

Vorlage Nr. 104/12

Betreff: **Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Rheine in den Jahren 2010 und 2011**

Status: **öffentlich**

Beratungsfolge

Rat der Stadt Rheine	28.02.2012	Berichterstattung durch:	Frau Dr. Kordfelder Frau Hoelzel Herrn Hermeling					
TOP	Abstimmungsergebnis							
	einst.	mehr.	ja	nein	Enth.	z. K.	vertagt	verwiesen an:

Betroffene Produkte

05	Gleichstellung von Männern und Frauen
72	Service Personal

Betroffenes Leitbildprojekt/Betroffene Maßnahme des IEHK

--

Finanzielle Auswirkungen

<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein	
<input type="checkbox"/> einmalig <input type="checkbox"/> jährlich <input type="checkbox"/> einmalig + jährlich	
Ergebnisplan Erträge Aufwendungen	Investitionsplan Einzahlungen Auszahlungen
Finanzierung gesichert <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	
durch	
<input type="checkbox"/> Haushaltsmittel bei Produkt / Projekt	
<input type="checkbox"/> Mittelumschichtung aus Produkt / Projekt	
<input type="checkbox"/> sonstiges (siehe Begründung)	

mittelstandsrelevante Vorschrift

Ja Nein

Beschlussvorschlag/Empfehlung:

Der Rat der Stadt Rheine nimmt den Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplanes der Stadt Rheine in den Jahren 2010 und 2011 zur Kenntnis.

Begründung:

Der Rat der Stadt Rheine hat aufgrund des im November 1999 verabschiedeten Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) für das Land Nordrhein-Westfalen im Jahre 2000 den Frauenförderplan der Stadt Rheine sowie im Dezember 2003, Februar 2007 und Juli 2010 die Novellierung des Frauenförderplanes der Stadt Rheine für die Jahre 2010 bis 2012 beschlossen.

Nach Punkt III „Controlling des Frauenförderplanes“ berichtet die Bürgermeisterin dem Rat der Stadt Rheine einmal jährlich über das Ergebnis des vorausgegangenen Kalenderjahres oder bei Bedarf über die Situation der bei der Stadtverwaltung Beschäftigten entsprechend den Zielsetzungen dieses Frauenförderplanes. Die hieraus gewonnenen Erkenntnisse fließen in die kontinuierliche Weiterentwicklung und Fortschreibung des Frauenförderplanes ein. Da die Novellierung des Frauenförderplanes ab 2010 verspätet im Juli 2010 beschlossen wurde, erfolgt erst jetzt der Bericht zur Umsetzung im Jahr 2010 und 2011. In Zukunft wird der Bericht wieder jährlich und möglichst in der letzten Ratssitzung des Jahres oder spätestens in der ersten Ratssitzung des Folgejahres erfolgen.

Der Umsetzungsbericht wurde in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt. Eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt bei Bedarf in der Sitzung.

Gemäß Ziffer III des Frauenförderplanes orientiert sich der Jahresbericht zum Frauenförderplan an den Zielen des Frauenförderplanes.

Erstmals wird nicht mehr zu den Funktionsbereichen 15 („Arbeiter/innen“ der Entgeltgruppen 2 – 4) und 16 („Arbeiter/innen“ der Entgeltgruppen 5 – 8) berichtet. Die Gruppen von Beschäftigten finden sich nun bei den Technischen Betrieben AöR.

Zu diesen unter Ziffer I.3 im Frauenförderplan genannten Zielen wird wie folgt berichtet:

- zu a) Erhöhung des Frauenanteils in allen Laufbahnen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere in den jeweiligen Spitzenpositionen der Laufbahnen (A 09 mittlerer Dienst [mit Zulage], A 12, A 13 gehobener Dienst, A 15, A 16 BBO und EG 9 TVöD mittlerer Dienst, EG 11 – 12 TVöD gehobener Dienst, EG 13 – 15 TVöD)**

Zusammenfassende Betrachtung:

Bei allen Stellenbesetzungen sind die Grundsätze der Bestenauslese (Eignung, Befähigung, fachliche Leistung) beachtet worden. Unter Berücksichtigung dieser Prämisse konnte erneut ein kontinuierlicher Anstieg des Frauenanteils in den meisten Funktionsbereichen erreicht werden.

Die weitere Betrachtung erfolgt anhand der Funktionsbereiche, die für die Beschäftigtenanalyse gebildet wurden (vgl. Anhang 1 Punkt 5 zum Frauenförderplan). Eine Kurzbetrachtung der Funktionsbereiche erfolgt nachfolgend auch dann, wenn Frauen innerhalb dieses Funktionsbereiches nicht unterrepräsentiert sind. In Funktionsbereichen, über die nicht berichtet wird, haben sich in den Jahren 2010 und 2011 keine Änderungen ergeben. Zur Information sind als Anlage Übersichten aller Funktionsbereiche beigefügt, aus denen die einzelnen Beschäftigtenquoten ersichtlich sind.

Funktionsbereich 1: mittlerer nichttechnischer Verwaltungsdienst; Erzieher(innen), Angestellte in Bibliotheken

aktuelle Frauenquote: 84 %

Insgesamt konnte die Frauenquote in diesem Bereich konstant gehalten werden. Bei den Auswahlverfahren um Ausbildungsstellen konnten sich 4 männliche Bewerber und 4 weibliche Bewerberinnen durchsetzen.

5 interne Stellenbesetzungsverfahren konnten Frauen für sich entscheiden, 2 Männer. Eine Frau wurde neu eingestellt.

Ein Auszubildender zum Verwaltungsfachangestellten konnte nach der Ausbildung übernommen werden.

Funktionsbereich 2: gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst (ohne SGB II, SGB XII, AsylbLG), Bereich TUIV

aktuelle Frauenquote: 47 %

In diesem Bereich ist die Frauenquote insgesamt gegen über dem Vorjahr konstant geblieben. 3 Mitarbeiterinnen und 6 Mitarbeiter konnten interne Stellenbesetzungsverfahren für sich entscheiden.

Funktionsbereich 3: gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst im Bereich SGB II, SGB XII, AsylbLG

aktuelle Frauenquote: 42 %

Insgesamt ist die Frauenquote in diesem Bereich von 49% auf 42 % gesunken. In diesem Funktionsbereich gibt es eine Spitzenposition (A 13), die mit einem Mann besetzt ist und 7 Gruppenkoordinatoren(innen)-Stellen, die von 5 Männern und 2 Frauen besetzt sind. Das Auswahlverfahren um eine Gruppenkoordinatorenstelle konnte ein

Mann für sich entscheiden, 2 Sachbearbeiterstellen wurden einer Frau und einem Mann übertragen.

Funktionsbereich 4: höherer nichttechnischer Verwaltungsdienst
aktuelle Frauenquote: 17 %

Eine Mitarbeiterin wurde nun endgültig der EWG zugeordnet, hierdurch sinkt die die Frauenquote von 23 auf 17 %. Das Auswahlverfahren um eine Fachbereichsleiterstelle konnte ein Mann für sich entscheiden. Es hatten sich sehr wenige Frauen um diese exponierte Stelle beworben.

Funktionsbereich 5: Dipl.-Sozialarbeiter(innen) bzw. Dipl.-Sozialpädagog(inn)en
aktuelle Frauenquote: 70 %

Der Frauenanteil hat sich hier wiederum um 3 Prozentpunkte gesteigert.

Eine Frau wurde befristet eingestellt.

In diesem Funktionsbereich ist jedoch zu beobachten, dass zum Stichtag 31.12.2011 keine der 4 Spitzenpositionen (A 12, S 18 + S 17 TVöD SuE) mit einer Frau besetzt ist.

Funktionsbereich 6: mittlerer technischer Verwaltungsdienst incl. Meister(innen) etc.
aktuelle Frauenquote: 47 %

2 weibliche Auszubildende wurden eingestellt, 2 Stellen, welche je mit einer Frau und einem Mann besetzt waren, sind weggefallen.

Funktionsbereich 7: gehobener technischer Verwaltungsdienst
aktuelle Frauenquote: 35%

Der Frauenanteil hat sich hier leicht von 38% auf 35 % verringert, da eine Mitarbeiterin in die Elternzeit gegangen ist. Eine Architektin wurde befristet eingestellt.

Funktionsbereich 8: höherer technischer Verwaltungsdienst
aktuelle Frauenquote: 20 %

Hier hat es bis zum Stichtag keine Änderung gegeben.

Funktionsbereich 9: Schulhausmeister(innen)
aktuelle Frauenquote: 18 %

2 Stellen wurden reduziert, welche jeweils mit einem Mann und einer Frau besetzt waren. Ein Hausmeister für das Kremer-Haus wurde neu eingestellt.

Funktionsbereich 10: mittlerer und gehobener feuerwehrtechnischer Dienst

aktuelle Frauenquote: 8 %

Die Frauenquote in diesem Bereich ist leicht von 9% auf 8% gesunken. Als Praktikanten sind eine Frau und ein Mann eingesetzt.

Eine Bandmeisteranwärterin und drei Brandmeisteranwärter wurden nach dem Vorbereitungsdienst übernommen. Ein Brandmeister wurde zusätzlich eingestellt.

Die Auswahlverfahren um die Anwärterstellen mit Beginn in 2012 konnten 2 Frauen und 3 Männer für sich entscheiden.

Funktionsbereich 11: museale Fachkräfte, Archivare/innen im höh. Dienst, pädagogische Fachkräfte an Volkshochschulen

aktuelle Frauenquote: 71%

Die Frauenquote ist von 75 % auf 71 % gesunken, da keine Volontärin mehr eingesetzt wird.

Funktionsbereich 12: Dipl.-Bibliothekare/Bibliothekarinnen

aktuelle Frauenquote: 100 %

Der Frauenanteil liegt weiter bei 100%.

Funktionsbereich 13: Musikschullehrer/innen

aktuelle Frauenquote: 50 %

Die Quote ist leicht von 55 % auf 50 % gesunken. Eine Musikschullehrerin ist ausgeschieden, ein neuer Mitarbeiter wurde eingestellt.

Funktionsbereich 14: Raumpfleger/innen, Aushilfen

aktuelle Frauenquote: 100 %

Die Quote ist von 92 % auf 100 % gestiegen. Zwei Mitarbeiter sind ausgeschieden.

zu b) Stärkung des Frauenanteils in verantwortungsvollen Positionen

Dieses Ziel kann nur schrittweise im Zusammenhang mit personeller Fluktuation erreicht werden. Im Laufe der Jahre 2010 und 2011 sind folgenden nennenswerte Stellenbesetzungen bzw. Funktionsübertragungen an Männer vorgenommen worden:

- Leitung Fachbereich Jugend, Familie und Soziales
- Produktverantwortung Bauverwaltung
- Produktverantwortung Sportservice
- Gruppenkoordinator Arbeitslosengeld II

Insgesamt konnte festgestellt werden, dass sich deutlich weniger Frauen als Männer um diese Leistungspositionen beworben haben.

zu c) Förderung der individuellen Berufsentwicklung

Die Förderung der individuellen Berufsentwicklung ist eine Daueraufgabe. Pauschale Angebote und Maßnahmen sind nicht geeignet, die individuellen Bedarfe zu decken. Notwendig ist vielmehr die Identifizierung konkreter, personenbezogener Bedarfe. Gefordert sind in erster Linie die Führungskräfte. Gelegenheit, die individuellen Bedarfe zu identifizieren, bieten die jährlichen Mitarbeiter(innen)-Gespräche.

Der TVöD sieht Qualifizierung als ein wichtiges Instrument der persönlichen und betrieblichen Weiterentwicklung. Daher ist im TVöD ein Anspruch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf regelmäßige Qualifizierungsgespräche verankert. Auch die leistungsorientierte Bezahlung (LOB) hat Impulse zur Weiterentwicklung gegeben.

zu d) Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wie bereits in früheren Berichten dargestellt wurde, ist primäres Instrument der Stadt Rheine, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, die flexible Gestaltung der Arbeitszeiten. Auch in diesem Jahr konnte allen Wünschen der Beschäftigten im Rahmen des Vertretbaren entsprochen werden. Besonders sind zu nennen:

- individuell gestaltete Arbeitsverträge für Rückkehrerinnen aus der Beurlaubung;
- vorzeitige Rückkehr von Mitarbeiterinnen aus der familienbedingten Beurlaubung;
- Erhöhung der wöchentlichen, regelmäßigen Arbeitszeit, soweit entsprechende Stellen frei waren und die notwendige Zustimmung der Ratsfraktionen zur Ausnahme vom externen Einstellungsstopp erteilt wurde.
- individuell gestaltete Teilzeitregelungen;
- Verteilung der Arbeitszeit auf individuell vereinbarte Wochentage.

zu e) Akzeptanzsteigerungen von Beurlaubungen, Begleitung während der Beurlaubung

Dieses Ziel beinhaltet 2 Komponenten. Eine Komponente ist die Akzeptanz von Beurlaubungen. Eventuelle Akzeptanzprobleme spielen überwiegend in den Bereichen eine Rolle, in denen ein überrepräsentativer Frauenanteil vorhanden ist. Eine wesentliche Maßnahme, die häufig mit familienbedingten Beurlaubungen verbundenen „Nachteile“ zu minimieren und damit auch zur Akzeptanzförderung beizutragen, ist ein möglichst ausgewogenes Verhältnis von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Hier gilt es, bei fluktuationsbedingten Stellenbesetzungen angemessene Lösungen zu finden.

Die zweite Komponente ist die jährlich stattfindende Informationsveranstaltung für Beurlaubte. Nachdem diese 2008 mangels Interesses abgesagt werden musste, war es umso erfreulicher, dass das Treffen in 2009 stattgefunden hat und gut angenommen wurde. Derzeit wird aber kein Bedarf an diesen Veranstaltungen gesehen, da die beurlaubten Mitarbeiter/innen oft nach einem Jahr in den unterschiedlichsten Teilzeitmodellen wieder in den Beruf einsteigen.

Die Information aller Beurlaubten über in Frage kommende Stellenausschreibungen nach einem festgelegten Verfahren wurde sichergestellt.

zu f) Weiterentwicklung von flexiblen Arbeitszeitmodellen

Aufgrund der sehr differenzierten Anforderungen in den verschiedensten Verwaltungsbereichen bestehen traditionell ebenso differenzierte Öffnungs- und damit Dienst- und Arbeitszeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die bestehenden Regelungen berücksichtigen im Rahmen des organisatorisch Vertretbaren auch die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Besonders ist hier die flexible Handhabung der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit zu erwähnen. Diese hat aufgrund der Regelungen im TVöD eine weitere Flexibilisierung erhalten. Flexible Arbeitszeit ist insbesondere die Abweichung von der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit. Der TVöD sieht mehrere Instrumente vor, um eine flexible Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten. Insbesondere sind hier zu nennen die Instrumente eines Arbeitszeitkorridors, einer Rahmenzeit und eines Arbeitszeitkontos. Zurzeit sind keine besonderen Problembereiche vorhanden, aufgrund derer konzeptionell neue Arbeitszeitmodelle notwendig wären.

zu g) Ermöglichung von Teilzeitarbeit an jedem Arbeitsplatz

Die durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 umfassend und nahezu abschließend geregelten Vorschriften über die Möglichkeiten der Teilzeitarbeit werden durch die Verwaltung umgesetzt. Von daher wird verwaltungsweltweit davon ausgegangen, dass grundsätzlich an jedem Arbeitsplatz Teilzeit möglich ist. Weitergehende Regelungen und Maßnahmen sind nicht erforderlich.

zu h) Vereinbarkeit von Teilzeitbeschäftigung mit der Wahrnehmung von Führungsaufgaben sowie Erhöhung des Anteils von Teilzeitbeschäftigten in Führungsfunktionen

Auf die Erläuterungen zu g) wird verwiesen. Da grundsätzlich alle Stellen mit der Möglichkeit zum Job-Sharing ausgeschrieben werden, ist Teilzeitbeschäftigung auch mit der Wahrnehmung von Führungsaufgaben vereinbar.

Konkret konnte der Anteil von Teilzeitbeschäftigten in Führungsfunktionen in den Jahren 2010 und 2011 allerdings nicht erhöht werden.

zu i) Sensibilisierung der Vorgesetzten bei Beurteilungen

Die Zielvereinbarungen zur leistungsorientierten Bezahlung wurden im Jahr 2011 zum ersten Mal geschlossen. Geschlechterspezifische Probleme sind nicht bekannt geworden.

zu j) Überarbeitung der Inhalte in Auswahlverfahren

Bei der Stadtverwaltung Rheine haben sich in den letzten Jahren Personalauswahlverfahren etabliert, die den Anforderungen moderne Personalentwicklung entsprechen. Diese Verfahren werden den sich verändernden Rahmenbedingungen angepasst und sind insofern regelmäßiger Bestandteil der Personalentwicklungsarbeit.

zu k) Erhöhung des Frauenanteils an Fortbildungen

Bei allen Fortbildungsmaßnahmen in der Stadtverwaltung wird den Mitarbeiterinnen mindestens die Hälfte, häufig mehr als 50 % der Schulungsplätze, angeboten. In Bereichen mit vorhandener Unterrepräsentanz von Frauen kann in Einzelfällen diese Quote naturgemäß nicht eingehalten werden.

zu l) Mehr halbtägige hausinterne Fortbildungen

Soweit dies unter organisatorischen und finanziellen Bedingungen möglich war, wurden Fortbildungsmaßnahmen auch in den Jahren 2010 und 2011 auf die Belange teilzeitbeschäftigter Frauen abgestimmt.

zu m) Gezielte Fortbildung von Frauen zur Vorbereitung auf Führungspositionen

Nach erfolgreichem Verlauf des letzten Durchgangs wurde das interkommunale Projekt „Mentoring im Münsterland - gemeinsam erfolgreich“ 2011 fortgesetzt. Nachdem im ersten Durchgang eine Teilnahme nur für Frauen möglich war, wurde das Projekt nun bereits zum zweiten Mal für Männer und Frauen angeboten.

Neben den Städten Rheine, Greven, Münster, Ahlen und Gronau sind auch die Kreise Warendorf und Steinfurt an diesem Projekt beteiligt. Jede teilnehmende Kommune stellt eine angemessene Zahl Mentees und Mentoren bzw. Mentorinnen. Inhaltlich kann ein derartiges Projekt deutlich dazu beitragen, die Startbedingungen für Frauen in ihrer beruflichen Karriere und bei der Bewerbung um Führungspositionen zu verbessern.

zu n) Förderung eines mitarbeiter(innen)orientierten Führungsstils

Ein mitarbeiter(innen)orientierter Führungsstil dient der optimalen Zusammenarbeit aller Beschäftigten sowie einer optimalen Unternehmensstruktur mit motivierten und leistungsfähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Um sicherzustellen, dass die Führungskräfte bei der Stadtverwaltung Rheine über die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten, insbesondere auch im Bereich der Mitarbeiterführung, verfügen, wurde im Rahmen der im Laufe des Jahre 2008 erstellten Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung für die Stadtverwaltung Rheine 2008 bis 2015 ein neues Konzept entwickelt und anschließend fortgeschrieben. Dieses Konzept sieht vor, dass in der Stadtverwaltung bei freiwerdenden Stellen mit Führungsfunktionen ca. 1,5 Jahre vor dem tatsächlichen Freiwerden die Entscheidung darüber getroffen wird, welche Mitarbeiterin bzw. welcher Mit-

arbeiter diese Führungsposition zukünftig wahrnehmen wird. Dieses neue System hat den großen Vorteil, dass das Führungspotenzial der neuen Stelleninhaberin bzw. des neuen Stelleninhabers während dieser Vorlaufzeit gestärkt und gefördert werden kann, sodass zum Zeitpunkt der Übernahme dieser Führungsposition die neue Führungskraft in der Lage ist, den Anforderungen dieser Stelle in optimierter Form zu entsprechen. Leider konnte der Zielwert „1,5 Jahre“ bisher nicht immer erreicht werden: Alle zu besetzenden Stellen waren mit einem kw-Vermerk belegt. Über die Aufhebung hat der Rat (nach Vorberatung in den Fachausschüssen) die Entscheidung getroffen.

zu o)+ r)

**Analyse der Situation von Frauen mit Behinderung
Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten mit Behinderung**

Die Quote der Beschäftigten mit Behinderung (Behinderungsgrad mind. 50%) lag Ende 2011 bei 5,95 %, die gesetzliche Mindestquote beträgt 5%. 36 Personen (14 Männer und 23 Frauen) mit einer Schwerbehinderung sind bei der Stadt Rheine beschäftigt. In sämtlichen Stellenausschreibungen usw. wird der Hinweis aufgenommen, dass schwerbehinderte Bewerber/innen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden.

Der Frauenanteil an Beschäftigten mit Behinderung kann durch Personalentwicklungsmaßnahmen nur ganz bedingt beeinflusst werden. Inzwischen ist es selbstverständlich, dass entsprechend den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches bei einer öffentlichen Ausschreibung und der damit verbundenen externen Stellenbesetzung vorher Kontakt zur Bundesagentur für Arbeit aufgenommen wird, um den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend zu prüfen, ob Personen mit Behinderung eingestellt werden können.

Im Jahr 2010 wurde ein schwerbehinderter Mann als Auszubildender für den Beruf der Verwaltungsfachangestellten eingestellt.

zu p) **Geschlechtergerechte Sprache**

Die geschlechtergerechte Sprache ist bei der Stadtverwaltung Rheine inzwischen gängige Praxis.

zu q) **Erhöhung des Männeranteils an der Eltern-/Beurlaubungszeit und Teilzeit**

Um dieses Ziel zu erreichen, ist ein gesamtgesellschaftlicher Wandel erforderlich, damit die Akzeptanz für Männer in Eltern- und Beurlaubungszeiten steigen kann. Nur so werden Männer vermehrt dazu bereit sein, Eltern- und Beurlaubungszeiten in Anspruch zu nehmen. Die Voraussetzungen innerhalb der Stadtverwaltung Rheine sind hierfür gegeben. Die Inanspruchnahme von Eltern-/Beurlaubungs- oder Teilzeit steht Männern wie Frauen gleichermaßen offen.

In einigen Fällen sind diese Möglichkeiten auch von Männern in Anspruch genommen worden. Akzeptanzprobleme sind, soweit bekannt, nicht vorhanden. Dies kann für alle Männer Motivation und Ansporn sein, sich e-

benfalls mehr als bisher in der Familienarbeit zu engagieren. Eine genaue Zahl und Quote lässt sich nur schlecht ermitteln, da oft „nur“ monatsweise Elternzeit oder Teilzeit während der Elternzeit genommen wird.

zu s) Implementierung des Gender-Mainstreaming-Prinzips

Die Implementierung des Gender-Mainstreaming-Prinzips kann nur durch umfangreiche Schulungsmaßnahmen, die die Notwendigkeit dieses Prinzips offenbaren, eingeleitet werden. Ein Qualifizierungsworkshop für Fachbereichsleiter fand im Jahr 2005 statt.

Fazit:

Es ist festzustellen, dass auch in den Jahren 2010 und 2011 die Bemühungen bei der Stadtverwaltung Rheine zur Förderung von Frauen in den verschiedensten Bereichen erfolgreich fortgesetzt werden konnten. Dies bedeutet selbstverständlich nicht, dass insbesondere in den nach wie vor vorhandenen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, die Bemühungen und Ideen zur Optimierung dieser Situation nachlassen dürfen. Dies muss eine selbstverständliche Handlungsmaxime für alle Verantwortlichen in der Stadtverwaltung, aber auch für betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein.

Anlagen:

Zahlenspiegel Frauenförderplan