

FRAUENFÖRDERPLAN DER LANDESHAUPTSTADT SAARBRÜCKEN

- Ausfertigung Allgemeine Verwaltung -

I. Präambel

Ziel dieses Frauenförderplans ist die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann und die Beseitigung bestehender Nachteile (Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz).

Mehr als 40 Jahre Erfahrung mit dem Gleichheitsgrundsatz "Männer und Frauen sind gleichberechtigt" haben gezeigt, dass die Gleichberechtigung zwar rechtlich verankert aber faktisch noch nicht erreicht ist.

Der vorliegende Frauenförderplan soll ein Instrument sein, um die Forderung des Grundgesetzes nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen, den Frauen den gleichen Zugang zum beruflichen Aufstieg zu ermöglichen und die Lebenswirklichkeit von Frauen ebenso wie die der Männer zu berücksichtigen. Durch gezielte Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen Frauen wie Männern die Integration von beruflichen und familiären Aufgaben ermöglicht werden.

Nach wie vor sind es fast ausschließlich die Frauen, die trotz zunehmender Berufstätigkeit für Kindererziehung, Haushalt und die Pflege bedürftiger Angehöriger verantwortlich sind. Beruf und Familie zu vereinbaren, bedeutet für Frauen Vielfachbelastung, bewirkt sogenannte Ausfallzeiten und zwingt oft zur Teilzeitarbeit. Die Konsequenz für Frauen heißt oftmals trotz gleicher oder besserer Qualifikation deutlich schlechtere Chancen im Beruf zu haben als die männlichen Kollegen.

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller. Dieser Auftrag richtet sich in unserer Gesellschaft funktionsgemäß zunächst an die Führungskräfte. Aber auch alle anderen 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 der Richtlinien und die Durchführung der Maßnahmen dieses Frauenförderplanes.

1.1 Geltungsbereich

Der vorliegende Frauenförderplan wird gemäß der §§ 6 ff. des Saarländischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) vom 24.04.1996 aufgestellt.

Er gilt für die Verwaltung der Landeshauptstadt Saarbrücken für die Zeit vom 01.07.2010 bis 30.06.2013 (**verlängert bis 31.12.2016**) Soweit die Verwaltung der Landeshauptstadt Saarbrücken Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts hält oder erwirbt, hat sie darauf hinzuwirken, dass die Grundsätze des LGG auch von diesen beachtet werden. Grundsätze sind z.B.: Aufstellung eines Frauenförderplanes, Wahl einer Frauenbeauftragten, Durchführung eines demokratischen, die Frauen nicht benachteiligenden Auswahlverfahrens bei Einstellungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Beförderungen.

1.2 Begriffsbestimmung

§ 3 V
LGG

Die LHS unterteilt zur Betrachtung der Unterrepräsentanz von Frauen die Beschäftigten in die Bereiche „Allgemeine Verwaltung“ und „Technische Ämter“.

Unterrepräsentanz von Frauen liegt vor, wenn in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn – jeweils bezogen auf die Bereiche „Allgemeine Verwaltung“ und „Technische Ämter“ – weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Zu den technischen Ämtern gehören das Stadtamt 37 (Amt für Brand- und Zivilschutz), das StA 39 (Amt für Klima- und Umweltschutz), sowie die Ämter des Baudezernates (StA StA 61 - 67).

2. Besetzung von Stellen

2.1. Zielvorgaben

2.1.1. Auf der Grundlage der von der Dienststelle zu erstellenden Personalstatistik sind vom Personal- und Organisationsamt in Abstimmung mit dem Personalrat und der Frauenbeauftragten gemeinsam für jeweils 3 Jahre verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in jeder Besoldungs- oder Entgeltgruppe, in der Frauen unterrepräsentiert sind, zu vereinbaren.

§ 7 I
LGG

2.1.2. Zur Festlegung der Zielvorgaben muss eine Personalplanung erfolgen, die Auskunft darüber gibt, wie viele Stellen mutmaßlich im Berichtszeitraum zu besetzen sind.

§ 7 III, 6 I
LGG

2.1.3. Die Zielvorgaben nach Besoldungs- und Entgeltgruppen sind für den Zeitraum vom 01.07.2010 bis 30.06.2013 (**verlängert bis 31.12.2016**) zu erstellen.

2.1.4. Werden die Zielvorgaben des Frauenförderplanes für jeweils drei Jahre nicht erfüllt, bedarf gemäß § 12 Abs. 5 LGG bis zu ihrer Erfüllung jede weitere Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung der Stelle, die den Frauenförderplan in Kraft gesetzt hat. 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 und besetzbarer Arbeitsplatz ausgeschrieben werden, wenn nicht ein Ausnahmetatbestand des § 10 Abs. 2 LGG gegeben ist. Welcher Arbeitsplatz besetzbar ist, entscheidet die Dienststellenleitung. Vor jeder Stellenausschreibung ist in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu prüfen, ob die Stelle mit einer verringerten Arbeitszeit oder im Job-Sharing 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, Frauenbüro und Personalrat statt.

§ 10 I
§ 10 II
LGG

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. Der Zusatz lautet:

§ 10 V
LGG

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

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 Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die gesetzlichen oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes nachweisen, ist auf Verlangen der Frauenbeauftragten die Ausschreibung einmal zu wiederholen. Es ist in Abstimmung zwischen StA 11, dem Fachbereich und der Frauenbeauftragten zu entscheiden, ob aufgrund der Budgetvorgaben eine externe Ausschreibung durchgeführt werden soll.

§ 10 VI
LGG

2.3. Auswahlverfahren

2.3.1. Die Beurteilung der Eignung orientiert sich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes. Maßgeblich ist das in der Ausschreibung angegebene Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle bzw. des zu besetzenden Amtes, sofern nicht auf Grund der Vielzahl der eingegangenen Bewerbungen eine Vorauswahl realisiert werden muss. Das gilt auch bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen.

§ 12 II
LGG

2.3.2. Bezüglich der Durchführung des Auswahlverfahrens wird auf die Richtlinien für die Durchführung des Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens für die Besetzung von Stellen bei der Landeshauptstadt Saarbrücken aus dem Monat Oktober 2007 verwiesen.

2.3.3. Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sind ebenso unzulässig wie Fragen nach der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit.

§ 11 II
LGG

2.3.4. Das Auswahlgremium ist paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen.

§ 29 I
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 die Unterrepräsentanz gemäß Punkt 1.2 beseitigt ist, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
§ 13
LGG
- 2.4.2. Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten 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/dienstlichen Beurteilung dürfen folgende sachfremde Kriterien nicht herangezogen werden: z.B.
1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger.
 2. Familienstand,
 3. eigene Einkünfte des Partners einer Bewerberin oder die Einkommenslosigkeit der Partnerin eines Bewerbers
 4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.
- 2.4.4. Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Übernahme von Familienpflichten erworben wurden, sind zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.
§ 12 III
LGG

2.5. Ausbildung

- § 7 V
LGG Für die Übernahme von Frauen in Ausbildungsverhältnisse in Berufe in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen die sachlichen und räumlichen Voraussetzungen geschaffen werden.

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

- 2.6.1. Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von typischen Frauenarbeitsplätzen sollen die Tätigkeitsmerkmale von „Frauenberufen“ und „Frauenbereichen“ unter Beteiligung der Frauenbeauftragten dahingehend überprüft werden, ob und inwieweit die Arbeitsinhalte angereichert werden können.
- 2.6.2. Es werden Fort- und Weiterbildungsprogramme für Frauen in sogenannten Frauenberufen angeboten (wie Schreibkräfte, Sekretärinnen, Schulsekretärinnen, Reinigungskräfte, Kinderpflegerinnen, Erzieherinnen, Vertreterinnen von Hausmeistern 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, insbesondere in unteren und mittleren Besoldungs- und Entgeltgruppen 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 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. Bei Bedarf kann eine Kinderbetreuung organisiert werden.
- § 15 I,
1 u. 2
LGG
- § 15 I,
3 LGG
- 3.2. Neuen MitarbeiterInnen sowie Auszubildenden wird eine Einführung in das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern angeboten.
- 3.3. MitarbeiterInnen in Führungspositionen, MeisterInnen und AusbilderInnen werden zum Thema „Umsetzung des Frauenförderplans“ in einer eigenen Fortbildung informiert.
- 3.4. Die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an dienstlich notwendigen Ganztagsfortbildungen gilt als Arbeitszeit und ist durch Freizeit auszugleichen.
- 3.5. Die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung darf nicht als Ablehnungsgrund einer Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung herangezogen werden.
- 3.6. 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 Dienstunfallrechts. Ansprüche auf Bezüge oder Entgelt bestehen nicht.
- § 15 II
LGG

4. Flexible Arbeitszeiten

4.1. Arbeitszeiten

- 4.1.1. Die Landeshauptstadt Saarbrücken bietet unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen flexible Arbeitszeiten an, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten. Flexible Arbeitszeiten eröffnen Möglichkeiten einer neuen Arbeitszeitgestaltung, die neben einem bedarfsgerechten Personaleinsatz auch beiden Geschlechtern eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.
- § 16
LGG
- 4.1.2. Im Interesse dieser Zielsetzung bietet die LHS im Rahmen des „Regelwerks über den Einsatz flexibler Arbeitszeitsysteme bei der Landeshauptstadt Saarbrücken“ neue Arbeitszeitmodelle an.

4.2. Teilzeitarbeit

- 4.2.1. Die Reduzierung der Arbeitszeit umfasst alle flexibel vereinbarten Arbeitszeiten, die eine Verringerung der täglichen, wöchentlichen, monatlichen oder jährlichen Arbeitszeit beinhalten. Entsprechende Arbeitszeitmodelle können in den Verwaltungen angewendet werden.
- § 17 I,
II LGG
- 4.2.2. Teilzeitarbeit soll ein eigenständiges existenzsicherndes Einkommen bieten. Teilzeitbeschäftigte, die kein existenzsicherndes Einkommen erzielen, werden auf Verlangen vorrangig bei der Besetzung von Stellen berücksichtigt, die dies ermöglichen, sofern sie über die gleiche Eignung verfügen wie sonstige BewerberInnen.
- § 17 III
LGG

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

4.2.4. Teilzeitarbeit steht der Aufgabenwahrnehmung in Führungs- und Leitungspositionen nicht entgegen.

§ 17 IV
LGG

4.2.5.1. Ein/e Beschäftigte/r deren/dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, kann verlangen, dass ihre/seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Die Verringerung der Arbeitszeit muss spätestens 3 Monate vor deren Beginn schriftlich beantragt werden. In dem Antrag soll die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angegeben werden. Die Landeshauptstadt Saarbrücken stimmt der Verringerung der Arbeitszeit und ihrer Verteilung entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zu, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung wird der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn schriftlich mitgeteilt.

§ 8 TzBfG
§ 11 TVöD

Ansonsten gelten die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes -TzBfG - vom 21.12.2000 in der jeweils geltenden Fassung.

4.2.5.2. Einer Beamtin/einem Beamten mit Dienstbezügen ist auf Antrag, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, die Arbeitszeit bis auf die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu ermäßigen, wenn

§ 83 SBG

- mindestens ein Kind unter 18 Jahren
- ein nach ärztlichen Gutachten pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger tatsächlich betreut oder gepflegt wird.

Einer Beamtin/einem Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bis zur Dauer von insgesamt 15 Jahren bewilligt werden, wenn

- mindestens ein Kind unter 18 Jahren
- ein nach ärztlichen Gutachten pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger tatsächlich betreut oder gepflegt wird

und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Dauer der Teilzeitbeschäftigung darf auch zusammen mit Urlaub ohne Dienstbezüge 15 Jahre nicht überschreiten.

Ansonsten gelten die Vorschriften des Saarländischen Beamtengesetzes - SBG -.

4.2.6. Bei Meinungsverschiedenheiten hinsichtlich Arbeitszeitverringerungen findet ein Einigungsgespräch zwischen Fachbereich, Personal- und Organisationsamt, Frauenbüro und Personalrat statt.

4.3. Beurlaubung

4.3.1. Den Anträgen von Beschäftigten 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
§ 95 SBG

4.3.2 Pflegezeit

PflegeZG

Das am 1. Juli 2008 in Kraft getretene Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz) soll ArbeitnehmerInnen gestatten, sich für eine begrenzte Zeitdauer (bis zu maximal sechs Monaten) ohne Entgeltfortzahlung von der Arbeit freustellen zu lassen oder in Teilzeit zu arbeiten, um pflegebedürftige Angehörige zu betreuen und zu versorgen, ohne dass dadurch das Arbeitsverhältnis gefährdet würde.

4.3.2. Während der Beurlaubung ist den Beschäftigten die Möglichkeit zum kontinuierlichen Kontakt zur Dienststelle anzubieten (z.B. im Rahmen der Aus- und Fortbildung). Zu diesem Zweck wurde die Dienstvereinbarung über die Personalentwicklung der beurlaubten Beschäftigten und MitarbeiterInnen in Elternzeit bei der Landeshauptstadt Saarbrücken abgeschlossen, die das weitere regelt.

4.3.2.1. Beschäftigte und BeamtInnen können während der Elternzeit im Rahmen der Möglichkeiten des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes bzw der § 18 I LGG Elternzeitverordnung auf Antrag eine Beschäftigung bis zu 30 Wochenstunden elterngeldunschädlich ausüben, sofern die dienstlichen Belange dies zulassen. Das Personal- und Organisationsamt informiert über diese Möglichkeiten.

4.3.2.2. Beurlaubten Beschäftigten sind bei Personalbedarf Krankheits- und Urlaubsvertretungen anzubieten. § 18 I LGG

4.3.4 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

4.3.5. Männer sind im Rahmen der allgemeinen internen Öffentlichkeitsarbeit und im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen zur Inanspruchnahme von (befristeten) Beurlaubungen und der Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen zu ermutigen.

4.3.6. Beschäftigte, die eine verringerte Arbeitszeit oder eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge in Anspruch nehmen wollen, sind auf die konkreten Folgen, insbesondere in Bezug auf Renten- und Versorgungsansprüche hinzuweisen.

5. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

5.1. Die Landeshauptstadt Saarbrücken missbilligt jede Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und ist verpflichtet die Beschäftigten davor zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. § 20 LGG

5.2. Zu diesem Zweck wurde die „DV zum Schutz vor sexueller Diskriminierung“ abgeschlossen, die das Weitere regelt.

6. Berichtspflicht

6.1. Das Personal- und Organisationsamt leitet der Oberbürgermeisterin, dem Personalrat, sowie der Frauenbeauftragten jährlich die Statistik nach § 6 LGG zu. Der Stadtrat erhält die Statistik zur Kenntnis. §§ 6, 9 LGG

Nach Ablauf des 3-jährigen Berichtszeitraums erstellt das Personal- und Organisationsamt einen Abschlußbericht. Dieser Bericht nimmt Stellung zu der quantitativen Umsetzung der Zielvorgaben im Gesamtzeitraum. Außerdem legt er die Entwicklung im Gesamtzeitraum entlang der in Punkt 6.2 genannten Kriterien dar. Die Stellungnahme der Frauenbeauftragten ist Teil des Berichts. Der Personalrat kann Stellung nehmen. Die Personalverwaltung berichtet im Stadtrat und veröffentlicht den Bericht darüber hinaus in geeigneter Form im Intranet.

6.2. Berichtsgrundlage ist der statistische Erhebungsbogen für die vorangegangenen 3 Jahre über:

1. Zahl der beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen (absolut und vollzeitverrechnet)
2. Zahl der beschäftigten Frauen und Männer in den technischen Ämtern (StA 37, 39, 61 - 67) , getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

3. Zahl der Frauen und Männer, die eingestellt worden sind,
 - als Auszubildende, getrennt nach Ausbildungsberufen
 - als AnwärterInnen in Laufbahnen des
 - mittleren Dienstes
 - gehobenen Dienstes
 - höheren Dienstes
 - als Beamtinnen und Beamte z. A. in Laufbahnen des
 - mittleren Dienstes
 - gehobenen Dienstes
 - höheren Dienstes
 - als Beschäftigte getrennt nach Entgeltgruppen und aufgeschlüsselt nach befristeten und unbefristeten Verträgen
4. Zahl der Beamtinnen und Beamte, die aus einer Laufbahn
 - des mittleren Dienstes in eine Laufbahn des gehobenen Dienstes
 - des gehobenen Dienstes in eine Laufbahn des höheren Dienstes aufgestiegen sind.
5. Zahl der beschäftigten Frauen und Männer in Leitungsfunktionen
 - AmtsleiterInnen
 - AbteilungsleiterInnen
 - SachgebietsleiterInnen
6. Eingruppierung und Besoldung von teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern
7. Gesamtanzahl der teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen nach Frauen u Männern, sowie die jeweilige Teilzeitquote und Stundenumfang
8. Zahl und Dauer der Beurlaubungen, getrennt nach Geschlechtern
9. Umsetzung der numerisch festgelegten Zielvorgaben
10. Zahl der beförderten und höhergruppierten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen
11. Lebensalter der MitarbeiterInnen
12. Jeder 3-Jahresbericht kann in Absprache zwischen Frauenbüro und StA 11 ein eigenes Schwerpunktthema enthalten

7. Frauenbeauftragte

7.1. Aufgaben und Rechte

7.1.1. Die Frauenbeauftragte ist bei allen, die weiblichen Beschäftigten betreffenden, sozialen und bei allen personellen Maßnahmen frühzeitig und umfassend zu beteiligen. Sie unterstützt die Dienststelle bei der Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes, insbesondere der folgenden Maßnahmen:

§ 23 I
LGG

Nr. 1
LGG

1. Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Versetzungen sowie Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten einschließlich der Formulierung von Stellenausschreibungen, beim gesamten Auswahlverfahren sowie bei Vorstellungsgesprächen,

Nr. 2

2. sozialen, baulichen und organisatorischen Maßnahmen, die weibliche Beschäftigte in besonderem Maße oder anders als männliche Beschäftigte betreffen,

Nr. 3

3. Fortbildungsmaßnahmen,

- Nr. 4 4. Arbeitszeitgestaltung,
- Nr. 5 5. Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie Erstellung und Fortschreibung des Frauenförderplanes.
- 7.1.2. Die Frauenbeauftragte ist weiterhin zu beteiligen bei:
§ 23 V LGG
- der Erarbeitung einer gezielten frauenfördernden Personalplanung
- der Erstellung des Frauenförderplanes und bei allen Vorlagen, Berichten
- und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung
- 7.1.3. Die Dienststelle unterrichtet die Frauenbeauftragte rechtzeitig, insbesondere vor einer abschließenden Entscheidung, von allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten.
§ 23 VI LGG
- 7.1.4. Die Frauenbeauftragte übt ihre Tätigkeit unabhängig und weisungsfrei aus. Sie darf in oder aufgrund der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht behindert oder benachteiligt werden.
§ 22 III LGG
- 7.1.5. Wird die Frauenbeauftragte an einer Maßnahme gemäß Punkt 7.1.1., 7.1.2. und 7.1.3. nicht beteiligt oder nicht rechtzeitig informiert, ist die Entscheidung über die Maßnahme für 2 Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen.
§ 24 I LGG
- 7.1.6. Ist die Frauenbeauftragte der Auffassung, dass die Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen das Ziel des Frauenförderplanes beziehungsweise das Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes verstoßen, kann sie innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab Kenntnis bei der Dienststellenleitung widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch unverzüglich einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über den Vorgang.
§ 24 II LGG
- 7.1.7. Hilft die Dienststelle einem Widerspruch der Frauenbeauftragten nicht ab, so ist auf Antrag der Frauenbeauftragten die Entscheidung des/der Oberbürgermeisters/in einzuholen.
§ 24 III LGG
- 7.1.8. Bis zur erneuten abschließenden Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme ausgesetzt.
§ 24 IV LGG

8. Umsetzung und Schlussbestimmung

- 8.1. Die Leitungskräfte sind in ihren Zuständigkeitsbereichen für die Umsetzung des Frauenplanes 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.

Saarbrücken, den _____

Die Oberbürgermeisterin

gez.:

Charlotte Britz