

**Liebe Leserinnen und Leser,**

die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die leider in vielen Lebensbereichen noch immer nicht in vollem Maße Wirklichkeit geworden ist.



Auch in der Berufswelt sind Frauen nach wie vor strukturell benachteiligt. Bis die bereits im Grundgesetz festgeschriebene Gleichberechtigung auf diesem Gebiet wirklich umfassend umgesetzt sein wird, ist es daher noch ein weiter Weg.

Als Arbeitgeberin im Öffentlichen Dienst erkennt die Kreisstadt Saarlouis ihre gebotene Vorbild- und Vorreiterfunktion für die Gleichstellung an, und leistet deshalb einen aktiven Beitrag: Über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus legen wir mit dem vorliegenden Frauenförderplan verbindliche Maßnahmen und Ziele fest, wie wir mit unserer eigenen Personalpolitik die Unterrepräsentanz von Frauen abbauen können. Das geschieht, indem wir die beruflichen Chancen von Frauen strukturell und nachhaltig verbessern.

Das betrifft nicht nur die Ausschreibung und Besetzung von Stellen, sondern umfasst darüber hinaus auch so relevante Themen wie die Verteilung der Geschlechter in Führungspositionen oder die Möglichkeit einer stufenlosen Teilzeitregelung, die eine berufliche Tätigkeit mit unterschiedlichen Lebens- und Berufsmodellen der Beschäftigten begünstigt.

Damit ist der Frauenförderplan für die Kreisstadt Saarlouis ein zentrales Instrument, um gesellschaftliche Veränderungen im Arbeitsalltag zu leben und aktiv zu gestalten.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script that starts with a large, sweeping initial letter and ends with a long, wavy tail.

Peter Demmer  
Oberbürgermeister

## Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Der vorliegende Frauenförderplan für die Jahre 2021 bis 2025 wurde entsprechend den Grundsätzen des Landesgleichstellungsgesetzes vom 28.06.1996, zuletzt geändert durch das Gesetz zur Änderung des LGG und weiterer Gesetze vom 17. Juni 2015, konzipiert und fortgeschrieben.

Ziel des Frauenförderplanes ist nach wie vor die Förderung von Frauen, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Langfristiges Ziel ist es einen paritätischen Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen auf allen (Führungs-)ebenen zu erreichen.

Ein weiteres Ziel ist auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Dieser Auftrag richtet sich in unserer Verwaltung funktionsgemäß an die Führungskräfte. Darüber hinaus sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Mitarbeit bedeutet für die zuständigen Stellen die konkrete Anwendung der Richtlinien und die Durchführung der Maßnahmen dieses Frauenförderplans.





## 1. Geltungsbereich

Der vorliegende Frauenförderplan für die Verwaltung sowie den Eigenbetrieb NBS der Kreisstadt Saarlouis wird gemäß der §§ 7 ff. des Saarländischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) vom 24.04.1996, (zuletzt geändert durch das Gesetz vom 17. 06. 2015), aufgestellt.

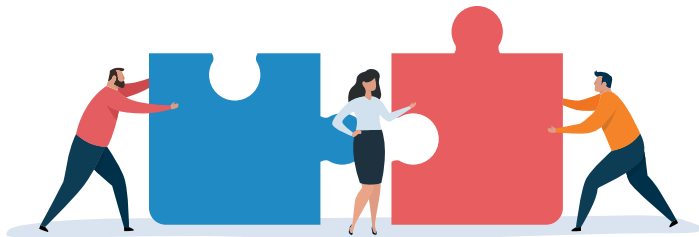
Dieser Frauenförderplan ist die Fortschreibung des Frauenförderplanes vom 01.04.2017.

Er gilt für die Zeit vom **01.04.2021** bis zum **31.03.2025**.

## 2. Ziele und Schwerpunkte

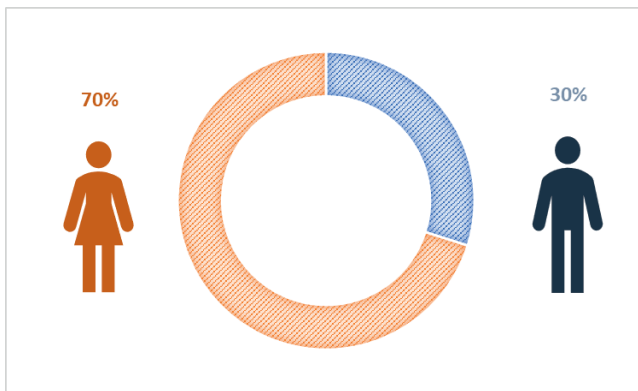
Oberstes Ziel dieses Frauenförderplans ist es, den Frauenanteil in allen Bereichen mit Unterrepräsentanz zu erhöhen. Gleich qualifizierte Frauen sollen so lange vorrangig berücksichtigt werden, bis die Unterrepräsentanz beseitigt ist.

Die entsprechenden Zielvorgaben sowie die Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben sind der beigefügten Anlage zu entnehmen.

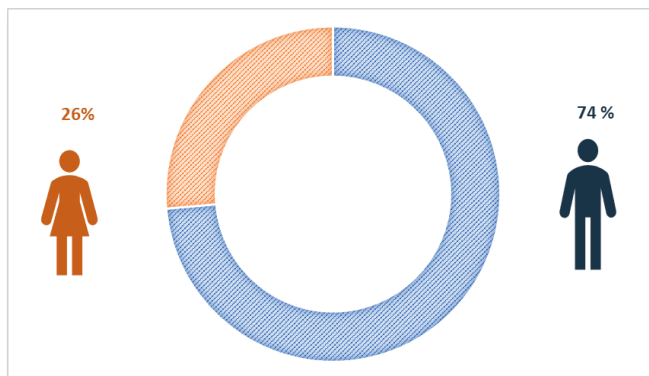




Als **Schwerpunktthema** für diesen Frauenförderplan hat die Kreisstadt Saarlouis sich zur Aufgabe gemacht, den **Frauenanteil** bei Positionen mit Führungsverantwortung zu erhöhen. Frauen haben in der Verwaltung mit 70 % den größten Anteil an der Zahl der Mitarbeitenden – im Bereich des NBS liegt der Anteil der Frauen bei lediglich 26% des Gesamtpersonals.



Personalbestand Verwaltung zum 30.06.2020 (in Köpfen)

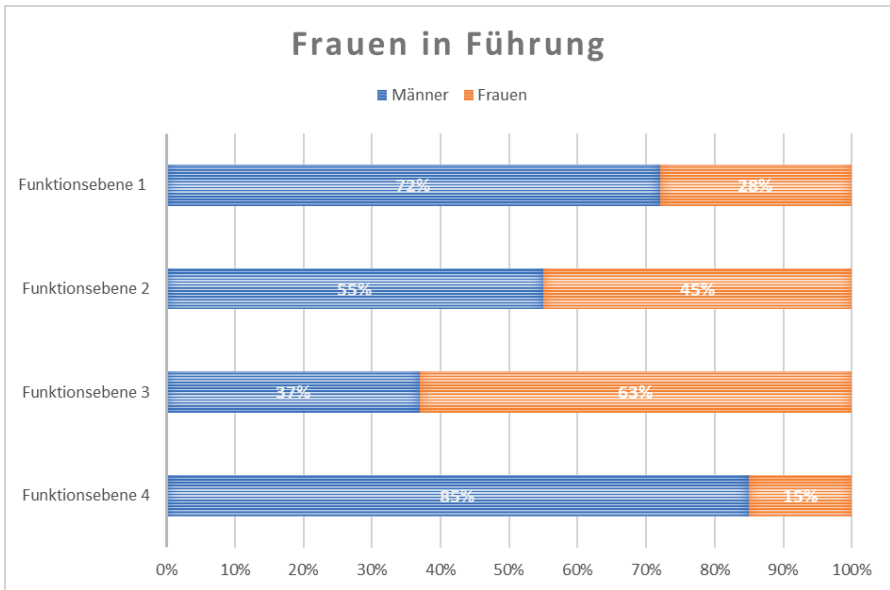


Personalbestand NBS zum 30.06.2020 (in Köpfen)



In der **Funktionsebene 2** liegt erfreulicherweise der Frauenanteil in den letzten Jahren konstant bei etwa **45%**.

In der **obersten Führungsebene (Funktionsebene 1)** stagniert hingegen der Frauenanteil bei rund **28%**.



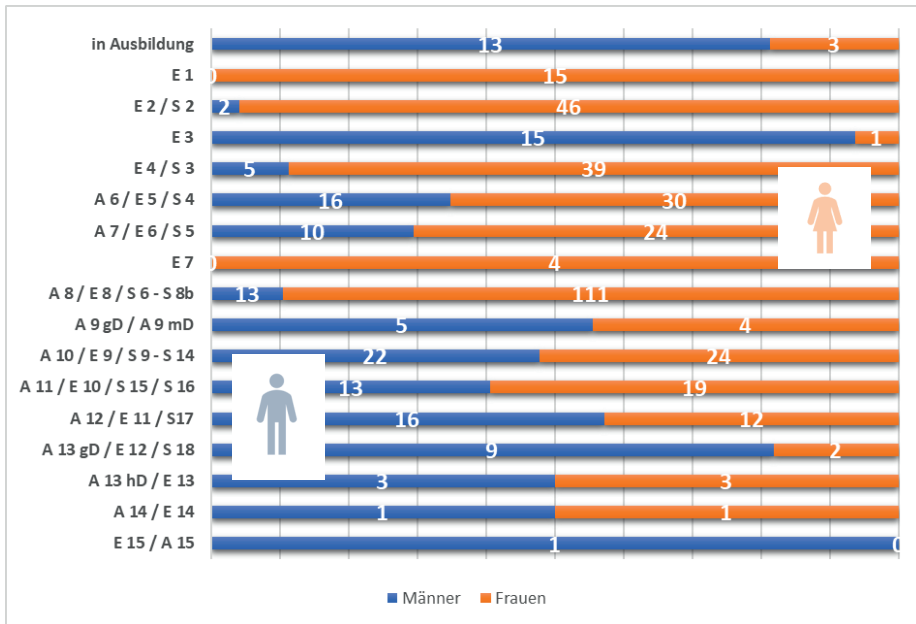
**Funktionsebene 1:** Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion auf der obersten Hierarchieebene

**Funktionsebene 2:** Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion auf der nachfolgenden Hierarchieebene

**Funktionsebene 3:** Beschäftigte ohne Vorgesetzten- und Leitungsfunktion

**Funktionsebene 4:** Auszubildende

Langfristiges Ziel ist es, einen paritätischen Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen auf allen Führungsebenen zu erreichen. Deshalb sind insbesondere die Führungskräfte gefordert, qualifizierte Frauen anzusprechen und zu motivieren sich auf verantwortungsvolle Positionen zu bewerben.



Prozentuale Verteilung der Geschlechter auf den Einkommensebenen (Verwaltung)

### 3. Stellenausschreibungen

In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, muss ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben werden, wenn nicht ein Ausnahmetatbestand des § 10 Abs. 2 LGG gegeben ist.

Die Stellenausschreibung kann öffentlich erfolgen, wenn das Ziel der Beseitigung der Unterrepräsentanz mit einer internen Stellenausschreibung nicht erreicht werden kann.

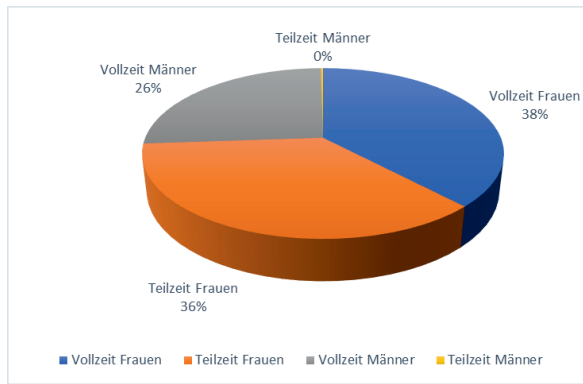
Vor jeder Stellenausschreibung ist in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu prüfen, ob die Stelle mit einer verringerten Arbeitszeit oder im Wege der Arbeitsplatzteilung ausgeschrieben werden kann. Dies gilt insbesondere für die Ausschreibung von höherwertigen Tätigkeiten sowie Führungs- und Leitungspositionen.



## 4. Teilzeit für Frauen und Männer in allen Positionen

Um Teilzeitarbeit für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv zu machen, sollen Teilzeitarbeitsplätze nach Möglichkeit auf allen Ebenen angeboten werden. Dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Teilzeitarbeit steht der Übernahme und Wahrnehmung von Leitungsaufgaben nicht entgegen. Sie ist in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.

Anträge von Führungskräften auf Teilzeitbeschäftigung werden wohlwollend geprüft. Auch vollzeitnahe Besetzungen sind möglich. In diesem Zusammenhang wirkt der Personalbereich auf eine entsprechende Akzeptanz bei den jeweiligen Führungskräften hin, verschiedene Arbeitszeitmodelle auch in ihrem Bereich zu ermöglichen.



Übersicht Vollzeit/Teilzeit (nur Beschäftigte)

Stellen sind grundsätzlich in weiblicher und in männlicher Form auszuscheiden.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat die Stellenausschreibung eine ausdrückliche Aufforderung an Frauen zu enthalten, sich zu bewerben. Dies gilt für interne ebenso wie für externe Ausschreibungen.

#### **Der Zusatz lautet:**

Die Kreisstadt Saarlouis verfolgt das Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen. Bewerbungen von Frauen sind besonders erwünscht. Eine Beschäftigung in Teilzeit, insbesondere in vollzeitnaher Beschäftigung, wird unterstützt. Die Dienststelle setzt sich dafür ein, den Arbeitszeitwünschen zu entsprechen.“

(Bei externen Stellenausschreibungen ein weiterer Zusatz: Es besteht eine Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit.)

## **5. Besetzung von Gremien**

Das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht erhält verstärkt die Chance zur Mitarbeit in Kommissionen, Arbeitsgruppen, Steuerkreisen, Arbeits- und Projektgruppen usw. Bei der Bildung entsprechender Gremien ist möglichst auf eine paritätische Besetzung hinzuwirken.

## **6. Umsetzung und Schlussbestimmung**

Die Leitungskräfte sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für die Umsetzung des Frauenförderplans zuständig.

Der Frauenförderplan wird kontinuierlich fortgeschrieben.

Die Bestimmungen des Frauenförderplanes werden allen Beschäftigten bekannt gegeben.

Vorstehender Frauenförderplan wird hiermit in Kraft gesetzt.

Saarlouis, den 22.03.2021



Peter Demmer  
Oberbürgermeister





Die Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern haben sich in den vergangenen Jahren stark verändert:

- Frauen waren noch nie so gut ausgebildet wie heute
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in den letzten Jahren zu einem zentralen gesellschaftspolitischen Thema geworden,
- die technischen Rahmenbedingungen um diese Vereinbarkeit zu erleichtern waren nie günstiger
- Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit sind heute fließend
- Die bekannten Familienstrukturen haben sich in den letzten Jahren nachhaltig gewandelt, weg vom traditionellen Hauptverdiener- Modell hin zu einer partnerschaftlichen Lösung von Erwerbs- und Familienarbeit

Lange Zeit stand für viele Menschen die Arbeit an erster Stelle. Vieles wurde dem Arbeitsleben untergeordnet. Heute knüpfen die meisten Menschen Bedingungen an ihre Arbeit oder an die Annahme eines Jobs. Ein entscheidender Faktor ist beispielsweise die richtige Balance zwischen Arbeits- und Privatleben geworden. Hier können wir die Chancen der Digitalisierung nutzen, die zu einer guten Work-Life Balance führen können. Die Kreisstadt Saarlouis bietet in diesem Zusammenhang ein aktives Betriebliches Gesundheitsmanagement an, außerdem wird in absehbarer Zeit die Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten in Kraft treten, die ebenfalls einen Beitrag zur lebensphasenorientierten Personalpolitik leistet.

Frauenförderung, zeitgemäße Arbeitsbedingungen und eine familienorientierte Personalpolitik sind deshalb ein Gewinn für alle und gerade bei der Bindung und Gewinnung von Fachkräften auch ein entscheidender Wettbewerbsvorteil.



*„Frauen in Führungspositionen fördern den wirtschaftlichen Erfolg und stehen für eine moderne Unternehmenskultur.“*

*Franziska Giffey (Bundesfamilienministerin)*



Das LGG sieht in **vier Bereichen** Zielvorgaben vor:

- ✓ eine verbindliche Zielvorgabe in Prozentsätzen zum Abbau von Unterrepräsentanzen in den jeweiligen Entgelt- und Besoldungsgruppen (§ 7 I)
- ✓ eine verbindliche Zielvorgabe in Prozentsätzen zum Abbau von Unterrepräsentanzen auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen (§ 7 I)
- ✓ eine dienststellenbezogene Zielvorgabe für Teilzeit- und Telearbeit in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter (§ 17 VI)
- ✓ quantitative Zielvorgaben für die Besetzung von Gremien, um den Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts zu verbessern (§ 29 II)

## 1) Zielvorgabe zum Abbau von Unterrepräsentanzen in den jeweiligen Entgelt- und Besoldungsgruppen

### 1a) allgemeine Verwaltung

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Frauenanteil in % zum 30.06.20	Anzahl Männer und Frauen		Ausscheidende/freie Stelle(n) 01.04.21 - 31.03.25		Zielvorgabe	
		m	w	m	w	realisierte % nach Umsetzung der Zielvorgabe	absolut
A 13 gD	0	6	0	/	/	/	/
A 12	33,33	2	1	/	/	/	/
E 15	0	1	0	/	/	/	/
E 14	0	1	0	/	/	/	/
E 12 / S18	33,33	4	2	1	/	50	+ 1
E 9 / S9 bis S14	47,37	20	18	2	2	50	+ 1
E 3	6,25	15	1	2	1	Frauenanteil soll nicht verringert werden	/



## 1b) NBS

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Frauen- anteil in % zum 30.06.20	Anzahl Männer und Frauen		Ausscheidende/ freie Stelle(n) 01.04.21 - 31.03.25		Zielvorgabe	
		m	w	m	w	realisierte % nach Umsetzung der Zielvorgabe	absolut
E 13	0	1	0	/	/	/	/
E 10	0	3	0	/	/	/	/
E 8	0	2	0	/	/	/	/
E 7	0	3	0	/	/	/	/
E 6	18,75	13	3	/	/	/	/
E 5	10,81	33	4	/	/	/	/
E 4	27,27	8	3	3	/	36,36	+ 1
E 3	46,77	43	29	1	/	Frauenanteil soll nicht verringert werden	/
E 2Ü	25	3	1	/	/	/	/
In Ausbildung	40	3	2	/	/	/	/

## 2) Zielvorgabe zum Abbau von Unterrepräsentanzen auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen

### 2a) allgemeine Verwaltung

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Frauen- anteil in % zum 30.06.20	Anzahl Männer und Frauen		Ausscheidende/ freie Stelle(n) 01.04.21 - 31.03.25		Zielvorgabe	
		m	w	m	w	realisierte % nach Umsetzung der Zielvorgabe	absolut
Leitungsebene 1 (Amtsleitung)	29,63	19	8	2	1	33,33	+ 1



## 2b) NBS

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Frauen- anteil in % zum 30.06.20	Anzahl Männer und Frauen		Ausscheidende/ freie Stelle(n) 01.04.21 - 31.03.25		Zielvorgabe	
		m	w	m	w	realisierte % nach Umsetzung der Zielvorgabe	absolut
Leitungsebene 1 (Amtsleitung)	0	2	0	/	/	/	/
Leitungsebene 2 (Abteilungsleitung, Sachgebietsleitung)	14,29	6	1	/	/	/	/
Funktionsebene 3 (Sachbearbeiter)	28	108	42	4	/	28,67	+ 1

## 3) Zielvorgabe für Teilzeit- und Telearbeit in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter

Teilzeit- und mobile Arbeit soll auch in Leitungsfunktionen in ausreichendem Maße ermöglicht werden. In diesem Zusammenhang sind insbesondere die oft in Führungspositionen unterrepräsentierten Frauen zu ermutigen, sich um entsprechende Stellen zu bewerben. Teilzeit- und mobile Arbeit in Leitungsfunktionen ist für beide Geschlechter grundsätzlich zu fördern. Hierbei werden Neuanträge bzw. Anträge auf Verlängerung von Teilzeitarbeit und mobilem Arbeiten wohlwollend geprüft.

## 4) Zielvorgabe für die Besetzung von Gremien

Das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht erhält verstärkt die Chance zur Mitarbeit in Kommissionen, Arbeitsgruppen, usw. Bei der Bildung entsprechender Gremien ist möglichst auf eine paritätische Besetzung hinzuwirken.



Die Kreisstadt ist bemüht, den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Angebote zur besseren Vereinbarkeit von **Beruf und Familie, Beruf und Freizeit** und **Beruf und Pflegezeit** zu machen.

Im Rahmen der Dienstvereinbarung „Arbeitszeitflexibilisierung“ bietet die Kreisstadt Saarlouis in der allgemeinen Verwaltung an:

- Gleitzeitregelungen ohne Kernarbeitszeiten
- ein Arbeitszeitkonto, das ins Plus und Minus geführt werden kann
- Abweichen von der Rahmenarbeitszeit auf Antrag
- Gleitzeitfrei ins Minus in familiären Notfällen
- Flexiurlaub (Sabbatwochen/Sabbatmonat)
- individuelle Lösungen

Im Rahmen der **Dienstvereinbarung „Neuregelung der Arbeitszeit beim NBS“** bietet die Kreisstadt Saarlouis in Bereichen mit festen Arbeitszeiten (NBS) an:

- Dienstpläne, die unter Beteiligung der MitarbeiterInnen in der Regel 4 Wochen im Voraus aufzustellen sind. Bei der Aufstellung von Dienst- und Schichtplänen ist auf persönliche und familiäre Belange der MitarbeiterInnen (Verkehrsverbindungen, Hortöffnungszeiten, Fahrgemeinschaften usw.) nach Möglichkeit Rücksicht zu nehmen
- eine Anpassung des Arbeitszeitbeginns an die Jahreszeiten im operativen Bereich (Sommer- und Winterarbeitszeit)



### Die Kreisstadt Saarlouis bietet ansonsten:

- stufenlose Teilzeitregelungen, wobei die Verteilung der Teilzeitarbeit auf die einzelnen Arbeitstage zwischen den Fachämtern oder im Eigenbetrieb vereinbart wird, so dass individuelle Bedürfnisse und betriebliche Belange berücksichtigt werden können
- die Möglichkeit mobiler Arbeit
- Sabbatical

### Die Kreisstadt Saarlouis bietet folgende Maßnahmen für **Beurlaubte** an:

- Informationen für schwangere Beschäftigte
- Informationen und Beratung zu Freistellungsmöglichkeiten im Pflegefall
- regelmäßige schriftliche Informationen während Auszeiten auf Wunsch
- Teilzeit in Elternzeit
- die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen, Gemeinschaftsveranstaltungen, Personal- und Frauenversammlungen während Auszeiten. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in geeigneter Weise über berufliche Fortbildungsveranstaltungen zu informieren
- Rückkehrgespräche bei Bedarf
- Qualifizierungen für den Wiedereinstieg auf Wunsch
- beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in absehbarer Zeit zurückkehren, werden über vakante Stellen, die theoretisch für die jeweilige Person in Frage kommen, persönlich informiert und bei Interesse zu einer Bewerbung motiviert



## **Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen:**

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann an einem zentralen Fortbildungsprogramm teilnehmen.

Die Kreisstadt Saarlouis bietet im Rahmen des BGM regelmäßig Kurse zu verschiedenen Themenfeldern an.

Zulassung von Frauen zum 2. Verwaltungslehrgang als Voraussetzung zur Übernahme von höherwertigen Aufgaben.

Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen die Frauen auf Führungsaufgaben vorbereiten, werden ebenso unterstützt wie die Teilnahme an Seminaren zur Stärkung der Kompetenzen der weiblichen und männlichen Führungskräfte

## **Berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten bei Arbeitsplätzen in Kindertageseinrichtungen:**

Die Kreisstadt Saarlouis ermöglicht es Erzieherinnen, unter Berücksichtigung dienstlicher Belange, die Fortbildung „Krippenpädagogik“ oder den berufsbegleitenden Bachelor-Studiengang „Pädagogik der Kindheit“ zu absolvieren, damit sie sich für Leitungsstellen qualifizieren können.





## Stellenausschreibungen

Insbesondere in Entgeltgruppen, in denen Unterrepräsentanz besteht, werden die internen und externen Stellenausschreibungen so gestaltet, dass Frauen gezielt angesprochen und ermutigt werden, sich zu bewerben.

### Der Zusatz lautet:

**Die Kreisstadt Saarlouis verfolgt das Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen. Bewerbungen von Frauen sind besonders erwünscht.**

**Eine Beschäftigung in Teilzeit, insbesondere in vollzeitnaher Beschäftigung, wird unterstützt. Die Dienststelle setzt sich dafür ein, den Arbeitszeitwünschen zu entsprechen.“**

In externen Stellenausschreibungen wird auf die Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die familienfreundliche bzw. flexible Arbeitszeit im Bereich Verwaltung hingewiesen.

### **(„Es besteht eine Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit.“)**

Vor jeder Stellenausschreibung ist in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu prüfen, ob die Stelle mit einer verringerten Arbeitszeit oder im Wege der Arbeitsplatzteilung ausgeschrieben werden kann.

Dies gilt insbesondere für die Ausschreibung von höherwertigen Tätigkeiten sowie Führungs- und Leitungspositionen.



*„Die Nutzung aller Talente und die Erwerbstätigkeit von Frauen machen unsere Gesellschaft leistungsfähiger und stabilisieren so das Sozial- und Steuersystem.“*

Prof. Dr. Ute Klammer  
Prorektorin an der Universität Essen,  
Vorsitzende der Sachverständigen Kommission  
Erster Gleichstellungsbericht