

# **Fortschreibung des Frauenförderplans der Hansestadt Wipperfürth für die Jahre 2016 – 2018**

## **1. Präambel**

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist seit Inkrafttreten der Landesverfassung im Jahr 1950 noch immer nicht vollständig verwirklicht. Dies gilt auch für die Stadtverwaltung Wipperfürth.

Hier befinden sich Frauen vor allem in den unteren Entgelt- und Besoldungsgruppen und sind in Führungspositionen noch kaum vertreten.

Die Stadtverwaltung Wipperfürth setzt sich sowohl gegenüber ihren Beschäftigten als auch in ihrer sachlichen Tätigkeit für die gleichwertige gesellschaftliche Teilhabe beider Geschlechter ein und trägt zum Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen bei. Eine strukturelle Benachteiligung liegt dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist.

Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter müssen in alle Entscheidungsprozesse eingehen. Daher sollte Gleichstellung die Entwicklung von Rahmenbedingungen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen besonders von Frauen als Gemeinschaftsaufgabe fördern, die von allen Bereichen der Dienststelle gleichermaßen wahrzunehmen ist.

Alle Vorgesetzten tragen für ihren Verantwortungsbereich die Mitverantwortung dafür, dass die im Frauenförderplan formulierten Ziele unterstützt und realisiert werden.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere solche mit personeller Verantwortung, sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Mitarbeit bedeutet für die sachlich unmittelbar zuständigen Stellen die konkrete Anwendung und Durchführung der Maßnahmen dieses Frauenförderplans, d.h. die praktische Umsetzung.

Der Frauenförderplan soll dazu beitragen, die Forderungen des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen vor Ort so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind.

Männer und Frauen müssen die Möglichkeit haben, familiären Aufgaben (z. B. Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen) ohne berufliche Nachteile nachzugehen.

## **2. Geltungsbereich**

Der nachstehende Frauenförderplan gilt für die Stadtverwaltung Wipperfürth.

Entsprechend dem § 2 Abs. 3 LGG soll bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsform des Privatrechts durch das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Gehört der Hansestadt Wipperfürth allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden.

## **3. Maßnahmen auf der Steuerungsebene/Übergreifende Maßnahmen**

Frauenförderung ist integraler Bestandteil von Personalentwicklung und wird als Gemeinschaftsaufgabe definiert. Zu den Aufgaben der Steuerungsebene gehören auch geschlechtergerechte Personalentwicklungskonzepte, Aus- und Fortbildungskonzepte, frauengerechte Maßnahmen, familiengerechte Arbeitszeitmodelle.

Im Rahmen von Haushaltssicherungskonzepten, Haushaltskonsolidierung und anderen Personalsparmaßnahmen ist darauf zu achten, dass diese nicht zu Lasten der Beschäftigung von Frauen gehen.

Zur Erreichung der beschriebenen Zielsetzung können auch solche Maßnahmen erforderlich sein, die zunächst Kosten verursachen können.

Geplante umfassende Aufgabenänderungen, Arbeitsverteilung oder Organisationsentwicklungen sind im Vorfeld auf ihre Auswirkungen im Hinblick auf die Beschäftigtenstruktur zu überprüfen. Eine Verschlechterung der Beschäftigtenstruktur zum Nachteil der weiblichen Beschäftigten ist grundsätzlich auszuschließen bzw. durch Ausgleichsmaßnahmen abzufedern, z.B. Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten.

Gender Ansätze führen zu einer Berücksichtigung von Geschlechterverhältnissen, unter Einbezug von Entscheidungsprozessen in allen Arbeitsbereichen. Ungleichheit der Geschlechter sollten beseitigt und innovative Strategien zur Veränderung von Organisationseinheiten gefördert werden. Insbesondere im Bereich der Wirtschaftsförderung sollte der Gender Gedanke aufgenommen werden und Berücksichtigung finden. Gender Mainstreaming ergänzt und erweitert daher die Frauenförderung.

Für eine geschlechtergerechte Entwicklungsplanung der Hansestadt sind ggf. Bürgerinnen-Befragungen, Frauenbeiräte und die Inanspruchnahme von geeigneten Expertinnen/Gutachterinnen sinnvolle Möglichkeiten, die Bedarfe und das Fachwissen von Frauen mit einfließen zu lassen.

#### 4. Stellenausschreibung

Freie Stellen werden grundsätzlich auch innerhalb der Verwaltung ausgeschrieben und sind den Beurlaubten ebenfalls bekannt zu geben. Zwingend muss in den Bereichen intern ausgeschrieben werden, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Sind in der frei gewordenen Funktion bzw. in der vorgesehenen und den darunter liegenden Entgeltgruppen Frauen unterrepräsentiert, kann darüber hinaus außerhalb der Verwaltung öffentlich ausgeschrieben werden.

Liegen nach der internen Ausschreibung keine Bewerbungen von entsprechend qualifizierten Frauen vor, soll die Ausschreibung einmal öffentlich wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden, insbesondere bei Stellen, die Anwärterinnen und Anwärter oder Auszubildende nach beendeter Ausbildung vorbehalten sein sollen.

Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

Die Formulierung von Ausschreibungen erfolgt grundsätzlich geschlechtsneutral.

Das Anforderungsprofil einer Stelle ist klar zu beschreiben.

Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.

Stellenausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden so gestaltet, dass Frauen sich gezielt angesprochen fühlen. Der Ausschreibungstext bei internen und externen Ausschreibungen wird daher um folgenden Zusatz ergänzt:

„Bei gleicher fachlicher Eignung werden Frauen aus Gleichstellungsgründen vorrangig berücksichtigt, wobei die flexiblen Arbeitszeiten der Hansestadt Wipperfürth familienfreundliche Lösungen bieten.“

Auswahlkriterien und Einstellungstests werden auf ihre geschlechtsspezifische Neutralität hin überprüft.

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte formale Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

Fragen und Anmerkungen, die geeignet sind Frauen zu benachteiligen, sind unzulässig.

Bei Abordnungen, Umsetzungen oder Übertragung von Projektleitungen und Aufgaben, die dazu dienen können, Qualifikationen zu erlangen, auch wenn keine Beförderung bzw. Höhergruppierung damit verbunden ist, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung für den konkreten Arbeitsplatz so lange vorrangig zu be-

rücksichtigen, bis sie in den entsprechenden Bereichen/Funktionen und Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen gleichermaßen repräsentiert sind.

Eine gleiche Qualifikation liegt dann vor, wenn die Bewertungen der einzelnen Merkmale "Eignung – Befähigung – fachliche Leistung" in der Gesamtsicht bei mehreren Bewerberinnen und Bewerbern zu einem übereinstimmenden Ergebnis führen, auch wenn die einzelnen Kriterien bei den Bewerberinnen und Bewerbern unterschiedlich ausgeprägt sind.

Für die Beurteilung der vorstehenden Merkmale sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und ehrenamtlichen Tätigkeiten einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

Bei ansonsten gleicher Qualifikation für Leitungs- und Führungsaufgaben können Engagement und Sensibilität für den Themenbereich der Gleichstellung von Frau und Mann ausschlaggebend sein.

## **5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

### **5.1 Allgemeines**

Die Hansestadt Wipperfürth erleichtert ihren Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern/Angehörigen die Vereinbarkeit von beruflichem Engagement und familiären Aufgaben, indem sie im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen Arbeitszeiten ermöglicht, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dies kann durch Beurlaubung und vorübergehende Arbeitszeitreduzierung erreicht werden mit dem Ziel, familienbedingte Ausfallzeiten so gering wie möglich zu halten.

Insbesondere Alleinerziehenden und Auszubildenden mit Kindern soll eine Beibehaltung des Beschäftigungsverhältnisses bei der Hansestadt Wipperfürth ermöglicht werden.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, begrüßt die Hansestadt Wipperfürth, wenn männliche Beschäftigte die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung verstärkt in Anspruch nehmen.

Alle Beschäftigten werden durch den Personalservice über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen bezüglich der Beurlaubung (z.B. bei der Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen), der Reduzierung der Ar-

beitszeiten, der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sowie über die persönlichen, finanziellen und beruflichen Konsequenzen beraten und informiert.

Mit Männern und Frauen, die in Elternzeit oder Beurlaubung gehen, werden Personalgespräche geführt, die auf die Bedeutung der kontinuierlichen Erwerbsbiografie hinweisen und den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Elternzeit oder Beurlaubung zum Ziel haben.

Wenn dies im entsprechenden Personalgespräch vereinbart wurde, informieren Vorgesetzte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit bzw. in Beurlaubung regelmäßig über wichtige Veränderungen im Aufgabengebiet.

In den vergangenen Jahren haben bei der Stadtverwaltung auch Väter die Möglichkeit genutzt Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Eine positive Entwicklung wird sichtbar: Männer erkennen die Möglichkeit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Gewinn für sich zu entdecken. Der Arbeitgeber bietet vielfältige Möglichkeiten, um diese Attraktivität weiter voranzutreiben.

## **5.2 Teilzeit**

Bei Anträgen auf Teilzeit wird entsprechend der beamten- und tarifrechtlichen Bestimmungen im Sinne des § 13 LGG verfahren.

Nach Maßgabe des § 13 Abs. 6 LGG bzw. 14 Abs. 4 LGG sind qualifizierte Ersatzkräfte zu stellen. Dies kann geschehen durch befristete Arbeitsverhältnisse, Job-Rotation oder erziehungsgeldunschädliche Beschäftigung von Beurlaubten.

Im Falle einer Rückkehr in Teilzeit der beurlaubten Stelleninhaberin / des beurlaubten Stelleninhabers ist der Ersatzkraft die verbleibende Arbeitszeit vorrangig anzubieten.

Entstehen durch Arbeitszeitreduzierungen oder organisatorische Veränderungen Stellenreste, sind diese vorrangig den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzubieten, die sich in Elternzeit befinden bzw. beurlaubt sind, um so einen stufenweisen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Die Sicherstellung einer Vertretung oder zügigen Wiederbesetzung dieser Stellen sind Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von jungen Frauen und Müttern sowie engagierten Vätern bei Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten zu erreichen. Dies gilt möglichst für die Zeit des Mutterschutzes, zwingend für die Zeit der Elternzeit und ggf. der anschließenden Beurlaubung. Die Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung darf nicht zu einer unververtretbaren Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.

Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind in einem ausführlichen Gespräch auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen, hinzuweisen.

Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilbar. Dies gilt auch für Leitungsfunktionen.

Die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten durch Eltern wird erleichtert. Bei der Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen sollen die Belange von Eltern vorrangig berücksichtigt werden. Darüber hinaus sollte Eltern schulpflichtiger Kinder die Möglichkeit eingeräumt werden, ihre Arbeitszeit an die Schulferien anzupassen und entsprechende befristete Verträge (87 %-Verträge) abzuschließen, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegen stehen.

Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten. Eine unterschiedliche Behandlung ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe diese rechtfertigen. Eine schriftliche Begründung gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten ist erforderlich.

Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen und die dienstliche Beurteilung auswirken. Insbesondere dürfen bei Beförderungen und Höhergruppierungen keine Nachteile aus einer Teilzeitbeschäftigung entstehen.

### **5.3 Beurlaubung**

Bei Anträgen auf Beurlaubung wird entsprechend der beamten- und tarifrechtlichen Bestimmungen im Sinne des § 14 LGG verfahren.

Nach Ablauf der Beurlaubung werden die Beschäftigten nach Maßgabe des Besoldungs- bzw. Tarifrechts mindestens zu den gleichen Bedingungen wie vor dem Antritt des Urlaubs weiter beschäftigt.

Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung Beratungsgespräche durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalabteilung zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung informiert werden.

Beurlaubte Beschäftigte können an Personalversammlungen und sonstigen Gemeinschaftsveranstaltungen teilnehmen und sollen hierüber von der Personalverwaltung bzw. dem Personalrat rechtzeitig und ausführlich informiert werden.

Im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten sollen weiterhin beurlaubten Beschäftigten insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig vor externen Bewerberinnen und Bewerbern angeboten werden.

Einmal jährlich werden die beurlaubten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu einer Informationsveranstaltung eingeladen, um insbesondere über organisatorische und personelle Veränderungen sowie andere aktuelle Entwicklungen zu informieren.

## **6. Fortbildung**

Fortbildungsmaßnahmen werden bei der Hansestadt Wipperfürth im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten bewilligt, wenn diese im dienstlichen Interesse liegen.

Vorgesetzte unterstützen die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen und motivieren ggf. Frauen besonders.

Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts. Durch eine Teilnahme entstehende Fahrtkosten werden auch den beurlaubten Kräften erstattet.

In Führungs- und Führungsnachwuchskräfte-seminaren sind u.a. auch die Themenstellungen

- Gleichstellung von Frau und Mann
- Personalentwicklung / Frauenförderung
- Themen des Gender Mainstreaming
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Vermeidung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
- Maßnahmen der Gesundheitserhaltung/Gesundheitsförderung

ausdrücklich zu behandeln. Mit Referentinnen und Referenten sind entsprechende Konzepte abzustimmen.

Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren ist für alle Führungskräfte verbindlich. Für die Übernahme von Führungsaufgaben ist sie Voraussetzung. War die Teilnahme ohne Verschulden der Bewerberin oder des Bewerbers nicht möglich, wird sie bei Auswahl der Bewerberin oder des Bewerbers schnellstmöglich nachgeholt.

Neben den Seminaren für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen auch Seminare speziell für Frauen angeboten werden. Diese sind gesondert anzukündigen.

## **7. Zahlen/Daten/Fakten**

(in Klammern sind die Daten nach dem FFP 2013 nachrichtlich aufgeführt)

Entsprechend dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz wurden die 4 Laufbahngruppen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes in 2 Laufbahngruppen neu geordnet: Laufbahngruppe I (einfacher und mittlerer Dienst) und Laufbahngruppe II (gehobener und höherer Dienst).

Zur besseren Vergleichbarkeit und größeren Aussagekraft der Statistik wird weiterhin eine Unterscheidung zwischen den ehemaligen Laufbahngruppen vorgenommen.

Wie der beigefügten Statistik zu entnehmen ist, arbeiteten am 31.12.2015 117 (118) Frauen und 91 (106) Männer bei der Hansestadt Wipperfürth, 56,25 % (52,68 %) der Beschäftigten sind Frauen. Dies ist, für sich betrachtet, positiv zu bewerten.

Die meisten weiblichen Beschäftigten befinden sich in den mittleren Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen. Zwar ist zurzeit eine Führungsposition mit einer Frau besetzt, da aber die persönlichen Voraussetzungen für eine Beförderung in den höheren Dienst (noch) nicht erfüllt sind, wird die Beamtin in der Statistik weiterhin im ehem. gehobenen Dienst geführt. Im Bereich des ehem. höheren Dienstes und der Entgeltgruppe 14 ist keine Frau (2012: 0) vertreten, im Bereich des

ehem. gehobenen Dienstes und der vergleichbaren Entgeltgruppen liegt die Frauenquote bei 46,38 % (39,73 %).

Die frauenspezifische Problematik liegt bei der Hansestadt Wipperfürth in der Personalstruktur. Im Bereich des höheren Dienstes bzw. der entsprechenden Entgeltgruppen ist derzeit eine Frau beschäftigt aber zum Stichtag 31.12.2015 noch nicht erfasst ist. Aber auch in der Laufbahn des ehem. gehobenen Dienstes und in den entsprechenden Entgeltgruppen ist der Frauenanteil in den Spitzenämtern im Verhältnis zum Frauen-Männer-Anteil zu gering, konnte aber im Vergleich zu 2012 um 6,65 Prozentpunkte gesteigert werden. Anders sieht es im Bereich des ehem. mittleren und ehem. einfachen Dienstes und den vergleichbaren Entgeltgruppen aus. Hier liegt der Frauenanteil mit 63,33 % (61,42 %) bzw. 56,25 % (52,67 %) weit über 50 %.

Bei der Besetzung von Stellen im ehem. höheren Dienst bzw. der vergleichbaren Entgeltgruppen sowie denen mit Leitungs- und Führungsfunktionen und bei Beförderungen bzw. Höhergruppierungen wird wie bisher ganz besonders auf die konsequente Einhaltung und Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und dieses Frauenförderplanes geachtet.

Eine realistische Prognose über die Veränderung der Frauenanteile in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen kann aus den nachfolgend erläuterten Gründen nicht erfolgen.

Durch Sparzwänge, Wirtschaftlichkeitserwägungen und sonstige Umstrukturierungsmaßnahmen bedingt, werden auch zukünftig nicht alle freiwerdenden Stellen wiederbesetzt. Oftmals greifen vor allem beim Freiwerden von Leitungsfunktionen organisatorische Maßnahmen, wie z. B. die Zusammenlegung von Ämtern.

Als ein Unsicherheitsfaktor ist die Entscheidung von Beurlaubten zu sehen, ob und in welchem Umfang sie die Arbeit wieder aufnehmen wollen. Die entsprechende Statistik in der Anlage macht die Problematik deutlich.

Jede konkrete Prognose auf der Basis solch unberechenbarer Faktoren wäre unrealistisch und wenig hilfreich.

## **8. Ziele**

### **8.1 Stellenbesetzungen**

Langfristig wird weiterhin eine Parität bei der Besetzung folgender Stellen angestrebt:

#### **8.1.1 ehem. höherer Dienst (ab A 13/Entgeltgruppe 13)**

Es wird angestrebt den Frauenanteil in Führungspositionen weiter zu erhöhen. Die nächsten zu besetzenden Stellen sollen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung an Frauen vergeben werden.

#### **8.1.2 ehem. gehobener Dienst (ab A 11/Entgeltgruppe 10)**



In diesen Besoldungs- und Entgeltgruppen befinden sich 23 Männer und 15 Frauen. Es wird angestrebt, in den nächsten drei Jahren - unter Berücksichtigung der Haushaltslage - bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mehr Frauen in diese Gruppen zu befördern bzw. höher zu gruppieren als Männer. Notwendige Qualifizierungen werden angeboten.

## 8.2 Gesundheitsmanagement

Zudem sollte die Hansestadt Wipperfürth verstärkt im Bereich Gesundheitsmanagement tätig werden. Gesundheitsmanagement zielt auf das physische sowie psychische Wohlbefinden ab, wodurch eine Gesunderhaltung einer jeden Mitarbeiterin und Mitarbeiters gefördert werden soll.

Idee wäre es, in den kommenden Jahren Angebote im Bereich Rückenschule, Entspannungspause in der Mittagspause zu schaffen. Die Einführung eines Obsttages im Monat bzw. im Quartal, Informationen zu einer gesunden Mittagspause und/oder aber die Einführung von Gesundheitstagen, die in Zusammenarbeit mit anderen Arbeitgebern bzw. Institutionen in Wipperfürth erfolgen können, sollen in einem ersten Schritt das Angebot ergänzen. Die Gewinnung von Referenten zu unterschiedlichen Themenreihen des Gesundheitsmanagements ist dabei Bestandteil.

## 9. Berichtspflicht

Nach Ablauf des Frauenförderplans ist ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Rat mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen.

Der Bericht muss auch die Gründe enthalten, die evtl. zu ergänzenden Maßnahmen während der Laufzeit dieses Frauenförderplanes geführt haben.

Dieser Bericht ist den Beschäftigten der Hansestadt Wipperfürth bekannt zu machen.

Jeweils mit der Vorlage des Stellenplanentwurfs ist dem Unterausschuss „Personal“ ein Zwischenbericht zu erstatten.

## 10. Inkrafttreten

Der Frauenförderplan tritt am Tag nach der Verabschiedung durch den Rat in Kraft und gilt für drei Jahre.

Er ersetzt den Frauenförderplan vom 09.07.2013.