

FRAUENFÖRDERPLAN

Der Europastadt Saarlouis



01. APRIL 2025 - 31. MÄRZ 2029



*Es gibt gute Männer - und es gibt gute Frauen. Punkt!
Warum sollte das ab einer bestimmten Hierarchiestufe anders sein?*

Inga Olfen, Journalistin

Liebe Leserinnen und Leser,

bei der Besetzung von Stellen sollte es darum gehen, wer die besten Fähigkeiten und Fertigkeiten mitbringt, wer mit der besten Eignung und der größten Leidenschaft für den Beruf überzeugt. Was dafür nicht ausschlaggebend sein sollte, ist das Geschlecht.



Obwohl das eine einfache Wahrheit sein müsste, zeigt der Blick auf die Zahlen trotzdem noch immer etwas anderes: Nach wie vor sind Frauen unterrepräsentiert, nach wie vor bestehen auf dem Arbeitsmarkt Nachteile für weibliche Arbeitskräfte. Deshalb ist es wichtig, diesem strukturellen Problem auch mit strukturellen Lösungsansätzen zu begegnen. Ein solcher Ansatz ist der Frauenförderplan, der mit der vorliegenden Broschüre für die Europastadt Saarlouis fortgeschrieben wird.

Um ein so wichtiges Thema wie die Gleichstellung der Geschlechter im Berufsleben nach vorne zu bringen und konkrete Verbesserungen zu erreichen, ist es ganz entscheidend, auch konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen zu definieren. Dabei geht es um Dinge wie Stellenausschreibung und -besetzung, um den Zugang zu Führungsposition für Frauen oder auch um familienfreundliche Arbeitszeitmodelle.

Als moderner Arbeitgeber im öffentlichen Dienst sollte es für uns selbstverständlich sein, dass wir dabei auf Qualifikation und Persönlichkeit setzen und dass sich Bewerberinnen und Bewerber bei der Verwaltung, den Kitas und dem NBS auf faire Chancen und faire Rahmenbedingungen verlassen können. Der Frauenförderplan bietet hierzu zugleich einen ideellen wie auch einen strategischen Rahmen.

A handwritten signature in black ink, reading "Marc Speicher".

[Marc Speicher]
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 2025 bis 2029 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.

Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen alle, unabhängig davon ob sie als Bedienstete oder als Führungskräfte tätig sind. Eine moderne und zukunftsorientierte Verwaltung braucht engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine befriedigende Balance zwischen Beruf und Privatleben führt auch dazu, dass Motivation und Engagement gestärkt werden. Nicht nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren deshalb von familienfreundlichen Regelungen, sondern auch ihr Arbeitgeber. Familienfreundlichkeit steigert nachgewiesenermaßen die Arbeitgeberattraktivität und stellt somit auch einen Wettbewerbsvorteil bei der Fachkräftegewinnung dar.

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 verbindliche Durchführung der Maßnahmen dieses Frauenförderplans.



1. Geltungsbereich

Der vorliegende Frauenförderplan für die Verwaltung, die Kitas 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 01.04.2021.

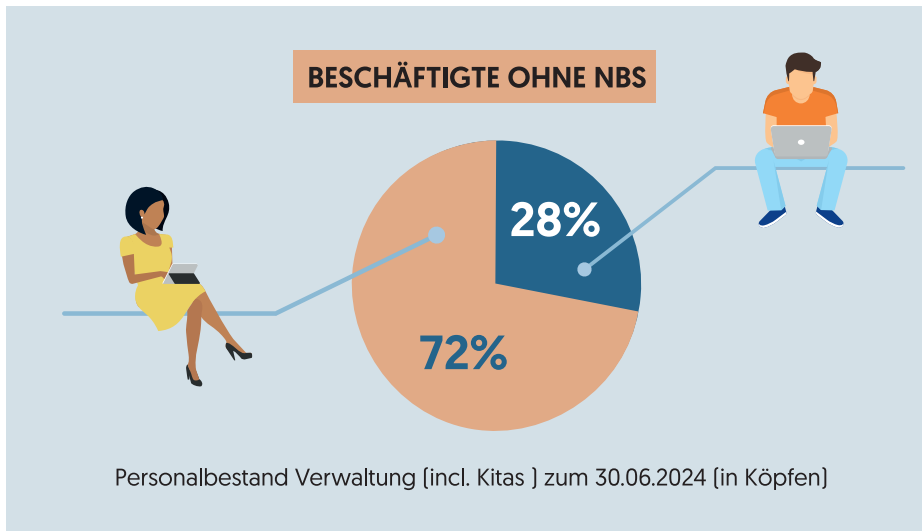
Er gilt für die Zeit vom **01.04.2025** bis zum **31.03.2029**.



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.



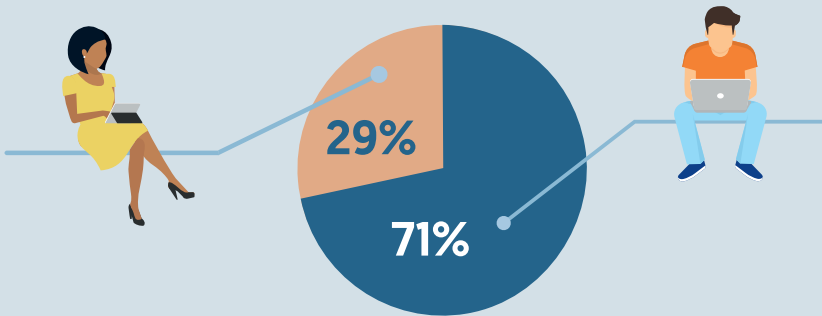
Als **Schwerpunktthema** für diesen Frauenförderplan hat die Kreisstadt Saarlouis sich zur Aufgabe gemacht, den **Frauenanteil** bei Positionen mit Führungsverantwortung zu erhöhen. Frauen haben in der Verwaltung mit **72%** den größten Anteil an der Zahl der Mitarbeitenden.

In der **Funktionsebene 2** stieg der Frauenanteil erfreulicherweise seit dem letzten Frauenförderplan von **45%** auf **69%**.

In der **obersten Führungsebene** (Funktionsebene 1) hingegen ist der Frauenanteil seit Jahren nahezu unverändert.

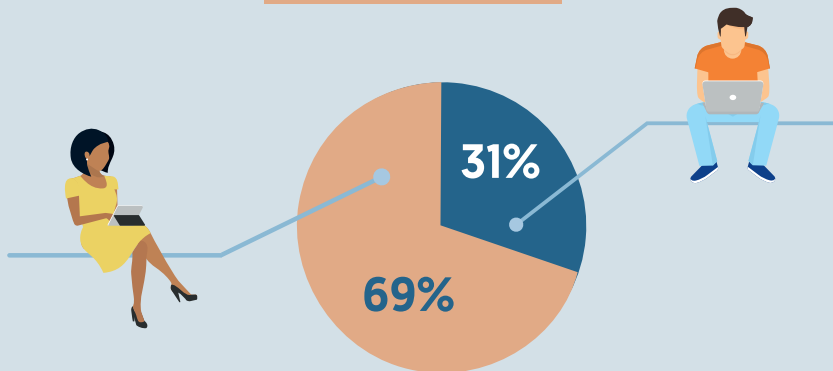


FUNKTIONSEBENE 1:



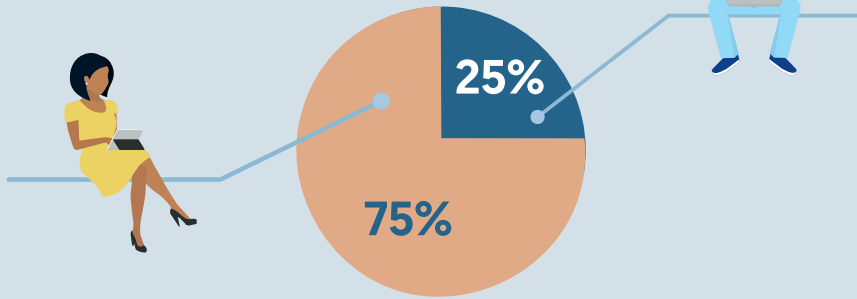
Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion auf der obersten Ebene

FUNKTIONSEBENE 2:



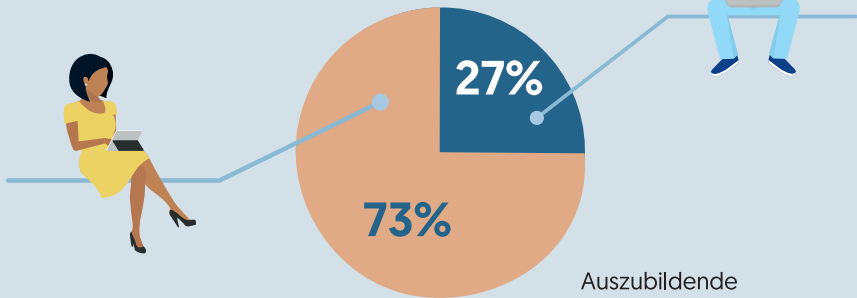
Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion auf der nachfolgenden Hierarchieebene

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.

Teilzeitarbeit steht der Übernahme und Wahrnehmung von Leitungsaufgaben nicht entgegen. Sie ist in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern. Um Teilzeitarbeit für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv zu machen, sollen Teilzeitarbeitsplätze ebenso wie die Möglichkeit der Mobilen Arbeit auf allen Ebenen angeboten werden. Dies gilt auch im Besonderen für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Darüber hinaus sind insbesondere die Führungskräfte gefordert, qualifizierte Frauen anzusprechen und zu motivieren sich auf verantwortungsvolle Positionen zu bewerben.



„Führung bedeutet andere durch deine Präsenz besser zu machen und sicherzustellen, dass diese Wirkung anhält, wenn du nicht mehr da bist.“

Sheryl Sandberg- COO von Facebook (2008-2022) und Autorin von „Lean In“

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.

Stellen sind grundsätzlich in weiblicher und in männlicher Form auszuschriften.

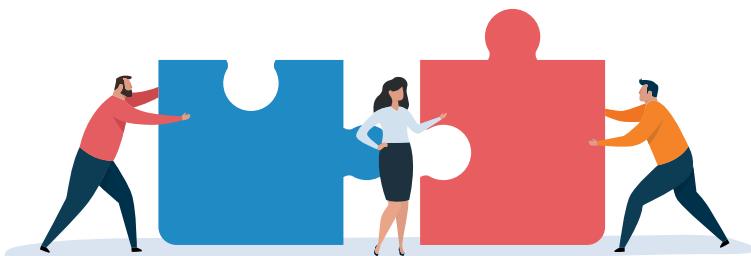
In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat die Stellenausschreibung eine ausdrückliche Aufforderung an Frauen zu enthalten, sich zu bewerben. Dies gilt für interne ebenso wie für externe Ausschreibungen.

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.“

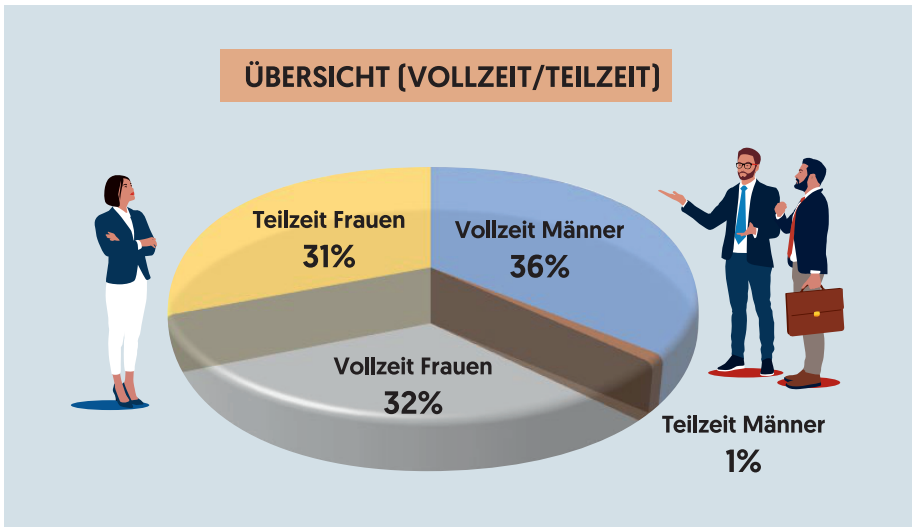
[Bei externen Stellenausschreibungen ein weiterer Zusatz: Es besteht eine Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit.]



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)

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 19.03.2025

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Marc Speicher', with a stylized, flowing script.

Marc Speicher
Oberbürgermeister



Lange 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 und oft ausschlaggebender Faktor ist beispielsweise die richtige Balance zwischen Arbeits- und Privatleben. Hier können wir die Chancen der Digitalisierung nutzen, die zu einer guten Work-Life Balance führen können. Die Kreisstadt Saarlouis unterstützt diese Entwicklung mit dem Angebot von flexiblen Arbeitszeiten und der Möglichkeit zum mobilen Arbeiten.

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

- 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



„Es ist wunderschön, dass ich mich nicht entscheiden muss: Kind oder Fußball, sondern, dass ich auch die Unterstützung habe, dass ich beides leben kann.“

Fußballnationalspielerinnen Melanie Leupolz

Zielvorgaben

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)

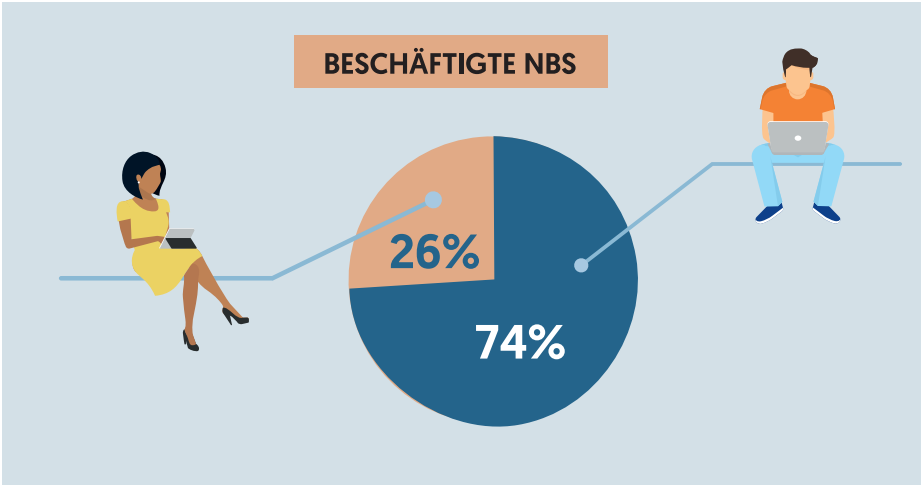
[Zielvorgaben können nur dort gemacht werden in Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind und freiwerdende Stellen im Geltungsbereich bis zum 31.03.2029 auch nachpersonalisiert werden]

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

1a) allgemeine Verwaltung

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Frauenanteil in % zum 30.06.24	Anzahl Männer und Frauen		Ausscheidende/ freie Stelle(n) 01.04.25 - 31.03.29		Zielvorgabe	
		m	w	m	w	realisierte % nach Umsetzung der Zielvorgabe	absolut
A 13	0	7	0	2		28,60%	+2
A 12	37,5%	5	3	/	/	/	/
E 15	0	1	0	/	/	/	/
E 14	0	1	0	/	/	/	/
E13	40%	3	2	/	/	/	/
E 12	27,27%	8	3	1	/	36,36%	+1
E 11	47,82%	12	11	1	/	Frauenanteil soll nicht verringert werden	/
E 9b	35,71	9	5	/	/	/	/
E 4	33,33%	4	2	1	/	50,00%	+1
E 3	16,66%	20	4	4	/	33,33%	+4
In Ausbildung	42,85%	8	6				

Im Bereich des NBS liegt der Anteil der Frauen bei lediglich 26% des Gesamtpersonals.



1b) NBS

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Frauenanteil in % zum 30.06.24	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 10	0	3	0	/	/	/	/
E 9 a	33,33%	2	1	/	/	/	/
E 9b	33,33%	2	1	1	/	Frauenanteil soll nicht verringert werden	+1
E 8	0	2	0	1	/	50,00%	+1
E 7	0	4	0	/	/	/	/
E 6	10,81	11	5	/	/	/	/
E 5	16,28	36	7	4	1	23,25%	+ 4
E 4	33,33%	6	4	1	1	50,00%	+2
E 3	30,76	54	24	9	4	34,65%	+7
In Ausbildung	0	4	0				

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

2a) allgemeine Verwaltung

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Frauenanteil in % zum 30.06.24	Anzahl Männer und Frauen		Ausscheidende/ freie Stelle(n) 01.04.25 - 31.03.29		Zielvorgabe	
		m	w	m	w		
Funktionsebene 1 (Amtsleitung)	29%	20	8 TZ 1			Mehr Teilzeit für Männer und Frauen in Führung ermöglichen	Mobile Arbeit in Führung ermöglichen

2b) NBS

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Frauenanteil in % zum 30.06.24	Anzahl Männer und Frauen		Ausscheidende/ freie Stelle(n) 01.04.21 - 31.03.25		Zielvorgabe	
		m	w	m	w		
Funktionsebene 1 (Amtsleitung)	33,33%	2	1			Mehr Teilzeit für Männer und Frauen in Führung ermöglichen	Mobile Arbeit in Führung ermöglichen
Funktionsebene 2 (Ableitungsleitung, Sachgebietsleitung)	14,28%	6	1			Mehr Teilzeit für Männer und Frauen in Führung ermöglichen	Mobile Arbeit in Führung ermöglichen
Funktionsebene 3 (Sachbearbeiter)	27,04%	116 TZ 2	43 TZ 5				



3) Zielvorgabe für Teilzeit- und Mobile Arbeit in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter

§17 LGG 6 „Für Männer und Frauen müssen auf Leitungsebene Teilzeit- und Telearbeitsangebote geschaffen 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.

§ 10 [3] LGG „Vor jeder Stellenausschreibung ist zu prüfen, ob die Stelle oder das zu vergebende Amt auch mit einer verringerten Arbeitszeit oder im Wege der Arbeitsplatzteilung ausgeschrieben werden kann. Das gilt auch für leitende Positionen.“ Die Gründe, warum dies nicht möglich ist sind vom Fachamt schriftlich darzulegen.

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.



Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

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 und Mitarbeiter in der Regel 4 Wochen im Voraus aufzustellen sind. Bei der Aufstellung von Dienst- und Schichtplänen ist auf persönliche und familiäre Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Verkehrsverbindungen, Hortöffnungszeiten, Fahrgemeinschaften usw.) nach Möglichkeit Rücksicht zu nehmen
- eine Anpassung des Arbeitszeitbeginns an die Jahreszeiten im operativen Bereich (Sommerarbeitszeit)
- einheitlicher Arbeitsbeginn mit Ausnahme der Sommerarbeitszeit: 07.00 Uhr vom 01. September bis 30. Juni des Folgejahres = 10 Monate
- Sommerarbeitszeit: einheitlicher Arbeitsbeginn: 06.00 Uhr vom 01. Juli bis 31. August = 2 Monate

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
- 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

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Führungspositionen:

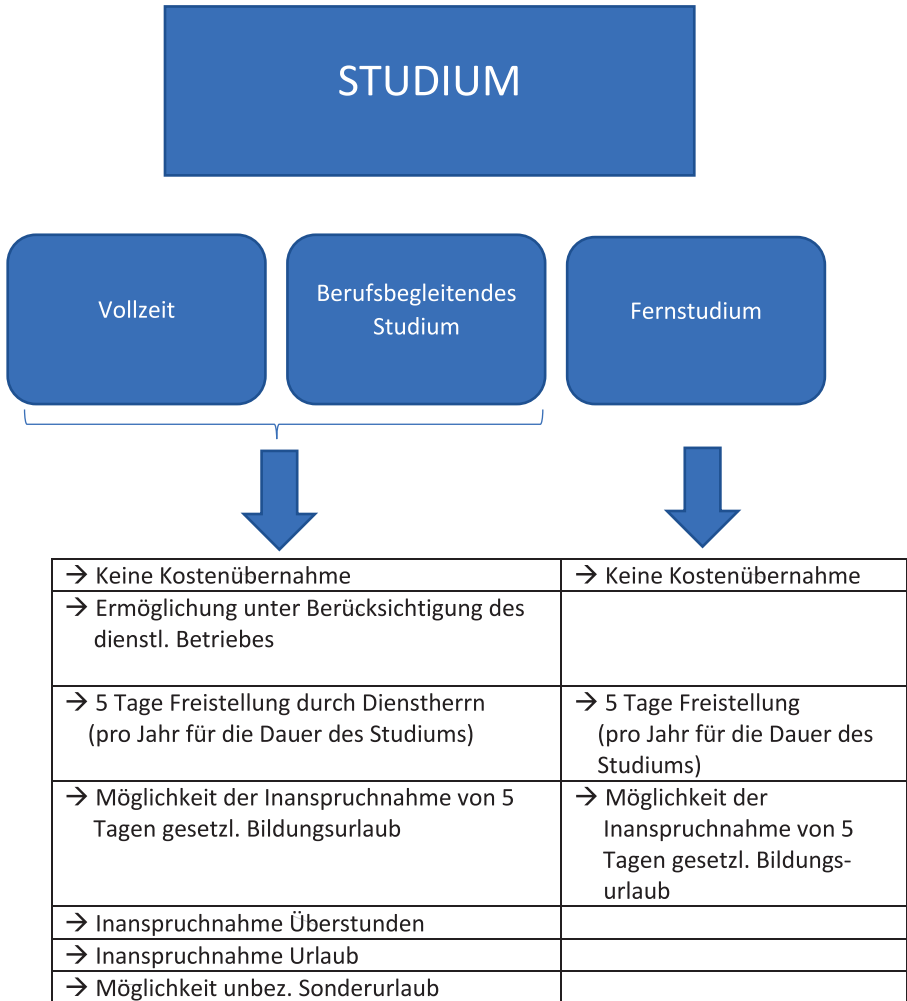
- Zulassung von Frauen zum 2. Verwaltungslehrgang, um ihnen damit die Übernahme von höherwertigen Aufgaben zu ermöglichen
- die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die Frauen auf Führungsaufgaben vorbereiten wird ebenso unterstützt wie die Teilnahme an Seminaren zur Stärkung der Kompetenzen der weiblichen Führungskräfte s. §15 Landesgleichstellungsgesetz



Übersicht über die Qualifizierungsmöglichkeiten für das pädagogische Personal der Europastadt Saarlouis



Stand: März 2025





FORT- UND WEITERBILDUNGEN

Dienstlich
erforderlich

Konkreter Bezug
zur
auszuübenden
Tätigkeit

Kein direkter
Bezug zur
auszuübenden
Tätigkeit



→ Kostenübernahme	→ Keine Kostenübernahme
→ Ermöglichung unter Berücksichtigung des dienstl. Betriebes	→ Ermöglichung unter Berücksichtigung des dienstl. Betriebes
→ Freistellung	→ keine Freistellung
	→ Möglichkeit der Inanspruchnahme von Bildungsurlaub (bis zu 5 Tage pro Jahr)

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.

§ 10 [3] LGG „Vor jeder Stellenausschreibung ist zu prüfen, ob die Stelle oder das zu vergebende Amt auch mit einer verringerten Arbeitszeit oder im Wege der Arbeitsplatzteilung ausgeschrieben werden kann. Das gilt auch für leitende Positionen.“

§17 [6] LGG Für Männer und Frauen müssen auf Leitungsebene Teilzeit- und Telearbeitsangebote geschaffen werden Dies gilt insbesondere für die Ausschreibung von höherwertigen Tätigkeiten sowie Führungs- und Leitungspositionen.

Der Zusatz bei Stellenausschreibungen 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.“]



„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

Ansprechpartnerinnen für weitere Informationen, Ihre Fragen und Anliegen:



Annika Ziegler

Sachbearbeiterin, Personalservice und Personalentwicklung
Rathaus, 1. Stock
Großer Markt 1
Telefon: **443-525**



Sigrid Gehl

Frauenbeauftragte der Europastadt Saarlouis
Verwaltungsgebäude Haus Koch
Grünebaumstraße 2
Telefon: **443-400**



Friederike Harig

Stellvertretende Frauenbeauftragte
der Europastadt Saarlouis
Verwaltungsgebäude
Friedensstraße 3-7
Telefon: **443-426**



N.N.

Frauenbeauftragte Neuer Betriebshof Saarlouis
Zeppelinstraße 9
Telefon:



Impressum:

Europastadt Saarlouis
Amt 10 - Haupt und Personalamt
Großer Markt 1 • 66740 Saarlouis



saarlouis

Verantwortliche Bearbeitung:

Sigrid Gehl-Frauenbeauftragte, Annika Ziegler -Personalservice und Personalentwicklung
Gestaltung und Druck: Emanuel Media

März 2025