Beschlussvorlage

Sachgebiet 10.2

Aktenzeichen:

Vorlage Nr.: BV/0201/2013

Vorlage für die Sitzung		
Haupt- und Finanzausschuss	27.05.2013	öffentlich
Rat	10.06.2013	öffentlich

Beratungsgegenstand: **Frauenförderplan 2013 bis 2015**

Anmerkungen zu Belangen von Seniorinnen und Senioren und Menschen mit Behinderungen:

Haushaltsmäßige Auswirkungen/Hinweis zur vorläufigen Haushaltsführung:

1. Beschlussvorschlag:

Der Frauenförderplan 2013 bis 2015 der Stadtverwaltung Rheinbach wird in der beiliegenden Fassung beschlossen.

2. Sachverhalt/Rechtliche Würdigung:

Frauenförderplan der Stadtverwaltung Rheinbach für den Zeitraum 01. 01. 2013 - 31. 12. 2015

Aufgrund der §§ 5 a und 6 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09. 11. 1999 und zur Änderung anderer Gesetze vom 09. 11. 1999 in der Bekanntmachung vom 19. 11. 1999 (GV NW Seite 590 ff) hat der Rat der Stadt Rheinbach in seiner Sitzung am folgenden Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Rheinbach beschlossen.

Inhaltsverzeichnis

Präambel	Seite 2
I. Allgemeine Bestimmungen	
§ 1 Geltungsbereich	Seite 2
§ 2 Ziel des Frauenförderplans	Seite 2

II. Maßnahmen zur Frauenförderung

§ 3	Bestandsaufnahme und Berichtswesen	Seite	3
§ 4	Zielvorgaben	Seite	4
§ 5	Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Aufgaben	Seite	5
§ 6	Stellenausschreibungen	Seite	5
§ 7	Stellenbesetzungen	Seite	6
§ 8	Fort- und Weiterbildung	Seite	7
§ 9	Ausbildung	Seite	8
§ 10	Personalplanung, Entwicklung und Organisation	Seite	8

III. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

§ 11	Arbeitszeit	Seite	9
§ 12	Teilzeit	Seite	9

IV. Weitere Regelungen

V. Bekanntmachung

Präambel

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ (*Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz*).

Mit dem vorliegenden Frauenförderplan setzt sich die Stadt Rheinbach das Ziel, aktiv auf die Erfüllung des Verfassungsauftrages und die Umsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) vom 09.11.1999 hinzuwirken, d. h. Frauen zu fördern, um bestehende Benachteiligungen abzubauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Frauen und Männer, die familiäre Aufgaben wahrnehmen, (z. B. die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen) dürfen beruflich nicht benachteiligt werden.

Frauen befinden sich vorwiegend in unteren und mittleren Entgelt- und Besoldungsgruppen und sind in den Führungspositionen unterrepräsentiert. Der Frauenförderplan hat das Ziel, verstärkt eine Personalpolitik fortzusetzen, die Ausbildungs-, Berufs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen verbessert und die es Frauen und Männern ermöglicht, ohne berufliche Nachteile familiäre Aufgaben wahrzunehmen. Der Frauenförderplan soll dazu beitragen, die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind.

Haushaltssicherungskonzepte dürfen nicht dazu führen, die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu vernachlässigen.

Der Stadtrat erkennt mit dem Frauenförderplan die Frauenförderung als gesellschaftspolitische Aufgabe der Stadt Rheinbach an. Damit ist der Frauenförderplan als wesentlicher Bestandteil in die Personalplanung der Stadtverwaltung einzubeziehen.

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Geltungsbereich

1. Der Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Rheinbach, für alle städtischen Einrichtungen sowie für städtische Eigenbetriebe.
2. Bei der Gründung eines Unternehmens durch die Stadt in der Rechtsform des Privatrechts soll die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes vereinbart werden.

§ 2

Ziel des Frauenförderplans

Die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Verwaltung gleichermaßen wahrzunehmen ist. Die Erfüllung des Verfassungsauftrages (Art. 3 Abs. 2 GG) und die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes sind eine besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktion (§ 1 Abs. 3 LGG).

Das LGG und der Frauenförderplan verfolgen folgende Ziele:

- Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichberechtigung von Frau und Mann
- Abbau der Unterrepräsentation von Frauen im Beruf und in Führungsfunktionen
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

II. Maßnahmen zur Frauenförderung

§ 3

Bestandsaufnahme und Berichtswesen

Um festzustellen, welche Maßnahmen erforderlich sind, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen zu erreichen, wird eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur durchgeführt sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen abgegeben.

Maßnahmen und Veränderungen bei Neubesetzungen, Höhergruppierungen, Beförderungen, Beurteilungen, Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, legt die Dienststelle in dem jährlichen Personalbericht vor.

Die Bestandsaufnahme zum Stichtag 31.12.2012 ist Bestandteil des Frauenförderplanes und in der Anlage Seite 1 bis Seite 13 abgedruckt.

	Frauen- anteil	M	F		Frauen anteil	M	F
<i>höherer Dienst</i>				<i>Fachbereichsleit.</i>			
31.12.2012	28,50 %	5	2	31.12.2012	20 %	4¹	1
31.12.2008	40,00 %	3	2	31.12.2008	25 %	3	1
<i>gehobener Dienst</i>				<i>Fachgebietsleit.</i>			
31.12.2012	45,16 %	34	28	31.12.2012	28,57%²33,33 %	5 / 9	3
31.12.2008	40,32 %	37	25	31.12.2008	50 %/ 33 %	6	2
<i>mittlerer Dienst</i>				<i>Sachgebietsleit.</i>			
31.12.2012	56,21 %	74	95	31.12.2012	31,03 %	20	9
31.12.2008	53,29 %	78	89	31.12.2008	31,82 %	15	7

§ 4 Zielvorgaben

Der Frauenanteil soll nach dem Landesgleichstellungsgesetz in den einzelnen Funktions-, Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind, schrittweise auf 50 % erhöht werden. Im jährlichen Personalbericht wird in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten eine Prognose zur Personalentwicklung erstellt, die der Erreichung der Zielvorgaben Rechnung trägt.

<i>Ziel:</i>	<i>Maßnahmen:</i>
Gleichstellung von Mann und Frau in Führungsfunktionen / Aufstiegsförderung (§§ 6, 7 LGG)	Zur Erreichung dieses Ziels sollen Frauen bei gleicher Qualifikation wie männliche Bewerber in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorrangig berücksichtigt werden:
Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	<u>Folgende Maßnahmen sind zu treffen:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Im Rahmen von strategischen Zielvereinbarungen sind die Führungskräfte eines Fachbereichs durch ihre Vorgesetzten für diesen Auftrag regelmäßig zu verpflichten. • Förderung formal qualifizierter Frauen durch ergänzende Ansprache bzw. Hinweis auf anstehende Personalauswahlverfahren durch die Fachbereichsleitungen.

¹ Eine weitere Fachbereichsleitung wird von einem Wahlbeamten wahrgenommen. Wahlbeamte und Wahlbeamtinnen sind keine Beschäftigten im Sinne des LGG.

² Hinzu kommen vier Fachgebietsleitungen, die von Fachbereichsleitern wahrgenommen werden, so dass sich der tatsächliche Frauenanteil auf dieser Funktionsebene auf 33,33 % reduziert.

<p><u>Hinweis:</u></p> <p>Welche Führungspositionen während der Laufzeit dieses Frauenförderplans konkret zur Nachbesetzung anstehen, kann nicht gesichert prognostiziert werden. Lediglich über die Gesamtzahl der zu erwartenden Altersabgänge kann eine Aussage getroffen werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Qualifizierungsangebote für Frauen in Führungsfunktionen und Nachwuchskräfte. • Die Auswahl ist schriftlich zu begründen. Hintergrund ist die Überlegung, hieraus Ansätze für weiterreichende Personalentwicklungsmaßnahmen zu gewinnen.
--	---

<p>Gleichstellung von Mann und Frau in bestimmten Berufsgruppen</p> <p>Steigerung des Frauenanteils in Bereichen/Berufen, in denen sie unterrepräsentiert sind.</p> <p>Ausbildungsplätze in Bereichen mit geringem Frauenanteil (z. B. im Baubetriebshof) sollen bei gleicher Eignung und Qualifikation bevorzugt an Frauen vergeben werden.</p>	<p>Es ist sicher zu stellen, dass Frauen in diesen Bereichen entsprechend den Vorschriften des LGG bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung vorrangig berücksichtigt werden.</p> <p><u>Folgende Maßnahmen sind zu treffen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Im Rahmen von strategischen Zielvereinbarungen sind die Führungskräfte eines Fachbereichs durch ihre Vorgesetzten für diesen Auftrag regelmäßig zu verpflichten. • Ermutigung interessierter Frauen durch gezielte Ansprache durch die Gleichstellungsbeauftragte und die Vorgesetzten • Steigerung des Bekanntheitsgrades der Berufsbilder innerhalb der Verwaltung mit Unterrepräsentanz von Frauen durch Informationsveranstaltungen an Schulen, Ausbildungsbörsen etc. durch die Fachbereiche in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten • Kontinuierliche Prüfung, welche weiteren Maßnahmen geeignet sind, Frauen den Zugang zu bestimmten Berufsbildern, wie z. B. im handwerklichen oder im gewerblich-technischen Bereich zu erleichtern. • Die Auswahl ist schriftlich zu begründen.
---	---

Die Zielvorgaben beinhalten nach der derzeitigen personellen Situation die voraussichtlich frei werdenden Arbeitsplätze in konkreten Bereichen, für die weibliche Beschäftigte gewonnen werden sollen (Anlage 13).

Die Berechnung der Zielvorgaben erfolgt auf der Basis der Arbeitsplätze, deren Freiwerden bei Festlegung der Zielvorgaben bereits feststeht, z.B. Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze, Freistellungsphasen bei Altersteilzeit, Kündigung (planbare Zielvorgabe).

Im Bereich des höheren Dienstes wird im Jahr 2014 die Stelle eines Fachgebietsleiters aufgrund des Eintritts in den Ruhestand vakant. Es wird angestrebt diese Stelle mit einer Frau zu besetzen. Dies würde sich positiv auf den Frauenanteil bei den Fachgebietsleitungen auswirken.

§ 5

Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Aufgaben

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Beschäftigungsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in der jeweiligen Gruppe der Beschäftigten weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Besoldungs- oder Entgeltgruppe der jeweiligen Gruppe der Beschäftigten weniger Frauen als Männer sind. Gleiches gilt für Beförderungen und Umsetzungen, soweit damit die Übertragung höherwertiger Aufgaben verbunden ist.

Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine direkte Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für den konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen /Funktionen und Besoldungs- oder Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind. Dies gilt auch, wenn keine direkte Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist.

§ 6

Stellenausschreibungen

1. Alle zu besetzenden Stellen sind grundsätzlich zunächst intern auszuschreiben, damit sich die Beschäftigten rechtzeitig informieren und bewerben können. Dies ist auch für die aus familiären oder anderen Gründen beurlaubten Beschäftigten in geeigneter Weise sicherzustellen. Ziel der Ausschreibung ist, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an der ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung, Leistung und Befähigung für die Stelle darlegen zu können.
2. Die Führungskräfte sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Wege zu unterstützen.
3. Sofern in Funktionen und Besoldungs- oder Entgeltgruppen der Anteil der Frauen unter dem der Männer liegt, soll, wenn zu erwarten ist, dass bei einer internen Bewerbung nicht genügend Bewerbungen von Frauen eingehen können (etwa gleich viele wie von Männern) die Stelle grundsätzlich nach Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten auch extern ausgeschrieben werden.

4. Für Bereiche/Berufe und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist in den Ausschreibungen darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
5. Zu den Qualifikationen für Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendig auch Kenntnisse und Engagement für die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bei der Auswahl von Führungskräften sind daher „Kenntnisse und Engagement in Fragen der Gleichstellung von Mann und Frau“ Bestandteil des Anforderungsprofils. Es wird folgender Text in die Ausschreibungen aufgenommen: „Von dem/der Stelleninhaber/in wird erwartet, dass er/sie sich für die Umsetzung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern und des Frauenförderplans einsetzt“.
6. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit und/oder Job-Sharing auszuschreiben. Entgegenstehende zwingende dienstliche Belange sind vorab mit der Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern.
7. Beabsichtigte Stellenausschreibungen werden der Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig zur Kenntnis gegeben. Sie wird an der Erstellung des Ausschreibungstextes beteiligt.

§ 7

Stellenbesetzungen

1. Die Gleichstellungsbeauftragte ist unverzüglich über freiwerdende Stellen sowie über alle eingegangenen Bewerbungen zu unterrichten. Sie wird in alle Auswahlverfahren und Stellenbesetzungen einbezogen und erhält alle entscheidungsrelevanten Informationen. Sowohl bei internen als auch bei externen Ausschreibungen erhält die Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig alle Bewerbungsunterlagen.
2. In den Auswahlkommissionen sollen Frauen und Männer gleichermaßen vertreten sein.

Mitglieder der Auswahlkommission sind : Die/der Bürgermeister/in, die zuständige Fachbereichsleiter/in, die/der jeweilige Fachgebietsleiter/in, sowie die/der Sachgebietsleiter/in bei Bedarf, Personalratsmitglied, Gleichstellungsbeauftragte, Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten bei Bedarf, die/der Leiter/in des Fachgebiets Zentralverwaltung, die/der Leiter/in des Sachgebiets Personal.

3. Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.
4. Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes maßgeblich. Spezifische Erfahrungen und Fähigkeiten, die z. B. durch Familienarbeit, soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworben wurden, sind bei der Auswahl angemessen zu berücksichtigen, z. B. Flexibilität, Kooperationsfähigkeit, Organisationsvermögen, Verantwortungsbereitschaft.

5. Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht zu Lasten einer Bewerberin oder eines Bewerbers gewichtet werden. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.
6. Wird in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Einstellung/Stellenbesetzung mit einem männlichen Bewerber vorgenommen, sind die Gründe für diese Entscheidung zu dokumentieren.

§ 8

Fort- und Weiterbildung

1. Die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung ist eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Verwaltung gleichermaßen wahrzunehmen ist. Sie ist eine besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen. In das Fortbildungsangebot sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen (§ 11 Abs. 4 LGG). In diese Planung der Fortbildungsveranstaltungen ist die Gleichstellungsbeauftragte sowohl inhaltlich als auch bei der Auswahl von Zielgruppen und Fortbildungsangeboten mit einzubeziehen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann Themen benennen. Sie ist ebenfalls berechtigt, Seminare anzubieten und selbst durchzuführen.
2. Insbesondere die Führungskräfte sollen an diesen Seminaren teilnehmen (§ 11 Abs. 4 LGG).
3. Vor der Übernahme einer Führungsfunktion soll mindestens eine Fortbildung mit gleichstellungsrelevantem Thema absolviert werden. War die Teilnahme vor der Übernahme der Führungsfunktion nicht möglich, ist sie schnellst möglich nachzuholen.
4. Bei Qualifizierungsmaßnahmen für Nachwuchsführungskräfte sind insbesondere Frauen zu fördern, da sie in Führungsfunktionen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind.
5. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Elternzeit oder aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll während dieser Zeit die Möglichkeit geboten werden, die berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Sie sind regelmäßig auf Veranstaltungen hinzuweisen und im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten zu berücksichtigen. Auf Fortbildungsveranstaltungen, durch die die berufliche Wiedereingliederung von Beurlaubten unterstützt wird, ist gesondert hinzuweisen.
6. Eigene Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigte, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige nachgewiesene Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn oder Arbeitgeber zu erstatten.

§ 9 Ausbildung

In den Ausbildungsplänen für die Ausbildungsgänge und Vorbereitungsdienste soll im Rahmen eines Ausbildungsabschnittes auf das Thema Berufs- und Lebensplanung von Frauen und Männern eingegangen werden.

§ 10 Personalplanung, Entwicklung und Organisation

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit (§ 17 LGG). Sie ist bei jeder Änderung des Organisations- und Geschäftsverteilungsplanes und der den Beschäftigten übertragenen Aufgaben zu beteiligen.

III. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Stadt Rheinbach erleichtert ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben.

Auf die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden insbesondere auch die Männer hingewiesen.

§ 11 Arbeitszeit

1. Die Inanspruchnahme von "familienfreundlichen Arbeitszeiten" ist zu erleichtern. Dabei sind die Belange der Beschäftigten hinsichtlich Stundenzahl und Aufteilung der Arbeitszeit nach Möglichkeit zu berücksichtigen.
2. Von der Einhaltung der Kernarbeitszeit kann in begründeten Fällen unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange abgewichen werden.

§ 12 Teilzeit

1. Beschäftigte, die eine Beurlaubung beantragen, sind in einem Merkblatt auf die Folgen, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen. Sofern korrekte Auskünfte aufgrund der Sachmaterie nicht erteilt werden können, sind den Beschäftigten die entsprechenden Auskunftsstellen in einem Merkblatt zu benennen.
2. Mit Männern und Frauen, die in Elternzeit gehen oder sich beurlauben lassen, sind Personalgespräche zu führen, in denen sie auf die Bedeutung des Erhalts und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum des Urlaubs hingewiesen werden. Auf Wunsch der Beschäftigten wird die Gleichstellungsbeauftragte zu diesen Gesprächen hinzugezogen.

3. Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen oder organisatorische Veränderungen Stellenreste, sind diese vorrangig Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzubieten, die sich in Elternzeit befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweise Wiedereinstieg zu ermöglichen.

IV. Weitere Regelungen

Im Übrigen wird auf die Regelungen des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW verwiesen. Das Gesetz sowie Erläuterungen sind bei der Personalabteilung und Gleichstellungsbeauftragten einzusehen bzw. zu erhalten.

V. Bekanntmachung

Der Frauenförderplan wird im Intranet allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt. Für Beschäftigte, die keinen Zugang zum Intranet haben, liegen Ausfertigungen beim Sachgebiet Personal und der Gleichstellungsstelle bereit..

Anlagen:

1 -12