



Lemwerder

Zukunft am Fluss

Gleichstellungsplan

für die Jahre 2018 bis 2020

Stand: September 2017

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkung	1
2. Bestandsaufnahme	2
a) Beamtinnen/ Beamte	2
b) Beschäftigte	2
c) Beschäftigte S...	3
d) Auszubildende.....	4
3. Bestandsaufnahme –Zusatzauswertungen.....	5
a) Übersicht – Anteil der Frauen und Männer in der Gesamtwertung	5
b) Übersicht – Anzahl Frauen und Männer	5
c) Übersicht – Anzahl der Frauen und Männer in den Führungspositionen	5
4. Bestandsaufnahme – Teilzeit und Beurlaubungen	5
5. Fluktuation	6
6. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz	6
a) Personelle Maßnahmen	7
b) Organisatorische Maßnahmen	7
7. Verbindlichkeiten und Evaluation des Gleichstellungsplanes.....	8

1. Vorbemerkungen

Mit dem Datum vom 01.01.2011 trat in Niedersachsen das neue Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft. Es ersetzt, modernisiert und verbessert die Bestimmungen des bisher gültigen NGG vom 15.06.1994. Hauptziele des modernisierten und in seinen Vorgaben flexibel gewordenen NGG sind:

- Die Förderung und Erleichterung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit für Frauen und für Männer sowie
- Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung.

Das neue NGG wendet sich damit von der ausschließlichen Frauenförderung ab und verfolgt das Ziel der Gleichstellung beider Geschlechter. Zudem wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als gleichrangiges Ziel des Gesetzes in den Fokus genommen.

Zur Umsetzung der Ziele haben die Dienststellen gemäß § 15 NGG Gleichstellungspläne zu erstellen, die Beschäftigtenstruktur und ihre Ursachen zu analysieren und für einen Zeitraum von jeweils drei Jahren Ziele für den Abbau von Unterrepräsentanz und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit festzuschreiben.

Um die Zielsetzungen dieses Gesetzes zu erreichen sind:

1. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbstätigkeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können.
2. Das Handeln der Verwaltung stärker durch Frauen zu prägen und weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einzubeziehen
3. Die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen
4. Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
5. Frauen und Männer in den Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind sowie in den Gremien, gerecht zu beteiligen.

Mit der Neufassung des NGG werden Regelungen geschaffen, die es erleichtern werden, die Gleichstellung im öffentlichen Dienst wieder voranzubringen.

Aufgrund von organisatorischen Änderungen ist für den Zeitraum 2015 – 2017 kein Gleichstellungsplan erstellt worden. Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt nach § 15 Abs. 1 NGG für 3 Jahre (2018 bis 2020).

Stichtag für die Erhebung der Daten der Bestandsaufnahme war der 30. Juni 2017.

2. Bestandsaufnahme

a) Beamtinnen/ Beamte

Bestandsaufnahme – Ist-Analyse Beamtinnen/ Beamte

In der Bestandsaufnahme soll der Anteil der Frauen und Männer in den einzelnen Bereichen dargestellt werden. Als Bereich ist jede einzelne Besoldungsgruppe anzusehen. Die Struktur ist nach den Laufbahnen im mittleren Dienst, gehobenen Dienst und höheren Dienst gegliedert.

Bei den ausschließlich von Frauen besetzten 2 Stellen handelt es sich zum einen um die Stelle der / des von den Bürgerinnen und Bürgern der Gemeinde gewählten Hauptverwaltungs-beamtin (Bürgermeisterin) und zum anderen um die vom Rat gewählte allgemeine Stellvertreterin.

Da diese Stellen nur mit je einer Person besetzt werden können, ergibt sich aus dem „mathematischen Blickwinkel“ heraus immer eine Unterrepräsentanz in der jeweiligen Besoldungsgruppe – je nach dem, mit welchem Geschlecht die Stellen zum Betrachtungszeitpunkt besetzt sind. Von daher können hier Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz nicht greifen.

b) Beschäftigte

Bestandsaufnahme – Ist-Analyse Beschäftigte

In der Bestandsaufnahme soll der Anteil der Frauen und Männer in den einzelnen Bereichen dargestellt werden. Als Bereich ist jede einzelne Entgeltgruppe anzusehen. Die Übersicht ist nach den einzelnen Entgeltgruppen gegliedert. Im Sinne des NGG liegt eine Unterrepräsentanz vor, sobald ein Geschlecht innerhalb einer Entgeltgruppe mit weniger als 45 % vertreten ist.

Eine Unterrepräsentanz der weiblichen Beschäftigten besteht in den Entgeltgruppen 12 und 11 TVöD. Da diese Stellen nur mit je einer Person besetzt werden können, ergibt sich aus dem „mathematischen Blickwinkel“ heraus immer eine Unterrepräsentanz in der jeweiligen Besoldungsgruppe – je nach dem, mit welchem Geschlecht die Stellen zum Betrachtungszeitpunkt besetzt sind. Von daher können hier Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz nicht greifen.

Die höherwertigen Sachbearbeitertätigkeiten werden in der Entgeltgruppe 9 TVöD ausgeübt. Hier besteht eine Unterrepräsentanz der Frauen. In den vergangenen Jahren wurde bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen darauf geachtet, weibliche und männliche Bewerber paritätisch zum Auswahlverfahren einzuladen. Dieses ist in den letzten 4 Jahren auch gut gelungen, sodass sich das langfristig positiv auf die Gleichstellung auswirken kann.

In der Entgeltgruppe 8 TVöD werden die klassischen Sachbearbeitertätigkeiten auch als Teilzeittätigkeit ausgeführt. Hier ist eine Unterrepräsentanz der Männer zu verzeichnen. Teilzeittätigkeit wird aus dem traditionell geprägten Rollenverständnis vorwiegend von Frauen besetzt, da sie nach wie vor eher Familienaufgaben als Männer übernehmen. In den vergangenen Jahren wurde bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen darauf geachtet, weibliche und männliche Bewerber paritätisch zum Auswahlverfahren einzuladen. Dieses ist

in den letzten 4 Jahren auch gut gelungen, sodass sich das langfristig positiv auf die Gleichstellung auswirken kann.

Des Weiteren besteht in der Entgeltgruppe 7 TVöD eine Unterrepräsentanz an weiblichen Beschäftigten bezogen auf die Vollzeitäquivalenz (Teilzeitbeschäftigung). In der Entgeltgruppe sind lediglich 2 Beschäftigte eingruppiert unter Berücksichtigung der Anzahl an Beschäftigten (nach Köpfen) besteht eine gleiche Besetzung.

In der Entgeltgruppe 6 TVöD werden die klassischen Sachbearbeitertätigkeiten auch überwiegend als Teilzeittätigkeit ausgeführt. Hier ist eine Unterrepräsentanz der Männer zu verzeichnen. In diesem Bereich sind aus dem traditionell geprägten Rollenverständnis die Frauen zum überwiegenden Teil vertreten, da sie nach wie vor eher Familienaufgaben als Männer übernehmen. In den vergangenen Jahren wurde bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen darauf geachtet, weibliche und männliche Bewerber paritätisch zum Auswahlverfahren einzuladen. Dieses ist in den letzten 4 Jahren auch gut gelungen, sodass sich das langfristig positiv auf die Gleichstellung auswirken kann.

Die vorliegende Unterrepräsentanz von Frauen in der Entgeltgruppe 5 TVöD hat ihre Ursache darin, dass in dieser Entgeltgruppe vorwiegend langjährige Mitarbeiter des Betriebshofes beschäftigt sind. Nach wie vor sind körperliche beanspruchende Berufe des Betriebshofes überwiegend eine Männerdomäne.

In der Entgeltgruppe 3 TVöD handelt es sich um Stellen auf dem Betriebshof und die Hauswartinnen. Es besteht eine geringe Unterrepräsentanz an Frauen bezogen auf die Vollzeitäquivalenz. Bei Berücksichtigung aller besetzter Stellen (nach Köpfen) besteht eine Gleichheit.

Eine hohe Unterrepräsentanz von Männern besteht in der Entgeltgruppe 2 TVöD. Es handelt sich hier um überwiegende Teilzeitaufgaben im Reinigungsbereich, die von Frauen wahrgenommen werden. Dies ist kein spezifisches Problem der Gemeinde Lemwerder, sondern allorts zu verzeichnen.

c) Beschäftigte S-Entgeltgruppen

Bestandsaufnahme – Ist-Analyse Beschäftigte S-Entgeltgruppen

In der Bestandsaufnahme soll der Anteil der Frauen und Männer in den einzelnen Bereichen dargestellt werden. In den S-Entgeltgruppen handelt es sich um Tarifbeschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes. Als Bereich ist jede einzelne S-Entgeltgruppe anzusehen. Die Übersicht ist nach den einzelnen S-Entgeltgruppen gegliedert.

Eine Unterrepräsentanz der männlichen Beschäftigten besteht in der Entgeltgruppen S 17 TVöD, weil die KiTa-Leitung mit einer weiblichen Beschäftigten besetzt ist.

Gleiches trifft für die Entgeltgruppe S 16 TVöD zu, weil auch die stellvertretende KiTa-Leitung mit einer weiblichen Beschäftigten besetzt ist.

Eine Unterrepräsentanz der weiblichen Beschäftigten besteht in der Entgeltgruppe S 15 TVöD, weil die Begu-Leitung mit einem männlichen Beschäftigten besetzt ist.

In der Entgeltgruppe S 11 TVöD besteht eine Unterrepräsentanz der weiblichen Beschäftigten, da der Sozialarbeiter im Jugendtreff mit einem männlichen Beschäftigten besetzt ist.

Da die vorgenannten Stellen alle nur mit je einer Person besetzt werden können, ergibt sich aus dem „mathematischen Blickwinkel“ heraus immer eine Unterrepräsentanz in der jeweiligen Entgeltgruppe – je nach dem, mit welchem Geschlecht die Stellen zum Betrachtungszeitpunkt besetzt sind. Von daher können hier Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz nicht greifen.

Eine Unterrepräsentanz der männlichen Beschäftigten besteht in der Entgeltgruppe S 9 TVöD, hierin sind Heilpädagogen eingruppiert. Bei der Gemeinde Lemwerder sind keine weiteren Mitarbeiter zu Heilpädagogen ausgebildet. Weiterbildungen sind für Erzieher der Entgeltgruppe 8 TVöD möglich, diese sind klassisch überwiegend mit Frauen besetzt.

Eine bemerkenswerte Unterrepräsentanz der männlichen Beschäftigten besteht in der Entgeltgruppe S 8 TVöD. Hier handelt es sich um 12 weibliche Beschäftigte und 2 männliche Beschäftigte im Erzieherbereich. Durch die Weiterbildung eines Beschäftigten wird im Januar 2018 ein Beschäftigter von Entgeltgruppe S 4 TVöD in Entgeltgruppe 8 TVöD aufrücken. Der Frauenanteil bei sozialen Berufen liegt bundesweit stark über 50 Prozent. Maßnahmen zum Abbau der bestehenden Unterrepräsentanz während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes sind derzeit nicht in Sicht.

Eine starke Unterrepräsentanz der männlichen Beschäftigten besteht in der Entgeltgruppe S 4 TVöD. Hier handelt es sich um 7 weibliche Beschäftigte und 1 männlichen Beschäftigten im pädagogischen Bereich. Ein Beschäftigter hat an einer Weiterbildung zum Erzieher teilgenommen und kann voraussichtlich im Januar 2018 in Entgeltgruppe S 8 TVöD eingruppiert werden. Eine Beschäftigte kann voraussichtlich aufgrund einer Weiterbildung zur Sozialassistentin von Entgeltgruppe S 2 TVöD nach S 4 TVöD aufrücken. Es gilt das Gleiche wie für die Entgeltgruppe S 8 TVöD. Maßnahmen zum Abbau der bestehenden Unterrepräsentanz während der Laufzeit des Gleichstellungsplanes sind nicht in Sicht.

Zwei Beschäftigte sind in Entgeltgruppe S 2 TVöD eingruppiert. Eine Beschäftigte wird im kommenden Jahr an einer Weiterbildung teilnehmen, sodass sie nach Ablauf dieses Jahres dann in Entgeltgruppe S 4 TVöD aufrücken wird.

d) Auszubildende

Bestandsaufnahme – Ist-Analyse Auszubildende

Bei der Gemeinde Lemwerder werden bis zum Sommer 2017 zwei Auszubildende für den Beruf Verwaltungsfachangestellter beschäftigt, beide Auszubildende sind weiblich. Ein männlicher Auszubildender hat im Juni 2017 seine Ausbildung beendet. Er wird in der Statistik nicht aufgeführt, weil dort Stichtag der 30.06.2017 ist. Nach dem Sommer wird die Stelle wieder durch einen männlichen Bewerber besetzt.

Außerdem hat im Juni 2017 eine weibliche Auszubildende den Beruf der Veranstaltungskauffrau beendet, die Stelle wird nach dem Sommer 2017 wieder durch eine weibliche Auszubildende besetzt. Bei der Auswahl von Auszubildenden ist unter der Voraussetzung der gleichwertigen Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auch weiterhin auf eine paritätische Besetzung zu achten.

3. Bestandsaufnahme – Zusatzauswertungen

a) Übersicht – Anteil der Frauen und Männer in der Gesamtverwaltung

Zum Stichtag 30.06.2017 zählt die Gemeinde Lemwerder 113 Tarifbeschäftigte.

Davon sind 72 % weiblich und 28 % männlich. Beurlaubte Personen sind in dieser Zahl enthalten.

b) Übersicht – Anzahl Frauen und Männer

	insgesamt	weiblich	männlich
Beamte	2	2	0
Beschäftigte	110	79	31
Beurlaubte	3	2	1
Summe	115	83	32

c) Übersicht – Anzahl der Frauen und Männer in den Führungspositionen

Führungspositionen	insgesamt	weiblich	männlich
Hauptverwaltungsbeamter	1	1	0
Fachbereichsleitung (I, II)	2	1	1
Führungspositionen Außenstellen (Begu, KiTa, BBH)	3	1	2
Sachbereichsleiter	2	1	1
Summe	8	4	4

4. Bestandsaufnahme – Teilzeit und Beurlaubungen

Grundlage für die Ermittlung war die Anzahl der Vollzeit-, Teilzeit- und beurlaubten Kräfte.

Insgesamt waren bei der Gemeinde Lemwerder 57 Vollzeitkräfte und 53 Teilzeitkräfte beschäftigt. Die Teilzeitbeschäftigung ist eine klare Domäne der Frauen. Lediglich 2 männliche Beschäftigte sind derzeit teilzeitbeschäftigt.

Zum Stichtag 30.06.2017 befanden sich eine weibliche Beschäftigte und ein männlicher Beschäftigter im Sonderurlaub. Eine Mitarbeiterin befindet sich in Elternzeit.

Bei den hier zugrunde liegenden Daten wurden alle Personen als Teilzeitkräfte gezählt, die im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses weniger als 39 Stunden oder im Rahmen eines Beamtenverhältnisses weniger als 40 Stunden in der Woche arbeiten.

Der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten liegt vorwiegend im Reinigungs-, Küchen- und Erzieherbereich.

Außerdem ist diese Situation auch durch Rückkehrerinnen aus einer Erziehungszeit und sicherlich auch auf den im Jahr 2001 durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz eingeführten Rechtsanspruch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Teilzeitarbeit zurückzuführen. Das am 1. Januar 2001 in Kraft getretene Gesetz verfolgt das Ziel, die Teilzeitarbeit zu fördern und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu verhindern.

5. Fluktuation

In der Fluktuationsabschätzung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Hierbei sind nicht nur die Altersabgänge, sondern – ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit – auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen in die Überlegungen einzubeziehen.

Aufgrund der Altersstruktur werden in den kommenden drei Jahren drei Stellen neu zu besetzen sein. Es handelt sich um eine Stelle nach Entgeltgruppe S 17 TVöD sowie eine Stelle nach Entgeltgruppe S 16 TVöD. Da beide Stellen nur mit je einer Person besetzt werden können, ergibt sich aus dem mathematischen Blickwinkel immer eine Unterrepräsentanz in der jeweiligen Entgeltgruppe. Von daher können Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz nicht ergriffen werden. Bei der dritten Stelle handelt es sich um eine Stelle, die nach Entgeltgruppe 9 TVöD bewertet ist. Es ist noch nicht absehbar, ob Umsetzungen erfolgen und wie sie sich auf den Stellenplan auswirken. Wie in den vergangenen Jahren ist beabsichtigt, die Auszubildenden nach bestandener Prüfung (zunächst befristet) zu übernehmen. Die Personalveränderungen können daher voraussichtlich von internen Beschäftigten aufgefangen werden. Auf externe Einstellungen kann voraussichtlich verzichtet werden.

6. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz

Die Gemeinde Lemwerder ist bestrebt, in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen ein möglichst ausgewogenes Verhältnis von weiblichen und männlichen Beschäftigten zu erreichen. Die geringe Anzahl an abzusehenden Fluktuationen und unter Berücksichtigung der Tatsache, dass einige Stellen aus dem mathematischen Blickwinkel heraus immer eine Unterrepräsentanz ergeben, lässt lediglich einen kleinen Handlungsspielrahmen zu. Als Zielmaxime soll unabhängig davon bei allen anstehenden Personalmaßnahmen bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung eine bevorzugte Berücksichtigung des unterrepräsentierten Geschlechts erfolgen.

Im Folgenden werden einige beispielhafte Maßnahmen erörtert, die zum Ziel haben, eine paritätische Besetzung beizubehalten und mögliche Unterrepräsentanzen abzubauen. Die Maßnahmen werden in personelle und organisatorische Maßnahmen unterteilt.

a) Personelle Maßnahmen

Stellenausschreibungen:

Insbesondere in den Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, werden die internen und externen Stellenausschreibungen so gestaltet, dass das jeweilige unterrepräsentierte Geschlecht gezielt angesprochen wird, sich zu bewerben. Dieses geschieht durch gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts, eine geschlechtergerechte Wortwahl und Auswahl der Softskills sowie eine geschlechtergerechte Anpassung der Qualifikationsanforderungen (z.B. Ergänzung von gärtnerischen Fähigkeiten statt reiner Technikaffinität für Bauhofstellen).

Teilzeitstellen:

Jede intern oder extern ausgeschriebene Stelle ist gemäß NGG grundsätzlich als teilzeitgeeignet auszuschreiben. Ausnahmen sind von den Organisationseinheiten ausführlich zu begründen.

Stellenbesetzungen:

Bei Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen von höherbewerteten Tätigkeiten ist das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht gegenüber den anderen Bewerbern bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange zu berücksichtigen, bis in jedem Bereich eine Gleichstellung der Geschlechter erreicht ist.

Weiterbildungen:

Beschäftigte haben bei entsprechender Eignung die Möglichkeit, sich durch den Besuch des Angestelltenlehrganges I und II weiter zu qualifizieren. Bei gleicher Eignung ist zunächst das unterrepräsentierte Geschlecht zu bevorzugen. Die nebenamtlichen Lehrgänge sollten möglichst ortsnah durchgeführt werden, damit sie mit der jeweiligen familiären Situation vereinbar sind.

b) Organisatorische Maßnahmen

Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen:

Sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen, wird Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit oberste Priorität eingeräumt. Für die Ausgestaltung dieser Punkte gilt insbesondere das Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG).

Arbeitszeitmodelle:

Bei der Gestaltung von Teilzeitarbeitsplätzen werden die verschiedensten Arbeitszeitmodelle akzeptiert. Grundsätzlich sind alle Arbeitszeitmodelle zulässig, sofern der Betriebsablauf gewährleistet ist. Diese werden unterschiedlich praktiziert: immer vormittags oder immer nachmittags, vormittags oder nachmittags im Wechsel, feste Wochentage und viele andere Varianten.

Home Office:

Zwecks besserer Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit ist auf Wunsch der Beschäftigten zu prüfen, ob Teile der Arbeitsleistung im Home Office erbracht werden

können, sofern der Betriebsablauf dieses zulässt. Die Beschäftigten können Vorschläge zur Ausgestaltung unterbreiten.

Mitarbeit in Kommissionen, Arbeitsgruppen usw.:

Die Kommissionen, Arbeitsgruppen usw. sollen zu familienfreundlichen Zeiten stattfinden, so dass auch Beschäftigte jeder familiären Situation daran teilnehmen können. Dieses gilt auch für Dienstbesprechungen. Dazu können die Mitglieder individuelle Absprachen treffen.

7. Verbindlichkeiten und Evaluation des Gleichstellungsplanes

Die in diesem Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes sowie zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit müssen bei anstehenden Personalmaßnahmen beachtet werden. D.h. bei Einstellungen, Beförderungen oder der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder der Besetzung von Ausbildungsplätzen hat eine bevorzugte Berücksichtigung des unterrepräsentierten Geschlechts zu erfolgen, wenn nicht eine andere Person über eine bessere Eignung, Befähigung oder Qualifikation verfügt.

Bei der Personal- und Organisationsentwicklung sind die Zielvorgaben dieses Planes zu beachten und entsprechend umzusetzen.

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalvertretung erstellt und ist vom Gemeinderat zu beschließen. Im Anschluss daran ist er allen Beschäftigten gem. NGG unverzüglich zur Kenntnis zu geben.

Alle Vorgesetzten sind verpflichtet, das Ziel des NGG – die Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung sowie der besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit – aktiv zu unterstützen.

Der Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum vom 01.01.2018 - 31.12.2020. Nach Ablauf der Geltungsdauer ermittelt die Dienststelle, inwieweit die Unterrepräsentanz verringert und die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit verbessert wurde. Spätestens sechs Monate nach Ablauf der Geltungsdauer sind die Ergebnisse den Beschäftigten bekannt zu geben.

Lemwerder, den

Regina Neuke
Bürgermeisterin

