

Bericht zum Frauenförderplan der Hansestadt Wipperfürth

2010 bis 2012

Gemäß § 5a Abs. 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) vom 9. November 1999 hat der Rat der Hansestadt Wipperfürth am 05.10.2010 die Fortschreibung des Frauenförderplanes (FFP) beschlossen, der am Tage nach der Verabschiedung in Kraft getreten ist und für drei Jahre galt.

Der Frauenförderplan der Hansestadt enthält in seinem Textteil unter anderem Maßnahmen und Ziele zum Abbau der strukturellen Benachteiligung der weiblichen Beschäftigten, die in den einzelnen Abschnitten des FFP

- Maßnahmen auf der Steuerungsebene / Übergreifende Maßnahmen,
- Stellenausschreibung,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie
- Fortbildung

aufgezeigt werden, ferner unter Ziffer 8 langfristige Ziele.

In einem statistischen Teil, der gleichzeitig eine Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur darstellt, folgen Tabellen über die Zahl der beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungsgruppen und Entgeltgruppen sowie nach Laufbahn- und Berufsgruppen, soweit dieses aufgrund der Entgeltgruppenzuordnung möglich ist.

Weitere Bestandteile sind eine Aufstellung über die Zahl der weiblichen und männlichen Auszubildenden einschließlich der Teilnehmer/innen an Angestelltenlehrgängen sowie eine Übersicht über die Anzahl an Beförderungen, ebenfalls getrennt nach Beamtinnen und Beamten bzw. Tarifbeschäftigten sowie Frauen und Männern in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen. Ebenfalls wieder beigefügt ist eine Übersicht der Fortbildungen, die ebenfalls nach Frauen und Männern in den Berufsgruppen des gehobenen Dienstes aufgeteilt wurde.

Nach Ziffer 9 (Berichtspflicht) des FFP ist, übereinstimmend mit § 5a Abs. 6 LGG, ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat mit der Fortschreibung des FFP vorzulegen.

Der nachfolgende Bericht stellt insbesondere einen Vergleich dar zwischen der vorgenannten Bestandsaufnahme (Stichtag 31.12.2012) und den Veränderungen im Laufe der drei Jahre, für die der aufgestellte FFP Geltung hatte. Vergleichsstichtag ist jeweils der 31.12.2009.

Es folgen einige statistische Übersichten und Gegenüberstellungen mit daraus abgeleiteten Feststellungen über etwaige strukturelle Veränderungen. Die Tabellen sollen dazu dienen, einen schnellen Überblick zu erhalten über die wesentlichsten Inhalte dieser in großen Teilen nach Verwaltungsvorschriften zum LGG aufgebauten Erfassungsf formularen.

Neu eingefügt ist der Punkt 9 mit den zusammenfassenden Maßnahmen, die von der Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum begleitet und durchgeführt wurden.

Der nächste Bericht wird dann im Jahre 2016 vorgelegt und wird die Zahlen mit Datum 31.12.2012 den Zahlen zum Stichtag 31.12.2015 gegenüberstellen.

1.) Gesamtzahl der Beschäftigten

Stichtag	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil %
31.12.2009	220	106	114	51,82
31.12.2012	223	105	118	52,91

Der prozentuale Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl zeigt sich bei jeweils auch gegenüber dem vorhergehenden Bericht weiter abnehmender Anzahl männlicher Beschäftigter, aber steigender Zahl der weiblichen Beschäftigten um 1,09 Prozentpunkte, verändert.

Wie bereits im FFP unter der Ziffer 7 (Zahlen, Daten, Fakten) zum Ausdruck gebracht, kann eine realistische Prognose über die Veränderung der Frauenanteile in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen nicht erfolgen. Diese Aussage trifft auch auf die Veränderung der Quoten bezogen auf die Beschäftigtenzahl insgesamt zu. Auch hier gilt das dort Ausgeführte, nämlich dass durch Sparzwänge, Wirtschaftlichkeitserwägungen und sonstige Umstrukturierungsmaßnahmen nicht alle freiwerdenden Stellen wiederbesetzt werden.

2.) Vollzeitbeschäftigte

(Aufteilung nach Beamten und tariflich Beschäftigten)

Beschäftigten- gruppe	Vollzeitbeschäftigte			Frauenanteil an den Vollzeit- beschäftigten in %
	insgesamt	Männer	Frauen	
Beamtinnen / Beamte				
31.12.2009	18	14	4	22,22
31.12.2012	17	12	5	29,41
Tarifl. Besch.				
31.12.2009	103	71	32	31,07
31.12.2012	115	75	40	34,78
Insgesamt				
31.12.2009	121	85	36	29,75
31.12.2012	132	87	45	34,09

Diese Tabelle zu den Vollbeschäftigten zeigt in der Summe wieder eine steigende Zahl der Frauenquote sowohl im Beamtenbereich als auch im Bereich der tariflich Beschäftigten. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass bei der geringen Anzahl an Beamtenstellen bereits sehr geringfügige Veränderungen des Stellengefüges zu einer deutlichen Veränderung der Frauenquote führen können. Zudem wird auf die Ausführungen zur Altersteilzeit in Ziffer 3 verwiesen.

3.) Teilzeitbeschäftigte (Aufteilung nach Beamtinnen/Beamten und tariflich Beschäftigten)

Beschäftigten- gruppe	Teilzeitbeschäftigte			Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigt. in %
	insgesamt	Männer	Frauen	
Beamtinnen/ Beamte				
31.12.2009	6	1	5	83,33
31.12.2012	6	0	6	100,00
Tariflich Beschäftigte				
31.12.2009	77	20	57	74,03
31.12.2012	84	19	65	77,38
Insgesamt				
31.12.2009	83	21	62	74,70
31.12.2012	90	19	71	78,89

Anhand der vorhergehenden Tabelle wird deutlich, dass der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Teilzeitkräfte (erstmalig seit Jahren) wieder angestiegen ist und zwar um 4,19 Prozentpunkte. Im Jahr 2000 betrug die Quote 89,04 %, im Jahr 2004 83,54%, im Jahr 2007 81,82 %.

Waren 2007 noch mit 7 von 12 Beamtinnen 58,3 % teilzeitbeschäftigt, im Jahr 2009 5 von 12 Beamtinnen (41,7 %), sind es im Jahr 2012 6 von 13 Beamtinnen, was eine Quote von 46,15 % ausmacht.

Auf folgende Besonderheit in der statistischen Zuordnung wird jedoch hingewiesen: Bei dem teilzeitbeschäftigten männlichen Beamten zum 31.12.2009 handelte es sich um einen Altersteilzeitbeschäftigten. Dieser ist dann im Jahr 2011 in den Ruhestand eingetreten, so dass es bei den Beamten keine teilzeitbeschäftigten Männer mehr gibt. Während sich zum Stichtag 31.12.2009 insgesamt 1 Frau und 8 Männer in der Arbeitsphase der Altersteilzeit (ATZ) befunden haben, waren zum Stichtag 31.12.2012 alle in die Freizeitphase der ATZ eingetreten. Alle ATZ-Beschäftigten nehmen die ATZ im sogenannten Blockmodell wahr. Die während der ATZ zu leistende Arbeit wird hier so verteilt, dass in der ersten Hälfte der ATZ die Arbeit geleistet wird (Arbeitsphase) und die/der Beschäftigte anschließend von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt wird (Freizeitphase). Statistisch gesehen werden die Beschäftigten in ATZ jedoch während der Gesamtzeit der ATZ als Teilzeitkräfte geführt.

Durch diese Zuordnung ergeben sich statistische Veränderungen, die eine aussagekräftige Auswertung zur tatsächlichen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung nicht zulassen. Zum Zeitpunkt des nächsten Berichtes im Jahre 2016 werden alle derzeit bewilligten ATZ-Fälle beendet sein.

4.) Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten

	31.12.2009					31.12.2012				
	gesamt	Männer	Quote	Frauen	Quote	gesamt	Männer	Quote	Frauen	Quote
Beschäftigte insgesamt	220	106	47,7	114	51,8	223	105	47,09	118	52,91
Davon: Teilzeit	83	21	25,3	63	74,7	90	19	21,11	71	78,89

Der Anteil der Teilzeitkräfte an der Gesamtbeschäftigtenzahl ist zwischen den Stichtagen bei den Männern von 19,80 % auf 18,10 % gesunken und bei den Frauen weiter von 54,40 % auf 60,17 % angestiegen. Auch hier wird aber auf die Problematik der Zuordnung der Beschäftigten in ATZ hingewiesen.

5.) Beschäftigte nach den Laufbahngruppen der Beamtinnen / Beamten und den vergleichbaren Blöcken der Entgeltgruppen der tariflich Beschäftigten

Laufbahngruppe	Beschäftigtengruppe	31.12.2009	Davon Frauen	Frauenanteil in %	31.12.2012	Davon Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung %-Punkte
Höherer Dienst	Beamte	5	0	0	5	0	0	---
	Tarifl. Beschäftigte	1	1	100,00	0	0	0	-100,00
	Summe	6	1	16,67	5	0	0	-16,67
Gehob. Dienst	Beamte	17	7	41,18	15	8	53,33	+12,15
	Tarifl. Beschäftigte	53	19	35,85	57	21	36,84	+0,99
	Summe	70	26	37,14	72	29	40,28	+3,13
Mittlerer Dienst	Beamte	5	5	100,00	5	5	100	---
	Tarifl. Beschäftigte	117	69	58,97	122	73	59,84	+0,93
	Summe	122	74	60,66	127	78	61,42	+0,76
Einfacher Dienst	Beamte	0	0	0	0	0	0	---
	Tarifl. Beschäftigte	22	13	59,09	19	11	57,89	-1,20
	Summe	22	13	59,09	19	11	52,38	-6,71
Gesamt		220	114	51,81	223	118	52,91	+1,10

Die vorstehende Tabelle umfasst alle Beschäftigten einschließlich der Teilzeitkräfte und der Beurlaubten. Sie zeigt zunächst, dass der Frauenanteil vom mittleren bis zum gehobenen Dienst weiterhin angestiegen ist. Bezogen auf die einzelnen Laufbahngruppen lassen sich aus dem Vergleich folgende Fakten ablesen:

Im **höheren** Dienst sind alle Führungspositionen mit Männern besetzt. Es befindet sich keine Frau mehr im höheren Dienst.

Im **gehobenen** Dienst ist die Anzahl der Frauen bei den Beamten um eine Person gestiegen und auch bei den Tariflich Beschäftigten ist ein Zuwachs von 2 Frauen zu verzeichnen. Da jedoch auch ein Zugang von 2 Männern stattgefunden hat, wirkt sich der Frauenanteil nur in Höhe von +3,13 % aus.

Im **mittleren** Dienst hat sich der Frauenanteil bei den tariflich Beschäftigten trotz eines Beschäftigtenzuwachses von 5 Personen nur um 0,75 Prozentpunkte erhöht.

Im **einfachen** Dienst ist der Frauenanteil weiter gesunken.

6.) Beamtinnen / Beamte und tariflich Beschäftigte des gehobenen Dienstes, unterteilt nach vergleichbaren Besoldungs- und Vergütungsgruppen

Die Veränderungen des Frauenanteils in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes soll in folgender Tabelle noch etwas genauer dargestellt werden. Dazu wurden die beamtenrechtlichen Besoldungsgruppen und die vergleichbaren Entgeltgruppen nach dem TVöD ausgewiesen.

Besoldungs- und vergleichbare Entgeltgruppen	31.12. 2009	Davon Frauen	Frauen in %	31.12. 2012	Davon Frauen	Frauen in %	Veränderung %-Punkte	Besoldungsgruppe
Beamte: A 13 g.D.	3	0	21,42	2	0	23,08	+1,66	A 13
Tarifl. Beschäftigte: EG 12 / S 18	11	3		11	3			
Gesamt:	14	3		13	3			
Beamte: A 12	4	1	12,50	4	1	20,00	+7,50	A 12
Tarifl. Beschäftigte: EG 11 / S 17	6	0		6	1			
Gesamt:	8	1		10	2			
Beamte: A 11	6	4	35,71	4	4	61,53	+25,82	A 11
Tarifl. Beschäftigte: EG 10 / S 15 und S 16	8	1		9	4			
Gesamt:	14	5		13	8			
Beamte: A 10 .	2	1	50,00	3	2	44,12	-5,88	A 10
Tarifl. Beschäftigte: EG 9 / S 9 bis S 14	30	15		31	13			
Gesamt:	32	16		34	15			
Beamte: A 9 g.D. / z.A.	2	1	50,00	2	1	50,00	0,00	A 9
Tarifl. Beschäftigte:								
Gesamt:	1	1		2	1			
Insgesamt:	70	26	37,14	72	29	40,28	3,14	

Bei der Größenordnung der Hansestadt Wipperfürth und ihrer Verwaltung können bereits leichte Veränderungen der Anzahl pro Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe (etwa durch Neubildung und Auflösung von Stellen, Abänderung des Stelleninhalts etc.) größere Auswirkungen auf die jeweilige Frauenquote haben. Die Frauenquote konnte im zugrunde liegenden Vergleichszeitraum dennoch von 37,14 % auf 40,28 % gesteigert werden. Die größte Steigerung der Frauenquote konnte mit 25,82 % im Bereich A11/ EG 10 verzeichnet werden.

7.) Beförderungen bzw. Höhergruppierungen, Auszubildende, Statistik der freigestellten Mitarbeiterinnen

Hierzu wird auf die jeweiligen Statistiken verwiesen, die dem Entwurf des neuen FFP beiliegen.

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 22 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen vorgenommen, wobei es sich jedoch nur bei dreien um Beförderungen bei den Beamten handelt. In den Jahren 2011 und 2012 wurden aufgrund einer Beförderungssperre keine Beförderungen vollzogen.

Insgesamt stehen 8 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen bei den Männern insgesamt 14 Beförderungen bzw. Höhergruppierungen bei den Frauen gegenüber.

Die jeweils ausgewiesene Frauenquote je Besoldungs- und Entgeltgruppe ist dabei aufgrund der sehr geringen Zahl an Einzelfällen wenig aussagekräftig und gibt kaum etwas her im Sinne eines positiven oder negativen Trends unter dem Gesichtspunkt frauenfördernder Maßnahmen.

Im Bereich der Auszubildenden ist die Anzahl der weiblichen Auszubildenden gesunken. Von den zum 31.12.2012 beschäftigten 5 Auszubildenden sind jedoch 3 weiblich. Aufgrund der geringen Zahl von Auszubildenden und keinem Lehrgangsteilnehmern an AL I und AL II sind diese Zahlen ebenfalls wenig ergiebig im Sinne eines aussagekräftigen Trends.

8.) Fortbildungen

Wie im letzten Bericht wurde auch dieses Mal wieder die Teilnahme an Fortbildungen in den Laufbahngruppen des gehobenen Dienstes (beamtenrechtliche Besoldungsgruppen und die vergleichbaren Entgeltgruppen nach dem TVöD) erfasst:

Bes.Gruppe/ Entg.Gruppe	fachspezifische Fortbildung		fachübergrei- fende Fortbil- dung		IT-Fortbildung		Bewerbungen und Zulassung zur Fortbildung			
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	davon Teilzeit	davon Beurl.
Beamte	32	33	3	1	6	0	41	34	6	
Tarifl. Beschäf- tigte	89	59	8	2	0	1	97	62	12	
gehob.Dienst zusammen	121	92	11	3	6	1	138	96	18	

Für Teilzeitbeschäftigte gelten dieselben Zugangsvoraussetzungen wie für Vollzeitkräfte. Die Frauenquote erreicht bei insgesamt 234 Fortbildungen 41,03%, im Be-

richtszeitraum 2007 bis 2009 handelte es sich um insgesamt 173 Fortbildungen und eine Frauenquote von 43,35 %.

9.) Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte bietet in der hausinternen Beratung vielfältige Unterstützung an: Themen dabei sind z.B. der Umgang mit Mobbing, Burnout, psychischen Erkrankungen sowie Depressionen und Überlastungen. In Fällen der vorgenannten Krisen berät sie systemisch-lösungsorientiert oder sucht ressourcenstärkende Hilfpotentiale. Dabei wird sichtbar, dass private, berufliche oder finanzielle Veränderungsprozesse bei Frauen aber vermehrt auch bei Männern, durch veränderte Lebensformen zu Stresssituationen führen, denn fast jeder dritte Haushalt ist ein Single- oder Patchworkhaushalt.

Darüber hinaus steht die Gleichstellungsbeauftragte auch zwei Mal in der Woche für Bürgerinnen und Bürger zur Verfügung. Ein breiter Themenschwerpunkt bei dieser Beratung ist die Förderung von Frauenerwerbstätigkeit, dem Wiedereinstieg in die Berufswelt aber auch der Abbau häuslicher Gewalt besonders bei Frauen mit Migrationshintergrund. Beratung für Männer wird von denen in Anspruch genommen, die mehr Verantwortung in der Familien- und Erziehungsarbeit leben wollen. Weitere Themen externer Beratung sind die Vernetzung und Beratung von Unternehmerinnen, die neben Hilfen zur Standortbestimmung auch Unterstützung der Wirtschaftsförderung erhalten.

Zum Abschluss sollen die vielfältigen Angebote der Gleichstellungsbeauftragten auszugswise genannt werden:

- vielfältige Ausstellungen in der Rathausgalerie
- Informationsabende über häusliche Gewalt in Kooperation mit einer Gleichstellungskollegin aus Lindlar und der örtlichen Polizei/Opferschutz.
- Themenabend über Geschwisterkonstellation
- Lesung zum Weltfrauentag
- Schminkabende für Kolleginnen
- Thementag/Schminknachmittag in Kooperation mit dem Jugendzentrum
- Frauenmesse Filia.

Weitere Themenreihen fanden in Kooperation mit dem Haus der Familie/Katholische Familienbildungsstätte statt, wie z. B.:

- Lesung mit Carla Berling
- Themenreihe, Hormonjoga
- Gesprächsabend zur Selbstwertstärkung
- Workshop über Homöopathie
- Wechseljahre und Wandelzeit.

In Zusammenarbeit mit der Stadtbibliothek wurde im Weiteren z.B. ein Themenabend über das Leben von Nici de Saint Phalle organisiert sowie ein Männer-Grillabend mit Kochkurs und Lektüre von Herrn Merken veranstaltet.

In der Zukunftsplanung steht der Genderansatz, der auch Verwirklichungschancen für Männer heraushebt. Dabei werden Themenwünsche berücksichtigt, wie die Männergesunderhaltung oder die Haus- und Sorgearbeit/Elternarbeit aber auch männliche Freizeitaktivitäten wie Draisinenfahrt oder Gesprächsabende über die Hinter-

gründe individueller Lebensverläufe sollen mittelfristig fester Bestandteil der Gleichstellung werden. Der Erfolg von Gleichstellungspolitik hängt im Wesentlichen davon ab, Frauen und Männer gleichberechtigt wahrzunehmen, um Veränderungsprozesse in ihrer Familie, im privaten Umfeld und der Erwerbstätigkeit positiv fördern zu können.

10.) Zusammenfassende Analyse der Gegenüberstellungen

Wie schon zuvor und auch im vorhergehenden Bericht zum Ausdruck gebracht, kann das Gesamtgefüge der Beschäftigten, auch bezogen auf die jeweilige Situation der bei der Stadtverwaltung Wipperfürth beschäftigten Frauen, innerhalb eines Dreijahreszeitraumes nur sehr bedingt verändert und im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern nur mittel- bis langfristig spürbar verbessert werden.

Der Frauenanteil der bei der Verwaltung beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist innerhalb des Berichtszeitraumes nahezu konstant geblieben. Der Anteil der Frauen überwiegt den der Männer weiterhin.

Zum 31.12.2012 beschäftigte die Hansestadt Wipperfürth 2 vollzeitbeschäftigte Männer weniger dafür aber 9 vollzeitbeschäftigte Frauen mehr als im Vergleich zum 31.12.2009. Gemessen an der Gesamtzahl der Vollzeitbeschäftigten ist der Frauenanteil damit von 29,75 % auf 34,09 %, d.h. 4,34 Prozentpunkte gestiegen (Tabelle zu 2.).

Während zum 31.12.2009 83 der 220 Gesamtbeschäftigten (= 37,72 %) teilzeitbeschäftigt waren, lag die Quote der Teilzeitkräfte zum 31.12.2012 bei 40,36 % (90 von 223 Gesamtbeschäftigten). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten hat zwar wiederum prozentual leicht zugenommen, wobei jedoch auch weiterhin die statistische Zuordnung der Altersteilzeitfälle (Tabellen zu 3. und 4.) eine große Rolle spielt. Jedoch wurden im Zeitraum vom 01.01.2010 bis 31.12.2012 auch einige Teilzeitkräfte neu eingestellt bzw. es handelt sich um Mütter, die während der Elternzeit teilzeitbeschäftigt tätig sind. Auffällig ist, dass der Frauenanteil von 74,70 % auf 78,89 % angestiegen ist.

Eine Veränderung im Sinne einer höheren Frauenquote im höheren und im gehobenen Dienst, die ja unter Ziffer 8 des FFP erklärtes „langfristiges“ Ziel ist, lässt sich aufgrund der übersichtlichen Größe der Stadtverwaltung, der recht geringen Fluktuation des Personals und der über viele Jahre gewachsenen Verwaltungsstruktur nur sehr langsam erzielen. Im Vergleich zum Jahr 2009 ist derzeit keine Frau im höheren Dienst beschäftigt. Es konnte aber eine weitere Erhöhung der Frauenquote im gehobenen Dienst um 3,14 % im Vergleich zu 2009 erzielt werden.

Im Textteil des FFP sind neben diesem Ziel auch andere Maßnahmen und Ziele zum Abbau der strukturellen Benachteiligung der weiblichen Beschäftigten verbindlich festgelegt, nämlich

- Maßnahmen auf der Steuerungsebene / Übergreifende Maßnahmen,
- Stellenausschreibung,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie
- Fortbildung.

Auch hierauf bezogen muss erwähnt werden, dass die der Verwaltungsführung und dem Personalservice zur Verfügung stehenden Möglichkeiten, vorhandene Strukturen so zu verändern, dass insbesondere eine Unterrepräsentanz von Frauen in den

Seite 8 von 9

entsprechenden Bereichen und speziell in den Führungspositionen beseitigt wird, sehr begrenzt sind. Dennoch wurden diese Maßnahmen und Ziele, wenn sich nach jeweiliger Lage der Dinge die tatsächliche und rechtliche Möglichkeit ergab, konsequent verfolgt.

In gegenseitiger Verantwortung zwischen dem Verwaltungsvorstand, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat wurden kontinuierlich und regelmäßig die in den entsprechenden Abschnitten des FFP beschriebenen Maßnahmen abgeprüft und im Sinne des Machbaren dann auch umgesetzt. Insbesondere wurde die Gleichstellungsbeauftragte bei allen organisatorischen und personellen Maßnahmen mit Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann beteiligt (einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen). Bei der Umsetzung der vorgenannten Maßnahmen hat die Gleichstellungsbeauftragte den Dienstherrn unterstützt bzw. an der Realisierung aktiv mitgewirkt. Sie stand überdies den Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung beratend und unterstützend zur Seite.

Der Inhalt dieses Berichtes ist mit der Gleichstellungsbeauftragten, Frau Marlies Lützwow, abgestimmt.

Hansestadt Wipperfürth
Der Bürgermeister
-Personalservice-