



# Vreden

verbindet

## **Gleichstellungsplan für die Stadt Vreden**

6. Fortschreibung  
2023 bis 2027

## **Herausgeber**

Stadt Vreden – Der Bürgermeister  
Burgstraße 14  
48691 Vreden

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einführung</b> .....	<b>2</b>
1.1	Rechtliche Grundlagen und allgemeine Ziele.....	2
1.2	Geltungsbereich, -dauer, Inkrafttreten.....	2
1.3	Die Gleichstellungsbeauftragte.....	3
<b>2</b>	<b>Beschäftigungsanalyse</b> .....	<b>3</b>
2.1	Gesamtbeschäftigung.....	4
2.2	Bedienstete nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung.....	4
2.3	Bedienstete nach Arbeitsbereichen.....	6
2.4	Bedienstete nach Besoldungs- und Entgeltgruppen .....	6
2.5	Besetzung der Führungspositionen.....	7
2.6	Anwärter:innen und Auszubildende.....	8
2.7	Fort- und Weiterbildung .....	9
2.8	Altersstruktur der Bediensteten .....	9
2.9	Familienphase .....	10
2.10	Prognose für Beschäftigungsstruktur .....	11
<b>3</b>	<b>Ziele und Maßnahmen</b> .....	<b>12</b>
3.1	Geschlechtergerechte Verwaltungskultur.....	13
3.1.1	Sprache .....	13
3.1.2	Vermeidung von Sexueller Belästigung und/oder Mobbing am Arbeitsplatz .....	14
3.1.3	Personenauswahlverfahren/Stellenbesetzungsverfahren .....	14
3.2	Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege .....	16
3.2.1	Flexible Arbeitszeitgestaltung.....	16
3.2.2	Reduzierung der Arbeitszeit/Teilzeittätigkeit .....	16
3.2.3	Alternierende Telearbeit .....	17
3.2.4	Elternzeit/Pflegezeit/Beurlaubung .....	17
3.3	Geschlechtergerechte Personalentwicklung .....	19
3.3.1	Ausbildung.....	19
3.3.2	Fort- und Weiterbildungen .....	20
3.3.3	Frauen in Führungspositionen.....	22
<b>4</b>	<b>Schlussbestimmungen</b> .....	<b>22</b>

Liebe Vredenerinnen und Vredener,  
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

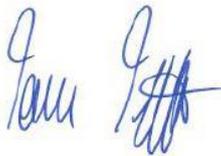
„Zukunft ist ein Prozess – nutzen wir ihn in der Gegenwart und in der Zukunft“, mit diesem Zitat aus unserem Stadtleitbild, das der Rat der Stadt Vreden am 18.05.2022 beschlossen hat, möchten wir dieses Vorwort beginnen, denn es trifft auf die Personalentwicklung unserer Stadt als Arbeitgeberin zu.

Qualifizierte und motivierte Bedienstete sind Grundvoraussetzung für eine zukunftsorientierte Entwicklung unserer Stadt.

Die Gewinnung und Bindung von Fachkräften und Auszubildenden muss daher für eine zukunftsfähige Stadtentwicklung stets im Fokus stehen. Eine moderne Gestaltung von Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung der aktuellen Anforderungen von Bediensteten ist hierfür ein zentrales Mittel.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument zur Umsetzung und Verwirklichung der verfassungsrechtlich verankerten Gleichstellung von Frau und Mann, insbesondere der Personalentwicklung und -planung der Stadt Vreden als Arbeitgeberin.

Gemeinsam arbeiten wir an der Zukunft unserer Stadt. Bestandteil der zukünftigen Personalentwicklung ist dieser Gleichstellungsplan, den wir als Verantwortliche gemeinsam umsetzen wollen.



Dr. Tom Tenostendarp  
Bürgermeister der Stadt Vreden



Christine Ameling  
Gleichstellungsbeauftragte der  
Stadt Vreden

# **1 Einführung**

## **1.1 Rechtliche Grundlagen und allgemeine Ziele**

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Bediensteten ist verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen (§ 5 Abs. 1 Landesgleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen; im Folgenden: LGG).

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 Abs. 1 LGG).

Der Gleichstellungsplan enthält für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung (§ 6 Abs. 3 LGG).

Grundlage für den Gleichstellungsplan sind gem. § 6 Abs. 2 LGG:

- eine Bestandsaufnahme
- und eine Analyse der Beschäftigungsstruktur
- eine Prognose der zu besetzenden Stellen, mögliche Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

## **1.2 Geltungsbereich, -dauer, Inkrafttreten**

Der Gleichstellungsplan gilt verbindlich für alle Bereiche und für alle Bedienstete der Stadt Vreden und tritt nach seiner Verabschiedung im Rat am 20.04.2023 in Kraft und gilt für die Jahre 2023 – 2027.

Nach spätestens zwei Jahren ist in Form einer summarischen Prüfung darzulegen, ob die Ziele des Gleichstellungsplans erreicht wurden. Ist dies nicht der Fall, sind weitere Maßnahmen zur Zielerreichung zu ergänzen (§ 5 Abs. 7 LGG).

### **1.3 Die Gleichstellungsbeauftragte**

Der Gleichstellungsbeauftragten stehen nach dem LGG (§ 15, 16, 17 LGG) und der Gemeindeordnung u.a. folgende Kompetenzen zu:

- Beteiligung an sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche
- Mitwirkung bei der Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans
- Beratung und Unterstützung der Bediensteten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann
- Akteneinsicht in Angelegenheit ihres Aufgabenbereichs
- unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung
- Recht zur Teilnahme an allen Dienstbesprechungen in Angelegenheit ihres Aufgabenbereiches
- Teilnahme an Sitzungen des Rates und seiner Ausschüsse
- Widerspruchsrecht nach § 19 LGG
- Befugnis zur Durchführung eigener Öffentlichkeitsarbeit im Aufgabenbereich
- Recht auf frühzeitige Information über beabsichtigte gleichstellungsrelevante Maßnahmen, so dass die Position der Gleichstellungsbeauftragten Eingang in die Verwaltungsmeinung finden kann.

Der Gleichstellungsbeauftragten ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben (§ 18 Abs. 2).

Bei nicht ordnungsgemäßer Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, ist die Maßnahme rechtswidrig und damit anfechtbar.

## 2 Beschäftigungsanalyse

### 2.1 Gesamtbeschäftigung

Bei der Stadt Vreden (inkl. Außenstellen) waren zum 31.03.2023 208 Personen beschäftigt, hiervon waren 26 im Beamten- und 182 im Arbeitsverhältnis tätig.

	Beamtinnen/Beamte		Tarifbeschäftigte	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>31.12.2017</b>	8	11	74	71
<b>31.03.2023</b>	7	19	104	78

Abbildung 1: Gesamtbedienstete inkl. Außenstellen und Auszubildende

Bei den Beamtinnen und Beamten hat sich der Anteil der Männer vom 31.12.2017 bis zum 31.03.2023 erhöht, wohingegen sich die Zahl der Beamtinnen um 1 Person verringerte.

Bei den Tarifbeschäftigten hat sich der Anteil der Frauen von 51 % (74 Frauen, 71 Männer) am 31.12.2017 auf 57 % (104 Frauen, 78 Männer) zum 31.03.2023 erhöht.

Die Steigerung der Zahl der Gesamtbeschäftigten bzw. aktiven Bediensteten zwischen 2017 und 2023 ist insbesondere auf Fallzahlensteigerungen, neue Aufgaben (wie beispielsweise der Schulsozialarbeit, Baumkontrolle, Klimaschutzmanagement) und die zunehmende Teilung von Stellen zurückzuführen.

### 2.2 Bedienstete nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung

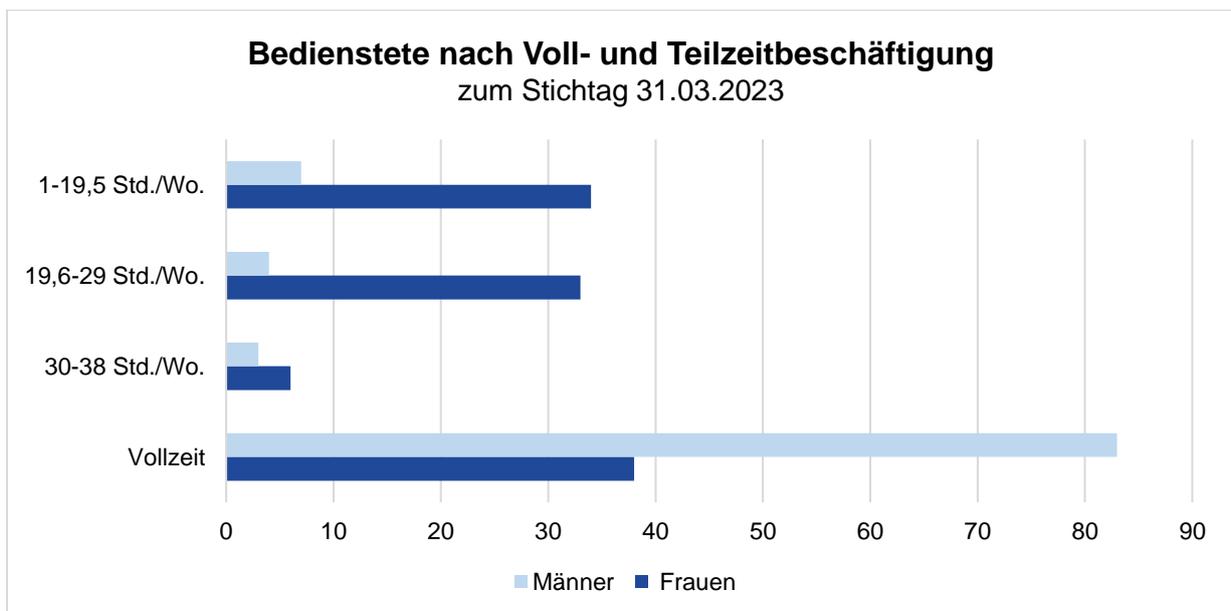


Abbildung 2: Bedienstete inkl. Außenstellen und Auszubildende nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung zum Stichtag 31.03.2023

Die Stadt Vreden (inkl. Außenstellen) beschäftigt derzeit 121 Personen in Vollzeit und 87 Personen in Teilzeit. Ein Großteil der Teilzeitarbeit wird von Frauen ausgeübt (rund 84 % von 87 Personen, die in Teilzeit arbeiten).

Nach Vollzeitäquivalent (Das Vollzeitäquivalent (VZÄ) ist eine Kennzahl zur vergleichbaren Messung der Beschäftigung. Hierbei wird die Anzahl der gearbeiteten Stunden durch die übliche Arbeitszeit einer Vollzeit-Beschäftigung geteilt) ergeben sich folgende Werte:

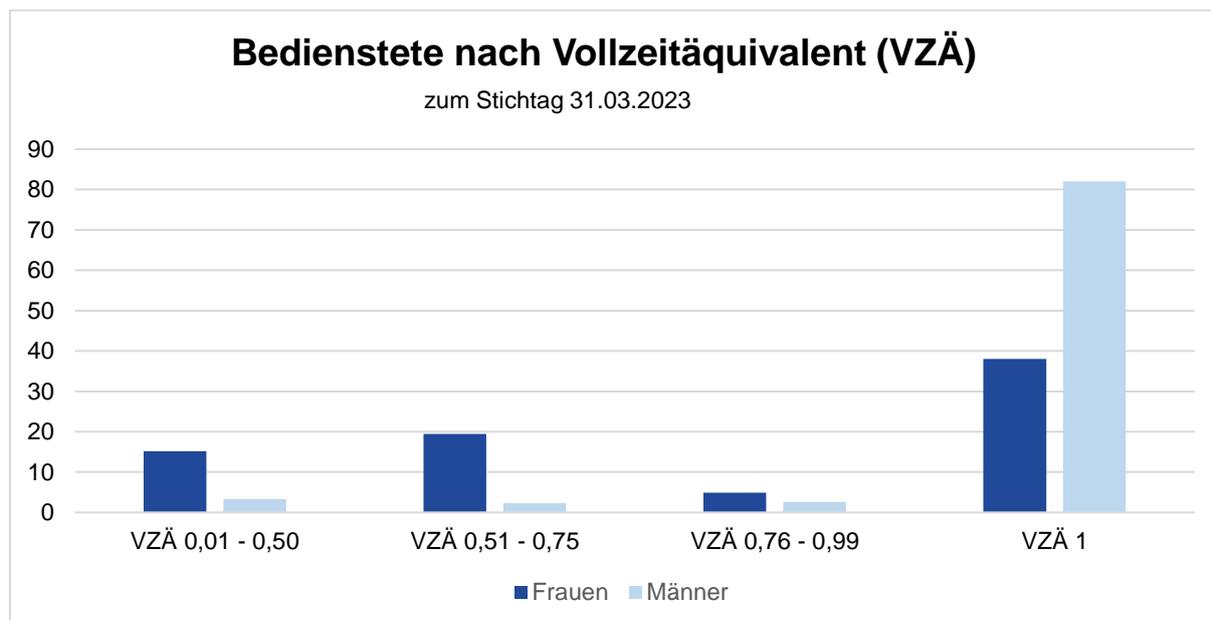


Abbildung 3: Bedienstete inkl. Außenstellen und Auszubildende nach Vollzeitäquivalent (VZÄ)

Arbeit in Teilzeit ist ein gutes Instrument, um Familie bzw. Pflege und Beruf besser vereinbaren zu können. Sie wird zu einem großen Teil von Frauen mit minderjährigen Kindern genutzt. Zu berücksichtigen ist bei Arbeit in Teilzeit, dass diese Arbeitsform auch Nachteile mit sich bringt: Durch den (absolut) geringeren Verdienst im Vergleich zur Vollzeitarbeit vermindert sich z.B. der zukünftige Renten- bzw. Pensionsanspruch. Dabei ist im öffentlichen Dienst durch die Festlegung der Gehälter in Gesetzen und Tarifverträgen die gleiche Bezahlung bei gleichwertigen Aufgaben gewährleistet.

## 2.3 Bedienstete nach Arbeitsbereichen

Die Bedienstete der Stadt Vreden sind in folgenden Arbeitsbereichen eingesetzt:

Arbeitsbereiche	Frauen	Männer
Verwaltung allgemein	89	33
Bau-/Umwelttechnik (Stadtplanung, -entwässerung, Gebäude, Klärwerk)	3	18
IT-Technik	0	7
Handwerk (Hausmeister, Bauhof)	3	38
Reinigungskräfte	4	0
Sozial- und Erziehungsdienst	12	1
<b>Gesamt</b>	<b>111</b>	<b>97</b>

Abbildung 4: Bedienstete nach Arbeitsbereichen zum Stichtag 31.03.2023

## 2.4 Bedienstete nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

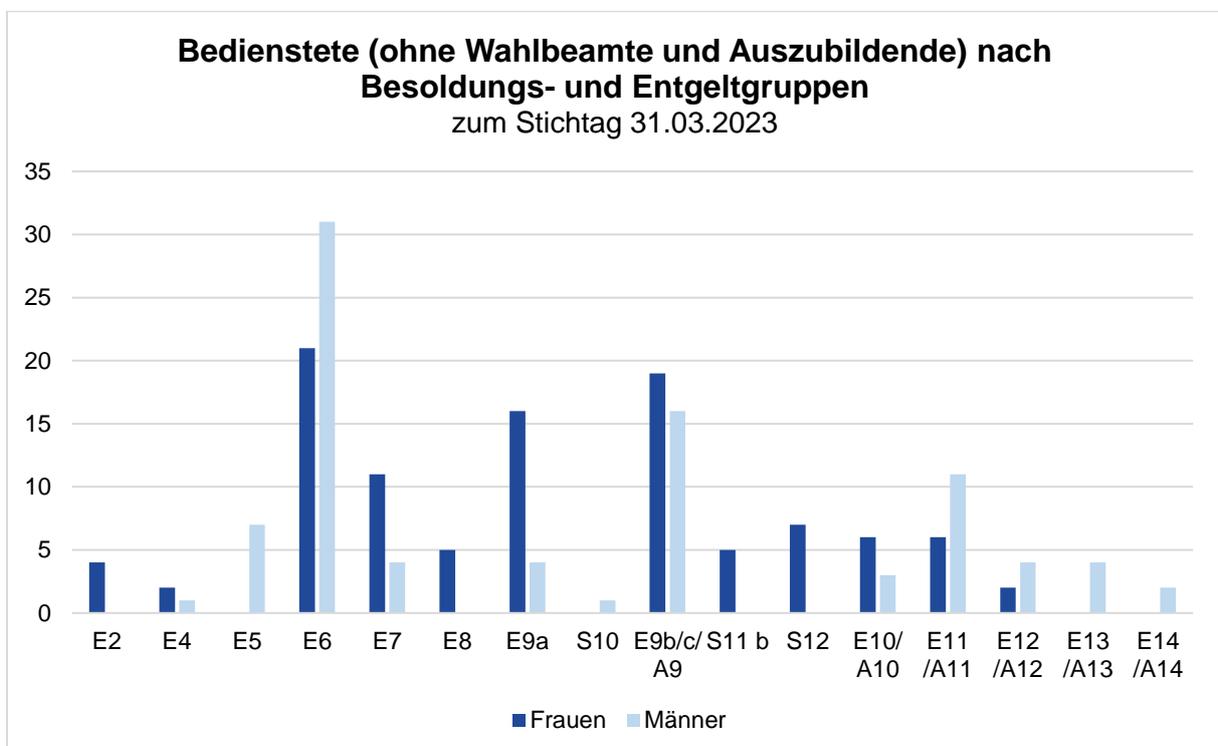


Abbildung 5: Bedienstete (ohne Wahlbeamte und Auszubildende) nach Besoldungs- und Entgeltgruppen zum Stichtag 31.12.2022

Viele Frauen sind besonders in den Besoldungs- und Entgeltgruppen E6, E7, E9a und E9b/c/A9 vertreten. In der Entgeltgruppe E2, S11b und S12 bilden sie die einzigen Anteile; in der Besoldungs- und Entgeltgruppe E5, S10, E13/A13 und E14/A14 sind sie dafür (noch) nicht vertreten.

Den größten Anteil in der Entgeltgruppe E6 bilden die Männer (Arbeitsbereich Handwerk). In der Besoldungs- und Entgeltgruppen E9b/c/A9 sowie E10/A10 sind mehr Frauen wie Männer eingruppiert. Ab der Besoldungs- und Entgeltgruppe E11/A11 nimmt der Anteil der Frauen ab.

Festzustellen ist, dass die Beschäftigten im Verwaltungsbereich bei der Stadt Vreden zu Beginn ihrer beruflichen Entwicklung den gleichen Werdegang beschreiten. Unterschiede der beruflichen Weiterentwicklung von Frauen und Männern zeigen sich etwa ab dem 30. Lebensjahr. Überwiegend leisten Frauen die Familien- und Erziehungsarbeit und nehmen bei Gründung einer Familie Elternzeit oder eine familienbedingte Beurlaubung in Anspruch. Dies kann Auswirkungen auf das berufliche Fortkommen haben. Durch die Wahrnehmung der familienbedingten Auszeiten und Teilzeittätigkeiten werden die beruflichen Werdegänge beeinflusst.



Abbildung 6: Typische Lebensphasen im beruflichen Werdegang von Frauen

## 2.5 Besetzung der Führungspositionen

Insgesamt sind 2 Frauen und 14 Männer Führungskräfte einer Fachabteilung und 5 Frauen und 9 Männer in der stellvertretenden Führung. Fachbereichsleitungen nehmen jeweils 1 Frau und 1 Mann wahr.

Fachbereich (FB)	Führung		Stellvertretung	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
FB Zentrale Dienste	0	2	1	1
FB Finanzen	1	2	0	2
FB Bürgerservice	1	4	2	2
FB Stadtentwicklung	1	7	2	4
<b>Gesamt</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>9</b>

Abbildung 7: Besetzung der Führungspositionen der Fachabteilungen mit Fachbereichsleitungen, ohne Wahlbeamte, zum 31.03.2023

Die Geschlechterverteilung bei den Führungskräften (Fachabteilungs- und Fachbereichsleitungen, ohne Wahlbeamte) zeigt auf, dass 25 % der Führungskräfte weiblich sind. Die Gründe

liegen hier insbesondere in der Unterbrechung der Arbeitsphase aufgrund der Familienplanung sowie der anschließenden Teilzeitbeschäftigung vieler Frauen. Positiv hervorzuheben ist, dass seit Februar 2023 erstmalig eine Frau die Führung eines Fachbereichs übernommen hat und damit auch Mitglied im Verwaltungsvorstand ist.

## 2.6 Anwärterinnen/Anwärter und Auszubildende

Die Stadt Vreden hat in den letzten Jahren kontinuierlich Ausbildungsmöglichkeiten in den Ausbildungsberufen Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter Fachrichtung Kommunalverwaltung, Gärtnerin/Gärtner Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau, Fachinformatikerin/Fachinformatiker Fachrichtung Systemintegration sowie Fachkraft für Abwassertechnik angeboten. In den Dualen Studiengängen jeweils Bachelor of Laws und Bachelor of Arts (in den Bereichen Verwaltung und Verwaltungsinformatik).

	Anwärterinnen/Anwärter		Auszubildende	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
01.08.2020	0	0	3	1
01.08.2021	0	1	1	0
01.08.2022	0	1	2	2
01.08.2023	2	0	2	2
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>5</b>

Abbildung 8: Anzahl der Anwärterinnen/Anwärter und Auszubildenden (gesamt)

Aufgrund einer verstärkten Altersfluktuation wurden in den vergangenen Jahren vermehrt Ausbildungsplätze angeboten. Dabei wird den Bediensteten die Möglichkeit geboten durch interne Besetzung der Ausbildungsstellen Aufstiege zu erreichen (beispielsweise wird eine Anwärterstelle durch einen Angestellten besetzt); so wurden eine Anwärterstelle in 2022 sowie in 2023 zwei Anwärterstellen intern besetzt.

Vor allem im Bereich der Verwaltungsfachangestellten wurden die Stellen vermehrt mit Frauen besetzt. Auch die Praktikumsanfragen werden oftmals von Schülerinnen gestellt.

Durch gezielte Ansprache von Schülerinnen (z. B. durch Vorbild-Werbung, digitale Ausbildungstage, Angebot des Girls-Day und Berufsfelderkunden) konnte Interesse für eine handwerkliche Ausbildung geweckt und eine Ausbildungsstelle zur Gärtnerin besetzt werden.

Ausblick: Zum Ausbildungsstart 01.08.2023/01.09.2023 konnte die Stadt Vreden die Ausbildungsstellen wie folgt besetzen:

- drei Verwaltungsfachangestellte Fachrichtung Kommunalverwaltung, zwei davon mit Frauen
- ein Gärtner Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau
- zwei Duale Studiengänge – Bachelor of Laws, beide mit Frauen

Dies zeigt, dass der Trend der vergangenen Jahre fortgeführt wird. Die Verwaltungsleitung beabsichtigt weiterhin die Anzahl der Ausbildungsplätze auf diesem Niveau zu halten.

## 2.7 Fort- und Weiterbildung

In der Fort- und Weiterbildung zeigte sich seit Jahren ein deutliches Interesse der weiblichen Bediensteten zur beruflichen Weiterentwicklung. Seit 2020 haben 7 weibliche Bedienstete den Basislehrgang, 4 den Verwaltungslehrgang I sowie 1 weibliche Bedienstete den Verwaltungslehrgang II besucht. Lediglich 1 männlicher Bediensteter absolvierte den Verwaltungslehrgang I.

## 2.8 Altersstruktur der Bediensteten

Im Folgenden wird die Altersstruktur der Bediensteten bei der Stadt Vreden dargestellt.

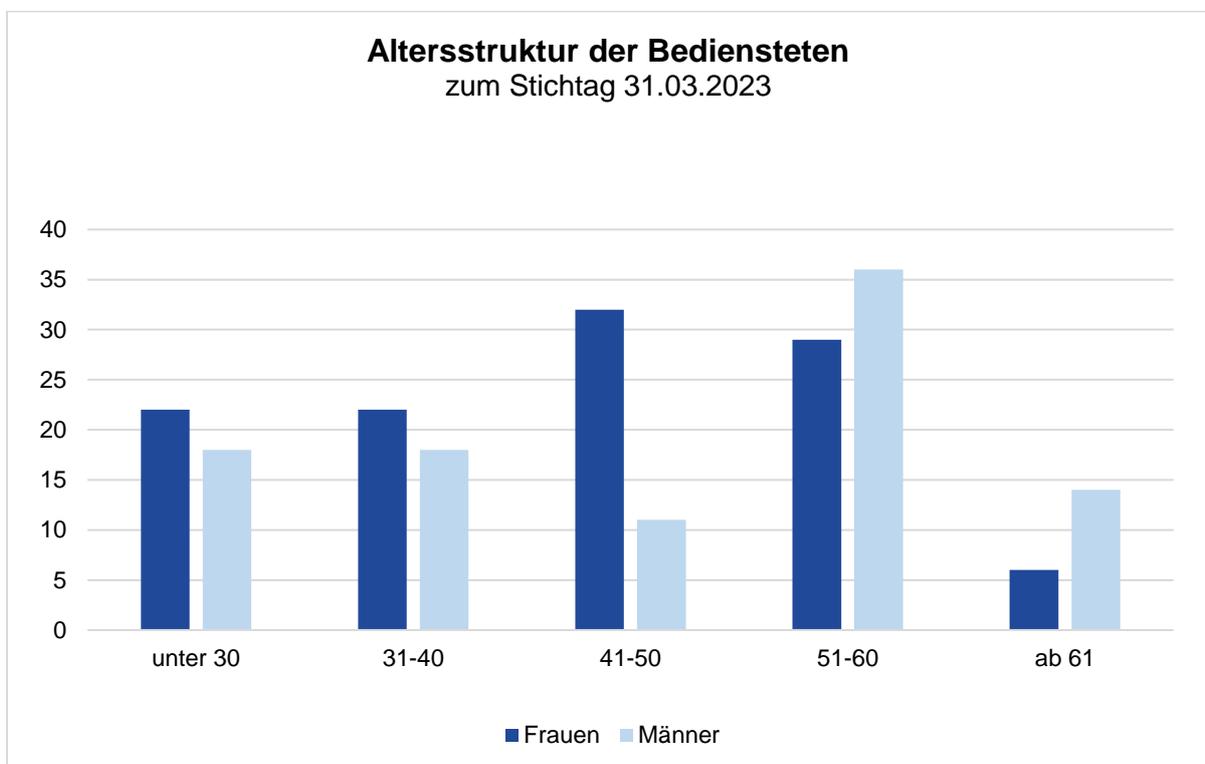


Abbildung 9: Altersstruktur der Bediensteten zum Stichtag 31.03.2023 (Anzahl der Bediensteten)

Nach Arbeitsbereichen ergibt sich folgende Darstellung:

Alter	Verwaltung allgemein	Bau-/Um- welttech- nik	IT-Technik	Handwerk	Reini- gungs- kräfte	Sozial- und Erzie- hungs- dienst
unter 30	26	2	3	13	0	2
31-40	21	0	1	4	0	8
41-50	27	7	1	5	1	2
51-60	36	11	2	13	2	1
ab 61	12	1	0	6	1	0

Abbildung 10: Altersstruktur der Bediensteten nach Arbeitsbereich zum Stichtag 31.03.2023 (Anzahl der Bediensteten)

Viele Bedienstete über 50 Jahre arbeiten in der allgemeinen Verwaltung, im Bereich Bau-/Umwelttechnik oder im Handwerk. Durch die Ausbildung eigener Nachwuchskräfte und Neueinstellungen im Bereich der Verwaltung, der IT-Technik und des Handwerks wird die Stadt Vreden voraussichtlich gut auf den drohenden Fachkräftemangel vorbereitet sein.

Im Bereich Bau-/Umwelttechnik sind geeignete Maßnahmen zu treffen, um einen Fachkräftemangel vorzubeugen.

## 2.9 Familienphase

In den Jahren 2017, 2019 und 2022 (Stichprobenanalyse) nahmen insgesamt 17 Frauen die Möglichkeit einer mehrmonatigen Elternzeit (in der Regel ein Jahr) wahr. Dagegen waren es in diesen Jahren 3 Männer, welche für maximal 2 Monate die Bonus-Elternzeitmonate gewählt haben.

Bei ihrer Rückkehr aus der Familienphase haben die Bediensteten das Recht, wieder unter den gleichen (tarif-)rechtlichen Rahmenbedingungen eingesetzt zu werden. Die Verwaltungsleitung entspricht den Wünschen der Bediensteten, sofern keine dienstlichen Einwände vorliegen.

Die Stadt Vreden ist zudem bestrebt, den Kontakt zu den Bediensteten während der vollständigen Familienphase zu halten. Erstmals seit einer mehrjährigen (u. a. pandemiebedingten) Pause, wurde in 2022 zu einem Elterncafé geladen. Im Austausch mit der Verwaltungsleitung und der Gleichstellungsbeauftragten, wurde den Bediensteten in geselliger Runde neben dem Austausch zu Familienthemen auch aktuelle Entwicklungen und Veränderungen innerhalb der Verwaltung der Stadt Vreden vermittelt (siehe auch Maßnahme 3.2 Vereinbarkeit von Beruf/Familie auf Seite 16 ff.).

Seit 2018 ist die Väterarbeit in der Gleichstellungsarbeit verankert. Das Thema „Väter und Vereinbarkeit“ wurde in die Gleichstellungsarbeit aufgenommen. Im März 2020 ist eine

Umfrage zum Thema „Väter und Vereinbarkeit“ bei den männlichen Bediensteten der Stadt Vreden durchgeführt worden. Hierbei ging es darum, die Wünsche und Anregungen der Männer zu berücksichtigen. Ergebnis war, dass lediglich sechs Bedienstete der Stadt Vreden Interesse an Vorträgen und Tagesaktionen zu dem Themengebiet haben. Im Betrachtungszeitraum (01.01.2018 bis 30.06.2020) haben 4 Familienväter eine Elternzeit von 1 bis 2 Monaten gewählt. Für die Gleichstellungsarbeit bedeutet das, dass es aufgrund der überschaubaren Zielgruppe offene Angebote für beide Geschlechter bzw. kommunenübergreifende Angebote geben wird. In 2022 konnte beispielsweise ein Erste-Hilfe-Kurs für Kinder und Säuglinge angeboten werden, bei welchem Mütter, Väter und Großmütter reges Interesse hatten.

## **2.10 Prognose zur Beschäftigungsstruktur**

Das LGG fordert in § 6 Absatz 2 LGG die Dienststellen im Land Nordrhein-Westfalen auf, eine Prognose hinsichtlich der zu besetzten Stellen und der möglichen Beförderungen sowie Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer vorzunehmen.

Insgesamt sind bei der Stadt Vreden positive Entwicklungen der Frauenanteile zu verzeichnen, insbesondere mit Blick auf die Bediensteten in der Kernverwaltung und auf die Einstellung neuer Bediensteten im Sozial- und Erziehungsbereich und einer Auszubildenden zur Gärtnerin.

Aufgrund der verstärkten Nachwuchskräftegewinnung der vergangenen Jahre, zeigt sich, dass der Anteil von weiblichen Auszubildenden steigt und damit voraussichtlich die Gesamtzahl der weiblichen Bediensteten.

Es hängt von einer qualitativ hochwertigen Personalentwicklung und der Verfügbarkeit von qualifizierten Bewerbenden ab, ob sich die Ausgewogenheit in den kommenden Jahren auch in den Entgeltgruppen widerspiegelt. In den typischerweise männerdominierten Bereichen (Handwerk, Bau- und Umwelttechnik, IT-Technik) wird sich der Anteil von Frauen voraussichtlich mäßig erhöhen können.

Regelmäßig wird die Altersstruktur der Belegschaft in ihrer Gesamtheit und in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen untersucht. Die folgende Abbildung zeigt eine Prognose der anstehenden altersbedingten Austritte von Bediensteten der Stadt Vreden bis zum Jahr 2037 getrennt nach Frauen und Männern:

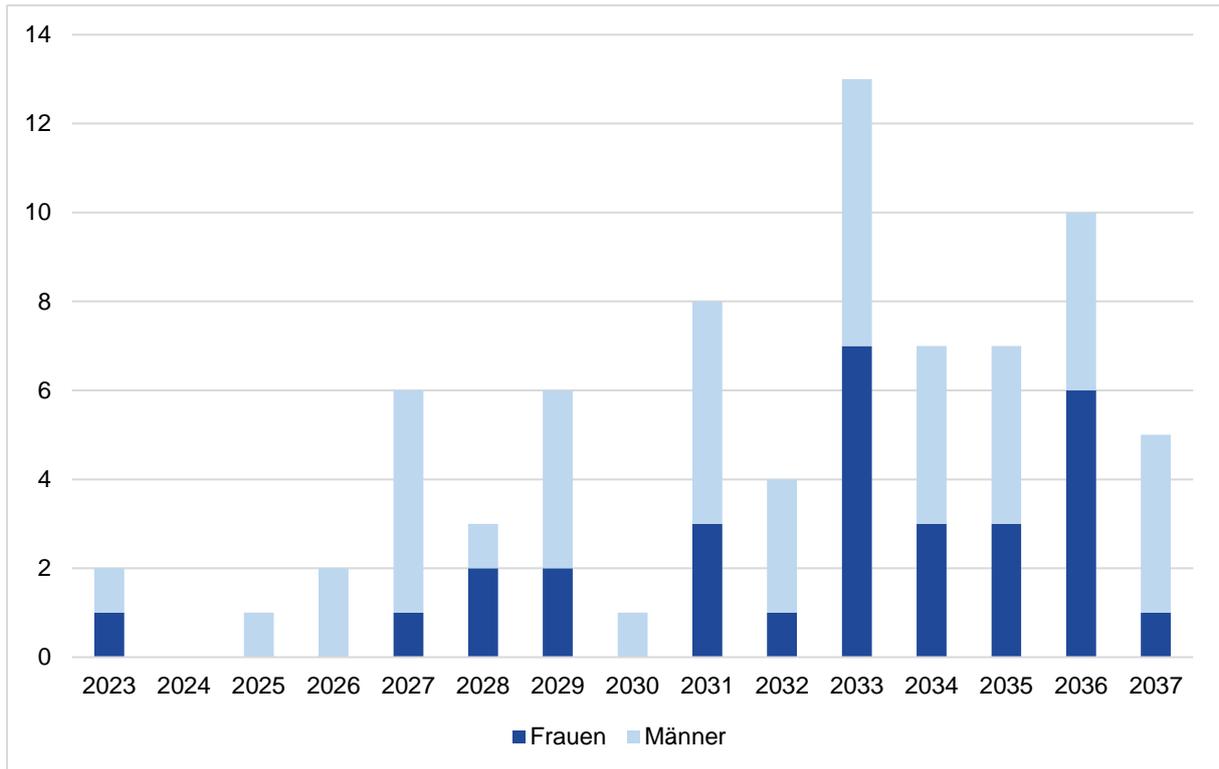


Abbildung 11: Prognose der anstehenden altersbedingten Austritte zum Stichtag 31.03.2023

Deutlich ist eine aufsteigende Tendenz im Jahr 2027 zu erkennen, welche ab 2031 deutlich verstärkt wird. Mittelfristig sind Maßnahmen zu ergreifen, um den drohenden Fachkräftemangel zu mildern. Dies soll vorwiegend mit eigener Nachwuchskräfteentwicklung erfolgen. Darüber hinaus wird sich die Stadt Vreden weiterhin als attraktive Arbeitgeberin auf den Arbeitsmarkt präsentieren müssen. Mit der Gleichstellungsarbeit kann sowohl ein Vorteil beim Werben um neue Fachkräfte als auch zur Bindung der bestehenden Bediensteten erreicht werden.

### 3 Ziele und Maßnahmen

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist Bestandteil der Personalplanung und -entwicklung. Bei entsprechender Planung und Personalentwicklungskonzepten ist darauf zu achten, dass geschlechterspezifische Besonderheiten Berücksichtigung finden, soweit dieses keine Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (im Folgenden: AGG) darstellt. Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung sind auch die besonderen Belange von Frauen zu berücksichtigen und Benachteiligungen zu beseitigen.

Die Ziele und Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit sind folgende:

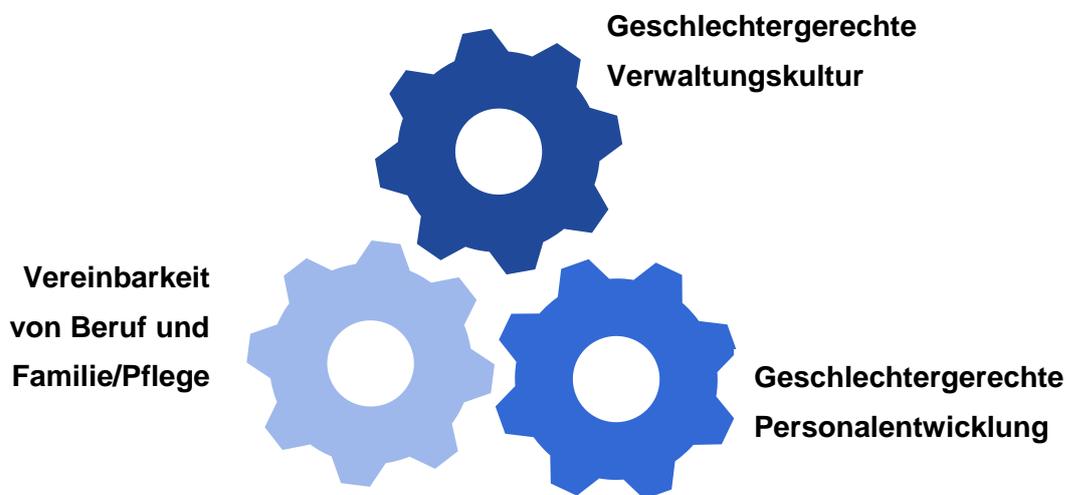


Abbildung 12: Ziele und Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit

#### 3.1 Geschlechtergerechte Verwaltungskultur

Die Stadt Vreden fördert die respektvolle Zusammenarbeit von Frauen und Männern und sorgt für ein gutes Arbeitsklima. Konkret finden sich die Maßnahmen in folgenden Bereichen wieder:

##### 3.1.1 Sprache

Sprache ist die Basis unserer Kommunikation und prägt damit die Wahrnehmung und das Bewusstsein. In § 4 des LGG ist verbindlich vorgegeben, dass für die gesamte interne und externe Kommunikation eine geschlechtergerechte Sprache anzuwenden ist. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden.

### **Zielvorgaben:**

- Die Verwaltungssprache entspricht den Grundsätzen der Geschlechtergerechtigkeit. Sie wird sowohl in der internen als auch externen Kommunikation angewandt.
- Die Bediensteten – insbesondere die Führungskräfte – werden hinsichtlich des geschlechtergerechten Sprachgebrauchs sensibilisiert.
- Neu gewonnene Bedienstete werden in der ersten Orientierungsphase hinsichtlich einer geschlechtergerechten Verwaltungskultur unterwiesen.
- Führungskräfte werden regelmäßig im Bereich der Kommunikation und Teamarbeit geschult.

### **3.1.2 Vermeidung von Sexueller Belästigung und/oder Mobbing am Arbeitsplatz**

Alle Bedienstete sollen vor sexuellen Belästigungen und/oder Mobbing am Arbeitsplatz geschützt werden. Ein respektvoller Umgang bildet die Grundlage für ein konstruktives Miteinander und ein gutes Betriebsklima.

Sexuelle Belästigungen und Mobbing (beispielsweise unerwünschter Körperkontakt, diskriminierende Äußerungen über Aussehen oder Privatleben) am Arbeitsplatz stellen eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstlichen Pflichten dar.

Die Stadt Vreden ist verpflichtet, entsprechend dem AGG, Hinweisen auf sexueller Belästigung oder Mobbing nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz unterbleibt. Die von sexueller Belästigung oder Mobbing Betroffenen unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht der/des Dienstvorgesetzten und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

### **Zielvorgaben:**

- Die Bediensteten werden vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz geschützt.
- Fälle von sexueller Belästigung und Mobbing werden in jedem Fall geahndet.
- Ein „Kummerkasten“ wird im Rathaus installiert, um anonyme Hinweise auf Vergehen zu ermöglichen (ebenso am Standort des Bauhofs).
- Die Themen sexuelle Belästigung und Mobbing werden in Fortbildungen für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte integriert.
- Die Bediensteten werden für einen respektvollen Umgang sensibilisiert.
- Über das Intranet (innerbetrieblich) werden Informationen zu dem Thema zur Verfügung gestellt und kommuniziert.

### **3.1.3 Personenauswahlverfahren/Stellenbesetzungsverfahren**

Die Gleichstellungsbeauftragte wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen an Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren bei Einstellungen und Umsetzungen sowie Höhergruppierungen und Beförderungen beteiligt.

Im Falle einer Unterrepräsentanz sind Frauen sowohl bei der Begründung eines Bedienstetenverhältnisses (Einstellungen) als auch bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (Beförderungen) bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen. Es zeigt sich, dass in den Arbeitsbereichen Handwerk und Bau-/Umwelttechnik, der Männeranteil und deren Anteil an Bewerbungen deutlich höher ist (siehe Abbildung 4).

Hier sollen Maßnahmen getroffen werden, um den Frauenanteil in den Ausbildungsberufen (Fachkraft für Abwassertechnik, Gärtnerin/Gärtner Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau) zu erhöhen.

Grundsätzlich werden bei der Stadt Vreden sämtliche Stellen -einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben-, in Teilzeit ausgeschrieben, soweit keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen (§ 8 Abs. 6 LGG).

Bei der Besetzung von Führungspositionen wird darauf geachtet, dass die Bewerberinnen und Bewerber neben den fachlichen Kenntnissen (Leistung und Befähigung) auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern, Frauenförderung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besitzen (Eignung).

In den Jahren 2019 bis 2022 wurden (Zahlen ohne Auszubildende, Anwärterinnen/Anwärter und deren Übernahmen) 29 weibliche Bedienstete und 15 männliche Bedienstete von extern eingestellt. Um auch den städtischen Bediensteten eine berufliche Entwicklungsmöglichkeit zu geben, gilt seit 2022 ein Leitfaden zur Personalauswahl. Darin ist festgelegt, dass Ausschreibungen grundsätzlich intern auszuschreiben sind. In den Jahren 2019 bis 2022 konnten bereits 18 weibliche Bedienstete und fünf männliche Bedienstete ihre Stelle wechseln; damit waren regelmäßig Höhergruppierungen verbunden.

Diese Zahlen verdeutlichen den Wunsch von Frauen, sich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln.

Die Abbildung 5 „Bedienstete nach Besoldungs- und Entgeltgruppen“ zeigt, dass der Frauenanteil in der Laufbahngruppe 2 (ab E11/A11) sinkt. Frauen sollen durch ihre Führungskräfte verstärkt motiviert und gefördert werden, Karriereschritte zu gehen (siehe Maßnahme „geschlechtergerechte Personalentwicklung“ ab Seite 18).

### **Zielvorgaben:**

- Für alle Aufgabenbereiche wird eine paritätische Besetzung angestrebt.
- In den technischen und handwerklichen Ausbildungsbereichen werden vermehrt Frauen bei Marketingmaßnahmen angesprochen (z. B. durch die Teilnahme am Girls-Day, Berufsfelderkundungen, spezielle Praktika-Angebote).
- Bei Unterrepräsentanz werden Frauen in Ausschreibungen direkt aufgefordert, sich zu bewerben.
- Die Führungskräfte motivieren verstärkt Frauen in ihren Fachabteilungen, Karriereschritte zu gehen.
- Familienphasen und Teilzeitbeschäftigungen wirken sich bei Stellenbesetzungsverfahren nicht nachteilig für die Bewerberinnen und Bewerber aus.
- Alle Stellen sind grundsätzlich in Teilzeit besetzbar, soweit keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen.

## **3.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege**

Die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist neben der Frauenförderung als Gesetzesziel des LGG formuliert.

Die Stadt Vreden ermöglicht ihren Bediensteten mit minderjährigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen familienfreundliche Arbeitszeiten, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen werden die Belange von Bediensteten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten berücksichtigt.

Gleichstellungsorientierte Maßnahmen der vergangenen Jahre wie z.B. das Angebot von Gleitzeit, flexible Arbeitszeitmodelle und die Einrichtung von Telearbeitsplätzen haben die Stadt Vreden zu einer attraktiven Arbeitgeberin für Mütter und Väter werden lassen.

Durch die zunehmende Altersstruktur und Pflegebedürftigkeit in unserer Gesellschaft wird auf viele Familien eine neue Herausforderung hinzukommen. In naher Zukunft werden vermehrt Bedienstete mit Pflegeverpflichtungen konfrontiert.

### **3.2.1 Flexible Arbeitszeitgestaltung**

Die seit 2010 geltende Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit gilt für einen Großteil der Bediensteten der Verwaltung. Sie bietet die Möglichkeit von täglichen individuellen Arbeitszeiten, soweit es die dienstlichen/betrieblichen Verhältnisse gestatten. Beispielsweise

können familiäre Belange kurzfristig einfacher berücksichtigt werden. Für die Außenstelle Bauhof gilt eine eigene Dienstvereinbarung.

### **3.2.2 Reduzierung der Arbeitszeit/Teilzeittätigkeit**

Bedienstete sollen im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen zur Arbeitszeit solche Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege erleichtern. Hierunter fällt unter anderem die Möglichkeit der Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 13 Abs. 1 LGG).

Zum Ausbau des familienfreundlichen Arbeitens zählt auch eine Stärkung von Führen in Teilzeit. Hierbei ist zu unterscheiden zwischen „echtem Führen in Teilzeit“ und Jobsharing (das Wahrnehmen einer Führungsposition von zwei Personen).

Vorteile von echtem Führen in Teilzeit können darin liegen, dass Stellvertretungen Erfahrungen in der Wahrnehmung von Führungsaufgaben sammeln und auf diese Weise in Ihren Fähigkeiten gestärkt werden. Die Stadt Vreden praktiziert die aktive Stellvertretung, d.h. dass stellvertretende Führungskräfte gezielt Führungsaufgaben übernehmen und nicht nur im Verhinderungsfall Führung übernehmen.

Führen in Teilzeit ist eine Chance, das Potenzial aller Bediensteten auszuschöpfen. Es gilt für das Thema zu sensibilisieren und die hausweite Akzeptanz zu erhöhen. Zum 31.03.2023 wird Führung in Teilzeit (Leitung bzw. Stellvertretende Leitung) von 4 Bediensteten (2 Frauen, 2 Männer) ausgeführt, 1 davon vollzeitnah und 1 zeitlich eng befristet.

Die Regelung des § 13 Absatz 8 LGG legt für Arbeitsmodelle fest:

„Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.“

Anträge von Bediensteten auf Reduzierung der Regelarbeitszeit sind grundsätzlich für 1 Jahr, aber längstens für 5 Jahre zu befristen.

### **3.2.3 Alternierende Telearbeit**

Wahrgenommen wird diese Arbeitsform von Voll- und Teilzeitbeschäftigten; der Umfang variiert. Er wird in jedem Einzelfall auf die Anforderungen des Arbeitsplatzes und die Anforderungen innerhalb der jeweiligen Fachabteilung abgestimmt. Beispielsweise erhalten sämtliche Auszubildende/Dual Studierende zu Beginn ihrer Ausbildung/ihres Studiums ein Endgerät für dienstliche Zwecke.

Vorteil dieser Arbeitsform ist, dass die berufliche Tätigkeit mit dem privaten Alltag (Familie/Pflege/sonstige Termine) zu vereinbaren ist. Vorteile ergeben sich insbesondere für die Bediensteten, die ein Teil der wöchentlichen Fahrstrecke vermeiden können oder Außentermine wahrnehmen müssen.

Zum Stand 01.03.2023 nehmen ca. 50 Beschäftigte Telearbeitsplätze wahr:

#### **Zielvorgaben:**

- Die Stadt Vreden unterstützt die alternierende Telearbeit in den möglichen Arbeitsbereichen.
- Sämtlichen Auszubildenden wird ein Endgerät zur Verfügung gestellt, um die Ausbildung im Betrieb und das Lernen in der Fachhochschule/Berufsschule zu vereinfachen.
- In den Fachabteilungen mit geringer Nutzung werden Frauen angesprochen, die Vorteile zu nutzen (bei Möglichkeit mit Folge einer Stundenerhöhung)

### **3.2.4 Elternzeit/Pflegezeit/Beurlaubung**

Die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellung zur Betreuung eines Kindes oder eines pflegebedürftigen Familienmitgliedes werden für die Bediensteten flexibel und grundsätzlich in ihrem Sinne ausgeschöpft.

Die Stadt Vreden entspricht grundsätzlich Anträgen auf vorzeitige Beendigung der Elternzeit bzw. einer Beurlaubung seitens der Bediensteten, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Ebenso besteht die Möglichkeit, dass Bedienstete, die sich in Elternzeit befinden, aus dienstlichen Gründen diese vorzeitig beenden.

Der Stadt Vreden ist es ein Anliegen die Bediensteten im Bereich Vereinbarkeit Beruf und Pflege zu unterstützen. Die Fachabteilung Verwaltungsorganisation sucht daher im Bedarfsfall gemeinsam mit der/dem Bediensteten nach praktikablen Lösungen, um die Arbeitszeit über den notwendigen Zeitraum zu reduzieren. Zudem wurde in 2022 das Angebot einer Pflegelotsin geschaffen, um Bedienstete eine Beratung und erste Orientierung zu ermöglichen.

Die Rückkehr nach einer beruflichen „Auszeit“ erfolgt seit Jahren strukturiert nach einem praxiserprobten und erfolgreichen Drei-Phasen-Konzept: hierbei beginnt der Wiedereinstieg bereits vor dem Ausstieg mit einem Mitarbeitergespräch vor der Elternzeit/Beurlaubung. Während der Abwesenheit besteht die Möglichkeit, an Informationsveranstaltungen, dem Elterncafé, an Qualifizierungsmaßnahmen und an betrieblichen Veranstaltungen teilzunehmen. Die Abwesenden erhalten darüber hinaus allgemeine Informationen sowie Stellenausschreibungen via Email. Etwa vier Monate vor Beendigung der Elternzeit/Beurlaubung nehmen die Bediensteten an einem Rückkehrgespräch teil. Dadurch werden sie optimal auf den beruflichen Wiedereinstieg vorbereitet. Auch in der dritten Phase, nach Beendigung der

Elternzeit/Beurlaubung, werden die Bediensteten begleitet. Mithilfe eines Einarbeitungsplans, der Betreuung durch die Führungskraft und Eingliederungsgespräche.

#### **Zielvorgaben:**

- Während der Familienphase werden die Leistungs- und Einsatzfähigkeit durch das Angebot von Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen erhalten und gestärkt.
- Die Fachabteilung Verwaltungsorganisation bietet allen Beurlaubten an, sich an entsprechende Angebote zu beteiligen. Die Angebote werden regelmäßig via Email versandt.
- Die Führungskräfte werden aktiv im Rahmen von Personalentwicklungsgesprächen angesprochen, ihre Bediensteten bei ihren Bemühungen, Beruf und Familie bzw. Pflege miteinander zu vereinbaren, zu unterstützen.
- Die Angebote der Pflegelotsin werden kommuniziert.
- Die Fachabteilung Verwaltungsorganisation stimmt sich bei Notwendigkeit, mit den Führungskräften zum jeweiligen Bedarf ab.

### **3.3 Geschlechtergerechte Personalentwicklung**

#### **3.3.1 Ausbildung**

Mit Blick auf den drohenden Fachkräftemangel (siehe die Abbildungen 9 und 10) kommt der Nachwuchsgewinnung eine besondere Bedeutung zu.

Im Verwaltungsbereich der Stadt Vreden werden Frauen wie Männer gleichermaßen berücksichtigt. Langfristig wird eine Angleichung der Geschlechteranteile angestrebt. In den aktuellen Jahrgängen des Ausbildungsberufs

- Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter Fachrichtung Kommunalverwaltung und in dem
- Dualen Studiengang Bachelor of Arts/Bachelor of Laws

sind die Anteile der weiblichen und männlichen Auszubildenden nahezu ausgeglichen. Langfristig werden sich die Zahlen entsprechend weiter angleichen.

Im handwerklichen, technischen und informationstechnischen Bereich bietet die Stadt Vreden folgende Ausbildungsberufe/Duale Studiengänge an:

- Gärtnerin/Gärtner Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau
- Fachinformatikerin/Fachinformatiker Fachrichtung Systemintegration
- Fachkraft für Abwassertechnik

- Bachelor of Arts - Verwaltungsinformatik (neu ab 2022)

Trotz Bemühungen den Anteil der weiblichen Auszubildenden zu erhöhen, konnten keine Frauen als Fachinformatikerin oder Fachkraft für Abwassertechnik geworben werden. Erfreulich ist, dass die Stadt Vreden bereits mehrfach Ausbilderin für weibliche Gärtnerinnen Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau ist bzw. war

### **3.3.2 Fort- und Weiterbildungen**

Wie unter Punkt 2.7 auf Seite 11 beschrieben, unterstützt die Stadt Vreden die Qualifizierung der Bediensteten. Qualifizierung und Fortbildung haben für die Stadt Vreden einen hohen Stellenwert. Die Teilnahme wird finanziell bzw. durch Arbeitsfreistellungen gefördert. Soweit Fortbildungen nicht speziell für Frauen oder Männer vorgesehen sind, können sie von allen Bediensteten gleichermaßen besucht werden.

Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so werden diese nach § 11 Abs. 3 LGG erstattet. Sofern Teilzeitbeschäftigte durch den Besuch einer Fortbildung Mehrarbeit leisten, erfolgt ein entsprechender Freizeitausgleich.

Die Vorgesetzten informieren die Bediensteten ihrer Organisationseinheit frühzeitig über Fort- und Weiterbildungsangebote. Die Bediensteten in Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung werden von der Verwaltungsorganisation über geeignete Fort- und Weiterbildungen informiert. Das gleiche gilt für zentral durch die Fachabteilung Verwaltungsorganisation organisierte Fort- und Weiterbildungen.

Vorgesetzte unterstützen die Qualifizierung der Bediensteten ihrer Organisationseinheit, insbesondere der weiblichen Bediensteten. Unterstützt werden die Führungskräfte von der Fachabteilung Verwaltungsorganisation. In Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz der Frauen besteht, haben Vorgesetzte die Beschäftigten ihrer Organisationseinheit zu motivieren, sich entsprechend zu qualifizieren.

Die Stadt Vreden legt einen Schwerpunkt auf die systematische Förderung des Nachwuchses. Dazu wird die Förderung regelmäßiger Angebote zur Erweiterung und Stärkung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen für alle Bediensteten beabsichtigt.

In Führungs- und Führungsnachwuchskräfte-seminaren sind u.a. die Themenstellungen Chancengleichheit von Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, geschlechtergerechtes Beurteilungssystem, Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Mobbing zu behandeln.

Zudem werden durch die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig frauenspezifische Fortbildungsangebote, beispielsweise in Kooperation mit der Fachabteilung Verwaltungsorganisation oder mit Nachbarkommunen, durchgeführt.

Eine berufliche Neuorientierung ist mit Mitte 40 immer noch möglich und manchmal sogar leichter als mit 30, weil sich die familiären Verpflichtungen beispielsweise gegenüber Kindern verändert haben. Besonders ihre berufliche Erfahrung und ihre soziale Kompetenz machen Frauen für Führungspositionen besonders attraktiv. Für Frauen in der Familienphase oder in der beruflichen Neuorientierung sollen gezielte Personalentwicklungsangebote ermöglicht werden.

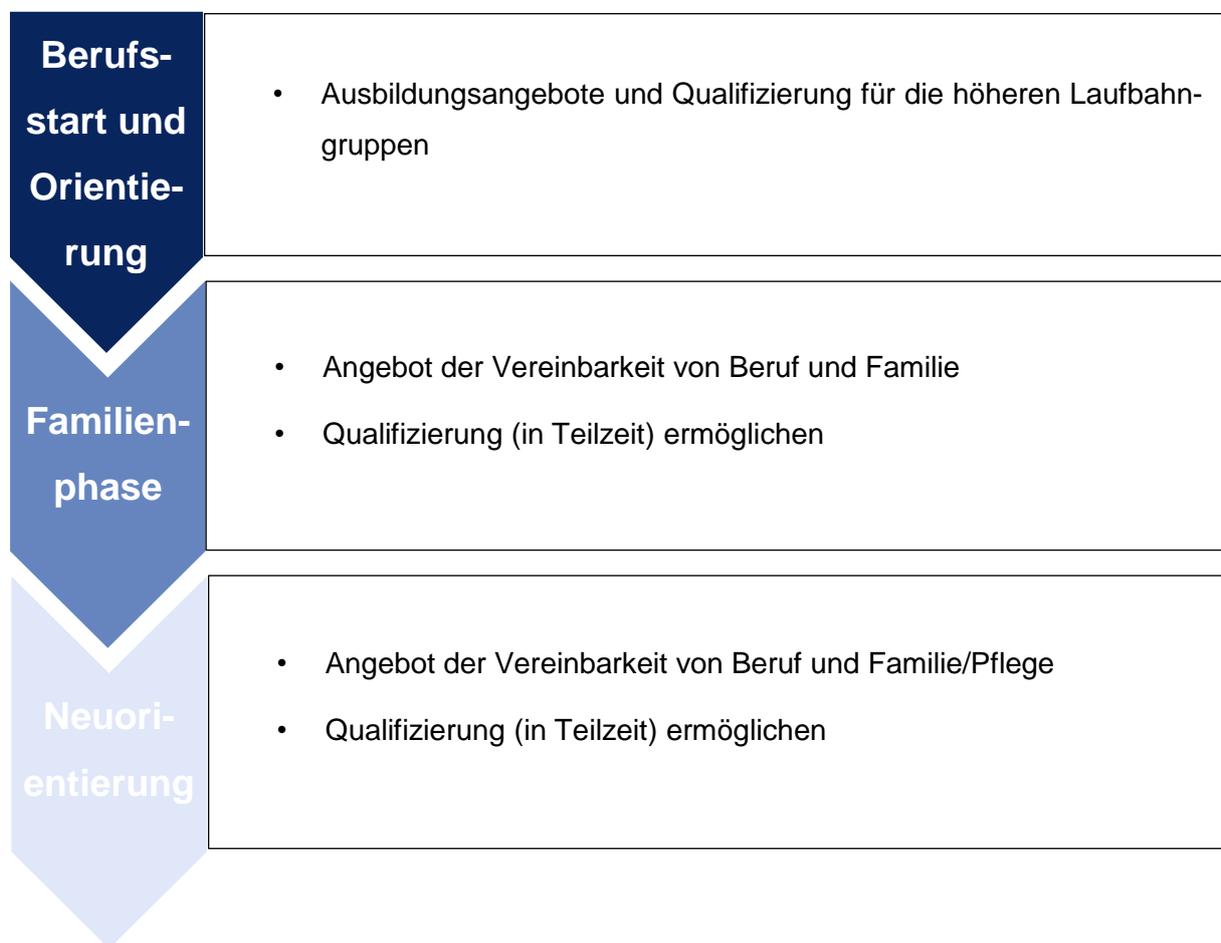


Abbildung 13: Typische Lebensphasen im beruflichen Werdegang von Frauen

### 3.3.3 Frauen in Führungspositionen

Die Analyse der Führungskräfte (siehe dazu Abbildung 7 auf Seite 7) zeigt auf, dass von 32 Führungskräften 8 weiblich sind, das entspricht einen Anteil von 25 %. Im Hinblick auf die Altersstruktur der Führungskräfte und deren Stellvertretung (berücksichtigt wurden Personen > 53 Jahre) werden in den kommenden 15 Jahren voraussichtlich 14 Männer und 1 Frau altersbedingt ausscheiden

	Frauen	Männer
<b>Verwaltung allgemein</b>	1	6
<b>Bau-/Umwelttechnik</b>	0	5
<b>IT-Technik</b>	0	2
<b>Handwerk</b>	0	1

Abbildung 14: Anzahl der Führungskräfte > 53 Jahre nach Arbeitsbereichen zum Stichtag 31.03.2023

Langfristig ist es möglich, insbesondere im Arbeitsbereich der allgemeinen Verwaltung die Anzahl der weiblichen Führungskräfte zu erhöhen. Aufgrund der hohen Frauenquote im Verwaltungsbereich, einer strukturierten Personalentwicklung und Motivation der Bediensteten besteht die Möglichkeit Führungspositionen mit weiblichen Bediensteten zu besetzen.

Im Bereich Bau-/Umwelttechnik, IT-Technik und Handwerk handelt es sich um Bereiche, die stark vom Fachkräftemangel betroffen sind. Hier lassen sich aktuell schwer Prognosen treffen.

#### Zielvorgaben:

- Den Bediensteten werden während ihrer gesamten Berufslaufbahn Möglichkeiten der Fortbildung und Qualifizierung angeboten. Ihre Teilnahme wird aktiv gefördert. Dies gilt ebenso für Bediensteten in der Familien-/Pflegephase.
- Die Angebote werden so ausgeschrieben, dass alle Bedienstete sich rechtzeitig informieren können.
- Die Lebensphasen aller Bediensteten werden im Personalentwicklungskonzept integriert. Die Fachabteilung Verwaltungsorganisation führt regelmäßige Gespräche mit den Führungskräften, um Potentiale der Bediensteten zu fördern.
- Durch Workshops zur Karriere und beruflicher Weiterentwicklung, ergänzt durch Vorbilder innerhalb der Verwaltung, werden insbesondere Frauen gefördert.
- Ein innerbetriebliches Frauennetzwerk wird initiiert zur Information, Kommunikation und Motivation (u. a. mit dem Schwerpunkt „Führen in Teilzeit“).
- Als langfristiges Ziel soll der Anteil weiblicher Führungskräfte (insbesondere im Verwaltungsbereich) erhöht werden.

## **4 Schlussbestimmungen**

### **(Vorbehaltlich einer entsprechenden Beratung)**

Dieser Gleichstellungsplan wurde in der Sitzung des Ausschusses für Soziales, Gesundheit, Generation und Ehrenamt am 08.03.2023 beraten und dem Rat der Stadt Vreden zum Beschluss empfohlen. Der Rat der Stadt Vreden hat den Gleichstellungsplan am 20.04.2023 beschlossen. Mit Beschlussfassung durch den Rat tritt er in Kraft

Der Gleichstellungsplan gilt von 2023 bis 2027.

Der Gleichstellungsplan 2023 bis 2027 wird im Internet unter [www.vreden.de](http://www.vreden.de) veröffentlicht.