

Mitteilung zur Kenntnis

Geschäftszeichen:
OBM/13-3/GST

Verantwortliche/r:
Bürgermeister- und Presseamt

Vorlagennummer:
13-3/101/2023

Gleichstellungsbericht 2022

Beratungsfolge	Termin	N/Ö	Vorlagenart	Abstimmung
Haupt-, Finanz- und Personalaus- schuss	10.01.2024	Ö	Kenntnisnahme	

Beteiligte Dienststellen

I. Kenntnisnahme

Der Bericht der Verwaltung dient zur Kenntnis.

II. Sachbericht

Gleichstellungsbericht 2022

1. EINLEITUNG

Zur Erreichung des Ziels einer tatsächlichen Gleichstellung von Menschen aller Geschlechter ist es von zentraler Bedeutung, regelmäßig Kennzahlen mit Bezug auf das Geschlecht zu erheben und zu interpretieren. Seit 2021 beruhen die Auswertungen der Kennzahlen auf einer neu formierten Datenquelle. Trends sind noch bedingt nachvollziehbar, so dass Verläufe zum Großteil verfolgt werden können. Dies ermöglicht es, Entwicklungen, die Gleichstellung fördern, zu stärken, und Entwicklungen, die Rückschritte hinsichtlich einer tatsächlichen Gleichstellung aufweisen, entgegenzuwirken.

Neben der Interpretation von Kennzahlen eröffnet der Gleichstellungsbericht die Möglichkeit, gleichstellungsrelevante Entwicklungen in der Stadtverwaltung darzulegen und zu bewerten sowie ggf. Maßnahmenvorschläge zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter vorzulegen. Diese Option ist im Übrigen auch für die weiteren Diversitätsbereiche im Team Diversity wünschenswert. Eine Ausweitung des Gleichstellungsberichts zu einem Diversitätsbericht ist daher in Planung.

2. ABBILDUNG GESCHLECHTLICHER VIELFALT

Da nur eine sehr geringe Anzahl an Personen unter den Beschäftigten der Stadt Erlangen für das eigene Geschlecht die Angabe „divers“ gemacht hat, muss leider gemäß Art. 9 Abs. 1 DSGVO auf die Darstellung einer weiteren Kategorie neben „männlich“ und „weiblich“ verzichtet werden, da ansonsten eine Identifizierung der Personen nicht ausgeschlossen werden kann. Eine anonymisierte Umfrage zur Eruiierung der Diversitätsstruktur in der Stadtverwaltung ist im Team Diversity geplant.

3. ÜBERBLICK ÜBER DIE BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR

Zum Stichtag 31.12.2022 beschäftigte die Stadt Erlangen in der Stadtverwaltung inklusive der Eigenbetriebe 1857 Frauen und 1275 Männer. Damit lag der Frauenanteil bei ca. 59% der Beschäftigten. Hiervon waren 1492 Frauen tarifbeschäftigt, wobei der Frauenanteil unter den Tarifbeschäftigten bei 61% lag. 365 waren Beamtinnen, was einem Frauenanteil von 54% entspricht. Damit sind der Gesamtfrauenanteil sowie der Frauenanteil unter den jeweiligen Statusgruppen ungefähr gleichgeblieben.

*3.1 Geschlechterverteilung im Bereich der Beamt*innen*

Mit 54% ist der Anteil an Frauen unter den Beamt*innen fast gleichbleibend. Im Jahr 2004 lag er noch bei 38%. Nach den alten Berechnungskriterien wurde im Jahr 2017 zum ersten Mal ein ausgeglichenes Verhältnis erreicht. Nach der neuen Berechnungsgrundlage lag bereits 2017 der Frauenanteil über dem der Männer. Im Jahr 2021 hat er erneut einen Höchststand erreicht.

Bei einem differenzierten Blick auf die A-Besoldungsstufen (ohne Anwärter*innen) ist festzustellen, dass der Prozentsatz des Frauenanteils in den Besoldungsstufen A 13 bis A 16 (i.d.R. Qualifikationsebene 4) um neun Prozentpunkte niedriger lag als der Frauenanteil unter den Beamt*innen insgesamt, nämlich bei 45%. Dies entspricht der Differenz im vergangenen Jahr. Der in den Jahren davor positive steigende Trend stagnierte damit. Im Vergleich zum Jahr 2010 hat der Anteil von Frauen unter allen Beamt*innen in den Besoldungsstufen A 13 bis A 16 um ca. 15% zugenommen. Die Fortsetzung des positiven Trends der Vorjahre sollte angestrebt werden.

Auch der Anteil der Frauen in den Besoldungsstufen A 13 bis A 16 unter allen Frauen, die sich in der A-Besoldung befinden, lag mit 25% mit neun Prozentpunkten Differenz deutlich niedriger als der Anteil der Männer in den Besoldungsstufen A 13 bis A 16, der 34% betrug. Eine Angleichung des Prozentsatzes sollte hier forciert werden.

In der B-Besoldungsstufe befanden im Jahr 2022 lediglich acht Personen bei der Stadt Erlangen. Deshalb ist eine statistische Auswertung nicht sinnvoll.

3.2 Geschlechterverteilung im Bereich der Tarifbeschäftigten

3.2.1 Tarifbeschäftigte ohne Sozial- und Erziehungsdienst

Unter den Tarifbeschäftigten ohne die „SuE“-Tarifgruppe des sozialen und pädagogischen Bereichs betrug der Gesamtfrauenanteil knapp 52%. Er ist minimal gesunken. Hier ist Gleichstellung erreicht.

In den Entgeltgruppen 13 bis 15 lag der Frauenanteil bei gut 62% und damit um 10% höher als der Gesamtfrauenanteil in dem Bereich. Am unteren Ende der Entgeltskala bis zur Entgeltgruppe 4 hingegen liegt der Prozentsatz bei 36%. Die betreffenden Stellen sind über breite Teile Stadtverwaltung verteilt. Hier sollten im Rahmen der Erarbeitung des Gleichstellungskonzeptes die einzelnen Bereiche genauer in den Fokus genommen werden, so dass eine Förderung nach Geschlecht konkret möglich wird.

3.2.2 Sozial- und Erziehungsdienst

In der weiblich geprägten Berufsdomäne des sozialen und pädagogischen Bereichs kann eine geschlechtsspezifische Verteilung der Arbeitnehmerinnen* und Arbeitnehmer* insgesamt sowie auch auf die einzelnen Entgeltgruppen festgestellt werden: Hier arbeiteten zum Stichtag 31.12.2022 497 Frauen und 75 Männer, was einem Frauenanteil von 87% entspricht. In den Entgeltgruppen bis zur Stufe S03 liegt der Frauenanteil sogar bei knapp 91%, ab der Entgeltgruppe S15 hingegen bei im Verhältnis dazu geringen 81%. Der Männeranteil steigt also mit der Bezahlung. Hier wäre es wichtig, Männer insgesamt für die sozialen und pädagogischen Berufe zu interessieren.

4. FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

4.1 Datenanalyse

In den letzten gut 20 Jahren ist bei der Stadtverwaltung Erlangen insgesamt ein kontinuierlicher Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen zu verzeichnen. Von 21% im Jahr 1993 war er im Jahr 2020 auf den bisherigen Höchststand von 43% angestiegen. Dieser Trend war ausgesprochen positiv. Mit dem neuen Personalbericht 2021 wurde eine neue Einteilung der Führungsebenen vorgenommen, so dass die Kennzahlen nur bedingt mit denen vor 2021 vergleichbar sind. Der Gesamtanteil an Führungskräften unter den neuen Erhebungsparametern liegt mit 50% knapp unter dem des Vorjahres (52%). Mit der neuen Auswertung haben wir auf die Gesamtheit der Führungskräfte gesehen bei der Stadt Erlangen Gleichstellung erreicht.

Auf der obersten Organisationsebene (OBM, Referate, Stabsstelle) liegt der Frauenanteil mit 36% unverändert bei gut einem Drittel. Unter den Referatsleitungen inklusive OBM liegt der Frauenanteil bei 25%.

Im Bereich der Amtsleitungen hat sich der Anteil der Frauen von 5% im Jahr 1993 auf 33% fast

versiebenfacht. Im Vergleich zu den beiden Vorjahren ist er gleichgeblieben. Unabhängig von den unterschiedlichen Berechnungskriterien wird der Höchststand von 2018 mit einem nach alter Berechnungsgrundlage 41%igen Frauenanteil nicht erreicht.

Unter den Abteilungsleitungen ist der Frauenanteil von 12% im Jahr 1993 um mehr als das Dreifache auf mittlerweile 42% angestiegen. Der Höchststand vom letzten Jahr wurde um knapp 4% verpasst.

Die beiden Bereiche Sachgebietsleitungen und Gruppen/Teams wurden ab 2021 neu erfasst. Beide Gruppen gemeinsam nehmen mit insgesamt 64% fast zwei Drittel der Führungskräfte ein.

Unter den Sachgebietsleitungen ist der Frauenanteil mit 54% noch einmal um knapp 3% gestiegen. Hier besteht bei der Stadt Erlangen eine Gleichstellung von Frauen und Männern.

In der untersten Führungsebene der Gruppen- und Teamleitungen lag der Frauenanteil bei 61% und ist damit sehr hoch, auch wenn er im Vergleich zum Vorjahr um gut 3% gesunken ist. Da der Anteil der unteren beiden Führungsebenen an den Führungskräften insgesamt fast zwei Drittel ausmacht und beide Führungsebenen einen hohen Frauenanteil aufweisen, hat dies erheblichen Einfluss auf den Gesamtfrauenanteil unter den Führungskräften der Stadt Erlangen.

Es ist festzustellen, dass der Frauenanteil mit jeder höheren Führungsebene sinkt. Lediglich bei der letzten Führungsebene steigt er noch einmal etwas an, wozu die seit 2021 neue Auswertung beiträgt.

Der prozentuale Anteil von Frauen an der Anzahl aller Beschäftigten bildet sich trotz der hohen Anzahl an Frauen auf den unteren Führungsebenen noch nicht in den höheren Führungspositionen ab. Es ist erfreulich, dass auf den unteren Führungsebenen Gleichstellung bereits erreicht wurde.

4.2 Nicht-Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Stellenbesetzungsverfahren

Seit Beginn des Jahres 2022 nimmt keine Gleichstellungsbeauftragte mehr an Stellenbesetzungsverfahren der Stadt Erlangen teil. Wie es zu dieser Entscheidung kam, hat der Gleichstellungsbericht 2021 dargelegt.

Mit der Nicht-Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Stellenbesetzungsverfahren ist einer guten internen Gleichstellungsarbeit bei der Stadt Erlangen eine zentrale, wenn nicht die zentrale Grundlage entzogen. In einer hierarchisch strukturierten Organisation wie einer Stadtverwaltung werden mit der Besetzung von Führungspositionen die Weichen für die Umsetzung von Gleichstellung und Vielfaltsorientierung gestellt. Gerade angesichts eines mit fast jeder höheren Führungsebene sinkenden Frauenanteils ist eine Nicht-Teilnahme besonders problematisch. Zum Ausgleich dessen wäre es zum einen gut, wenn Personen, die häufig Stellenbesetzungsverfahren durchführen, an Schulungen zu fairen Verfahren ohne unterbewusste Vorurteile teilnehmen würden. Zum anderen wäre die Festlegung einer Frauenquote von 50% auf allen Führungsebenen im neuen Gleichstellungskonzept bis zum Ende von dessen Laufzeit gut. Darüber hinaus wäre es wichtig, dass die Stadt Erlangen sowie die Fraktionen und Gruppierungen an allen Stellen, wo dies möglich ist, ihren politischen Einfluss nutzen, um auf eine zeitnahe Novellierung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes im Sinne besserer Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten hinzuwirken.

5. NACHWUCHSKRÄFTE

2022 waren 80 Frauen und 43 Männer bei der Stadt Erlangen in Ausbildung. Damit lag der Frauenanteil bei 65%. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil an männlichen Auszubildenden gleichgeblieben.

Im Beamtenbereich befanden sich zum Stichtag unter den Anwärter*innen 46 Frauen und 17 Männer, was einem Frauenanteil von 73% entspricht. Auch wenn der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr um 5% gesunken ist, befinden sich deutlich mehr Frauen im Vorbereitungsdienst als Männer.

Abgesehen von den sechs Neulingen in der Anwärtertschaft zum feuerwehrtechnischen Dienst sind alle Männer Anwärter auf ein Amt in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes. Bei den Frauen befinden sich 78% der Anwärterinnen im Vorbereitungsdienst auf ein Amt der Qualifikationsebene 3. Der Anteil ist steigend, was positiv zu bewerten ist.

Insgesamt ist in Bezug auf die Auszubildenden bei der Stadt Erlangen in Übereinstimmung mit traditionellen Rollenbildern eine geschlechtsspezifische Aufteilung auf die kaufmännischen und die Verwaltungsberufe sowie den pädagogischen Bereich auf der einen Seite und auf Ausbildungen im gewerblich-technischen und Bereich auf der anderen Seite feststellbar. Erfreulich ist, dass sich zwei neue Ausnahmen finden: eine im bautechnischen und umweltfachlichen Verwaltungsdienst sowie eine in der Verwaltungsinformatik, wo jeweils eine Beamtenanwärterin gewonnen werden konnte. Eine weitere Ausnahme findet sich weiterhin in der Ausbildung zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik mit einer Auszubildenden. Im übrigen gewerblich-technischen Bereich hingegen war wie bereits in den beiden Vorjahren keine einzige Frau in der Ausbildung. Die Anwärterschaft im feuerwehrtechnischen Dienst haben erneut allein Männer angetreten. Erfreulich ist jedoch ebenfalls, dass im Bereich der Praxisintegrierten Erzieher*innenausbildung (ehemals OptiPrax) die Zahl der männlichen Auszubildenden um zusätzliche 50% angestiegen ist und der stetige Zuwachs an männlichen Auszubildenden weiterhin anhält. Im Jahr 2019 hat zum ersten Mal ein Mann diesen Ausbildungsweg eingeschlagen, 2020 waren es zwei im Vorjahr waren es sechs und nun sind es bereits neun, was einen Männeranteil von 36% bedeutet. Angesichts der Tatsache, dass unter den Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen und Horten in Bayern lediglich gut 5% Männer sind, ist das ein hervorragender Wert! Gerade im Erziehungsbereich ist ein höherer Männeranteil wichtig. Denn dadurch werden typische Rollenzuschreibungen durchbrochen, da das Spektrum an Bezugspersonen für Kinder wie für Eltern erweitert wird und Männer häufig andere Impulse in den Kitaalltag einbringen. Umso wichtiger ist es, dass die Ausbildungsquote von Männern nicht nur auf dem hohen Level gehalten werden konnte, sondern sogar noch erhöht wurde. In den anderen Bereichen sind aus gleichstellungspolitischer Sicht weiterhin verstärkte Bemühungen, die immer noch größtenteils geschlechtsspezifische Aufteilung zu überwinden, erstrebenswert. Dies kann z.B. durch eine entsprechende Gestaltung des Karriereportals der Stadt Erlangen erfolgen, bei der Geschlechterstereotype durchbrochen werden. Diesbezüglich werden sowohl das Team Diversity als auch die Gleichstellungsstelle immer wieder von Amt 11 in das Personalmarketing der Stadt Erlangen eingebunden.

6. TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Mit 1265 Personen, die 2022 bei der Stadt Erlangen mit reduzierter Arbeitszeit beschäftigt waren, liegt die Teilzeitquote bei 40%. Das entspricht der Quote vom Vorjahr. Von den beschäftigten 1857 Frauen arbeiteten 1029 und damit 55% in Teilzeit. Der Teilzeitanteil ist damit im Vergleich zum Vorjahr gleichgeblieben. Demgegenüber arbeiteten 236 Männer bei der Stadtverwaltung in Teilzeit. Das entspricht einem Anteil von lediglich knapp 19%, der im Vergleich zum Vorjahr erneut geringfügig gestiegen ist. Insgesamt und auch dauerhaft ist der Unterschied zwischen Frauen und Männern in Bezug auf den Anteil an Teilzeitkräften gleichbleibend deutlich. Ein Grund hierfür liegt auch in der traditionellen Rollenverteilung in Familien, die trotz großer Fortschritte in den letzten Jahren oft weiterhin wirkt. Noch immer reduzieren Frauen häufiger ihre Arbeitszeit als Männer, um Familienverantwortung wahrzunehmen.

In den Führungsebenen ist Teilzeit noch wenig vertreten: Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten liegt bei 25%. In der ersten Führungsebene arbeitete eine Person in Stabsstellenfunktion mit reduzierter Arbeitszeit, die im Bereich von einer Dreiviertelstelle liegt. Neu ist, dass eine Person in Amtsleitungsfunktion mit reduzierter Arbeitszeit arbeitet, ebenfalls mit einer Dreiviertelstelle. Das ist erfreulich, denn beide Fälle verdeutlichen, dass die Stadt Erlangen auch Personen auf höheren Führungsebenen eine Teilzeitbeschäftigung ermöglicht. Dies stellt zum einen für die jeweiligen Beschäftigten einen Gewinn dar, da sie somit private Anforderungen mit einer Karriere bei der Stadt Erlangen vereinbaren können. Die Stadtverwaltung kommt damit zum anderen ihrer sozialen Verantwortung nach. Denn mit einer Führungsposition können Teilzeitkräfte aufgrund der höheren Bezahlung eigenständig ihre Existenz sichern. Dies wirkt zudem dem Gender Pension Gap entgegen.

Von 45 Abteilungsleitungen hatten neun reduzierte Arbeitszeiten: fünf Frauen und vier Männer. Damit gab es im Vergleich zum Vorjahr eine Person in Teilzeitbeschäftigung weniger. Der Teilzeitanteil unter den weiblichen Abteilungsleitungen ist zum ersten Mal seit Jahren deutlich gesunken und zwar von 33% auf 26% und liegt damit auf einem Tiefstand, der sogar noch niedriger ist als der Einbruch im Jahr 2018. In den Jahren war ein stetiger Anstieg zu beobachten. Dies gründet darin, dass weibliche Abteilungsleitungen mit reduzierter Arbeitszeit aus dem Dienst bei der Stadt Erlangen geschieden sind und keine Abteilungsleiterinnen nachgerückt sind. Der Anteil unter den

männlichen Abteilungsleitungen ist mit 15% hingegen seit 2018 ungefähr gleichbleibend und in diesem Jahr leicht gestiegen. Die Höhe des Arbeitsvolumens unter den teilzeitbeschäftigten Abteilungsleitungen war sehr unterschiedlich. Eine weibliche Person arbeitete im Bereich einer halben Stelle. Fünf Abteilungsleitungen arbeiteten im Bereich von 75% bis 85% einer vollen Stelle. Drei der neun Abteilungsleitungen arbeiteten mit über 85% vollzeitnah, darunter auch zwei der vier teilzeitbeschäftigten Männer.

28% der Sachgebietsleitungen arbeiteten mit reduzierter Arbeitszeit, unter den weiblichen waren es 44%, unter den männlichen mit vier Personen lediglich 10%. Damit hat sich der Anteil an Teilzeitbeschäftigten männlichen Abteilungsleitungen sowohl faktisch als auch prozentual halbiert. Wie bei den Abteilungsleitungen ist zu beobachten, dass die Frauen nicht nur einen höheren Anteil an Teilzeitkräften hatten, sie arbeiteten häufig auch mit einem geringeren Arbeitszeitvolumen als ihre männlichen Kollegen. Eine Sachgebietsleiterin hatte sogar einen Stundenanteil von unter 50%, bei sechs durchgängig weiblichen Sachgebietsleitungen lag das Arbeitszeitvolumen bei 50% bis 75%. Unter den 71 Gruppen- und Teamleitungen arbeiteten 13 und damit 18% in Teilzeit, die mit einer Ausnahme allesamt weiblich waren. In Bezug auf die Arbeitszeitvolumina gab es eine fast gleiche Aufteilung zwischen Leitungen, die 50% und mehr und Leitung, die 75% und mehr arbeiteten. Die Personen, die vollzeitnah arbeiteten, waren hier unter den Teilzeitkräften in der Minderheit.

Insgesamt ist festzustellen, dass teilzeitbeschäftigte Frauen in Führungspositionen tendenziell geringere Arbeitszeitvolumina haben als ihre männlichen Kollegen. Es ist aus Gleichstellungssicht daher besonders erfreulich, dass die Stadt Erlangen auch Personen, die nicht vollzeitnah oder fast vollzeitnah arbeiten können oder wollen, den Zugang zu Führungspositionen ermöglicht, auch wenn Teilzeit in Führung bei der Stadt Erlangen immer noch eher die Ausnahme ist.

Mit einer Auftaktveranstaltung im Juli 2022 wurde das Masterplanprojekt M020 „Verbesserungen der Möglichkeiten für Führungskräfte in Teilzeit“ von der Entwicklungs- in die Umsetzungsphase überführt. Zeitgleich ist die Broschüre „Führung in Teilzeit! Chancen. Tipps. Erfolgsgeschichten.“ erschienen, die wichtige Handlungshilfen bietet, Erfahrungsberichte von Teilzeitführungs Kräften aus der Stadtverwaltung und deren Vorgesetzten vorstellt und die Projektbausteine erläutert. Bei einer Umsetzung aller geplanten Elemente des Projektes käme der Stadt Erlangen in Bezug auf Teilzeitführung deutschlandweit eine Vorreiterrolle zu. Leider konnten wichtige Maßnahmen wie das Kollegiale Coaching für Teilzeitführungs Kräfte und das Pat*innenprogramm im Jahr 2022 aufgrund von personellen Engpässen in Amt 11 nicht mehr angestoßen werden. Auf die konkreten Zahlen von Führungskräften mit reduzierter Arbeitszeit hat das Projekt im Jahr 2022 noch keinen positiven Einfluss gehabt. Dies zeigt sich darin, dass die Anzahl und auch der Anteil an Teilzeitführungs Kräften unter den Führungskräften nicht gestiegen, sondern sogar minimal gesunken sind.

7. PERSONALBERICHT 2022

Im Vorwort des Personalberichts 2022 wurden die Wertschätzung aller Mitarbeitenden mit ihren Diversitätsmerkmalen und die Wichtigkeit eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes ins Zentrum gesetzt. Die hier artikulierte Grundhaltung der Stadt Erlangen dient somit als Folie für den gesamten Personalbericht. Dies ist ausgesprochen positiv zu bewerten.

Aus Gleichstellungssicht ist in Bezug auf den Personalbericht 2022 festzustellen, dass die Themen Gleichstellung und Frauenförderung erneut fast keine Berücksichtigung finden. Es wäre daher notwendig, im Personalbericht 2023 wieder einen Fokus hierauf zu legen und die Gleichstellungsstelle möglicherweise bei der Erarbeitung des Berichts zu beteiligen.

Der Begriff „Vielfalt“ wird wie im letzten Personalbericht breit verwendet, allerdings wiederum in einem undifferenzierten Gebrauch. Die Vielseitigkeit der Maßnahmen, Aufgaben und Arbeitsbereiche sollte sprachlich nicht mit der Vielfalt an Identitätsmerkmalen und Lebensentwürfen gleichgesetzt werden. Hier gilt es, dies begrifflich klarer zu unterscheiden, um ein klares Verständnis von Diversity nach außen zu tragen. Auch hier wäre eine Beteiligung des Teams Diversity bei der Erarbeitung des Berichts wünschenswert.

Eine Beteiligung der Gleichstellungsstelle und des Teams Diversity am Personalbericht wurde von Amt 11 grundsätzlich positiv gesehen und wird zukünftig angestrebt.

Erfreulich ist, dass auch im Personalbericht 2022 das Thema Elternzeit als eigener Punkt behandelt wurde. Deshalb wird es in diesen Bericht nicht mehr aufgenommen.

8. MASTERPLAN PERSONALMANAGEMENT

In Bezug auf den Masterplan Personalmanagement wäre es hilfreich, einen weiteren strategischen Themenkomplex einzuführen, der nicht einer genuin personalwirtschaftlichen Zielsetzung folgt, sondern der die Haltung und die Werte der Stadt Erlangen in den Fokus nimmt. Denn so könnten auch Projekte mit hoher Priorität initiiert werden, die sich dezidiert diesen Zielen verpflichten.

9. ABSCHLUSS

Abschließend ist festzuhalten, dass die Zusammenarbeit der übrigen Verwaltung mit der Gleichstellungsstelle von den Gleichstellungsbeauftragten in weiten Teilen gut bewertet wird.

Anlagen:

III. Zur Aufnahme in die Sitzungsniederschrift

IV. Zum Vorgang