

Frauenförderplan der stadt **wetter** (ruhr)

5. Fortschreibung

Februar 2016

Inhalt:

Maßnahmenkatalog

Kapitel	Titel	Seite
	Präambel	3
1	Geltungsbereich	3
2	Gemeinschaftsaufgabe und Personalentwicklung	3
3	Stellenausschreibung	4
4	Stellenbesetzungen	5
5	Ausbildung	5
6	Fortbildung	6
7	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	6
8	Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz	9
9	Berichtswesen	9
10	Gleichstellungsbeauftragte	9
	Schlussbestimmung	10

Anlagen

Anlage 1-6	Istbestand der Beschäftigten der Stadtverwaltung Wetter (Ruhr)
-------------------	---

Maßnahmenkatalog

Präambel

Die Gleichstellung von Frau und Mann im Berufsleben ist noch immer nicht vollständig verwirklicht. Diese Aussage gilt auch für den öffentlichen Dienst, dessen Strukturen eindeutig zeigen, dass die beruflichen Chancen zugunsten von Männern verteilt sind. Die Stadt Wetter (Ruhr) bildet hierbei keine Ausnahme.

Der Frauenförderplan hat zum Ziel, das in der Verfassung verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Wetter (Ruhr) zu verwirklichen und die vorhandenen Strukturen vor Ort so zu verändern, dass der Frauenanteil in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf 50 v. H. erhöht wird, so dass sie auch in den höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen und Führungspositionen vertreten sind.

Die Stadtverwaltung Wetter (Ruhr) setzt sich sowohl gegenüber ihren Beschäftigten als auch in ihrer Aufgabenerfüllung für die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter ein und trägt zum Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen bei.

Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben ohne berufliche Nachteile nachzugehen, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegen stehen.

Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse eingehen. Daher ist die Gleichstellung von Frau und Mann und die Frauenförderung eine Gemeinschaftsaufgabe, die von allen Bereichen der Dienststelle gleichermaßen wahrzunehmen ist. Dies gilt auch für die paritätische Besetzung von Gremien und Arbeitskreisen.

Der Frauenförderplan ist entsprechend der gesetzlichen Regelung fortzuschreiben.

1. Geltungsbereich

Der nachstehende Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Wetter (Ruhr) und ggf. städtische Betriebe bis zum 31.12.2018.

2. Gemeinschaftsaufgabe und Personalentwicklung

2.1 Frauenförderung wird als Gemeinschaftsaufgabe der Stadtverwaltung definiert. Damit verpflichtet sich die Stadtverwaltung zur Wahrnehmung von Frauenförderung bei allen ihren Aufgaben. Die Gemeinschaftsaufgabe zielt darauf ab, die Interessen von Bürgerinnen und Bürgern gleichberechtigt zu berücksichtigen. Die Gemeinschaftsaufgabe ist fester Bestandteil der Zielplanung aller Bereiche und ein wichtiges Kennzeichen der Qualität städtischen Handelns. Fachbereiche und Stabstellen setzen diese Aufgabe unter Beteiligung des Personalrates eigenständig um. Alle Beschäftigten sind gebeten, bei der Verwirklichung mitzuarbeiten. Insbesondere Führungskräfte tragen in ihrem

Verantwortungsbereich die Mitverantwortung dafür, dass die hier formulierten grundsätzlichen Ziele in einem Zeitraum von drei Jahren realisiert werden und sind hierfür berichtspflichtig. Sie entwickeln in ihrem Bereich Einzelmaßnahmen für die Umsetzung des Frauenförderplans.

2.2 Frauenförderung ist integraler Bestandteil von Personalentwicklung. Hierzu gehören auch geschlechtergerechte Personalentwicklungs-, Aus- und Fortbildungskonzepte, Umgang mit Personalpools, frauengerechte Maßnahmen und familiengerechte Arbeitszeitmodelle.

Bei geplanten Organisationsentwicklungen und beabsichtigten Personalparmaßnahmen ist darauf zu achten, dass diese nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen.

Bei dem Aufbau veränderter Organisationseinheiten sind Frauen die gleichen beruflichen Chancen gegenüber Männern zu ermöglichen, einschließlich die, der Übernahme von Führungspositionen.

Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Frauenförderplan gem. § 6, Abs. 4 LGG Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen sind ebenfalls im Sinne des LGG. Beispiele können die Eröffnung bisher evtl. nicht vorhandener Aufstiegschancen durch die Anreicherung von Arbeitsinhalten oder neue Arbeitsplatzzuschnitte sein, falls das möglich und sinnvoll ist und keine dienstlichen Belange dagegen sprechen.

Bei der Entwicklung von Konzepten ist zu berücksichtigen, dass auch die Interessen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Beruf und Familie vereinbaren wollen, mit einbezogen werden.

Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Sinne von § 13 (3) LGG, bei Beurlaubungen gem. § 14 (1) LGG sowie bei Inanspruchnahme von Elternzeit ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

3. Stellenausschreibung

3.1 Alle Stellen in Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 LGG unterrepräsentiert sind, sind grundsätzlich nach § 8 LGG auszuschreiben. Ausnahmen sind in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig.

3.2 Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation, sofern weiterhin eine Unterrepräsentanz besteht, verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

3.3 Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben und hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu

besetzenden Arbeitsplatzes zu orientieren. Neben der fachlichen Kompetenz sind auch soziale Kompetenzen zu berücksichtigen. Es ist zu prüfen, ob und wie geleistete Familienarbeit oder ehrenamtliche Arbeit qualifizierend für die jeweils auszuschreibende Stelle sein kann.

- 3.4 Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen, einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.
- 3.5 Zu den Qualifikationen der Leitungs- und Führungsaufgaben gehören notwendigerweise auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen allgemeine Gleichbehandlung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beseitigung mittelbarer Diskriminierung und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

4. Stellenbesetzungen

- 4.1 Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, nach Maßgabe des § 7 LGG und unter Beachtung von § 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) bevorzugt mit Frauen zu besetzen.
- 4.2 Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden. Zusätzlich dürfen auch zukünftige Teilzeit- bzw. Beurlaubungswünsche nicht zu Benachteiligungen führen.
- 4.3 Bei allen Personalmaßnahmen, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen / Funktionen und Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.
- 4.4 Die Gleichstellungsbeauftragte ist gem. § 17 und 18 LGG über alle beabsichtigten Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können, so frühzeitig zu informieren, dass eine Stellungnahme berücksichtigt werden kann.

5. Ausbildung

- 5.1 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung weibliche Auszubildende nach Maßgabe des § 7 LGG bevorzugt einzustellen.

5.2 Die Stadt Wetter (Ruhr) bietet Ausbildungsplätze grundsätzlich auch in Teilzeitbeschäftigung auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes an.

6. Fortbildung

6.1 -Fortbildungsangebote stehen bei der Stadt Wetter (Ruhr) allen Frauen und Männern gleichberechtigt zur Verfügung. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte. Teilzeitbeschäftigte dürfen bei der Bewilligung von Fortbildung nicht benachteiligt werden. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, wird die Seminarzeit in vollem Umfang als Arbeitszeit anerkannt.

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und ggf. besonders zu motivieren, um ihnen die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten zu ermöglichen.

Fortbildungsmaßnahmen im Sinne von § 11 LGG sollen in der Regel so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn oder Arbeitgeber gem. § 11 Abs. 3 LGG zu erstatten.

6.2 In das Fortbildungsangebot von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind, sind u.a. nachfolgende Themenstellungen zu berücksichtigen:

- Gleichbehandlung/-stellung / Verbot der mittelbaren Diskriminierung,
- Personalentwicklung / Frauenförderung,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz,
- geschlechtergerechtes Beurteilungswesen.

7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

7.1 Leitgedanke und Maßnahmen

Die Stadt Wetter (Ruhr) erleichtert ihren Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben. Dies kann u.a. durch Beurlaubung, vorübergehende Arbeitszeitreduzierung und flexible Arbeitszeitgestaltung erreicht werden.

Durch das Elternzeitgesetz wird die Teilung der Elternzeit zwischen beiden Partnern erleichtert. In diesem Rahmen sollen auch Väter für die stärkere Inanspruchnahme der Elternzeit geworben werden.

- 7.1.1 Alle Beurlaubten bzw. in Elternzeit befindlichen Beschäftigten werden über Möglichkeiten der Freistellung und Beurlaubung und über familienfreundliche Arbeitszeitmodelle informiert.
- 7.1.2 Mit Beschäftigten, die in Elternzeit gehen, mit den Beurlaubten und mit in Elternzeit befindlichen Beschäftigten werden Berufsplanungsgespräche über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung / Elternzeit geführt.
- 7.1.3 Zur Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollten Arbeitsplätze mit alternierender Telearbeit eingerichtet werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.
- 7.1.4 Alle Beurlaubten bzw. in Elternzeit befindlichen Beschäftigten und die Beschäftigten mit einem Telearbeitsplatz werden über ausgeschriebene Stellen und geplante personelle und organisatorische Änderungen informiert.
- 7.1.5 Zum Erhalt und zur Weiterentwicklung ihrer Qualifikation während der Elternzeit / der Beurlaubung informieren Vorgesetzte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Wunsch regelmäßig über wichtige Veränderungen im Aufgabengebiet und geben ihnen Gelegenheit an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Hierfür sind entsprechende Haushaltsmittel vorzuhalten.
- 7.1.6 Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen oder organisatorische Veränderungen Stellenreste, sind diese vorrangig den Beschäftigten, die sich in Elternzeit befinden bzw. beurlaubt sind, anzubieten, um so stufenweise einen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Die Abwesenheit von Beschäftigten wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unvermeidbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.

Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung dieser Stellen sind Maßnahmen, eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von Müttern und Vätern und pflegenden Angehörigen bei Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten zu erreichen. Dies gilt für die Elternzeit und ggf. die anschließende Beurlaubung.

7.2 Arbeitszeit - Ermäßigung und Teilzeit

- 7.2.1 Bei der Ausgestaltung von Teilzeitarbeit ist eine Vielzahl an Modellen möglich, da die Höhe der Arbeitszeitverkürzung sowie die Lage der Arbeitszeit beliebig gestaltet werden können. Neben dem klassischen Modell, der Halbtagsarbeit durch Reduzierung der täglichen Arbeitszeit, werden den Beschäftigten, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, viele Varianten eröffnet.
- 7.2.2 Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Mitarbeitern/innen Beschäftigten mit

regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen.

Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

7.2.3 Vor Aufnahme einer Teilzeitarbeit werden die Betroffenen, soweit möglich, über die beamten-, arbeits-, versorgungs- und renten-rechtlichen Folgen ihrer Entscheidung und der Möglichkeit bezüglich der Rückkehr zur Vollzeit informiert.

7.2.4 Anträgen von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit gem. § 13 (3) Satz 1 LGG sind, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, nach Maßgabe des § 13 (3) Satz 2 zu befristen. Die Befristung kann im Rahmen der bestehenden tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Regelungen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, verlängert werden.

Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung früherer Vollzeitbeschäftigter vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr zu einer höheren Stundenzahl bzw. zu Vollzeit, ist dies im Rahmen der bestehenden dienstlichen Möglichkeiten sowie unter Berücksichtigung der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt analog für Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde.

7.2.5 Bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die Woche soll der Leitgedanke der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der auch in der *Dienstvereinbarung über eine flexible Arbeitszeitgestaltung für die Stadt Wetter (Ruhr)* manifestiert wurde, mit in die Betrachtungen einbezogen werden. Gleiches soll auch bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen gelten. Hier sind z. B. die Belange von Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern sowie zu pflegenden Angehörigen entsprechend zu berücksichtigen.

Eltern schulpflichtiger Kinder sollen im Einzelfall, insoweit dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen, ihre Arbeitszeit an die Schulferien anzupassen.

7.3 Beurlaubung

7.3.1 Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, insoweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung kann bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung befristet werden, soweit dienstliche Belange sowie gesetzliche bzw. tarifvertragliche Bestimmungen nicht entgegenstehen.

7.3.2 Soweit wichtige dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, wird auf Wunsch der Beschäftigten die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz bis zu 12 Monate zugesichert. Diese Zusage gilt auch für eine beabsichtigte Rückkehr in Teilzeit.

8. Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Auf die vorhandene Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird hingewiesen.

Fälle von Mobbing erfordern ebenfalls entsprechende sofortige Maßnahmen seitens der Vorgesetzten bzw. der Dienststellenleitung.

Darüber hinaus sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing verhindert.

9. Berichtswesen

9.1 Für die Umsetzung der Gemeinschaftsaufgabe Gleichstellung von Frau und Mann und Frauenförderung kommt der Berichtspflicht der einzelnen Fachdienste/-bereiche eine erhöhte Bedeutung zu.

9.2 Die Dienststelle erstellt nach Ablauf der Laufzeit des Frauenförderplans im Rahmen der Fortschreibung einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen. Dieser Bericht ist dem Rat vorzulegen.

Wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplanes im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einen Bereich, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung unter Beachtung von § 7 LGG und des AGG durch die Dienststelle notwendig.

Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen. Diese sind im Bericht (s. 9.2.) darzulegen.

9.3 Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt zum Bericht der Dienststellenleitung Stellung und schlägt ggf. geeignete Maßnahmen für die Zukunft vor. Die Stellungnahme ist Bestandteil des Gesamtberichts, der auch den politischen Gremien vorgelegt wird.

10. Gleichstellungsbeauftragte

10.1 Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Umsetzung des Artikels 3 des Grundgesetzes, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sowie der Umsetzung des vorliegenden Frauenförderplanes mit. Sie unterstützt die Verwaltungsleitung und die Personalverantwortlichen in den Fachdiensten und Fachbereichen bei der Erfüllung der hierin verankerten Rechte sowie bei der Entwicklung neuer übergreifender bzw. dienststellenbezogener Maßnahmen.

- 10.2 Zur effektiven Erfüllung der Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte auf der Steuerungsebene angesiedelt und der Dienststellenleitung direkt unterstellt. Sie hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei. Sie kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches unterrichten.
- 10.3 Der Gleichstellungsbeauftragten stehen gemäß § 17 u. 18 LGG und § 5, Abs. 4 Gemeindeordnung NRW u.a. folgende Kompetenzen zu:

Beteiligung an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen; die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen.

Sie erhält Einsicht in alle Unterlagen, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerber/innen, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe des § 102, Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über alle gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten zu informieren, so dass ihre Position Eingang in die Verwaltungsmeinung finden kann.

Innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung kann die Gleichstellungsbeauftragte Maßnahmen, die sie für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Frauenförderplan hält, gem. § 19 (1) LGG widersprechen. Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen.

Der Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle sowie den Sitzungen des Verwaltungsvorstandes, des Rates und seiner Ausschüsse zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betreffen und die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Ihr ist auf Wunsch das Wort zu erteilen.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann den Beschlussvorlagen des Bürgermeisters widersprechen; in diesem Fall hat der Bürgermeister den Rat zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen.

Schlussbestimmung

Die fünfte Fortschreibung des Frauenförderplans tritt am 18.03.2016 in Kraft.