



Zwischenbericht

zum Gleichstellungsplan
2019 – 2023
der Kreisverwaltung Mettmann





Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	Seite 4
2. Umsetzung des Gleichstellungsplans	Seite 4
2.1. Berufliche Gleichstellung	Seite 4
2.1.1. Stellenbesetzungs- und Bewerbungsverfahren	Seite 5
2.1.2. Aufstiegsmöglichkeiten	Seite 5
2.1.3. Ausbildung	Seite 6
2.2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Seite 7
2.2.1 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung	Seite 7
2.2.2. Home-Office	Seite 9
2.3. Berücksichtigung frauenspezifischer Interessen	Seite 10
3. Statistischer Überblick im Vergleich der Jahre 2019 und 2021	Seite 11
3.1. Beamtinnen und Beamte zum 30.06.2021	Seite 12
3.2. Tariflich Beschäftigte zum 30.06.2021	Seite 13
3.3. Funktionsebenen zum 30.06.2021	Seite 13
4. Fazit	Seite 14



1. Einführung

Dieser Zwischenbericht wurde entsprechend der Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen (LGG) erstellt. Gem. § 5 Abs. 7 LGG ist während der Laufzeit des Gleichstellungsplans die Zielerreichung mit einem Zwischenbericht zu überprüfen.

Der aktuelle Gleichstellungsplan ist mit der Beschlussfassung des Kreistages vom 10.10.2019 in Kraft getreten, die Gültigkeit beträgt vier Jahre.

Eine auf Gleichberechtigung der Geschlechter basierende Personal- und Organisationspolitik fördert die Arbeitszufriedenheit und das Engagement aller Beschäftigten und ist Voraussetzung für Fairness und Gerechtigkeit. Arbeitsbedingungen zu schaffen, die Frauen und Männern die Möglichkeit bieten, sowohl ihre Potentiale zu entfalten als auch Beruf und Privatleben zu vereinbaren, sind wichtige Eckpfeiler einer gelungenen Personalpolitik.

Fühlen sich Mitarbeitende nicht wertgeschätzt und fair behandelt, so drohen neben hoher Fluktuation auch längere Fehlzeiten, Defizite bei der altersübergreifenden Zusammenarbeit und Qualitätsmängel.

Durch die Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplans und die damit verbundene Erhöhung der Arbeitszufriedenheit, kann die Bindung der Mitarbeitenden an die Kreisverwaltung gefestigt und eine hohe Fluktuation vermieden werden. Dies ist, gerade auch in Zeiten des Fachkräftemangels, ein wichtiger Aspekt für die gesamte Personalpolitik der Kreisverwaltung.

2. Umsetzung des Gleichstellungsplans

2.1. Berufliche Gleichstellung

Dank umfangreicher rechtlicher Vorgaben ist die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst weiter vorangeschritten als in der freien Wirtschaft.

Da jede Stelle vor der Besetzung personenneutral bewertet wird, erhalten Frauen und Männer im öffentlichen Dienst die gleiche Besoldung bzw. das gleiche Entgelt für die gleiche Stelle.



2.1.1. Stellenbesetzungs- und Bewerbungsverfahren

Grundsätzlich wurden alle vakanten, freiwerdenden und neu eingerichteten Stellen zunächst intern und, sofern keine internen Bewerbungen eingingen, anschließend extern ausgeschrieben. Interne und externe Stellenausschreibungen wurden generell geschlechtsneutral formuliert und es erfolgte ein Hinweis auf den Gleichstellungsplan. Externe Ausschreibungen gem. § 8 Abs. 2 LGG, d.h. ausschließlich deshalb, weil keine internen Bewerbungen von qualifizierten Frauen vorlagen, haben nach Abwägung nicht stattgefunden.

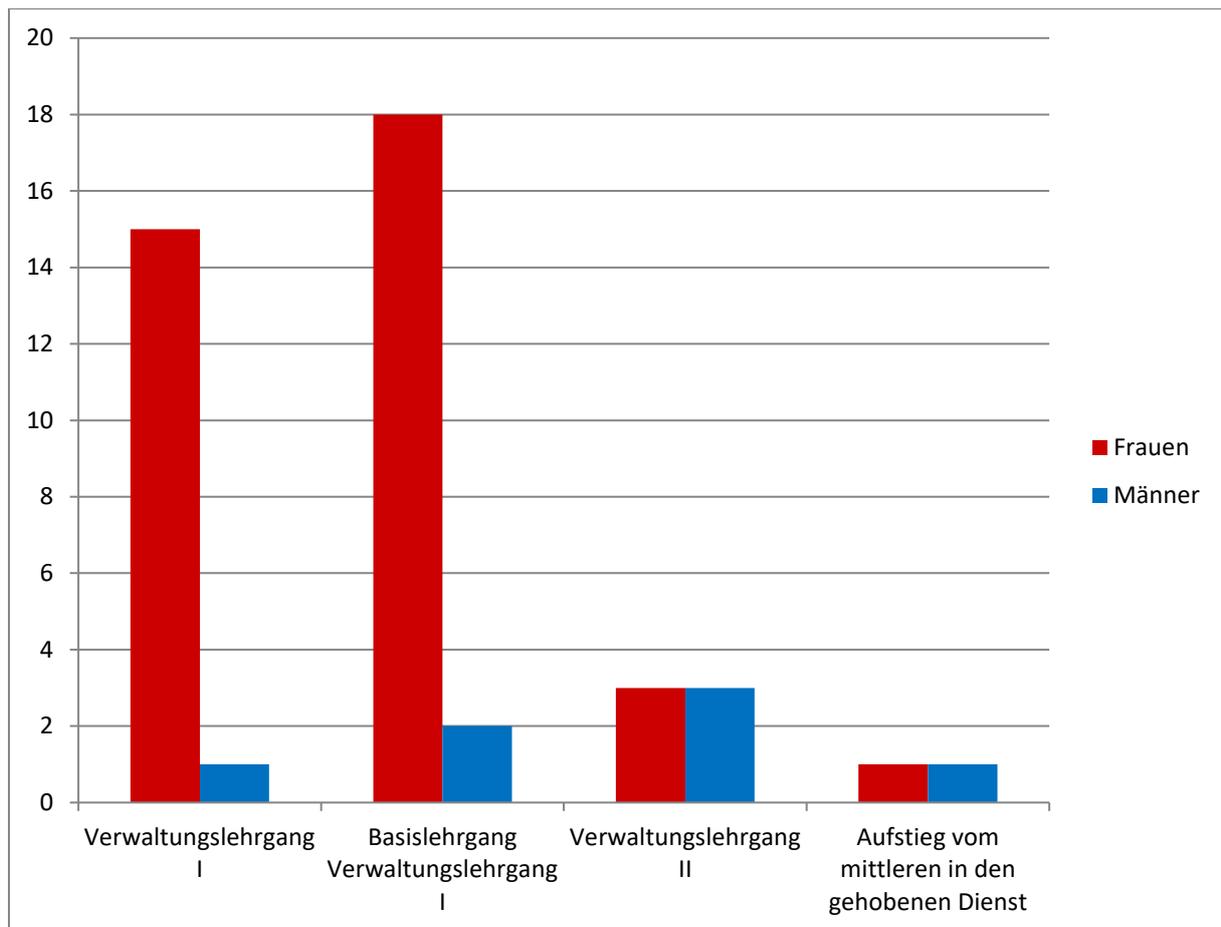
Die Möglichkeit der Teilbarkeit von Stellen wurde immer im Zusammenhang mit jeder Stellenausschreibung geprüft und, soweit möglich, angeboten. Regelmäßig ist dies nur möglich, wenn mehrere Bewerberinnen und Bewerber die Arbeitszeit ganztägig abdecken können (Stellenteilung z.B. nach Wochentagen).

2.1.2. Aufstiegsmöglichkeiten

Den Aufstieg von der Laufbahngruppe 1.2 (ehemaliger mittlerer Dienst) in die Laufbahngruppe 2.1 (ehemaliger gehobener Dienst) im Beamtenbereich absolvierten in den Jahren 2019 bis 2021 zwei Personen, eine Frau und ein Mann. Im selben Zeitraum haben drei Frauen und drei Männer den Verwaltungslehrgang II im Bereich der Tarifbeschäftigten abgeschlossen bzw. begonnen. Das Verhältnis zwischen Frauen und Männern ist in diesem Bereich somit genau ausgeglichen.

Aufgrund einer Änderung der Lehrgangsstruktur ist der Verwaltungslehrgang I seit 2020 in einen Basis- und einen Aufbaulehrgang aufgeteilt. 18 Frauen und zwei Männer haben den Basislehrgang begonnen bzw. erfolgreich beendet. Den Aufbaulehrgang haben 15 Frauen und ein Mann absolviert bzw. begonnen. Die prozentuale Verteilung zwischen Frauen und Männern beim Besuch der Lehrgänge entspricht der prozentualen Verteilung bei der Gesamtzahl der Beschäftigten, die für diese Lehrgänge in Betracht kommen.

Der Verwaltungslehrgang I kommt für Beschäftigte ohne Verwaltungsausbildung, die mit allgemeinen Verwaltungsaufgaben betraut sind, in Betracht. Diese Beschäftigten müssen in die EG 4 eingruppiert werden und erhalten eine Zulage, bis sie den Lehrgang erfolgreich absolviert haben.



2.1.3. Ausbildung

In den Jahren 2019 bis 2021 wurden insgesamt 28 weibliche und 11 männliche Nachwuchskräfte eingestellt. Der höhere Anteil an Frauen bei den Einstellungen liegt zum einen darin begründet, dass sich seit Jahren etwa doppelt so viele Frauen wie Männer bei der Kreisverwaltung um einen Ausbildungsplatz bzw. einen Platz für ein duales Studium bewerben, zum anderen erzielen Frauen im Durchschnitt in den Einstellungstests bessere Ergebnisse und vermitteln in den Vorstellungsgesprächen überzeugendere Eindrücke. Zielrichtung der Verwaltung bleibt weiterhin, im Rahmen der Bestenauslese jungen Männern und Frauen die gleiche Chance auf Einstellung zu geben, um die Vorteile der Heterogenität (Diversity) der Beschäftigten auszuschöpfen.



2.2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

2.2.1. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Die Thematik „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ betrifft zunehmend nicht mehr nur Beschäftigte mit jüngeren Kindern, sondern vermehrt auch Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen, vor allem Elternteilen.

Zum 30.06.2021 befanden sich insgesamt 585 Beschäftigte, das sind 36,7 % aller Beschäftigten, in einer Teilzeitbeschäftigung. Der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten liegt bei 85 %.

Im Berichtszeitraum konnten alle Anträge auf Teilzeitbeschäftigung positiv beschieden werden. Dabei kamen die unterschiedlichsten Modelle zum Tragen: von der geringfügigen Beschäftigung über die klassische Halbtagsstätigkeit und Arbeiten nur an bestimmten Tagen bis hin zu vollzeitnahen Beschäftigungen.

Insgesamt ist festzustellen, dass in den allermeisten Fällen eine befriedigende Lösung für alle Fragestellungen der Beteiligten erreicht werden konnte, sofern ein Veränderungsbedarf oder ein bestehendes Problem offen und möglichst frühzeitig im Arbeitsgebiet kommuniziert wurde.

Bei Freiwerden einer Stelle wird grundsätzlich, wie oben bereits erwähnt, geprüft, ob die Stelle teilbar ist, das heißt, mit Teilzeitbeschäftigten besetzt werden kann. Oftmals ist eine Teilung nur möglich, sofern die Arbeitszeiten auf den ganzen Tag verteilt werden. Hierbei ist es grundsätzlich und nachvollziehbar schwierig, Teilzeitbeschäftigte zu finden, die bereit sind, nur am Nachmittag zu arbeiten. Immer attraktiver werden daher Modelle, durch die es möglich ist, die Arbeitszeit auf einige ausgewählte Wochentage aufzuteilen. So ist es möglich, zum Beispiel nur von Montag bis Mittwoch oder von Mittwoch bis Freitag zu arbeiten.

Schwierigkeiten ergeben sich häufig dann, wenn sich auf eine vakante Vollzeitstelle sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitkräfte bewerben. Im Rahmen der Bestenauslese muss anhand der Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sichergestellt werden, dass die am besten geeignete Person die Stelle erhält. Sofern eine Teilzeitkraft die am besten geeignete Person ist, muss diese die Stelle auch erhalten. Anschließend muss hausintern geklärt werden, wie die verbleibenden Stunden der Stelle abgedeckt werden. Dies kann z.B. durch eine weitere Ausschreibung für die verbleibenden Stunden, durch Stundenaufstockungen von Kolleginnen oder Kollegen oder durch organisatorische Maßnahmen erfolgen.

Sofern im Verlauf des Vorstellungsgesprächs wahrgenommen wird, dass seitens des beteiligten Fachamtes Schwierigkeiten für den Fall der Stellenbesetzung mit einer Teilzeitkraft gesehen werden, werden, gemeinsam mit allen am Verfahren beteiligten Personen, Lösungsmöglichkeiten erarbeitet.

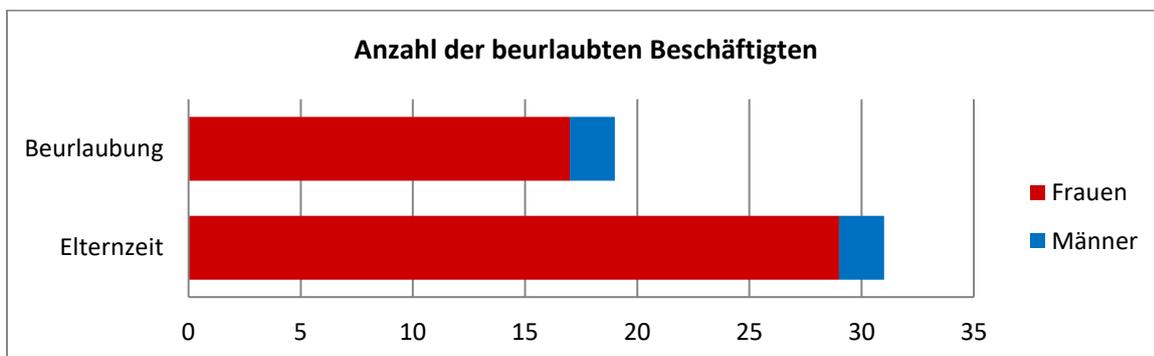
Um eine Benachteiligung der Teilzeitkräfte aktiv zu verhindern, ist eine Sensibilisierung aller am Auswahlverfahren beteiligter Personen erforderlich.



Zum 30.06.2021 befanden sich 41 Beschäftigte in einer Freistellung / Beurlaubung. Hierunter fallen sowohl Elternzeit, als auch Freistellungen wegen Altersteilzeit und Beurlaubung aus familiären und sonstigen Gründen.

Aus der untenstehenden Übersicht wird deutlich, dass die Inanspruchnahme von Elternzeit und Beurlaubung aus familiären Gründen und damit auch die daraus resultierenden ggf. auftretenden Probleme nach wie vor frauengeprägt sind. Sorgearbeit für Familienangehörige wird nach wie vor hauptsächlich von den Frauen geleistet, so dass sie besonders die Doppelbelastung von Beruf und Familie zu tragen haben.

Die Gründe für die Inanspruchnahme von Altersteilzeit sind vielschichtig. Zum Teil spielt auch hier der Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Rolle, insbesondere in der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen.



Für die Verwaltung ist es wichtig, den Kontakt zu den beurlaubten Beschäftigten und den Beschäftigten in Elternzeit bzw. mit Elternzeitplanungen zu halten, zumal dieser Personenkreis eine wichtige Ressource für die künftige Personalplanung bildet und oftmals selbst stark daran interessiert ist, mit dem Arbeitgeber in Verbindung zu bleiben. Lage und Dauer der Elternzeit hängen häufig z.B. auch von den Anschlussperspektiven in Bezug auf Arbeitszeit und -ort ab.

Im Berichtszeitraum sind einige Beurlaubte früher als ursprünglich beantragt aus der Elternzeit zurückgekehrt. Hierbei spielten sowohl private als auch dienstliche Gründe eine Rolle. Durch entgegenkommende Regelungen in Bezug auf Lage und Umfang der künftigen Arbeitszeit wurde die Rückkehr erleichtert.



Das Belegungsrecht für Kinder von Beschäftigten der Kreisverwaltung im AWO-Kindergarten an der Düsseldorfer Straße in Mettmann wurde erhalten. Rechtzeitig angemeldete Belegungswünsche wurden bisher stets realisiert.

2.2.2. Home-Office

Seit dem Beginn der Corona-Pandemie hat die Arbeit im Home-Office aus Gründen des Infektionsschutzes eine hohe Bedeutung erlangt. Zeitweise gab es gesetzliche Regelungen, die die Pflicht zum Arbeiten im Home-Office, sofern dies dienstlich möglich ist, beinhalteten.

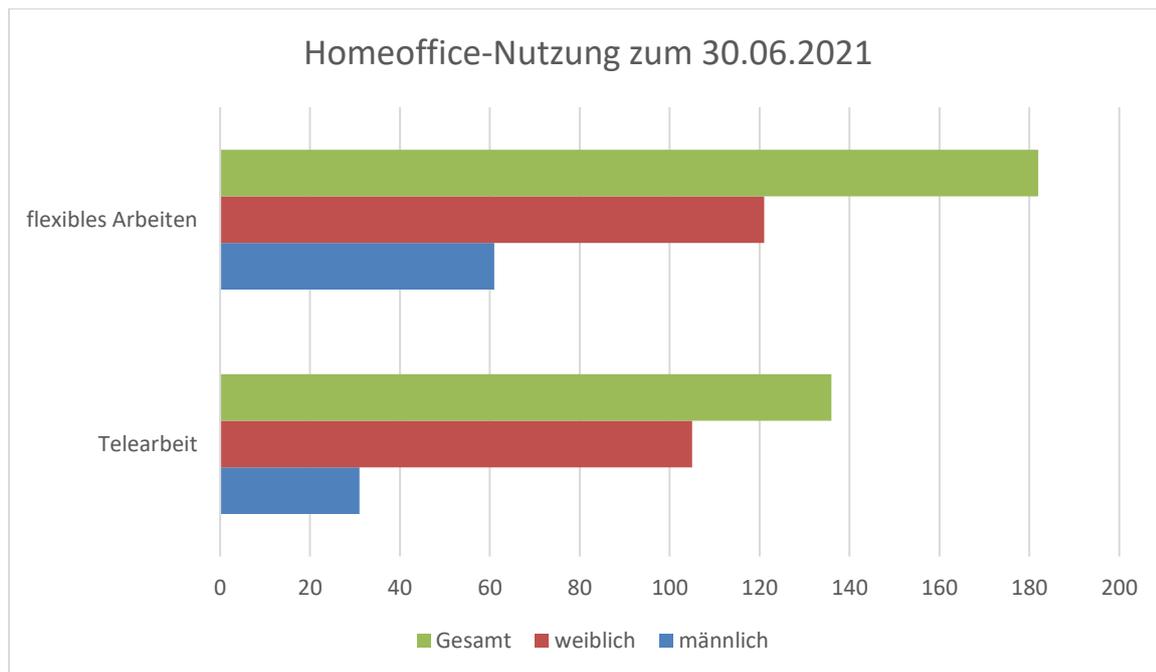
Gerade in Zeiten des Lockdowns, in denen die Kreisverwaltung für Publikumsverkehr geschlossen war, war die Home-Office-Quote besonders hoch. Die Kreisverwaltung hat sich bemüht, möglichst vielen Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, von zu Hause aus zu arbeiten, um die Infektions- und Quarantänezahlen unter den Beschäftigten so gering wie möglich zu halten. Gerade auch vor dem Hintergrund, dass Büros seit Pandemiebeginn möglichst nur von einer Person belegt werden sollen, arbeiten viele Beschäftigte derzeit tageweise oder nahezu dauerhaft von zu Hause aus. Seitens der Verwaltung wurden viele kreative technische Lösungen erarbeitet, um die Vielzahl an Home-Office-Notwendigkeiten zu ermöglichen.

Nach dem Ende der Pandemie wird es wichtig sein, zu prüfen, welche der pandemiebedingten Adhoc-Home-Office-Plätze in reguläre Plätze umgewandelt werden können. Hier gilt es, die Erfahrungen der letzten Monate konstruktiv zu nutzen.

Auch unabhängig vom Pandemiegeschehen wurde seit Beginn der Laufzeit des aktuellen Gleichstellungsplans die Anzahl der regulären Home-Office-Plätze stetig erweitert. Nach wie vor gibt es derzeit die Unterscheidung zwischen Telearbeit und flexiblem Arbeiten.

Bei der Telearbeit erfolgt die Arbeitsleistung jede Woche an vorher bestimmten Tagen im Home-Office. Im Mai 2019 gab es 96 Beschäftigte, die ihre Arbeit von zu Hause aus in Form von Telearbeit erledigten, während es zum 30.06.2021 bereits 136 Personen waren. Davon waren 105 Beschäftigte weiblich, was einem Anteil von 77,2 % entspricht.

Das „flexible Arbeiten“ bietet eine geringe zeitliche Bindung und eignet sich als situationsnahe Reaktion auf Arbeitsanforderungen oder persönliche Belange. Es kann z.B. Anwendung finden bei akuten Krankheitssituationen von Familienangehörigen, aber auch bei besonderen dienstlichen Projekten oder Mehrarbeiten, die nicht zwingend in der Dienststelle erledigt werden müssen. Dieses Modell wurde sogar von insgesamt 182 Beschäftigten genutzt und auch dort überwiegt mit 66,5 % der Frauenanteil.



2.3. Berücksichtigung frauenspezifischer Interessen

Die Gleichstellungsstelle war in alle organisatorischen Prozesse zum Umbau und zur Modernisierung der Kreisverwaltung eingebunden, insbesondere auch in alle pandemiebedingten Maßnahmen.

An den regelmäßigen Führungskräfte dienstbesprechungen des Landrates, die Gelegenheit zum unmittelbaren Austausch bieten, hat die Gleichstellungsbeauftragte teilgenommen.

Die Schulungen der Führungskräfte zu dem Themenkomplex „Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz“ konnten leider pandemiebedingt nicht stattfinden. Die Sensibilität dieses Themas erfordert Schulungen in Präsenz. Diese waren aus Gründen des Infektionsschutzes leider jedoch nicht durchführbar.



3. Statistischer Überblick im Vergleich der Jahre 2019 und 2021

Um die Vergleichbarkeit der Personalsituation darzulegen, werden in den folgenden Tabellen zunächst die absoluten Gesamtzahlen der Personalstatistiken zum Ende der Jahre 2019, 2020 und Mitte 2021 gegenübergestellt.

Beschäftigte gesamt (ohne Ausbildungsverhältnisse)

Zeitpunkt	Gesamtzahl Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in %
31.12.2019	1419	921	64,9 %
31.12.2020	1505	980	65,1 %
30.06.2021	1594	1026	64,3 %

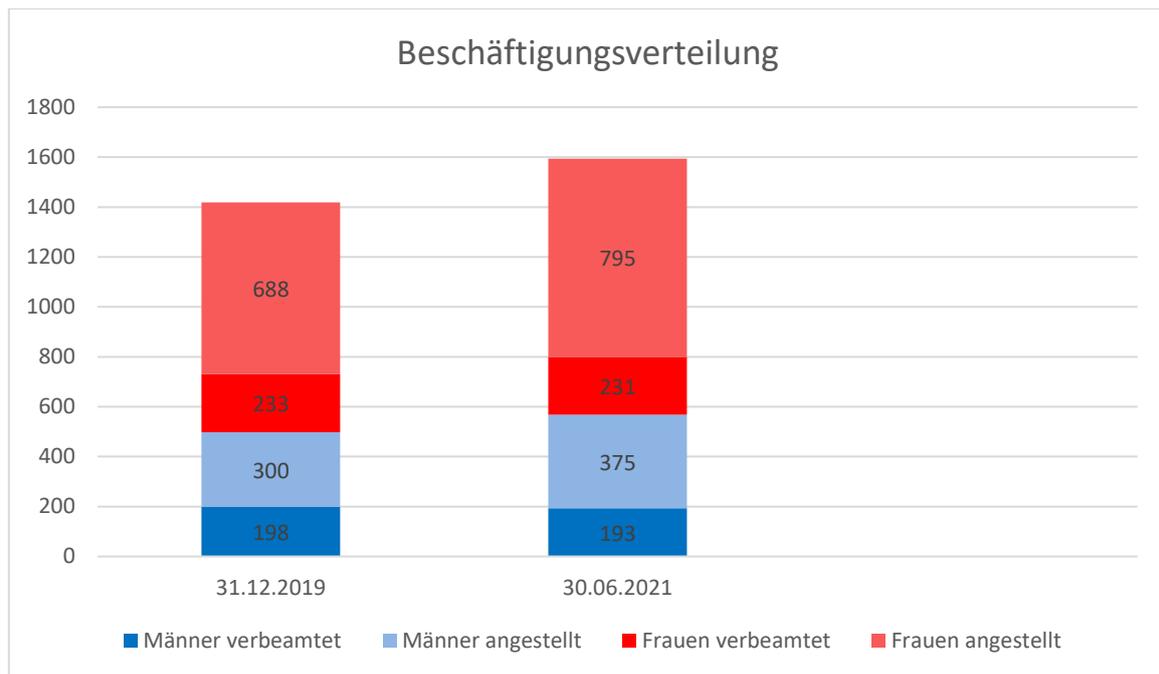
Die Beschäftigtenzahl ist seit 2019 um 12,1 % angestiegen. Der Frauenanteil liegt seit vielen Jahren recht konstant bei ca. 65 %, dies ist kennzeichnend für viele Verwaltungen in Deutschland.

Beamtinnen und Beamte

Zeitpunkt	Gesamtzahl	davon Frauen	Frauenanteil in %
31.12.2019	431	233	54,0 %
31.12.2020	416	226	54,3 %
30.06.2021	424	231	54,4 %

Tarifbeschäftigte

Zeitpunkt	Gesamtzahl	Davon Frauen	Frauenanteil in %
31.12.2019	988	688	69,6 %
31.12.2020	1089	754	69,2 %
30.06.2021	1170	795	68,1 %



3.1. Beamtinnen und Beamte zum 30.06.2021

	Gesamtbeschäftigte			Teilzeit			Vollzeit		
	Männer	Frauen	Frauen quote in %	Männer	Frauen	Frauen quote in %	Männer	Frauen	Frauen quote in %
B-Besoldung	5	0	0	0	0	0	5	0	0
A 13-16	17	20	54	1	4	80	16	16	50
A 13S	11	8	42	3	2	40	8	6	43
A 12	27	34	56	3	10	67	24	24	50
A 11	28	39	58	3	21	88	25	18	42
A 10	16	30	65	5	11	69	11	19	63
A 9	19	16	46	1	0	0	18	16	47
A 9S+Z	7	15	68	0	4	100	7	11	61
A 9S	30	18	38	0	7	100	30	11	27
A 8	17	29	63	0	14	100	17	15	47
A 7	2	4	67	1	2	67	1	2	67
A 6	8	16	67	0	2	100	8	14	64
Gesamt	188	231	55	17	77	82	170	152	47

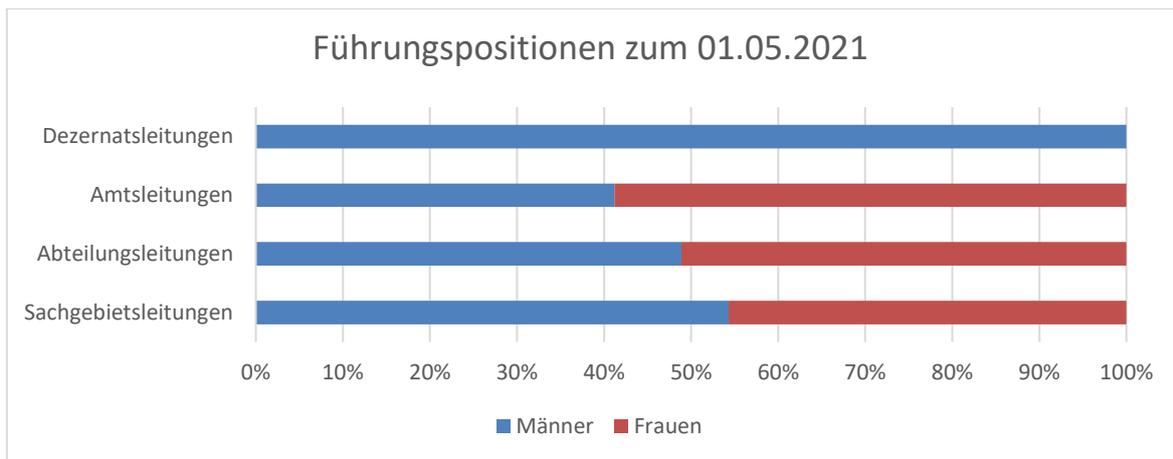


3.2. Tariflich Beschäftigte zum 30.06.2021

	Gesamtbeschäftigte			Teilzeit			Vollzeit		
	Männer	Frauen	Frauen- quote in %	Männer	Frauen	Frauen- quote in %	Männer	Frauen	Frauen- quote in %
ab EG 13	19	67	78	2	39	95	17	28	62
EG 9- EG 12	165	323	66	20	140	88	141	180	56
EG 9V	0	1	100	0	0	0	0	1	100
EG 8	45	115	72	4	54	96	41	61	60
EG 7, 7A	4	11	65	0	2	100	4	9	69
EG 6	95	158	62	23	103	82	72	55	43
EG 1-5	19	69	78	3	45	94	16	24	60
Gesamt	347	744	68	52	383	88	291	358	55

3.3. Funktionsebenen zum 30.06.2021

	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenquote am 30.06.2021	Frauenquote am 31.12.2014
Gesamt	141	69	72	51,0 %	41,1 %
Dezernatsleitungen	5	5	0	0,0 %	25,0 %
Amtsleitungen	17	7	10	58,8 %	15,8 %
Abteilungsleitungen	43	21	22	51,1 %	36,0 %
Sachgebietsleitungen	59	32	27	45,7 %	44,9 %
Teamleitungen	12	3	9	75,0 %	57,1 %
Einrichtungsleitungen	5	1	4	80,0 %	100,0 %



Als äußerst positiv ist festzuhalten, dass seit dem Inkrafttreten des aktuellen Gleichstellungsplans in allen Führungsebenen unterhalb der Dezernatsleitungen die paritätische Besetzung mit Frauen und Männern erreicht werden konnte.

4. Fazit

Die bisherige Laufzeit des aktuellen Gleichstellungsplans war vor allem geprägt durch die besonderen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Bewältigung der gegenwärtigen Corona-Pandemie.

Durch die Pandemie waren in den vergangenen Monaten vielfältige zusätzliche Belastungen und Herausforderungen sowohl im dienstlichen als auch im privaten Kontext durch die Beschäftigten zu bewältigen. Diese Herausforderungen dauern zum großen Teil weiterhin an.

So wurden etliche Mitarbeitende in den vergangenen Monaten mit primären Aufgaben der Pandemiebekämpfung im Bereich der neu geschaffenen Corona-Abteilung des Gesundheitsamtes betraut. In vielen weiteren Bereichen, auch außerhalb des Gesundheitsamtes, waren und sind durch die Corona-Pandemie neue Aufgaben entstanden, die die Mitarbeitenden zusätzlich zu ihren originären Aufgaben erledigen müssen. Beispielhaft seien hier alle Aufgaben, die im Zusammenhang mit der Anmietung und Ausstattung des neuen Verwaltungsgebäudes in Wülfrath entstanden sind, genannt. Die Mitarbeitenden, die keine primären Aufgaben im Zusammenhang mit der Pandemiebekämpfung zu erledigen haben, fangen häufig die originären Aufgaben derjenigen Kolleginnen und Kollegen mit auf, die im Gesundheitsamt, im Impfzentrum und an anderer Stelle eingesetzt werden.

Auch im privaten Bereich waren die Monate seit Inkrafttreten des Gleichstellungsplans durch vielfältige coronabedingte Herausforderungen geprägt. Insbesondere Mitarbeitende mit minderjährigen Kindern waren durch Kita-Schließungen und Home-Schooling zusätzlichen Belastungen ausgesetzt. Auch die veränderten Arbeitsbedingungen durch Home-Office und Videokonferenzen haben etliche Menschen, vor allem durch den Verlust direkter sozialer Kontakte, psychisch beansprucht.



Durch die zusätzlichen Arbeitserfordernisse und die strukturellen Belastungen der Gesamtverwaltung durch die Pandemiebekämpfung einerseits und die geltenden Hygienemaßnahmen und Kontaktbeschränkungen andererseits, konnten etliche geplante Maßnahmen der Gleichstellungsstelle, wie z.B. die Einführung eines Eltern-Kind-Büros oder die Durchführung einer Ferienbetreuung für die Kinder der Mitarbeitenden, leider nicht durchgeführt werden.

Trotz der oben geschilderten zusätzlichen Herausforderungen und Belastungen aller Akteurinnen und Akteure wurden während der Laufzeit des aktuellen Gleichstellungsplans dennoch viele gleichstellungsrelevante Maßnahmen fortgeführt oder sogar neu initiiert.

Beispielhaft für die vielen gleichstellungsrelevanten Maßnahmen der Kreisverwaltung werden im Folgenden eine neue eigene Maßnahme der Gleichstellungsstelle, die „Regionalkonferenz – Frauen in Führung“, sowie eine verwaltungsweite Zielerreichung des Gleichstellungsplans, die Quotenerreichung auf der Ebene der Abteilungs- und Amtsleiterinnen, beschrieben.

Im Herbst 2021 wurde die „Regionalkonferenz – Frauen in Führung“ durch die Gleichstellungsstelle der Kreisverwaltung Mettmann in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsstellen der kreisangehörigen Kommunen gegründet.

Bei der „Regionalkonferenz – Frauen in Führung“ handelt es sich um ein partizipatives, kooperatives und interkommunales Austauschformat für weibliche Führungskräfte der Kreisverwaltung und der zehn Stadtverwaltungen der kreisangehörigen Gemeinden. Zwischen den Kommunen im Kreis Mettmann gibt es bereits mehrere fachspezifische Vernetzungen, dies ist jedoch die erste interdisziplinäre Vernetzung. Durch die Bündelung von Expertinnenwissen, dem persönlichen Austausch zu führungsspezifischen Fragestellungen und der Möglichkeit, zu speziellen Themenfeldern Referentinnen und Referenten einzuladen, entsteht ein Mehrwert für alle Beteiligten.

Das Netzwerk umfasst bereits jetzt 64 weibliche Führungskräfte aus allen elf Verwaltungen im Kreisgebiet, die sich sehr engagiert und motiviert einbringen.

Seit dem Inkrafttreten des Gleichstellungsplans konnte im Bereich Amts- und Abteilungsleitungen das Ziel der paritätischen Besetzung erreicht werden. Besonders deutlich wird die Zielerreichung der Parität im Bereich der Amtsleitungen. Lag der Frauenanteil hier im Jahre 2015 noch bei lediglich 16 %, so waren zu Beginn der Laufzeit des aktuellen Gleichstellungsplans bereits 41 %. Mit Stichtag 01.01.2022 ist das Ziel der paritätischen Besetzung der Amtsleitungsstellen erreicht. Derzeit werden elf der zwanzig Ämter der Kreisverwaltung von Frauen geleitet.

Ein herzlicher Dank gilt all denjenigen, die sich trotz der zusätzlichen persönlichen, dienstlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen durch die Corona-Pandemie intensiv für die Ziele des Gleichstellungsplans, die Gleichberechtigung, Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern, bei der Kreisverwaltung eingesetzt haben.



Der Landrat

Gleichstellungsstelle

Düsseldorfer Str. 26, 40822 Mettmann

gleichstellungsstelle@kreis-mettmann.de

www.kreis-mettmann.de