

Amt für Gleichstellung

Abschlussbericht zum 4. Aktionsplan
der Europäischen Charta für die
Gleichstellung von Frauen und Männern
auf lokaler und regionaler Ebene für
Münster 2021 - 2023





Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Vielfalt sichtbarer machen	6 – 13
Gendermonitoring	6
Vielfalt sexueller und geschlechtlicher Identitäten (LSBTIQ*)	6
Geschlechtersensible Jugendarbeit	7
Indikatoren im Handlungsfeld <i>Vielfalt sichtbarer machen</i>	8
Buntes und diverses Stadtbild	14 – 17
Ausbau von Kunst- und Kulturprojekten, die Vielfalt sichtbar machen	14
Historische Forschung zur Sichtbarmachung von Diversität	14
Gendersensible und diskriminierungsfreie Medien in der Stadtbücherei	15
Sichtbarmachen von Frauen bei Straßennamen	16
Regenbogen-Ampelfigur	16
Indikatoren im Handlungsfeld <i>Buntes und diverses Stadtbild</i>	17
Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Politik	18 – 19
Motivation zum Engagement für politische Beteiligung	18
Weibliche Vorbilder in der Politik	18
Indikatoren im Handlungsfeld <i>Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Politik</i>	19
Aufbrechen von Rollenstereotypen	20 – 23
Gendersensible Elementarpädagogik	20
Mädchen? Junge? Und was gibt es da noch? Rollenbilder, Identität, Sexualität	20
Berufsorientierung und Lebensplanung klischeefrei	20
Partnerschaftliche Familienarbeit	21
Indikatoren im Handlungsfeld <i>Aufbrechen von Rollenstereotypen</i>	23
Bedarfsgerechte Kinderbetreuung und Unterstützung für Familien	24 – 29
Bedarfsgerechte Angebote der Kindertagesbetreuung	24
Zukunft der Kindertagesbetreuung	24
Verbesserung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit	25
Kinderwunschberatung für Regenbogenfamilien	27
Münster-Nadel unter Genders Gesichtspunkten	27
Indikatoren im Handlungsfeld <i>Bedarfsgerechte Kinderbetreuung und Unterstützung für Familien</i>	28



Europäische Charta für die Gleichstellung

Abbau von Gewalt gegen Frauen, Männer und LSBTIQ*-Community	30 – 33
Häusliche Gewalt	30
Gewalt durch und gegen Männer	30
Gewalt gegen Menschen der LSBTIQ*-Community	30
Indikatoren im Handlungsfeld <i>Abbau von Gewalt gegen Frauen, Männer und LSBTIQ*-Community</i>	32
Gendergerechte Sprache	34 – 35
Gendergerechte Sprache in Publikationen	34
Umstellung der städtischen Online-Plattformen	34
Indikatoren im Handlungsfeld <i>Gendergerechte Sprache</i>	35
Die Stadt Münster als faire Arbeitgeberin	36 – 39
Grenzachtender Umgang	36
Förderung guter Führung und Fortbildungen zu Genderkompetenz	36
Gleichstellung in städtischen Beteiligungsgesellschaften	36
Indikatoren im Handlungsfeld <i>Die Stadt Münster als faire Arbeitgeberin</i>	38
Gleiche Teilhabe in der Finanz- und Stadtplanung	40 – 43
FinanzFAIRteilung	40
Beteiligung und Planung	30
Toiletten im öffentlichen Raum unter Genderaspekten	41
Indikatoren im Handlungsfeld <i>Gleiche Teilhabe in der Finanz- und Stadtplanung</i>	43
Sport für Frauen und Mädchen	44 – 45
Sportentwicklungsplan	44
Indikatoren im Handlungsfeld <i>Sport für Frauen und Mädchen</i>	45
Gendersensible Integration	46 – 49
Online-Map mit Beratungsund	46
Kulturmittler*innen: Kooperation mit dem MuM e. V.	46
Projekt „Integration of Women in Sports“	47
Indikatoren im Handlungsfeld <i>Gendersensible Integration</i>	48
Ämterbezeichnungen	50
Impressum	51

Europäische Charta für die Gleichstellung



Vorwort

Die Ergebnisse des vierten Aktionsplans der Europäischen Charta für die Gleichstellung der Geschlechter auf lokaler Ebene sind ermutigend. Die Sensibilität für die Gleichstellung aller Geschlechter nimmt sowohl in der Verwaltung als auch in der Zivilgesellschaft zu.

Das zeigt sich vor allem an den Indikatoren, die erstmals für den dritten Charta-Aktionsplan eingeführt und auch für den vierten Aktionsplan übernommen wurden. In den meisten Bereichen ist eine positive Entwicklung erkennbar.

So ist die Übernahme von Sorgearbeit auch in Münster für Männer selbstverständlicher geworden: 37,6% der Väter in Münster nahmen 2023 Elternzeit, das sind zwei Prozentpunkte mehr als 2020 und

mehr als in allen anderen Kommunen in NRW. Dies mag auch mit der hohen Betreuungsquote in Kitas und der Tagespflege zusammenhängen. Auch der Anteil von Frauen in Führungspositionen innerhalb der Stadtverwaltung ist in den letzten vier Jahren um fünf Prozentpunkte auf 42 % gestiegen.

In der Kinderbücherei gibt es immer mehr Medien zum Thema Vielfalt, mehr Straßen und Plätze in Münster sind nach Frauen benannt und der Mädchen*- und Jungen*tag zur geschlechtersensiblen Pädagogik wird von den Schulen immer stärker nachgefragt.

Weiterentwickelt hat sich auch das Gendermonitoring, so sind zum Beispiel Daten zu gleichgeschlechtlichen Eheschließungen, Informationen über den Personenstand der Münsteraner Bevölkerung und zum Bruttomonatseinkommen von Frauen und Männern hinzugekommen. Mit dem Gendermonitoring 2023 wurde bereits zum 5. mal eine gesammelte Statistikquelle für alle Gleichstellungsinteressierten und – engagierten zur Verfügung gestellt.

Im Kinder- und Jugendbereich wird allerdings deutlich, dass aufgrund des Fachkräftemangels stark priorisiert werden muss und einige Maßnahmen hier nicht wie geplant umgesetzt werden konnten.

35 breit gefächerte Maßnahmen, die von Themen wie historischer Forschung zu Diversität über klischeefreie Berufs- und Lebensplanung bis hin zur Gleichstellung in den städtischen Tochtergesellschaften reichen, machen den Abschlussbericht zu einer aussagekräftigen Bestandsaufnahme der Gleichstellungsarbeit in Münster. Der Abschlussbericht zeigt wie wichtig Chancengleichheit und Gleichberechtigung für unsere Stadt sind und dass der Einsatz dafür am besten gemeinsam mit vielen Akteur*innen gelingt.

Die Vielfalt von Lebensentwürfen wird in Münster immer sichtbarer. Gerade der Blick auf die deutlich gestiegenen Zahlen sexualisierter Gewalt und die zunehmende Stimmung gegen Vielfalt zeigen uns jedoch, dass noch viel zu tun bleibt, um geschlechtsspezifische Benachteiligungen abzubauen.

Herzliche Grüße aus dem Amt für Gleichstellung

Vielfalt sichtbarer machen

Gendermonitoring:

Zwischenbericht

Jährlicher Bericht; ressourcensparend als non-print seit 2019, regelmäßige Erweiterung der Themen.

Abschlussbericht

Regelmäßige Erweiterung der Themen, zum Beispiel das Mobilitätsverhalten und Bruttoverdienste nach Geschlechtern in 2022/23

Verantwortliche Ämter:

17, 61

Vielfalt sexueller und geschlechtlicher Identitäten (LSBTIQ*)

Zwischenbericht

Gesundheits- und Veterinäramt

Das Gesundheits- und Veterinäramt steht schon länger mit dem Personalamt im Austausch, um eine auf die spezifischen Bedürfnisse zugeschnittene Teamfortbildung zu erhalten. Es zeigt sich als Herausforderung, dass es mehr spezifische und auf die Vorbildung der Mitarbeitenden zugeschnittene Angebote geben sollte.

Im Bereich des sozialpsychiatrischen Dienstes gab es bereits eine selbstorganisierte, abteilungsinterne Fortbildung durch eine Kollegin zum Thema LSBTIQ* in 2022. Zudem hat sich ein Sozialarbeiter auf dieses Thema insofern spezialisiert, als dass er weitere, spezifische Hilfen vermitteln kann und als Ansprechpartner zu diesen Themen im Team fungiert.

Einige Sozialarbeiter und Ärztinnen haben eine digitale Fortbildung absolviert (Information und Link von Markus Chmielorz, Amt für Gleichstellung).

Menschen, die sich nicht eindeutig dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zuordnen können/

möchten werden von den Kolleg*innen gefragt, wie sie angesprochen werden möchten. In ihrer Statistik werden neben männlichen und weiblichen Personen auch diverse Personen erfasst.

Im Bereich des kinder- und jugendärztlichen Dienstes wird bei Bedarf (z.B. in der Schuleingangsuntersuchung) an das UKM verwiesen. Zahlen hierzu liegen bislang nicht vor. Geschlechtsangaben der zu untersuchenden Kinder werden aus den Daten des Einwohnermeldeamtes importiert und können ggf. geändert werden.

Die Mitarbeitenden im Projekt Marischa hatten bislang keinen Kontakt zu trans* -/ inter*-Personen und konnten auch aus zeitlichen Gründen nicht an einer Fortbildung zum Thema teilnehmen. Sie stehen aber mit Markus Chmielorz im engen Kontakt.

Zum 10jährigen Jubiläum wurde das Logo des Projektes (weg vom Frauenzeichen) angepasst.

Im Aufgabengebiet „Prostituiertenschutzgesetz“ werden statistische Daten zu trans* -/ inter*-Personen geführt, die regelmäßig an das Amt für Gleichstellung übermittelt werden.

Im Rahmen der HIV/STI-Beratung gibt es in Kooperation mit der Fachstelle für sexuelle Gesundheit-Aids-hilfe e.V. einen Testabend für u.a. trans- und non-binäre Personen. Bei Bedarf findet eine Vermittlung an mögliche Beratungsstellen statt. In der Statistik werden neben männlichen und weiblichen Personen auch diverse/-trans Personen erfasst bzw. nach der sexuellen Orientierung klassifiziert.

Von den Kolleg*innen werden regelmäßig Fortbildungen zum Thema Sexualität und Psyche besucht.

Personal- und Organisationsamt:

Der Abschlussbericht zum Arbeitsplan zur Gleichstellung und Gleichberechtigung von Menschen aller geschlechtlichen Identitäten wird Ende 2023 vorgelegt, die Federführung hat hier das Amt für Gleichstellung.

Die im Arbeitsplan vorgesehenen Maßnahmen zur Fortbildung und Sensibilisierung von städtischen Mitarbeitenden sind umgesetzt durch Fachfortbildungen in den Ämtern 40, 51 und 53 und Fortbildungsangebote im fachübergreifenden Fortbildungsprogramm.

Die Richtlinie für den Umgang mit transgeschlechtlichen Mitarbeitenden befindet sich noch in Prüfung, Abschluss bis Ende 2023 geplant.

Amt für Gleichstellung:

Im Sommer 2022 wurde dem Verwaltungsvorstand der Zwischenbericht zum Arbeitsplan zur Gleichstellung und Gleichberechtigung von Menschen aller geschlechtlichen Identitäten vorgelegt.

Zu den sechs Zielen in den Bereichen:

- Personenstand und Geschlechtseinträge,
- Weiterentwicklung der gendersensiblen Sprache in der Stadtverwaltung,
- Etablierung von Beratungsangeboten für trans* und inter* Menschen,
- Sichtbarkeit von geschlechtlicher Vielfalt in der Stadtgesellschaft,
- Fortbildung und Sensibilisierung von städtischen Mitarbeitenden für das Thema Diversity,
- Schaffung stadtinterner Vernetzungsstrukturen

wurden 16 Maßnahmen benannt, von denen 13 Maßnahmen begonnen und bereits acht umgesetzt wurden.

Zum Ende des Jahres 2023 wird dem Verwaltungsvorstand der Abschlussbericht vorgelegt werden.

Abschlussbericht

Personal- und Organisationsamt:

In Zusammenarbeit mit den Ämtern 40, 51 und 53 wurden Fachfortbildungen geplant, organisiert und durchgeführt. Über eine Fortführung entscheiden die Ämter in Eigenregie.

Im fachübergreifenden städtischen Fortbildungsprogramm werden in Abstimmung mit Amt für Gleichstellung jährlich Veranstaltungen zum Empowerment und zur Sensibilisierung angeboten und durchgeführt.

Amt für Kommunikation:

Das Amt für Kommunikation berichtet regelmäßig über entsprechende Aktivitäten der Stadtverwaltung.

Citeq:

Die Vielfalt sexueller und geschlechtlicher Identitäten wird im Aufgabenumfeld der citeq in erster Linie bei der Gestaltung von Software relevant.

Bei der Beschaffung neuer Software ist sichergestellt, dass Datenstrukturen und Eingabe- und Verarbeitungsdialoge entsprechend entwickelt sind.

Zwischenzeitlich sind nach Kenntnis der citeq alle eingesetzten Softwareverfahren umgestellt.

Gesundheits- und Veterinäramt:

Weiterführung und Ausbau des wöchentlichen Testabends für trans*/inter* und nonbinäre, sowie MSM (Männer, die Sex mit Männern haben) in Kooperation mit der Fachstelle für Sexualität und Gesundheit – Aidshilfe e.V.. Die Angebote des Gesundheits- und Veterinäramtes stehen im Übrigen allen Menschen offen.

Im Rahmen der Beratung und Testung auf sexuell übertragbare Erkrankungen erfolgt bei psychosozialen –und/oder medizinischen Fragestellungen die Vermittlung an Beratungsstellen und das interdisziplinäre Zentrum für Transgender Health (UKM) Regelmäßige Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Vielfalt sexueller und geschlechtlicher Identitäten (LSBTIQ*)

Gendersensible Sprache wird von den Mitarbeitenden auf eigenen Wunsch in Form der gewünschten Anrede in Schriftverkehr (E-Mail) implementiert.

In allen Aufgabengebieten des Tätigkeitsfeldes der sexuellen Gesundheit (Prostituiertenschutzgesetz, Projekt Marisha, HIV/STI-Beratung) werden statistische Daten zu trans*- / inter*-Personen geführt (dies dient dazu, um ggf. Bedarfe in diesen Bereichen zu ermitteln und daraus Handlungsstrategien zu erarbeiten).

Ein Sozialarbeiter des Sozialpsychiatrischen Dienstes hat sich auf dieses Thema insofern spezialisiert, als dass er weitere, spezifische Hilfen vermitteln kann und als Ansprechpartner zu diesen Themen im Team fungiert.

Menschen, die sich nicht eindeutig dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zuordnen können/möchten werden von den Kolleg*innen gefragt, wie sie angesprochen werden möchten. In ihrer Statistik werden neben männlichen und weiblichen Personen auch diverse Personen erfasst.

Im Übrigen wird auf die Angaben im Zwischenbericht verwiesen.

Amt für Gleichstellung:

In seiner Sitzung vom 09.01.2024 hat der Verwaltungsvorstand den Abschlussbericht zur Kenntnis genommen. Die drei nicht abgeschlossenen Maßnahmen

- Weiterentwicklung grenzachtender Umgang,
 - Fortbildungskonzept für Mitarbeitende in Amt 51,
 - Umsetzung einer Richtlinie für transgeschlechtliche Mitarbeitende der Stadtverwaltung
- werden in den LSBTIQ* Aktionsplan überführt.

Der Abschlussbericht zum Arbeitsplan wurde am 06.06.2024 dem Ausschuss für Gleichstellung vorgestellt und ist im Ratsinformationssystem abrufbar: https://www.stadt-muenster.de/sessionnet/sessionnetbi/si0057.php?__ksinr=13731

Verantwortliche Ämter:

10, 13, 17, citeq, 33, 51, 53

Geschlechtersensible Jugendarbeit

Zwischenbericht

Der Genderfachtag „Gender und Queerness in der Kinder- und Jugendarbeit“ für alle Fachkräfte der freien Träger und des öffentlichen Trägers fand in Kooperation mit der Fachhochschule Münster, des Amtes für Gleichstellung und dem Amt für Kinder, Jugend und Familie statt.

Ergänzend fanden ein stadtweiter Qualitätszirkel und eine pädagogische Fachtagung für die städtischen Fachkräfte der Kinder- und Jugendarbeit / Jugendsozialarbeit zum Thema „Gender“ statt.

In größeren Einrichtungen ist die geschlechtergerechte Besetzung von Personalstellen in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit / Aufsuchenden Jugendsozialarbeit weitgehend umgesetzt. Ausschreibungen werden entsprechend angepasst.

Das Thema „Gender“ soll zukünftig in die sexualpädagogischen Konzepte der Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit integriert werden.

Abschlussbericht

Am 09.11.23 (OKJA) und am 26.01.24 (AJSA) fanden jeweils Qualitätszirkel für Fachkräfte aus der offenen und aufsuchenden Jugendarbeit zum Thema „Institutionelle Rechte- und Schutzkonzepte“ statt. In diesem Rahmen wurden die sexualpädagogischen Konzepte im Zusammenhang der Schutzkonzepte der Einrichtungen/Standorte intensiv diskutiert und gemeinsame Qualitätskriterien für Münster erarbeitet.

Das Thema Gender, als ein wichtiges Handlungsfeld im aktuellen Kinder- und Jugendförderplan, wird im Rahmen des Wirksamkeitsdialogs mit den Fachkräften ausführlich erörtert.

In der Mehrheit der Einrichtungen der OKJA und an den Standorten der Aufsuchenden Jugendsozialarbeit (AJSA) ist die geschlechtergerechte Besetzung von Personalstellen in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit sowie der Aufsuchenden Jugendsozialarbeit umgesetzt. An Standorten, an denen nur eine hauptamtliche Fachkraft tätig ist, wird auf eine vielfältige Besetzung der NT-Kräfte geachtet. Die Stellenausschreibungen wurden entsprechend angepasst.

Verantwortliche
Ämter:
17, 51



Indikatoren	31.12.2020	31.12.2022	
Bereiche, in denen das Gendermonitoring erweitert wurde	Repräsentative Wahlstatistik; Elterngeld und Elterngeld Plus, Corona-Pandemie, Vorläufige Schutzmaßnahmen für Kinder und Jugendliche.	Bruttomonatsentgelt der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten, Eheschließungen gleichgeschlechtlicher Paare, Ergebnisse der Mobilitätsumfrage.	
Umsetzung der Maßnahmen aus dem Arbeitsplan für die Gleichstellung und Gleichberechtigung von Menschen aller geschlechtlichen Identitäten	Der Verwaltungsvorstand nimmt den Arbeitsplan zur Kenntnis und befürwortet die Umsetzung der darin vorgesehenen Maßnahmen. Im Anschluss daran wurde eine Arbeitsgruppe mit Mitarbeitenden aus den Ämtern 10, 13, 17, 33, 40, 51, 53 und der citeq etabliert. t	<p>Bis zum Sommer 2022 haben fast 50 themenbezogene Gespräche und Veranstaltungen verwaltungsintern und oder mit Vertreter*innen von freien Trägern oder Expert*innen aus der Stadtgesellschaft stattgefunden. Im Sommer 2022 wurde dem Verwaltungsvorstand der Zwischenbericht zum Arbeitsplan vorgelegt.</p> <p>Umgesetzt wurden bis dahin nachfolgend genannte Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Umsetzung der Regelungen für trans* und inter* Menschen im Standesamt. – Förderung des LSBTIQ*-Jugendzentrums/Beratungsstelle Track – Beratungsangebot für LSBTIQ* Mitarbeitende der Stadtverwaltung Ämter 10, 17 – Zum Internationalen Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transphobie (IDAHOBIT) wird die Regenbogenflagge am Stadtweinhaus gehisst (Beteiligung OB und freie Träger). – Etablierung des Netzwerkes sexuelle und geschlechtliche Vielfalt (Stadtverwaltung, freie Träger, Expert*innen). – Gedenken homosexueller Opfer des NS-Terrors und Verfolgung in der jungen Bundesrepublik. – Diversity-Fortbildungen werden erweitert um die Themen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. – Etablierung der Projektgruppe zum Arbeitsplan (Ämter 10, 13, 17, 33, 40, 51, 53, citeq) <p>Weitere, über den Arbeitsplan hinausgehende Maßnahmen, die bereits umgesetzt wurden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Erstellung eines Queer Guides für Münster (Ämter 17 und 62) – Übernahme des Rosa Archivs in das Stadtarchiv (Ämter 17, 47 und freier Träger KCM Schwulenzentrum e. V.) 	

31.12.2023

Wohnberechtigte Bevölkerung nach männlich, weiblich, divers und keine Angabe und Übergang nach der Grundschule zu weiterführender Schule nach Geschlecht

Von August 2020 bis November 2023 haben fast 110 themenbezogene Gespräche (davon 63 in der Zeit zwischen dem Zwischenbericht im Juni 2022 und dem Abschlussbericht) und Veranstaltungen verwaltungsintern und oder mit Vertreter*innen von freien Trägern oder Expert*innen aus der Stadtgesellschaft stattgefunden. Von den insgesamt 16 Maßnahmen des Arbeitsplans wurden bis zum Ende des Jahres 2023 alle Maßnahmen begonnen und davon 13 umgesetzt.

Weitere umgesetzte Maßnahmen, die nicht schon zum 31.12.2022 umgesetzt wurden:

- vier Geschlechtseinträge (nach §45b PStG) in allen Formularen und Eingabemasken
- alle Geschlechtseinträge bei statistischen Erhebungen
- Überarbeitung „Fair formuliert“
- Berichtswesen Förderung trans* und inter* Beratungsstellen Amt für Gleichstellung
- Fortbildungskonzept für Mitarbeitende in den Ämtern 40 und 53
- LSBTIQ* Sichtbarkeit im Stadtbild: „Ampel-Pärchen“, Beklebung von Lichtmasten, Gestaltung von Bänken auf der Achse Windhorststraße zwischen Bahnhof und Engelenschanze, Ämter 17, 32, 61, 66, 67, MM

Informationsgespräche:

- mit der Jugendausbildungsververtretung (JAV) über Toilettenanlagen für nicht-binäre Menschen / genderneutrale Toiletten in Schulen, Sportanlagen, Stadthaus 1 (Ämter 10, 17, 23, 40, 52)
- mit dem Projekt Marischa zum Thema Transgeschlechtlichkeit, Gesundheits- und Veterinäramt
- mit freien Trägern über Beratungsangebote für LSBTIQ* Personen (Amt für Gleichstellung)
- mit der Polizeipräsidentin und dem Beauftragten für LSBTIQ* Themen der Polizei Münster (Amt für Gleichstellung)
- mit der Konferenz Alter und Pflege (Sozialamt)

Indikatoren	31.12.2020	31.12.2022	
Anzahl geschlechterspezifischer Angebote für Kinder und Jugendliche	<p>Bezirksbezogene Offene Kinder- und Jugendarbeit: – 64 Angebote</p> <p>Stadtweite Angebote: – In 2019 wurde das Track LSBTI*Jugendzentrum in der Trägerschaft des VSE NRW e.V. in die Strukturförderung aufgenommen. Angegliedert ist eine Beratungsstelle. – Auch im stadtweit agierenden Paul-Gerhardt-Haus finden regelmäßig Mädchen*Angebote statt, die in den Angebotszahlen noch nicht erfasst werden.</p>	<p>Bezirksbezogene Offene Kinder- und Jugendarbeit: – 146 Angebote Beispiele „wilde Kerle“, „wilde Mädchenbande“, Mädelsstalk“, Kampfes Spiele“, Tanzangebote für Jungen und Mädchen) > geschlechtssensible Auseinandersetzung mit Rollenklischees, Identitätsfindung, Offenheit</p> <p>Stadtweite Angebote: – Track Jugendzentrum – Paul-Gerhardt-Haus</p>	

31.12.2023

Bezirksbezogene Offene Kinder- und Jugendarbeit:

- 38 Angebote mit insgesamt 2.311 Stunden
- 5,4% der stadtweiten Angebote in der offenen Kinder- und Jugendarbeit waren genderpädagogische Angebote.

Stadtweite Angebote:

- Track Jugendzentrum
 - Paul-Gerhardt-Haus
 - CVJM Johannes Busch Haus
- Beispiele: Jungentreffs -/gruppen, Kampfes Spiele, Jungentag, Ausflüge mit insgesamt Teilnehmende: 168
Mädchentreffs -/gruppen, Übernachtungspartys, Wochenenden, Selbstverteidigung, Boxen, Ausflüge, Theater
– mit insgesamt Teilnehmende: 349

Queere Treffs: 15 Teilnehmende

Teilnehmende an genderpädagogischen Angeboten waren insgesamt: 522

Die Entwicklung von Rechte- und Schutzkonzepten prägten die vergangenen zwei Jahre maßgeblich. Insbesondere die Integration sexualpädagogischer Konzepte führte zu einem Wechsel der Instrumente, Interventionen und Angebotsstrukturen in den Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit. Diese Veränderungen scheinen sich auf das Berichtswesen auszuwirken, insbesondere in Bezug auf die Anzahl der geplanten Angebote im Angebotsfeld der genderpädagogischen Maßnahmen.

Eine Veränderung des Berichtswesens trägt ebenfalls zur Änderung der Zahlen von 2022 und 2023 bei. Mädchen- und Jungentreffs sowie Queer-Treff-Zeiten können in die Tabelle für Offene Treffzeiten und Öffnungszeiten eingetragen werden, um sie infrastrukturell in die OKJA zu implementieren. Zuvor wurden sie häufig als Angebot in der Angebotstabelle aufgeführt. Die Veränderung führt dazu, dass die genderpädagogischen Angebote in der Datenbank nicht mehr explizit als genderpädagogische Angebote ausgewiesen werden können. Dies erklärt u.a. den Rückgang der Angebotszahlen, ohne dass diese auf einen tatsächlichen Rückgang genderpädagogischer Angebote hinweisen kann.

Das Thema Gender ist als Schwerpunkt im Kinder- und Jugendförderplan gesetzt und mit Zielen hinterlegt.

Im Rahmen der Jahresgespräche mit den Fachkräften wird die Umsetzung dieses Themas in den Einrichtungen ausführlich besprochen und thematisiert.

Aus den Erkenntnissen des Wirksamkeitsdialogs lässt sich resümieren, dass die Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit gendersensibel arbeiten und diese Haltung in ihre Einarbeitungskonzepte sowie Schutzkonzepte integriert haben.

Die Mehrheit der Einrichtungen bieten bedarfsgerecht explizite Angebote und Öffnungszeiten für Mädchen und Jungen an. Einige Einrichtungen initiieren zudem eine Testphase für spezielle Öffnungszeiten unter dem Motto „Queer and Friends“.

Buntes und diverses Stadtbild

Ausbau von Kunst- und Kulturprojekten, die Vielfalt sichtbar machen

Zwischenbericht

Veranstaltungen und Ausstellungen im Stadtmuseum, zum Beispiel:

2020

- Ausstellung und Veranstaltungen zu Gemeinsam für die Kunst, Die Anfänge der Künstlergemeinschaft „Die Schanze“
- Ausstellung und Veranstaltungen zu Gunda Scheel, Fotografien

2021

- Ausstellung und Veranstaltungen zu Anna Reschucha, Fotografien
- Ausstellung und Veranstaltungen Gestorben 1313/1314. Das älteste jüdische Grabsteinfragment aus Westfalen
- Ausstellung und Veranstaltungen Ans Licht geholt: Einmal anders ...

2022

- Ausstellung und Veranstaltungen Nora Klein, Mal gut, mehr schlecht
- Ausstellung und Veranstaltungen zu Münster 1570 – Geschichte und Geschichten aus der Hauptstadt Westfalens
- Ausstellung und Veranstaltungen zu Herlinde Koelbl, Faszination Wissenschaft
- Ausstellung ersten Schwul-Lesbische Demo

2023

- Ausstellung „was ich anhatte ...“ Eine Ausstellung zu sexualisierter Gewalt, Kooperation mit dem Amt für Gleichstellung
- Ausstellung und Veranstaltungen zu Hanne-Nüte Kämmerer
- Ausstellung und Veranstaltungen Hannah Gnegel
- Ausstellung und Veranstaltungen zu Frauenstraße 24

Kulturamt:

Das Kulturamt fördert regelmäßig Kunst- und Kulturprojekte, die Vielfalt sichtbar machen. Die Sichtbarmachung der Vielfalt erfolgt auch in den vom Kulturamt ausgerichteten Ausstellungen und Veranstaltungsprojekten und –reihen.

Abschlussbericht

Stadtmuseum:

- keine Veränderungen seit dem Zwischenbericht

Verantwortliche Ämter

41, 45, 47

Historische Forschung zur Sichtbarmachung von Diversität

Zwischenbericht

Stadtmuseum:

Hanne-Nüte Kämmerer
Bernhard Pankok

Stadtarchiv:

Das städtische Forschungsprojekt „Gedenken an die verfolgten Homosexuellen und „vergessenen Opfergruppen“ des Nationalsozialismus und der Nachkriegszeit“ wurde fortgesetzt. Es konnten bisher rund 500 Verfolgte identifiziert und ihre Schicksale dokumentiert werden. Neben der Entwicklung von Bildungsformaten sollen exemplarische Schicksale in angemessener Form auf einer eigenen Internetseite vorgestellt werden.

Amt für Gleichstellung:

Im Rahmen einer Projektförderung hat das Amt für Gleichstellung die Ausstellung „Queer Münster eine andere Geschichte der Stadt“ gefördert: <https://queer-muenster.de>

Abschlussbericht

Stadtmuseum:

- keine Veränderungen seit dem Zwischenbericht

Stadtarchiv:

Das Forschungsprojekt zu „vergessenen Verfolgten“ des Nationalsozialismus und der Nachkriegszeit wurde Ende 2023 abgeschlossen. Die Ergebnisse werden in verschiedenen Formaten präsentiert: fachwissenschaftliche Veröffentlichungen, Vorträge, eine Website: www.stadt-muenster.de/vergessene-verfolgte. Nach §175 StGB verurteilte Männer bildeten einen Forschungsschwerpunkt: Es konnten für die NS-Zeit 35 verurteilte und verfolgte Männer ermittelt werden, für die Nachkriegszeit bis 1972 mindestens 100 weitere Personen. Auch bei anderen Verfolgtengruppen, etwa so genannten „Asozialen“, wurde eine gendergeschichtliche Perspektive berücksichtigt.

In Workshops im Stadtarchiv und mit einem Thementag im Geschichtsort Villa ten Hompel werden die Forschungsergebnisse Studierenden und Schulgruppen präsentiert.

Eine didaktische Handreichung zur Geschichte der „vergessenen Verfolgten“ aus Münster ist in Vorbereitung und erscheint 2024.

Anlässlich des Holocaust-Gedenktags am 27. Januar wird einmal jährlich in Kooperation von verschiedenen städtischen Ämtern und zivilgesellschaftlichen Vereinen ein Vortrag zu neueren Forschungen über Verfolgung homosexueller Menschen in der NS-Zeit und in der Bundesrepublik angeboten, konkret in den Jahren 2022, 2023 und 2024.

Amt für Gleichstellung

Die Projektförderung wurde erfolgreich abgeschlossen. Die Ausstellung ist online veröffentlicht und ausleihbar – Informationen dazu auf der Website: <https://queer-muenster.de/zu-dieser-ausstellung-als-teil-einer-queeren-geschichte-der-stadt>

Verantwortliche Ämter

17, 45, 47

Gendersensible und diskriminierungsfreie Medien in der Stadtbücherei

Zwischenbericht

In der Kinderbücherei sind 300 Titel zum Thema Diversity vorhanden. Es wurden 600 Exemplare angeschafft, daher sind einige Medien mehrfach vorhanden.

Insgesamt gibt es ca. 1.000 Titel zum Thema Diversity in der Stadtbücherei.

Abschlussbericht

„In der Kinderbücherei sind 350 Titel zum Thema Diversity vorhanden. Es wurden 700 Exemplare angeschafft, daher sind einige Medien mehrfach vorhanden.“

Insgesamt gibt es ca. 1.150 Titel zum Thema Diversity in der Stadtbücherei.

Verantwortliche Ämter

42

Sichtbarmachen von Frauen bei Straßennamen

Zwischenbericht

Untersuchung einer bedeutenden weiblichen Persönlichkeit, die in Münster gewirkt hat: Hanne-Nüte Kämmerer (Stadtmuseum)

Abschlussbericht

Stadtmuseum:

- keine Veränderungen seit dem Zwischenbericht

Stadtarchiv:

Ratsbeschluss aus 2021: Frauenpersönlichkeiten durch Straßenbenennungen ehren. Stadtarchiv und Vermessungs- und Katasteramt haben auf Grundlage von Vorschlägen der Ratsfraktionen (SPD-Ratsantrag Nr.: A-R/0019/2019) eine Vorschlagsliste mit 31 Namen erarbeitet.

Verantwortliche Ämter

33, 45, 47, 62

Regenbogen-Ampelfigur

Zwischenbericht

Am 11. Mai 2023 hat Oberbürgermeister Markus Lewe gemeinsam mit Vertreter*innen der beteiligten Stadtämter und der LSBTIQ* Community die Umsetzung der Vorlage „Regenbogenfarben im Stadtbild“ in der Windthorststraße eröffnet. Dazu gehören die sog. „Wiener Ampelpärchen“, Laternen und ein Fahrradständer mit Aufklebern in Regenbogenfarben und eine Bank, die umlaufend in Regenbogenfarben gestrichen wurde.

(Vgl. Beschlussvorlage V/0524/2022 LSBTIQ* Sichtbarkeit / Regenbogenfarben im Stadtbild)

https://www.stadt-muenster.de/sessionnet/sessionnetbi/vo0050.php?__kvonr=2004050861
(ämterübergreifend)

Abschlussbericht

Das Projekt wurde mit der Umgestaltung der Windthorststraße umgesetzt.

Verantwortliche Ämter

MM, 62, 17, 32, 61, 67



Indikatoren	31.12.2020	31.12.2022	31.12.2023
Besetzung von Jurys und Vergabegremien	Gleichstellungsziel / Gender Budgeting: Bei der Bildung von Jurys und Vergabegremien im Bereich des Kulturamtes wird jeweils eine geschlechterspezifisch ausgeglichene Besetzung angestrebt.	Die geschlechterspezifische Besetzung der Jurys und Vergabegremien im Bereich des Kulturamtes erfolgte 2022 zu 53,13% weiblich und zu 46,87% männlich. Das Gleichstellungsziel der ausgeglichenen Besetzung ist auch im Haushaltsplan 2022 ff. enthalten.	Kulturamt: Die geschlechterspezifische Besetzung der Jurys und Vergabegremien im Bereich des Kulturamtes erfolgte 2023 zu 62% weiblich und zu 38% männlich. Das Gleichstellungsziel der ausgeglichenen Besetzung ist auch im Haushaltsplan enthalten. Stadtarchiv: Der seit 1978 regelmäßig vergebene Historikerpreis der Stadt Münster hat 2023 eine geschlechtergerechte Formulierung erhalten und heißt fortan Historiker*innenpreis.
Gedenkformate zur Erinnerung an Homosexueller und anderer sogenannter vergessener Opfergruppen während der NS-Zeit und der Verfolgung nach § 175 StGB in der jungen Bundesrepublik		Stadtmuseum: Ausstellung erste Schwul-Lesbische Demo im Stadtmuseum Stadtarchiv: Gemeinsam mit der Universität Münster, dem LWL-Institut für westfälische Regionalgeschichte, Livas und KCM konnte die Ausstellung „Queer Münster“ realisiert werden. Sie ist inzwischen als Online-Ausstellung zugänglich: https://queer-muenster.de/	Stadtarchiv: Wissenschaftliche Veröffentlichungen zur Dokumentation homosexueller Verfolgter des Nationalsozialismus und Nachkriegszeit sowie einer Website mit ausgewählten Einzelschicksalen und einem Überblick über „vergessene Verfolgte“ aus Münster: www.stadt-muenster.de/vergessene-verfolgte
Anzahl der neuen gendersensiblen Medien in der Stadtbücherei		In der Kinderbücherei sind 300 Titel zum Thema Diversity vorhanden. Es wurden 600 Exemplare angeschafft, daher sind einige Medien mehrfach vorhanden. Insgesamt gibt es ca. 1.000 Titel zum Thema Diversity in der Stadtbücherei.	In der Kinderbücherei sind 350 Titel zum Thema Diversity vorhanden. Es wurden 700 Exemplare angeschafft, daher sind einige Medien mehrfach vorhanden. Insgesamt gibt es ca. 1.150 Titel zum Thema Diversity in der Stadtbücherei
Anzahl der nach Frauen benannten Straßen und Plätzen ab 2017	Seit 2017 sind 25 Straßen und Plätze nach Frauen benannt.	Im Jahr 2022 gab es zwei Straßenbenennungen, davon nur eine nach einer Person und zwar nach einer Frau.	Im Jahr 2023 gab es vier Straßenbenennung, davon keine nach Personen.

Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Politik

Motivation zum Engagement für politische Beteiligung

Zwischenbericht

Die Mandatsträger*innen werden ausführlich auf die gesetzlichen Regelungen für den Ersatz der Aufwendungen für pflege- und betreuungsbedürftigen Angehörige sowie Kinder aufmerksam gemacht.

Als neues Angebot werden zwei Spielzeugkisten mit einer altersgerechten Ausstattung für Kinder bis zu 4 Jahren und von 4 bis 8 Jahren beschafft, die im Rathaus für Kinder von Gremienmitgliedern bereitstehen.

Abschlussbericht

Die Berichterstattung über die Besetzung der Gremien ist als Daueraufgabe implementiert. Zur Mitte der Wahlperiode wurde mit der Vorlage V/0420/2023 dem zuständigen Ausschuss für Gleichstellung und dem Rat berichtet. Der nächste Bericht wird nach der Kommunalwahl 2025, voraussichtlich im 2. Quartal 2026, vorgelegt

Zur Verbesserung der Information für die Mandatsträger*innen wurden die Schreiben über die gesetzlichen Regelungen für den Ersatz der Aufwendungen für pflege- und betreuungsbedürftige Angehörige sowie Kinder und das Merkblatt überarbeitet. Auf die im Zwischenbericht genannten Spielzeugkisten wurde mehrfach aufmerksam gemacht und sie sind im Einsatz.

Verantwortliche Ämter:

33

Weibliche Vorbilder in der Politik

Zwischenbericht

Steht noch aus.

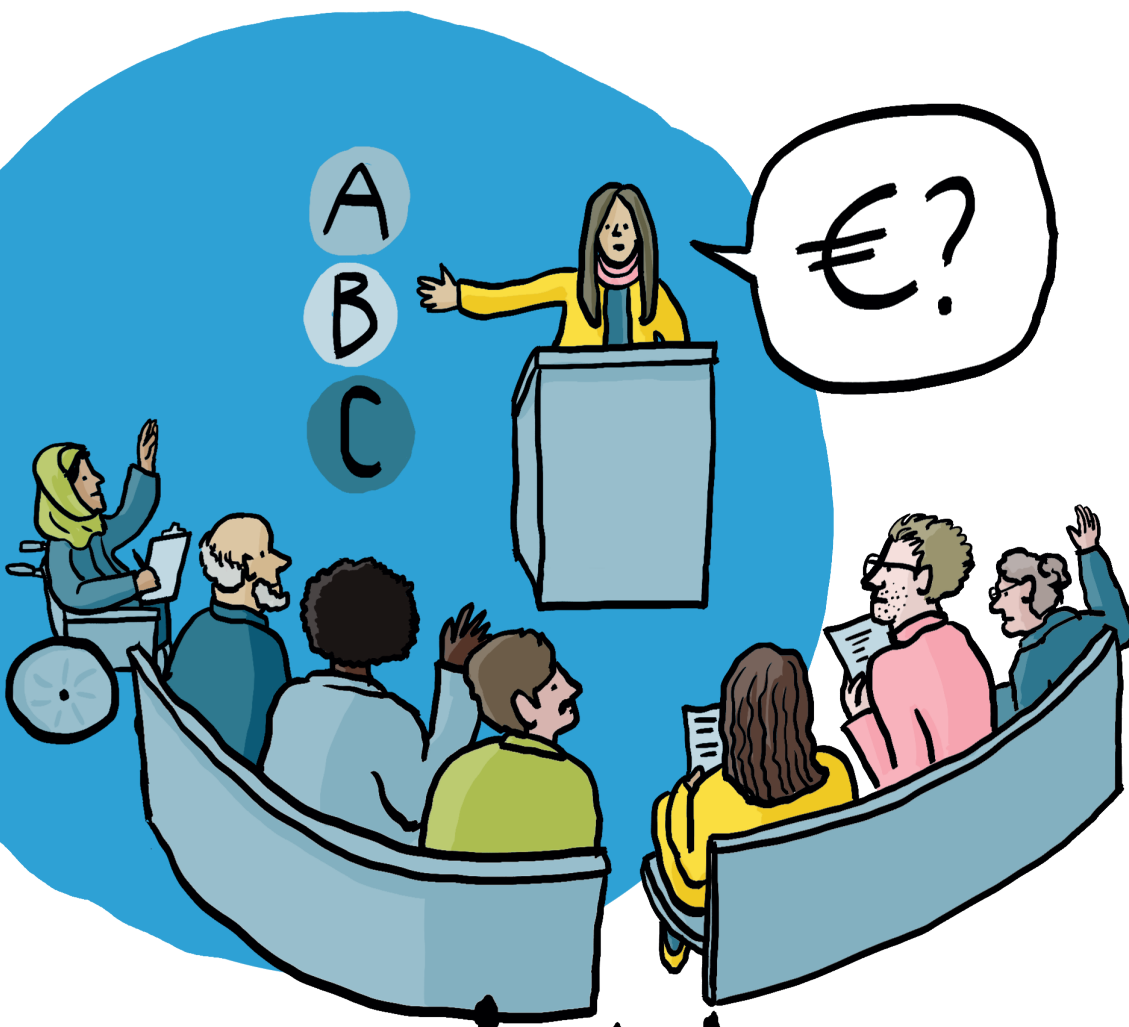
Abschlussbericht

Der Zeitraum des 4. Aktionsplans war stark geprägt von der Pandemie, so dass die Angebote nicht realisiert werden konnten. Im Zuge der Erarbeitung des 5. Aktionsplans ist mit Blick auf die Kommunalwahl im Jahr 2025 das Angebot konkretisiert worden, um die konkreten Lebenssituationen individuell zu begleiten.

Verantwortliche Ämter:

17, 33 in Kooperation mit den Fraktionen

Indikatoren	31.12.2020	31.12.2022	31.12.2023
Anteil von Frauen im Rat	38,81 %	37,31 %	37,31 %



paritätische Mitbestimmung

Aufbrechen von Rollenstereotypen

Gendersensible Elementarpädagogik

Zwischenbericht

Gendersensible Elementarpädagogik ist eine Querschnittsaufgabe und gleichzeitig eine Zielsetzung, die der aktiven Beförderung bedarf, z.B. durch sorgfältige Einarbeitung von Fachkräften, kollegiale Beratung, angeleitete Reflektion und Schulungen. Diese Methoden sind vor allem vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der starken Personalfuktuation anspruchsvoller umzusetzen.

Der Schwerpunkt der Arbeit liegt, bzw. muss in der aktuellen Kita-Krise oft auf andere Themen liegen, z.B. Sicherstellung der Aufsichtspflicht und des Kinderschutzes. Wenn viele Mitarbeitenden in Kitas neu sind, die Personaldecke angespannt ist und vorhandenes Know-How zudem durch Wechsel verloren geht, stellt es eine noch größere Herausforderung dar, das Thema der gendersensiblen Arbeit weiter im Fokus zu behalten und voranzutreiben als es bereits zuvor war.

Abschlussbericht

Gegenüber dem Zwischenbericht hat sich der Fachkräftemangel weiter verschärft, die Ausführungen zum Zwischenbericht gelten überdies weiterhin.

Verantwortliche Ämter

51

an, sich einen Tag lang mit den Themen weibliche und männliche Identität, Rollenbilder, Lebensplanung, Sexualität, kulturelle Vielfalt, sexuelle Identität & Orientierung und Schönheitsideale und soziale Medien zu beschäftigen.

Ziele des Münsteraner Mädchen* und Jungen*tag sind die Unterstützung des Selbstfindungsprozesses, Stärkung sozialer Kompetenz, Thematisierung emotionaler Bedürfnisse und die Entdeckung eigener, kreativer Ressourcen. Die Stärkung der Selbst- und Fremdwahrnehmung und die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen weiblichen und männlichen Lebens- und Identitätsentwürfen gehören zu den Grundlagen; die Umsetzung findet in Kooperationen mit Trägern der Jugendhilfe statt.

In 2022 wurde aufgrund einer fehlenden Fachkraft beim Münsteraner Mädchen* und Jungen*tag nur eine Angebotsphase im Herbst durchgeführt.

Abschlussbericht

Seit 2023 wird das Angebot ganzjährig angeboten, sodass die teilnehmenden Schulen zeitlich flexibler planen können. Durch die Verteilung auf das Jahr konnten Fach- und Honorarkräfte aus einem kleineren Pool häufiger eingesetzt werden. Dadurch gewannen sie wertvolle Praxiserfahrung, die zu einer Steigerung der Angebotsqualität führte.

Verantwortliche Ämter

17, 51

Mädchen? Junge? Und was gibt es da noch? Rollenbilder, Identität, Sexualität

Zwischenbericht

Der Münsteraner Mädchen* und Jungen*tag bietet Schüler*innen der 6. oder 7. Klasse von weiterführenden Schulen, inklusiven Schulen sowie Förderschulen

Berufsorientierung und Lebensplanung klischeefrei

Zwischenbericht

Girls' Day und Boys' Day

Das örtliche Aktionsbündnis aus Hochschulen, Ämtern, Kammern, Verbänden und Vereinen unterstützt seit 2022 sowohl den Girls' Day als auch den Boys' Day

inhaltlich und finanziell. Der Arbeitskreis für mehr Inklusion wird weitergeführt.

Die jährlich erscheinende digitale Dokumentation hat sich bewährt und wird fortgeführt.

24/7 – Wie will ich leben? Wie will ich arbeiten? Projektwoche zur klischeefreien und diversitäts- sensiblen Lebens- und Berufsplanung

Der Ausschuss für Gleichstellung hat in seiner Sitzung am 3. Mai 2022 das Amt für Gleichstellung mit der Erweiterung des binärgeschlechtlichen Programms Girls'Days und Boys'Days zur klischeefreien Berufswahlorientierung auf Jugendliche aller Geschlechter beauftragt. Der bundesweite Aktionstag ist von kommunaler Seite aus jedoch nicht änderbar, sodass das Amt für Gleichstellung mit der fachlichen Expertise der Ämter 40, 51, 53 und 59 sowie Kolleg*innen aus der Schulpsychologie und des Kommunalen Integrationszentrums ein Angebot zur gendersensiblen Bildung von für Schüler*innen der Klassen 6 und/oder 7 entwickelte.

Das Projekt 24/7 hat zum Ziel, die bestehenden Angebote in Münster zur Auseinandersetzung mit stereotypen Rollenbildern und klischeefreien Lebens- und Berufsplanung in einer mehrtägigen Projektwoche zu bündeln und um neue Angebote zu erweitern, die eine intensivere Auseinandersetzung der Schüler*innen mit den vorgestellten Themen ermöglichen.

Als Vorbild diente das Projekt „be-ok“, das in den vergangenen Jahren mit großem Erfolg an Bremer Schulen durchgeführt wurde.

Abschlussbericht

Girls' Day und Boys' Day

Im Jahr 2023 konnten sich die Teilnehmendenzahlen weiter auf Vor-Corona-Niveau erholen. Der Fokus wurde in diesem Jahr auf mehr Angebote/Plätze für den Boys' Day gelegt. Inzwischen wurden die vielfältigen Online-Angebote der vergangenen Jahre wieder komplett auf Präsenz umgestellt.

Auch im Bereich der Inklusion gibt es eine positive Entwicklung: die Girls' Day-Angebote sind inzwischen zu 20 Prozent barrierefrei, beim Boys' Day sind es doppelt so viele.

24/7 – Wie will ich leben? Wie will ich arbeiten? Projektwoche zur klischeefreien und diversitäts- sensiblen Lebens- und Berufsplanung

Anfang September 2023 wurde das Konzept in den Fachausschüssen mit der Vorlage V/0289/2023 vorgestellt.

Verantwortliche Ämter

17

Partnerschaftliche Familienarbeit

Zwischenbericht

Die Beschäftigten der Stadtverwaltung Münster werden bei der Verwirklichung ihrer individuellen Vorstellungen über ihre Lebens- und Familienplanung wirksam unterstützt. Dies macht sich in vielen Details bemerkbar, z.B.:

–Im Rahmen des Workshops „Perspektive Zukunft“ werden die Teilnehmenden genderkompetent bei der weiteren Berufswegplanung unterstützt.

–Es besteht ein Beratungsangebot des Personalservice zur Inanspruchnahme und Beantragung der Elternzeit. Gleichzeitig stehen auf Seiten des Personal- und Organisationsamtes umfangreiche Hinweise zur Familienzeit zur Verfügung. In diesem Rahmen wurde ein Gesprächsleitfaden mit Tipps zu den Gesprächen vor und nach der Beurlaubung für Mitarbeitende und Führungskräfte entwickelt. In dem Gespräch sollen (werdende) Väter aktiv zur Wahrnehmung individueller Eltern- und/oder Teilzeitmodelle ermutigt werden. Die Dienstvereinbarung zur Gestaltung von Telearbeit und mobilem Arbeiten wurde überarbeitet mit dem Ziel die Familienfreundlichkeit der Stadt Münster als Arbeitgeberin zu erhöhen.

reflektiert



Abschlussbericht

Der Workshop „Perspektive Zukunft“ wurde im Jahr 2023 wieder angeboten, konnte aber trotz mehrfacher Bewerbung aufgrund mangelnder Nachfrage nicht durchgeführt werden.

Das Familienzeitkonzept wurde erneuert. In den Hinweisen für Führungskräfte wird die Unterstützung und gezielte Ansprache von Vätern aufgegriffen.

Am 01.10.2023 wurde die Dienstvereinbarung zur Gestaltung von Telearbeit und mobilen Arbeiten aktualisiert. Der Telearbeitszeitraum wird nicht mehr wöchentlich, sondern monatlich betrachtet. Zudem ist es möglich, bis zu 80% und in Einzelfällen bis zu 100% der monatlichen Arbeitszeit im Homeoffice zu verbringen bzw. mobil zu arbeiten.

Diese Maßnahmen unterstützen die Vereinbarung von Familie mit Beruf.

Verantwortliche Ämter

10, 17

Indikatoren	31.12.2020	31.12.2022	31.12.2023
Teilnehmende Boys' Day und ,Girls' Day in Münster	Girls' Day: 745 Plätze und 123 Veranstaltungen geplant auf www.girls-day.de Boys Day: unbekannte Zahl von Plätzen geplant. Der Aktionstag wurde allerdings kurzfristig aufgrund von Corona abgesagt.	Girls' Day: 598 Plätze und 94 Veranstaltungen wurden auf www.girls-day.de angeboten. Boys Day: 158 Plätze und 27 Veranstaltungen wurden auf www.boys-day.de angeboten.	Girls' Day: 803 Plätze und 144 Veranstaltungen wurden auf www.girls-day.de angeboten. Boys Day: 152 Plätze und 50 Veranstaltungen wurden auf www.boys-day.de angeboten.
Anzahl der teilnehmenden Schulen am Mädchen* und Jungen*tag	5 teilnehmende Schulen, 8 Klassen Jungen, 8 Klassen Mädchen, 103 Schüler*, 92 Schüler*innen. (Geplant und aufgrund von Corona nicht in dem Umfang durchgeführt: 8 teilnehmende Schulen, 21 Klassen Jungen, 19 Klassen Mädchen 291 Schüler*, 217 Schüler*innen)	6 teilnehmende Schulen, 19 Klassen Jungen, 19 Klassen Mädchen 202 Schüler*, 256 Schüler*innen	11 teilnehmende Schulen, 39 Klassen Jungen, 35 Klassen Mädchen 522 Schüler*, 389 Schüler*innen
Anteil und Dauer der Väter in Elternzeit in Münster	Im Jahr 2020 lag der Anteil der Väter beim Elterngeldbezug bei 35,6%. Damit ist Münster Spitzenreiter in NRW, landesweit lag der Väteranteil bei 22,9%. Davon nahmen in Münster 25,1% der Väter bis zu 2 Monaten Elternzeit, 9,9% zwischen 3 und 12 Monaten und 0,6% der Väter nahmen mehr als 13 Monate Elternzeit.	Im Jahr 2022 ist der Väteranteil beim Elterngeld auf 37,3% gestiegen (landesweit stieg der Anteil in NRW auf 24,5%). Davon nahmen in Münster 25,7% der Väter bis zu 2 Monaten Elternzeit, 10,7% zwischen 3 und 12 Monaten und 0,9% der Väter nahmen mehr als 13 Monate Elternzeit.	Im Jahr 2023 lag der Väteranteil beim Elterngeld bei 37,6% (landesweit lag der Anteil in NRW bei 24,9%). Davon nahmen in Münster 25,1% der Väter bis zu 2 Monaten Elternzeit, 11,8% zwischen 3 und 12 Monaten und 0,8% der Väter nahmen mehr als 13w Monate Elternzeit.
Anteil und Dauer der Väter in Elternzeit in der Stadtverwaltung	Am 31.12.2020 waren 10,3% der Mitarbeitenden der Stadt Münster, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, männlich.	Am 31.12.2022 waren 7,9% der Mitarbeitenden der Stadt Münster, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, männlich.	Am 31.12.2023 befanden sich 143 Mitarbeitende in Elternzeit, davon 14 Männer (9,8%).
Anzahl der Angebote für (werdende Väter) in der Stadtverwaltung		Das Personal- und Organisationsamt hat erstmalig Hinweise zur Familienzeit für Führungskräfte und Mitarbeitende herausgegeben. (Werdende) Väter sollen im Rahmen eines Gesprächs mit ihrer Führungskraft zur Inanspruchnahme von Elternzeit – unabhängig von tradierten Rollenbildern – ermutigt werden.	Neben dem Angebot an (werdende) Väter im Rahmen eines Gespräches mit ihrer Führungskraft – unabhängig von traditionellen Rollenbildern – zur Inanspruchnahme von Elternzeit ermutigt zu werden, fand 2023 der erste VäterSummit NRW statt. Unter Beteiligung von Amt für Gleichstellung wurden Väter aus der Stadtverwaltung über das Intranet zu einer landesweiten offenen Informations- und Vernetzungsveranstaltung eingeladen.

Bedarfsgerechte Kinderbetreuung und Unterstützung für Familien

Bedarfsgerechte Angebote der Kindertagesbetreuung

Zwischenbericht

Stand 2023

- 203 Kitas/ 668 Gruppen im Kitajahr 2022/2023
- 43 Familienzentren in Münster in 2023

Betreuungsquoten

Im Kitajahr 2022/2023 konnte gesamtstädtisch eine u3-Betreuungsquote von 49,5% erreicht werden. Das sind 4.174 Betreuungsplätze in Kitas

- Die ü3-Betreuungsquote lag bei 105,8% (8902 Plätze).

Abschlussbericht

Stand 2024

- 208 Kitas/ 673,5 Gruppen im Kitajahr 2024/2025
- 45 Familienzentren in Münster in 2024

In der Stadt Münster steigt die u3-Versorgungsquote zum neuen Kindergartenjahr auf 53,4% und die der ü3-Kinder auf 107,6%.

Diese Entwicklung ist auf den weiteren Platzausbau und auf den Rückgang der Kinderzahlen zurückzuführen. Im Frühjahr 2024 konnten fünf neue Kindertageseinrichtungen mit insgesamt 18,5 Gruppen eröffnet werden.

Aufgrund des anhaltenden Fachkräftemangels können auch im neuen Kindergartenjahr nicht alle vorhandenen Plätze angeboten werden, so dass sich die Zahl der tatsächlich zur Verfügung stehenden Plätze reduziert. Auch im Bereich der Kindertagespflege ist die Anzahl der Plätze weiterhin rückläufig.

Verantwortliche Ämter

51

Zukunft der Kindertagesbetreuung

Zwischenbericht

In 2022 ist eine Gesamterhebung aller Betreuungsbedarfe (Quantität und Art) von Erziehungsberechtigten mit u6 Kindern durchgeführt worden (V/0096/2023 Elternbefragung 2022 - Erhebung von familiären Bedarfen an Tagesbetreuung für Kinder von null bis sechs Jahren in der Stadt Münster).

Beteiligt haben sich Eltern von über 30% aller u6 Kinder. Ein Hauptergebnis ist, dass das bisherige Ausbauziel von 50% für die Versorgung der u3 Kinder nicht ausreichend ist, sondern stattdessen der Bedarf bei 83% liegt.

Die Ergebnisse der Erhebung zeigen, dass die Erziehungsberechtigten in Münster ein „Mehr“ und ein „Besser“ bezogen auf aktuell angebotene Betreuungssettings benötigen. Sie haben einen Bedarf an deutlich mehr Plätzen im u3-Bereich und vor allem mehr Flexibilität bei Plätzen im gesamten u6-Bereich. Diese Bedarfe haben ein Plus an Fachkräften zur Bedingung. Aktuell genügt das Personal im Bereich Kindertagesbetreuung nicht einmal, um die bereits bestehenden Betreuungsverträge zu erfüllen. Herausforderungen rund um den Fachkräftemangel im Bereich Tagesbetreuung für Kinder erschweren somit die angemessene Berücksichtigung der Ergebnisse. In Münster ist der Fachkräftemangel akut und alle Träger kämpfen mit der adäquaten Neubesetzung von vakanten Stellen und der Kompensation von krankheitsbedingtem Ausfall in hoher Zahl in ihren Teams. (vgl. Vorlage V/0393/2022). Erstmals konnten auf Grund des Fachkräftemangels im Kitajahr 2023/2024 362 vorhandene Plätze nicht in das Platzangebot nicht aufgenommen werden.

Flexibilisierung von Betreuungszeiten in Kitas in 2023. Vor allem bei ExtraZeit und FlexiZeit ist eine deutliche

Reduktion wahrzunehmen, welches auf den Fachkräftemangel zurück zu führen ist.

- Kitas mit Extra-Zeit: 2
- Kitas mit Flexi-Zeit: 18
- Kitas mit weniger als 20 Tagen jährlicher Schließungszeit: 17

Eine Betreuung zu sensiblen Zeiten (nach 18 Uhr und vor 7 Uhr morgens ist bisher noch nicht in Planung).

Abschlussbericht

Die Auswirkungen der Reform des Bundesteilhabegesetzes auf die Kindertagesbetreuung (siehe auch Vorlage V/0030/2024) sind ebenfalls unter dem Aspekt möglicher Platzzahlreduzierungen in betroffenen Einrichtungen in der Ausbauplanung zu berücksichtigen. In allen Neubaugebieten sind Kitas entsprechend den geplanten Wohneinheiten, sowie möglicher bereits bestehender Bedarfe, vorgesehen.

Die Planungen reichen bis 2033. Bis Wohngebiete in 2033 realisiert werden, werden weitere Prognosen auf den dann bestehenden vorliegenden Fakten erstellt werden, die sich möglicherweise von der jetzigen Situation unterscheiden. Insbesondere in größeren Wohngebieten sind teilweise weitere Reservflächen vorgesehen, um auf geänderte Bedarfslagen reagieren zu können. Schließlich stellt die Schaffung von Betreuungsangeboten außerhalb neuer Wohngebiete zu Verbesserung der Betreuungssituation in stark unterversorgten Stadtteilen eine unverändert große Herausforderung dar. Nutzungskonkurrenzen bei Freiflächen, bebauten oder bebaubaren Grundstücken stehen vielfach der Errichtung einer neuen Kindertageseinrichtung entgegen oder erfordern einen erheblichen Ressourceneinsatz, der seinerseits in Konkurrenz zu anderen Maßnahmen steht. Die Erfüllung des Rechtsanspruchs und der Anspruch auf vergleichbare Angebote in allen Teilen der Stadt stehen hier vor Hürden.

Weiterhin ist der gravierende Fachkräftemangel in Münsters Kitas deutlich zu spüren; ein Nachlassen des Problems ist nicht absehbar. Unbesetzte Stellen, erhöhte Krankheitszahlen unter Mitarbeitenden sowie die dadurch entstehende Überbelastung des verbleibenden Personals prägen den Alltag in vielen Einrichtungen. Für viele Familien bedeutet es, dass sie immer wieder und zumeist sehr kurzfristig mit Einschränkungen der Betreuungszeiten umgehen müssen. Zu diesen Familien, die trotz laufender Betreuungsverträge nicht durchgängig mit einer zuverlässigen Betreuung rechnen können, kommen solche, die im Vergabeverfahren keine Platzzusage erhalten und somit keine Betreuung für ihr Kind haben.

In 2023 konnten insgesamt 362 Plätze aufgrund von Fachkräftemangel nicht vergeben werden, davon 148 für u3-Kinder.

Ausblick:

2024 sind es insgesamt 417 Plätze, davon 125 für u3-Kinder. Die Zahl der Plätze für u3-Kinder, die nicht besetzt werden können, ist somit gesunken. Dagegen ist die Platzzahl für die ü3-Kinder, die nicht vergeben werden können, um 78 gestiegen.

(Vergleiche Vorlage V/0383/2024)

Verantwortliche Ämter

51

Verbesserung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit

Zwischenbericht

2022: stadtweit 560 betriebliche Betreuungsplätze

2023: stadtweit 622 betriebliche Betreuungsplätze

Diese setzen sich zusammen aus betrieblichen Plätzen in eigenen Einrichtungen von Unternehmen, Belegplätzen für Betriebe in Kitas und betriebliche Kindertagespflege.

Zur Verbesserung der Sorgearbeit unterhält die Stadt Münster die Stadt eine Großtagespflegestelle sowie werden Plätze in Kindertageseinrichtungen in Kooperation mit einem freiem Träger zur Verfügung gestellt. Gleichzeitig schreiten die Planung zur Einrichtung einer weiteren Großtagespflegestelle weiter voran. Darüber hinaus nimmt die Stadt Münster am Landesprogramm „Vereinbarkeit Beruf & Pflege – Landesprogramm NRW“ teil und unterzeichnet in diesem Zuge die Charta zur Vereinbarkeit von Beruf & Pflege.

Im Rahmen der Mitarbeitendenbefragung 2022 wurde deutlich, dass mehr als 83 % der Mitarbeitenden Beruf und Familie gut miteinander vereinbaren können. Dies sind 4 Prozentpunkte mehr als bei der Befragung 2017

Abschlussbericht

2023: stadtweit 622 betriebliche Betreuungsplätze
2024: stadtweit 593 betriebliche Betreuungsplätze

Diese setzen sich zusammen aus betrieblichen Plätze in eigenen Einrichtungen von Unternehmen, Belegplätzen für Betriebe in Kitas und betriebliche Kindertagespflege.

Zur Verbesserung der Sorgearbeit unterhält die Stadt Münster eine Großtagespflegestelle, ebenso werden Plätze in Kindertageseinrichtungen in Kooperation mit einem freiem Träger zur Verfügung gestellt.

Im ehemaligen Hauptzollamt an der Sonnenstraße sollen eine Kindertageseinrichtung für die Wohnbereichsversorgung sowie insgesamt zwei Großtagespflegestellen, davon eine betriebliche Großtagespflegestelle, eingerichtet werden.

Zur Verbesserung der Sorgearbeit könnten somit 9 weitere betriebliche Betreuungsplätze in der Sonnenstraße genutzt werden.

Die Stadt Münster hält bislang insgesamt 26 Betreuungsplätze für Kinder von Mitarbeitenden im Alter von eins bis sechs Jahren in verschiedenen Betreuungseinrichtungen (KiTa und Großtagespflegestelle) vor.

Mit der Realisierung des Neubaus von Stadthaus 4 wird überlegt, das Angebot noch weiter auszubauen und eine weitere betriebliche Großtagespflegestelle in das Gebäude zu integrieren.

Im Rahmen des Landesprogramm „Vereinbarkeit Beruf & Pflege – Landesprogramm NRW“ wurde eine 0,25 Stelle als Ansprechperson für alle Mitarbeitenden, die Beruf und Pflege vereinbaren wollen, eingerichtet. Die Stellenbesetzung ist 2024 erfolgt.

Citeq:

Die citeq unterstützt dieses Ziel mit der consequenten Fortführung der Elemente der Digitalisierungsstrategie, die den Beschäftigten der Stadt Münster mobile Arbeitsformen ermöglichen.

1. Ausstattung mit VPN-Notebooks

Ende 2023 waren bereits 1.698 Beschäftigte der Stadt Münster mit einem VPN-Notebook ausgestattet. Diese ermöglichen ein ortsunabhängiges Arbeiten. Dies sind 900 Beschäftigte mehr als Ende 2022

2. Ausstattung mit iPads

Mit einem iPad können wesentliche Kommunikationsaufgaben ortsunabhängig erfolgen. Ende 2023 hatten weiterhin etwa 700 Beschäftigte diese Möglichkeit.

3. Spezielle Ausstattung von Arbeitsplätzen mit

Thin-Clients

Mitarbeitende mit einem VPN-Notebook können grundsätzlich auch im Homeoffice arbeiten. Weitere 1.352 Beschäftigte verfügten über eine spezielle Arbeitsplatzausstattung für das Homeoffice.

4. Software

Mobiles Arbeiten wird unterstützt durch Software für Videokonferenzen und digitale Zusammenarbeit (MS-Teams), die fortschreitende Einführung des Dokumentenmanagementsystems (12.2023: 1.720 Arbeitsplätze) sowie die fortschreitende Einführung di-

gitaler Bürger*innenservices. In den Jahren 2022 und 2023 wurden unter anderem mehr als 160 hochpriorisierte Servicebündel gemäß Onlinezugangsgesetz mit hohem Digitalisierungsreifeegrad umgesetzt.

Verantwortliche Ämter

10, citeq, 51

Kinderwunschberatung für Regenbogenfamilien

Zwischenbericht

Steht noch aus.

Abschlussbericht

Folgende Abteilungen bzw. Stellen haben mit dem Thema regelmäßig zu tun: Adoptions- und Pflegekinderdienst, KSD, Vaterschaftsanerkennung/ wirtschaftliche Jugendhilfe.

Im Rahmen der Schwangerschaftsberatung wird kein spezielles Beratungsangebot für LSBTIQ*-Paare vorgehalten. Jedoch hat...“ jede Frau und jeder Mann das Recht, sich (...) in Fragen der Sexualaufklärung, Verhütung und Familienplanung sowie in allen eine Schwangerschaft unmittelbar oder mittelbar berührenden Fragen von einer hierfür vorgesehenen Beratungsstelle auf Wunsch anonym informieren und beraten zu lassen.“ (§2,1 SchKG).

Im Bedarfsfall verweist das Amt für Kinder, Jugendliche und Familien an einen freien Träger, wie z.B. Pro Familia, wenn das Beratungsanliegen nicht adäquat begleitet werden kann.

Verantwortliche Ämter

17, 50, 51

Münster-Nadel unter Gendergesichtspunkten

Zwischenbericht

Es gibt verstärkte Bestrebungen zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis bei der Verleihung der Auszeichnung, insbesondere durch die verstärkte Einbindung von Netzwerken der Frauenorganisationen. Im Zeitraum der Aktionspläne seit 2016 (vgl. auch Beschlusspunkt 3 des Ratsbeschlusses vom 16.03.2016, Vorlage V/0178/2016) hat sich der Anteil weiblicher Personen an der Gesamtzahl der Ehrungen von 40 % auf 42 % erhöht. Im Zeitraum von 2016 bis 2022 lag der Anteil weiblicher Personen bei 48 %.

Abschlussbericht

Der Blick auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis wird über den Zeitraum des Aktionsplans hinaus als Daueraufgabe und damit nachhaltig bei der Verleihung der Auszeichnung angewandt und umgesetzt. Bei den Zahlen hat sich seit dem Zwischenbericht nichts geändert.

Verantwortliche Ämter

OB, 33



Indikatoren	31.12.2020	
Kitas mit ExtraZeit	10	
Kitas mit FlexiZeit	26	
Kitas mit reduzierten Schließungstagen	15	
Anteil von Frauen und Männern bei der Nutzung familienfreundlicher Angebote in der Stadtverwaltung Münster	<p>Anteil an Telearbeit: m: 32 % w: 68%</p> <p>Teilzeit: m: 22% w: 64%</p> <p>Mitarbeitenden in Elternzeit oder Sonderurlaub zum Stichtag 31.12.2020: m: 25 w: 176</p>	
Workshops zu familienfreundlichen Arbeitgeber*innen-Konzepten	Keine Angabe	
Auszeichnungen mit der Münster-Nadel an Frauen und an Männer	<p>2020: 5 Frauen und 5 Männer</p> <p>2021: 6 Frauen und 7 Männer</p>	
Beratungsstellen und Träger, die Angebote für Regenbogenfamilien stellen	Förderung des Trägers Fachstelle für Sexualität und Gesundheit – Aids-hilfe Münster e. V. (Vgl. Haushaltsplan Stadt Münster, Produktgruppe 01 04)	

	31.12.2022	31.12.2023
	2	3
	18	14
	17	17
	Anteil an Telearbeit: m: 34 % w: 66% Teilzeit: m: 23% w: 64% Mitarbeitenden in Elternzeit oder Sonderurlaub zum Stichtag 31.12.2022: m: 18 w: 162	Anteil an Telearbeit: m: 37% w: 63% Teilzeit: m: 23% w: 65% Mitarbeitenden in Elternzeit oder Sonderurlaub zum Stichtag 31.12.2023: m:23 w:171
	Keine Angabe	Keine Angabe
	8 Frauen und ein Mann	7 Frauen und 7 Männer
	Förderung des Trägers Fachstelle für Sexualität und Gesundheit – Aidshilfe Münster e. V. (Vgl. Haushaltsplan Stadt Münster, Produktgruppe 01 04)	Förderung des Trägers Fachstelle für Sexualität und Gesundheit – Aidshilfe Münster e. V. (Vgl. Haushaltsplan Stadt Münster, Produktgruppe 01 04)

Abbau von Gewalt gegen Frauen, Männer und LSBTIQ*-Community

Häusliche Gewalt

Zwischenbericht

Finanzierung von 2 Beratungsstellen (Beratungsstelle Häusliche Gewalt SKF, und Beratungsstelle Frauenhaus und Beratung) und 2 Frauenhäusern des SKF und das Frauenhaus von „Frauen und Beratung“). Teilnahme an den Arbeitskreisen „AK gegen Gewalt an Frauen und Mädchen“, „AK Gewaltschutzgesetz“

Abschlussbericht

Keine Veränderungen im Vergleich zum Zwischenbericht.

Verantwortliche Ämter

17, 50

Gewalt durch und gegen Männer

Zwischenbericht

Vernetzung und Zusammenarbeit mit der männerspezifischen Krisen- und Gewaltberatung des Caritasverbands und der Opferberatung des SKF, auch in Netzwerken wie dem „AK Gewaltschutzgesetz“ und im „Männernetzwerk“. Unterstützung bei der Antragsstellung für eine kommunal geförderte, niedrigschwellige Beratungsstelle von Männern für Männer.

Abschlussbericht

Wie in 2022. Die weiteren Änderungen ergeben sich erst in 2024 – mit dem neuen Aktionsplan zur Istanbul-Konvention.

Zu den Etatberatungen für das Haushaltsjahr 2024 wurde im Ausschuss für Gleichstellung der Antrag des Caritasverbands aufgerufen und eine mänderspezifische Beratung à 0,5 VZÄ im Rahmen der Umsetzung der Istanbul-Konvention in der bestehenden Beratungsstelle beschlossen.

Verantwortliche Ämter

17

Gewalt gegen Menschen der LSBTIQ*-Community

Zwischenbericht

Förderung der Träger

- Fachstelle für Sexualität und Gesundheit / AidsHilfe Münster e.V.,
 - pro familia,
 - T-I-MS e.V. (Peer-Beratung und Selbsthilfe)
- für Beratungsangebote für trans* und inter* Personen. (Vgl. Haushaltsplan Stadt Münster, Produktgruppe 01 04)

Abschlussbericht

Die Trägerförderung wurde etabliert und kontinuierlich fortgesetzt.

Die Weiterentwicklung eines bedarfsgerechten Beratungsangebotes für von Gewalt betroffene LSBTIQ* Personen ist Teil des Aktionsplans LSBTIQ* und wird mit dem Aktionsplan zur Istanbul-Konvention verknüpft.

Verantwortliche Ämter

17

Schutz



Indikatoren	31.12.2020	
<p>Angebote mit Maßnahmen für den Abbau von geschlechtsspezifischer Gewalt</p>		
<p>Beratungsstellen und Träger, die spezifisch zu Gewalt gegen Menschen der LSBTIQ*-Community und spezifisch zu Gewalt gegen Frauen und durch und gegen Männer beraten</p>	<p>Männer: Caritas</p> <p>Frauen: Frauenberatungsstelle Beratung und Therapie für Frauen e.V., Frauenberatungsstelle Frauen helfen Frauen e.V. Beratungsstelle Frauen-Notruf Münster e.V. Beratungsstelle Frauenhaus und Beratung e.V. (Beratung Gewaltschutzgesetz) Fachberatung Gewaltschutzgesetz des SkF Münster e.V. FSV – Frauensportverein mit Angeboten zur Selbstbehauptung und Selbstverteidigung</p> <p>LSBTIQ*: Förderung als Zuschuss zur Grundausstattung, zur Bereitstellung einer spezifischen Grundversorgung in ihrem jeweiligen Aufgabenbereich und für ihre Beiträge zu LSBTIQ*-Strukturen und Netzwerkarbeit in Münster: LIVAS e.V. und KCM e.V. und Förderung als Zuschuss für die Trans* und Inter* Beratung: Fachstelle für Sexualität und Gesundheit / AidsHilfe Münster e.V., pro familia, T-I-MS e.V. (Peer-Beratung und Selbsthilfe)</p>	

	31.12.2022	31.12.2023
	<p>Rote Bank Aktion am 25.11.22</p>	<p>AG Istanbul Konvention führt im Frühjahr 2023 Umfrage im Netzwerk „Gewaltschutz“ zur Umsetzung der Istanbul Konvention durch</p> <p>Ausstellung „Was ich anhatte...“ zu sexualisierter Gewalt, Kooperation vom Amt für Gleichstellung, Stadtmuseum, dem AK Gegen Gewalt an Frauen und Mädchen und AK Gewaltschutzgesetz Münster mit Führungen und Lesung „Sagte sie“</p> <p>AG Anonyme Spurensicherung (ASS) nimmt im August Arbeit auf. Ziel: Einführung der ASS an allen Krankenhäusern in Münster</p> <p>AK Gegen Gewalt an Frauen und Mädchen: Herausgabe des Flyers FGM (Female Genital Mutilation/ Cutting – weibl. Genitalbeschneidung) für Frauen/ Mädchen/ Betroffene</p> <p>Kooperation mit dem Cinema: Film am 22.11.23: Dokumentarfilm „Smoke Sauna Sisterhood“ incl. Gespräch mit der Regisseurin</p> <p>Rote Bank Aktion zum Intern. Frauentag am 08.03.2023 im Stadtmuseum und am 24.11.2023 auf dem Domplatz anlässlich des intern. Tages gegen Gewalt an Frauen</p>
	<p>Männer: Caritas, SkF, Chance e.V.</p> <p>Frauen: Frauenberatungsstelle Beratung und Therapie für Frauen e.V., Frauenberatungsstelle Frauen helfen Frauen e.V. Beratungsstelle Frauen-Notruf Münster e.V. Beratungsstelle Frauenhaus und Beratung e.V. (Beratung Gewaltschutzgesetz) Fachberatung Gewaltschutzgesetz des SkF Münster e.V. FSV – Frauensportverein mit Angeboten zur Selbstbehauptung und Selbstverteidigung</p> <p>LSBTIQ*: Förderung als Zuschuss zur Grundausstattung, zur Bereitstellung einer spezifischen Grundversorgung in ihrem jeweiligen Aufgabenbereich und für ihre Beiträge zu LSBTIQ*-Strukturen und Netzwerkarbeit in Münster: LIVAS e.V. und KCM e.V. und Förderung als Zuschuss für die Trans* und Inter* Beratung: Fachstelle für Sexualität und Gesundheit / AidsHilfe Münster e.V., pro familia, T-I-MS e.V. (Peer-Beratung und Selbsthilfe)</p>	<p>Männer: Caritas, SkF, Chance e.V.</p> <p>Frauen: Frauenberatungsstelle Beratung und Therapie für Frauen e.V., Frauenberatungsstelle Frauen helfen Frauen e.V. Beratungsstelle Frauen-Notruf Münster e.V. Beratungsstelle Frauenhaus und Beratung e.V. (Beratung Gewaltschutzgesetz) Fachberatung Gewaltschutzgesetz des SkF Münster e.V. FSV – Frauensportverein mit Angeboten zur Selbstbehauptung und Selbstverteidigung</p> <p>LSBTIQ*: Förderung als Zuschuss zur Grundausstattung, zur Bereitstellung einer spezifischen Grundversorgung in ihrem jeweiligen Aufgabenbereich und für ihre Beiträge zu LSBTIQ*-Strukturen und Netzwerkarbeit in Münster: LIVAS e.V. und KCM e.V. und Förderung als Zuschuss für die Trans* und Inter* Beratung: Fachstelle für Sexualität und Gesundheit / AidsHilfe Münster e.V., pro familia, T-I-MS e.V. (Peer-Beratung und Selbsthilfe)</p>

Gendergerechte Sprache

Gendergerechte Sprache in Publikationen

Zwischenbericht

Der Leitfaden „Fair formuliert“ wurde erstellt: <https://intranet-ms.stadt-muenster.de/amt-fuer-kommunikation/fair-formuliert/fair-formuliert>. In Planung: Das Amt für Kommunikation plant eine Schulung mit dem Personal- und Organisationsamt für alle Mitarbeitenden zum Thema gendergerechte Sprache.

Abschlussbericht

Eine städtische Fortbildung für alle Mitarbeitenden zum Thema gendergerechte Sprache wurde vom Personal- und Organisationsamt in Abstimmung mit dem Amt für Kommunikation konzipiert. Diese hat bereits 2023 und 2024 stattgefunden und wird im Folgejahr fortgesetzt.

Die citeq hat die Aktivitäten der Ämter 10, 13 und 17 technisch unterstützt.

Verantwortliche Ämter

10, 13, 17, citeq

Umstellung der städtischen Online-Plattformen

Zwischenbericht

Im Rahmen des Bewerbendenmanagements können Bewerbende „divers“ als Geschlechtsmerkmal angeben. Zudem erfolgt eine geschlechtsneutrale Ansprache der Bewerbenden.

Abschlussbericht

Bei der Nutzung vom Gesundheitsportal „MünsterMentalFit“ für Mitarbeitenden werden die Teilnehmenden geschlechtsneutral angesprochen.

Citeq:

Die citeq hat die Aktivitäten der Ämter 10, 13 und 17 technisch unterstützt. Der digitale Bürger*innenservice wurden vollständig aktualisiert.

Verantwortliche Ämter

10, citeq, 13



Selbstverständlich

diversitätsbewusst u
sensibel im Umgang
mit sexuellen und
geschlechtlichen Ide

Indikatoren	31.12.2020	31.12.2022	31.12.2023
Neuer Leitfaden „fair formuliert“ wurde erstellt	Leitfaden „Fair formuliert“ erstellt: https://intranet-ms.stadt-muenster.de/amt-fuer-kommunikation/fair-formuliert/fair-formuliert		Amt für Kommunikation: Der Leitfaden ist abgeschlossen
Publikationen, die gendergerecht umgeschrieben/ neu aufgelegt wurden	./.	./.	Amt 13: das liegt in der Entscheidungskompetenz der Fachämter; 13 hat nur beratende Funktion.
Formulare und Online-Masken, die gendergerecht umgeschrieben oder neu aufgelegt wurden	./.	./.	Amt 13: das liegt in der Entscheidungskompetenz der Fachämter; 13 hat nur beratende Funktion.

ers
ne!

nnen

ich

und

ng

identitäten

Die Stadt Münster als faire Arbeitgeberin

Grenzachtender Umgang

Zwischenbericht

Eine ämterübergreifende Arbeitsgruppe hat verschiedene Workshops unter Beteiligung externer Expertise durchgeführt. Ziel war die Sensibilisierung der Arbeitsgruppenmitglieder zum Thema grenzachtender Umgang und die Identifizierung erster Maßnahmen. Der Verwaltungsvorstand hat beschlossen, dass zu diesem Zweck eine 0,5 Stelle bereitgestellt wird. Aktuell in der Bearbeitung ist eine Benennung von Ansprechstellen mit dem Ziel einfache Beschwerdewege zu eröffnen und die Entwicklung eines einheitlichen und transparenten Vorgehens bei grenzverletzenden Vorfällen und Beschwerden.

Abschlussbericht

Es wurde im September 2023 eine Mitarbeiterin zur Sensibilisierung des Themas eingestellt, welche die Maßnahmen koordiniert.

Die Bekanntgabe der Ansprechpartner*innen und die damit einhergehende Sensibilisierungskampagne mit den Werbemitteln wurde 2024 veröffentlicht.

Dadurch stehen allen Mitarbeitenden Informationen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Kontaktmöglichkeiten zu internen und externen Anlaufstellen zur Verfügung, an die Sie sich vertraulich wenden können.

Zudem hat man sich in einer Arbeitsgruppe mit der Risiko- und Potenzialanalyse beschäftigt. Zunächst wurde eine zentrale Voreinschätzung der einzelnen Ämter vorgenommen. Eine dezentrale Analyse, die durch jedes Amt weitgehend selbstständig durchgeführt wird, folgt

Verantwortliche Ämter

10, 17

Förderung guter Führung und Fortbildungen zu Genderkompetenz

Zwischenbericht

Es besteht ein umfangreiches Fortbildungsangebot für Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte. Dieses enthält Qualifizierungsreihen für Führungsnachwuchskräfte und Führungskräfte, die neu in dieser Rolle sind. Hier ist das Thema Genderkompetenz bereit implementiert. Für alle Ebenen verbindliche Führungsschulungen werden zu 2024 eingeführt, hier ist das Thema Genderkompetenz Bestandteil der Schulungen.

Abschlussbericht

Bei der Qualifizierung von Führungsnachwuchskräften ist ein Modul mit dem Inhalt Genderkompetenz Bestandteil der Fortbildungsreihe „In Zukunft führen“.

Die Einführung verbindlicher Führungsschulen mit Einbeziehung des Themas Genderkompetenz wurden aufgrund des Auftragsumfangs im Jahr 2023 förmlich ausgeschrieben und unter Mitwirkung des Amtes 17 vergeben. Die Schulungen sind im Jahr 2024 gestartet.

Verantwortliche Ämter

10

Gleichstellung in städtischen Beteiligungsgesellschaften

Zwischenbericht

Die Gesellschaftsverträge (Satzungen) der städtischen Tochtergesellschaften werden bei Anpassungsbedarfen entsprechend neu gefasst. Das Lan-



desgleichstellungsgesetz 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 Mustersatzung ist bereits mehrfach angewandt worden.

Gesellschaftsverträge in Kürze überarbeitet und gleichstellungsrelevante Aspekte in diesem Zusammenhang überprüft. Dem Rat wird ein neuer „Münsteraner Kodex für gute Unternehmensführung“ vorgeschlagen, der im Hinblick auf Gleichstellung umfassend novelliert wurde.

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 wird seit 2020 jährlich umgesetzt.

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 wird seit 2020 jährlich umgesetzt. Im Rahmen der Erklärung zur Unternehmensführung aufgrund des neuen Kodex werden die Beteiligungen auch zu gleichstellungsrelevanten Aspekten Stellung nehmen

Abschlussbericht

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. Zur Anpassung an aktuelle gemeinderechtliche Vorgaben werden sämtliche

Verantwortliche Ämter

20

Indikatoren	31.12.2020	
Maßnahmen zum grenzachtenden Umgang	<ul style="list-style-type: none"> - Der Verwaltungsvorstand hat die Notwendigkeit zur Erstellung eines Schutzkonzeptes für einen grenzachtenden Umgang miteinander und gegen sexuelle Gewalt anerkannt. - Es wurde eine Arbeitsgruppe aus Vertreter/-innen der Ämter 10, 17 und 51 gebildet, die in einem ersten Schritt die Zielsetzung eines solchen Schutzkonzeptes konkretisiert, eine entsprechende Zeit- und Ressourcenplanung erstellt und erste Sofortmaßnahmen benannt haben. 	
Führungskräfte: m/ w/ d/ keine Angabe	Männer: 60 % Frauen: 40 % Divers: 0 % keine Angabe 0 %	
Fortbildungen mit genderspezifischen Schwerpunkten für Führungskräfte	4 Drei Fortbildungsreihen für neue Führungskräfte sowie einmalige Durchführung des Programms „In Zukunft führen“	
Anzahl Beteiligungsgesellschaften, die an der Befragung zum Thema Gleichstellung teilnehmen	<p>Im Jahr 2020 haben 12 Beteiligungsgesellschaften an der Befragung zum Thema Gleichstellung teilgenommen.</p> <p>Diese sind folgend aufgelistet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Abfallwirtschaftsbetriebe Münster (AWM) - Citeq - KonvOY GmbH - Messe und Congress Centrum Halle Münsterland GmbH (MCC) - Münster Marketing - Stadtwerke Münster GmbH - Theater Münster - Theater Pumpenhaus gGmbH - Westfälische Bauindustrie GmbH - Wirtschaftsförderung Münster GmbH - Wohn + Stadtbau, Wohnungsunternehmen der Stadt Münster GmbH - Westfälischer Zoologischer Garten Münster GmbH 	

	31.12.2022	31.12.2023
	<p>– Der Verwaltungsvorstand hat beschlossen, dass zu diesem Zweck eine 0,5 Stelle bereitgestellt wird. – Eine entsprechende Stellenausschreibung wurde veröffentlicht.</p> <p>(die Stellen sind mittlerweile besetzt)</p>	<p>– Eine Mitarbeiterin im Sachgebiet Personalentwicklung im Personal- und Organisationsamt (0,5 Stelle) hat zum 01.09.23 ihre Tätigkeit aufgenommen und betreut das Thema. – Die amts- und einrichtungsübergreifende Arbeitsgruppe hat verschiedene Workshops unter Beteiligung externer Expertise durchgeführt. – Interne Ansprechstellen und Ansprechpersonen für Betroffene wurden festgelegt. – Ein Grundgerüst an Verfahrensschritten ist entwickelt. Die Angebote im Bereich Fort- und Weiterbildung sind ausgebaut worden (Workshop für Auszubildende, Integration des Themas in das Qualifizierungsprogramm „In Zukunft führen“ und in die Führungskräftequalifizierung „Update Führung“, Grundlagenseminar „Schutz vor sexueller Belästigung im Bad“ sowie anlassbezogene Team-Supervisionen und Coachings).</p>
	<p>Männer: 60 % Frauen: 40 % Divers: 0 % keine Angabe 0 %</p>	<p>Männer: 58% Frauen: 42% Divers: 0% Keine Angabe 0%</p>
	<p>4 Drei Fortbildungsreihen für neue Führungskräfte sowie einmalige Durchführung des Programms „In Zukunft führen“</p>	<p>4 Drei Fortbildungsreihen für neue Führungskräfte sowie einmalige Durchführung des Programms „In Zukunft führen“</p>
	<p>Im Jahr 2022 haben 16 Beteiligungsgesellschaften an der Befragung zum Thema Gleichstellung teilgenommen.</p> <p>Diese sind folgend aufgelistet:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Abfallwirtschaftsbetriebe Münster (AWM) – CeNTech GmbH – Citeq – items management GmbH – KonvOY GmbH – Messe und Congress Centrum Halle Münsterland GmbH (MCC) – Münster Marketing – NBZ-Nano-Bioanalytik-Zentrum GmbH – Stadtwerke Münster GmbH + Stadtnetze Münster GmbH – Technologieförderung Münster GmbH – Theater Münster – Theaterhaus Pumpenhaus gGmbH – Westfälische Bauindustrie GmbH – Wirtschaftsförderung Münster GmbH – Wohn + Stadtbau, Wohnungsunternehmen der Stadt Münster GmbH – Westfälischer Zoologischer Garten Münster GmbH 	<p>Im Jahr 2024 haben 16 - insbesondere steuerungsrelevante - Beteiligungsgesellschaften an der Befragung zum Thema Gleichstellung teilgenommen (Status Quo 31.12.2023).</p> <p>Diese sind folgend aufgelistet:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Abfallwirtschaftsbetriebe Münster (AWM) – CeNTech GmbH – Citeq – FMO Flughafen Münster / Osnabrück GmbH – items-Gruppe – KonvOY GmbH – Messe und Congress Centrum Halle Münsterland GmbH (MCC) – Münster Marketing – NBZ-Nano-Bioanalytik-Zentrum GmbH – Stadtwerke Münster GmbH – Stadtnetze Münster GmbH – Technologieförderung Münster GmbH – Westfälische Bauindustrie GmbH – Wirtschaftsförderung Münster GmbH – Wohn + Stadtbau, Wohnungsunternehmen der Stadt Münster GmbH – Westfälischer Zoologischer Garten Münster GmbH

Gleiche Teilhabe in der Finanz- und Stadtplanung

FinanzFAIRteilung

Zwischenbericht

Eine Gender Budgeting-Expertin aus Wien hat im November 2022 auf Einladung der Ämter 17 und 20 in einem verwaltungsinternen Workshop über die Umsetzung eines geschlechtergerechten Haushalts in Wien referiert.

Unter anderem durch diesen Workshop inspiriert hat das Amt für Gleichstellung gemeinsam mit dem Amt für Finanzen und Beteiligungen einen Vorschlag zur Neuausrichtung einer zielorientierten FinanzFAIRteilung erarbeitet. Im Rahmen der vom Rat beschlossenen Handlungsfelder zur kommunalen Steuerung (V/0609/2022), soll die geschlechtergerechte Haushaltsplanung in Zukunft zum Handlungsfeld Soziale Teilhabe und Antidiskriminierung gehören. Ein entsprechender Vorschlag liegt dem Verwaltungsvorstand zur Abstimmung vor.

Abschlussbericht

Über den im Zwischenbericht beschriebene Vorschlag zu einer neuen Zielrichtung von FinanzFAIRteilung innerhalb der Handlungsfelder zur kommunalen Steuerung wurde im Verwaltungsvorstand bislang noch nicht entschieden. Daher wird das Thema FinanzFAIRteilung im Amt für Gleichstellung derzeit nur im bisherigen Umfang weiterverfolgt.

Verantwortliche Ämter

10, 17, 20

Beteiligung und Planung

Zwischenbericht

Das Stadtplanungsamt und das Amt für Gleichstellung haben gemeinsam an einem Workshop des Deutschen Instituts für Urbanistik (difu) Berlin in 2022 das Thema „Gendersensible Stadtplanung“ teilgenommen. Im Workshop am 1. Juni 2022 wurden dem ausgewählten Teilnehmenden-Kreis Grundlagen zum Thema vermittelt.

Abschlussbericht

Die Amtsleitungen haben weitere Schritte vereinbart. In der Weiterentwicklung der Öffentlichkeitsbeteiligung liegt der Fokus auf den sog. „stillen Gruppen“; in den „Leitorientierungen für eine gute Öffentlichkeitsbeteiligung“ heißt es: „Ziel ist es, allen Einwohnerinnen und Einwohnern die Möglichkeit zu eröffnen, an einem Beteiligungsprozess teilzunehmen – unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten gesellschaftlichen Gruppe, Alter, Geschlecht, Bildungsgrad oder Herkunft“.

Dazu bedarf es belastbarer Daten, wer die Angebote wahrnimmt. Mit der Befragung zum Stadtforum am 15.06.2023 gelang der Einstieg in eine regelmäßige Evaluation von Beteiligungsangeboten zur Stadtentwicklung (gem. Ratsbeschluss V/0553/2021), die mit dem Stadtforum „Lokale Demokratie stärken“ am 20.6.2024 fortgesetzt wurde. Hier war die Erreichbarkeit dieser Gruppe für Beteiligungsangebote auch Gegenstand des Workshops 5 zum Thema.

S. auch unten Indikator „Anteil der Geschlechter in ausgewählten Beteiligungsformaten“

Verantwortliche Ämter

61

Toiletten im öffentlichen Raum unter Genderaspekten

Zwischenbericht

Es werden aktuell an 15 Standorten öffentliche Toiletten im Auftrag der Stadt Münster betrieben. Diese sind größtenteils barrierefrei zugänglich.

Seit 2022 werden im Stadtteil Hilstrup „Nette Toiletten“ als zusätzliches Angebot bereitgestellt und mit städtischen Mitteln gefördert.

Neben öffentlichen WC-Anlagen (24/7) sind in allen öffentlichen Gebäuden (Verwaltung) in der Regel behindertengerechte WC-Anlagen vorhanden. Bei Neubaumaßnahmen werden barrierefreie WC-Anlagen im gesetzl. geforderten Umfang bei allen Bauvorhaben vorgesehen. Dies ist in den städt. Gebäudeleitlinien berücksichtigt.

Bei Umbaumaßnahmen im Bestand wird – soweit noch nicht vorhanden – der Einbau barrierefreier WCs geprüft und wenn möglich auch vorgesehen. Diese WC Anlagen können in der Regel aber nur während der Betriebszeiten der jeweiligen Einrichtungen genutzt werden. Diese gelten nicht als öffentliche Toiletten.

Das Thema „gendergerechte Toilettenanlagen“ in öffentlichen Gebäuden wird in der Verwaltung diskutiert, hierzu konnte noch keine einheitliche Regelung zu Art und Umfang festgelegt werden.

Abschlussbericht

Der Großteil der öffentlichen Toiletten wurde im Rahmen eines Stadtwerbungsvertrags bisher durch einen externen Anbieter aufgestellt, betrieben und gepflegt. Inzwischen wurde die Werbung im öffentlichen Raum neu ausgeschrieben und an ein anderes Unternehmen vergeben. Öffentliche WC-Standorte durften im Zuge dessen aufgrund veränderte Rechtsgrundlagen

nicht mehr beauftragt werden. Die Aktion „Nette Toilette“, die den freundlichen Zugang zu Toiletten von Gastronomie und Handel ermöglicht, wird ausgebaut (s. <https://www.muenster.de/pressemitteilungen/web/frontend/index.php?show=1146039>).

Mitte 2024 startet das Projekt zur Aufstellung eines Toiletten-Konzeptes in Verantwortung des Ordnungsamtes.

Das Thema „gendergerechte Toilettenanlagen“ in öffentlichen Gebäuden wird in der Verwaltung diskutiert, hierzu konnte bislang noch keine einheitliche Regelung zu Art und Umfang festgelegt werden.

– Im INSEK Münster-Innenstadt (2023) ist die Maßnahme „Aufstellung und Umsetzung des Konzeptes für öffentliche Toilettenanlagen“ enthalten. Dort ist eine gendergerechte Planung implementiert.

– Bei Neuausschreibung Öffentlicher Toiletten im Bereich Stadtgestaltung wird das Thema „Geschlechtergleichheit“ thematisiert.

Informationen zu öffentlichen Toiletten werden im Open Data Portal der Stadt Münster bereitgestellt: Standort, Barrierefreiheit, Öffnungszeiten

Ordnungsamt:

Derzeit verfügt die Stadt Münster über sieben öffentliche Toiletten in städtischem Eigentum, von denen sechs barrierefrei zugänglich sind. Seit 2024 wird das Projekt „Nette Toilette“ auch im Bereich Münster-Mitte erweitert und aus dem städtischen Haushalt finanziell unterstützt. Bei der Auswahl der beteiligten Betriebe wird nach Möglichkeit auf die barrierefreie Zugänglichkeit der Einrichtungen geachtet. Einige dieser Toiletten sind gendergerecht gestaltet und bieten beispielsweise kostenfreie Hygieneartikel an.

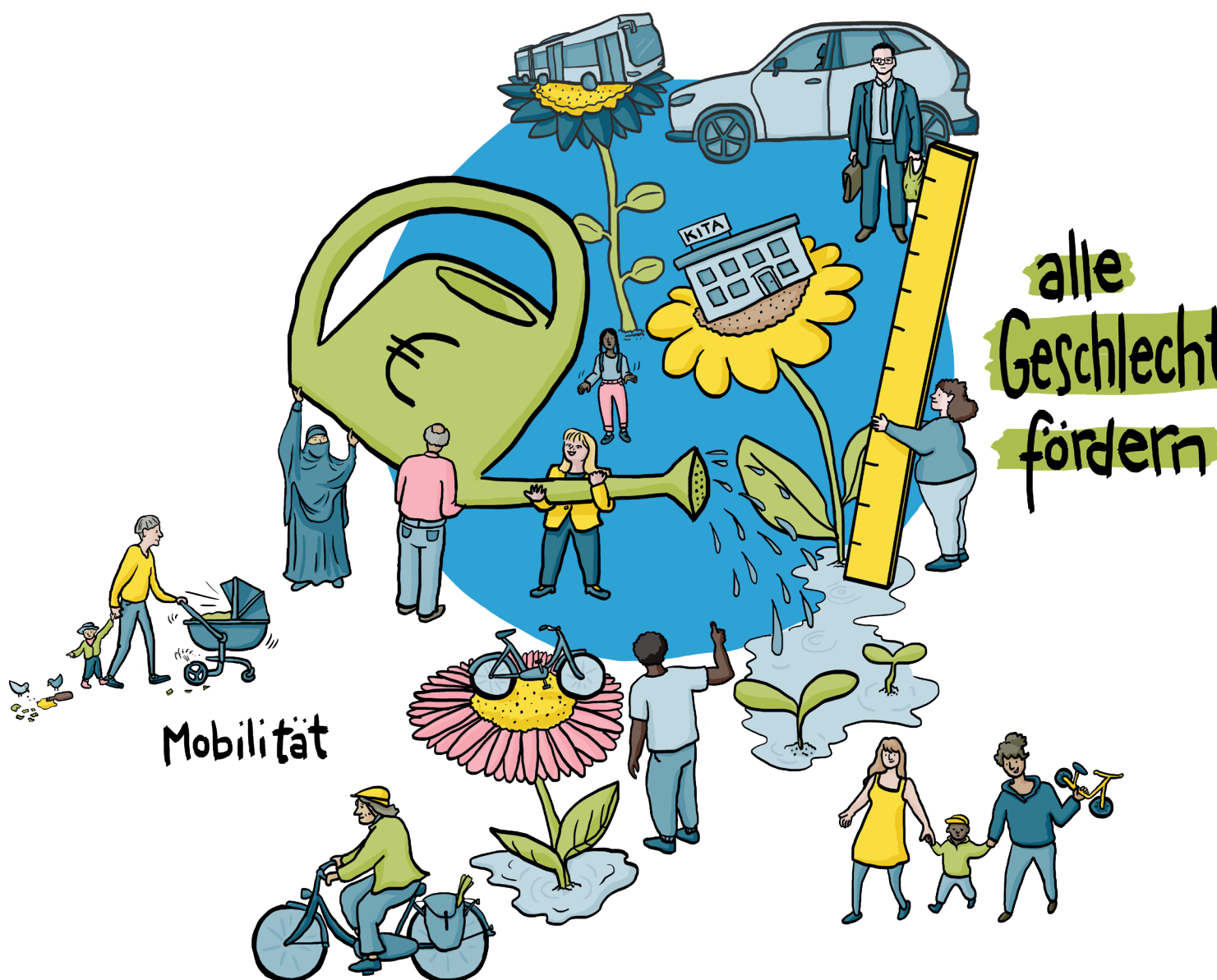
Um das Angebot an öffentlichen Toiletten zukünftig zu erweitern, erarbeiten das Ordnungsamt und der

beauftragte Gutachter, die KIM GmbH aus Mainz, gemeinsam ein städtisches Toilettenkonzept, das voraussichtlich im Frühjahr 2025 abgeschlossen und den politischen Gremien vorgestellt werden kann. In die Planungsphase für das Konzept wurden die KIB, die Seniorenvertretung, das Amt für Gleichstellung sowie die Bischoff-Herrmann-Stiftung eingebunden, um den Bedürfnissen aller Bevölkerungsgruppen gerecht zu werden. Eine Beteiligung der Stadtbezirke erfolgt Anfang 2025.

Ziel des Konzepts ist es, ein bedarfsgerechtes Netz von öffentlichen Toiletten durch die Stadt Münster sowie durch ergänzende Angebote der „Netten Toilette“ zu schaffen. Das Konzept soll konkrete Aussagen zum Ausbau des Netzes enthalten und Finanzierungsbedarfe aufzeigen. Die politischen Gremien erhalten damit im Jahr 2025 die Grundlage für die weitere Beratung und Beschlussfassung.

Verantwortliche Ämter

23, 32, 61, MM



Indikatoren	31.12.2020	31.12.2022	31.12.2023
Gleichstellungsrelevante Ziele und Kennzahlen im Haushalt	68 Kennzahlen in 10 Produktgruppen	74 Kennzahlen in 12 Produktgruppen	74 Kennzahlen in 12 Produktgruppen
Anteil der Geschlechter in ausgewählten Beteiligungsformaten	<p>– Nachgehalten wurden in der Vergangenheit die Geschlechteranteile vor allem im Rahmen der sog. Bürgerumfragen. So nahmen an der repräsentativen Befragung 2018 u.a. zum Fragenkomplex „Bürgerinnen- und Bürgerbeteiligung“ zu 53,4% Frauen teil, zu 46,6% Männer. I.d.R. liegen bei diesem schriftlichen Antwortformat (mit themenabhängigen Schwankungen) die Frauenanteile höher als ihr Bevölkerungsanteil.</p> <p>– Im Rahmen der Bürgerumfrage 2021 wurden die Antwortkategorien für Geschlecht um die Kategorien „divers“ und „keine Angabe“ erweitert</p>		<p>Aus der Evaluation des Stadtforums „Klimastadt“ am 15.06.23 stammen folgende freiwillige Angaben der Teilnehmenden: weiblich 47 %, männlich 50 %, div. 0 %, ohne Angabe 3 %</p> <p>Online-Beteiligung für das Integrierte Flächenkonzept Münster 19.05.-11.06.2023: 57 % männlich, 41 % weiblich, 2 % divers (bisher nicht veröffentlicht)</p> <p>Die Bürgerumfrage 2023 zum Thema Klimaschutz und Klimafolgenanpassung wird aktuell ausgewertet. Unter den Befragten mit Angaben zum Geschlecht gibt es folgende Verteilung: Frauen 52,0 %, Männer 46,0 %, divers 0,2 %, keine Angabe 1,9 %.</p>
Anzahl Öffentlicher Toiletten	17	15	7
Anzahl Unisex-Toiletten	8	8	3

hter gerecht

Sport für Frauen und Mädchen

Sportentwicklungsplan: Attraktivität der Sporthallen, der Vereinstätigkeiten und Bäder für Mädchen und Frauen steigern

Zwischenbericht

Münster befindet sich in der Statistik / dem Ranking des LSB nach auf Platz 26 aller 54 Stadt- und Kreissportbünde und auf Platz 3 aller 23 Stadtsportbünde.

Der Anteil der Frauen hat sich nominell deutlich erhöht. Allerdings sind die männlichen Zugewinne in den Vereinen nach Corona noch stärker gestiegen, was den relativen Verlust nach sich zieht.

Abschlussbericht

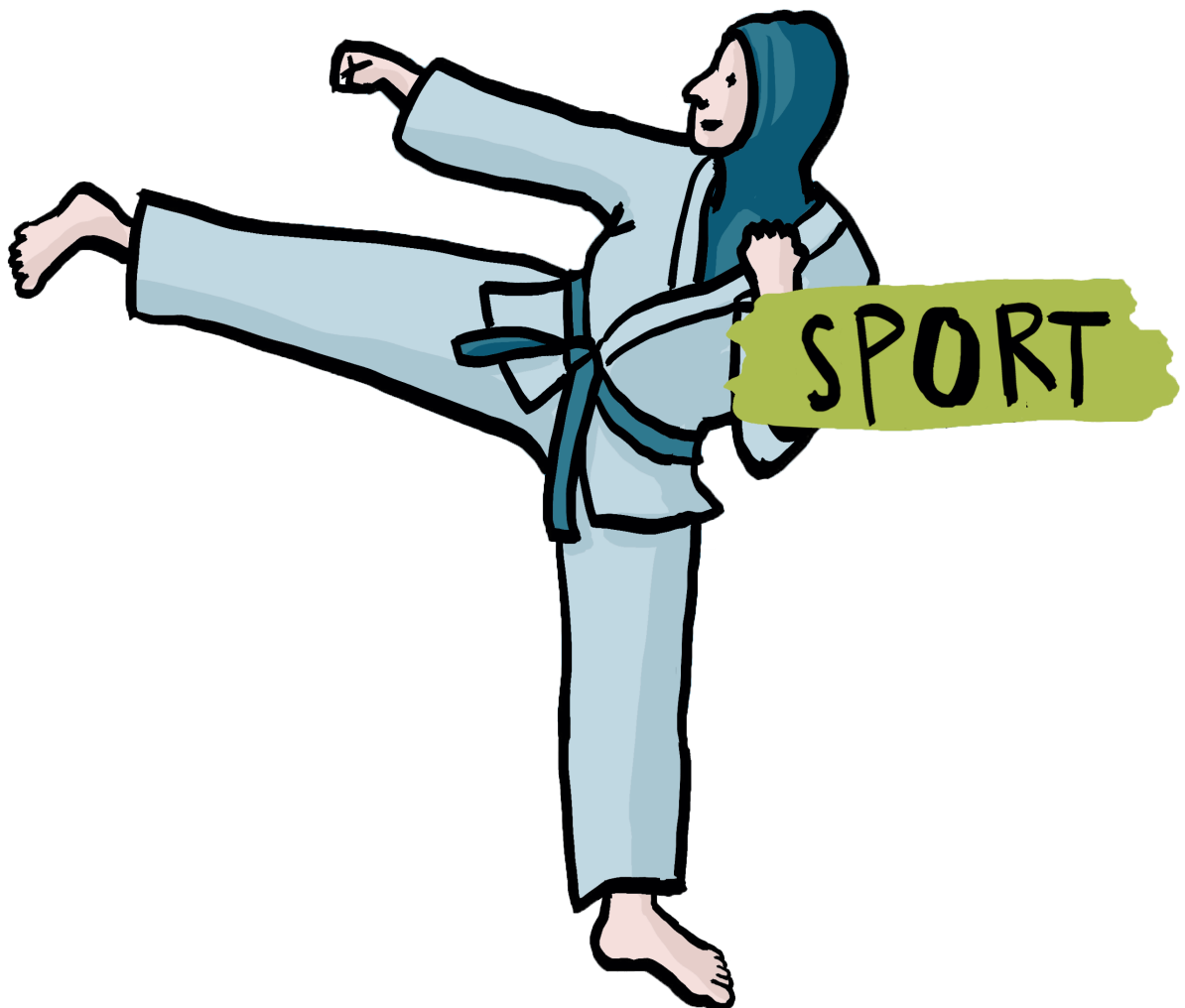
Die Themen sind im Bereich der Sportentwicklungsplanung thematisiert worden und wurden für die Berichterstellung aufgenommen.

Das Thema der Vereinstätigkeit wird in der Zuständigkeit des Stadtsportbundes Münster e.V. weiterhin fördernd bearbeitet.

Es gab in der Zwischenzeit ein Pilotprojekt für spezielle Schwimmzeiten für Frauen in den Bädern. Dieses Projekt befindet sich momentan in der Auswertung der Teilnehmerinnenzahlen, ob es hierzu Folgeprojekte bzw. eine Regelmäßigkeit geben könnte.

Verantwortliche Ämter

23, 52



Indikatoren	31.12.2020	31.12.2022	31.12.2023
Anteil von Frauen in Sportvereinen	39,7% (36.005) Münster befindet sich in der Statistik / dem Ranking des LSB nach auf Platz 25 aller 54 Stadt- und Kreissportbünde und auf Platz 3 aller 23 Stadtsportbünde	39,4% (38.095) Der Anteil der Frauen hat sich nominell deutlich erhöht. Allerdings sind die männlichen Zugewinne in den Vereinen nach Corona noch stärker gestiegen, was den relativen Verlust nach sich zieht. Münster befindet sich hier auf Platz 26 von 54 Bünden und auf Platz 3 bei den 23 SSB.	40 % (39.954)
Anzahl frauenspezifischer Sportangebote	710 (Hochrechnung nach einer Umfrage aller Sportvereine in Münster mit einer 10%igen Rücklaufquote. Werte sind gemittelt anhand der Hochrechnungen des Verhältnisses zur Anzahl der Vereine sowie andererseits der Verhältnisse der Anzahl der abgebildeten Mitglieder)	1.088 (Hochrechnung nach einer Umfrage aller Sportvereine in Münster mit einer 10%igen Rücklaufquote. Werte sind gemittelt anhand der Hochrechnungen des Verhältnisses zur Anzahl der Vereine sowie andererseits der Verhältnisse der Anzahl der abgebildeten Mitglieder)	Keine aktuelleren Daten verfügbar, da auf eine neuerliche Abfrage aufgrund der geringen Rücklaufquote im Verhältnis zum Aufwand durch den SSB verzichtet wurde. Es ist aber davon auszugehen, dass die Anzahl weiter gestiegen ist.
Teilnehmende an frauenspezifischen Sportangeboten	11.135 (Hochrechnung nach einer Umfrage aller Sportvereine in Münster mit einer 10%igen Rücklaufquote. Werte sind gemittelt anhand der Hochrechnungen des Verhältnisses zur Anzahl der Vereine sowie andererseits der Verhältnisse der Anzahl der abgebildeten Mitglieder).	15.193 (Hochrechnung nach einer Umfrage aller Sportvereine in Münster mit einer 10%igen Rücklaufquote. Werte sind gemittelt anhand der Hochrechnungen des Verhältnisses zur Anzahl der Vereine sowie andererseits der Verhältnisse der Anzahl der abgebildeten Mitglieder)	Keine aktuelleren Daten verfügbar, da auf eine neuerliche Abfrage aufgrund der geringen Rücklaufquote im Verhältnis zum Aufwand durch den SSB verzichtet wurde. Es ist aber davon auszugehen, dass die Teilnehmendenanzahl ebenfalls weiter gestiegen ist.

Gendersensible Integration

Online-Map mit Beratungs- und Integrationsangeboten

Zwischenbericht

Das BMBF-Projekt „Bildungskoordination für (Neu-) Zugewanderte“, aus dem die interaktive Karte hervorgegangen ist, wurde 2021 beendet. Die Karte, in der Sprach-, Beratungs- und Bewegungsangebote für Zugewanderte verortet sind, wurde seitdem nicht weiter gepflegt und existiert dementsprechend nicht mehr als Service-Angebot seitens des Amtes 40. Die Inhalte wurden aber aufgegriffen. Sie werden Amtsintern für die verschiedenen Beratungsbereiche wie Bildungsberatung oder Fallscouts bereitgestellt. Für die Zielgruppe werden die Inhalte über die „Informationstafeln“ (Taks cards) in der Rubrik „Zuwanderung und Schule“ aufbereitet zur Verfügung gestellt.

Abschlussbericht

Keine Veränderung seit dem Zwischenbericht.

Verantwortliche Ämter

40

Kulturmittler*innen: Kooperation mit dem MuM e. V.

Zwischenbericht

In Zusammenarbeit mit dem Haus der Familie wird ein jeweils achtwöchiges Angebot in den Flüchtlingseinrichtungen für Frauen und Männer in geschlechterhomogenen Gruppen durchgeführt. Die Kulturmittler*innen, die einen eigenen Flucht- oder Migrationshintergrund haben, bieten in diesen zwei Monaten wöchentlich einen offenen Treff in den Gruppenräumen der Flüchtlingseinrichtungen an. Ziele sind die soziale Vernetzung, die Normen- und Wertevermittlung, Unterstützung bei der Sprach-, In-

tegrations- und Bildungsförderung und die Eröffnung von Zugangsmöglichkeiten zu Beratungsangeboten zu Themen wie Ehe- und Partnerschaft sowie Kindererziehung. Das Haus der Familie hat im vergangenen Jahr im Rahmen des „Transkulturellen Männerforums“ bereits zum zweiten Mal Qualifizierungen zu Kulturmittlern erfolgreich durchgeführt.

Insbesondere in den Männergruppen sind die Themen Arbeitsmarktintegration und qualifikationsfördernde Maßnahmen wichtige Bestandteile. Die Kulturmittler nehmen hier eine vermittelnde Rolle ein.

Die offenen Angebote finden in deutscher Sprache statt. Begleitet werden die Kulturmittler*innen durch die Koordination des Sozialdienstes und des Hauses der Familie sowie durch die jeweilige Einrichtungsleitung des Sozialdienstes in der Unterkunft. Das Angebot wird bis Ende des Jahres in verschiedenen kommunalen Flüchtlingseinrichtungen durchgeführt und soll auch im kommenden Jahr verstetigt werden.

Abschlussbericht

Das Qualifizierungsangebot für Frauen nennt sich nun „Transkulturelles und interreligiöses Lernhaus der Frauen“ und das für Männer nennt sich „Transkulturelles und interreligiöses Männerforum“.

Verantwortliche Ämter

36, 50



„Projekt „Integration of Women in Sports“

Zwischenbericht

Der Verein Move & Meet e. V. ist aus Sicht des Stadt-sportbundes in seinem Arbeitsfeld erfolgreich und bietet im Rahmen seiner Möglichkeiten ein sehr großes Angebot an. Zudem versucht der Verein sowohl ehrenamtlich aktive Frauen und Sportlerinnen zu gewinnen und diese dann entsprechend (wo möglich) an lokale Vereine zu vermitteln.

Es gibt zahlreiche Kooperationen u.a. auch im Rahmen des Projektes „Coerde in Bewegung“, das in enger Kooperation u.a. mit dem Gesundheits- und Veterinäramt stattfindet.

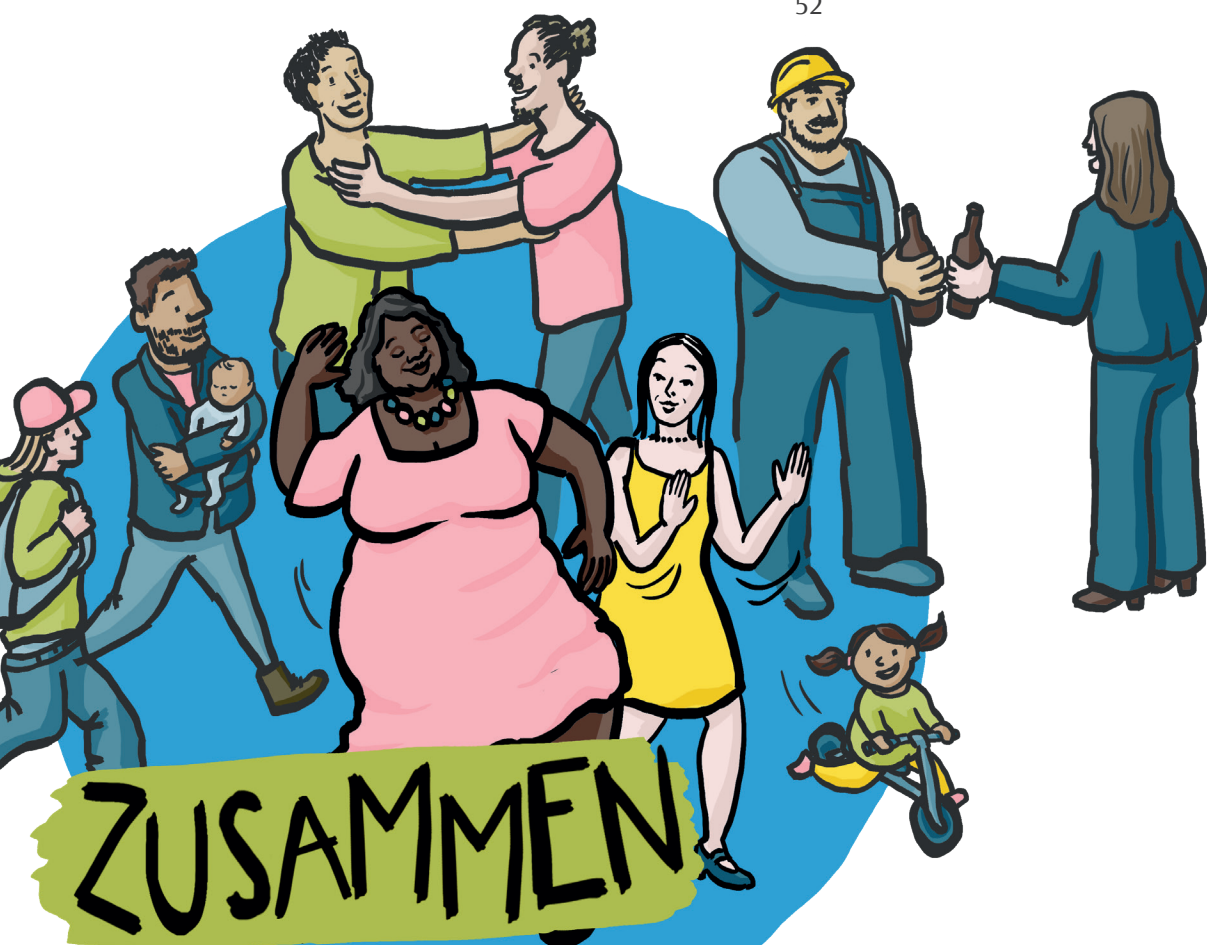
Abschlussbericht

Der Verein ist aus Sicht des SSB in seinem Arbeitsfeld erfolgreich und bietet im Rahmen seiner Möglichkeiten ein sehr großes Angebot an, welches im Jahre 2023 auch weiter ausgebaut werden konnte. Zudem versucht der Verein sowohl ehrenamtlich aktive Frauen und Sportlerinnen zu gewinnen und diese dann entsprechend (wo möglich) an lokale Vereine zu vermitteln. Details zu Mitgliedern etc. siehe unter Indikatoren auf Seite 49.

Es gibt zahlreiche Kooperationen u.a. auch im Rahmen des Projektes „Coerde in Bewegung“, das in enger Kooperation u.a. mit dem Gesundheits- und Veterinäramt stattfindet.

Verantwortliche Ämter

52



Gendersensible Integration

Indikatoren	31.12.2020	
Anzahl der weiblichen Kulturmittler*innen	Etwa 140 Kulturmittlerinnen haben die Qualifizierung beim Haus der Familie durchlaufen. In den Flüchtlingsunterkünften: 5	
Anzahl der männlichen Kulturmittler*innen	Etwa 50 Kulturmittler haben die Qualifizierung beim Haus der Familie durchlaufen. In den Flüchtlingsunterkünften: 0	
Mitglieder bei Move & Meet e.V.	./. (damals noch als Projekt IoWiS im Frauensportverein organisiert)	

	31.12.2022	31.12.2023
	In den Flüchtlingsunterkünften: 6	Bis zum Stichtag: 170 (in den Flüchtlingsunterkünften: 11).
	In den Flüchtlingsunterkünften: 3	Bis zum Stichtag: 72 (in den Flüchtlingsunterkünften: 3)
	<p>Ende 2022 waren 20 Personen Mitglied bei Move & Meet e. V.</p> <p>Es wurden jedoch im Jahr 2022 insgesamt für ca. 350 Frauen und Mädchen Bewegung, Begegnung- und Bildungsmaßnahmen angeboten (die Zahlen gehen so weit auseinander, da eine Mitgliedschaft bei Move & Meet e. V. keine Voraussetzung ist, um an den Angeboten teilzunehmen, u .a. auch wegen zahlreicher Kooperationsangebote).</p>	<p>Die Teilnehmerinnen-Zahl in 2023 bei den Sport- und Bildungsangeboten sowie (außersportlichen) Veranstaltungen umfasste insgesamt ca. 400 Frauen, 43 Mädchen und 40 Kinder.</p> <p>Davon waren Ende 2023 dann 42 Frauen auch Mitglieder des Vereins, die übrigen nahmen kostenfrei, als Kursteilnehmerinnen oder über Kurse in Kooperation teil. Es konnte somit im zweiten Jahr der Förderung des Vereins durch die Stadt Münster eine weitere Erhöhung der Teilnehmerinnenzahl im Vergleich zum Vorjahr (um gut 100 Frauen und Mädchen) festgestellt werden.</p> <p>Frauen und Mädchen mit Migrations- und Fluchterfahrung machten 2022 und 2023 den Großteil der Teilnehmerinnen (80 bis 100 Prozent, je nach Angebot) aus. Nur bei (Beach-) Volleyball und Fit im Park konnte eine Verschiebung der Teilnehmerinnenstruktur festgestellt werden. Hier hatten nur ca. 10 bis 20 Prozent der Teilnehmerinnen eine Migrations- oder Fluchterfahrung.</p>

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 23: Amt für Immobilienmanagement

Amt 32: Ordnungsamt

Amt 33: Amt für Bürger- und Ratservice

Amt 36: Rechts- und Ausländeramt

Amt 40: Amt für Schule und Weiterbildung

Amt 41: Kulturamt

Amt 42: Stadtbücherei

Amt 45: Stadtmuseum

Amt 47: Stadtarchiv

Amt 50: Sozialamt

Amt 51: Amt für Kinder, Jugendliche und Familien

Amt 52: Sportamt

Amt 53: Gesundheits- und Veterinäramt

Amt 59: Jobcenter Münster

Amt 61: Stadtplanungsamt

Amt 62: Vermessungs- und Katasteramt

MM: Münster Marketing

OB: Oberbürgermeister



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, Dezember 2024

