

EMPFEHLUNGEN

**zur Erstellung eines Frauenförderplans
gemäß § 7 Landesgleichstellungsgesetz (LGG)**

Hinweis:

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es sich bei der nachfolgenden Empfehlung einschließlich der Tabellen um eine **beispielhafte** – nicht zwingende - Anregung für die Erstellung eines dem LGG entsprechenden Frauenförderplans handelt. Damit wird den Dienststellen bzw. Schulformen ein Leitfaden an die Hand gegeben, der ihnen die Fertigung ihrer Frauenförderpläne erleichtern soll und – unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben - in Form und Inhalt an die Bedarfe der jeweiligen Dienststellen bzw. Schulformen anzupassen ist.

Gemäß § 23 Absatz 1 Satz 1 LGG ist die Frauenbeauftragte an der Erstellung des Frauenförderplans vollumfänglich und bereits an der Entscheidungsfindung zu beteiligen, d.h. auch bei der Festlegung der Zielvorgaben sowie der Maßnahmen zu deren Erreichung.

1. Präambel

Als Präambel für den Frauenförderplan empfiehlt sich folgende Formulierung:

Der vorliegende Frauenförderplan wurde entsprechend den Grundsätzen des § 7 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 17. Juni 2015 konzipiert. Zum Abbau bestehender Unterrepräsentanzen enthält der Frauenförderplan für seine Geltungsdauer verbindliche Zielvorgaben in Prozentsätzen bezogen auf die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Entgelt- und Besoldungsgruppen, auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen und bei der Gremienbesetzung. Er gilt für einen Zeitraum von vier Jahren, wobei er nach zwei Jahren zu überprüfen und den aktuellen Gegebenheiten anzupassen ist.

Als wesentliches Steuerungsinstrument für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung trägt er zur Verwirklichung des staatlichen Handlungsauftrags zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes bei. Der noch immer bestehenden geschlechtsspezifischen Benachteiligung und Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst hinsichtlich des gleichen Zugangs von Frauen zu Beförderungsstellen sowie Leitungsfunktionen und Entscheidungsgremien kann so effektiver entgegengewirkt werden.

Bezüglich der Besetzung von Gremien i. S. d. § 29 LGG gibt es bislang noch keine konkretisierenden Regelungen zum Nominierungs-, Berufungs-, Vorschlags- und Entsendungsverfahren. Um die nach § 29 Absatz 2 Satz 1 bis 3 LGG erforderlichen verbindlichen Zielvorgaben festzulegen, ist es somit Aufgabe der/des **[Dienststelle/Schulform]**, den aktuellen Bestand an Gremien zu ermitteln und danach zu bestimmen, für welche wesentlichen Gremien eine verbindliche Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils festgelegt werden soll.

2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Im Frauenförderplan legt jede Dienststelle - mit Ausnahme der Schulen - und jede Schulform selbst fest, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen der Frauenanteil in Bereichen mit Unterrepräsentanz erhöht werden soll (vgl. § 7 Absatz 1 LGG).

Eine **Unterrepräsentanz** von Frauen liegt vor, wenn in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Jede Entgeltgruppe und jede Besoldungsgruppe einer Laufbahn bildet einen Bereich. Weitere Unterteilungen sind möglich (§ 3 Absatz 4 LGG).

a. **Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur**

Zunächst bedarf es einer Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur. Diese ergibt sich anhand der jährlich zum 30. Juni zu erhebenden Statistik sowie der zu erwartenden Fluktuation oder personalwirtschaftlichen Einsparmaßnahmen (§ 7 Absatz 2 LGG). Zu erfassen ist die Anzahl der Frauen und Männer in den jeweiligen Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie den jeweiligen Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

Vgl. Tabelle 1 a, 1 b und 2 der Anlage.

b. **Feststellung der Unterrepräsentanz**

Dann ist festzustellen, in welchen Bereichen Unterrepräsentanz besteht.

c. **Fluktuationsabschätzung**

Zur Festlegung der Zielvorgaben muss die Personalabteilung anschließend eine **Personalplanung/Fluktuationsabschätzung** durchführen, die Auskunft darüber gibt, wie viele Stellen mutmaßlich im Berichtszeitraum zu besetzen sind. Sind personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen, die Personalstellen sperren oder zum Wegfall bringen (z. B. Einsparmaßnahmen), ist vorzugeben, dass der Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens gleich bleibt (§ 7 Absatz 3 LGG). Ebenso muss die tatsächliche Situation und Repräsentanz von Frauen in Gremien i. S. d. § 29 LGG evaluiert werden.

Vgl. Tabelle 3 a und 3 b der Anlage.

d. **Bewertung des Status quo**

Es folgt eine Bewertung des gegenwärtigen Zustands.

3. Bestimmung von Zielvorgaben

a. **Bestimmung von verbindlichen Zielvorgaben**

Danach sind für die Geltungsdauer des Frauenförderplans verbindliche Zielvorgaben in Prozent zu bestimmen für:

- Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt (§ 7 Absatz 1 Satz 4 LGG),

- Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen (§ 7 Absatz 1 Satz 4 LGG) sowie
- Besetzung von Gremien (§ 29 Absatz 2 Satz 1 bis 3 LGG)

Vgl. Tabelle 4 a und 4 b der Anlage.

Die **Zielvorgaben** bestimmen konkret die angestrebte Erhöhung des Frauenanteils in den genannten Bereichen bis zum Ende der Laufzeit des Frauenförderplans. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird eine Erhöhung des Frauenanteils u. a. dadurch erreicht, dass – entsprechend den gesetzlichen Vorgaben – bei Einstellung, Beförderung oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt werden, soweit nicht in der Person eines männlichen Bewerbers liegende Gründe überwiegen (§ 7 Absatz 1 Satz 5 LGG).

Die Personalabteilung hat bei der Festlegung der Zielvorgaben festzustellen, welche für die Besetzung von Personalstellen erforderlichen Qualifikationen die Beschäftigten bereits aufweisen oder wie sie geforderte Qualifikation erwerben können (**geschlechtergerechte Personalentwicklung**) (§ 7 Absatz 1 Satz 7 LGG), z. B.:

- Welche Frauen sind in Stellvertreterinnenpositionen?
- Welche Frauen haben die internen Führungskräftenachwuchsprogramme durchlaufen?
- Wer hat die Verwaltungslehrgänge I und II?
- Welche Rückkehrerinnen gibt es?
- Sind alle Möglichkeiten von Höhergruppierungen und Beförderungen ausgeschöpft?

Zur Festlegung der Zielvorgaben für die Besetzung von **Gremien** (§ 29 Absatz 2 Satz 1 bis 3 LGG) müssen die Dienststellen - mit Ausnahme der Schulen - und jede Schulform die aus ihrer Sicht wesentlichen Gremien selbst bestimmen (vgl. zur Definition eines Gremiums auch § 29 Absatz 1 Satz 3 und 4 LGG).

Dazu bedarf es zunächst einer Ermittlung, welche Gremien es überhaupt gibt. Danach ist zu untersuchen, welche dieser Gremien als wesentlich und welche als unwesentlich zu charakterisieren sind.

Präzisierende Vorgaben zum Nominierungs-, Berufungs-, Vorschlags- und Entsendungsverfahren sind bisher nicht reglementiert. Es steht der Landesregierung aber offen, auf der Grundlage des § 29 Absatz 6 LGG eine entsprechende Rechtsverordnung zu erarbeiten.

b. Bestimmung von Zielvorgaben für Teilzeit- und Telearbeit in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen

Mit der Festlegung von Zielvorgaben für Teilzeit- und Telearbeit in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen (§ 17 Absatz 6 Satz 3 LGG) soll sowohl weiblichen als auch männlichen Beschäftigten mit Familienpflichten die

Wahrnehmung von Führungspositionen ermöglicht werden. Dabei sind in den Frauenförderplänen keine numerischen Zielvorgaben festzulegen. Vielmehr sollen Maßnahmen benannt werden, die Führungskräfte bzw. angehende Führungskräfte ermutigen und unterstützen, phasenweise ihre Arbeitszeit zu reduzieren (z. B. vollzeitnahe Teilzeit) und/oder Telearbeit wahrzunehmen.

4. Personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Des Weiteren sind die **personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen** zur Erreichung der konkreten Zielvorgaben ausdrücklich im Frauenförderplan zu benennen (§ 7 Absatz 1 Satz 6 LGG). Sie sollten realistisch, umsetzbar und messbar sein. Insofern empfiehlt es sich, verbindliche Verantwortlichkeiten zum Controlling zu bestimmen.

Die im Frauenförderplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen müssen bei der Personalplanung und -entwicklung, bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Beförderung oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sowie bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen beachtet werden (§ 7 Absatz 9 LGG). Die im Folgenden aufgeführten personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen haben Beispielcharakter. Ihre Aufzählung ist nicht abschließend.

a. Personelle Maßnahmen

aa. Besetzung von Arbeitsplätzen

(1) Stellenausschreibungen (§ 10 LGG)

Diese sollten so formuliert sein, dass sie die weiblichen Beschäftigten ansprechen und sie ermutigen, sich auf die Stelle zu bewerben.

(2) Auswahlverfahren (§ 11 und § 12 Absatz 1 bis 4 LGG)

(3) Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten (§ 7 Absatz 7 und 8, § 12 Absatz 3 und 4 und § 13 LGG)

Bei der Qualifikationsbeurteilung oder dienstlichen Beurteilung dürfen insbesondere folgende sachfremde Kriterien nicht herangezogen werden:

- Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge durch eine Schwangerschaft oder die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger,
- Familienstand,
- Einkünfte des Partners einer Bewerberin oder die Einkommenslosigkeit der Partnerin eines Bewerbers,

- zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen

bb. Mitarbeiterinnen-Vorgesetzten-Gespräche mit dem Ziel, potentielle Nachfolgerinnen gezielt zu motivieren, sich auf ihrer Qualifikation entsprechende, freiwerdende Stellen zu bewerben

Es wäre wünschenswert, wenn die Personalabteilung bei Vakanzen in unterrepräsentierten Bereichen - in Bezug auf die Rahmenbedingungen der Stelle - alle in Frage kommenden Bewerberinnen frühzeitig im Voraus informiert.

cc. Mentoring, Beratung/Coaching der weiblichen Beschäftigten

b. Organisatorische Maßnahmen

aa. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen

Der Frauenförderplan muss auch Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen enthalten, soweit dies erforderlich ist, um einen dem Gleichberechtigungsgrundsatz widersprechenden Zustand zu beseitigen. Er kann auch Maßnahmen enthalten, die geeignet sind, überwiegend mit Männern besetzte Arbeitsplätze so umzugestalten, dass sie auch mit Frauen besetzt werden können (§ 7 Absatz 6 LGG).

bb. Flexible Arbeitszeiten und -bedingungen zwecks Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

Jede Dienststelle - mit Ausnahme der Schulen - und jede Schulform bieten unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen flexible Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen an, die eine bessere Vereinbarkeit von Familienpflichten und Erwerbstätigkeit für beide Geschlechter erleichtern (§ 16 Absatz 1 LGG).

In Betracht kommen insbesondere:

(1) Teilzeitarbeit (§ 17 und § 19 Satz 1 LGG sowie alle sonstigen für Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Tarifbeschäftigte einschlägigen Vorschriften)

- Um den Status quo zu verbessern, sollen mehr Männer/Väter zur Teilzeitarbeit und mehr Frauen/Mütter, die bereits in Teilzeit arbeiten, zu einer - wenn auch nur geringen - Aufstockung ihrer Arbeitszeit motiviert werden, um so eine Umverteilung zu erreichen, z. B. durch gezielte Information und Schaffung von Transparenz über Teilzeit und ihre arbeits-, beamten-, renten- und versorgungsrechtlichen Konsequenzen, Sensibilisierung der teilzeitbeschäftigten Frauen insbesondere im Hinblick auf ihre Rente und Pension.

- Aufklärung über die Möglichkeit, auch Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Teilzeit zu übernehmen,
 - teilzeitgerechte Terminierung von Besprechungen,
 - teilzeitgerechte Konzeption/Terminierung von beruflichen Fort- und Weiterbildungen
- (2) Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle (§ 16 Absatz 2 LGG) mit hoher zeitlicher Flexibilität und örtlicher Mobilität („lebensphasenorientierte Personalpolitik“) sowie eine diesbezügliche Information und Transparenz, z. B.:**
- Job-Sharing,
 - Vertrauensarbeitszeit,
 - Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten,
 - Sabbatical,
 - Gleitzeit
- (3) Telearbeit (§ 17 Absatz 1 Satz 3 und Absatz 6 LGG; Dienstvereinbarungen), z. B.:**
- Prüfung, ob Telearbeitsplätze, die bei Familienpflichten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten angeboten werden müssen, vorhanden sind und wenn nicht, entsprechende Einrichtung von Telearbeitsplätzen,
 - Schaffung einer Dienstvereinbarung über Telearbeit bzw. u. U. erforderliche Überarbeitung einer schon bestehenden Dienstvereinbarung,
 - Information der Beschäftigten über Telearbeit und ihre (rechtlichen) Konsequenzen
- (4) Erleichterung des Wiedereinstiegs bei Beurlaubung (§ 18 und § 19 Satz 2 LGG sowie alle sonstigen für Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Tarifbeschäftigte einschlägigen Vorschriften), z. B.**
- Prüfung des Fortbildungsbedarfs für Berufsrückkehrerinnen,
 - Etablierung eines regelmäßigen Kontakts mit den Vorgesetzten während der Beurlaubung, Elternzeit,
 - Information über die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit,
 - Ermöglichung von Krankheits- und Urlaubsvertretungen sowie befristeten Projekteinsätzen während der Elternzeit,
 - Wiedereinstiegsgespräch
- (5) Maßnahmen zur Unterstützung der Kinderbetreuung, z. B.:**
- Bereitstellung von Belegplätzen,
 - Eltern-Kind-Zimmer,
 - Notfallbetreuung,
 - Ferienbetreuung,
 - Betreuung an Brückentagen

(6) Maßnahmen zur Unterstützung bei akutem Pflegenotstand in der Familie, z. B.:

- Beratung- und Vermittlungsservice in Bezug auf pflegebedürftige Angehörige,
- Information über Pflege- und Familienpflegezeit

cc. Besetzung von Gremien (§ 29 LGG)

Die Dienststellen - mit Ausnahme der Schulen - und jede Schulform muss die aus ihrer Sicht wesentlichen Gremien selbst bestimmen (vgl. zur Definition eines Gremiums auch § 29 Absatz 1 Satz 3 und 4 LGG).

Die Vorgesetzten sollten z. B. die weiblichen Beschäftigten zur Mitarbeit in Gremien motivieren, die die berufliche Entwicklung der Frauen fördern.

c. Fortbildende Maßnahmen

Berufliche Fort- und Weiterbildung (§ 15 und § 17 Absatz 4 Satz 3 LGG), z. B.:

- systematische Nachwuchsentwicklung bzw. Aufstiegsprogramme für weibliche Beschäftigte,
- Übertragung von Ausbildungs- und Lehrtätigkeiten,
- spezielle Fort- und Weiterbildungsangebote für weibliche Beschäftigte in sogenannten Frauenberufen (wie Schreibkräfte, Sekretärinnen, Reinigungskräfte, Kinderpflegerinnen, Erzieherinnen, u.a.), die nicht nur der Erhaltung, sondern auch der Ausweitung von Kompetenzen und Qualifikationen dienen,
- Frauenführungskräftezirkel, kollegiale Beratung,
- Schulungen für Führungskräfte zum Erwerb von Genderkompetenzen

5. Überprüfung und Anpassung des Frauenförderplans

Der Frauenförderplan gilt für einen Zeitraum von vier Jahren (§ 7 Absatz 1 Satz 1 LGG).

a. Überprüfungs- und Anpassungspflicht nach zwei Jahren

Nach zwei Jahren ist die frist- und sachgerechte Umsetzung der verbindlichen Zielvorgaben und der Maßnahmen zu überprüfen und der aktuellen Entwicklung anzupassen. Bei dieser Anpassung sind insbesondere die Gründe sowie ergänzende Maßnahmen aufzunehmen, wenn erkennbar ist, dass die Ziele des Frauenförderplans sonst nicht oder nicht innerhalb der vorgesehenen Zeiträume erreicht werden können. Das Gleiche gilt bei Umressortierungen (§ 7 Absatz 4 LGG).

b. Ausnahmsweise Überprüfungs- und Anpassungspflicht zu einem anderen Zeitpunkt

Beruhet der Frauenförderplan auf unrichtigen Voraussetzungen, so kann er vor Ablauf der Vierjahresfrist mit Zustimmung der Frauenbeauftragten auch zu ei-

nem anderen Zeitpunkt geändert werden. Tritt die Änderung durch personalwirtschaftliche Maßnahmen nach § 7 Absatz 6 LGG ein, so ist bei der Anpassung zu gewährleisten, dass der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich bleibt (§ 7 Absatz 5 LGG).

c. Verpflichtungen bei Nichterreichen der Zielvorgaben innerhalb der vierjährigen Geltungsdauer des Frauenförderplans

Werden die Zielvorgaben des Frauenförderplans in den vier Jahren seiner Geltungsdauer nicht erreicht, sind die Abweichungen im nächsten Bericht zum Frauenförderplan darzulegen (§ 7 Absatz 10 LGG). Werden die quantitativen Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Besetzung von Gremien nicht erreicht, so sind die Abweichungen zu begründen und darzulegen, durch welche Maßnahmen einem erneuten Abweichen entgegen gewirkt werden soll (§ 29 Absatz 2 Satz 5 LGG).

Wenn die Abweichungen nicht ausreichend begründet oder die Zielvorgaben nicht beachtet wurden, bedarf bis zur Erfüllung der Zielvorgaben jede weitere Einstellung, Übertragung einer höherwertiger Tätigkeit oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung der Stelle, die den Frauenförderplan in Kraft gesetzt hat (§ 8 Absatz 1 LGG), im Geltungsbereich der obersten Landesbehörden der Zustimmung der Landesregierung, im Geltungsbereich der Gemeinden und Gemeindeverbände der Zustimmung des Gemeinde- oder Stadtrats, Kreistags oder der Regionalversammlung und im Geltungsbereich anderer der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehender juristischer Personen des öffentlichen Rechts der Zustimmung der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt (§ 12 Absatz 5 LGG).

6. Berichtspflicht

a. Berichtspflicht der Dienststelle

Jede Dienststelle, die einen Frauenförderplan aufgestellt hat, - mit Ausnahme der Schulen - sowie das Ministerium für Bildung und Kultur für die jeweiligen Schulformen, berichten jeweils nach zwei Jahren der Dienststelle, die den Frauenförderplan gemäß § 8 Absatz 1 LGG in Kraft gesetzt hat, über die Umsetzung des LGG (§ 9 Absatz 1 Satz 1 LGG).

aa. Berichtsgrundlage

Berichtsgrundlage ist der statistische Erhebungsbogen i. S. d. LGGStatVO.

bb. Umfang der Berichtspflicht

Die Berichtspflicht umfasst insbesondere

- die Auskunft über die Entwicklung des Frauenanteils in den Entgelt- und Besoldungsgruppen der einzelnen Berufsfach- und Laufbahngruppen, insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- die Maßnahmen zur Frauenförderung,
- die Umsetzung des Frauenförderplans,

- die Umsetzung der Zielvorgaben nach § 7 Absatz 1 und 10 LGG sowie nach § 29 Absatz 2 LGG:
 - Wurden die Zielvorgaben erreicht?
 - Wenn ja, wie?
 - Wenn nein, warum nicht und was wird angestrebt, um sie zu erreichen?
- die Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit (§ 9 Absatz 1 Satz 2 LGG).

cc. Bekanntmachungspflicht

Die Berichte werden den Beschäftigten und dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie zugänglich gemacht (§ 9 Absatz 1 Satz 3 und § 29 Absatz 2 Satz 4 LGG).

Im Bereich der Gemeinden und Gemeindeverbände wird der Bericht auch dem Gemeinde- oder Stadtrat und dem Kreistag oder der Regionalversammlung sowie bei den Eigenbetrieben dem Werksausschuss zugänglich gemacht (§ 9 Absatz 1 Satz 4 LGG).

b. Berichtspflicht der Landesregierung

Die Landesregierung berichtet dem Landtag alle vier Jahre über die Umsetzung dieses Gesetzes für die gesamte Landesverwaltung und legt einen Gesamtbericht über den Geltungsbereich dieses Gesetzes vor (§ 9 Absatz 1 Satz 5 LGG).

7. Umsetzung und Schlussbestimmungen

- a. Die Anwendung und Durchführung des Frauenförderplanes ist Aufgabe aller Beschäftigten der jeweiligen Dienststelle - mit Ausnahme der Schulen - und der jeweiligen Schulform. Alle Vorgesetzten- und Leitungskräfte tragen für die Umsetzung der Zielvorgaben in ihrem Bereich eine hohe Verantwortung. Darüber hinaus sind alle Beschäftigten aufgerufen, konstruktive Anregungen für die künftige Frauenförderung zu machen.
- b. Der Frauenförderplan wird kontinuierlich fortgeschrieben.
- c. Die Bestimmungen des Frauenförderplanes werden allen Beschäftigten bekanntgegeben (§ 7 Absatz 11 LGG).
- d. Dieser Frauenförderplan tritt mit Wirkung vom **[Datum]** in Kraft.

[Ort, Datum]

[Unterschrift]