

Frauenförderplan der Kreisstadt Saarlouis

Teil II

Zielvorgaben und Maßnahmen zur Zielerreichung

01.04.2017-31.03.2021

-Allgemeine Verwaltung und NBS-

1. 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)

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

1.1.1 Bereich der allgemeinen Verwaltung

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Frauenanteil in % zum 30.06.16	Anzahl Männer und Frauen		Ausscheidende/ Freie Stelle/n 01.04.17 – 31.03.21		Zielvorgabe		Maßnahmen zur Zielerreichung
		M	W	M	W	realisierte % nach Umsetzung der Zielvorgabe	absolut	
								s. Erläuterungen
A 15	0	1	0					./.
A 13 g.D.	16,67	5	1	2		33,33	+ 1	2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 2.2.1.a, 2.2.1.c, 2.2.2, 2.3.1, 2.3.2, 2.4
A 12	0	4	0					./.
A 11	41,18	10	7	1		47,06	+ 1	2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 2.2.1.a, 2.2.1.c, 2.2.2, 2.3.1, 2.3.2, 2.4
A 8	36,36	7	4	1		45,45	+ 1	2.1.1, 2.1.3,

								2.2.1.a, 2.2.1.c, 2.2.2, 2.3.1, 2.4
E 13	33,33	4	2		1	Frauenanteil soll nicht verringert werden		2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 2.2.1.a, 2.2.1.c, 2.2.2, 2.3.1, 2.3.2, 2.4
E 12	20	4	1	2		40	+ 1	2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 2.2.1.a, 2.2.1.c, 2.2.2, 2.3.1, 2.3.2, 2.4
E11/S17	46,67	8	7					./.
E 9 / S 9-14	36,84	12	7	2		42,11	+ 1	2.1.1, 2.1.3, 2.2.1.a, 2.2.1.c, 2.2.2, 2.3.1, 2.4
E 3	21,43	11	3					./.

1.1.2 Bereich des NBS

Besol- dungs-/ Entgelt- gruppe	Frauen -anteil in % zum 30.06.16	Anzahl Männer und Frauen		Ausscheide nde/ Freie Stelle/n 01.04.17 – 31.03.21		Zielvorgabe:		Maßnahmen zur Zielerreichung
		M	W	M	W	realisierte % nach Umsetzung der Zielvorgabe	absolut	
E 13	0	1	0					./.
E 10	0	2	0					./.
E 9	0	3	0					./.
E 8	0	4	0					./.
E 7	0	1	0					./.
E 6	23,08	10	3		1	Frauenanteil soll nicht verringert werden		2.1.1, 2.1.3, 2.2.1.b, 2.2.1.c, 2.2.2, 2.3.1, 2.4
E 5	19,05	34	8	1	1	21,43	+ 1	2.1.1, 2.1.3, 2.2.1.b, 2.2.1.c, 2.2.2, 2.3.1, 2.4
E 4	27,27	8	3					./.
E 3	42,03	40	29	2	3	43,48	+ 1	2.1.1, 2.1.3, 2.2.1.b, 2.2.1.c, 2.2.2, 2.3.1, 2.4
E 2 Ü	25	3	1					./.
In Ausbildu ng	40	3	2					./.

1.2 Zielvorgabe zum Abbau von Unterrepräsentanzen auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen

1.2.1 Bereich der allgemeinen Verwaltung

Leitungsebene	Frauen-anteil in % zum 30.06.16	Anzahl Männer und Frauen		Ausscheidende Freie Stelle/n 01.04.17 – 31.03.21		Zielvorgabe:		Maßnahme zur Zielerreichung/ Bemerkung
		M	W	M	W	Realisierte % nach Umsetzung der Zielvorgabe	absolut	s. Erläuterungen
Amtsleitungen (Leitungsebene 1)	25	21	7	4		28,57	+ 1	2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 2.2.1.a, 2.2.1.c, 2.2.2, 2.3.1, 2.3.2, 2.4
Abteilungsleitungen/ Sachgebietsleitungen und Sachgebietsleitungen vergleichbar (Leitungsebene 2)	55,56	8	10	2	2	Frauenanteil soll nicht verringert werden		2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 2.2.1.a, 2.2.1.c, 2.2.2, 2.3.1, 2.3.2, 2.4

1.2.2 Bereich des NBS

Leitungsebene	Frauen-anteil in % zum 30.06.16	Anzahl Männer und Frauen		Ausscheidende Freie Stelle/n 01.04.17 – 31.03.21		Zielvorgabe:		Maßnahme zur Zielerreichung/ Bemerkung
		M	W	M	W	Realisierte % nach Umsetzung der Zielvorgabe	absolut	s. Erläuterungen
Amtsleitungen (Leitungsebene 1)	0	3	0					./.
Abteilungsleitungen/ Sachgebietsleitungen und Sachgebietsleitungen vergleichbar (Leitungsebene 2)	0	6	0					./.

1.3 Zielvorgabe für Teilzeitarbeit in Leitungsfunktionen

Teilzeitarbeit 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.

Teilzeitarbeit in Leitungsfunktionen ist für beide Geschlechter grundsätzlich zu fördern. Hierbei werden Neuanträge bzw. Anträge auf Verlängerung von Teilzeitarbeit wohlwollend geprüft.

1.4 Zielvorgaben 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.

2. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Die Maßnahmen müssen realistisch, umsetzbar und messbar sein.
Das Personalamt übernimmt das Controlling, die Frauenbeauftragte unterstützt.

2.1 Personelle Maßnahmen

2.1.1 Information der Frauenbeauftragten bei Ausschreibungen

Das Personal- und Organisationsamt informiert die Frauenbeauftragte so frühzeitig wie möglich über Stellenausschreibungen in den Bereichen, in denen Zielvorgaben vereinbart sind.

2.1.2 Motivation von Frauen bei Vakanzen in unterrepräsentierten Bereichen

Bei Stellenausschreibungen informieren und motivieren die Führungskräfte geeignete Frauen, sich um höherwertige Tätigkeiten zu bewerben.

2.1.3 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. Anträge von Führungskräften auf Teilzeitbeschäftigung werden wohlwollend geprüft. In diesem Zusammenhang wirkt der Personalbereich auf eine entsprechende Akzeptanz bei den jeweiligen Führungskräften hin, versch. Arbeitszeitmodelle auch in ihrem Bereich zu ermöglichen.

2.2 Organisatorische Maßnahmen

2.2.1 Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten

- a. Die Kreisstadt Saarlouis bietet i.R.d. zurzeit geltenden Dienstvereinbarung „Arbeitszeitflexibilisierung“ in der allgemeinen Verwaltung
 - i. Gleitzeitregelungen ohne Kernarbeitszeiten
 - ii. Ein Arbeitszeitkonto, das ins Plus und Minus geführt werden kann, mit der Möglichkeit, das Plus tageweise oder stundenweise zu entsparen
 - iii. Abweichen von der Rahmenarbeitszeit auf Antrag
 - iv. Gleitzeitfrei ins Minus in familiären Notfällen
 - v. Flexiurlaub (Sabbatwochen/Sabbatmonat)
- b. Die Kreisstadt Saarlouis bietet i.R.d. zurzeit geltenden Dienstvereinbarung „Neuregelung der Arbeitszeit beim NBS“ in Bereichen mit festen Arbeitszeiten
 - i. 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.
 - ii. Im Bereich des NBS eine Anpassung des Arbeitszeitbeginns an die Jahreszeiten im operativen Bereich (Sommer- und Winterarbeitszeit)
- c. Die Kreisstadt Saarlouis bietet ansonsten
 - i. Sabbatjahr
 - ii. 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

2.2.2 Maßnahmen für Beurlaubte

Die Kreisstadt Saarlouis bietet

- 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

2.3 Fortbildende Maßnahmen

2.3.1 Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen

- Ziel ist es, dass jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter an einem zentralen Fortbildungsprogramm teilnehmen kann.
- Die Frauenbeauftragte der Kreisstadt bietet einmal im Jahr eine interne ganztägige Fortbildung für Frauen an.
- Die Kreisstadt Saarlouis bietet im Rahmen des BGM regelmäßig Kurse zu verschiedenen Themenfeldern an.

2.3.2 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Führungspositionen

Es werden Fortbildungsveranstaltungen unterstützt, die Frauen auf Führungsaufgaben vorbereiten.

Es werden Fortbildungsveranstaltungen für Frauen in Führungspositionen angeboten.

2.3.3 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.

2.4 Stellenausschreibungen

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

(extern weiterer Zusatz: Es besteht eine Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit.)

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

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.