

Gleichstellung fördern

Familie und Beruf
vereinbaren



Kontakt

Personal- und Organisationsamt
Stadthaus 1, Klemensstr. 10
48155 Münster

Kerstin Espenkotte
Telefon: 0251 / 492 1104

Espenkotte@stadt-muenster.de

Amt für Gleichstellung
Stadthaus 1, Klemensstraße 10
48143 Münster

Sarah Braun
Telefon: 0251 / 492 1701

gleichstellung@stadt-muenster.de

Impressum

Herausgeber:
Stadt Münster, Personal- und Organisationsamt
In Kooperation mit dem Amt für Gleichstellung

Texte:
Kerstin Espenkotte, Sarah Koch
Personal- und Organisationsamt
Sarah Braun
Amt für Gleichstellung

Druck:
Stadt Münster

VORWORT

Liebe Mitarbeitende der Stadt Münster,

Gleichstellung ist weit mehr als eine gesetzliche Verpflichtung nach dem Landesgleichstellungsgesetz NRW – sie ist ein zentraler Bestandteil einer modernen, attraktiven und zukunftsgerichteten Stadtverwaltung. Eine Arbeitskultur, die Vielfalt anerkennt, Geschlechtergerechtigkeit aktiv fördert und Chancengleichheit strukturell sichert, ist heute ein wesentlicher Erfolgsfaktor.

Der Fachkräftemangel, der demografische Wandel sowie sich wandelnde Rollenbilder in Gesellschaft und Familie stellen uns vor neue Fragen und Herausforderungen. Wie gestalten wir eine Verwaltung, in der unterschiedliche Lebensentwürfe Platz haben? Wie ermöglichen wir Führung in Teilzeit, unterstützen Care-Arbeit oder sichern grenzachtendes Verhalten im Alltag? Und wie nutzen wir die Vielfalt unserer Mitarbeitenden als Stärke?

Der Gleichstellungsplan 2026–2029 greift diese Entwicklungen auf und führt den eingeschlagenen Weg der Stadt Münster fort. Aufbauend auf den bisherigen Gleichstellungsplänen wurden die Schwerpunkte überprüft, weiterentwickelt und neu akzentuiert. Mit den drei Handlungsfeldern „Verwaltungskultur im Blick“, „Führung im Blick“ und „Familie im Blick“ werden zentrale Themen benannt, die konkrete Ziele und Maßnahmen enthalten.

Der Gleichstellungsplan ist damit nicht nur ein Instrument der Personalentwicklung, sondern Ausdruck eines gemeinsamen Selbstverständnisses: Gleichstellung ist Führungsaufgabe, Kulturarbeit und Querschnittsthema. Sie gelingt nur gemeinsam.



gez.

Wolfgang Heuer

Stadtrat



gez.

Mario Huslage

Leiter Personal- und Organisationsamt



gez.

Sarah Braun

Gleichstellungsbeauftragte

INHALT

Vorwort.....	2
1. Einleitung	4
2. Allgemeines zum Gleichstellungsplan	5
3. Bestandsaufnahme	6
3.1 Allgemein	6
3.2 Personalstruktur.....	6
4. Ziele und Maßnahmen.....	13
4.1 Verwaltungskultur im Blick.....	13
4.1.1 Diversitätssensible Verwaltungskultur	13
4.1.2 Grenzachtender Umgang in der Stadtverwaltung	14
4.1.3 New Work	15
4.1.4 Unterrepräsentanz in geschlechterdominierten Berufsfeldern	15
4.2 Führung im Blick.....	16
4.2.1 Führen in Teilzeit	16
4.2.2 Frauen in Führungspositionen.....	17
4.2.3 Diversitätssensibles Führen	18
4.3 Familie im Blick.....	19
4.3.1 Care-Arbeit	19
4.3.2 Pflege & Beruf.....	20
5.Ausblick (Prognose).....	21
6. Schlussbemerkung	24
7. Glossar	25

GLEICHSTELLUNGSPLAN 2026-2029

1. EINLEITUNG

Der Gleichstellungsplan 2026–2029 der Stadt Münster knüpft an die bisherigen Entwicklungen der Gleichstellungsarbeit in der Stadtverwaltung an und führt den Weg einer chancengerechten und vielfältigen Verwaltung fort. Auf Grundlage einer Analyse der aktuellen Beschäftigtenstruktur wurden die bestehenden Handlungsfelder überprüft, weiterentwickelt und die thematischen Schwerpunkte angepasst.

Ziel ist es, Gleichstellung als selbstverständlichen Bestandteil der Personalentwicklung zu verankern und die Stadtverwaltung Münster als attraktive, familienfreundliche und diversitätssensible Arbeitgeberin weiter zu stärken. Dabei wird Gleichstellung nicht als Einzelthema, sondern als Querschnittsaufgabe verstanden, die alle Bereiche des Verwaltungshandelns berührt und zur zukunftsorientierten Personalentwicklung beiträgt.

Der Gleichstellungsplan 2026–2029 gliedert sich in drei zentrale **Handlungsfelder**, die die inhaltliche Struktur des Plans bilden und in einem engen Zusammenhang zueinanderstehen.

1. Verwaltungskultur im Blick

Dieses Handlungsfeld beschreibt die Weiterentwicklung einer Verwaltungskultur, die Vielfalt als Stärke begreift und ein respektvolles, wertschätzendes Miteinander fördert. Im Mittelpunkt steht die Sensibilisierung für Diversität und Gleichstellung in allen Bereichen des Verwaltungshandelns – sowohl intern als auch im Kontakt mit Bürger*innen. Eine moderne Verwaltungskultur berücksichtigt dabei unterschiedliche Lebensentwürfe und Arbeitsformen und trägt so zu Offenheit sowie Chancengerechtigkeit bei.

2. Führung im Blick

Führung prägt maßgeblich, wie Gleichstellung und Vielfalt in der Stadt Münster umgesetzt werden. Sie schafft Rahmenbedingungen, die Entwicklung ermöglichen, Entscheidungen transparent machen und unterschiedliche Lebenssituationen berücksichtigen. Dieses Handlungsfeld rückt daher eine Führung in den Mittelpunkt, die Chancengerechtigkeit stärkt, Vielfalt einbezieht und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen sicherstellt. Dazu zählt, Führungsaufgaben auch in Teilzeit zu ermöglichen, den Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen auch auf den oberen Hierarchieebenen zu erhöhen und diversitätssensibles Handeln zu fördern, sodass vielfältige Perspektiven anerkannt und unbewusste Vorannahmen reflektiert und neutralisiert werden.

3. Familie im Blick

Im Mittelpunkt dieses Handlungsfeldes steht die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege für alle Beschäftigten. Dabei werden familiäre Verpflichtungen in ihren unterschiedlichen Ausprägungen berücksichtigt und die Bedeutung von Care-Arbeit sichtbar gemacht. Eine Arbeitskultur, die familiäre Verantwortung anerkennt und unterstützt, trägt wesentlich zur Gleichstellung und Zufriedenheit der Mitarbeitenden bei und stärkt zugleich die Leistungsfähigkeit der Verwaltung.

Die drei Handlungsfelder bilden gemeinsam den Rahmen für eine Verwaltung, die Gleichstellung, Vielfalt und Chancengerechtigkeit systematisch stärkt. Sie stehen in engem Bezug zu weiteren strategischen Konzepten der Stadt Münster – etwa dem Migrationsleitbild, der Inklusionsvereinbarung, den Aktionsplänen sowie dem Personalentwicklungskonzept. Auf diese Weise werden bestehende Initiativen miteinander verknüpft und Synergien geschaffen.

Der Gleichstellungsplan 2026–2029 versteht sich als Rahmen und Input, die die Gleichstellung der Geschlechter sowie die Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt als zentrale Elemente einer modernen Stadtverwaltung festigen und weiter voranbringen.

2. ALLGEMEINES ZUM GLEICHSTELLUNGSPLAN

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

Der Gleichstellungsplan enthält oder umfasst Maßnahmen

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

Der Gleichstellungsplan ist verpflichtend fortzuschreiben (§ 5 Abs. 1 LGG). Der vorliegende Plan schreibt den Gleichstellungsplan 2022 - 2025 fort. Der Gleichstellungsplan ist für 4 Jahre konzipiert (2026-2029). Nach der Hälfte der Zeit wird eine Evaluation der Maßnahmen durchgeführt, ein Zwischenbericht erstellt und bei Bedarf nachgesteuert.

Im aktuellen Gleichstellungsplan werden auf Basis der aktuellen Personaldaten und einer Analyse der Beschäftigungsstruktur Handlungsbedarfe beschrieben, aus denen sich konkrete Ziele und Maßnahmen für die nächsten vier Jahre ergeben. Indikatoren zur Messbarkeit der Zielerreichung werden aufgestellt. Der Gleichstellungsplan wurde vom Personal- und Organisationsamt in Zusammenarbeit mit dem Amt für Gleichstellung erstellt. Der Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Münster einschließlich der eigenbetrieblichen Einrichtungen.

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

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

3. BESTANDSAUFNAHME

3.1 ALLGEMEIN

Im Zuge der Umsetzung des bisherigen Gleichstellungsplans konnten bereits Fortschritte erzielt werden. Um die erreichten Ergebnisse weiter auszubauen und den nachhaltigen Wandel hin zu einer noch gerechteren und chancengleichen Stadtverwaltung zu fördern, sind fortlaufende Maßnahmen erforderlich. Dazu zählen insbesondere Sensibilisierungs- und Bewusstseinsarbeit, der Aufbau von Netzwerken sowie die gezielte Förderung aller Geschlechter.

Neben den Geschlechtsangaben „männlich“ und „weiblich“ bzw. der Möglichkeit, keine Angabe zu machen, kann seit dem Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben vom 18. Dezember 2018 (BGBl. I S. 2635) auch die Option „divers“ – die sogenannte *dritte Option* – gewählt werden. Der aktuelle Gleichstellungsplan berücksichtigt sowohl die Kategorie „divers“ als auch „keine Angabe“ in allen entsprechenden Tabellen. Auch wenn in den vorliegenden Auswertungen bis auf Tabelle 4 derzeit keine Mitarbeitenden unter der Kategorie „divers“ erfasst sind, bedeutet dies nicht, dass gar keine Personen, die sich nicht in der binären Geschlechterordnung wiederfinden, in der Stadtverwaltung beschäftigt sind. Zum einen wurde auf eine Zuordnung verzichtet, damit keine Identifizierung von Personen möglich ist, zum anderen auch zu beobachten, dass Mitarbeitende für sich im Rahmen von Gewaltmeldungen o.ä. Einordnungen vornehmen, die sie ihrer Arbeitgeberin (noch) nicht für die Personalakte mitteilen.

Die nachfolgenden Daten beziehen sich auf das Personal der Stadtverwaltung zum Stichtag 31. Dezember 2025.

3.2 PERSONALSTRUKTUR

Zu Beginn des Jahres 2026 ist die Stadtverwaltung Arbeitgeberin für 7.907 Mitarbeiter*innen. Insgesamt liegt bei den Beschäftigten der Stadtverwaltung ein Männeranteil von 46% und ein Frauenanteil von 54% vor. Damit ist seit 2022 der Frauenanteil um 2 Prozentpunkte gesunken und der Männeranteil um diesen Anteil gestiegen, sodass einer Gleichstellung der Geschlechter in der Stadtverwaltung entgegengekommen wird.

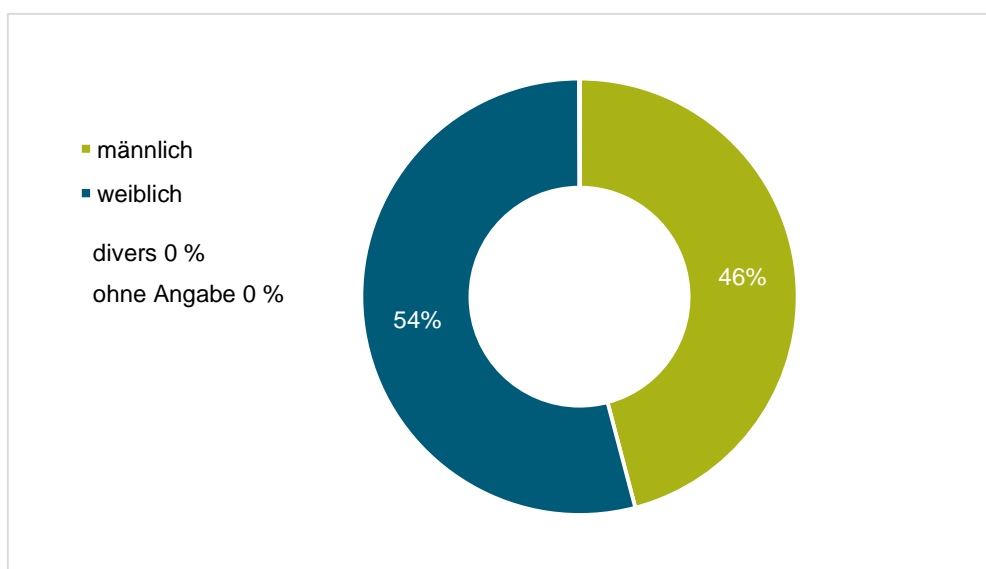


Abb. 1: Weibliche und männliche Beschäftigte

Der größte Anteil der Mitarbeiter*innen ist nach wie vor mit 34% in der Verwaltung tätig. 26% der Mitarbeiter*innen sind im Bereich Soziales, Lehre und Erziehung eingesetzt (siehe Abb. 2).

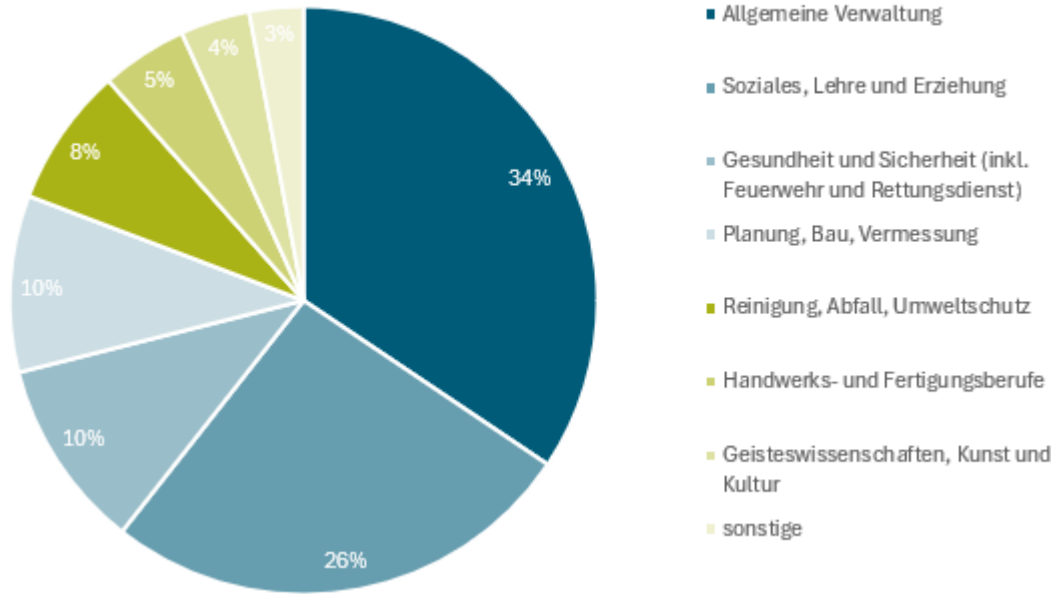


Abb. 2 Mitarbeiter*innen der Stadt Münster nach Berufsfeldern

Betrachtet man die städtischen Berufsfelder unterteilt in die in Abbildung 3 gezeigten Bereiche, so lassen sich klassische Berufsfelder erkennen, in denen Männer oder Frauen stark überwiegen. Während in der Verwaltung mehr als 60% der Mitarbeiter*innen weiblich sind, liegt der Prozentsatz bei Handwerks- und Fertigungsberufe bei unter 10%. Die Veränderung dieser Strukturen, die auf traditionellen Geschlechterrollen und stereotypischen Erwartungen beruhen, ist herausfordernd und ein langfristiger Prozess. Nichtsdestotrotz gilt es diese Strukturen bewusst zu hinterfragen und durch geeignete Strategien zu verändern, um Gleichstellung in den einzelnen Berufsfeldern zu ermöglichen.

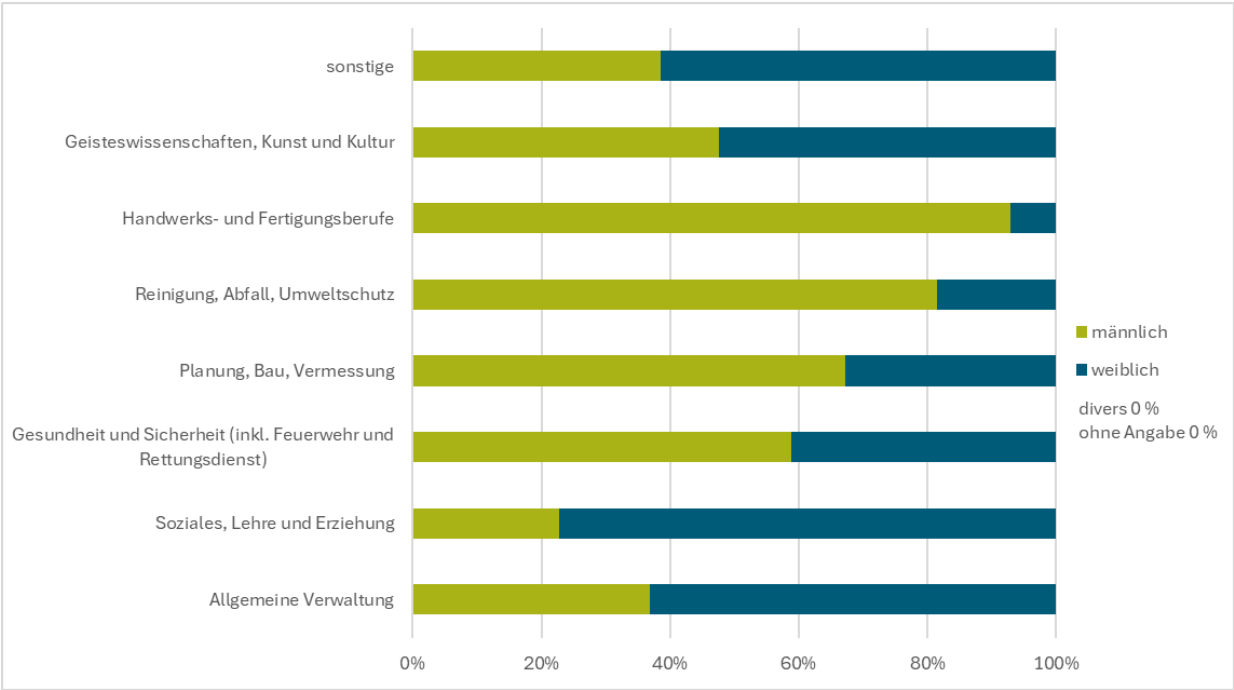


Abb. 3 Mitarbeiter*innen der Stadt Münster nach Berufsfeldern und Geschlecht

Erwähnenswert ist, dass die Belegschaft der Stadtverwaltung älter wird und der Fachkräftemangel weiter voranschreitet. Das Durchschnittsalter beträgt im Vergleich zum Jahr 2022 mit 44,89 Jahren nun 45,59 Jahre. Zurückzuführen ist es darauf, dass überwiegend Mitarbeiter*innen der Altersgruppe der 50- bis 60-Jährigen bei der Stadtverwaltung beschäftigt sind, sodass es für die Zukunft weiterhin besonders wichtig bleibt, Themen rund um Personalgewinnung und Personalbindung gerade hinsichtlich der Bedürfnisse jüngerer Menschen zu intensivieren (siehe Abbildung 4). Und gleichzeitig für die älter werdende Stammebelegschaft gute und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen zu gestalten.

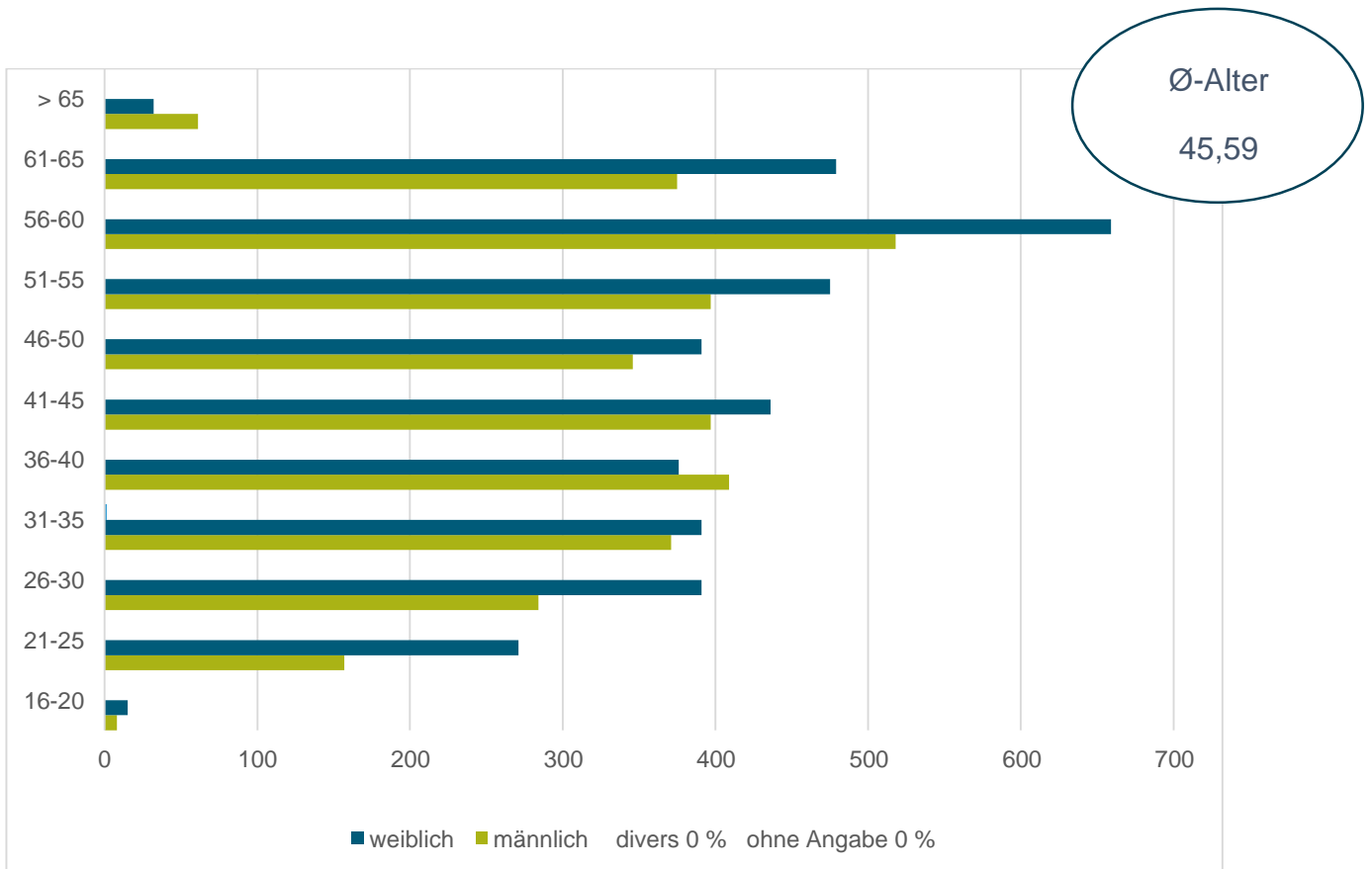


Abb. 4 Mitarbeiter*innen nach Altersgruppen und Geschlecht

Obwohl mehr Frauen bei der Stadtverwaltung Münster beschäftigt sind, gibt es immer noch deutlich mehr männliche Führungskräfte. Insgesamt sind 44% (207 von 467) der Führungskräfte weiblich (siehe Abbildung 5). Allerdings ist zu beachten, dass die meisten weiblichen Führungskräfte (155 von insgesamt 340) auf der untersten Führungsebene (Fachstellenleitung, Teamleitung sonst. Führungskräfte) angesiedelt sind. Hier ist auch schon ein fast ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreicht. Auf den höheren Führungsebenen liegt jedoch ein weit höherer Anteil an männlichen Führungskräften vor. Dies zeigt, dass es unerlässlich ist, nach Führungsebenen zu differenzieren und spezifische Maßnahmen zu entwerfen und durchzuführen.

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

Tab. 1 Führungskräfte nach Geschlecht und Durchschnittsalter

Die Auswertung der Auswahlverfahren seit 2023 zeigt auf, dass der Anteil an Bewerbungen von Frauen mit einer Ausnahme im Jahr 2023 auf allen Führungsebenen unter dem Anteil an Bewerbungen von Männern liegt. Insbesondere auf der Ebene der Amts- und Betriebsleitungen liegt der Anteil über die drei ausgewerteten Jahre hinweg im Durchschnitt bei 21,22 %. Bei den Einladungen zu den Auswahlgesprächen zeigt sich hingegen ein uneinheitlicheres Bild. Hier liegt der Anteil der weiblichen Bewerberinnen sowohl über dem Anteil an Bewerbungen als auch darunter. Insgesamt werden weibliche Bewerberinnen proportional zum Anteil unter den Bewerbenden zu Auswahlgesprächen eingeladen und setzen sich dort überproportional durch. Letzteres mit zunehmender Erfolgsquote im Betrachtungszeitraum. Interessant in diesem Zusammenhang ist, dass der Anteil an Teilnehmerinnen im jährlich angebotenen Führungsnachwuchstraining „In Zukunft führen“ in den Jahren 2021 - 2025 bei 63,5 % liegt. Es gilt daher ein besonderer Augenmerk auf die Faktoren zu legen, die dafür sorgen können, dass sich Frauen trotz guter Voraussetzungen nicht um Führungspositionen bewerben und hierfür Maßnahmen zu entwickeln. Dieses können z. B. fehlende Netzwerke sein oder auch unterschiedliche Maßstäbe im Rahmen von Beurteilungen.

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

Tab. 2 Auswahlverfahren Führungskräfte 2023 - 2025

Unter Berücksichtigung individueller Bedürfnisse und dienstlicher Erfordernisse bietet die Stadtverwaltung Münster verschiedene Teilzeitformen an. 46% aller Mitarbeiter*innen arbeiten in Teilzeit (ohne Berücksichtigung von Altersteilzeit), wobei mehr als jede zweite Frau (64%) und fast jeder vierte Mann (24%) in Teilzeit arbeiten. Im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan haben sich die Zahlen kaum verändert, sodass lediglich die Anzahl der Männer in Teilzeit um 2 Prozentpunkte gestiegen ist. Erwähnenswert ist, dass im Hinblick auf Care-Arbeit in einer Altersspanne von 31 bis 45 Jahren mehr als 1.000 Mitarbeiter*innen (davon 241 männlich, 790 weiblich) in Teilzeit beschäftigt sind. Das entspricht einem Anteil von 43 % der Altersgruppe.

In der Altersspanne zwischen 56 und 65 Jahren sind knapp 1.000 Mitarbeiter*innen (davon 190 männlich, 737 weiblich) in Teilzeit tätig. Dies entspricht einem Anteil von 46 % in der Altersgruppe. Damit ist der Anteil in dieser Altersgruppe anteilig höher als in der Altersgruppe zwischen 31 und 45 Jahren. In dieser Altersgruppe kommen neben familiären Betreuungsaufgaben auch die Pflege von Angehörigen zu den Gründen für eine Arbeitszeitreduzierung hinzu. Zusätzlich gibt es eine Tendenz zur freiwilligen Reduzierung der Arbeitszeit in dieser Altersgruppe.

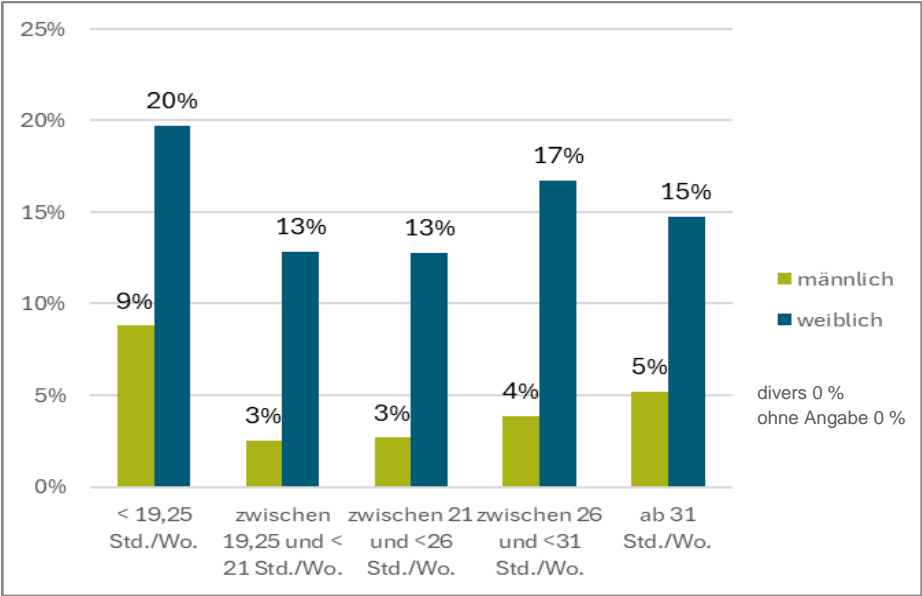


Abb. 5 Teilzeitformen nach Stundenumfang und Geschlecht

Bei der Verteilung der Teilzeitformen nach Stundenumfang und Geschlecht zeigt sich, dass der Anteil von Mitarbeitenden mit weniger als 19,25 Stunden in der Woche mit 9 % bei den Männern und 20 % bei den Frauen am höchsten ist. Hier sind auch alle Beschäftigten mit geringen Stundenumfängen, wie Werkstudierende oder sonstige Unterstützungskräfte erfasst. Insgesamt ist sehr deutlich, dass der Anteil der teilzeitarbeitenden Frauen viel größer ist als bei den Männern oder anders gesagt: Männer sind vor allem vollzeitbeschäftigt. Während die Stundenzahlen bei den weiblichen Beschäftigten sich auf höherem Niveau eher gleichmäßig verteilen, fällt bei den männlichen Beschäftigten auf deutlich niedrigerem Niveau auf, dass die Stundenumfänge eher über 26 bzw. 31 Stunden/Woche liegen.

Insgesamt arbeiten von 456 Führungskräften 78 (17%) in Teilzeit. Im Vergleich zur generellen Teilzeitquote in der Stadtverwaltung ist dieser Wert deutlich geringer. Es ist zu vermuten, dass die Umsetzung von Führung in Teilzeit noch immer besonderen Herausforderungen gegenübersteht. Dafür versucht dieser Gleichstellungsplan Antworten zu finden. Davon arbeiten 55 Führungskräfte mindestens 31 Stunden die Woche. Eindeutig ersichtlich wird, dass 72% der in Teilzeit beschäftigten Führungskräfte weiblich sind (siehe Abbildung 8). Dies ist unter Berücksichtigung, dass mehr als jede zweite Frau (65%) bei der Stadtverwaltung in Teilzeit beschäftigt ist, nicht verwunderlich. Gleichzeitig macht es deutlich, dass Teilzeitoptionen insbesondere für Frauen in Führung relevant sind.

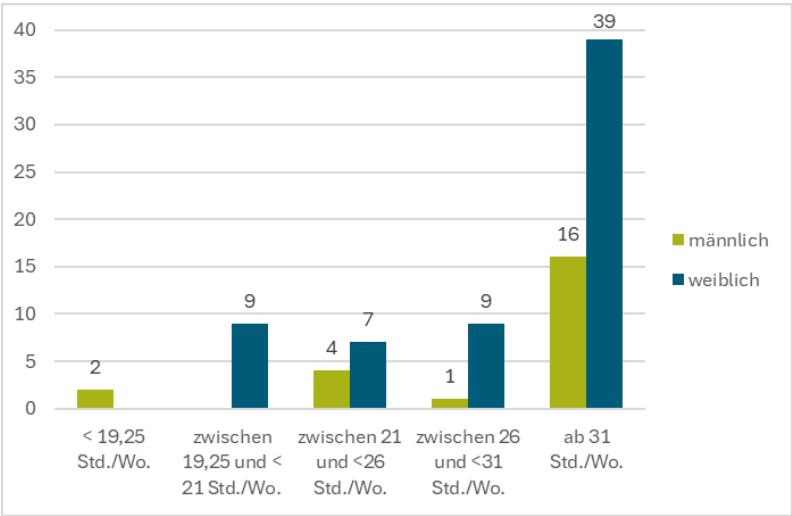


Abb. 6 Führungspositionen in Teilzeit und nach Geschlecht

In den nächsten 10 Jahren werden 1.768 Mitarbeiter*innen die Stadtverwaltung altersbedingt verlassen. Darunter sind 99 männliche und 67 weibliche Führungskräfte, wobei die Anzahl im Jahr 2026 relativ gering ausfällt. Im Angesicht des demografischen Wandels und den damit verbundenen Altersaustritten gilt es Nachwuchskräfte zu fördern, neue Mitarbeiter*innen zu gewinnen und langfristig zu binden sowie den Gender Gap im Führungsbereich zu schließen. Da bereits heute deutlich ist, dass auch in Führung Teilzeit ein größeres Thema für Frauen ist, bedarf es neben einer Veränderung des Rollendenkens ein besonderes Augenmerk auf verschiedene Führungsmodelle, die Führungskräfte in Teilzeitmodellen unterstützen.

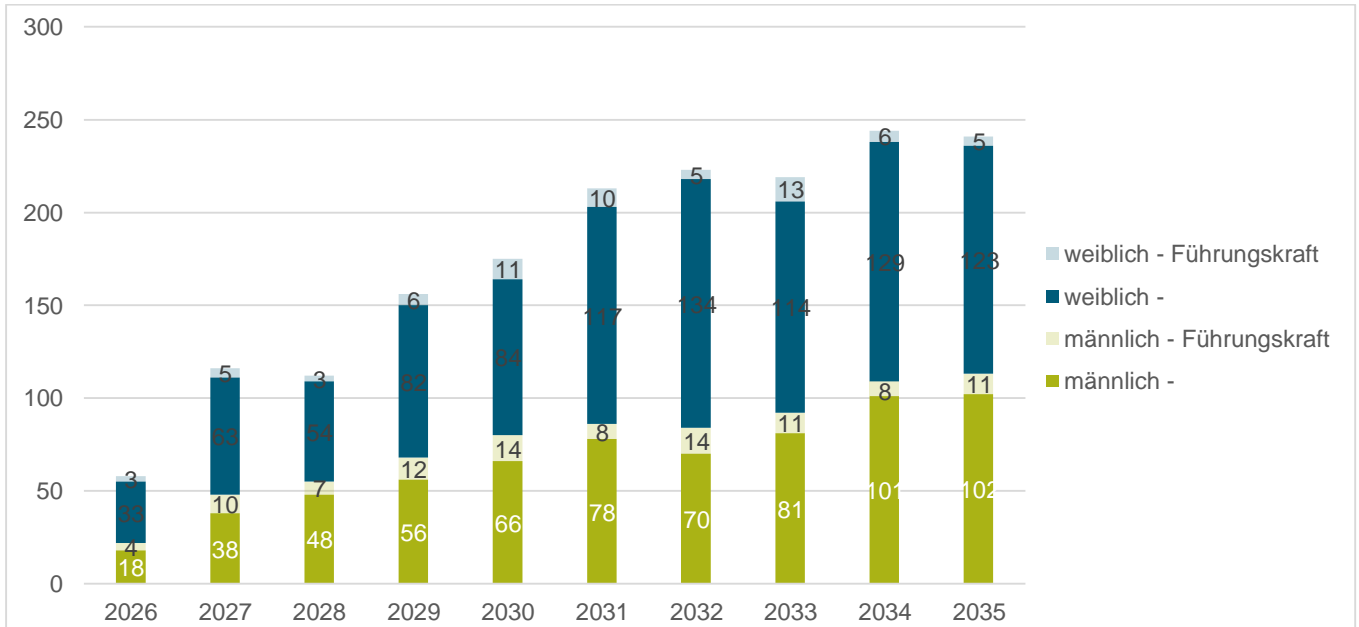


Abb. 7 Altersaustritte in den nächsten 10 Jahren (Führungskräfte u. Mitarbeiter*innen)

Bei Betrachtung der Altersbezogenen Austritte wird deutlich, dass die Stadtverwaltung in den kommenden Jahren deutlich mehr Mitarbeiterinnen verabschiedet wird. Nur bei der Anzahl der sich verabschiedenden Führungskräfte überwiegen die männlichen Führungskräfte.

Im Jahr 2025 waren insgesamt 177 Mitarbeiter*innen in Elternzeit oder Sonderurlaub. Der Anteil an Männern in Elternzeit liegt zum Stichtag 31.12.2025 mit insgesamt 140 Mitarbeiter*innen in Elternzeit bei 11,45 % (16 Personen) und ist damit im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan gesunken.

In Betrachtung der Elternzeit- und Sonderurlaubsfälle der Jahre 2021-2024 fällt auf, dass die durchschnittliche Dauer schwankt und mit keiner ersichtlichen Tendenz steigt oder fällt. Weiterhin ist festzustellen, dass die Frauen deutlich länger in Elternzeit sind als Männer. Häufig nehmen Männer immer noch lediglich die klassischen maximal zwei Vätermomente in Anspruch.

Familienbedingte Unterbrechungen werden immer noch stärker von Frauen in Anspruch genommen. Hier gilt es aktiv im Rahmen städtischer Gleichstellungsarbeit auf eine faire Verteilung der Care Arbeit hinzuwirken.

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

Tab. 3 Anzahl der Männer und Frauen in Elternzeit/Sonderurlaub

Die Gesamtzahl der Mitarbeiter*innen, die Homeoffice oder mobiles Arbeiten nutzen, ist seit dem Jahr 2021 hingegen deutlich gestiegen. Hierzu tragen vor allem die verbesserten Bedingungen für die Arbeit im Homeoffice durch die zunehmende Digitalisierung bei, wie der Einsatz von Notebooks anstelle von Desktop-PCs, die Einführung von E-Akten und digitalen Kommunikationstools. Der Anteil an weiblichen Mitarbeitenden entspricht dabei im Jahr 2026 mit 63 % genau dem Anteil an weiblichen Beschäftigten in Verwaltungsberufen. Es liegt auf der Hand, dass sich in diesen Berufen Telearbeit meist besser mit den Aufgaben am Arbeitsplatz vereinbaren lässt, während dies in anderen Berufsfeldern häufig nicht der Fall ist.

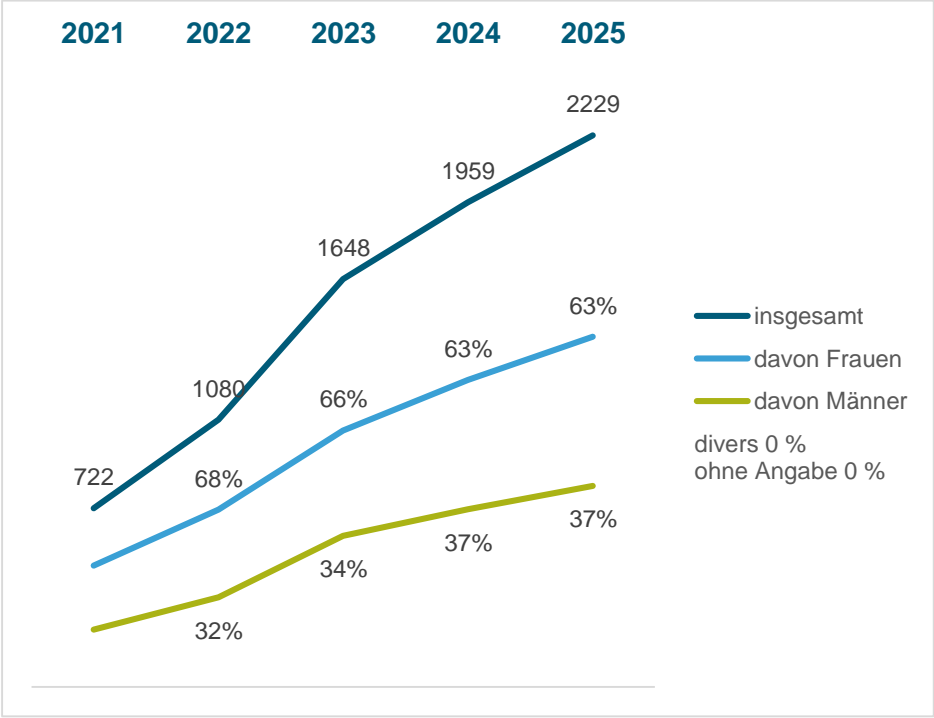


Abb. 8 Anzahl und Anteil der Mitarbeiter*innen in Homeoffice/mobiles Arbeiten

4. ZIELE UND MAßNAHMEN

4.1 VERWALTUNGSKULTUR IM BLICK

Eine chancengerechte und respektvolle Verwaltungskultur bildet die Grundlage für Gleichstellung und gute Arbeitsbedingungen bei der Stadt Münster. Unter dem Leitgedanken, Haltung und Strukturen gleichermaßen zu verändern, werden in diesem Handlungsfeld zentrale Themen bearbeitet, die die Verwaltungskultur prägen. Dazu gehören eine diversitätssensible Verwaltungskultur, der grenzachtende Umgang, das Konzept von New Work sowie die Reduzierung von Unterrepräsentanz in geschlechterdominierten Berufsfeldern.

4.1.1 DIVERSITÄTSSENSIBLE VERWALTUNGSKULTUR

Die Stadt Münster hat in den vergangenen Jahren wichtige Schritte unternommen, um Vielfalt sichtbar zu machen und strukturell zu verankern. Dazu zählen unter anderem die Etablierung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten für LSBTIQ*-Beschäftigte, die Überarbeitung der gendergerechten Sprache in städtischen Publikationen, der Ausbau geschlechterneutraler Toiletten bei Neu- und Umbauten sowie die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für geschlechtliche und kulturelle Vielfalt. Diese Maßnahmen haben die Wahrnehmung von Diversität in der Verwaltung gestärkt und bilden die Grundlage für die weitere Entwicklung.

In diesem Gleichstellungsplan wird der Weg mit dem Ziel weiterverfolgt, dass die Verwaltung eine diversitätssensible Verwaltungskultur etabliert, die Vielfalt als Gewinn anerkennt. Um dieses Ziel zu erreichen, sollen die folgenden Maßnahmen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans umgesetzt werden.

Ziel



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

Maßnahmen



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

4.1.2 GRENZACHTENDER UMGANG IN DER STADTVERWALTUNG

Ein respektvoller und grenzachtender Umgang ist eine wesentliche Grundlage für ein sicheres und wertschätzendes Arbeitsumfeld. Die Stadt Münster sieht ihre Aufgabe darin, Diskriminierung, (sexuelle) Belästigung und übergriffigem Verhalten im Allgemeinen aktiv entgegenzuwirken und ein Klima der Offenheit, Verantwortung und gegenseitigen Achtung zu fördern. Führungskräfte und Mitarbeitende sollen über Handlungssicherheit verfügen, um Grenzen wahrzunehmen, anzusprechen, einzufordern und Betroffene von Grenzüberschreitungen zu unterstützen.

In den vergangenen Jahren wurden bereits bedeutende Schritte unternommen, um das Thema im Arbeitsalltag zu verankern. So wurde eine ämterübergreifende Arbeitsgruppe eingerichtet, die ein Rahmenkonzept zum grenzachtenden Umgang erarbeitet. Eine überarbeitete Grundsatzserklärung „Schutz gegen sexuelle Belästigung“ sowie eine verwaltungsweite Risikoanalyse sind erstellt worden. Zentrale Ansprechpersonen und Unterstützungsangebote wurden definiert und über verschiedene Kommunikationskanäle bekannt gemacht.

Ziel ist es, den grenzachtenden Umgang weiterhin nachhaltig in Strukturen, Prozessen und Haltungen zu verankern. Das bedeutet: klare Verantwortlichkeiten bei der Arbeitgeberin und den Führungskräften, transparente Abläufe im Beschwerdefall, regelmäßige Qualifizierungen und niedrigschwellige Hilfsangebote für Beschäftigte und Führungskräfte. Die Verwaltung schafft damit ein Arbeitsumfeld, das von Vertrauen, Achtsamkeit und gegenseitiger Unterstützung geprägt ist.

Ziel



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

Maßnahmen



	Akteur*innen
<ul style="list-style-type: none"> Regelmäßige Schulungen für das Beratungsteam, Führungskräfte und den Personalservice 	10.4
<ul style="list-style-type: none"> Regelmäßige Informationen für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte zum grenzachtenden Umgang im Intranet 	10.4
<ul style="list-style-type: none"> Begleitung nach übergriffigem Verhalten in Form von Unterstützungsangeboten für Mitarbeiter*innen und deren Führungskräfte 	10.4
<ul style="list-style-type: none"> Weiterführung externes Psycholog*innen-Angebot 	10.4
<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung amtsspezifischer Schutzkonzepte unter zentraler Rahmensezung durch 10 	10.4
<ul style="list-style-type: none"> Festlegung von internen Ansprechpersonen für Betroffene in jedem Amt 	Ämter u. Einr.
<ul style="list-style-type: none"> Fortsetzung der Mitgliedschaft im Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“ 	10.4

4.1.3 NEW WORK

Die Arbeitswelt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel, der auch die Stadtverwaltung Münster vor neue Herausforderungen stellt. Digitalisierung, flexible Arbeitsmodelle und veränderte Wertevorstellungen prägen die Erwartungen an eine moderne Verwaltung. Unter dem Leitgedanken von *New Work* sollen Mitarbeiter*innen befähigt werden, diesen Wandel aktiv mitzugestalten und neue Formen der Zusammenarbeit zu leben.

In den vergangenen Jahren wurden hierzu bereits wichtige Grundlagen geschaffen. Die neue Dienstvereinbarung über die Gestaltung von Telearbeit und mobilem Arbeiten hat Flexibilität und Familienfreundlichkeit gestärkt. Fortbildungen zur digitalen Arbeitswelt, zur Führung auf Distanz und zu Selbstmanagement im Homeoffice haben die Kompetenzen der Beschäftigten erweitert. Durch neue Arbeitsformen werden Prozesse und Strukturen hinterfragt. Hier ergeben sich für Mitarbeiter*innen Mitgestaltungsmöglichkeiten, die gleichstellungsfördernd wirken. Mit dem Projekt *Arbeitswelt.Zukunft.* und thematischen Workshops wurde zudem der Dialog über neue Arbeitsformen und deren Chancen in der Verwaltung angestoßen. Diese Entwicklungen tragen dazu bei, New Work als festen Bestandteil einer modernen und an den Mitarbeiter*innen orientierten Verwaltung zu etablieren. Zukünftig sollen diese Strukturen weiterentwickelt und gezielt um Unterstützungsangebote ergänzt werden.

Ziel



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

Maßnahmen



	Akteur*innen
<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeitende bei Prozessen der Digitalisierung unterstützen, indem z.B. ein Leitfaden zur Umstellung auf Desk-Sharing mit Checklisten erstellt wird. 	10.1
<ul style="list-style-type: none"> Es werden Informationen zu New Work für die Wiederaufnahme nach z.B. der Elternzeit angeboten 	10.0
<ul style="list-style-type: none"> Hinterfragung der Service-Zeit Regelung 	10.1

4.1.4 UNTERREPRÄSENTANZ IN GESCHLECHTERDOMINIERTEN BERUFSFELDERN

Die Stadt Münster setzt sich dafür ein, geschlechtsbezogene Segregationen in Berufsfeldern zu reduzieren und damit Zugänge zu allen Tätigkeitsbereichen gleichermaßen zu ermöglichen. In vielen Arbeitsfeldern der Verwaltung zeigen sich nach wie vor geschlechterdominierte Strukturen: technische und IT-bezogene Berufe sind überwiegend männlich besetzt, während soziale und administrative Bereiche stärker von Frauen vertreten werden. Diese Segregation entsteht nicht nur durch individuelle Berufswahl, sondern auch durch gesellschaftliche Rollenbilder und hat außerdem Auswirkungen auf die jeweiligen Arbeitskulturen.

Es wurden bereits verschiedene Maßnahmen umgesetzt, um dem entgegenzuwirken. Dazu zählen erweiterte Informations- und Mitmachangebote für Mädchen und Jungen in geschlechtsuntypischen Berufsfeldern, die verstärkte Einbindung des Girls' und Boys' Days, sowie genderbewusste Darstellungen im Ausbildungsmarketing. Öffentlichkeitsarbeit und Bildmaterialien wurden zunehmend bewusst gestaltet, um stereotype Wahrnehmungen aufzubrechen und vielfältige berufliche Wege sichtbar zu machen.

Ziel



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

Maßnahmen



	Akteur*innen
<ul style="list-style-type: none"> • Diversity Schulungen für Mitarbeiter*innen und Teams 	10.4
<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau und zentrale Steuerung von Boys‘ und Girls‘ Day-Angeboten im Rahmen des Ausbildungsmarketings 	10.4
<ul style="list-style-type: none"> • Prüfung des Beitritts zur Initiative „Klischeefrei“ und Inanspruchnahme von Beratungsangeboten für Personalgewinnung und Personalentwicklung 	17, 10
<ul style="list-style-type: none"> • Bilder/Fotos im Personalmarketing und in der Öffentlichkeitsarbeit werden geschlechtsuntypisch dargestellt 	10.4

4.2 FÜHRUNG IM BLICK

4.2.1 FÜHREN IN TEILZEIT

Die Stadt Münster hat bereits verschiedene Schritte unternommen, um das Thema Führung in Teilzeit stärker in der Organisation zu verankern. Dabei stand im Vordergrund, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen und praxistaugliche Modelle zu erproben. In nahezu allen Stellenausschreibungen wird inzwischen ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Führungsaufgaben grundsätzlich auch in Teilzeit wahrgenommen werden können. In einzelnen Ausschreibungen wird darüber hinaus die Möglichkeit eines Führungstandems konkret beworben.

Parallel dazu wird, wann immer Organisationsverfügungen angepasst werden, systematisch geprüft, ob eine Teilung von Führungsstellen möglich ist.

Daneben wird sowie bei Stellenbesetzungen zunehmend thematisiert, unter welchen Bedingungen Führung in Teilzeit gelingen kann. Die Aspekte „Älter werden in Führungsaufgaben“ und „Gewinnung von Führungsnachwuchs“ werden bei Planungen für Nachbesetzungen verstärkt einbezogen.

Es zeigen sich deutliche Fortschritte: Der Anteil der Mitarbeitenden, die eine Führungsfunktion in Teilzeit oder vollzeitnaher Teilzeit ausüben, ist seit 2020 von 15 % auf 17 % gestiegen. Diese Entwicklungen bestätigen, dass Führung in Teilzeit organisatorisch umsetzbar ist. In den kommenden Jahren soll dieser Weg mit den folgenden Maßnahmen konsequent weitergeführt und vertieft werden.



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



	Akteur*innen
<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung eines Leitfadens zur Teilung von Führungspositionen 	10.2
<ul style="list-style-type: none"> • Workshop zum Thema „Führen in Teilzeit“ (Gelingensfaktoren sowie Best-Practice Beispiele) 	10.4
<ul style="list-style-type: none"> • Etablierung eines Beratungsangebots zur Organisation bei geplanter Arbeitszeitsreduzierung von Führungskräften 	10, 17
<ul style="list-style-type: none"> • Einbeziehung der Möglichkeit einer moderaten Überbesetzung (z. B. 2 x 0,6 VZÄ) bei geteilter Führung durch Abdeckung des offenen Stellenteils vorrangig durch das Amt bzw. die Einrichtung ohne dauerhafte Stellenausweitung 	10

4.2.2 FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN

Eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern in Leitungsfunktionen ist ein wesentlicher Bestandteil einer modernen Stadtverwaltung. Vielfalt in der Führung erweitert Perspektiven, stärkt Entscheidungsprozesse und erhöht die Attraktivität der Verwaltung als Arbeitgeberin. Die Stadt Münster verfolgt daher das Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter auszubauen und strukturelle Hindernisse abzubauen.

Die bisherigen Entwicklungen zeigen, dass sich der Anteil von Frauen in Führungsschichten kontinuierlich erhöht hat. Gleichwohl bestehen Unterschiede zwischen den Hierarchieebenen: Während Frauen im unteren und mittleren Leitungsspektrum inzwischen gut vertreten sind, sind sie in höheren Führungsfunktionen weiterhin seltener anzutreffen. An dieser Stelle setzt der neue Gleichstellungsplan an und zielt darauf, den Anteil von Frauen auf allen Leitungsebenen weiter zu steigern.

Ziel



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

Maßnahmen



	Akteur*innen
<ul style="list-style-type: none"> Einführung einer Eignungsdiagnostik in Form von Leistungs- und Persönlichkeitstests 	10.2
<ul style="list-style-type: none"> Auswertung der Regelbeurteilungen nach Unterschieden hinsichtlich des Geschlechts und Ableitung erster Maßnahmen 	10.4

4.2.3 DIVERSITÄTSENSIBLES FÜHREN

Vielfältige Teams profitieren von Führungskräften, die Unterschiede nicht nur wahrnehmen, sondern bewusst einbeziehen und wertschätzen. Diversitätssensibles Führen bedeutet, verschiedenartige Perspektiven und Hintergründe als Ressource zu nutzen, Diskriminierung vorzubeugen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das für alle Beschäftigten gleichermaßen zugänglich ist.

Bisher wurde das Thema zunächst in einzelnen Kontexten aufgegriffen. Verschiedene Formate greifen Aspekte wie Vielfalt, unbewusste Vorurteile oder den Umgang mit unterschiedlichen Perspektiven auf, wodurch erste Sensibilisierungsimpulse gesetzt wurden. Diese punktuellen Anknüpfungen haben dazu beigetragen, das Thema im Bewusstsein der Führungskräfte sichtbarer zu machen. Eine systematische oder strukturelle Verankerung steht jedoch noch am Anfang und soll im kommenden Zeitraum weiter ausgebaut werden.

Ziel



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

Maßnahmen



	Akteur*innen
<ul style="list-style-type: none"> Dauerhafte Verankerung in den obligatorischen Schulungen für Führungskräfte 	10.42
<ul style="list-style-type: none"> Wird im Kontext der Umsetzung des PE-Konzeptes als handlungsleitendes Element aufgenommen 	10.4
<ul style="list-style-type: none"> Anti-Bias Trainings für Führungskräfte 	10.42

4.3 FAMILIE IM BLICK

4.3.1 CARE-ARBEIT

Care-Arbeit umfasst vor allem die Betreuung und Erziehung von Kindern und prägt die Lebens- und Arbeitsrealitäten vieler Beschäftigter. Elternschaft beeinflusst berufliche Entscheidungen, Arbeitszeiten und Entwicklungsmöglichkeiten häufig über viele Jahre hinweg. Noch immer übernehmen Frauen einen deutlich größeren Anteil der Kinderbetreuung (dies zeigt sich auch mehr als deutlich in den oben angeführten Statistiken zur Elternzeit), was ihre beruflichen Möglichkeiten stärker einschränkt. Die Stadt Münster möchte daher gezielt dazu beitragen, dass Familienverantwortung partnerschaftlich gestaltet wird und Väter ermutigt werden, die Sorgearbeit aktiver und selbstverständlicher zu übernehmen.

In den vergangenen Jahren wurde deutlich, dass eine faire Aufteilung von Sorgearbeit nach wie vor nicht selbstverständlich ist. Frauen übernehmen weiterhin häufiger den größeren Anteil der Kinderbetreuung, während Väter ihre Elternzeit oft nur kurz oder sehr zurückhaltend nutzen; dies auch trotz des in den meisten Berufen eingeräumten Rückkehrrechts auf die ursprüngliche Stelle bei Abwesenheiten von bis zu einem Jahr. Hier ist weiter Aufklärungsarbeit erforderlich, um dazu deutlich zu machen, dass Phasen der Familienzeit kein Karrierehemmer sein müssen. Parallel bleibt eine wiederkehrende und niedrigschwellige Informationsvermittlung wichtig. Erste Schritte wurden bereits umgesetzt: Informationsmaterial zu Elternzeit und Elterngeld wurde im städtischen Intranet bereitgestellt sowie digitale Beratungs- und Unterstützungsangebote über MünsterMentalFit ausgebaut.

Vor diesem Hintergrund richtet sich der Blick in diesem Gleichstellungsplan darauf, die Informationswege primär für (werdende) Väter auszubauen und Möglichkeiten des Austausches für Eltern zu schaffen.

Ziel



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

Maßnahmen



	Akteur*innen
<ul style="list-style-type: none"> Bereitstellung von Informationen für werdende Väter im arbeits- und dienstrechtlichem Kontext 	10.2
<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiter*innen werden während der Elternzeit über Entwicklungen der Verwaltung informiert durch Zugang zum Intranet während der Elternzeit oder anderer Abwesenheiten 	citeq
<ul style="list-style-type: none"> Gute Darstellung im Intranet des Themas „Elternschaft“ z. B. durch Praxisbeispiele guter Vereinbarkeit 	10.2
<ul style="list-style-type: none"> Beibehaltung des Rückkehrrechts auf die ursprüngliche Stelle bei Abwesenheiten von bis zu einem Jahr 	10
<ul style="list-style-type: none"> Workshop für Führungskräfte zur Ausgestaltung des Familienzeitkonzepts in Führung wird angeboten 	10

4.3.2 PFLEGE & BERUF

Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeaufgaben gewinnt in der Stadtverwaltung zunehmend an Bedeutung. Viele Beschäftigte übernehmen Verantwortung für ältere oder pflegebedürftige Angehörige – eine Aufgabe, die häufig zeitintensiv ist und den beruflichen Alltag spürbar beeinflusst. Die Stadt Münster möchte Betroffene darin unterstützen, Pflegeverantwortung und berufliche Anforderungen verlässlich miteinander in Einklang zu bringen. Ein zentrales Anliegen ist es, Beschäftigten den Zugang zu Informationen, Beratungsangeboten und unterstützenden Strukturen zu erleichtern, um Entlastung zu schaffen und bestehende Hürden abzubauen.

In den vergangenen Jahren wurden hierzu bereits konkrete Schritte eingeleitet. So wurden Informationen zum Thema Pflege und Fortbildungsangeboten im Intranet bereitgestellt. Darüber hinaus nimmt die Stadt Münster am Landesprogramm „Pflege und Beruf“ teil und verweist im Rahmen dessen auf Online-Vorträge zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, die Mitarbeitenden praxisnahe Orientierung bieten. Ein weiterer wichtiger Baustein ist die Einrichtung einer 0,25-VZÄ-Stelle im Personal- und Organisationsamt, die speziell darauf ausgerichtet ist, pflegende Beschäftigte zu unterstützen. Die Besetzung dieser Stelle ist vorgenommen.

Mit diesen Entwicklungen ist ein Fundament geschaffen worden, auf dem der Gleichstellungsplan 2026–2029 weiter aufbaut.

Ziel



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

Maßnahmen



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

5.AUSBLICK

Neben der Bestandsaufnahme und Analyse (vgl. Kapitel 3) umfasst der Gleichstellungsplan stets auch eine Prognose zum Frauenanteil. Ziel ist es, aufzuzeigen, wie sich Bereiche entwickeln könnten, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind.

Die folgende Tabelle zeigt die voraussichtliche Entwicklung unter Berücksichtigung altersbedingter Ausscheidungen. Die für das Jahr 2030 ausgewiesenen Quoten stellen jedoch keine realistischen Zielwerte dar. Sie dienen ausschließlich dazu, die maximal möglichen Entwicklungen zu veranschaulichen, wenn bei allen Nachbesetzungen ausschließlich Frauen zum Zuge kämen – unabhängig vom rechtlichen Rahmen sowie von Beschäftigungs-, Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation in den jeweiligen Bereichen. Diese Maximalwerte zeigen auch auf, dass insbesondere in den hohen Besoldungsgruppen (B2, A16) eine Parität selbst bei rein weiblichen Nachbesetzungen noch in der Ferne liegt.

Entgelt-/ Besoldungsgruppe	Mitarbeiter*innen, Stichtag: 31.12.2025						Altersbedingtes Ausscheiden bis 31.12.2030*					Maximalwert bis 31.12.2030					
	m	w	div.	k.A.	Summe	Anteil weibl. 2025	m	w	div.	k.A.	Summe	m	w	div.	k.A.	Summe	Anteil weibl. 2030
B10	1	0	0	0	1	0%	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0%
B6	2	1	0	0	3	33%	1	0	0	0	1	1	2	0	0	3	67%
B5	2	1	0	0	3	33%	0	0	0	0	0	2	1	0	0	3	33%
Zwischen-summe:	5	2	0	0	7	29%	1	0	0	0	1	4	3	0	0	7	43%
B2	5	0	0	0	5	0%	1	0	0	0	1	4	1	0	0	5	20%
A16	10	0	0	0	10	0%	2	0	0	0	2	8	2	0	0	10	20%
A15	19	10	0	0	29	34%	5	3	0	0	8	14	15	0	0	29	52%
A14	25	23	0	0	48	48%	6	4	0	0	10	19	29	0	0	48	60%
A13L2E2	11	6	0	0	17	35%	2	1	0	0	3	9	8	0	0	17	47%
E15	16	26	0	0	42	62%	4	0	0	0	4	12	30	0	0	42	71%
E14	47	47	0	0	94	50%	8	7	0	0	15	39	55	0	0	94	59%
E13	51	69	0	0	120	58%	2	6	0	0	8	49	71	0	0	120	59%
Zwischen-summe:	184	181	0	0	365	50%	30	21	0	0	51	154	211	0	0	365	58%

Gleichstellungsplan 2026-2029

A13L2E1	31	24	0	0	55	44%	8	7	0	0	15	23	32	0	0	55	58%
A12	60	55	0	0	115	48%	8	7	0	0	15	52	63	0	0	115	55%
A11	68	121	0	0	189	64%	8	5	0	0	13	60	129	0	0	189	68%
A10L2E1	36	104	0	0	140	74%	3	8	0	0	11	33	107	0	0	140	76%
A9L2E1	11	45	0	0	56	80%	0	0	0	0	0	11	45	0	0	56	80%
E12	167	121	0	0	288	42%	10	14	0	0	24	157	131	0	0	288	45%
E11	281	250	0	0	531	47%	16	10	0	0	26	265	266	0	0	531	50%
E10	89	66	0	0	155	43%	0	5	0	0	5	89	66	0	0	155	43%
E09C	50	128	0	0	178	72%	5	8	0	0	13	45	133	0	0	178	75%
E09B	162	155	1	0	318	49%	18	15	0	0	33	144	173	1	0	318	54%
S18	13	17	0	0	30	57%	3	1	0	0	4	10	20	0	0	30	67%
S17	6	24	0	0	30	80%	1	2	0	0	3	5	25	0	0	30	83%
S16	0	4	0	0	4	100%	0	0	0	0	0	0	4	0	0	4	100%
S15	18	44	0	0	62	71%	2	4	0	0	6	16	46	0	0	62	74%
S14	17	58	0	0	75	77%	1	2	0	0	3	16	59	0	0	75	79%
S13	1	22	0	0	23	96%	0	0	0	0	0	1	22	0	0	23	96%
S13UE	0	1	0	0	1	100%	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	100%
S12	46	219	0	0	265	83%	2	10	0	0	12	44	221	0	0	265	83%
S11B	20	68	0	0	88	77%	1	4	0	0	5	19	69	0	0	88	78%
S10	0	1	0	0	1	100%	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	100%
NVBÜHNE	49	61	0	0	110	55%	0	0	0	0	0	49	61	0	0	110	55%
B	34	34	0	0	68	50%	4	3	0	0	7	30	38	0	0	68	56%
2B	14	11	0	0	25	44%	1	0	0	0	1	13	12	0	0	25	48%
Zwischen- summe:	1.173	1.633	1	0	2.807	58%	91	106	0	0	197	1.082	1.724	1	0	2.807	61%
A9L1E2Z	41	1	0	0	42	2%	1	0	0	0	1	40	2	0	0	42	5%
A9L1E2	215	54	0	0	269	20%	2	2	0	0	4	213	56	0	0	269	21%
A8	75	65	0	0	140	46%	5	6	0	0	11	70	70	0	0	140	50%
A7	30	16	0	0	46	35%	0	0	0	0	0	30	16	0	0	46	35%
A6	4	2	0	0	6	33%	0	0	0	0	0	4	2	0	0	6	33%
E09A	184	189	0	0	373	51%	16	19	0	0	35	168	205	0	0	373	55%
E08	92	152	0	0	244	62%	9	11	0	0	20	83	161	0	0	244	66%

Gleichstellungsplan 2026-2029

E07	151	74	0	0	225	33%	21	11	0	0	32	130	95	0	0	225	42%
E06	385	281	0	0	666	42%	47	39	0	0	86	338	328	0	0	666	49%
E05	209	128	0	0	337	38%	24	20	0	0	44	185	152	0	0	337	45%
E04	263	49	0	0	312	16%	24	9	0	0	33	239	73	0	0	312	23%
E03	65	62	0	0	127	49%	10	14	0	0	24	55	72	0	0	127	57%
E02	37	181	0	0	218	83%	3	28	0	0	31	34	184	0	0	218	84%
E01	9	2	0	0	11	18%	3	0	0	0	3	6	5	0	0	11	45%
S09	4	18	0	0	22	82%	0	1	0	0	1	4	18	0	0	22	82%
S08A	56	395	0	0	451	88%	0	29	0	0	29	56	395	0	0	451	88%
S08B	6	19	0	0	25	76%	1	0	0	0	1	5	20	0	0	25	80%
S04	5	30	0	0	35	86%	0	0	0	0	0	5	30	0	0	35	86%
S03	27	113	0	0	140	81%	1	9	0	0	10	26	114	0	0	140	81%
S02	108	282	0	0	390	72%	1	33	0	0	34	107	283	0	0	390	73%
P08	0	6	0	0	6	100%	0	0	0	0	0	0	6	0	0	6	100%
P07	0	1	0	0	1	100%	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	100%
Zwischen- summe:	1.966	2.120	0	0	4.086	52%	168	231	0	0	399	1.798	2.287	0	0	4.086	56%
TVKFEST	3	0	0	0	3	0%	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	0%
ANGFEST	14	30	0	0	44	68%	2	2	0	0	4	12	32	0	0	44	73%
BEAFEST	1	3	0	0	4	75%	0	0	0	0	0	1	3	0	0	4	75%
TVÖDFEST	7	8	0	0	15	53%	2	1	0	0	3	5	10	0	0	15	67%
Zwischen- summe:	25	41	0	0	66	62%	4	3	0	0	7	21	45	0	0	66	68%
Gesamter- gebnis	3.353	3.977	1	0	7.331	54%	294	361	0	0	655	3.059	4.271	1	0	7.331	58%

Tab. 4 Frauenquote nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen, Maximalwert für den Zeitraum 2025-2030

6. SCHLUSSBEMERKUNG

Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan werden Ziele beschlossen und Maßnahmen vorgeschlagen, die aktiv zur weiteren Gleichstellung der Geschlechter beitragen. Im Bereich „Verwaltungskultur im Blick“ ist dieses durch Maßnahmen zur Förderung einer diversitätssensiblen Verwaltungskultur geprägt, die Vielfalt als Gewinn erkennt. Die vorgesehenen Maßnahmen zum grenzachtenden Umgang nehmen ein aktuelles gesellschaftspolitisches Thema in den Blick. Die Maßnahmen fördern ein chancengerechtes und wertschätzendes Arbeitsklima in der Stadtverwaltung für alle Mitarbeiter*innen. Die Stadtverwaltung ist hier Vorbild und Motor zugleich.

Ebenso werden die Mitarbeiter*innen in den Blick genommen, bei denen besondere Aspekte hinsichtlich der Herausforderungen des Wandels der Arbeitswelt bestehen. Hier sind gezielte Maßnahmen zur Förderung der New Work Arbeitskultur durch unterstützende Angebote geplant. Ebenso soll durch gezielte Maßnahmen aktiv gegen die bestehende geschlechtsbezogene Segregation in verschiedenen Berufsfeldern gewirkt werden.

Im Bereich „Führung im Blick“ wird noch gezielter das Thema Führung in Teilzeit angegangen. Im Verbund mit weiteren Maßnahmen wird das Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen auf mindestens 50% anzuheben, weiterverfolgt. Auch wenn sich der Anteil von Frauen in Führung kontinuierlich erhöht, wird dieses insbesondere auf höheren Hierarchieebenen weiter eine Aufgabe für die kommenden Jahre bleiben. Ergänzend wird die besondere Verantwortung von Führungskräften als aktiv Handelnde zur Verwirklichung eines diversitätsfreundlichen Arbeitsumfeldes durch gezielte Maßnahmen in den Blick genommen.

Im Bereich „Familie im Blick“ werden nochmals Maßnahmen zur geschlechtergerechten Verteilung von Care-Arbeit geplant. Außerdem wird hier neu die Gruppe der Mitarbeitenden in den Blick genommen, die Familienangehörige pflegen, da dies eine große Gruppe der Beschäftigten betrifft.

In der Summe wurden Maßnahmen entwickelt, die für die Mitarbeitenden praktische Mehrwerte bringen und strukturelle Ungleichheiten gezielt angehen. Vor dem Hintergrund der aktuellen personellen und finanziellen Ressourcen mussten deutliche Prioritäten gesetzt werden.

7. GLOSSAR

<p>Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)</p>	<p>Das AGG (umgangssprachlich: Antidiskriminierungsgesetz) ist ein deutsches Bundesgesetz, das 2006 in Kraft trat. Ziel des Gesetzes ist es, im Arbeitsverhältnis Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern und zu beseitigen. Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen haben Mitarbeitende Anspruch auf Schutz vor Benachteiligungen. Sie können Schadensersatz oder Entschädigung verlangen und sich bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern über Benachteiligungen beschweren. Dafür muss in allen Betrieben eine entsprechende Beschwerdestelle eingerichtet werden, über deren Existenz alle Beschäftigten informiert sein müssen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen dafür sorgen, dass Diskriminierungen unterbleiben. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorzugehen, die andere Kolleginnen und Kollegen diskriminieren. Die möglichen Maßnahmen reichen dabei von einer Versetzung über eine Abmahnung bis hin zur Kündigung. Bei groben Verstößen gegen das AGG können Mitarbeitende sich an eine offizielle Beschwerdestelle des Arbeitgebers wenden und können ggf. einen Anspruch auf Schadensersatz geltend machen (Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes). Für die Stadt Münster hat die Funktion der Beschwerdestelle Frau Michaela Heuer, Justizariat Verwaltungsführung, übernommen. Für den Fall der Abwesenheit wird sie von Frau Sarah Braun, Amt für Gleichstellung vertreten.</p>
<p>Care-Arbeit</p>	<p>Care-Arbeit oder Sorgearbeit beschreibt die Tätigkeiten des Sorgens und Sichkümmerns. In der Regel versteht man darunter Aufgaben der Kinderbetreuung oder der häuslichen Pflege.</p>
<p>Führungsfunktion/Führungskraft</p>	<p>Führungskraft unterhalb der Beigeordneten Ebene ist, wer eine Funktion mit Weisungsbefugnis (Leitungs- und Personalführungsverantwortung) in der Linienorganisation der Stadtverwaltung auf Amts-/Betriebs-, Abteilungs-/Bereichs-, oder Fachstellen-/ Teamebene bzw. als Leiter-/in einer Einrichtung ausübt. Führungskraft ist auch, wem die Weisungsbefugnis durch eine Organisationsverfügung übertragen wurde, z. B. im gewerblichen Bereich als Meister/-in. (Quelle: Wiki Amt 10)</p>
<p>LSBTIQ*</p>	<p>... steht für Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans*, inter* und queere Menschen – Menschen, die aufgrund ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität zu einer Minderheit gehören und in ihrem Alltag signifikant häufiger Diskriminierungserfahrungen machen. Sie sind höheren psychischen Belastungen ausgesetzt als Folge davon, dass ihre Identitäten immer noch als Abweichung von der gesellschaftlichen Norm aufgefasst werden</p>

Gleichstellungsplan 2026-2029

Pflegelots*innen	Geschulte Mitarbeiter*innen in Unternehmen, die Beschäftigte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterstützen.
Homeoffice – mobiles Arbeiten	<p>Homeoffice, auch Telearbeit: antragsgebundene Nebenabrede zum Arbeitsvertrag, die einen Anspruch auf die Ausübung von Telearbeit gewährt.</p> <p>Mobiles Arbeiten: antragsfreie Absprache zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden über temporäres, bürounabhängiges Arbeiten. (Quelle: Dienstvereinbarung Telearbeit/mobiles Arbeiten)</p>
Sexuelle Belästigung	Eine spezifische Form der Belästigung ist die sexuelle Belästigung, die durch ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten verursacht wird. Diese Verhaltensweisen reichen von unangemessenen sexuellen Anspielungen, Anstarren, anzügliche Bemerkungen, über das Verbreiten pornografischen Materials bis hin zu sexualisierten körperlichen Übergriffen. Die sexuelle Belästigung verletzt die Würde der betroffenen Person. Entscheidend ist dabei nicht, ob die Würdeverletzung beabsichtigt ist (Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes).
Trans*	Das Sternchen ist ein Platzhalter für alle Begriffe, die an die Vorsilbe „trans-“ (lateinisch = jenseits von, über ... hinaus) angehängt werden können, um die verschiedenen geschlechtlichen Identitäten zu beschreiben: Transsexualität, Transgender, Transidentität, Transgeschlechtlichkeit und viele weitere. (Quelle: Glossar „anders und gleich NRW, https://www.aug.nrw/glossar/). Trans* bezeichnet Menschen, bei denen die Geschlechtsidentität nicht dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht entspricht.