

Bericht zum Gleichstellungsplan 2018
(Berichtszeitraum 01.01.2018 - 31.12.2021)

Nachfolgend wird zu den §§ 4 - 10 des Gleichstellungsplans berichtet. Die Datenerhebung erfolgte zum Stichtag 31.12.2021.

Zu § 4
Bestandsaufnahme

Der Gleichstellungsplan enthielt eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur zum 31.12.2017. Hierbei wurde deutlich, dass Frauen in folgenden Bereichen unterrepräsentiert waren:

1. Leitungsfunktionen,
2. Besoldungs-/Entgeltgruppen A 9 Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, A 12, A 13 Laufbahngruppe 2, 1. und 2. Einstiegsamt, A 14 sowie ab A 16 aufwärts, E 3, E 4, E 6, E 9b, E 9c, E 11, E 12 und E 14
3. Techniker*innen, technische Beschäftigte,
4. Ingenieure*innen,
5. IT

Ferner gab es sowohl bei den Auszubildenden, als auch bei den Bundesfreiwilligen weniger Frauen.

Die im Berichtszeitraum durchgeführten Personalmaßnahmen - bezogen auf die Ziffern 1. bis 5. - ergeben sich aus der nachfolgenden Aufstellung. Die Auswirkungen auf den Frauenanteil (absolut und prozentual) sind in der Übersicht auf Seite 4 dargestellt.

1. Leitungsfunktionen

Da sich die Unterrepräsentanz auf das anteilige Verhältnis der beschäftigten Frauen und Männer bezieht, haben sowohl Personalzuwachs, als auch Abgänge und nicht besetzte Stellen Auswirkungen. Deshalb führte die Einstellung von Frauen nicht alleine zu einer Quotenverbesserung. Wenn insgesamt mehr Männer Führungspositionen übertragen werden, erhöht sich die Unterrepräsentanz.

Auf Amtsleitungsebene konnte der Frauenanteil um eine Stelle erhöht werden. Es schieden drei Männer aus; drei Stellen waren vakant. Auf Abteilungsleitungsebene stieg der Frauenanteil um zwei. Der Anteil der Männer stieg dagegen um sechs.

Folgende Leitungsfunktionen wurden nach- bzw. erstmalig besetzt:

Amts-/Abteilungsleitungen	Frauen	Männer	Intern/Extern
10 (Zentrale Steuerung und Service)	x		Intern
110 (Personal)	x		Intern
111 (Organisation)		x	Intern
150 (Förderung)	x		Intern
32 (Ordnungsverwaltung, Bürgerzentrum, Zivil- und Bevölkerungsschutz)		x	Intern
320 (Allgemeines Ordnungswesen, Gefahrenabwehr, Standesamt)	x		Intern
340 (Stadtordnungsdienst)		x	Intern

Amts-/Abteilungsleitungen	Frauen	Männer	Intern/Extern
38 (Zivil- und Bevölkerungsschutz) jetzt 380		x	Intern
410 (Sport)	x		Intern
411 (Kultur)	x		Intern
412 (Bibliothek)	x		Extern
50 (Amt für soziale Angelegenheiten) kommissarische Leitung		x	Intern
510 (Tagesbetreuung für Kinder)	x		Intern
511 (Soziale Dienste)	x		Extern
512 (Verwaltung)		x	Extern
513 (Familienberatung)	x		Intern
63 (Amt für Bauordnung und Denkmalpflege)	x		Intern
632 (Bauaufsicht)		x	Intern
III/1 (Abwasseranlagen)		x	Extern
III/1.2 (Datenverwaltung, Vermessung)		x	Intern
III/1.3 (Bau) kommissarische Leitung		x	Intern
III/2.2 (Wirtschaftsförderung, Tourismus)	x		Intern
III/4 (Tiefbau) kommissarische Leitung		x	Intern

Weiterhin nimmt eine Frau die Vertretung des Vorstandes der AöR wahr.

2. Besoldungs-/Entgeltgruppen A 9 Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, A 12, A 13 Laufbahngruppe 2, 1. und 2. Einstiegsamt, A 14 sowie ab A 16 aufwärts, E 3, E 4, E 6, E 9b, E 9c, E 11, E 12 und E 14

In der Besoldungsgruppe A 12 und den Entgeltgruppen E 9c und E 4 konnte eine Verbesserung des Frauenanteils erreicht werden.

Aufgrund beamten- bzw. tarifrechtlicher Bestimmungen ist hier jedoch nur eine eingeschränkte Einflussnahme möglich. Zudem führte die Aktualisierung/ Neubewertung von Stellen zu Veränderungen.

Beförderungen/Höhergruppierungen	ges.	Frauen	Männer
Bes.-Gr. A 16	-	-	-
Bes.-Gr. A 14	3	-	3
Bes.-Gr. A 13 (LGr 2, 2. EA)	-	-	-
Bes.-Gr. A 13 (LGr 2, 1. EA)	2	-	2
Bes.-Gr. A 12	7	6	1
Bes.Gr. A 9 (LGr. 2, 1. EA)	5	4	1
Entg.-Gr. E 14	1	1	-
Entg.-Gr. E 12	4	1	3
Entg.-Gr. E 11	3	2	1
Entg.-Gr. E 9c	11	6	5
Entg.-Gr. E 9b	10	4	6
Entg.-Gr. E 6	9	7	2
Entg.-Gr. E 4	5	4	1
Entg.-Gr. E 3	-	-	-
Gesamt	60	35	25

3. Techniker/-innen, technische Beschäftigte

	ges.	Frauen	Männer
Einstellungen	4	1	3

4. Ingenieure/-innen

	ges.	Frauen	Männer
Einstellungen	13	2	11

5. IT

	ges.	Frauen	Männer
Einstellungen	5	-	5

6. Auszubildende

Die Anzahl der Auszubildenden konnte von 16 im 2017 auf 41 zum Stichtag 31.12.2021 erhöht werden. Dies aufgrund der Tatsache, dass im Sozial- und Erziehungsdienst 16 Ausbildungsplätze hinzugekommen sind. Unter Berücksichtigung dieser, konnte der Frauenanteil bei den Auszubildenden von 30% auf 68 % angehoben werden.

Folgende Stellen wurden neu besetzt:

Auszubildende	Frauen	Männer
Verwaltungsfachangestellte	8	2
Inspektoranwärter*innen	3	4
Sekretäranwärter*innen	2	1
Straßenwärter*innen	-	5
Fachkraft für Abwassertechnik	-	1
Praxisintegrierte Ausbildung Erzieher*innen	6	1
Praxisintegrierte Ausbildung Kinderpfleger*innen	3	-
Anerkennungspraktikant*innen	5	-
Studium Soziale Arbeit (Bachelor of Arts)	1	-
Gesamt:	28	13

7. BFD

	ges.	Frauen	Männer
Einstellungen	16	3	13

Durch vorstehende Personalmaßnahmen und sonstige, nicht beeinflussbare Faktoren (z. B. Personalabgänge durch Eintritt in den Ruhestand, Verrentung, Arbeitgeberwechsel etc.) haben sich im Berichtszeitraum die auf der nachfolgenden Seite dargestellten Veränderungen (absolut und prozentual) in den unterrepräsentierten Bereichen ergeben (Verbesserungen des Frauenanteils sind grau unterlegt):

Funktionen/ Beschäftigungsverhältnisse/ Besoldungsgruppen/ Entgeltgruppen	Stand 31.12.2017					Stand 31.12.2021					Veränderung Anteil Frauen	
	ges.	Frauen	%	Männer	%	ges.	Frauen	%	Männer	%	absolut	F/M
Amtsleitungen, inkl. Stabsstellen	19	8	42,1	11	57,9	17	9	52,9	8	47,1	+1	+1
Abteilungsleitungen	29	14	48,3	15	51,7	37	16	43,2	21	56,8	+2	-5
Techniker*innen, technische Beschäftigte	16	6	37,5	10	62,5	12	1	8,3	11	91,7	-5	-10
Ingenieur*innen	28	12	42,9	16	57,1	32	9	28,1	23	71,9	-3	-14
IT	14	0	0	14	100	15	0	0	15	100	0	-15
Bes.-Gr. A 16	1	0	0	1	100	1	0	0	1	100	0	-1
Bes.-Gr. A 15	4	3	75	1	25	5	3	60	2	40	0	+1
Bes.-Gr. A 14	7	4	57,1	3	42,9	7	4	57,1	3	43	0	+1
Bes.-Gr. A 13 LGr. 2, 2. EA	1	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0
Bes.-Gr. A 13 LGr. 2, 1. EA	3	0	0	3	100	2	0	0	2	100	0	-2
Bes.-Gr. A 12	9	3	33,3	6	66,7	14	7	50	7	50	+4	0
Bes.-Gr. A 11	15	13	86,7	2	13,3	15	11	73,3	4	26,7	-2	+7
Bes.-Gr. A 10	16	12	75	4	25	16	15	93,8	1	6,2	+3	+14
Bes.-Gr. A 9 LGr. 2, 1. EA	8	7	87,5	1	12,5	9	5	55,6	4	44,4	-2	+1
Bes.-Gr. A 9 LGr. 1, 2. EA	12	11	91,7	1	8,3	12	12	100	0	0	+1	+12
Bes.-Gr. A 8	10	8	80	2	20	6	6	100	0	0	-2	+6
Bes.-Gr. A 7	4	3	75	1	25	2	2	100	0	0	-1	+2
Bes.-Gr. A 6	3	3	100	0	0	2	2	100	0	0	-1	+2
Entg.-Gr. E 15	2	1	50	1	50	3	1	33,3	2	66,7	0	-1
Entg.-Gr. E 14	3	0	0	3	100	3	1	33,3	2	66,7	+1	-1
Entg.-Gr. E 13	5	3	60	2	40	6	3	50	3	50	0	0
Entg.-Gr. E 12	10	3	30	7	70	14	2	14,3	12	85,7	-1	-10
Entg.-Gr. E 11	29	13	44,8	16	55,2	39	16	41	23	59	-3	-7
Entg.-Gr. E 10	18	9	50	9	50	19	6	31,6	13	68,4	-3	-7
Entg.-Gr. E 9c	3	0	0	3	100	15	8	53,3	7	46,7	+8	-1
Entg.-Gr. E 9b	33	16	48,5	17	51,5	32	15	46,9	17	52,1	-1	-2
Entg.-Gr. E 9a	23	12	52,2	11	47,8	31	16	51,6	15	48,4	+4	+1
Entg.-Gr. E 8	18	13	72,2	5	27,8	20	19	95	1	5	+6	+18
Entg.-Gr. E 7	19	13	68,4	6	31,6	59	20	33,9	39	66,1	+7	-19
Entg.-Gr. E 6	83	27	32,5	56	67,5	64	19	29,7	45	70,3	-8	-26
Entg.-Gr. E 5	53	37	69,8	16	30,2	46	12	26,1	34	73,9	-25	-22
Entg.-Gr. E 4	21	5	23,8	16	76,2	37	15	40,5	22	59,5	+10	-7
Entg.-Gr. E 3	21	7	33,3	14	66,7	15	4	26,7	11	73,3	-3	-7
Entg.-Gr. E 2	5	5	100	0	0	4	4	100	0	0	-1	+4
Entg.-Gr. E 1	15	15	100	0	0	23	23	100	0	0	+8	+23

Funktionen/ Beschäftigungsverhältnisse/ Besoldungsgruppen/ Entgeltgruppen	Stand 31.12.2017					Stand 31.12.2021					Veränderung Anteil Frauen	
	ges.	Frauen	%	Männer	%	ges.	Frauen	%	Männer	%		
											absolut	F/M
Entg.-Gr. S 18	0	0	0	0	0	2	2	100	0	0	+2	+2
Entg.-Gr. S 17	3	3	100	0	0	4	4	100	0	0	+1	+4
Entg.-Gr. S 15	7	6	85,7	1	14,3	11	11	100	0	0	+5	+11
Entg.-Gr. S 14	10	9	90	1	10	15	14	93,3	1	6,7	+5	+13
Entg.-Gr. S 13	6	6	100	0	0	10	10	100	0	0	+4	+10
Entg.-Gr. S 12	7	6	85,7	1	14,3	9	7	77,7	2	22,2	+1	+5
Entg.-Gr. S 11b	9	9	100	0	0	9	8	88,9	1	11,1	-1	+7
Entg.-Gr. S 10	1	1	100	0	0	1	1	100	0	0	0	+1
Entg.-Gr. S 9	1	1	100	0	0	8	8	100	0	0	+7	+8
Entg.-Gr. S 8b	12	11	91,7	1	8,3	18	15	83,3	3	16,7	+4	+12
Entg.-Gr. S 8a	73	72	98,6	1	1,4	94	91	96,8	3	3,2	+19	+88
Entg.-Gr. S 4	0	0	0	0	0	4	2	50	2	50	+2	0
Entg.-Gr. S 3	22	22	100	0	0	28	27	96,4	1	3,6	+5	+26
Entg.-Gr. P 8	0	0	0	0	0	1	1	100	0	0	+1	+1
Entg.-Gr. N	0	0	0	0	0	2	0	0	2	100	0	-2

Bereits mit dem Zwischenbericht, der die Personalzahlen zum Stichtag 30.06.2020 darstellte und dem Rat am 21.12.2020 vorgelegt wurde, wurde darauf hingewiesen, dass sich die Bereiche mit Unterrepräsentanzen von Frauen verstärkt haben. Dies liegt u. a. an der Personalfuktuation und der Stellenmehrung.

Es wurde aber auch deutlich, dass im letzten Gleichstellungsplan keine konkreten Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanzen benannt wurden. Der Gleichstellungsplan wurde noch nicht als Steuerungsinstrument genutzt. Es fehlte zudem an einer Analyse der Gründe für die Unterrepräsentanzen und einer gezielten Frauenförderung. So gibt es u. a. bisher keine Fluktuationsanalyse.

Gemäß § 5 Abs. 7 des Gleichstellungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) wurden daher folgende ergänzende Maßnahmen zur Nachsteuerung benannt:

Maßnahme	Zielerreichung/Umsetzung
In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden diese in den Stellenausschreibungen gezielt angesprochen, um eine höhere Anzahl von Bewerberinnen zu erreichen.	Teilweise Der Ausschreibungstext wurde verändert und mit dem Hinweis versehen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und nach Maßgabe des LGG NRW bevorzugt berücksichtigt werden. Seit März 2021 wird in Stellenanzeigen auf die Teilzeitmöglichkeit und Teilbarkeit von Stellen hingewiesen.
Im Rahmen des Girls und Boys Day werden Praktikumsplätze angeboten, um das Berufswahlspektrum der Jugendlichen zu erweitern und auf Ausbildungsplätze der Stadt aufmerksam zu machen.	Ja Die Maßnahme wird fortgeführt.
Innerhalb der Stadtverwaltung wird eine einheitliche, geschlechtergerechte Sprache nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen eingeführt.	Zwischenzeitlich wurde die Einführung einer einheitlichen, geschlechtergerechten Sprache nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen innerhalb der Stadtverwaltung benannt. Durch die Gleichstellungsbeauftragte wurde eine Vorlage für eine Dienstanweisung zur geschlechtergerechten Verwaltungssprache erarbeitet. Die Dienstanweisung gilt seit dem 14.6.2021. Die Beschäftigten wurden per Rundmail informiert.
Die Auswahlverfahren werden statistisch erfasst und analysiert.	Teilweise Die Erfassung der Auswahlverfahren findet statt, die Analyse bislang nicht.
Es werden standardisierte Verfahren entwickelt, die die Qualität und Transparenz der Auswahlverfahren erhöhen; dazu finden Führungskräfte Schulungen statt.	Noch nicht; die Entwicklung standardisierter Verfahren und die Planung von Führungskräftefortbildungen läuft.

Zu § 5
Personalentwicklung

Maßnahmen	ges.	Frauen	%	Männer	%
Neueinstellungen (unbefristet)	310	202	65,2	108	34,8
Beförderungen (alle Besoldungsgruppen)	54	41	75,9	13	24,1
Höhergruppierungen (alle Entgeltgruppen)	163	90	55,2	73	54,8

Zu § 6
Zielvorgabe

Bei Aufstellung des Gleichstellungsplans wurde folgende Zielvorgabe bis zum 31.12.2021 festgelegt:

	Zielvorgabe	Zielvorgabe erreicht?
Amts-/Fachbereichs- leitungen	Nachbesetzung der Leitungen Amt 10 Amt 50 Fachbereich III/1 Fachbereich III/4 Fachbereich III/9	teilweise, Nachbesetzung weiblich Komm. Leitung männlich Nachbesetzung männlich Nachbesetzung männlich vakant
Abteilungs-/ Bereichsleitungen	Neubesetzung der Leitungen Abteilung 412 Abteilung 511 Abteilung 513 Bereich III/9.2	Ja, Nachbesetzung weiblich Nachbesetzung weiblich Nachbesetzung weiblich vakant
Ingenieure*innen	Nachbesetzung von zwei Stellen in Amt 63	vakant
	Nachbesetzung einer Stelle im Fachbereich III/1	Nein, Nachbesetzung männlich
	Nachbesetzung einer NN-Stelle im Fachbe- reich III/4	Nein, Nachbesetzung männlich
Techniker*innen	Nachbesetzung einer Stelle in Amt 63	vakant
	Nachbesetzung einer Stelle im Amt 65	Nein, Nachbesetzung männlich
Bes.-Gr. A 12	Rückkehr einer Beamtin aus der Beurlau- bung Nachbesetzung Leitung 513	Rückkehr aus Beurlaubung nicht aktuell (06/2022) Ja, Nachbesetzung weiblich
Entg.-Gr. 12	Nachbesetzung einer Ingenieur-Stelle in Amt 63	Nein, Nachbesetzung männlich
Entg.-Gr. 11	Nachbesetzung einer Ingenieurstelle in Amt 63	vakant
	NN-Stelle in III/4	Nein, Nachbesetzung männlich
	einer Stelle in III/9.2	vakant
Entg.-Gr. 9b	Nachbesetzung einer Stelle in Amt 63	vakant

	Zielvorgabe	Zielvorgabe erreicht?
Entg.-Gr. 9c	Nachbesetzung einer Stelle in Amt 41 Amt 63	Ja, Nachbesetzungen weiblich
Entg.-Gr. 6	Nachbesetzung einer Stelle zwei NN-Stellen im Fachbereich III/3	Nein, Nachbesetzung männlich
Entg.-Gr. 6	Rückkehr von drei Beschäftigten aus der Beurlaubung	Ja, Rückkehr von zwei Frauen, eine nicht aktuell
Entg.-Gr. 6	Übernahme von zwei Auszubildenden	Nein, Übernahme männlicher Azubis
Entg.-Gr. 3	Besetzung einer NN-Stelle im Fachbereich III/3	Nein, Nachbesetzung männlich

Zu § 7
Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen,
Übertragung höherwertiger Aufgaben

- Vergabe von Ausbildungsplätzen

Ausbildungsberufe	ges.	Frauen	Männer
Verwaltungsfachangestellte*r	10	8	2
Inspektoranwärter*innen	7	3	4
Sekretäranwärter*innen	3	2	1
Straßenwärter*innen	5	0	5
Fachkraft für Abwassertechnik	1	0	1
Praxisintegrierte Ausbildung Erzieher*innen	7	6	1
Praxisintegrierte Ausbildung Kinderpfle- ger*innen	3	3	0
Anerkennungspraktikant*innen	5	5	0
Studium Soziale Arbeit (Bachelor of Arts)	1	1	0
Gesamt	42	28	14

Für die Ausbildungsberufe Straßenwärter*in sowie Fachkraft für Abwassertechnik konnten keine qualifizierten Bewerberinnen gewonnen werden. Es wird weiterhin versucht, entsprechende Ausbildungsplätze mit Frauen zu besetzen.

- Besoldungs-/Entgeltgruppen A 9 Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, A 12, A 13 Laufbahngruppe 2, 1. und 2. Einstiegsamt, A 14 sowie ab A 16 aufwärts, E 3, E 4, E 6, E 9b, E 9c, E 11, E 12 und E 14

Neueinstellungen erfolgten in den unterrepräsentierten Bereichen nur in folgenden Entg.-Gr.:

Besoldungs-/Entgeltgruppen	ges.	Frauen	Männer
Bes.-Gr. A 12	1	0	1

Besoldungs-/Entgeltgruppen	ges.	Frauen	Männer
Bes.-Gr. A 9 (LGr. 2, 1. EA)	1	0	1
Entg.-Gr. E 11	13	3	10
Entg.-Gr. E 9 c	4	1	3
Entg.-Gr. E 9 b	1	0	1
Entg.-Gr. E 6	8	3	5
Entg.-Gr. E 4	9	5	4
Entg.-Gr. E 3	9	4	5
Gesamt	46	16	30

- Beförderungen

Siehe oben 2.

- Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten erfolgten in den unterrepräsentierten Bereichen in folgenden Bes.-/Entg.-Gr.:

Besoldungs-/Entgeltgruppen	ges.	Frauen	Männer
Entg.-Gr. E 12	1	0	1
Entg.-Gr. E 9 b	3	3	0
Gesamt	4	3	1

- Zulassung zu Qualifizierungslehrgängen

Lehrgänge	ges.	Frauen	Männer
Grundlagenseminar für Mitarbeiter*innen ohne verwaltungsspezifische Vorbildung	10	4	6
Verwaltungslehrgang I	6	1	5
Verwaltungslehrgang II	2	1	1
Prüfungserleichterter Aufstieg	7	6	1
Modulare Qualifizierung	2	0	2
Tourismusfachwirt*in	1	1	0
Gesamt	28	13	15

Zu § 8 Stellenausschreibungen

Die zu besetzenden Stellen wurden auch intern ausgeschrieben und an die beurlaubten Mitarbeiter*innen verschickt, so dass die Möglichkeit für die Bediensteten bestand, sich rechtzeitig zu informieren und zu bewerben. Dieses Verfahren wird auch zukünftig beibehalten.

Zu § 9 Fortbildung

Die Ermittlung des Fortbildungsbedarfs und die Anmeldung zu Fortbildungen ist dezentralisiert. Fortbildungen müssen jedoch über das Amt für Zentrale Steuerung und Service beantragt werden; so soll sichergestellt werden, dass bei Fortbildungen die Belange von Frauen gleichermaßen berücksichtigt werden. Hierdurch wird sichergestellt, dass bei Fortbildungen die Belange von Frauen gleichermaßen berücksichtigt werden. Im aktuellen Gleichstellungsplan wurde das Ziel einer gleichberechtigten Teilnahme für Frauen und Männer, Personalförderung und Prävention konkreter formuliert. Zur Zielerreichung soll ein Aus- und Fortbildungskonzept, insbesondere ein internes Qualifikationsprogramm und Richtlinien zu Aus- und Fortbildungen erarbeitet werden. Es findet eine Bedarfsermittlung statt und es wird Transparenz geschaffen, ob die Belange von Frauen berücksichtigt werden. Fortbildungen sollen auch in Teilzeit angeboten werden. Zudem sollen zukünftig alles Mitarbeitenden – auch Beurlaubte – über Fortbildungsmöglichkeiten informiert werden.

Zu § 10 Arbeitszeit, Teilzeit, Beurlaubung

Im aktuellen Gleichstellungsplan wurde die Weiterentwicklung der Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie moderne Arbeitsformen (flexible Arbeitszeiten und -orte, Teilzeit) als Ziel formuliert. Zudem sollen Serviceangebote zur Unterstützung von Familien geschaffen werden z. B. Vermittlungshilfen für Kinderbetreuung, Ferienangebote und Notfälle.

Dafür sollen die notwendigen Rahmenbedingungen, die zur Flexibilisierung der Arbeitsorganisation beitragen, ausgebaut werden. Ziel ist es, Dienstvereinbarungen zu erarbeiten, die klare Regelungen definieren, Rahmenbedingungen festlegen und die Beschäftigten und ihre Gesundheit schützen sollen. Neben datenschutzrechtlichen Aspekten und der technischen Ausstattung ist auch zu beachten, dass die Grenzen zwischen Beruf und Familien- und Privatleben bestehen bleiben. Information und Beratung der Mitarbeitenden und Führungskräfte. Vorbereitende Gespräche mit den Führungskräften zur Gestaltung der dienstlichen Rahmenbedingungen, Arbeitszeit und Aufgabenstellung werden geführt.

Abschließend kann noch positiv erwähnt werden, dass die Gleichstellungsbeauftragte, die zuvor mit 50% freigestellt war, seit März 2021 eine volle Freistellung hat. Die Vertreterin, die zuvor keinen Stundenanteil hatte, ist derzeit mit zwei Wochenstunden freigestellt.

Hennef (Sieg), den 11.05.2022

gez.

Mario Dahm
Bürgermeister

gez.

Anja Kuhn
Gleichstellungsbeauftragte