

# FRAUENFÖRDERPLAN

## DER KREISSTADT SAARLOUIS

### - Allgemeine Verwaltung und NBS -

#### Teil I

##### Präambel

„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“ (Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz).

Der vorliegende Frauenförderplan wurde entsprechend den Grundsätzen des § 7 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 28.06.1996, zuletzt geändert durch das Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes und weiterer Gesetze vom 17. Juni 2015, konzipiert. Zum Abbau bestehender Unterrepräsentanzen enthält der Frauenförderplan für seine Geltungsdauer verbindliche Zielvorgaben in Prozentsätzen bezogen auf die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Entgelt- und Besoldungsgruppen, auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen und bei der Gremienbesetzung. Er gilt für einen Zeitraum von vier Jahren, wobei er nach zwei Jahren zu überprüfen und den aktuellen Gegebenheiten anzupassen ist.

Als wesentliches Steuerungsinstrument für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung trägt er zur Verwirklichung des staatlichen Handlungsauftrags zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes bei. Der noch immer bestehenden geschlechtsspezifischen Benachteiligung und Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst hinsichtlich des gleichen Zugangs von Frauen zu Beförderungsstellen sowie Leitungsfunktionen und Entscheidungsgremien kann so effektiver entgegengewirkt werden.

Dass Familie und Beruf nicht nur Frauensache ist, hat die Kreisstadt Saarlouis bereits frühzeitig erkannt. Dies wird durch das Lokale Bündnis für Familie zum Ausdruck gebracht. „Von mehr Familienfreundlichkeit profitieren nicht allein die Mütter, Väter und die Kinder, sondern auch unsere Städte und Gemeinden und nicht zuletzt unsere Wirtschaft...“ heißt es im Deklarationstext „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.

Ebenso hat die Kreisstadt Saarlouis die gemeinsame Erklärung „für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland – Gemeinsame Erklärung der Lokalen Bündnisse für Familie“ am 25.03.2011 unterzeichnet.

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

# 1. Geltungsbereich

§§ 7 ff.  
LGG

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 01.01.2013. Er gilt für die Zeit vom 01.04.2017 bis zum 31.03.2021.

# 2. Besetzung von Stellen

## 2.1. Zielvorgaben

2.1.1.  
§ 7 I  
LGG

Auf der Grundlage der von der Dienststelle zu erstellenden Personalstatistik gem. § 6 LGG und der dazu ergangenen Rechtsverordnung muss der Frauenförderplan zum Abbau von Unterrepräsentanz für seine Geltungsdauer verbindliche Zielvorgaben in Prozentsätzen bezogen auf die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen enthalten. Die Zielvorgaben bestimmen, dass in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, diese bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt werden, soweit nicht in der Person eines männlichen Bewerbers liegende Gründe überwiegen.  
Die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben sind zu benennen.  
Bei der Festlegung der Zielvorgaben ist festzustellen, welche für die Besetzung von Personalstellen erforderlichen Qualifikationen die Beschäftigten bereits aufweisen oder wie sie die geforderte Qualifikation erwerben können.

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

§ 17 VI LGG

Teilzeitarbeit steht der Übernahme und Wahrnehmung von Leitungsaufgaben nicht entgegen. Sie ist in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern. Dafür ist eine dienststellenbezogene Zielvorgabe vorgesehen, die im Frauenförderplan festzuschreiben ist (siehe Anlage).

§ 29 II LGG

Auch für die Besetzung von Gremien sind quantitative Zielvorgaben festzulegen, um den Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts zu verbessern (siehe Anlage).  
Bei Nichterreichtung der Ziele sind die Abweichungen zu begründen und darzulegen, durch welche Maßnahmen einem erneuten Abweichen entgegengewirkt werden soll.

2.1.2.  
§ 7 III, 6 I  
LGG

Zur Festlegung der Zielvorgaben muss eine Personalplanung erfolgen, die Auskunft darüber gibt, wie viele Stellen mutmaßlich im Berichtszeitraum zu besetzen sind. Sind personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen, die Personalstellen sperren oder zum Wegfall bringen (z.B. Einsparmaßnahmen), ist vorzugeben, dass der Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens gleich bleibt.

§ 7 IV LGG Der Frauenförderplan ist nach zwei Jahren zu überprüfen und der aktuellen Entwicklung anzupassen.

2.1.3. Die Zielvorgaben nach Besoldungs- und Entgeltgruppen sind für den Zeitraum vom 1.04.2017 bis 31.03.2021 zu erstellen.

2.1.4. Werden die Zielvorgaben des Frauenförderplanes für jeweils vier Jahre nicht erfüllt, bedarf bis zu ihrer Erfüllung jede weitere Einstellung, Übertragung einer höherwertiger Tätigkeit oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung der Stelle, die den Frauenförderplan in Kraft gesetzt hat, im Geltungsbereich der Gemeinden der Zustimmung des Gemeinderates. Die Zustimmung muss begründet werden.  
§ 12 V LGG

## 2.2. Stellenausschreibungen

2.2.1. 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.  
§ 10 I,II,III LGG

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. Bei Meinungsverschiedenheiten findet ein Einigungsgespräch zwischen Fachbereich, Personal- und Organisationsamt, Frauenbeauftragter und Personalrat statt.

2.2.2. Stellen sind grundsätzlich in weiblicher und in männlicher Form auszuschreiben.

2.2.3. 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. Es ist auf das Bestehen eines Frauenförderplanes sowie auf die Zielsetzung des Frauenförderplans, bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen zu beseitigen, hinzuweisen.  
§ 10 V LGG

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.)*

2.2.4. Die Ausschreibung muss alle wesentlichen Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung enthalten, die für die Stellenbesetzung herangezogen werden sollen (Anforderungsprofil). Die Anforderungen haben sich ausschließlich an den Erfordernissen der zu besetzenden Stelle bzw. des zu übertragenden Amtes zu orientieren.  
§ 10 IV LGG

2.2.5. Liegen nach der ersten Stellenausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die gesetzlichen oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle nachweisen, ist auf Verlangen der Frauenbeauftragten die Stellenausschreibung einmal zu wiederholen.  
§ 10 VI LGG

## 2.3. Auswahlverfahren

- 2.3.1. Die Beurteilung der Qualifikation orientiert sich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle. Maßgeblich ist das in der Ausschreibung angegebene Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle.  
§ 12 II  
LGG
- 2.3.2. Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sind ebenso unzulässig wie Fragen nach der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit.  
§ 11 II  
LGG
- 2.3.3. Auswahlkommissionen sollen zu gleichen Teilen paritätisch mit Frauen und Männern besetzt sein. Ist dies aus sachlichen Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.  
§ 11 III  
LGG

## 2.4. Einstellung, Beförderung und Vergabe höherwertiger Tätigkeiten

- 2.4.1. Frauen sind bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in jeder Entgelt- und Besoldungsgruppe der jeweiligen Dienststelle mindestens zu 50% vertreten sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.  
§ 13  
LGG
- 2.4.2. Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Höhergruppierung oder Beförderung dürfen nur insoweit als Qualifikationsmerkmal Berücksichtigung finden, als ihnen für Eignung, Leistung und Befähigung eigenständige Bedeutung zukommt.  
§ 12 IV  
LGG
- 2.4.3. Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Übernahme von Familienpflichten erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.  
§ 12 III  
LGG

## 2.5. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen

- 2.5.1. Der Frauenförderplan enthält auch Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen (s. Anhang).  
§ 7 VI  
LGG
- 2.5.2. Es werden Fort- und Weiterbildungsprogramme für Frauen in sogenannten Frauenberufen angeboten (wie Schreibkräfte, Sekretärinnen, Schulsekretärinnen, Reinigungskräfte, Kinderpflegerinnen, Erzieherinnen, u.a.). Diese Qualifizierungsmaßnahmen sollen nicht nur der Erhaltung, sondern auch der Ausweitung von Kompetenz und Qualifikation dienen.

## 3. Berufliche Fort- und Weiterbildung

- 3.1. Es werden von den für die Fortbildung zuständigen Stellen im Rahmen der allgemeinen Maßnahmen Fortbildungen angeboten, die gezielt der beruflichen Qualifizierung von Frauen dienen, um sie auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, vorzubereiten. Frauen sind ausdrücklich zur Teilnahme an beruflichen Fortbildungsveranstaltungen zu ermutigen und aufzufordern. Durch die Dienststelle ist sicherzustellen, dass alle  
§ 15 I  
LGG

Beschäftigten zeitgerecht Kenntnis von beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erhalten. Die Fortbildungsveranstaltungen sollen so angeboten werden, dass die Teilnahme auch für Beschäftigte, die Familienpflichten wahrnehmen und für Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit möglich ist.

- 3.2. Die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigte an dienstlich notwendigen Ganztagsfortbildungen gilt als Arbeitszeit und ist durch Freizeit auszugleichen.

- 3.3. Die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung darf nicht als Ablehnungsgrund einer Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung herangezogen werden.  
§ 17 IV  
LGG

- 3.4. Beurlaubte Beschäftigte können an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Sie sind in geeigneter Weise über berufliche Fortbildungsveranstaltungen zu informieren. Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ist Dienst im Sinne des Dienstunfall- und Unfallversicherungsrechts. Ansprüche auf Bezüge oder Entgelt bestehen nicht.  
§ 15 II  
LGG

## 4. Flexible Arbeitszeiten

### 4.1. Familienfreundliche Arbeitszeiten

- Die Kreisstadt Saarlouis bietet unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen flexible Arbeitszeiten an, die eine Vereinbarkeit von Familienpflichten und Beruf für beide Geschlechter erleichtern.  
§ 16  
LGG

### 4.2. Teilzeitarbeit

- 4.2.1. Anträgen von Beschäftigten mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung ist auch bei Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben zu entsprechen, wenn nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.  
§ 17 I,  
II LGG

Üben sie keine Familienpflichten aus, kann ihrem Antrag entsprochen werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Dienststelle hat darauf zu achten, dass die Beschäftigten eine ihrer ermäßigte Arbeitszeit entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten.

- 4.2.2. Für Beschäftigte gelten hinsichtlich der Voraussetzungen zur Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes und des TVöD in der jeweils geltenden Fassung.  
§ 8  
TzBIG;  
§ 11  
TVöD  
§ 79 SBG

Für Beamtennen gelten die Vorschriften des Saarländischen Beamten gesetzes (SBG).

- 4.2.3. Teilzeitarbeit soll ein eigenständiges existenzsicherndes Einkommen bieten. Unbefristet Teilzeitbeschäftigte, die den Wunsch auf einen Vollzeitarbeitsplatz haben, werden auf Verlangen vorrangig bei der Besetzung von Stellen berücksichtigt, die dies ermöglichen, sofern sie über die gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung verfügen wie sonstige BewerberInnen.  
§ 17 III,  
IV LGG

Dies gilt entsprechend für befristet Teilzeitbeschäftigte, die vor Ablauf der Frist den Wunsch auf einen Vollzeitarbeitsplatz haben.

- 4.2.4. Die Ausübung von Teilzeitarbeit darf sich auf die berufliche Laufbahn nicht nachteilig auswirken.

- 4.2.5. Teilzeitarbeit steht der Aufgabenwahrnehmung bzw. Übernahme von Führungs- und Leitungspositionen nicht entgegen.  
§ 17 VI  
LGG

- 4.2.6. Bei Meinungsverschiedenheiten hinsichtlich Arbeitszeitverringerungen findet ein Einigungsgespräch zwischen Fachbereich, Personal- und Organisationsamt, Frauenbeauftragter und Personalrat statt.
- 4.2.7. Beschäftigte und BeamtInnen, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung stellen,  
§ 19  
LGG sind insbesondere auf die arbeits-, beamten-, renten- und versorgungsrechtlichen Folgen sowie auf die Möglichkeit der Befristung mit Verlängerung und deren Folgen hinzuweisen.

#### 4.3. Elternzeit und Beurlaubung ohne Dienstbezüge

- 4.3.1. Hinsichtlich der Voraussetzungen zur Gewährung von Elternzeit gelten die Vorschriften des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes bzw. der Elternzeitverordnung in der jeweils geltenden Fassung.
- 4.3.2. Den Anträgen von Frauen und Männern auf Beurlaubung ohne Dienstbezüge aus familiären Gründen soll stattgegeben werden, es sei denn, zwingende dienstliche Gründe stehen dem entgegen. Eine Ablehnung muss schriftlich begründet werden.  
§ 28 TVöD  
§ 83 SBG
- 4.3.3. Bezuglich der Voraussetzungen einer Beurlaubung zur Pflege gelten die Vorschriften des Gesetzes über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz) in der jeweils geltenden Fassung.  
PflegeZG
- 4.3.4. Während der Beurlaubung ist den Beschäftigten die Möglichkeit zum kontinuierlichen Kontakt zur Dienststelle anzubieten und der berufliche Wiedereinstieg soll den wegen Familienpflichten beurlaubten Beschäftigten erleichtert werden.  
§ 18 I  
LGG
- 4.3.5. Geeigneten beurlaubten Beschäftigten sind bei Personalbedarf Krankheits- und Urlaubsvertretungen anzubieten.  
§ 18 I  
LGG
- 4.3.6. Beschäftigte, die Elternzeit oder eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge aus familiären Gründen in Anspruch nehmen, dürfen keine beruflichen Nachteile entstehen. Die in der Zeit der Beurlaubung erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen werden bei der Wiederaufnahme der Arbeit berücksichtigt.  
§ 18 II  
LGG
- 4.3.7. Beschäftigte und BeamtInnen, die eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge in Anspruch nehmen wollen, sind insbesondere auf die arbeits-, beamten-, renten- und versorgungsrechtlichen Folgen hinzuweisen.  
§ 19  
LGG

### 5. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Die Kreisstadt Saarlouis missbilligt jede Form von sexueller Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz ist keine Privatangelegenheit der Betroffenen. Ihre Bekämpfung und Verhinderung ist aus Gründen der Fürsorgepflicht unverzichtbar.

§ 20  
LGG,  
§ 12  
AGG Die Dienststelle ist verpflichtet, sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz vorzubeugen und bei bekannt gewordenen sexuellen Belästigungen die erforderlichen dienstrechtlchen, arbeitsrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu ergreifen. Vorgesetzte sind verpflichtet, bekannt gewordene sexuelle Belästigungen der Dienststellenleitung zu melden.  
Die zuständige Frauenbeauftragte ist sowohl am behördlichen Disziplinarverfahren

als auch am gesamten Verfahren zu beteiligen. Sie ist berechtigt, Beschwerden wegen sexueller Belästigungen von betroffenen Beschäftigten entgegenzunehmen und mit deren Einverständnis weiterzuleiten.

Die Beschwerde über sexuelle Belästigung darf nicht zur Benachteiligung der belästigten Person führen.

## 6. Statistische Erhebung und Berichtspflicht

6.1.  
§§ 6, 9  
LGG

Das Personal- und Organisationsamt erstellt jährlich mit Stand 30. Juni die Statistik gem. § 6 LGG. Die statistische Erhebung ist in der Dienststelle öffentlich zu machen sowie an das Statistische Amt, das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie und an den Oberbürgermeister, den Personalrat und die Frauenbeauftragte weiterzuleiten.

Nach Ablauf des 2-jährigen Berichtszeitraums erstellt das Personal- und Organisationsamt einen Abschlussbericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes.

Die Berichtspflicht umfasst insbesondere

- die Auskunft über die Entwicklung des Frauenanteils in den Entgelt- und Besoldungsgruppen der einzelnen Berufsfach- und Laufbahngruppen, insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- die Maßnahmen zur Frauenförderung
- die Umsetzung des Frauenförderplans
- die Umsetzung der Zielvorgaben nach § 7 I und 17 VI sowie nach § 29 II LGG und
- die Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

Die Berichte werden den Beschäftigten, dem Stadtrat und dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie zugänglich gemacht.

6.2. Berichtsgrundlage ist der statistische Erhebungsbogen gem. der Verordnung über die statistische Erhebung nach dem Landesgleichstellungsgesetz (Landesgleichstellungsgesetzstatistikverordnung).

Berichtet wird zudem über die Umsetzung der festgelegten Zielvorgaben nach 2.1.

6.3. Jeder 2-Jahres-Bericht kann in Absprache zwischen Frauenbüro und Personal- und Organisationsamt ein eigenes Schwerpunktthema enthalten.

## 7. Gremien

7.1.  
§ 29 I  
LGG

Die Dienststelle hat darauf hinzuwirken, dass eine hälfte Besetzung von Frauen und Männern in Gremien nach § 6 (1) Nr. 4 LGG geschaffen oder erhalten wird, soweit für deren Zusammensetzung keine besonderen gesetzlichen Vorgaben gelten und entsprechende Entsenderechte bestehen.

Ausnahmen sind zulässig, wenn andere tatsächliche Gründe von erheblichem Gewicht entgegenstehen.

7.2.  
§ 29 I  
LGG

Gremien im Sinne dieses Gesetzes sind insbesondere Vorstände, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsgremien unabhängig von ihrer Bezeichnung.

Mitglieder kraft Amtes sind von dieser Regelung ausgenommen.

- 7.3. Für die Besetzung von Gremien sind im Frauenförderplan quantitative Zielvorgaben festzulegen, um den Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts zu verbessern.  
Diese Zielvorgaben sind in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten zu erstellen.
- 7.4. Weitere Regelungen bezüglich der Bestellung, Berufung oder Ernennung bzw. Entsendung von Gremienmitgliedern finden sich im LGG.
- 7.5. Die Frauenbeauftragte ist frühzeitig am Auswahl- und Nominierungsverfahren sowie an der Erstellung der Zielvorgaben gem. § 29 Absatz 2 Satz 1 LGG zu beteiligen.

## 8. Umsetzung und Schlussbestimmung

- 8.1. Die Leitungskräfte sind in ihren Zuständigkeitsbereichen für die Umsetzung des Frauenförderplanes verantwortlich.
- 8.2. Der Frauenförderplan wird kontinuierlich fortgeschrieben.
- 8.3. Die Bestimmungen des Frauenförderplanes werden allen Beschäftigten bekannt gegeben.

Vorstehender Frauenförderplan wird hiermit in Kraft gesetzt.

Saarlouis, den \_\_\_\_\_

Der Oberbürgermeister