



Herrn Oberbürgermeister
Dr. Helmut Müller

Der Magistrat

über
Magistrat

Dezernat für Wirtschaft,
Personal und Kliniken

und

Stadtrat Detlev Bendel

Herrn stellv. Stadtverordnetenvorsteher
Wolfgang Nickel

20. November 2009

an den Ausschuss für Frauenangelegenheiten

**Mehr Frauen in Führungspositionen und Sachstandsbericht Frauenförderplan;
Beschlüsse der Stadtverordnetenversammlung - Ausschuss für Frauenangelegenheiten -
Nr. 0021 vom 23.06.2009 sowie Nr. 0027 vom 08.09.2009**

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Beschlüssen Nr. 0021 vom 23.06.2009 sowie Nr. 0027 vom 08.09.2009 hat der Ausschuss für Frauenangelegenheiten Anträge der SPD-Stadtverordnetenfraktion sowie der Fraktionen von CDU, Bündnis 90/Die Grünen und FDP beschlossen.

Die mit diesen Anträgen verbundenen Fragen werden wie folgt beantwortet.

**Antrag der SPD-Stadtverordnetenfraktion vom 17.06.2009
(Beschluss Nr. 0021 vom 23.06.2009)**

1. Welche gezielten Maßnahmen wurden ergriffen, um der so genannten „Gläsernen Decke“ auch in der Stadtverwaltung entgegenzuwirken?

Als „Gläserne Decke“ wird das allgemein zu beobachtende Phänomen verstanden, dass Frauen seltener die Führungsetagen (bei der Stadtverwaltung z. B. Amts- und Abteilungsleitungen) erreichen.

Um diesem Phänomen entgegenzuwirken, werden sowohl seitens der Dienststelle als auch seitens der Frauenbeauftragten Stadtverwaltung und mattenklamm umfangreiche Maßnahmen vorgenommen.

Der beim Personal- und Organisationsamt angesiedelte Personalsteuerungsdienst (110140) unterstützt und berät die Fachämter bei Auswahlverfahren und nimmt die Qualitätssicherung beim Verfahren wahr.

Die Frauenbeauftragte ist im gesamten Verfahren beteiligt, angefangen bei der Stellenausschreibung bis zur abschließenden Auswahlentscheidung. Teilweise werden Frauen auch dazu motiviert, sich auf eine bestimmte Führungsposition zu bewerben. Die Frauenbeauftragte hat dabei im Vorfeld bereits ein erhöhtes Augenmerk darauf, dass geschlechtsneutral faire Anforderungsprofile formuliert werden.

In Unterrepräsentanzbereichen enthalten die Ausschreibungen besondere Hinweise an Frauen, sich auf die Stelle zu bewerben.

Eine Maßnahme, die der „Gläsernen Decke“ entgegenwirken soll, sind auch die speziell für Frauen konzipierten Fortbildungen, hierbei werden gezielt auch Fortbildungen für Frauen in Führungspositionen angeboten:

- Frauen in Führungspositionen - Führungspotenziale erkennen und ausbauen
- Sich selbstbewusst durchsetzen
- Sicher Auftreten - besser Ankommen
- Mit Stress umgehen - den Berufsalltag erfolgreich bewältigen
- Balance zwischen Beruf und Familie
- Frauengesundheit in der Lebensmitte.

Weiterhin sind innerhalb der Stadtverwaltung die Führungskräfte dafür zu sensibilisieren, dass die Leistungen von Frauen wahrgenommen und sie für Führungspositionen mitberücksichtigt werden.

Grundsätzlich gilt es festzuhalten, dass einzelne Maßnahmen zur Behebung des Problems der „Gläsernen Decke“ allein nicht ausreichend sind, sondern dass vielmehr ein „Maßnahmenbündel“ erforderlich ist, um Frauen für Führungspositionen zu gewinnen.

2. Welche gezielten Maßnahmen sind derzeit in Vorbereitung?

Um Frauen für Führungspositionen zu gewinnen, ist es erforderlich, dass die Verwaltung ihre Beschäftigten beim Spagat zwischen Beruf und Familie unterstützt. Die Stadt hat hier bereits einige gute Ansätze vorzuweisen.

So gilt bereits seit dem Jahr 2001 die Rahmenvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit, die eine gleitende Arbeitszeit und vielfältige Arbeitszeitmodelle ermöglicht. Grundsätzlich wird versucht, fast allen Anträgen auf Teilzeit gerecht zu werden. Des Öfteren kollidieren jedoch die Arbeitszeitleistungen bzw. -erfordernisse der Teilzeitbeschäftigten mit den Servicezeiten der Ämter und Betriebe.

In Bereichen, in denen die Tätigkeit dies zulässt, besteht zudem im Rahmen der betrieblichen und dienstlichen Belange die Möglichkeit, in alternierender Heimarbeit tätig zu werden.

Seit diesem Jahr bietet die Stadt ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, für ihre Kinder bevorzugt Plätze im städtischen Ferienbetreuungsprogramm zu buchen. Hierdurch soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern insbesondere in den betreuungsintensiven Ferienzeiten eine Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gegeben werden.

Zur Unterstützung von Rückkehrerinnen und Rückkehrern (nach wie vor sind es fast ausschließlich Frauen, die in Elternzeit gehen oder sich zur Kinderbetreuung beurlauben lassen) bietet die Stadt ein spezielles Fortbildungs-Modul-Programm an. Damit die Beurlaubten „auf dem Laufenden“ bleiben finden zudem regelmäßig Beurlaubtentreffs statt.

Als weitergehende Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird derzeit geprüft, ob Notplätze zur Kinderbetreuung eingerichtet und angeboten werden können.

3. Worin werden die Ursachen für das oben beschriebene Problem gesehen?

Als Ursachen für das Phänomen der „Gläsernen Decke“ werden in zahlreichen Studien u.a. immer wieder genannt, dass männliche Vorgesetzte männliche Mitarbeiter stärker fördern und Frauen aus wichtigen karrierefördernden Netzwerken eher ausgeschlossen werden. Die gesellschaftlichen Rollenzuschreibungen wirken weiterhin (d. h. es wird davon ausgegangen, dass Frauen sich um die Familie kümmern, dass sie für sich die Entscheidung zwischen Elternschaft und Karriere treffen müssen).

4. Wie werden besonders Frauen mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung gefördert (Stichwort: Interkulturelle Kompetenz)?

Es ist zu unterscheiden zwischen Frauen mit Migrationshintergrund und interkultureller Kompetenz.

Bei der Landeshauptstadt Wiesbaden existiert eine Steuergruppe „Interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung“, in der auch die Frauenbeauftragte Stadtverwaltung und mattiaqua vertreten ist.

In Vorbereitung ist, dass „Interkulturelle Kompetenz“ systematisch als Qualifikationsmerkmal in Ausschreibungstexte für Stellen mit intensivem Publikumskontakt aufgenommen wird.

Die Förderung von Frauen mit Migrationshintergrund ist eine Daueraufgabe, die gemeinsam mit dem Einwohner- und Integrationsamt angegangen wird. In der angesprochenen Steuergruppe wird auch diesem Aspekt nachgegangen.

5. Welche Maßnahmen werden ergriffen, um Mädchen und junge Frauen für Berufsbereiche - einschließlich der dazugehörigen Ausbildung - zu interessieren, die nach wie vor Männerdomänen sind?

Bei der Landeshauptstadt Wiesbaden gibt es in fast allen Ausbildungsberufen mehr weibliche als männliche Nachwuchskräfte.

Um Mädchen und Frauen für die bei der Landeshauptstadt Wiesbaden vertretenen Berufsbilder zu interessieren, ist die Stadtverwaltung regelmäßig mit einem Stand bei der Ausbildungsmesse vertreten.

Darüber hinaus beteiligt sich die Stadt seit 2003 an der Aktion „Girl`s day“, die jungen Frauen und Mädchen Einblick in die verschiedenen Berufsbilder verschaffen soll.

6. Wie gedenkt der Magistrat die Unterrepräsentanz von Frauen in den nächsten zwei Jahren abzubauen?

Um der Unterrepräsentanz von Frauen entgegenzuwirken, bedarf es nicht nur einzelner Maßnahmen, sondern eines ganzes „Maßnahmenbündels“, welches die bereits erwähnten vorhandenen und angestrebten Maßnahmen beinhaltet.

Gemäß § 5 Abs. 4 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes HGIG sind in jedem Frauenförderplan mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereiches, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Diese Zielvorgabe ist auch im Frauenförderplan 2006-2011 (S. 33) formuliert.

Es wird darauf geachtet, dass die Zielvorgaben des Frauenförderplanes umgesetzt werden.

**Antrag der Fraktionen von CDU, Bündnis 90/Die Grünen und FDP vom 02.09.2009
(Beschluss Nr. 0027 vom 08.09.2009)**

1. Gibt und gab es Fälle, in denen die Frauenbeauftragte ihr Widerspruchsrecht nach § 17 HGIG ausgeübt hat? (S. 10)

Das Recht auf die Einlegung eines Widerspruchs ist von der Frauenbeauftragten in verschiedenen Fällen genutzt worden.

Das Widerspruchsrecht bietet nach der Durchführung der Beteiligung der Frauenbeauftragten durch ihre Anhörung (§ 16 Abs. 1 S. 2 - 4, Abs. 3 HGIG) eine ergänzende Möglichkeit, die Ziele des HGIG tatsächlich durchzusetzen.

Im Rahmen ihrer Beteiligung (Anhörung) kann die Frauenbeauftragte Bedenken äußern oder einer geplanten Maßnahme zustimmen. Meldet die Frauenbeauftragte Bedenken an, kann die Dienststelle diesen abhelfen oder weiterhin unverändert die geplante Maßnahme anstreben.

Findet keine Abhilfe statt, steht es der Frauenbeauftragten offen, ihr Widerspruchsrecht auszuüben. Mit einem Widerspruch können jedoch nur Verstöße gegen das HGIG oder die mangelnde Erfüllung eines Frauenförderplans gerügt werden.

Bei einem Widerspruch der Frauenbeauftragten entscheidet der Magistrat abschließend. Ein Klagerecht sieht das HGIG für die Frauenbeauftragte nicht vor.

2. Wurden die Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten aus dem HGIG umfassend realisiert? (S. 10)

Die Frauenbeauftragte ist zu beteiligen bei allen Maßnahmen, die die Verwirklichung des HGIG beeinflussen (§ 16 Abs. 1 HGIG), die Beteiligung erfasst die Vorbereitung der Maßnahmen einer später zu treffenden Entscheidung. Das Beteiligungsrecht gilt für alle personellen, sozialen oder organisatorischen Maßnahmen. Sie hat zu Sitzungsvorlagen Stellung zu nehmen und ist frühzeitig in Arbeitsgruppen einzubinden.

In den letzten Jahren hat sich dabei die Zusammenarbeit zwischen der Dienststelle und der Frauenbeauftragten stetig verbessert. Trotzdem ist die Kooperation in diesem Aufgabenfeld ein wichtiges Thema, an dem weiterhin stetig gearbeitet werden muss.

3. Sind Fälle der Diskriminierung von Frauen, Mobbing oder sexueller Diskriminierung bekannt? (S. 14 f.)

Ja, es sind unterschiedliche Konfliktfälle, die aber nicht notwendigerweise eine Diskriminierung oder Mobbing darstellen, bekannt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in Fällen, in denen sie sich benachteiligt oder angegriffen fühlen, eine Vielzahl von Anlaufstellen zur Verfügung. Viele Frauen wenden sich zunächst an die Frauenbeauftragte Stadtverwaltung und mattiaqua, um sich beraten zu lassen und eventuell eine Lösung des Problems zu erarbeiten. Darüber hinaus haben Betroffene die Möglichkeit, sich an die Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), die beim Personaldezernenten eingerichtet ist, zu wenden. Zudem stehen Betroffenen so genannte Konfliktmoderatorinnen und -moderatoren beratend als Vertrauenspersonen zur Verfügung, wenn sie Konfliktsituationen erleben, bei denen eine Abgrenzung zu Mobbinghandlungen nicht eindeutig möglich ist. Die Konfliktmoderatorinnen und -moderatoren können auch Gespräche zwischen den Konfliktparteien moderieren. Des Weiteren können sich Betroffene auch an die Personalvertretungen, die Schwerbehindertenvertretung, an Vorgesetzte oder sonstige Vertrauenspersonen wenden.

Bei der Stadt existieren interne Regelungen, etwa die „Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ oder die „Dienstvereinbarung über Konfliktlösungen und Vorbeugung von Mobbing am Arbeitsplatz“, die bei entsprechenden Beschwerden Maßnahmen aufführen, die klare Abläufe und arbeitsrechtliche Konsequenzen darstellen. Darüber hinaus enthält das AGG bei sexueller Diskriminierung und Belästigung Sanktionsregelungen.

4. Haben Überprüfungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen i. S. v. § 5 Abs. 6 HGIG stattgefunden? Gab es hier Handlungsbedarf? (S. 16)

Die Verbesserung von Arbeitsbedingungen ist insgesamt permanent Thema der örtlichen Arbeitsschutzausschüsse sowie des Ausschusses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (ASGA). Unter entsprechende Verbesserungen fallen z. B. die Beschaffung von spezieller Frauenkleidung, Hilfsmittel, die z. B. Reinigungs- oder hauswirtschaftliche Arbeiten erleichtern oder auch Instrumentarien zu Hebeerleichterungen.

Die Verbesserung von Arbeitsbedingungen findet auch Eingang in den Tätigkeitsbereich des integrierten Gesundheitsmanagements.

5. Gibt es einen Bericht zum Thema „Personalentwicklung/Fortbildung“? (S. 19 f.)

Die Stadt bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in jedem Jahr ein umfangreiches internes Fortbildungsprogramm an. Dieses können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im städtischen „Intranet“ („Öffentliche Ordner“) oder im Fortbildungsprogrammheft nachlesen. Besondere Schwerpunkte setzten die Fortbildungsprogramme in den letzten Jahren mit Fortbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen hin zum kunden-/kundinnenorientierten Dienstleister. Fester Bestandteil ist zudem seit Jahren der Komplex „Geschlechtergleichberechtigung fördern“.

Den städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht darüber hinaus die Möglichkeit offen, - in angemessenem Rahmen - externe Fortbildungsveranstaltungen zu besuchen.

Informationen über externe Fortbildungen erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Internet, Kolleginnen und Kollegen oder direkte Informationen der verschiedenen Anbieter.

Die Landeshauptstadt Wiesbaden hat im Geltungszeitraum des Frauenförderplans bis einschließlich 2009 nachfolgende Seminare speziell nur für ihre Mitarbeiterinnen angeboten.

- Erfolgreiche Gesprächsführung (2006)
- Sicheres Auftreten in und vor Gruppen (2006, 2007)
- Sich selbstbewusst durchsetzen (2006 - 2009)
- Arbeiten im Team (2005, 2006)
- Stress bewältigen im Berufsalltag (Stressbewältigung für Frauen, Mit Stress umgehen - den Berufsalltag erfolgreich bewältigen) (2005 - 2009)
- Beruf, Familie und eigene Interessen (2005 - 2008); Balance zwischen Beruf und Familie (2009)
- Zurück in den Beruf (2005 - 2009)
- „Tue Gutes und rede darüber“ (2006, 2007)
- Frauen in Führungspositionen - Führungspotenziale erkennen und ausbauen (2007-2009)
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie - Auffrischung und Reflexion (2007, 2008))
- Sicher Auftreten - Besser Ankommen (2008, 2009)
- Frauengesundheit in der Lebensmitte (2009)

Darüber hinaus werden den beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit dem Modulprogramm „Zurück in den Beruf“ spezielle Fortbildungsveranstaltungen angeboten, die die Wiedereingliederung in den Beruf erleichtern sollen.

Bis zum Jahr 2008 erfolgte dies über die Module:

- | | |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Modul 1 | Beruf, Familie und eigene Interessen |
| Modul 2 | PC-Power |
| Modul 3 | Verwaltung Aktuell (2005 - 2007);
Verwaltung und Arbeitsrecht - kompakt und verständlich (2008) |
| Modul 4 | Der Schlüssel zum Erfolg! |

Seit 2009 werden den beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzelne Fortbildungen besonders empfohlen. Hierzu gehören

- Leitlinie Schriftverkehr
- Rechnungswesen kompakt
- Sich selbstbewusst durchsetzen
- Sicher Auftreten - Besser Ankommen
- Mit Stress umgehen - den Berufsalltag erfolgreich bewältigen
- Balance zwischen Beruf und Familie
- Verwaltung und Arbeitsrecht - kompakt und verständlich
- IT 801-1 Windows XP - Grundseminar
- IT 802-1 Word 2002 - Grundseminar
- IT 803-1 Excel 2002 - Grundseminar
- IT 806-1 Outlook 2002 - Grundseminar

Darüber hinaus sind alle städtischen Fortbildungsveranstaltungen für die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter offen. Kosten für Kinderbetreuung bei Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung werden den Beurlaubten durch die Stadt erstattet.

Mit dem Fortbildungsprogramm werden beurlaubten Frauen und Männern Förderungsmöglichkeiten für den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben geboten. Die Teilnahme an diesen Angeboten trägt dazu bei, die durch Familienarbeit entstandene Distanz zur Berufswelt zu überwinden und berufsbezogene Fähigkeiten und Fertigkeiten (z.B. Gesprächsführung, sicheres Auftreten, Umgang mit neuer Technik) aufzufrischen.

Eine Auswertung der Fortbildungszahlen für den Zeitraum von Oktober 2005 bis Ende September 2008 ergab, dass es in diesem Zeitraum 6.567 Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Fortbildungsmaßnahmen gab. Hiervon waren 3.528 Teilnehmerinnen, was einem Frauenanteil von insgesamt 53,73 % entspricht. Bei internen Veranstaltungen liegt der Frauenanteil sogar bei über 60 %.

6. Werden Jahresgespräche (Mitarbeitergespräche) geführt? (S. 23)

2007 wurde das Jahresgespräch für alle Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als verbindliches Personalentwicklungsinstrument eingeführt. Das Jahresgespräch dient der Verbesserung der Kommunikation und Zusammenarbeit. Führungskraft und Mitarbeiterin/Mitarbeiter reflektieren rückblickend die Arbeitssituation und -ergebnisse und verabreden zukunftsgerichtet Ziele und Entwicklungsmaßnahmen.

Bereits nach der ersten stadtweiten Durchführung im Jahr 2007/2008 konnte ein Erfolg verzeichnet werden: Die Rückmeldungen von Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Jahresgespräch waren überwiegend sehr positiv und der Durchführungsgrad in den Organisationseinheiten lag bei 83%, 2008/2009 stieg der Durchführungsgrad auf 85%.

In manchen Bereichen waren Jahresgespräche aufgrund von besonderen Umständen wie etwa Führungskräftewechsel oder organisatorischen Veränderungen nicht (vollständig) durchführbar.

Welchen Nutzen das Jahresgespräch im Einzelnen hat, wie die Wirksamkeit erhöht werden kann, was sich bei der Durchführung verbessern lässt, soll in den nächsten Monaten im Rahmen einer Evaluierung untersucht werden.

7. Gibt es unterschiedliche Leitlinien für die Ausgestaltung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen? (S. 26 f.)

Die Förderung der Teilzeitarbeit ist seit Jahren Bestandteil der städtischen Personalpolitik. Sie wurde 1994 in der Dienstvereinbarung über Ziele und Maßnahmen zur Haushaltskonsolidierung und zur Verwaltungsreform festgeschrieben und seit 1994 in die Frauenförderpläne aufgenommen.

Das Gesetz über die Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) verankert seit 2001 einen grundsätzlichen Anspruch auf Teilzeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Im HGIG regelt § 13 die „familiengerechte Arbeitszeit und Beurlaubung“, dort wird auch auf die Gleichstellung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten hingewiesen. Soweit dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist nach dieser Vorschrift einem Antrag auf familienpolitische Teilzeit, Beurlaubung oder flexible Arbeitszeit zu entsprechen. Gemäß § 13 Abs. 4 Satz 3 HGIG steht auch die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben einer Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht entgegen.

Teilzeitbeschäftigung wird nach wie vor überwiegend von Frauen ausgeübt. Zum Stand 01.10.2009 waren etwa 91% der städtischen Teilzeitbeschäftigten weiblich.

Die Mehrzahl der Teilzeitbeschäftigten üben eine Teilzeitarbeit aus familiären Gründen aus, so dass die Dienststelle mit individuellen Lösungen dazu beiträgt, Familien- und Erwerbsarbeit miteinander zu verbinden.

Neben den Regelungen des TzBfG und des HGIG enthalten auch der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und das Hessische Beamtengesetz (HBG) Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung.

Auch der Frauenförderplan selbst enthält als Zielvorgabe die Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung als echte eigenständige und gleichwertige Alternative zur Vollzeitbeschäftigung. Grundsätzlich soll der Wunsch einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers auf Teilzeitbeschäftigung unterstützt werden.

8. Inwiefern erhalten beurlaubte Personen und Eltern in der Familienphase (Elternzeit) Informationen? Wie verläuft die Rückkehr in den Beruf? (S. 28 ff.)

Einmal jährlich findet ein so genannter Beurlaubtentreff statt, bei dem sich die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die aktuelle Situation innerhalb der Stadtverwaltung informieren können.

Darüber hinaus haben die Beurlaubten die Möglichkeit, sich über aktuelle Ausschreibungen und Fortbildungen zu informieren. Wer dies wünscht, bekommt die entsprechenden Bekanntmachungen per E-Mail zugesandt. Gleiches gilt auch für die Personalzeitschrift „Personal im fokus“.

Wie bereits zu Frage 5 erläutert, haben die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch während ihrer Beurlaubung die Möglichkeit, an den Fortbildungsveranstaltungen der Stadt teilzunehmen. Um ihnen den Wiedereinstieg und den Balanceakt zwischen Beruf und Familie zu erleichtern, bietet das Personal- und Organisationsamt ein spezielles Modulprogramm für Beurlaubte an.

Die städtische Leitlinie Rückkehrer/-innen regelt für die Beurlaubten die Rückkehr in die Ämter und Betriebe. Hierbei handelt es sich um ein geordnetes Verfahren, das vom Personalsteuerungsdienst (110140) betreut wird.

Grundsätzlich erfolgt die Rückkehr nach Ablauf des Beurlaubungszeitraums. Teilweise besteht aber auch die Möglichkeit, früher in den Arbeitsalltag zurückzukehren, wenn dies der Wunsch der/des Beurlaubten ist und dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Ich hoffe, Ihre Fragen hinreichend beantwortet zu haben.

Mit freundlichen Grüßen

