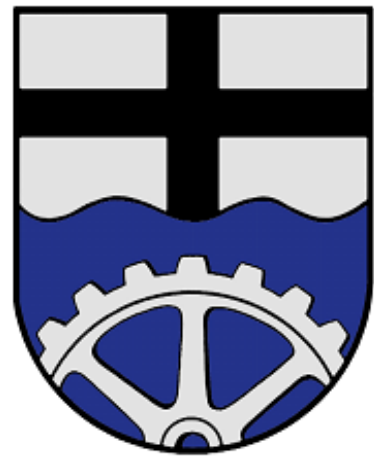


# Gleichstellungsplan

Mit gleichen Chancen  
in die Zukunft!



---

## Gleichstellungsplan der Gemeinde Wickede (Ruhr)

---

Für den Zeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2025

---

## Inhaltsverzeichnis

1.	Geltungsbereich.....	1
2.	Ziel.....	1
3.	Analyse der Beschäftigtenstruktur.....	2
3.1	Personalbestand.....	2
3.2	Beschäftigte in Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	2
3.3	Leistungspositionen.....	5
4.	Zielvorgaben.....	6
5.	Maßnahmen.....	6
5.1	Stellenausschreibungen.....	7
5.2	Stellenbesetzungsverfahren.....	7
5.3	Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen.....	7
5.4	Ausbildung.....	7
5.5	Fortbildung.....	8
5.6	Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.....	8
5.7	Teilzeit.....	9
5.8	Beurlaubung.....	9
6.	Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.....	10
7.	Mobbing am Arbeitsplatz.....	10
8.	Prognose und Gesamtfazit.....	11
9.	Schlussbestimmungen.....	12

## Vorwort

Mit der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes im Dezember 2016 erfolgte u.a. die Umbenennung des Frauenförderplanes zum Gleichstellungsplan. In 2018 wurde der erste Gleichstellungsplan für die Jahre 2019 bis 2021 erstellt.

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplan für die Jahre 2022 bis 2025 beschreibt die Ausgangslage bei den Beschäftigten der Gemeinde Wickede (Ruhr) und hat zum Ziel, die im Grundgesetz geforderte Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern weiter zu verwirklichen.

Bei der Gemeinde Wickede (Ruhr) wird auf eine möglichst gleiche Vertretung der Geschlechter in allen fachlichen Aufgaben und in besonders verantwortungsstarken Funktionen hingearbeitet.

Dies kann bei unserer Größe der Verwaltung und bei wenigen Wechseln im personellen Bereich nur schrittweise erfolgen.

In Führungspositionen und auf Stellen in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen sind daher weiterhin mehr Männer als Frauen beschäftigt.

Ein Dank an alle, die bisher dazu beigetragen haben und sich auch weiterhin engagieren, die Gleichstellung in der Gemeinde Wickede (Ruhr) voran zu bringen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, vor allem die Führungskräfte, möchte ich bitten, an der Umsetzung der Ziele durch konstruktive Anregung und aktive Mitgestaltung weiterhin mitzuarbeiten.

Wickede (Ruhr), im November 2021

Gez.  
Dr. Martin Michalzik  
Bürgermeister

Gez.  
Dorothea Behme  
Gleichstellungsbeauftragte

## 1. Geltungsbereich

Mit dem 1999 in Kraft getretenen „Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ für das Land NRW (Landesgleichstellungsgesetzes - LGG) in der novellierten Fassung vom 27.09.2017 besteht für die Kommunen die Verpflichtung zur Aufstellung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen.

Ein Gleichstellungsplan ist für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren aufzustellen. Durch die Flexibilisierung der Laufzeit des Gleichstellungsplans (Geltungsdauer zwischen drei und fünf Jahren) wird den Dienststellen mehr Spielraum eingeräumt. Insbesondere besteht so auch die Möglichkeit, den Gleichstellungsplan mit anderen Instrumenten (z.B. Zielvereinbarungen) zu harmonisieren. Gleichzeitig wird durch die Flexibilisierung der Laufzeit der Verwaltungsaufwand für die Dienststellen reduziert.

Mit diesem Gleichstellungsplan wird der Plan von 2019 bis 2021 fortgeschrieben, er gilt für alle Beamtinnen, Beamte und Beschäftigten der Gemeinde Wickede (Ruhr). Mit einer Gültigkeit vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2025 wird ein Zeitraum von vier Jahren gewählt.

Er gilt nicht für Wahlbeamte und hat keine Rechtswirkung nach außen.

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes tritt mit Beschluss des Rates der Gemeinde Wickede (Ruhr) in Kraft.

## 2. Ziel

Der Gleichstellungsplan hat zum Ziel, die Forderungen des LGG nach Gleichbehandlung und Gleichstellung in der Gemeindeverwaltung zu erfüllen und eine frauenfördernde Personalpolitik zu führen.

Frauenförderung ist wesentlicher Bestandteil der Personalentwicklung. Bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen soll in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, der Frauenanteil erhöht werden.

Des Weiteren sollen die Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer verbessert werden.

Frauen und Männer sollen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben ohne berufliche Nachteile nachgehen zu können. Erziehungszeiten und Teilzeitarbeit sollen auch bei Männern gesellschaftliche Akzeptanz finden.

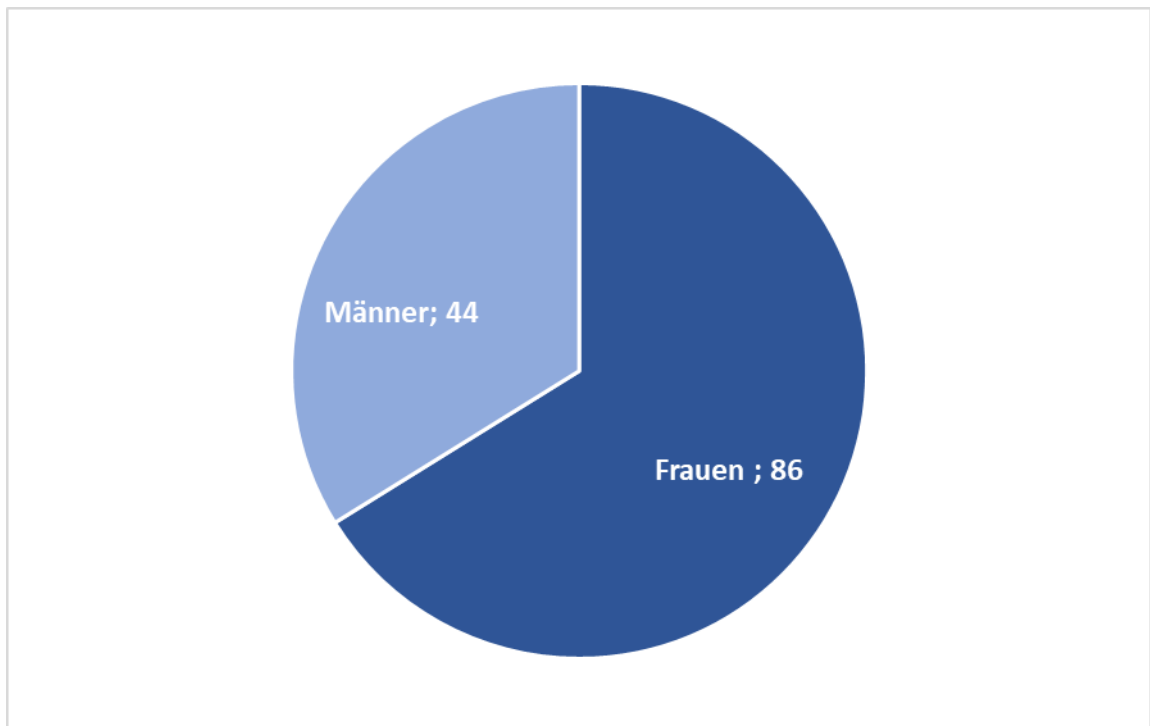
Die Zielvorgabe sowie die zugrunde liegenden Ist-Analysen des Personalbestandes sind wesentlicher Bestandteil des Gleichstellungsplanes.

### 3. Analyse der Beschäftigtenstruktur

#### 3.1. Personalbestand

Zum 01.01.2022 sind bei der Gemeindeverwaltung Wickede (Ruhr) insgesamt 130 Personen beschäftigt, davon 86 Frauen und 44 Männer (ohne Wahlbeamte und Auszubildende)

**Geschlechterstruktur 2022**  
Beschäftigte insgesamt: 130



### 3.2. Beschäftigte in Besoldungs- und Entgeltgruppen

In den nachfolgenden Tabellen sind die Anteile der weiblichen und männlichen Beamtinnen, Beamten und Beschäftigten in der gesamten Verwaltung sowie in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen gegenübergestellt.

#### Übersicht planmäßige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt								
Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit		
Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
130	86	<b>66</b>	73	33	<b>45</b>	57	53	<b>93</b>

Beamtinnen und Beamte insgesamt								
Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit		
Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
8	3	<b>38</b>	8	3	<b>38</b>	0	0	<b>0</b>

Beschäftigte insgesamt								
Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit		
Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
122	83	<b>68</b>	65	30	<b>46</b>	57	53	<b>93</b>

#### Beamtinnen und Beamte insgesamt

Beamtinnen und Beamte insgesamt									
	Insgesamt			Vollzeit			Teilzeit		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
Insgesamt	8	3	38	8	3	38	0	0	0
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (bisher höherer Dienst)									
A 14	1	0	0	1	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (bisher gehobener Dienst)									
A 13	3	1	33	3	1	33	0	0	0
A 12	2	1	50	2	1	50	0	0	0
A 9	1	0	0	1	0	0	0	0	0
<b>Gesamt:</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>33</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (bisher mittlerer Dienst)									
A 9	1	1	100	1	1	100	0	0	0

## Beschäftigte insgesamt

Beschäftigte insgesamt									
	insgesamt			Vollzeit			Teilzeit		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
insges	122	83	68	65	30	46	57	53	93
Anlehnung an Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (bisher gehobener Dienst)									
EG 11	5	1	20	5	1	20	0	0	0
EG 10 / S 15	5	3	60	5	3	60	0	0	0
EG 9c	2	1	50	2	1	50	0	0	0
EG 9b / S 11 - 13	5	5	100	3	3	100	2	2	100
	17	10	59	15	8	53	2	2	100
Anlehnung an Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (bisher mittlerer Dienst)									
EG 9a / S 9	8	6	75	6	4	67	2	2	100
EG 8 / S 8b und 8a	21	21	100	13	13	100	8	8	100
EG 7	4	3	75	2	1	50	2	2	100
EG 6 - 4 / S 3	46	18	39	29	4	14	17	14	82
	79	48	61	50	22	44	29	26	90
Anlehnung an Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt (bisher einfacher Dienst)									
EG 3 - 1	26	25	96	0	0	0	26	25	96

Wird der Frauenanteil in den einzelnen Laufbahngruppen betrachtet, ergibt sich folgendes Bild:

Im höheren Dienst ist keine Frau beschäftigt.

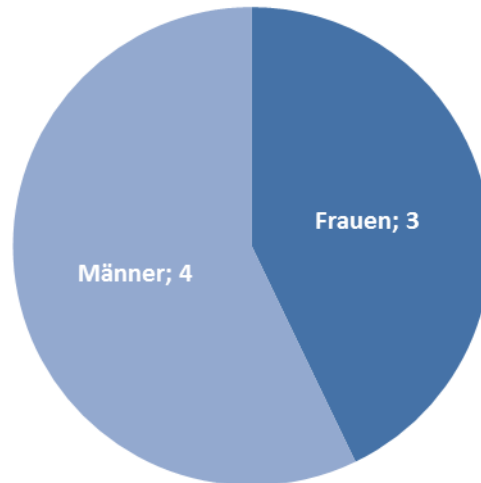
Im gehobenen Dienst liegt die Frauenquote bei den Beamten unter 50 %, bei den Beschäftigten bei 53 %.

Im mittleren Dienst liegt im Beamtenbereich der Frauenanteil bei 100 %, bei den Beschäftigten ist die Frauenquote ebenfalls erreicht.

Im Beschäftigtenbereich des gehobenen und auch des mittleren Dienstes ist die Frauenquote dadurch erreicht, dass im Bereich Soziales – in der Schulsozialarbeit und in unseren Kindergärten – nur Frauen beschäftigt sind.

### 3.3. Leitungspositionen

#### **Leitungspositionen** **Führungskräfte insgesamt: 7**

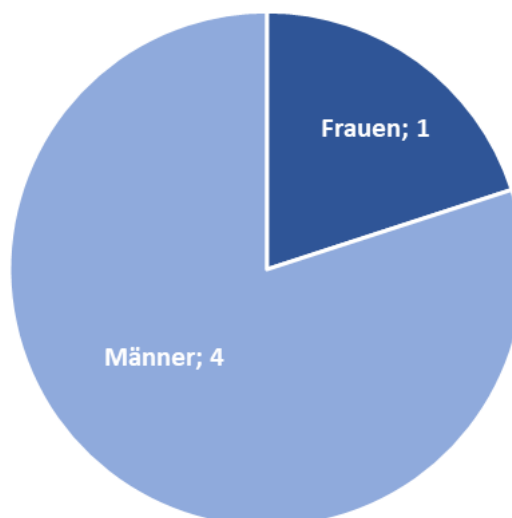


Wie bereits in den vorstehenden Tabellen dargestellt, sind Frauen im gehobenen Dienst unterrepräsentiert.

Dies spiegelt sich auch bei den Leitungspositionen wieder. Hier sind die LeiterInnen der Fachbereiche, der Kindergärten und des Bauhofes betrachtet.

Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes sind nur Frauen beschäftigt; würden die Kindergartenleitungen nicht eingerechnet, läge der Frauenanteil in Leitungspositionen deutlich niedriger.

#### **Leitungspositionen** **Führungskräfte**





## 4. Zielvorgaben

Auf der Grundlage der Erfahrung der letzten Jahre und der Voraussetzung der entsprechenden Leistung, Befähigung und Eignung sowie unter Beachtung der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen werden folgende Zielvorgaben für den Zeitraum 2022 bis 2025 aufgestellt:

## 5.

### Leitungspositionen

Es sollen Leitungspositionen mit Frauen besetzt werden.

### Unterrepräsentanz

Bei Stellenneubesetzungen in den jeweils von Frauen und Männern unterrepräsentierten Bereichen wird eine Angleichung der Geschlechterparität angestrebt.

## 6. Maßnahmen

Maßnahmen im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes bewegen sich nur im Rahmen der organisatorischen und finanziellen Bedingungen der Gemeinde Wickede (Ruhr). Die Gemeindeverwaltung wird die geltenden Gleichstellungsgrundsätze anwenden; hier werden folgende Bereiche besonders beachtet:

### 6.1. Stellenausschreibungen

Alle Stellen stehen sowohl Frauen als auch Männern offen und sind grundsätzlich auszuschreiben. Oberster Grundsatz bei der Besetzung von Stellen ist das Leistungsprinzip.

Für jede Stellenausschreibung ist ein Anforderungsprofil zu erstellen. Dies wird im Ausschreibungstext aufgenommen. Im Anforderungsprofil sind neben der Fachlichkeit in angemessenem Maße soziale Kompetenzen zu berücksichtigen. Interne und externe Stellenausschreibungen sind grundsätzlich geschlechtsneutral abzufassen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen an Stellenausschreibungen beteiligt.

Soweit zwingende Belange nicht entgegenstehen, sind insbesondere die Stellen der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auch in Teilzeit auszuschreiben.

Freiwerdende Stellen werden unter Beachtung des Gleichstellungsplanes besetzt. In Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen gegeben ist, sind die Stellenausschreibungen so zu gestalten, dass Frauen sich gezielt angesprochen fühlen.

## 6.2. Stellenbesetzungsverfahren

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen, soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeiten mit einbezogen werden, soweit diese für die übertragene Aufgabe von Bedeutung sind.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird am gesamten Auswahlverfahren beteiligt.

## 6.3. Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen so lange bevorzugt zu berücksichtigen, bis die Unterrepräsentanz in dem entsprechenden Bereich beseitigt ist, soweit nicht Gründe überwiegen, die in der Person eines Mitbewerbers liegen.

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

Wird in den Organisations- und Aufgabenbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Stellenbesetzung mit einem männlichen Bewerber vorgenommen, sind die Gründe für diese Entscheidung zu dokumentieren.

#### 6.4. Ausbildung

Frauen und Männer haben den gleichen Zugang zu allen Ausbildungsverhältnissen bei der Gemeinde Wickede (Ruhr).

Die für das Stellenbesetzungsverfahren getroffenen Regelungen gelten sinngemäß für die Besetzung von Ausbildungsstellen.

Es sind zurzeit zwei Ausbildungsstellen zur / zum Verwaltungsfachangestellten besetzt, ausgebildet wird eine Frau und ein Mann. In 2021 hat eine Frau das duale Studium Bachelor of Laws begonnen.

#### 6.5. Fortbildung

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggfs. Frauen besonders zu motivieren.

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.

In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben.

Als Fortbildungsmaßnahme wird u.a. der Verwaltungslehrgang 2 angeboten. Der Verwaltungslehrgang 2 ist eine vertiefende Weiterbildung für Beschäftigte, die eine Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte oder den Verwaltungslehrgang 1 erfolgreich abgeschlossen haben. Durch den Lehrgang werden Teilnehmende befähigt, qualifizierte Sachbearbeitungs- und Führungsaufgaben zu übernehmen. In 2021 haben zwei Frauen diesen Lehrgang begonnen.

#### 6.6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer

Immer noch nehmen Frauen traditionell nach der Ausbildung und den ersten Berufsjahren die Aufgaben der Kindererziehung oder der Betreuung von Familienangehörigen wahr. Dies führt dazu, dass ein Großteil der Frauen vor dem möglichen Erreichen von Führungsaufgaben den Beruf ganz oder teilweise aufgibt.

Die Gemeinde Wickede (Ruhr) erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern und/oder Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben.

Die Frauen müssen die entsprechenden Rahmenbedingungen geboten werden, um Familie und Beruf effektiv zu verbinden. Dies kann durch Beurlaubung und vorübergehende Arbeitszeitreduzierung erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Die Gemeinde Wickede (Ruhr) unterstützt eine gemeinsame Verantwortung beider Elternteile und wendet sich damit ausdrücklich auch an Väter. Um die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern, begrüßt die Gemeinde, wenn auch männliche Mitarbeitende die Möglichkeiten der Elternzeit, der Beurlaubung und der Teilzeitbeschäftigung vermehrt in Anspruch nehmen.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern, ist es erforderlich, Lösungen für die Mütter, Väter oder pflegenden Angehörigen zu finden. Bei der Gemeinde Wickede (Ruhr) war die Einrichtung von Telearbeitsplätzen in Planung; die Umsetzung dieses Bausteins musste pandemiebedingt vorgezogen werden. Bereits seit 2020 wird Home-Office angeboten und genutzt.

## 6.7. Teilzeit

Alle Arbeitsplätze, auch die Arbeitsplätze von Vorgesetzten in Leitungsfunktionen, sind grundsätzlich teilbar, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Anträgen auf familienbedingte Arbeitszeitreduzierung ist generell stattzugeben; hier sind die Belange der Beschäftigten hinsichtlich der Stundenzahl nach Möglichkeit zu berücksichtigen und in Einklang mit den dienstlichen Belangen zu bringen.

Bei Beförderungen und Höhergruppierungen sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit keine Nachteile aus einer Teilzeitbeschäftigung erleiden. Teilzeitbeschäftigte erhalten grundsätzlich gleiche Aufstiegs- und Fortbildungschancen wie Vollzeitbeschäftigte.

Dem Antrag auf eine vorzeitige Erhöhung oder Umwandlung von Teilzeitarbeit in Vollzeitarbeit ist im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten zu entsprechen.

## 6.8. Beurlaubung

Im Rahmen der beamten- und tarifrechtlichen Vorschriften können sich alle Beschäftigten aus familiären Gründen beurlauben lassen.

Eine Beurlaubung darf nicht zu einer unvertretbaren Mehrbelastung der übrigen Beschäftigten führen. Es ist - wie bei der Teilzeitbeschäftigung - unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

Beschäftigte, die mit reduzierter Stundenzahl zurückkehren möchten, sollen auf Wunsch möglichst auf ihren bisherigen Arbeitsplatz zurückkehren können. Beurlaubte, die vorzeitig ihren Dienst wieder aufnehmen möchten, sind vorrangig bei Stellenbesetzungen zu berücksichtigen.

## 7. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Gemeinde Wickede (Ruhr) missbilligt jede Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Sie ist verpflichtet, Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz unterbleibt.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine schwere Verletzung der arbeitsvertraglichen und dienstrechtlichen Pflichten.

Von sexueller Belästigung Betroffene haben das Recht, sich direkt an die Dienststelle, den direkten Vorgesetzten, die Gleichstellungsbeauftragte oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

Alle Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktion haben der Beschwerde nachzugehen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die die betroffene Person vor weiteren sexuellen Belästigungen schützt.

## 8. Mobbing am Arbeitsplatz

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde Wickede (Ruhr) sind dazu aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing verhindert. Der allgemeine Umgang am Arbeitsplatz soll stets respektvoll sein; es soll ein wertschätzendes Miteinander herrschen.

Mobbing lässt sich u.a. festmachen an

- übermäßiger und unsachlicher Kritik an der Arbeit,
- Vorenthalten wichtiger Informationen,
- diskriminierenden Äußerungen über Kleidung, Aussehen, Ausdrucksweise und Privatleben,
- Einschränkungen der Kommunikation und der sozialen Kontakte,
- u. v. m.

## 9. Prognose und Gesamtfazit

Das Landesgleichstellungsgesetz verlangt eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen unter Berücksichtigung der zu erwartenden Fluktuationen.

Für eine realistische Prognose können nur die freiwerdenden Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden zugrunde gelegt werden.

Hier stellt sich die Situation bei der Gemeinde Wickede (Ruhr) in den Jahren 2022 bis 2025 wie folgt dar:

Insgesamt sind im Berichtszeitraum voraussichtlich altersbedingt elf Stellen wiederzubesetzen. Es wird von einem durchschnittlichen Renteneintritt mit 65 Lebensjahren ausgegangen.

- im höheren Dienst (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt) wird eine Stelle frei. Als Zielvorgabe soll die Stelle möglichst mit einer Frau nachbesetzt werden.
- im gehobenen Dienst (Anlehnung an die beamtenrechtlichen Laufbahnen, Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt) wird eine Stelle frei, es ist darauf hinzuwirken, dass in den Vergütungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, diese Stellen mit Frauen nachbesetzt werden.
- die übrigen Stellen werden im mittleren Dienst im Beschäftigtenbereich frei. Auch hier ist darauf hinzuwirken, dass in den Vergütungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, diese Stellen mit Frauen nachbesetzt werden.

Die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten wird im Berichtszeitraum ebenfalls vakant. Diese ist nach den Vorgaben des LGG mit einer Frau zu besetzen.

Eine Unterrepräsentanz liegt weiterhin insbesondere im Bereich der höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen und Leitungspositionen vor.

Nun gilt es, weiter daran zu arbeiten, den Frauenanteil in den genannten noch unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen mit dem Ziel einer flächendeckenden Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gemeindeverwaltung.

## **10.Schlussbestimmungen**

Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan anzupassen bzw. zu ergänzen.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle.

Die Rechte der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.