Maßnahmen zur Sensibilisierung einer klischeefreien Vaterschaft werden über die digitale Plattform MünsterMentalFit unter anderem Beiträge und Videos zum Thema Elternschaft für alle Mitarbeiter*innen zugänglich gemacht. Innerhalb der Angebote wird neben der Beantwortung von Fragen zur Thematik Elternzeit und Elterngeld auch auf die Vereinbarung von Sorgearbeit/Berufstätigkeit mit den eigenen Freiräumen eingegangen. Darüber hinaus haben die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit sich über die Chatfunktion der Plattform von stadtinternen Ansprechpersonen oder anonym von externen Psychologen diesbezüglich beraten zu lassen.

Unter dem Aspekt Elternzeit fällt auch das Ziel der Personalbindung während der Elternzeit. Derzeit wird ein Konzept erarbeitet, um Mitarbeitende, die sich in Elternzeit und Sonderurlaub befinden oder aus anderen Gründen abwesend sind, weiterhin für die Stadt Münster als Arbeitgeberin zu binden. Das Konzept soll auch Maßnahmen enthalten, um Mitarbeitende während der Abwesenheit zu informieren und damit den Wiedereinstieg zu erleichtern.

4.3.4 Angehörige pflegen

Ziele	Geplante Maßnahme	Grad der Umsetzung
<ul style="list-style-type: none">Informationen zum Thema Pflege sind für alle leicht zugänglich	Informationen im Intranet inkl. Ansprechpersonen und gezielte Fortbildungen	überwiegend

Als ein weiteres wichtiges Anliegen der Stadtverwaltung ist die Unterstützung von Mitarbeiter*innen, die ältere oder pflegebedürftige Angehörige pflegen, aufzuführen. Der Beitritt zum Landesprogramm „Pflege und Beruf“ unterstreicht das Engagement der Stadt Münster, die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf weiter zu fördern. So wurden bereits die Mitarbeiter*innen der Stadt Münster im Rahmen des Landesprogramms im Intranet auf Online-Vorträge zur Vereinbarung von Beruf und Pflege hingewiesen. Innerhalb der Online-Vorträge wurden verschiedene Themen, um die Pflegesituation besser bewältigen zu können, aufgegriffen. Zudem ist die im Jahr 2024 besetzte 0,25 VZÄ-Stelle im Personal- und Organisationsamt ein weiterer Schritt in die richtige Richtung, um spezialisierte Unterstützung in diesem Bereich anzubieten. Die Bekanntmachung der Besetzung der Stelle und damit Information, wer als Ansprechperson fungiert, soll noch erfolgen. Auch die geplante Pflegefortbildung ist eine wertvolle Ergänzung, um Mitarbeitende umfassend zu informieren und zu unterstützen. Diese Maßnahmen zeigen ein starkes Commitment zur Verbesserung der Pflegeangebote und tragen zur Entlastung der Mitarbeitenden bei.

5. Fazit und weiterer Handlungsbedarf

Insgesamt zeichnet sich eine positive Entwicklung ab. Die im Gleichstellungsplan 2022-2025 festgelegten Maßnahmen sind überwiegend geeignet, um die festgelegten Ziele zu erreichen. In den letzten zwei Jahren wurden Maßnahmen in die Wege geleitet oder bereits erfolgreich umgesetzt. Diese Erfolge wirken motivierend auf die weitere Umsetzung der Maßnahmen. Nach wie vor gibt es aber auch großen Handlungsbedarf, beispielsweise beim Frauenanteil in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen. Bei Stellenbesetzungsverfahren sollten die Bemühungen, Frauen und Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, aktiv zu fördern, konsequent weiterverfolgt werden.

Der Transformationsprozess wird sich grundlegend auf das Arbeiten bei der Stadtverwaltung auswirken. Erkenntlich wird dies bereits an ersten positiven Entwicklungen des Transformationsprozesses, wie die Entstehung des Führungskompasses zur Darstellung des Führungsverständnisses der Stadtverwaltung. Ebenfalls lässt sich ein Bogen zwischen Führen in Teilzeit bzw. geteilter Führung und der Führungskultur als Bestandteil des Transformationsprozesses spannen. Trotz der Erhöhung der Anzahl an Mitarbeitenden, die in Teilzeit oder vollzeitnaher Teilzeit führen, gilt es die Führung in Teilzeit weiterhin proaktiv zu kommunizieren und Überlegungen anzustreben, wie Mitarbeitende noch stärker für Führung in Teilzeit gewonnen werden können. Dies bedingt aber auch eine Bereitschaft auf der jeweils höheren Führungsebene und einer entsprechenden Führungskultur, welche elementar im Transformationsprozess aufgegriffen wird. Dieser ist gestartet, jedoch noch nicht abgeschlossen.

Ebenfalls ergibt sich weiterer Handlungsbedarf unter dem Aspekt Elternschaft. Bezogen auf die Personalbindung während der Elternzeit bedarf es Maßnahmen, die dazu beitragen Mitarbeitende während der Abwesenheit zu informieren und damit den Wiedereinstieg zu vereinfachen. Zudem ist für gleiche Verwirklichungschancen die Arbeitsteilung von Paaren und in den Familien bedeutsam. Die Akzeptanz von Vätern, die eine längere Elternzeit in Anspruch nehmen, ist oft nicht ausreichend bzw. sehr stark von der Berufsgruppe abhängig und Phasen der Familienzeit werden als Karrierehemmer ausgelegt. Daher sollten während des Gleichstellungsplans direkte Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen für werdende und beurlaubte Väter entwickelt werden. Nur durch weitere Maßnahmen kann der Zugang zu wichtigen Informationen erleichtert und aktiv in die Gestaltung der Familienzeit einbezogen werden.

In Vertretung

gez.
Wolfgang Heuer
Stadtrat

Anlagen:
Anlage A