

GLEICHSTELLUNGSPLAN

2025 bis 2029

GEKÜRZTE VERSION

Entstehungszeitraum: November 2024 bis Juli 2025
Autorin: Brigitte Jacobs-Hombeuel,
Gleichstellungsbeauftragte bonnorange AöR
Kontakt: gleichstellung@bonnorange.de

Inhaltsverzeichnis

A	Vorwort des Vorstands	4
B	Einleitung	5
C	Analyse der Beschäftigtenstruktur	7
D	Gleichstellungsziele	12
E	Maßnahmenplan	14
F	Monitoring und Fortschreibung	16

A Vorwort des Vorstands

Liebe Kolleginnen und Kollegen und alle, die es werden möchten,
mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan bekräftigen wir bei **bonnorange** unser klares Bekenntnis zur Chancengerechtigkeit für Frauen und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Beschäftigten.

Wir wissen, dass echte Gleichstellung mehr bedeutet als reine Formalitäten. Deshalb setzen wir uns aktiv dafür ein, Frauen in unserem Unternehmen stärker zu fördern, ihre Potenziale sichtbar zu machen und ihnen gleiche Aufstiegschancen zu bieten. Denn nur so kann Vielfalt wirklich lebendig werden und einen Beitrag zum gesamtunternehmerischen Erfolg leisten.

Ebenso wichtig ist uns die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – für Frauen und Männer gleichermaßen. Attraktive Arbeitsmodelle und eine familienfreundliche Unternehmenskultur sind für uns keine Zukunftsvision, sondern gelebter Alltag. Wir möchten, dass unsere Beschäftigten ihre privaten und beruflichen Rollen im Einklang mit den Unternehmenszielen leben, und gleichzeitig die persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden voranbringen.

bonnorange arbeitet täglich daran, nachhaltiges Handeln und fortschrittliches Denken zu verbinden. Wir wollen eine Kultur leben, die unsere Mitarbeitenden fördert und fordert, Wertschätzung zeigt und Inklusion als Wettbewerbsvorteil begreift. Geschlechtersensible Arbeitssicherheit und Gesundheitsprävention bleiben dabei selbstverständlich gelebte Standards.

Gemeinsam wollen wir die bonnorange AöR als Arbeitgeberin weiterentwickeln, die Vielfalt und Gleichstellung aktiv gestaltet. Auf diesem Weg freuen wir uns auf Ihr Engagement und Ihre Unterstützung.

Herzlichen Dank für Ihren Beitrag zu einer starken, gerechten und familienfreundlichen Unternehmenskultur.

Mit besten Grüßen



Sven Sadewasser
Vorstand

Der vorliegende Gleichstellungsplan basiert auf den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW) und gilt für alle Sparten der bonnorange AöR: Abfallwirtschaft, Stadtreinigung und Winterdienst, Werkstatt sowie für die übergreifende Verwaltung und Technik.

Mit diesem Gleichstellungsplan wird aufgedeckt, in welchen konkreten Bereichen der bonnorange AöR Frauen zurzeit unterrepräsentiert sind, in welchem Ausmaß der Unterrepräsentanz bis zum Jahr 2029 entgegengewirkt werden soll, wie die Chancengerechtigkeit für Frauen, die Interesse an der Tätigkeit in der Branche haben und die Anforderungen an diese Arbeit erfüllen, verbessert werden kann, und an welchen Stellen die Förderung von Frauen bei der bonnorange AöR noch verstärkt werden soll.

Neben den im Kapitel „Maßnahmenplan“ aufgeführten Vorhaben für die Jahre 2025 bis 2029 werden selbstverständlich weiterhin die im Gesetz¹ aufgeführten Regelungen angewendet:

- In den Bereichen (Organisationseinheiten, Tätigkeitsgruppen mit Führungsverantwortung beziehungsweise Entgeltgruppen), in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt eingestellt, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Das gilt ebenso für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.²
- In den Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen werden die zu besetzenden Stellen intern und extern ausgeschrieben.³
- In diesen Bereichen werden ebenso viele Frauen wie Männer (oder alle Bewerberinnen) zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie über die geforderte Qualifikation verfügen.⁴
- Die Auswahlkommissionen werden nach Möglichkeit geschlechterparitätisch besetzt.⁵
- Bei der Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistungen sind ausschließlich die Anforderungen der Stelle maßgeblich. Teilzeit und Unterbrechungen der Erwerbsbiografie aufgrund von Care-Aufgaben werden nicht negativ beurteilt. Vielmehr wird der Kompetenzzuwachs aufgrund von Kinderbetreuung und Pflege zur Beurteilung der „Soft Skills“ anerkannt.⁶
- Vor jeder Ausschreibung wird geprüft, ob zwingende dienstliche Belange einer Stellenbesetzung durch (mehrere) Teilzeitkräfte entgegenstehen.⁷
- Hinsichtlich Fortbildungen werden Frauen gefördert und den Belangen von Beschäftigten mit Familienverpflichtungen wird bei der Organisation von Fortbildungsveranstaltungen Rechnung getragen.⁸
- Die Regelungen zur Arbeitszeit, hinsichtlich des Arbeitsortes und Arbeitsorganisationen sowie die Vorgehensweise bei Beurlaubungen nehmen auf die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Familienverpflichtungen besondere Rücksicht.⁹
- Die Gleichstellungsstelle wird für ihre Arbeit ausreichend personell und sachlich ausgestattet.¹⁰

1 Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 9. November 1999, im weiteren LGG NRW genannt. Es gilt der Wortlaut des Gesetzes.

2 Vgl. § 7, Abs. 2 LGG NRW

3 Vgl. § 8, Abs. 1 ff. LGG NRW, Abweichungen können in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen.

4 Vgl. § 9 Abs. 1 LGG NRW

5 Vgl. § 9 Abs. 2 LGG NRW

6 Vgl. § 10 LGG NRW

7 Vgl. § 8, Abs. 6 LGG NRW

8 Vgl. § 11 LGG NRW

9 Vgl. § 13 und § 14 LGG NRW

10 Vgl. § 16 LGG NRW

- Bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen sowie Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung wird die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig eingebunden. Sie wirkt an der Ausgestaltung dieser Maßnahmen beratend mit.¹¹
- Die Corporate Language, das heißt die Sprache, mit der bonnorange intern und extern kommuniziert, fördert die sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern.¹²

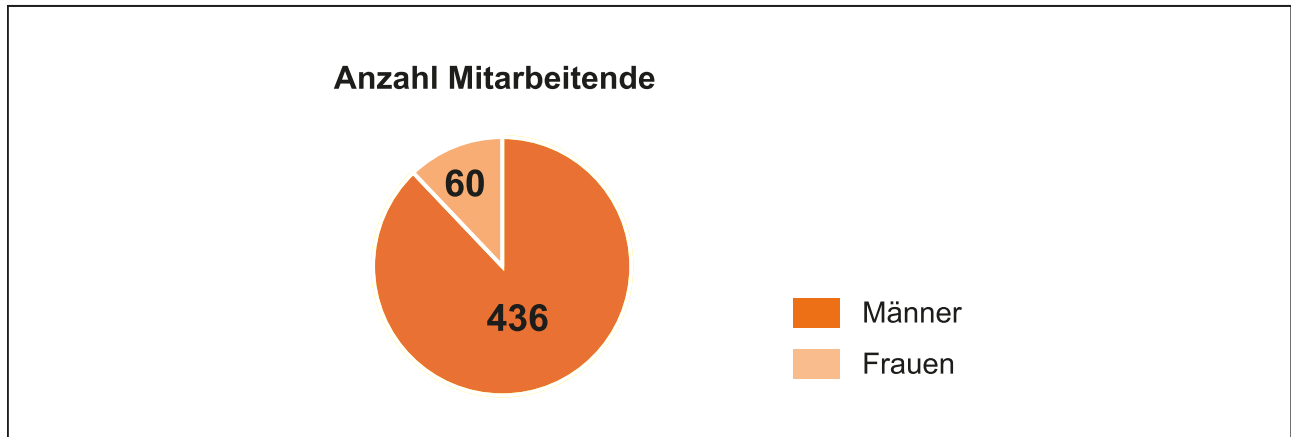
11 Vgl. § 17 LGG NRW

12 Vgl. § 4 LGG NRW

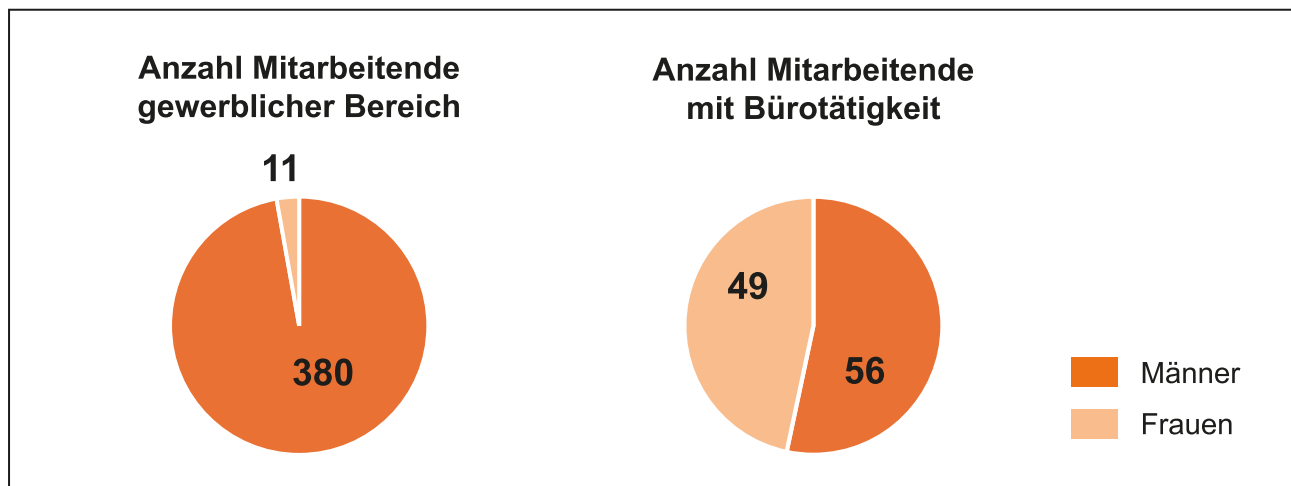
C Analyse der Beschäftigtenstruktur

1 Personalbestand¹³

Zum Stichtag 31. März 2025 waren bei der bonnorange AöR 60 Frauen und 436 Männer beschäftigt. Das entspricht einem Frauenanteil von 12 Prozent (n = 496) bei der Pro-Kopf-Betrachtung. Bezogen auf die Soll-Arbeitszeit betrug der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft zum Stichtag 11 Prozent.



Von den Frauen waren 11, das heißt 18 Prozent im operativen Bereich tätig, entsprechend 49, das heißt 82 Prozent im Bürobereich. Bei den Männern waren 380, das heißt 87 Prozent operativ tätig, entsprechend 56, das heißt 13 Prozent arbeiteten (überwiegend) in Büros. Anders betrachtet heißt das: Im operativen Bereich liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei 3 Prozent (n = 391), bei den Bürotätigkeiten bei 47 Prozent (n = 105).



¹³ Die Zahlen wurden durch das Sachgebiet Personal und Arbeitsrecht manuell ermittelt und bereitgestellt. Kennzahlen-Berechnungen wurden nicht automatisiert durchgeführt. Abweichungen zu an anderen Stellen erhobenen Zahlen sind möglich. Etwaige Ungenauigkeiten können in diesem Kontext toleriert werden, da die Aussagefähigkeit im Gesamten nicht beeinträchtigt wird.

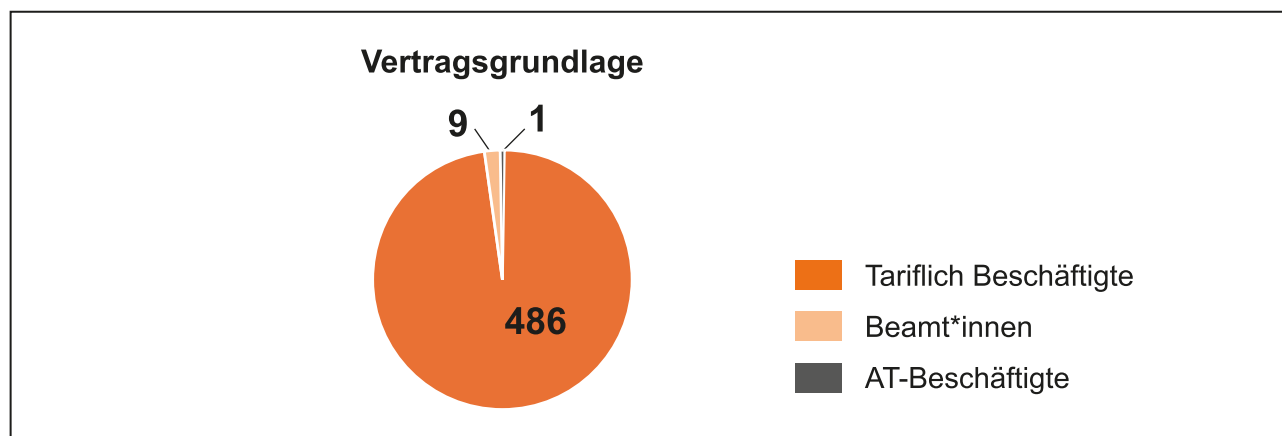
2 Teilzeit¹⁴

Die Teilzeitquote – bezogen auf die Soll-Arbeitszeit – betrug 3 Prozent¹⁵. Im Durchschnitt beträgt die vertragliche Arbeitszeit aller Beschäftigten 38,2 Stunden/Woche. Insgesamt waren 25 Personen, 6 Männer und 19 Frauen (entspricht insgesamt 5 Prozent der Belegschaft) teilzeitbeschäftigt. Das sind 32 Prozent der weiblichen Beschäftigten und 1 Prozent der männlichen.



3 Vertragsgrundlage der Beschäftigten

Der größte Teil der Beschäftigten hat einen Arbeits- oder Ausbildungsvertrag auf Basis des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes der Kommunen (TvöD VKA). Historisch begründet sind einige wenige kommunale Beamt*innen bei bonnorange beschäftigt. Eine Person hat einen Vertrag mit außertariflichen Leistungen abgeschlossen.



Die folgenden Ausführungen zeigen detailliert die absoluten und relativen Anteile von Frauen und Männern innerhalb der beamtenrechtlichen Besoldungsgruppen sowie der tarifvertraglichen Entgeltstufen auf. Dabei wird für die Gruppe der Tarifbeschäftigten der bonnorange AöR eine Betrachtung des Frauenanteils und der zu ergreifenden Maßnahmen mittels des folgenden Bewertungsrasters vorgenommen:

¹⁴ Darin enthalten sind die geringfügig Beschäftigten Personen in den Grünannahme-Sammelstellen (GAS).

¹⁵ Teilzeitquote = (Anzahl Arbeitsstunden Teilzeitkräfte / Anzahl Arbeitsstunden insgesamt) × 100.

	> 60 %	hoher Frauenanteil, keine Erhöhung notwendig
	50 bis 60 %	Parität erreicht, Absinken des Frauenanteils verhindern
	25 bis 50 %	Unterrepräsentanz von Frauen; Parität mittelfristig erreichbar
	< 25 %	Starke Unterrepräsentanz von Frauen; schrittweise Erhöhung des Frauenanteils anstreben

Aufgrund der geringen Fallzahl der Beamt*innen werden diese nicht kategorisiert und spezielle Maßnahmen nicht abgeleitet.

Besoldungsgruppen der beschäftigten **Beamt*innen** (n = : 9)

Besoldungs- gruppe	Anzahl Beschäftigte	Männer		Frauen	
		absolut	relativ	absolut	relativ
A13-A16	4	2	50 %	2	50 %
A10-A12	3	2	67 %	1	33 %
A8-A10	2	1	50 %	1	50 %

Tabelle (1) Eingruppierung der Beamt*innen der bonnorange AöR zum 31. März 2025

Bei den **Tarifbeschäftigten** (n = 486) bestand zum Stichtag folgende Verteilung **hinsichtlich der einzelnen Vergütungsgruppen**:

Entgeltgruppe	Anzahl Beschäftigte	Männer		Frauen		
		absolut	relativ	absolut	relativ	
E14	1	1	100 %	0	0 %	
E13	4	3	75 %	1	25 %	
E12	8	4	50 %	4	50 %	
E11	10	3	30 %	7	70 %	
E10	7	1	14 %	6	86 %	
E9c	4	1	25 %	3	75 %	
E9b	3	3	100 %	0	0 %	
E9a	16	12	75 %	4	25 %	
E8	24	18	75 %	6	25 %	
E7	22	21	95 %	1	5 %	
E6	32	26	78 %	6	22 %	
E5	72	63	89 %	9	11 %	
E4	150	149	100 %	1	0 %	
E3	128	122	96 %	6	5 %	
AUSBVG	5	3	60 %	2	40 %	

Tabelle (2) Eingruppierung der Tarifbeschäftigten der bonnorange AöR zum 31. März 2025

Einige Mitarbeitende erhalten aufgrund besonders herausragender Leistungen oder zum Zwecke der Bindung von Fachkräften freiwillige Zulagen. Bei anderen sind tarifliche Zulagen¹⁶ und die „Revierprämie“¹⁷ Bestandteile des fixen Monatsentgelts. Ergänzt man diese Tabelle durch die zum Stichtag gewährten Zulagen, die mindestens den Betrag einer oder mehreren nächsthöheren Entgeltgruppe entspricht, verschiebt sich der Blickwinkel.

Mit Blick auf die **Organisationseinheiten**¹⁸ stellte sich die Geschlechterverteilung wie folgt dar:

Organisationseinheit	Anzahl Beschäftigte	Männer		Frauen		
		absolut	relativ	absolut	relativ	
Sparte Abfallwirtschaft	244	215	88 %	29	12 %	
Leistungsplanung	14	6	43 %	8	57 %	
Leistungserbringung	179	179	100 %	0	0 %	
Wertstoffhöfe/GAS/ Deponie	27	24	89 %	3	11 %	
Kundenservice/Beratung	23	5	22 %	18	78 %	
Sparte Stadtreinigung und Winterdienst	179	170	96 %	9	5 %	
Leistungsplanung	8	6	75 %	2	25 %	
Leistungserbringung	170	163	96 %	7	4 %	
Sparte Werkstatt	31	26	84 %	5	16 %	
Werkstatt und Lager ¹⁹	28	24	86 %	4	14 %	
Sparte Übergreifend	44	25	57 %	19	43 %	
Personal und Arbeitsrecht	8	3	37 %	5	63 %	
Recht und Vergabe	4	2	50 %	2	50 %	
Finanzen	6	3	50 %	3	50 %	
Technik ²⁰ (IT Infrastruktur, Fuhrpark- und Facility Management)	15	13	86 %	2	14 %	
Vorstandsbereich (ohne Gremien/Beauftragte)	5	2	45 %	3	55 %	

Tabelle (3) Geschlechterverteilung bezogen auf Organisationseinheiten

16 Gemäß § 14 TVöD; TVöD-NRW § 3a, 3b und 5 (höherwertige Tätigkeiten, Vorhandwerker*innen, Erschwernis). Zeitzuschläge oder ähnliches werden hier nicht berücksichtigt, weil sie Monat für Monat unter Umständen stark variieren.

17 Revierprämie zum 31.3.25: monatlich 417,64 € x 12 Monate = 5.011,68 € im Jahr + anteiliger Jahressonderzahlung (JSZ nach §20 TVöD VKA) von 84,51 Prozent entspricht 5.364,63 € Revierprämie im Jahr. Demgegenüber erhalten Tarifbeschäftigte ohne Revierprämie eine jährliche Sonderzahlung LOB (tarifliche „leistungsorientierte Bezahlung“) von etwa 800,- € im Jahr ohne Wirkung auf die JSZ (Vollzeit). Das heißt Mitarbeitende mit Revierprämie verdienen 4.564,63 € oben angegeben. (beziehungsweise 380,39 € im Monat) mehr als Kolleg*innen ohne Revierprämie. Dies entspricht 2 bis 3 Entgeltgruppen.

18 Mit Bezug zum Organigramm, Stand 9. April 2025. Dieses weist 467 aktive Beschäftigte aus.

19 Inklusive Auszubildende

20 Aufgrund der geringen Größe der Einheiten hier zusammengefasst dargestellt.

Betrachtet man den Personenkreis mit Personalführungsaufgaben, ergibt sich folgende Aufteilung:

Führungsebene	Anzahl Beschäftigte	Männer		Frauen		
		absolut	relativ	absolut	relativ	
1/2 Vorstand/ Geschäftsbereichsleitung	4	4	100 %	0	0 %	
3 Sachgebiets- beziehungs- weise Stabsstellenleitung	12	7	58 %	5	42 %	
4 Operative Leitung/ Teamleitung	26	25	96 %	1	4 %	
Führungskräfte insgesamt	42	36	86 %	6	14 %	

Tabelle (4) Geschlechterverteilung bezogen auf die einzelnen Führungsebenen

D Gleichstellungsziele

Die bonnorange AöR trägt mit diesem Gleichstellungsplan – wie es das Gesetz vorsieht – grundsätzlich zum Abbau von bestehenden Benachteiligungen von Frauen bei. Das Unternehmen setzt sich für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer ein und misst dem Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts große Bedeutung bei.

Darüber hinaus verfolgt die bonnorange AöR mit dem Gleichstellungsplan auch die Ziele

- einen **kooperativen, zielorientierten Führungsstil** zu fördern,
- die Zusammenbeitskultur durch **diskriminierungsfreie, kooperative Teams** zu festigen,
- das gemeinschaftliche Lernen durch **Denken außerhalb von Schablonen** und durch den **Abbau von Vorurteilen** zu unterstützen,
- die **Arbeitgeberattraktivität**, die Anwerbung und die Bindung des bestmöglichen Personals zu stärken und
- **positiv** in die Stadtgesellschaft und in die eigene Branche **auszustrahlen**.

Jede dieser Dimensionen findet Berücksichtigung bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zum Abbau von bestehenden Benachteiligungen von Frauen.

1 Konkrete Ziele der bonnorange AöR bis zum Sommer 2029²¹ zur Frauenförderung²²

Der Unterrepräsentanz von Frauen bei der bonnorange AöR wird durch die verantwortliche Führungskraft und deren Vorgesetzte **systematisch entgegengewirkt**.

Durch eine **bevorzugte Einstellung und Beförderung von Frauen** bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie durch die Sicherstellung von **geschlechterneutralen gleichberechtigten Vergütungsgrundsätzen** sollen die im Folgenden auf die **Unternehmensbereiche** heruntergebrochenen Ziele zur Repräsentanz von Frauen erreicht werden.

1.1 Sparte Abfallwirtschaft

- Im Bereich der **Wertstoffhöfe, qualifizierten Grünabfallsammelstellen und Deponie** soll bis zum Sommer 2029 eine Quote von 15 Prozent weiblicher Beschäftigter erreicht werden.
- Im Bereich **Leistungsplanung, Kundenservice und Bürgertelefon** wird einem Absinken des Anteils weiblicher Beschäftigte entgegengewirkt.
- Im Bereich **Leistungserbringung**
 - a) wird Frauen ermöglicht als Müllwerkerin zu arbeiten. Bis Sommer 2029 wird eine **Quote von 5 Prozent** angestrebt²³.
 - b) soll bis zum Sommer 2029 beim Fahrpersonal eine **Quote von 5 Prozent** Frauen erreicht werden, sofern das bisherige ausschließlich interne Verfahren zur Besetzung von Kraftfahrer*innen-Positionen geändert wird.

21 Diese Ziele wurden am 29. April 2025 durch die Geschäftsleitung verabschiedet. Voraussetzung zur Zielerreichung ist, dass durch geeignete Personal-Marketing-Aktivitäten der Anteil qualifizierter Bewerbungen weiblicher Personen deutlich gesteigert wird.

22 Alle Prozent-Angaben und Quoten beziehen sich in diesem Abschnitt auf die Anzahl von Personen (Headcounts).

23 Dem Arbeitsschutz wird Rechnung getragen. Wenn der Einsatz von Frauen grundlegende Änderungen in der Tourenplanung und -zusammensetzung nach sich ziehen sollte, wird mit Blick auf die Gebührenstabilität die Umsetzung nur schrittweise vollzogen.

1.2. Sparte Stadtreinigung und Winterdienst

Im Bereich **Leistungsplanung** wird bis zum Sommer 2029 eine Quote von **30 Prozent weiblicher Beschäftigte** angestrebt.

Im Bereich **Leistungserbringung** sollen im Sommer 2029 **10 Prozent** weibliche Beschäftigte arbeiten.

1.3 Sparte Werkstatt

Die **Quote weiblicher Beschäftigter** (inklusive Auszubildende) im Bereich **Werkstatt und Lager** soll auf **20 Prozent** erhöht werden.

1.4 Sparte Übergreifend

In den Bereichen **Facility Management, Fuhrparkmanagement und IT-Infrastruktur** wird bis zum Sommer 2029 eine Quote von **20 Prozent** weiblicher Beschäftigte angestrebt

In den Bereichen **Personal und Arbeitsrecht, Recht und Vergabe und Finanzen** wird einem Absinken des Anteils der weiblichen Beschäftigten entgegengewirkt

Im Bereich des **Vorstands** wird einem Absinken des Anteils weiblicher Beschäftigter entgegengewirkt

1.5 Unternehmensweit

Auf **Führungsfunktionen** bezogen soll bis zum Sommer 2029 die Quote weiblicher Sparten- und Sachgebietsleitungen auf bis zu **40 Prozent** erhöht werden; um dieses Ziel abzusichern, wird der internen strategischen Personalentwicklung von Frauen eine hohe Bedeutung beigemessen.

Der Maßnahmenplan²⁴ enthält Vorhaben mit verschiedener Zielsetzung. Ein großer Teil der Maßnahmen dient dazu, die Ziele hinsichtlich der Frauenförderung zu unterstützen:

1 Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl **qualifizierter Bewerbungen** von Frauen

- 1.1 Personalmarketing-Aktionen
- 1.2 Gemeinsame Öffentlichkeits-Aktion mit der Stadt Bonn
- 1.3 Internetpräsenz und Social Media
- 1.4 Konkretisierung des Anforderungsprofils von Stellen
- 1.5 Förderung des beruflichen Aufstiegs
- 1.6 Investition in Berufsausbildung
- 1.7 Externes Audit Zertifikat oder Bündnis
- 1.8 Kooperation mit Aktiven in der Frauenförderung
- 1.9 Verstärkte Branchenkooperation

2 Maßnahmen zur Verbesserung der Wahrnehmung von **Kompetenzen und Potentialen** von Frauen

- 2.1 Vorurteilssensible Personalauswahl
- 2.2 Auswahl von Führungskräften mit Gleichstellungskompetenz
- 2.3 Girls' Day

3 Maßnahmen zur **Kompetenzentwicklung** von Frauen

- 3.1 Fortbildungsangebot explizit für Frauen
- 3.2 Karrierestärkung für Frauen
- 3.3 Vernetzung und Kooperationen
- 3.4 Geschlechterparitätische Besetzung von Gremien

²⁴ Die Maßnahmen stehen unter der Vorgabe vertretbarer Gebührenerhöhungen. Die notwendigen finanziellen Mitteln werden – soweit nicht an anderer Stelle geplant – über die Kostenstelle der Gleichstellungsbeauftragten geplant und finanziert.

Weitere Maßnahmen zielen darauf ab, andere Ziele der Gleichstellungsarbeit bei bonnorange zu erreichen, nämlich:

4 Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

- 4.1 Überprüfung von Dienstvereinbarungen
- 4.2 Update für das Feedback- und Beurteilungssystem
- 4.3 Fortbildung für Führungskräfte und Mitarbeitende im Personalbereich
- 4.4 Weibliche Besonderheiten im operativen Bereich
- 4.5 Schutz vor (sexueller) Belästigung durch Externe
- 4.6 Sozial- und Sanitärräume
- 4.7 Planung und Bereitstellung von Sanitärräumen

5 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Männern und Frauen.

- 5.1 Runder Tisch „Vereinbarkeit“
- 5.2 Mitarbeitenden-Info „Vereinbarkeit“
- 5.3 Teilzeit bei Bürotätigkeiten
- 5.4 Teilzeit im operativen Bereich

F Monitoring und Fortschreibung

Die Umsetzung des Gleichstellungsplan 2025 bis 2029 ist regelmäßig, mindestens einmal jährlich, Gegenstand der Beratung im Rahmen einer Sitzung der Führungskräfte. Das Beratungsergebnis wird der Belegschaft bekanntgegeben.

Die Möglichkeiten der statistischen, geschlechterbezogenen Auswertung werden kontinuierlich verbessert, zum Beispiel hinsichtlich der Transparenz von beruflichen Aufstiegen, Höhergruppierungen und Zulagen, Teilnahme an Fortbildungen und andere.

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2029 ff. wird bis zum 31. März 2029 abgeschlossen und dem Verwaltungsrat sodann vorgelegt werden.