



BERICHT  
ZUR UMSETZUNG DES  
FRAUENFÖRDERPLANES  
DER LANDESHAUPTSTADT  
SAARBRÜCKEN

BERICHTSZEITRAUM  
2008 - 2010

Herausgeberin: Landeshauptstadt Saarbrücken  
Personal- und Organisationsamt  
Dudweilerstraße 26 - 30  
66111 Saarbrücken  
Telefon 0681 / 905-1538  
[www.saarbruecken.de](http://www.saarbruecken.de)

Bearbeitung: Kerstin Roth, Iris Regitz, Petra Messinger

Saarbrücken, Oktober 2011

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. Vorwort der Oberbürgermeisterin</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Zusammenfassende Betrachtung der Verwaltung</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Zusammenfassende Stellungnahme der Frauenbeauftragten</b> .....	<b>6</b>
<b>4. Entwicklung der Gesamtbeschäftigung</b> .....	
4.1 Beschäftigte insgesamt .....	<b>10</b>
4.2 Vollzeitverrechnung .....	<b>11</b>
4.3 Beschäftigte nach Statusgruppen .....	<b>13</b>
4.4 Einstellungen .....	<b>15</b>
4.5 befristete Einstellungen .....	<b>16</b>
4.6 Beschäftigte nach Altersgruppen .....	<b>17</b>
<b>5. BeamtInnen</b> .....	
5.1 BeamtInnen nach Laufbahngruppen .....	<b>18</b>
5.2 Beförderungen .....	<b>21</b>
<b>6. Beschäftigte</b> .....	
6.1 Beschäftigte nach Eingruppierung .....	<b>24</b>
6.2 Höhergruppierungen .....	<b>27</b>
<b>7. Technischer Bereich</b> .....	
7.1 Beschäftigte im Technischen Bereich insgesamt .....	<b>27</b>
7.2 BeamtInnen nach Laufbahngruppen .....	<b>28</b>
7.3 Beschäftigte nach Eingruppierung .....	<b>29</b>
7.4 Einstellungen im Technischen Bereich .....	<b>31</b>
<b>8. Frauen in Führungspositionen</b> .....	<b>32</b>
<b>9. Teilzeitbeschäftigung</b> .....	
9.1 Bericht der Verwaltung; Formen der Teilzeitbeschäftigung .....	<b>33</b>
9.2 Teilzeitbeschäftigte BeamtInnen nach Laufbahngruppen .....	<b>34</b>
9.3 Teilzeitbeschäftigte Beschäftigte nach Entgeltgruppen .....	<b>36</b>
<b>10. Beurlaubte MitarbeiterInnen</b> .....	<b>38</b>
<b>11. Nachwuchsausbildung</b> .....	<b>39</b>
<b>12. Anlage</b> .....	
- Frauenförderplan der allgemeinen Verwaltung für die Zeit vom 01.07.2010 bis 30.06.2013	

## 1. Vorwort der Oberbürgermeisterin

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeshauptstadt Saarbrücken,  
liebe Stadtverordnete,

ich freue mich, Ihnen den fünften Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplanes der Landeshauptstadt Saarbrücken präsentieren zu können.

Wie im vergangenen Berichtszeitraum bereits prognostiziert, ist es erstmalig in der Geschichte der Landeshauptstadt Saarbrücken gelungen, die zahlenmäßige Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen. Mit einem Frauenanteil von 50,54 % der Gesamtbeschäftigten hat die LHS somit ein wesentliches Ziel des Frauenförderplanes erreicht: ein ausgeglichenes Beschäftigtenverhältnis zwischen Männern und Frauen.

Im Jahr 2011 war es genau 100 Jahre her, dass die erste Frau ihren Dienst bei der Landeshauptstadt Saarbrücken angetreten hat. 100 Jahre sind inzwischen vergangen, bis es soweit war, zumindest zahlenmäßig ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erreichen.

Allerdings verdeutlicht der Bericht auch, dass die Gleichberechtigung im technischen Bereich, in den verschiedenen Führungsebenen und im Teilzeitbereich nur langsam Einzug hält.

Die Frauenförderung ist und bleibt ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung der Landeshauptstadt Saarbrücken. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist als strategische Leitlinie definiert.

Durch verschiedene Maßnahmen, wie ein Führungskräftenachwuchsprogramm, durch das Anbieten verschiedenster, individueller Teilzeitmodelle und der Öffnung der Voraussetzungen zur Zulassung zu Frauen zur Berufsfeuerwehr, sollen noch bestehende Unterrepräsentanzen abgebaut werden.

Das im Jahr 2012 anstehende Projekt „Audit Beruf und Familie“ ist ein weiterer Schritt in Richtung familienfreundliche Stadtverwaltung.

Zur Erreichung dieser Ziele vertraue ich auch in der Zukunft auf Ihre Unterstützung, da die Ziele, die der Frauenförderplan enthält, nur mit vereinten Kräften erfolgreich umgesetzt werden können.

Herzlichst  
Ihre



Charlotte Britz  
Oberbürgermeisterin

## **2. Zusammenfassender Bericht der Verwaltung**

Die Verwaltung berichtet seit 1989 kontinuierlich über die Fortentwicklung der Frauenförderung innerhalb der Stadtverwaltung. Dies ermöglicht langfristige Vergleiche und die Erfolge der Frauenförderung werden deutlicher erkennbar.

Der vorliegende, fünfte Bericht bezieht sich nur auf die Kernverwaltung, da die Eigenbetriebe aufgrund des saarländischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) dazu verpflichtet sind, eigene Berichte zur Umsetzung ihrer jeweiligen Frauenförderpläne vorzulegen.

Erstmalig in der Geschichte der Landeshauptstadt Saarbrücken ist im Bereich der allgemeinen Verwaltung –zumindest zahlenmäßig- nicht mehr von einer Unterrepräsentanz zu sprechen. Mit einem Frauenanteil von 50,54 % der Gesamtbeschäftigten hat die LHS somit im Jahr 2010 ein wesentliches Ziel des Frauenförderplanes erreicht; ein ausgeglichenes Beschäftigtenverhältnis zwischen Männern und Frauen. Diese Entwicklung zeigt den Erfolg der strukturierten Auswahl- und Entwicklungsverfahren, die bei der Landeshauptstadt Saarbrücken seit Jahren praktiziert werden.

Erstmalig seit 100 Jahren, als die erste Frau in den Dienst der Landeshauptstadt Saarbrücken eingetreten ist (ausführliche Ausführungen hierzu sind dem Bericht der Frauenbeauftragten zu entnehmen), sind sogar mehr Frauen als Männer beschäftigt.

In den Reihen der Berufsfeuerwehr vollziehen sich die Fortschritte noch immer langsam. Aber auch hier zeichnen sich positive Entwicklungen ab. So hat der Stadtrat am 14.09.2010 einen wegweisenden Beschluss zur Erhöhung des Frauenanteils bei der Berufsfeuerwehr gefasst (nähere Informationen sind auch hier dem Bericht der Frauenbeauftragten zu entnehmen).

In der Führungsebene verläuft der Veränderungsprozess zugunsten von Frauen derzeit schleppend. Während vom vorletzten zum letzten Berichtszeitraum eine Steigerung des Frauenanteils von 17 % auf 31,25 % zu verzeichnen war, ist er jetzt mit 26,4 % rückläufig.

Aktuell läuft ein internes Fortbildungsangebot zur Ausbildung von Führungskräftenachwuchs. Ziel ist es, Personal aus den eigenen Reihen zu qualifizieren, da in den nächsten Jahren planmäßig eine Vielzahl von Führungspositionen durch altersbedingtes Ausscheiden zu besetzen sind und diese stadtintern nachpersonalisiert werden sollen. Zugelassen wurden insgesamt 29 Frauen und 24 Männer. Es ist zu erwarten, dass sich dies mittelfristig positiv auf die Frauenquote im Bereich der Führungskräfte auswirken wird.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Frauenquote innerhalb der Verwaltung dahingehend verbessert wurde, dass erstmalig quantitativ von einem ausgewogenen Beschäftigungsverhältnis gesprochen werden kann, auch wenn noch nicht alle Ziele des Frauenförderplanes (FFP) erreicht werden konnten.

### **3. Zusammenfassende Stellungnahme der Frauenbeauftragten**

#### **Die Verwaltung beschäftigt erstmals mehr Frauen als Männer...**

... ein historischer Schritt für die Frauenförderung ist getan. Erstmals in der Geschichte der Stadtverwaltung sind mehr Frauen (50,5 %) als Männer (49,5 %) beschäftigt. Als historisch ist dies auch vor dem Hintergrund anzusehen, da vor 100 Jahren am 1. August 1911, die erste Frau bei der Stadt, Mathilde Baldes<sup>1</sup>, so ihr Name, ihren Dienst antrat.

100 Jahre später haben die Frauen es also geschafft. Aber haben sie es wirklich geschafft? Bei näherem Hinsehen relativiert sich dieses Ergebnis. Es bezieht sich nur auf die Kernverwaltung. Wenn die Eigenbetriebe der LHS mitberücksichtigt werden - was sein muss, denn sie sind rechtlich nicht selbstständig und gehören zur Verwaltung - hat die Stadt aktuell nur 44 Prozent Frauen. Seit Beginn des Berichtswesens zum Frauenförderplan (FFP) bei der LHS im Jahre 1988, ist der Frauenanteil – mit Eigenbetrieben – von damals 39 Prozent auf heute 44 Prozent gestiegen, innerhalb von 22 Jahren also lediglich um 5 Prozent.

Wenn man die Beschäftigten dann noch vollzeitverrechnet, sind es nur noch 40 Prozent Frauen. Hier kommt die hohe Teilzeitquote der Frauen mit ins Spiel, auf die ich später noch eingehen werde.

Auch wenn die Frauen in der Kernverwaltung nun zahlenmäßig führen, kann von einem „Durchmarsch“ der Frauen keine Rede sein, da sich die Entwicklung seit über 10 Jahren im Bereich von 50 Prozent Männer, 50 Prozent Frauen bewegt. Dies belegen auch die im vorliegenden Bericht erstmals dargestellten Zahlen von unbefristeten und befristeten Neueinstellungen in den Jahren 2008 bis 2010. Interessant ist hier die Zahl der unbefristeten Einstellungen. Im Berichtszeitraum wurden (ohne Azubis und AnwärterInnen) 16 Männer und 19 Frauen, also annähernd gleich viele, unbefristet eingestellt. Die Entwicklung wird vermutlich also weiterhin eher schleichend in Richtung Frauen gehen, da aufgrund der Alterstruktur mehr Männer als Frauen ausscheiden und der Öffentliche Dienst für Männer aufgrund der Verdienstsituation zunehmend unattraktiver wird.

#### **Woran macht sich eine geschlechtergerechte Beschäftigungssituation neben dem Zählen von Köpfen noch fest...? Wie sieht es qualitativ – hinsichtlich der Einkommen - aus?**

Die Frauenquoten im gehobenen und höheren Dienst der BeamtInnen steigen nur schleppend. Verglichen mit dem Beginn des letzten Berichtszeitraums (2006) stieg die Quote im gehobenen Dienst von 38 auf 43 Prozent (2010) und im höheren Dienst von 22 auf 25 Prozent<sup>2</sup>. Unterrepräsentanz von Frauen liegt aktuell ab der Besoldungsgruppe 11 aufwärts vor und hat sich gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum nicht verändert. Insbesondere im höheren Dienst besteht in Sachen Frauenquote also nach wie vor erheblicher Nachholbedarf. Tatsache ist aber auch, dass dort kaum Bewegung herrscht, was die absoluten Zahlen deutlich machen. Seit 2006 gibt es eine Frau mehr (von 8 auf 9) und zwei Männer weniger (von 29 auf 27).

---

<sup>1</sup> Zu Hintergründen der ersten Frauen bei der Stadt und der Person Mathilde Baldes liegt ein interessanter Beitrag von Ruth Bauer aus dem Saarbrücker Stadtarchiv vor, der beim Frauenbüro angefordert werden kann. Referiert hat Frau Bauer hierzu bei der Frauenversammlung im September 2011.

<sup>2</sup> Der Beamtenbereich ist und bleibt eine Männerdomäne: Ein Viertel Frauenanteil steht drei Viertel Männeranteil gegenüber.

Beim Tarifpersonal<sup>3</sup> sieht die Entwicklung erfreulicher aus: In den letzten 4 Jahren ist die Frauenquote in den mit dem gehobenen Dienst vergleichbaren Entgeltgruppen von 50 auf nun 55 Prozent und in den mit dem höheren Dienst vergleichbaren Entgeltgruppen von 28 auf nun 34 Prozent gestiegen. Immerhin um 5 Prozentpunkte in beiden Bereichen. Dennoch ist auch dies keine Revolution und das Sorgenkind bleiben wie im BeamtInnenbereich die höheren Einkommensbereiche. Die Unterrepräsentanz von Frauen beginnt beim Tarifpersonal ab der EG 10 aufwärts und ist ebenfalls unverändert zum vorherigen Berichtszeitraum.

### **Was hat sich bei Frau in den Führungspositionen getan?**

Auch hier gab es im Berichtszeitraum leider wenig Bewegung, im Bereich der ersten Leitungsebene (VerwaltungsdezernentInnen, Amts- und Stabsstellenleitungen) ist der Frauenanteil gar um ca. 6 Prozent auf 25 Prozent gesunken. Dies ist ein Rückschritt, der so nicht hingenommen werden kann. Im Bereich der mittleren Führungsebene (Abteilungs- Sachgebiets- und Teamleitungen) stagniert der Frauenanteil seit Jahren bei ca. 35 Prozent. Wenn man bedenkt, dass Frauen in der Kernverwaltung die Hälfte der Belegschaft ausmachen, ist das eindeutig zu wenig. Es müssen also weitere Anstrengungen zur aktiven Erhöhung der Frauenquote folgen...

Ich erinnere aus diesem Grund an die Zielvorgaben zum Frauenförderplan, die der Stadtrat am 8.9.2010 beschlossen hat. Hierin heißt es, dass es „gemeinsames Ziel von Verwaltung und Frauenbeauftragter ist, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen“ und weiter, dass im Zeitraum 30.06.2010 bis 30.06.2013 in der ersten Leitungsebene 8 Personen altersbedingt ausscheiden, davon 3 Frauen und in der zweiten Leitungsebene 7 Personen, davon keine Frau. „Es handelt sich in der Mehrzahl um Spitzenämter des gehobenen Dienstes bzw. um Ämter des höheren Dienstes, die überwiegend mit Männern besetzt sind. Ziel der Verwaltung ist es, die Anzahl der Frauen in diesen Führungspositionen unabhängig von der jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppe um 1 Frau zu erhöhen, d.h. von den o.g. 15 frei werdenden Stellen sollen 4 mit Frauen besetzt werden“. An diese Zielvereinbarung erinnert die Frauenbeauftragte und fordert ihre Umsetzung.

Das von der Verwaltung gestartete Führungskräftenachwuchsprogramm gibt Anlass zur Hoffnung, dass sich die Frauenquote im Führungsbereich in Zukunft schneller erhöht, da 29 Frauen im Verhältnis zu 24 Männern das Programm durchlaufen. Das Frauenbüro wird auch diese Entwicklung genauestens verfolgen.

Das wichtige Thema „**Teilzeit und Führung**“ bedarf einer gesonderten Betrachtung. Es wurde im Rahmen der unten geschilderten Teilzeitemfrage des Frauenbüros 2010/2011 näher beleuchtet. Da mittlerweile fast die Hälfte aller weiblichen Beschäftigten in Teilzeit arbeiten, stellt sich die Frage, ob diese Frauen überhaupt eine Aussicht haben, sich beruflich zu entwickeln bzw. gar eine Führungsposition übernehmen zu können. Die Umfrage ergab, dass derzeit 90 % aller befragten Teilzeitkräfte in keiner leitenden Position sind und sie gaben zu 61 % an, keine solche anzustreben. Nur 12 % der Teilzeitkräfte sagen, dass sie eine leitende Funktion haben möchten. Allerdings hängt dieses Ergebnis auch sicher eng damit zusammen, dass fast 80 % an ihrem jetzigen Arbeitsplatz keinerlei Aufstiegsmöglichkeiten sehen, nur geringe 4 Prozent sagen das Gegenteil. Unzufriedenheit mit dieser Situation lässt sich daraus ablesen, dass bei der sich in

---

<sup>3</sup> Hier sind mit 58,5 Prozent mehr Frauen als Männer beschäftigt

der Umfrage anschließenden Frage „Haben Sie Erwartungen/Wünsche an die LHS“ mit 64 Mal am öftesten angekreuzt wurde, dass die LHS sich öffnen solle, Teilzeit auch in leitenden Funktionen zu ermöglichen.

Liegt darin nun ein Widerspruch. U.E. nein, denn es ist sicher Tatsache, dass bei der LHS Führung in Teilzeit bislang nicht praktiziert wurde. Es gibt bislang keinerlei positive Vorbilder, so dass die Teilzeit-Beschäftigten auch nicht ermutigt werden, sich für Führungspositionen zu bewerben. Verwaltung, Personalrat und Frauenbüro unternehmen allerdings ab 2012 im Rahmen des Auditierungsprozesses „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ erste Anstrengungen, um sich u.a. auch dem Thema Führung in Teilzeit zu nähern.

### **Fast die Hälfte aller Frauen bei der Stadt arbeitet inzwischen in Teilzeit. Wie geht es ihnen...?**

Zu dieser Frage hat das Frauenbüro 2010/2011 eine schriftliche Umfrage unter den 577 Teilzeitbeschäftigte bei der LHS (Kernverwaltung und Eigenbetriebe) durchgeführt. Ziel war, mehr über die berufliche Situation der Teilzeitbeschäftigten zu erfahren. Vor- und Nachteile der Arbeitssituation sollten eingeschätzt werden, außerdem waren Wünsche für die berufliche Zukunft und Erwartungen an die LHS Gegenstand.

Von den 577 angeschriebenen Teilzeitkräften bei der Stadt (481 weiblich; 96 männlich) haben 182 geantwortet; davon 170 Frauen und 12 Männer<sup>4</sup>. Das entspricht einer Rücklaufquote von 31,5 %, was – verglichen mit ähnlichen Umfragen – ein normales Ergebnis ist. Hier die Ergebnisse im Überblick:

Die befragten Teilzeitkräfte<sup>5</sup> sind überwiegend:

- weiblich (93 %)
- im mittleren Alter (66 % zwischen 36-50 Jahren)
- in Partnerschaft oder Ehe lebend (76 %)
- haben Kinder (87 %)
- haben Kind/er im betreuungsintensiven Alter (62 % zwischen 0-15 Jahren)
- betreuen Kind/er mit PartnerIn gemeinsam (73 %)
- verfügen über ein geringes bis mittleres Einkommen (76 % bis EG 11/A11)
- sind in keiner leitenden Position (90 %)
- arbeiten schon lange in Teilzeit (46 % zwischen 8 Jahre bis über 18 Jahre)
- haben ihre Teilzeitbeschäftigung unbefristet vereinbart (64 %)
- arbeiten zwischen 11 und 25 Wochenstunden (51 %); zwischen 26 und 30 Wochenstunden (34 %)
- verteilen ihre Arbeitszeit auf jeden Tag/Woche (69 %)

Bei der Frage, ob es Schwierigkeiten bei der Genehmigung der Teilzeit gab, waren Mehrfachnennungen möglich. 146 Mal wurde (von insgesamt 205) Nein angekreuzt,

---

<sup>4</sup> Getrennt nach Frauen und Männern betrachtet, ergibt sich bei den weiblichen Teilzeitbeschäftigten mit 35 % eine deutliche höhere Beteiligung an der Umfrage als bei den Männern mit nur 12 %. Dies hängt sicher auch damit zusammen, dass sich die männlichen Teilzeitbeschäftigten überwiegend in Bereichen befinden, in denen die Stellen von vorneherein zeitlich reduziert waren, insofern sie sich selbst möglicherweise gar nicht als „typische Teilzeitkraft“ von der Umfrage angesprochen fühlten. Die „klassische Teilzeitkraft“, die aus Gründen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Kindererziehung, Betreuung/Pflege von älteren Angehörigen) ist bei der LHS fast ausschließlich weiblich. So sind zum Beispiel unter den 52 Beamtinnen und Beamten, die ihre Arbeitszeit reduziert haben, nur 3 Männer.

<sup>5</sup> Mit „befragte Teilzeitkräfte“ sind im Verlauf des Textes diejenigen gemeint, die geantwortet haben

Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplanes der Landeshauptstadt Saarbrücken

was sehr erfreulich ist, denn es handelt sich um dreiviertel aller Antworten. Allerdings wurde auch 51 Mal von Problemen berichtet. Diese drehen sich, laut der Befragten, hauptsächlich darum, dass Vorgesetzte befürchteten, Arbeitsabläufe würden gestört. Zudem wird von fehlender Flexibilität der Vorgesetzten bei der Aushandlung von Lage und Verteilung der Arbeitszeit berichtet. Auch bei KollegInnen kann die Vereinbarung der Teilzeit auf Missbilligung stoßen (12 Nennungen).

Bei den Einstellungsfragen zu Vor- und Nachteilen von Teilzeit allgemein wurden insgesamt 436 Mal Vorteile und 489 Mal Nachteile angekreuzt oder unter „Sonstiges“ weitere hinzugefügt. Als größter Nachteil wurde „Weniger Rente“ (137 Mal), „Geringeres Gesamteinkommen“ (128 Mal) und „Karriereknick“ (80 Mal) gesehen. Thematisiert wurde zudem das Problem der geringeren Wertschätzung und des schlechteren Image, das Teilzeitbeschäftigte wahrnehmen. Sie bemängeln, kein vollwertiges Mitglied des Amtes zu sein. Zudem komme Leistungsverdichtung („Das gleiche Arbeitspensum wird in weniger Stunden gepresst“, „Mehr Arbeit in weniger Zeit - im Vergleich zur Ganztagsarbeit“, „Einsatz zu Publikumszeiten, wenig Zeit zur Nachbearbeitung, mehr Stress“)

Als größter Vorteil von Teilzeitarbeit wurde mit großem Abstand „Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (163 Mal) genannt. Auf Platz 2 und 3 folgen „Mehr Freizeit und Lebensqualität“ (87 Mal) und „Schnellere Rückkehr nach Elternzeit in den Beruf“ (65 Mal). Unter „Sonstiges“ wurden beispielsweise zudem die wichtigen Aspekte „Höhere Flexibilität“, „Weniger Gesundheitsschäden“, „Weniger Fremdbestimmung“ und eine bessere „Work-Life-Balance“ genannt.

Bei den persönlichen Gründen für die Vereinbarung des Teilzeitarbeitsverhältnisses steht die Betreuung von Kindern mit großem Abstand an Platz 1 (130 Nennungen von insgesamt 265). Auf den Rängen folgen, mehr Zeit für die Familie, sich selbst und Hobbys haben zu wollen (39 Mal) und die Pflege älterer Angehöriger (33 Mal). 37 Mal wurde auch genannt, dass das Arbeitsverhältnis von vorneherein nur in Teilzeit angeboten wurde. Von diesen Beschäftigten befindet sich mindestens die Hälfte unfreiwillig in Teilzeit. Die andere Hälfte war einverstanden und hatte sich gezielt auf die Teilzeitstelle beworben.

Bezogen auf die Bewertung der eigenen persönlichen Situation sehen ungefähr gleich viele der Befragten ihre Teilzeittätigkeit sowohl als Glücksfall (121 Mal von insgesamt 243 Nennungen) andererseits aber auch als Notlösung (113 Mal) an. 52 Mal wird genannt, dass Sorgen um die berufliche und finanzielle Zukunft bestehen und 67 % der Befragten halten die Rückkehrmöglichkeit in Vollzeit für wichtig.

Direkt nach der Zufriedenheit mit ihrer derzeitigen Arbeitsplatzsituation gefragt, sagen erfreuliche 78 %, dass sie „sehr zufrieden“ oder „eher zufrieden“ sind und zwei Drittel sehen ihre Tätigkeit ihrem Qualifikationsniveau entsprechend an. Allerdings halten sich auch über 20 Prozent für nicht adäquat beschäftigt und 19 % bezeichnen sich als „eher unzufrieden“ bis „völlig unzufrieden“, was ein wichtiger Hinweis für den Arbeitgeber sein muss. Als Gründe (Einzelnennungen) geben diese Befragten zum Beispiel Probleme mit Vorgesetzten oder KollegInnen an oder aber, dass die Ansprüche und das Arbeitspensum immer höher würden, das Gehalt sehr gering sei und kaum zum Leben reiche und die Stundenaufstockung nicht klappe.

## **Frauen im technischen Bereich: Wie geht's weiter mit dem Thema Frauen in der Berufsfeuerwehr?**

Am 14.09.2010 hat der Stadtrat den Beschluss gefasst, „zur Erhöhung des Frauenanteils bei der Berufsfeuerwehr wird angestrebt, beim kommenden Auswahlverfahren zur Rekrutierung von AnwärterInnen für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst die Ausschreibung auf Gesundheitsberufe (z.B. Gesundheits- und Krankenpfleger/in; Altenpfleger/in, Biologielaborant/in, Chemielaborant/in) auszuweiten. Daher wird der Landesgesetzgeber aufgefordert, die entsprechenden landesrechtlichen Bestimmungen anzupassen. Die sportliche Eignungsprüfung wird überarbeitet; dazu werden die Ergebnisse der Sporthochschule Köln zur Erarbeitung eines diskriminierungsfreien Sporttests verwendet. Sobald diese Ergebnisse vorliegen, wird der Ausschuss für Sport, Öffentliche Einrichtungen und Gesundheit über diese informiert. Die Änderung der sportlichen Eignungsprüfung soll möglichst schon beim nächsten Auswahltermin zur Anwendung kommen. Vor der nächsten Ausbildungsrunde wird die Werbekampagne „Frauen sind zu schwach vertreten: Mehr Frauen in die Berufsfeuerwehr Saarbrücken“ durch die Berufsfeuerwehr wiederholt.“

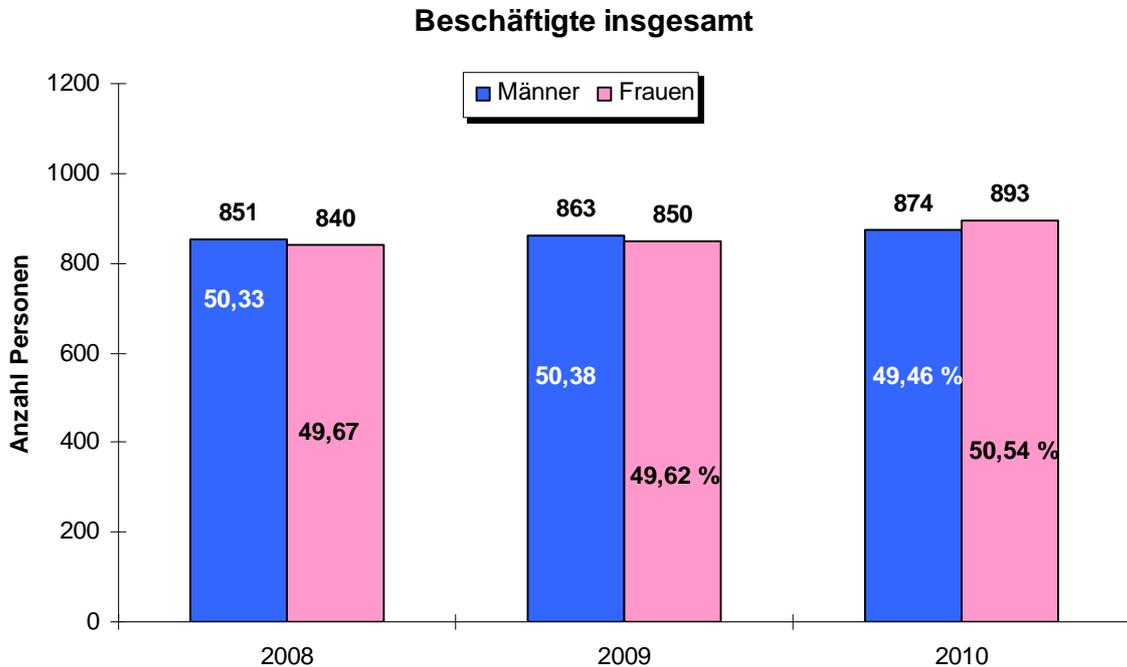
Bei Stimmenthaltung der Fraktion Freie Wähler sowie des Mitglieds der NPD wurde so beschlossen.

Aufgrund dieses Stadtratsbeschlusses und der Initiative des Frauenbüros ist viel Bewegung in das Thema gekommen. Die Verwaltung hat das Land mit der Bitte angeschrieben, bei der anstehenden Änderung der ersten besonderen Laufbahnverordnung, die Überlegungen des Saarbrücker Stadtrates einzubeziehen und zu prüfen, ob und wie der Zulassungskatalog anerkannter Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz um Gesundheitsberufe erweitert werden kann. Inzwischen ist die betreffende Laufbahnverordnung geändert worden, allerdings ohne Berücksichtigung der Gesundheitsberufe. Dieses Ergebnis kann nicht zufriedenstellend sein und es muss deshalb möglichst schnell ein erneuter Vorstoß in Richtung Landesregierung unternommen werden.

In Sachen geschlechtergerechtem Sporttest liegen die Ergebnisse der Sporthochschule Köln inzwischen ebenfalls vor. Der zuständige Ausschuss wurde in seiner Sitzung am 12.01.2012 über die Ergebnisse und deren Umsetzung bei der Berufsfeuerwehr Saarbrücken unterrichtet und darüber informiert, „dass am 27. Oktober 2011 der Eignungstest vom Deutschen Städtetag den Mitgliedsstädten zu Einführung empfohlen wurde. Am 23. November 2011 befasste sich der Prüfungsausschuss mit den Ergebnissen des neuen Eignungstests und den Möglichkeiten der Übernahme für die Landeshauptstadt Saarbrücken. Mit wenigen Änderungen wurde im Sinne der Praktikabilität beschlossen, den neuen Eignungstest für die Landeshauptstadt Saarbrücken einzuführen und die jeweiligen Prüfungsordnungen entsprechend zu ändern. Der neue Eignungstest wird ab der kommenden Einstellungsrunde in der Landeshauptstadt Saarbrücken angewendet.“

## 4. Entwicklung der Gesamtbeschäftigung

### 4.1 Beschäftigte insgesamt \*



\* „Tatsächlich Beschäftigte“: Beschäftigtes Stammpersonal (ohne Eigenbetriebe) - Vollbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte, Auszubildende und PraktikantInnen. Nicht berücksichtigt sind beurlaubte MitarbeiterInnen ohne Dienstbezüge, Beschäftigte in Elternzeit, in Wehr- und Zivildienst, in Rente auf Zeit und längerfristig Erkrankte (über ½ Jahr)

Der Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplanes (FFP) umfasst den Zeitraum von 2008 -2010 (Stichdaten 30.06.2008 bis 30.06.2008).

Innerhalb des Berichtszeitraumes ist die Anzahl der Gesamtbeschäftigten um insgesamt 76 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestiegen, was hauptsächlich den Projekten „Aufbau des neuen kaufmännischen Rechnungswesens“, „Ausbau der städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen“ und dem Großprojekt „Stadtmitte am Fluss“ geschuldet ist.

Zum ersten Mal in der Geschichte des Berichtwesens zum Frauenförderplanes übersteigt die Frauenquote die 50 %-Hürde; das heißt, im Bereich der Kernverwaltung sind mehr Frauen als Männer beschäftigt.

Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass aufgrund der Altersstruktur weiterhin mehr Männer als Frauen ausscheiden, zum anderen hat sich die Anzahl der weiblichen Beschäftigten in den letzten vier Jahren, also seit 2006, um 76 Frauen erhöht. Dadurch ist der Frauenanteil prozentual um 2,69 % gestiegen, so dass zahlenmäßig erstmals nicht mehr von einer Unterrepräsentanz der Frauen gesprochen werden kann.

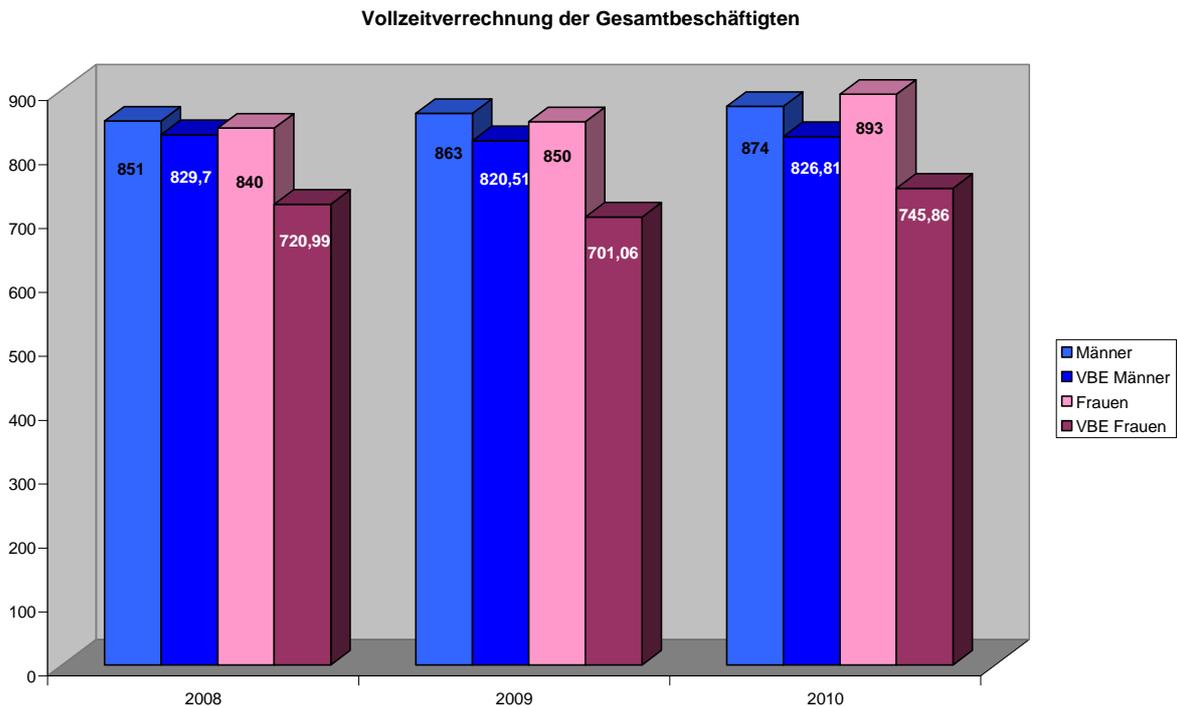
Die im letzten Bericht aufgestellte These, dass sich der Frauenanteil weiterhin erhöhen wird, hat sich demnach erfüllt; zumindest hinsichtlich der „Gesamtkopfzahl“. Diese Betrachtung relativiert sich bei Aufspaltung der Gesamtanzahl von Köpfen in tatsächlich geleistete Arbeitsstunden.

## 4.2 Vollzeitverrechnung

Erstmals erfolgt in diesem Berichtszeitraum eine differenzierte Betrachtung der Vollzeitverrechnung, um Aussagen über das tatsächliche Erwerbsvolumen zwischen Frauen und Männern treffen zu können. Das bedeutet, dass nicht nur die absolute Zahl der Frauen und Männer gegenübergestellt wird, sondern dass eine genauere Betrachtung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden von Frauen und Männern erfolgt; also die Teilzeitquote berücksichtigt wird.

Dabei wird ersichtlich, dass sich die Anzahl der Frauen bei einer Verrechnung mit der Arbeitszeit einer/eines VollzeitmitarbeiterIn deutlich reduziert. Bei einer Gesamtmitarbeiterzahl von insgesamt knapp 1573 Personen liegt die Frauenquote nur noch bei 47 %, da 371 Frauen, aber nur 83 Männer teilzeitbeschäftigt sind, was einer weiblichen Teilzeitquote von mehr als 42 % und einer männlichen Teilzeitquote von 9 % entspricht.

Dies bedeutet, dass es nach wie vor überwiegend die Frauen sind, die ihre Arbeitszeit zu Gunsten von Kindererziehung, Haushalt und der Pflege Angehöriger reduzieren und damit auf einen Teil ihres Einkommens verzichten (mehr zu den Gründen der Arbeitszeitreduzierung ist im Bericht der Frauenbeauftragten nachzulesen).



\* VBE = Vollbeschäftigteneinheiten

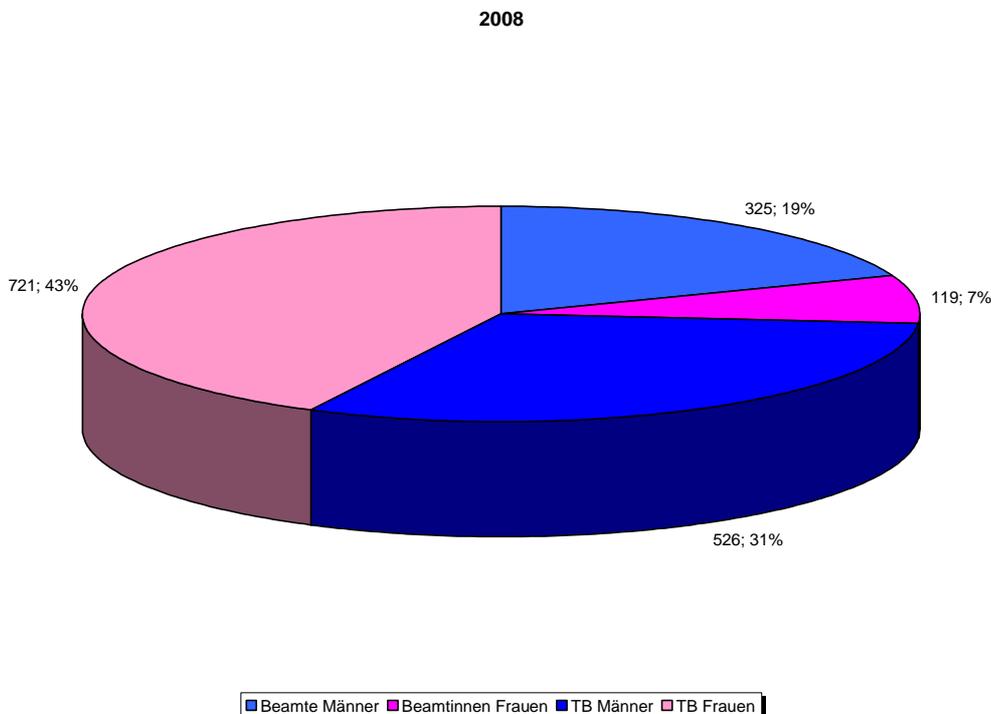
### 4.3 Beschäftigte nach Statusgruppen

Bei den BeamtInnen ist der Frauenanteil mit 26 % leicht rückläufig; die Gesamtanzahl der Beamtinnen hat sich von 2008 bis 2010 um 7 Personen reduziert.

Hier wirkt sich nach wie vor aus, dass es sich bei der Berufsfeuerwehr noch immer um eine Männerdomäne handelt, in der lediglich eine Frau beschäftigt ist. Der seitens der Landeshauptstadt Saarbrücken unternommene Versuch, eine Änderung der Landesgesetzgebung zu erreichen, um eine Erweiterung der, in der saarländischen Laufbahnverordnung vorgeschriebenen Berufe, um diverse Gesundheitsberufe zu erreichen, ist erfolglos verlaufen. Darüber hinaus wurden die städtischen Einstellungstests reformiert, um die Chancengleichheit zu erhöhen. Der neue Eignungstest wird ab der kommenden Einstellungsrunde angewendet.

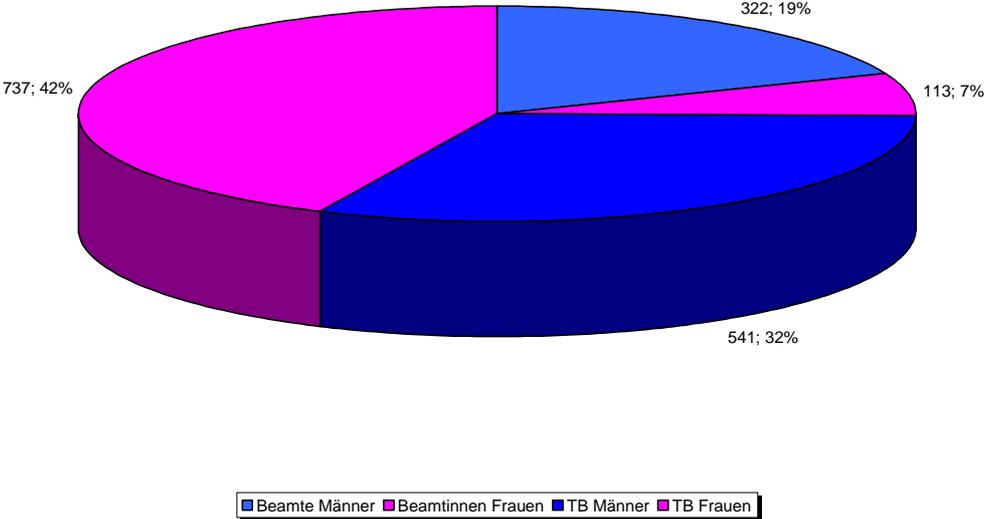
Im Gegensatz zu den Beamtinnen und Beamten hat sich im Bereich des Tarifpersonals die Anzahl der Gesamtbeschäftigten im Betrachtungszeitraum um 89 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöht. Dabei ist festzustellen, dass im Vergleich zum Beginn des letzten Berichts im Jahr 2006 bei den männlichen Beschäftigten die Zahl unverändert geblieben ist, während bei den weiblichen Beschäftigten die Zahl um 80 Personen stieg. In dieser Statusgruppe sind Frauen also mit mehr als 58,5% weiterhin überrepräsentiert.

Die Erhöhung lässt sich zum einem mit einem Ausbau der städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen begründen, in denen fast ausschließlich weibliches Tarifpersonal beschäftigt wird; zum anderen erfolgte eine Vielzahl von Einstellungen im Bereich der Verwaltungsfachangestellten, SekretärInnen und sachbearbeitenden Schreibkräfte.

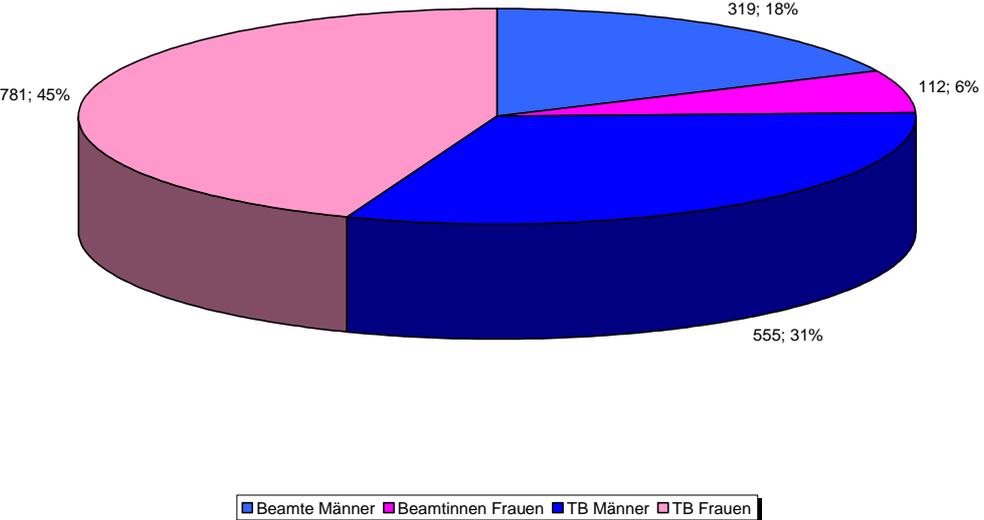


Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplanes der Landeshauptstadt Saarbrücken

2009



2010



#### 4.4 Einstellungen in den Jahren 2008 bis 2010

In den Jahren 2008 bis 2010 erfolgten in der Statusgruppe des Tarifpersonals mit insgesamt 452 Neueinstellungen 93 Einstellungen mehr als im vergangenen Berichtszeitraum; bei 219 dieser Einstellungen handelte es sich um zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse.

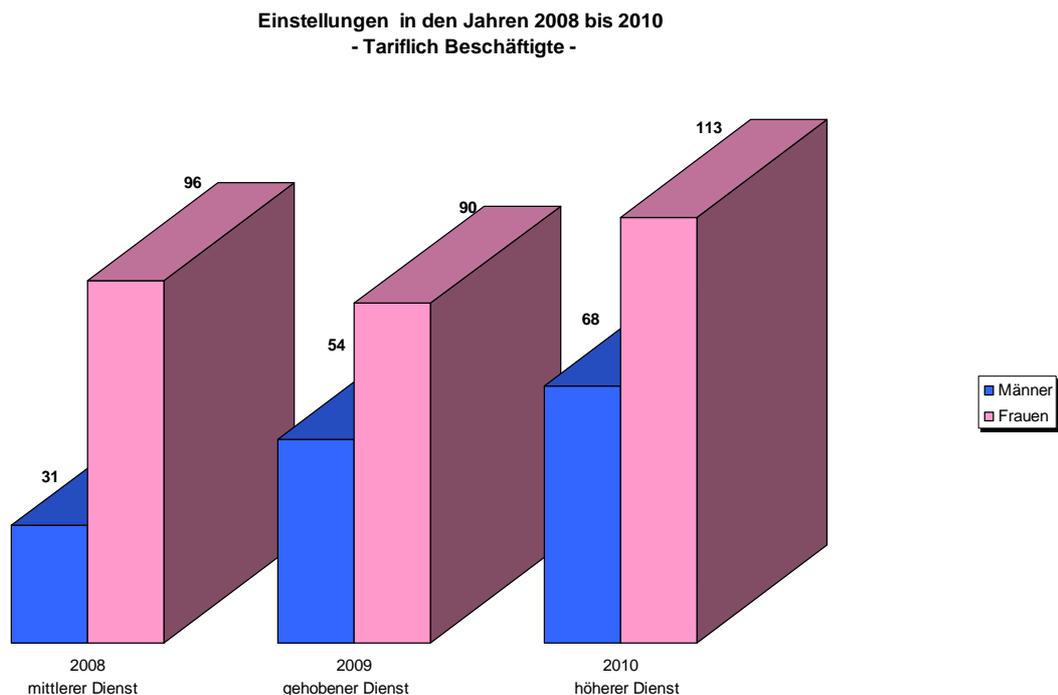
Nicht berücksichtigt ist dabei die Übernahme von Auszubildenden und die Umwandlung von befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse, da diese Zahlen derzeit nicht jahresbezogen ausgewertet werden können.

Beim Tarifpersonal wurden mit 299 (66 %) deutlich mehr Frauen als Männer eingestellt, was damit zu erklären ist, dass eine Vielzahl der Einstellungen im Bereich der Kinderbetreuungseinrichtungen erfolgt, in dem die Frauen historisch bedingt überrepräsentiert sind.

Bei den BeamtInnen werden nach wie vor mehr Männer als Frauen eingestellt. Geprägt wird dieses Bild –wie bereits erwähnt- durch die Situation bei der beamteten Berufsfeuerwehr, die den mittleren Dienst dominiert. 12 Männer wurden im mittleren Dienst insgesamt eingestellt, aber nur 4 Frauen.

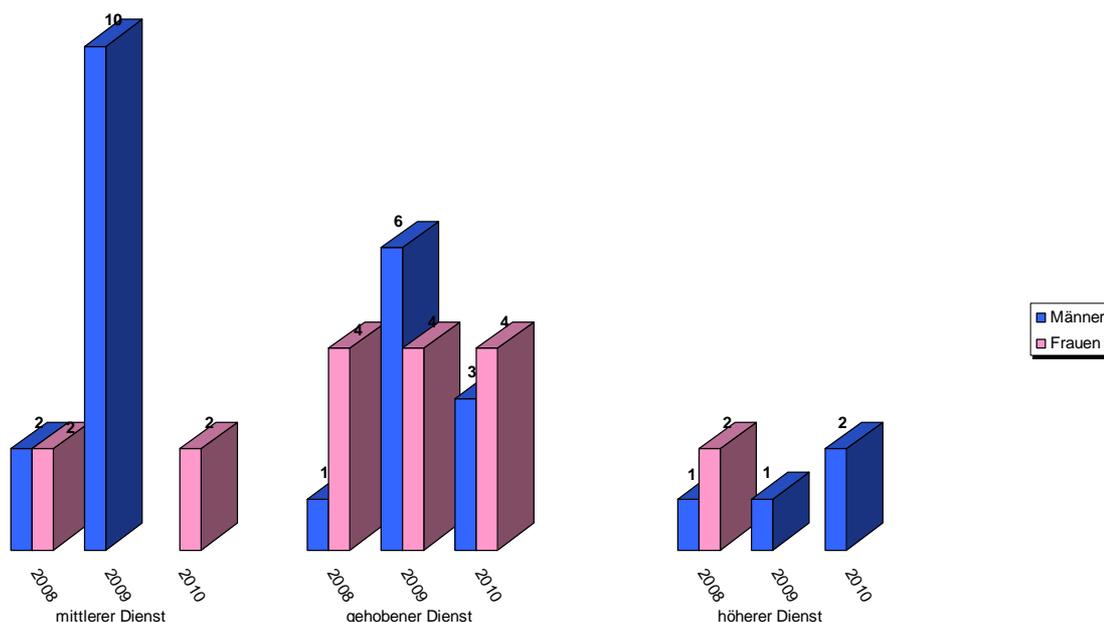
Im gehobenen Dienst wurden in den vergangenen Jahren jeweils fast doppelt so viele Frauen wie Männer eingestellt; der Frauenanteil in dieser Laufbahn wird in wenigen Jahren dem der Männer angeglichen sein.

Die Entwicklung im höheren Dienst sieht weniger erfreulich aus. Hier wurden in den vergangenen drei Jahren 2 Beamtinnen im höheren Dienst eingestellt, aber 4 Beamte. In diesem Bereich besteht noch immer eine erhebliche Unterrepräsentanz.



\*alle Einstellungen (einschließlich Azubi/Praktikanten)

Einstellungen in den Jahren 2008 bis 2010 nach Laufbahngruppen  
- BeamtInnen -



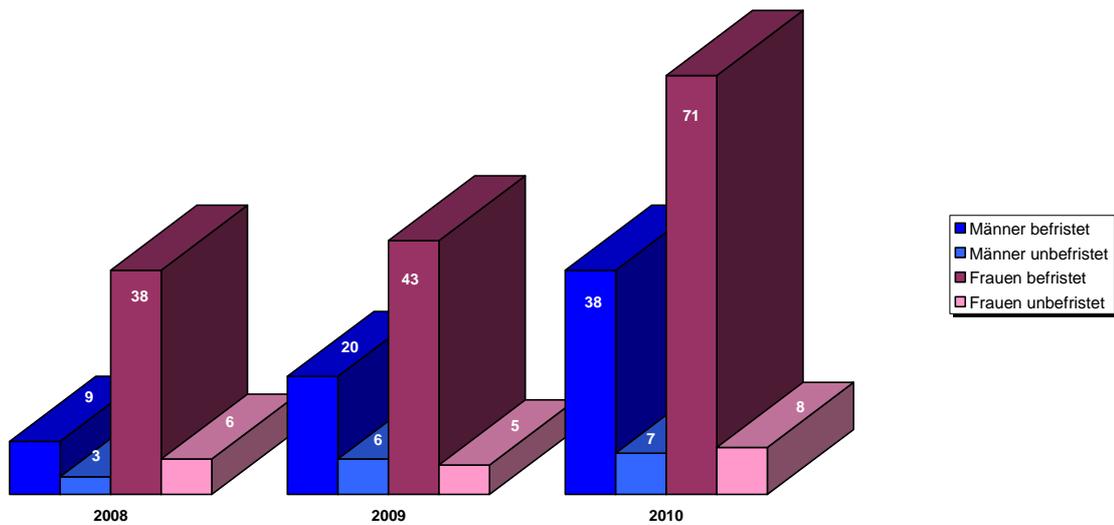
#### 4.5 Befristete Einstellungen

Auffällig ist, dass 171 Frauen, aber nur 83 Männer befristet eingestellt wurden, d.h. 67 % aller befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Frauen. Dafür gibt es verschiedene Gründe. Zum einen erfolgt regelmäßig eine Vielzahl befristeter Einstellungen im Bereich der Kinderbetreuungseinrichtungen. Hier sind vorwiegend junge Frauen tätig. Da sich in unserer Gesellschaft nach wie vor hauptsächlich Frauen dazu entscheiden, ihre Berufstätigkeit zum Zwecke der Kinderbetreuung zu unterbrechen, besteht eine verstärkte Notwendigkeit, MitarbeiterInnen für Elternzeit- und Sonderurlaubsvertretung einzustellen. Deshalb können die MitarbeiterInnen, die zur Vertretung der beurlaubten Kollegen/innen beschäftigt werden, immer nur zeitlich befristete Arbeitsverträge für die Dauer der jeweiligen Abwesenheit erhalten.

Außerdem wurde erneut ein Auswahlverfahren zur externen Einstellung von sachbearbeitenden Schreibkräften durchgeführt, die in den unterschiedlichsten Fachbereichen, zunächst in der Regel nur befristet, eingesetzt werden. Hierbei handelt es sich um ein Berufsfeld, für das sich überwiegend Frauen entscheiden.

Die Landeshauptstadt Saarbrücken nutzt alle Möglichkeiten, befristet beschäftigte MitarbeiterInnen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, sofern die stellenplanmäßigen und finanziellen Rahmenbedingungen geschaffen werden können.

Befristete und unbefristete Einstellungen der Tariflich Beschäftigten in den Jahren 2008 bis 2010  
(ohne Praktikantinnen und ohne Azubis)

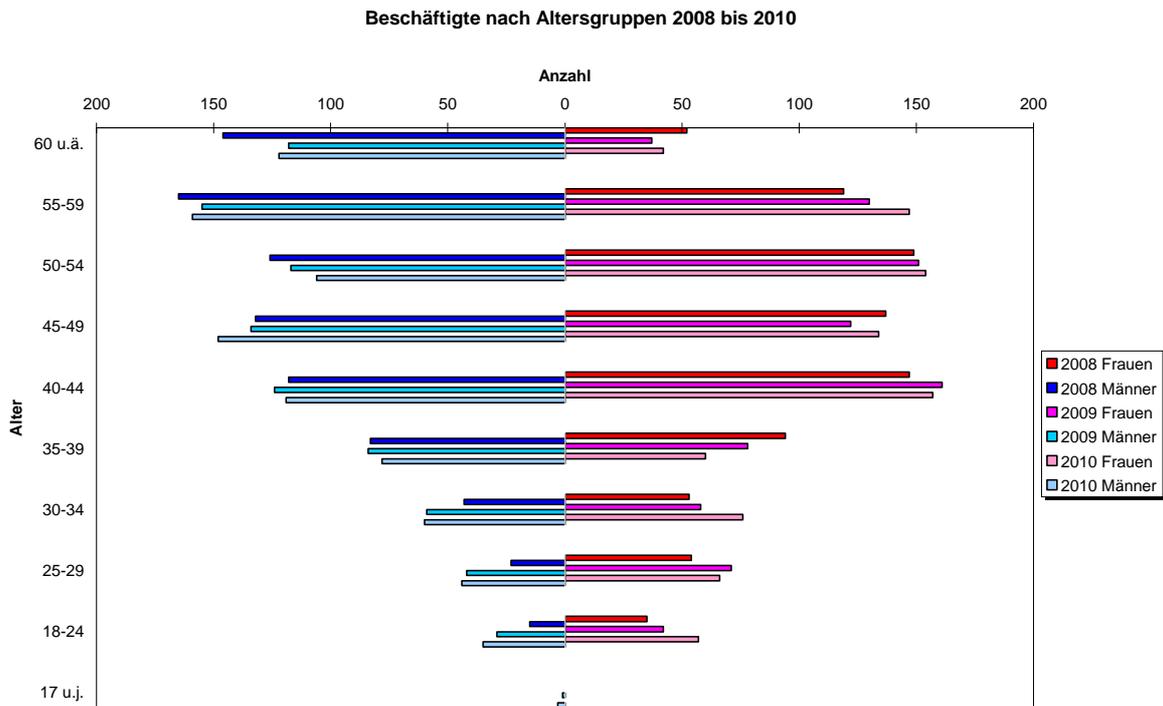


#### 4.6 Beschäftigte nach Altersgruppen

Wie bereits in den letzten Berichten angedeutet, setzt sich die Entwicklung zugunsten der Frauen weiter fort. Lediglich in den Altersgruppen der Über-55-Jährigen finden sich noch mehr Männer als Frauen, was auch damit zusammenhängt, dass mehr Frauen als Männer im Alter von 60 Jahren auf eigenen Antrag in den Ruhestand treten oder von den Möglichkeiten verschiedener Alterszeitzeitmodelle Gebrauch machen.

Im Bereich der 50- bis 54-Jährigen befinden sich sogar deutlich mehr Frauen als Männer, was sich in dem vorangegangenen Bericht bereits andeutete.

Während im Bereich der 45-49-Jährigen die Frauenquote leicht rückläufig ist, herrscht bei den jüngeren Beschäftigten unter 45 Jahren eine Überrepräsentanz der Frauen. Die Einstellungspraxis bei den Auszubildenden und die hohe Anzahl von Einstellungen meist jüngerer Erzieherinnen und sachbearbeitender Schreibkräfte führen zu dieser Entwicklung.



## 5. BeamtInnen

### 5.1 BeamtInnen nach Laufbahngruppen

Betrachtet man die einzelnen Besoldungsgruppen differenzierter, so stellt man fest, dass der mittlere Dienst weiterhin durch die Struktur der Berufsfeuerwehr geprägt wird. Dennoch ist der Frauenanteil von 7% auf 9 % leicht angestiegen. Eine mittelfristige Änderung dieser Situation ist aufgrund der aktuellen Neuerungen wünschenswert.

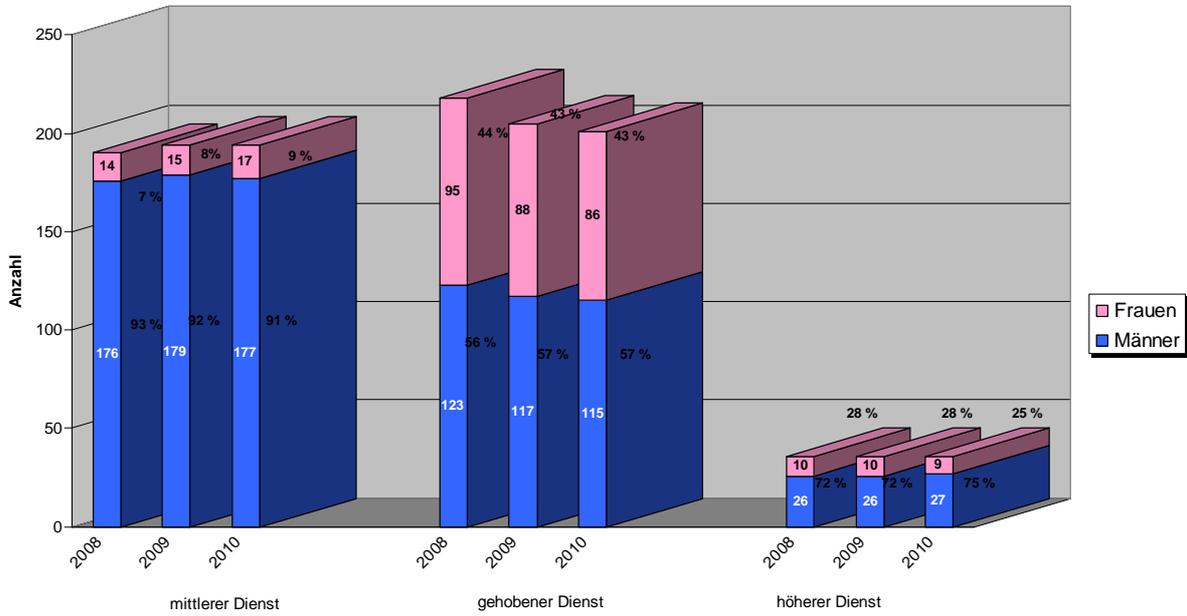
Während der Frauenanteil im gehobenen Dienst 1993 noch unter 30% lag, hat er sich nunmehr bei ungefähr 43 % eingependelt. Bisher überwog der Frauenanteil bis einschließlich zur Besoldungsgruppe A 10 BBesG deutlich und in der Besoldungsgruppe A 11 BBesG herrschte Ausgeglichenheit. Aktuell ist in der A 11 BBesG wieder eine Unterrepräsentanz zu verzeichnen, was sich jedoch an Hand der Beförderungszahlen erklären lässt; es wurden nämlich drei Frauen von der A 11 BBesG in die A 12 BBesG befördert, was zwar die Anzahl in der A 11 BBesG rückläufig erscheinen lässt, jedoch erfreulicherweise den Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A 12 BBesG vom 17 % auf 25 % erhöht.

In der A 13 BBesG sank der Frauenanteil hingegen von 18,75 % auf 16 %, was damit zusammenhängt, dass drei Männer, aber keine Frau in die A 13 BBesG befördert wurden.

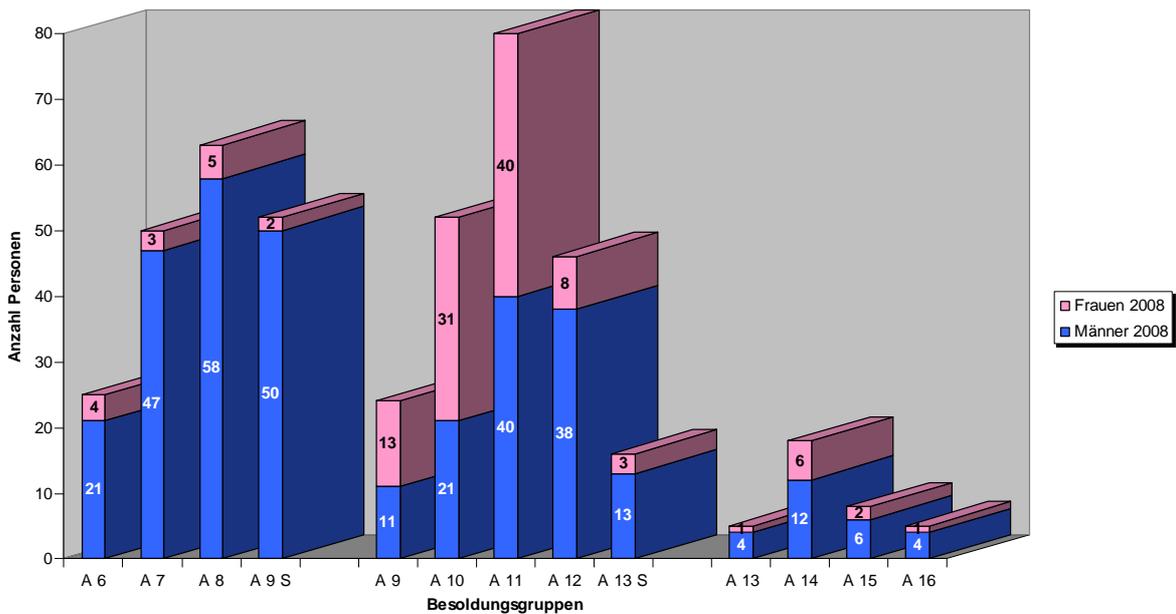
Perspektivisch sind in den nächsten Jahren im Bereich dieser mittleren Führungsebene diverse Stellen zu besetzen, so dass eine Steigerung der Frauenquote in diesem Bereich durchaus realistisch ist.

Im höheren Dienst ist der Frauenanteil um 3 % auf 25 % gefallen. Das ist dadurch bedingt, dass im Berichtszeitraum eine Amtsleiterin auf eigenen Wunsch aus dem Dienst der LHS ausgeschieden ist und durch einen Mann nachpersonalisiert wurde.

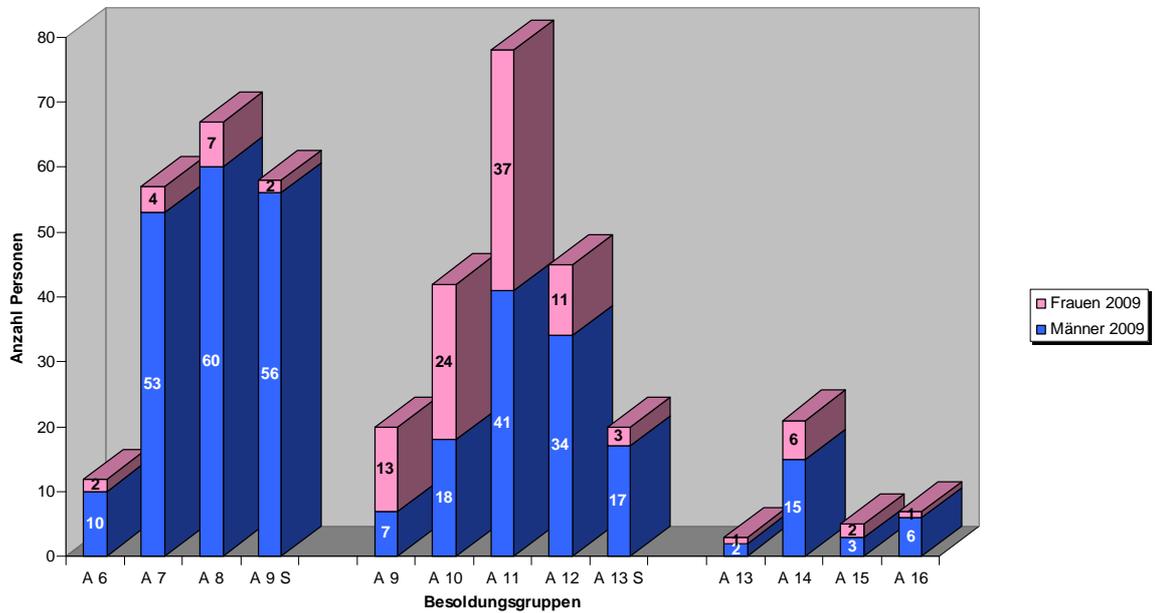
**Beamtinnen nach Laufbahngruppen**



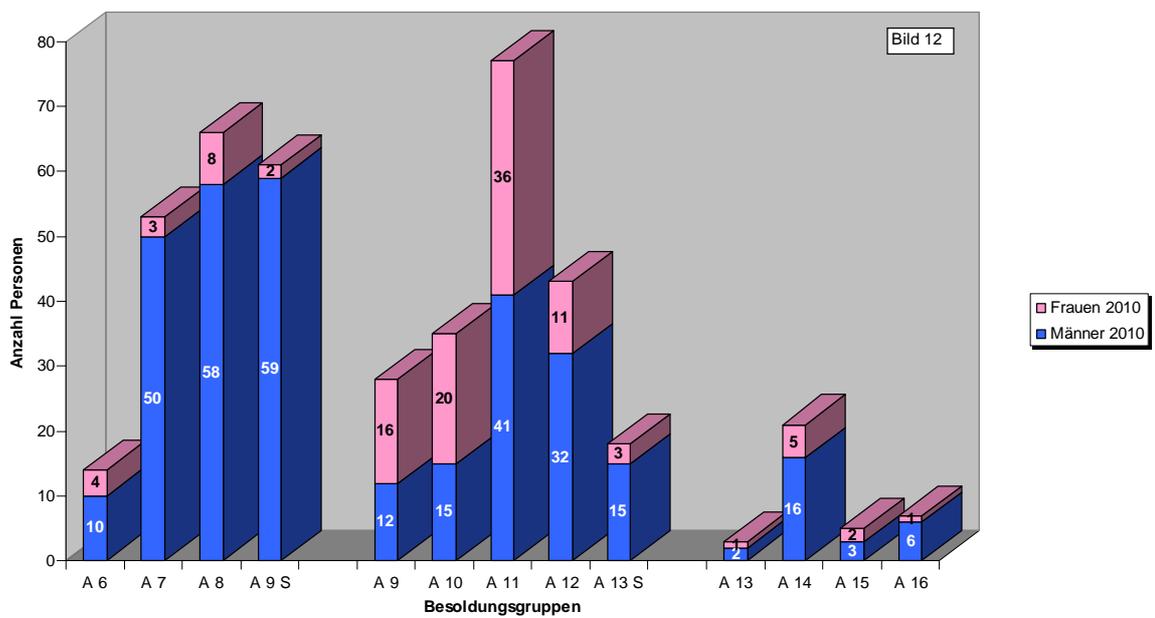
**Beamtinnen nach Besoldungsgruppen  
2008**



Beamtinnen nach Besoldungsgruppen  
2009



Beamtinnen nach Besoldungsgruppe  
2010



## 5.2 Beförderungen

Beförderungen sind immer von verschiedenen Faktoren abhängig, wie der Erfüllung bestimmter beamtenrechtlicher und stellenplanmäßiger Voraussetzungen, einer entsprechenden Stellenbewertung, der Erfüllung verwaltungsinterner Wartezeiten und der dienstlichen Beurteilung.

Die Landeshauptstadt Saarbrücken hat innerhalb des Berichtszeitraumes fast alle verfügbaren Beförderungsmöglichkeiten ausgeschöpft; insgesamt wurden im Betrachtungszeitraum 21 Frauen und 80 Männer befördert, was einer Frauenquote von knapp 21 % entspricht. In allen drei Laufbahngruppen ist durchweg eine Verschlechterung zu verzeichnen.

Damit liegt der Frauenanteil deutlich unter der des letzten Berichtszeitraumes (28 %), was mit dem Wegfall der Stellenobergrenzenverordnung zusammenhängt und somit vor allem im Bereich der Berufsfeuerwehr langjährige Mitarbeiter befördert werden konnten, die zuvor aufgrund der „Deckelung“ das Nachsehen hatten und auf freiwerdende Stellen warten mussten.

Im gehobenen Dienst ist die Dominanz der männlichen Beförderungen ebenfalls gravierend. Lediglich in der Besoldungsgruppe A 10 BBesG herrscht Ausgeglichenheit; ansonsten wurden durchweg mehr Männer als Frauen befördert; in der Besoldungsgruppe A 13 g.D. BBesG sogar drei Männer und keine Frau. Dies hängt damit zusammen, dass Aufgabengebiete der Wertigkeit A 12 BBesG in der allgemeinen Verwaltung häufig mit Leitungsfunktionen verbunden sind und/oder sich überwiegend im technischen Bereich fanden, in dem ohnehin eine Unterrepräsentanz der Frauen besteht.

Die langen laufbahnrechtlichen Wartezeiten des Beamtenrechts führen dazu, dass hauptsächlich ältere BeamtInnen in die Spitzenämter befördert werden können.

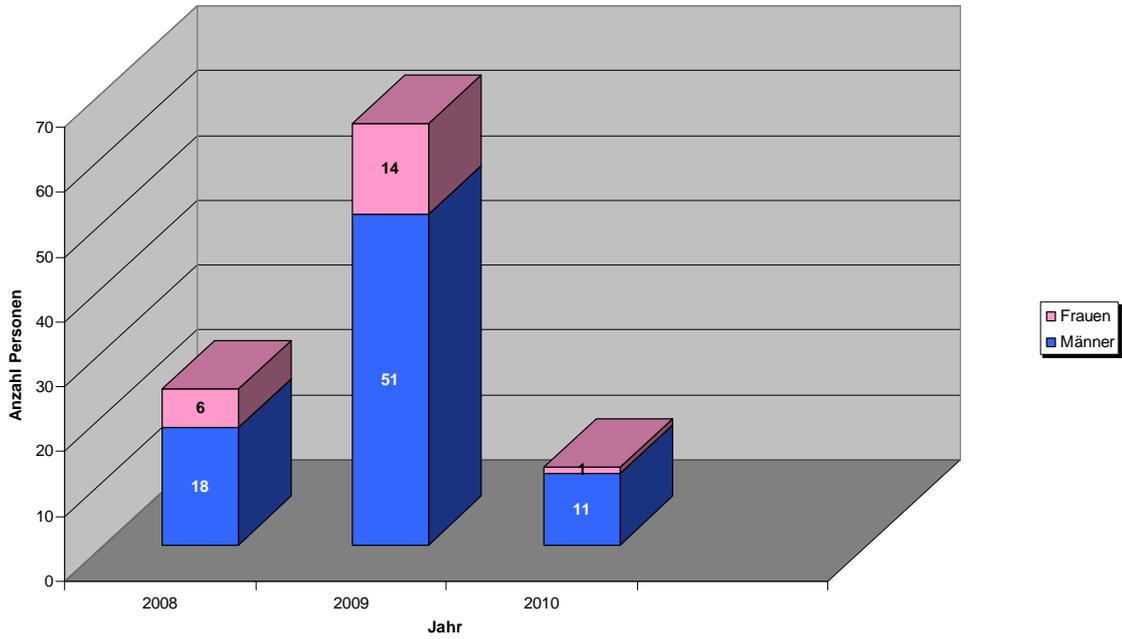
Da in der Besoldungsgruppe A 11 eine Steigerung der Frauenquote erst in den letzten Jahren erfolgte und für die Beförderung in die A 12 BBesG lange Wartezeiten bestehen, wird es noch einige Jahre dauern, bis Frauen auch hier stärker vertreten sind.

Exakt identisch mit dem letzten Beurteilungszeitraum stellt sich die Entwicklung der Beförderung von zwei Frauen im höheren Dienst dar; da aber bei den Männern eine Steigerung von 6 auf 10 Beförderungen zu verzeichnen ist, sank auch hier die Quote auf 16,66 %.

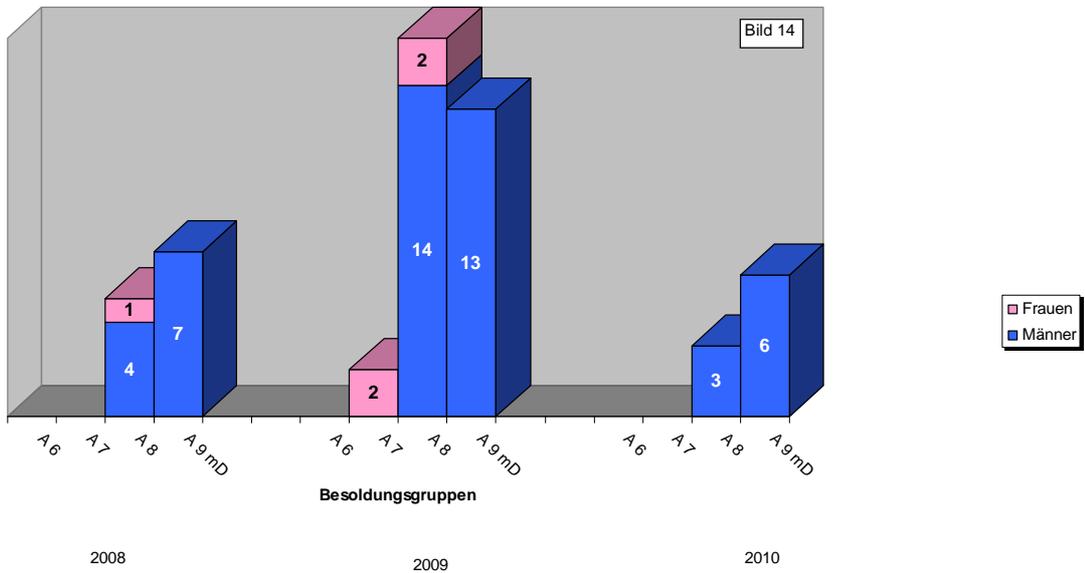
Ein Grund für die Unterrepräsentanz der Frauen in dieser Laufbahn ist, dass sich noch verhältnismäßig wenige Frauen in der A 13 g.D. befinden und somit auch wenige Frauen für den Verwendungsaufstieg in den höheren Dienst in Frage kommen. Dies lässt sich dadurch erklären, dass der Verwendungsaufstieg an zwei Voraussetzungen geknüpft ist, nämlich zum einen ein Lebensalter von mindestens 50 Jahren und eine Einreihung in Besoldungsgruppe A 13 g.D.

Positiv ist zu vermerken, dass im Bereich der Spitzenämter des höheren Dienstes (A 15 und A 16) zwei von fünf Beförderungen gegenüber Frauen ausgesprochen wurden.

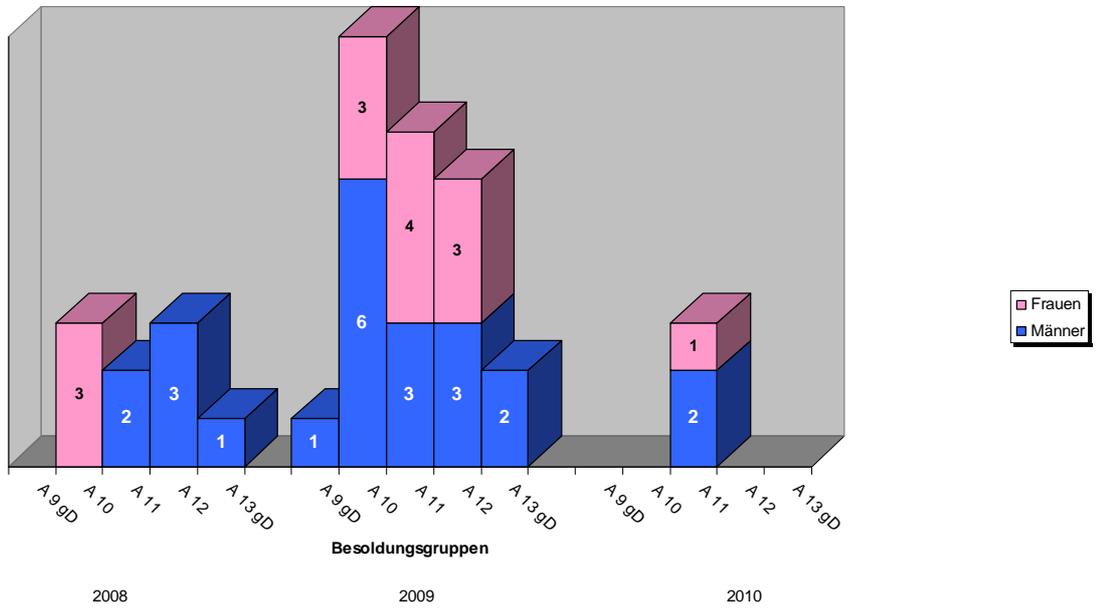
Beförderungen bei der Verwaltung insgesamt



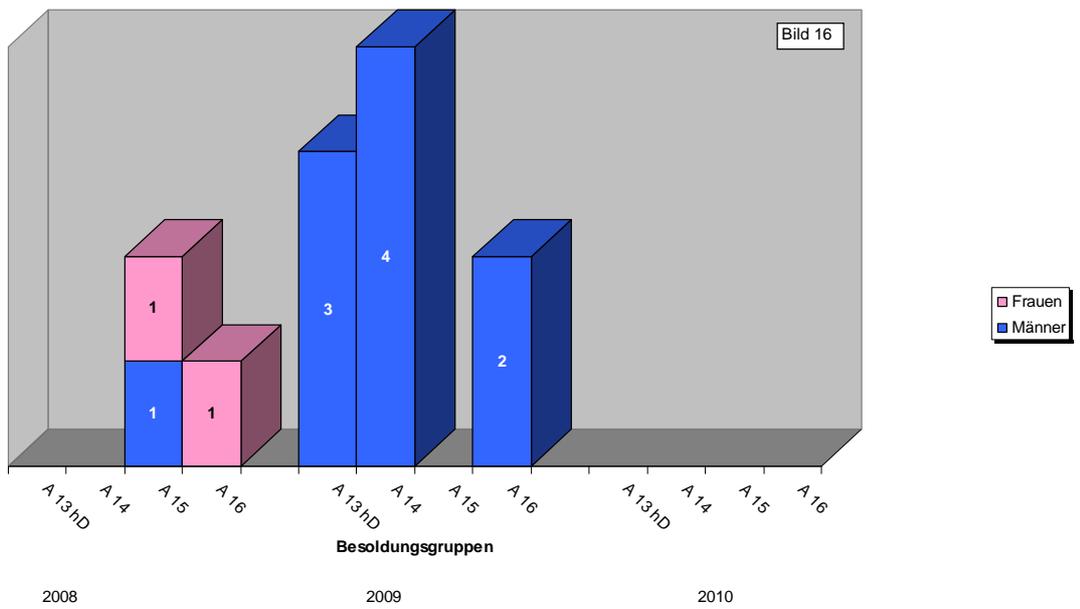
Beförderungen Gesamtverwaltung 2008 bis 2010  
- mittlerer Dienst -



**Beförderungen Gesamtverwaltung 2008 bis 2010  
- gehobener Dienst -**



**Beförderungen Gesamtverwaltung 2008 bis 2010  
- höherer Dienst -**



## **6. Beschäftigte**

### **6.1 Beschäftigte nach Eingruppierung**

Der Anteil der Frauen liegt bei den tariflich Beschäftigten mit 58,5 % weiterhin deutlich über dem der Männer. Insgesamt verläuft hier die Entwicklung deutlich positiver als in der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten.

In den Entgeltgruppen 5 bis 9 TVÖD sind die Frauen, wie bereits im letzten Berichtszeitraum, stärker vertreten.

In den Entgeltgruppen 6 und 8 TVÖD sind fast dreimal so viele Frauen wie Männer eingruppiert. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass hier die Mehrheit der Erzieherinnen eingruppiert ist.

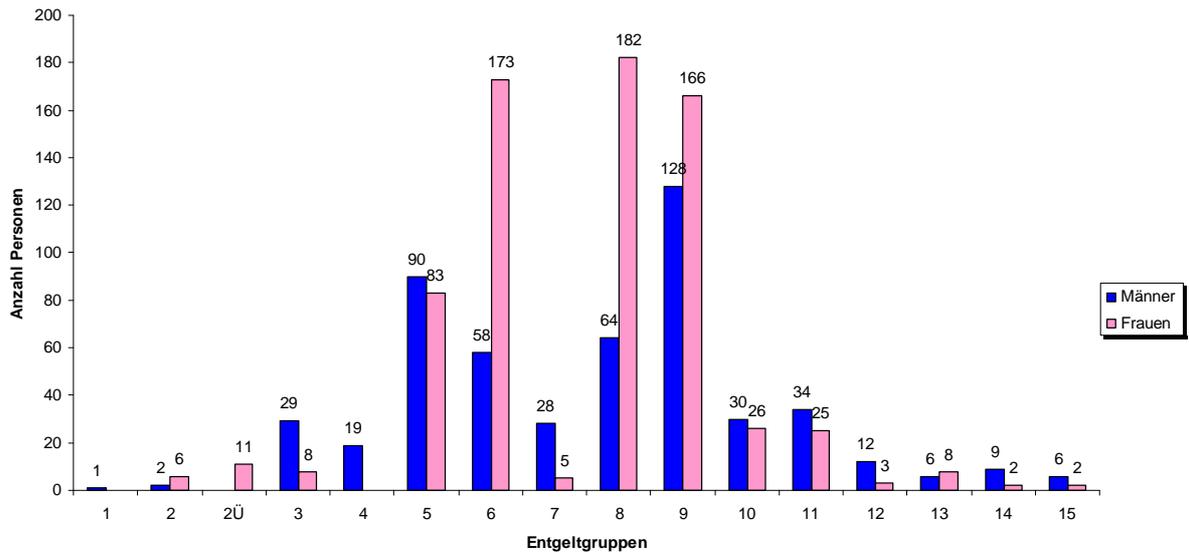
In den, dem gehobenen Dienst entsprechenden, Entgeltgruppen zeigen sich im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum kaum Veränderungen. Es besteht weiterhin in den Entgeltgruppen 9 bis 11 TVÖD mit 232 Frauen und 191 Männern eine Überrepräsentanz der Frauen, die sich um 16 Personen erhöht hat. In der Entgeltgruppe 9, der klassischen Entgeltgruppe für SachbearbeiterInnen und Diplom-BibliothekarInnen, hat sich die ohnehin bestehende Überrepräsentanz der Frauen sogar noch erhöht. Als positiv ist anzumerken, dass in der Entgeltgruppe 11 in den letzten drei Jahren 8 Frauen mehr eingereiht sind als im vergangenen Berichtszeitraum.

In den, dem höheren Dienst vergleichbaren, Entgeltgruppen ist noch immer eine erhebliche Unterrepräsentanz der Frauen zu verzeichnen, wenngleich der Frauenanteil in den Entgeltgruppen 12 – 15 von 31 % auf knapp 34 % anstieg.

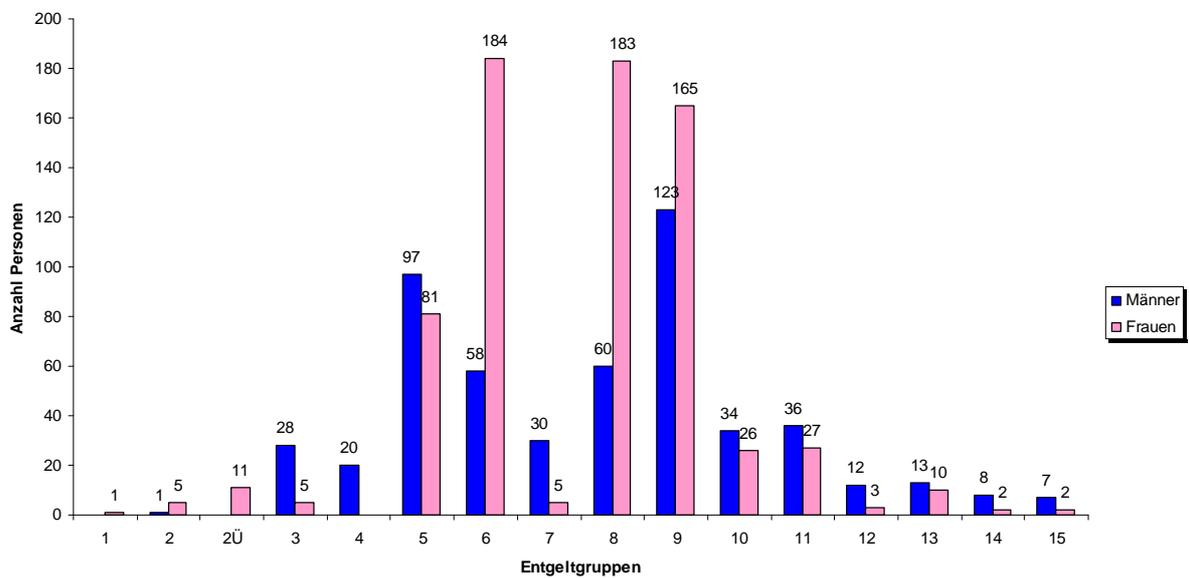
Die prozentuale Steigerung im Bereich der Entgeltgruppen 12 und 15 ist auf das Ausscheiden männlicher Beschäftigter zurückzuführen, wodurch sich die auf den ersten Blick positive Tendenz relativiert. Lediglich in der Entgeltgruppe 13 erfolgte eine echte Steigerung; waren hier im Jahr 2006 noch jeweils 8 Frauen und Männer tätig, sind es im Jahr 2010 12 Männer und 13 Frauen.

# Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplanes der Landeshauptstadt Saarbrücken

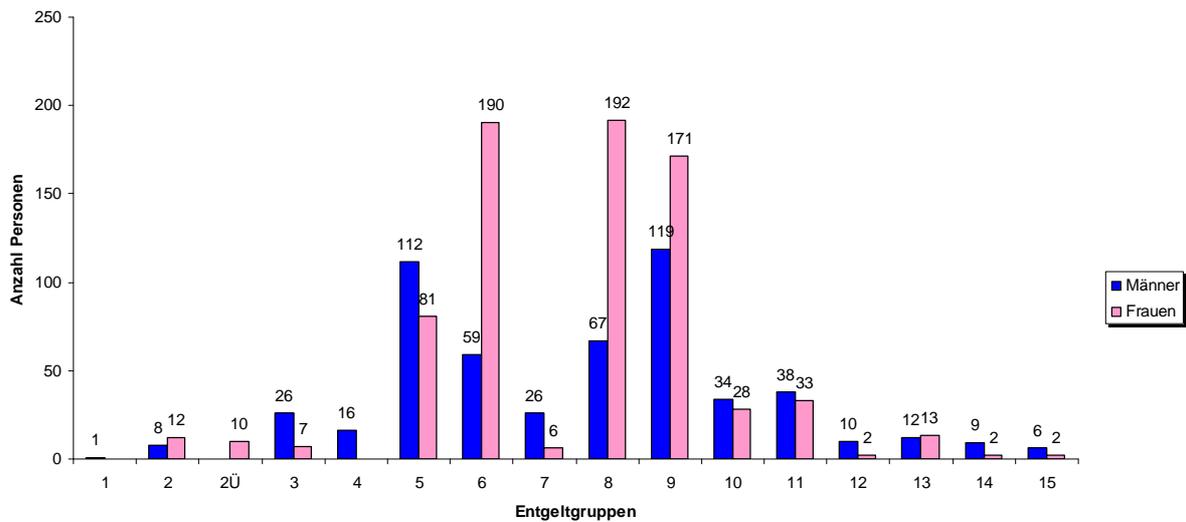
## Tariflich Beschäftigte nach Entgeltgruppen 2008



## Tariflich Beschäftigte nach Entgeltgruppen 2009



Tariflich Beschäftigte nach Entgeltgruppen  
2010

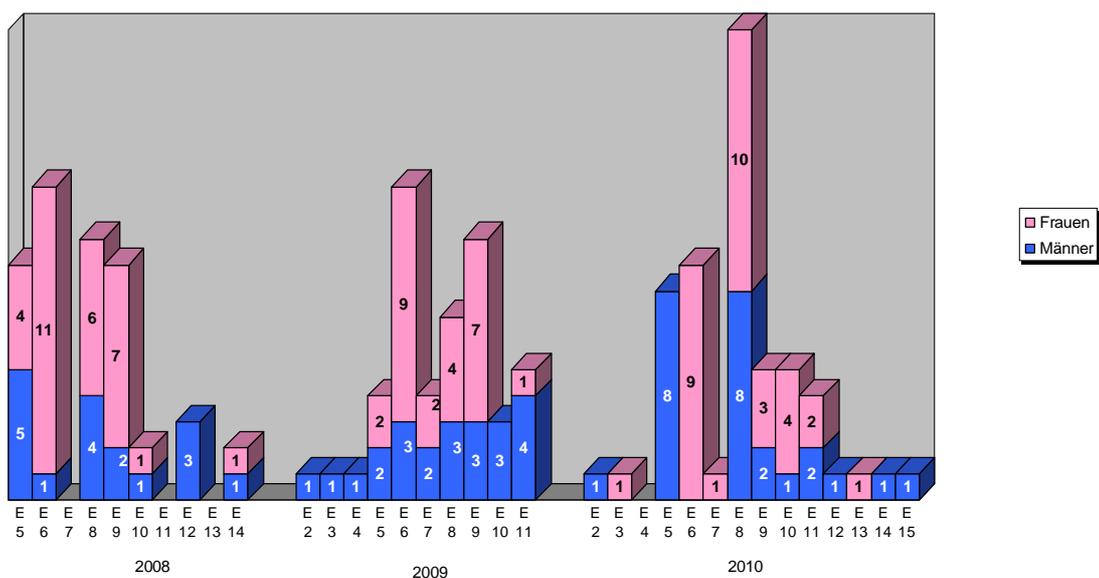


## 6.2 Höhergruppierungen

Innerhalb des Betrachtungszeitraumes wurden insgesamt 86 Frauen und 65 Männer höhergruppiert.

Bis einschließlich zur Entgeltgruppe 10 besteht hier eine überdurchschnittlich hohe Anzahl von Höhergruppierungen von Frauen, in der Entgeltgruppe 11 besteht Ausgeglichenheit und ab der Entgeltgruppe 12 beträgt die Frauenquote lediglich 25 %, was bei einer Gesamtprozentzahl von fast 57% sehr gering ist.

Höhergruppierungen 2008 bis 2010  
Tariflich Beschäftigte



## **7. Technischer Bereich**

Der technische Bereich umfasst die Ämter 37 (Amt für Brand- und Zivilschutz), 39 (Amt für Klima- und Umweltschutz), 61 (Stadtplanungsamt), 62 (Vermessungs- und Geoinformationsamt), 63 (Bauaufsichtsamt), 66 (Amt für Straßenbau und Verkehrsinfrastruktur) und 67 (Amt für Grünanlagen, Forsten und Landwirtschaft). Aus Gründen der Datenerfassung und –aufbereitung wurden alle dort Beschäftigten gezählt, also auch MitarbeiterInnen, die keine technische Ausbildung haben und/oder reine Verwaltungstätigkeiten erledigen.

### **7.1 Beschäftigte im Technischen Bereich insgesamt**

Im Vergleich zum vergangenen Berichtszeitraum erhöhte sich im Technischen Bereich die Gesamtzahl der Beschäftigten um insgesamt 28 Personen. Die Anzahl der Frauen stieg dabei von 2006 bis 2010 um 13 Personen.

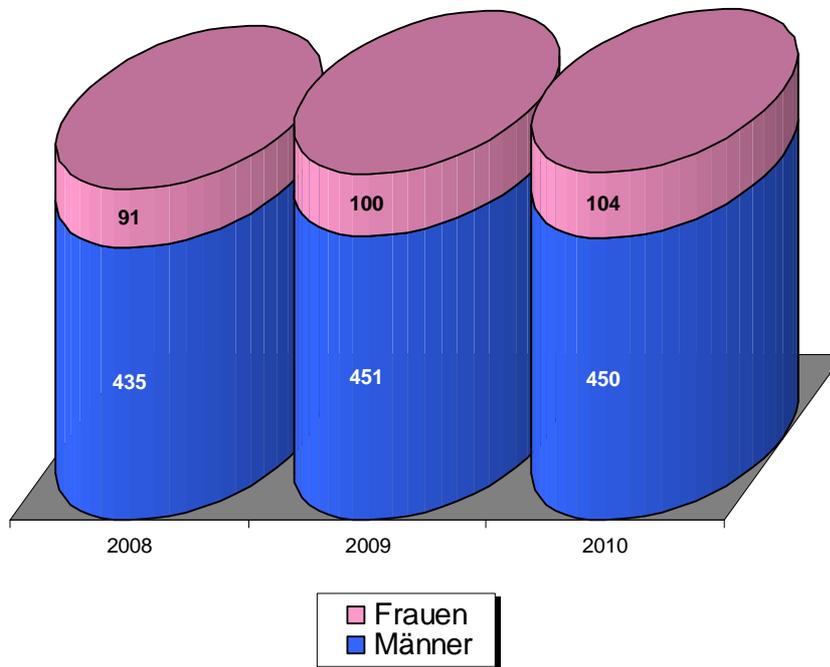
Die Erhöhung des Personals im technischen Bereich geht hauptsächlich auf das Großprojekt „Stadtmitte am Fluss“ zurück, wo in den unterschiedlichsten, technischen Berufen qualifiziertes Personal benötigt wurde.

Bei den BeamtInnen sind im mittleren Dienst lediglich beim männlichen Personal Zuwächse zu verzeichnen. Diese sind auf die Einführung der integrierten Leistelle in der Haupteinsatzzentrale der Berufsfeuerwehr zurückzuführen, die einen Mehrbedarf an Personal erforderte.

Auch in den anderen Laufbahnen wurden durchweg deutlich mehr Männer als Frauen eingestellt; die Zunahme der Frauenquote im höheren Dienst ist bis auf eine Ausnahme ausschließlich auf das Ausscheiden älterer Beamter zurückzuführen. Aufgrund der bereits erläuterten Alterspyramide scheiden im technischen kaum Frauen altersbedingt aus, da der technische Bereich ein Arbeitsfeld darstellt, das von Frauen eher langsam erschlossen wird. Es sind eher die jüngeren Frauen, die technische Ausbildungen oder Studiengänge absolvieren, so dass davon auszugehen ist, dass sich auch hier die Frauenquote in den nächsten Jahren kontinuierlich erhöhen wird. Des Weiteren wurden einige Beamtenstellen mit Tarifpersonal nachpersonalisiert, was den Rückgang der Beamtenstellen im Allgemeinen erklärt.

Da die Zunahme des Personals geschlechterspezifisch relativ ausgeglichen verlief, ist der Anteil von Frauen im technischen Bereich nach wie vor geringer als in den übrigen Verwaltungsbereichen.

### Beschäftigte im Technischen Bereich (Stadtämter 37, 39, 61, 62, 63, 66, 67)



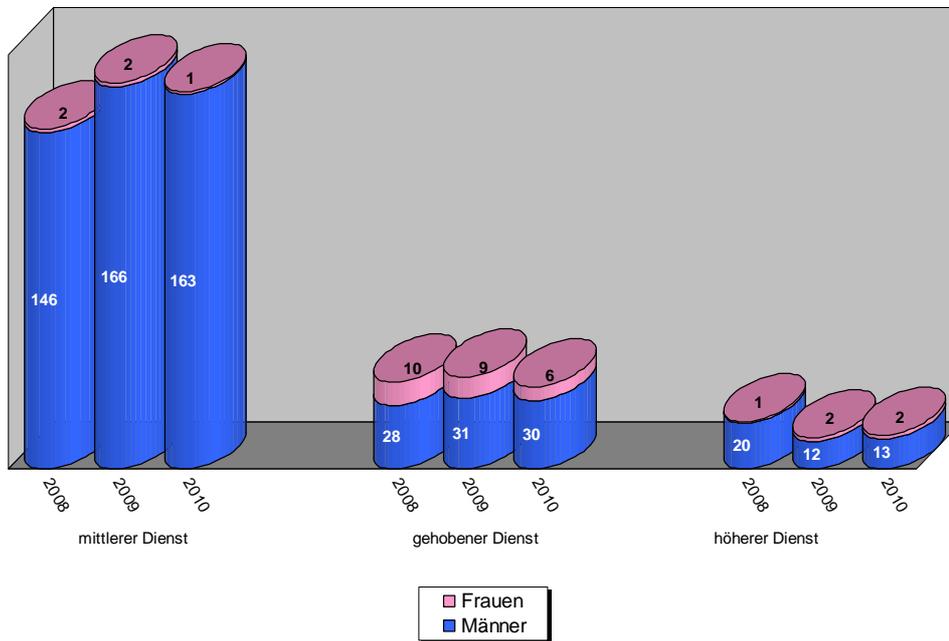
#### 7.2 BeamtInnen im technischen Dienst nach Laufbahngruppen

Bei den BeamtInnen des mittleren Dienstes prägt weiterhin die Situation bei der Berufsfeuerwehr das Bild. Im Jahr 2008 standen dort 2 Frauen 146 Männern gegenüber, im Jahr 2010 war es lediglich eine einzige Frau. Obwohl von Seiten der Verwaltung durch Öffentlichkeitsarbeit erhebliche Anstrengungen unternommen wurden, weitere geeignete Frauen zu einer Bewerbung bei der Berufsfeuerwehr zu motivieren, lag die Bewerberinnenquote auch in diesem Betrachtungszeitraum weiterhin unter 4 %.

Während im letzten Berichtszeitraum im gehobenen Dienst ein Anstieg der Frauenquote von 13% auf 26 % zu verzeichnen war, ist die Quote momentan mit 21 % leicht rückläufig. Neben dem Ausscheiden von 4 Frauen im Vergleich zum Jahr 2008 kam es zu 2 Neueinstellungen von Männern.

Dagegen hat sich im höheren Dienst die Frauenquote von 6,66 % auf 10 % verbessert; während die Zahl der Frauen stagnierte, ist die Anzahl der Männer im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum gesunken, was ursächlich auf das verstärkte Ausscheiden von männlichen Beamten zurückzuführen ist, die durch Tarifbeschäftigte nachpersonalisiert wurden, was an Hand des Schaubildes der Tariflich Beschäftigten deutlich ersichtlich wird.

BeamtInnen nach Laufbahngruppen 2008 bis 2010  
im Technischen Bereich



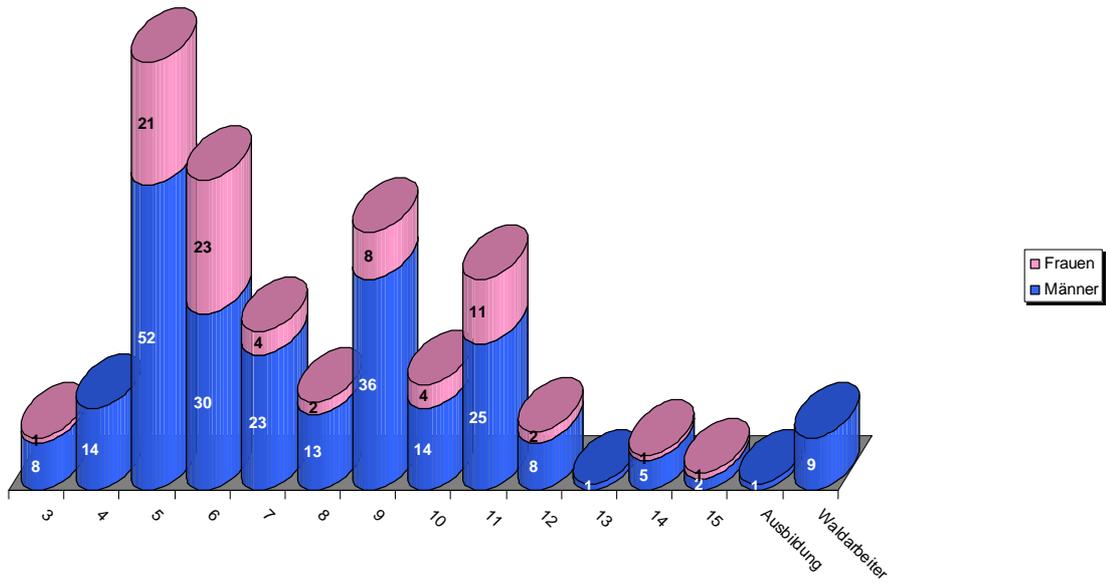
### 7.3 Beschäftigte nach Eingruppierung

Wie bereits in den vergangenen Berichtszeiträumen dargestellt, sind in der Statusgruppe der Beschäftigten technischer Ämter Frauen noch immer in allen Entgeltgruppen unterrepräsentiert.

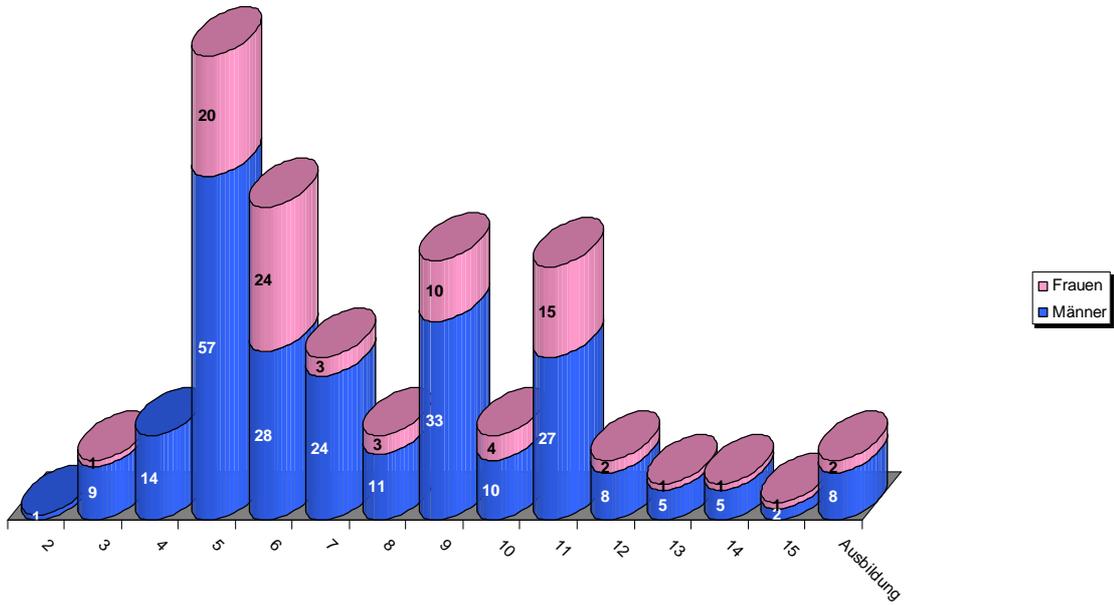
Veränderungen ergaben sich vor allem in den Entgeltgruppen 9 und 11, den klassischen Entgeltgruppen für IngenieurInnen und BilanzbuchhalterInnen, die schwerpunktmäßig für die Betreuung des städtischen Großprojektes „Stadtmitte am Fluss“ eingestellt wurden. Hier wurden insgesamt 13 Frauen neu eingestellt. Außerdem wird auch hier wieder die bereits angesprochene Tendenz ersichtlich, ausscheidende Beamte durch Tarifpersonal zu ersetzen.

Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplanes der Landeshauptstadt Saarbrücken

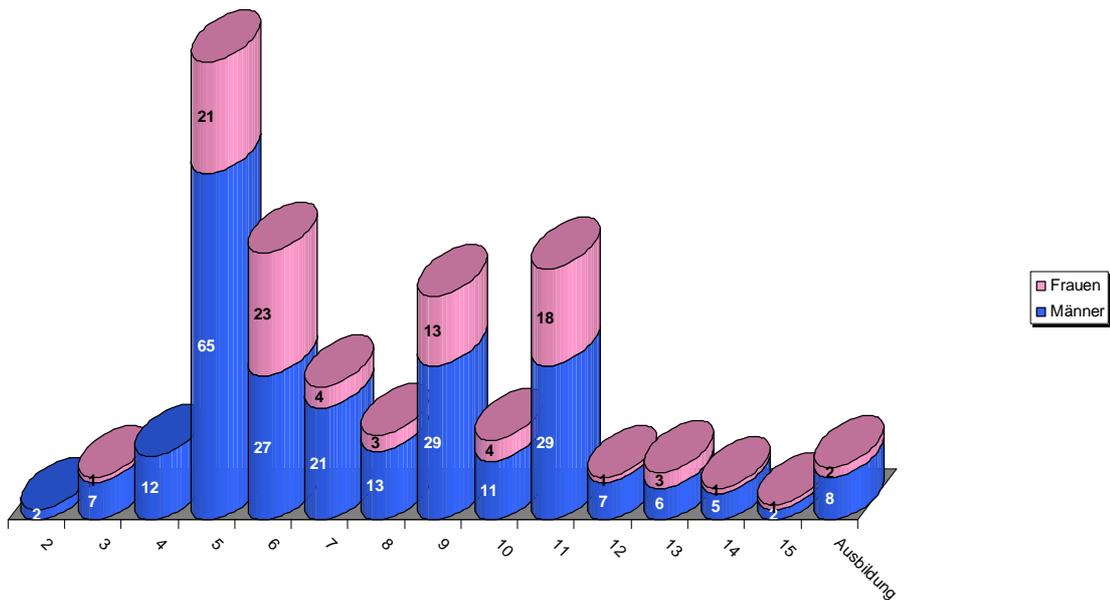
Tariflich Beschäftigte im Technischen Bereich  
- 2008 -



Tariflich Beschäftigte im Technischen Bereich  
- 2009 -



Tariflich Beschäftigte im Technischen Bereich  
- 2010 -

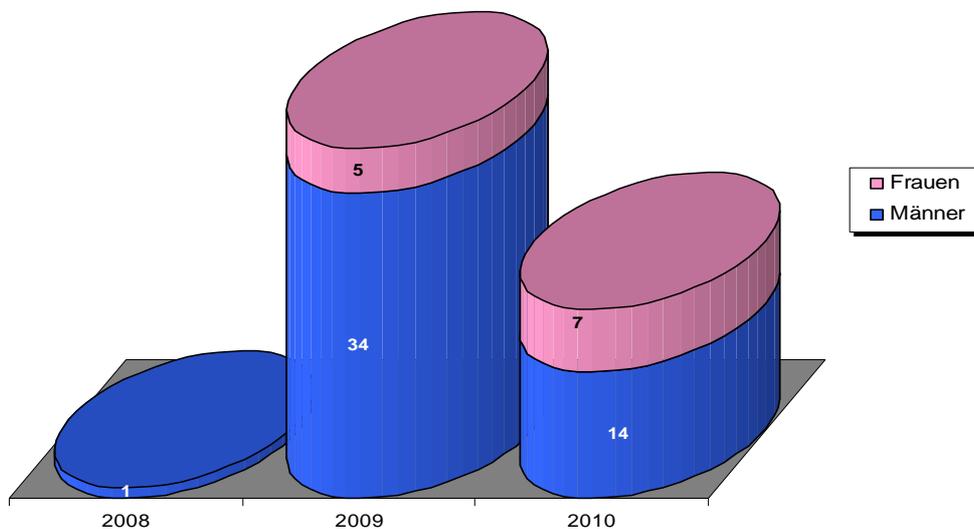


#### 7.4 Einstellungen im Technischen Bereich

Während die Zahl der Neueinstellungen im technischen Bereich in den letzten Jahren insgesamt eher gering war, erfolgten aktuell 61 Einstellungen, also 20 mehr als im vergangenen Berichtszeitraum.

Die Einstellungsquote von Frauen konnte gegenüber dem vergangenen Berichtszeitraum von 7 auf fast 20 % gesteigert werden. Bei den neu eingestellten Frauen handelt es sich hauptsächlich um Ingenieurinnen, Buchhalterinnen und sachbearbeitende Schreibkräfte.

Einstellungen in den Jahren 2008 bis 2010  
im Technischen Bereich



## 8. Frauen in Führungspositionen

Im Bereich der politischen WahlbeamtInnen liegt die Frauenquote bei 33,33%.

Betrachtet man alle Führungsebenen liegt der Frauenanteil bei insgesamt 26,4 %.

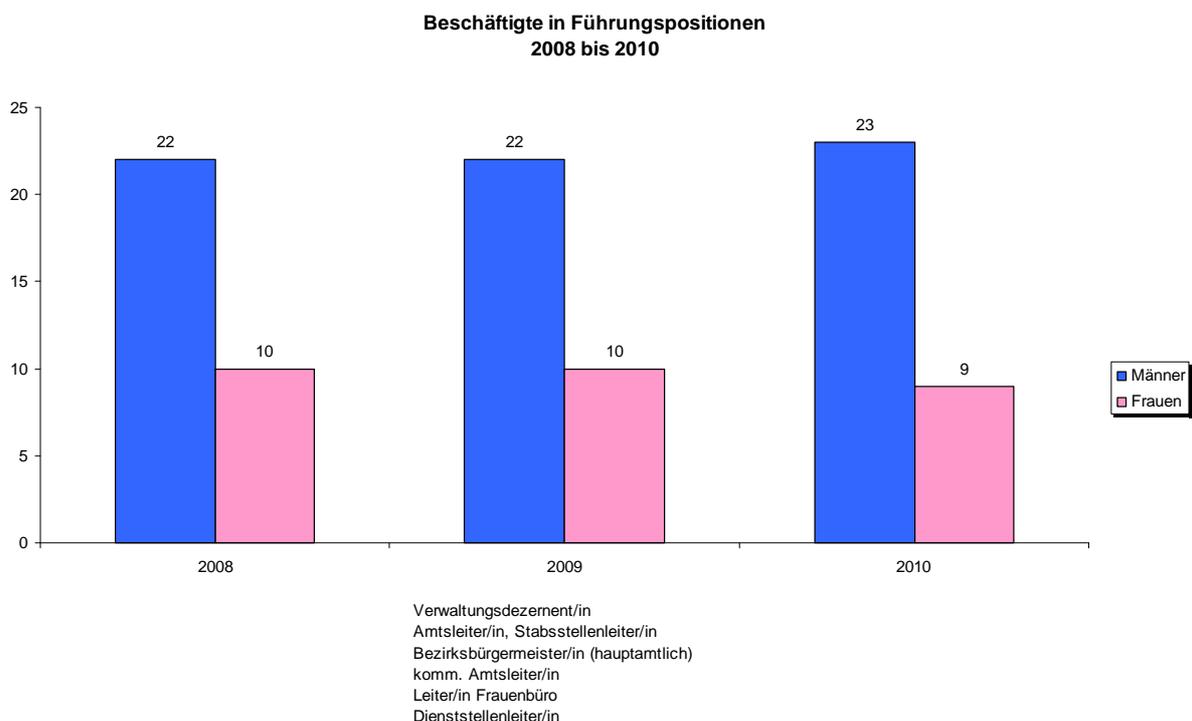
Bei den Amts- und Stabsstellenleitungen sank der Frauenanteil von 31,25 % auf 25,7 %, was dem altersbedingten Ausscheiden einer und der Versetzung einer weiteren Amtsleiterin auf eigenen Wunsch geschuldet ist.

Im Bereich der mittleren und unteren Führungsebene, der die Abteilungs-, Team-, Gruppen-, und Revierleitungen umfasst, blieb die Frauenquote mit 35,4 % nahezu unverändert.

Wegen der geringen Anzahl der besetzbaren Stellen im Bereich der Führungspositionen wird erst langsam ein weiterer Fortschritt erwartet.

Aktuell läuft ein internes Qualifizierungsprogramm zur Ausbildung von Führungskräftenachwuchs. Ziel ist es, Personal aus den Reihen des gehobenen und höheren Dienstes, sowie der entsprechenden Entgeltgruppen, zu qualifizieren, da in den nächsten Jahren planmäßig eine Vielzahl von Führungspositionen durch altersbedingtes Ausscheiden zu besetzen sind und diese stadintern nachpersonalisiert werden sollen.

Im Rahmen der dazugehörigen Ausschreibung haben sich insgesamt 83 MitarbeiterInnen beworben, davon 43 Frauen und 40 Männer. Zugelassen wurden nach umfangreichen Auswahlgesprächen insgesamt 29 Frauen und 24 Männer. Mittelfristig wird hierdurch eine Erhöhung der Frauenquote in Führungsfunktionen erwartet.



## **9. Teilzeitbeschäftigung**

### **9.1 Formen der Teilzeitbeschäftigung**

Die Landeshauptstadt bietet ihren MitarbeiterInnen weiterhin vielfältige Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung. Hierunter fällt auch das Modell der Altersteilzeitarbeit.

Insgesamt sind im Jahr 2010 83 der 874 Männer bei der Landeshauptstadt Saarbrücken in einem Teilzeitarbeitsverhältnis beschäftigt, was einer Teilzeitquote von 9 % entspricht. Bei den Frauen sind 371 der insgesamt 893 Mitarbeiterinnen in Teilzeit beschäftigt, was einer Teilzeitquote von 42 % entspricht.

Bei der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage oder auf Vor- und Nachmittage findet man ebenfalls eine große Bandbreite. Die Initiative für eine Teilzeitbeschäftigung geht in fast allen Fällen von den Bediensteten aus, die häufig auch sehr konkrete Vorstellungen von der Verteilung ihrer Arbeitszeit besitzen. In den meisten Fällen gelingt es, den Wünschen zu entsprechen. Interessenskollisionen treten häufig dann auf, wenn innerhalb eines Arbeitsbereiches mehrere MitarbeiterInnen darauf bestehen, ihre Arbeitszeit ausschließlich am Vormittag abzuleisten.

Die Möglichkeiten der Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz wurden bisher, entgegen der Erwartungen, kaum ausgeschöpft. Zwar wird das Thema der Betreuung Angehöriger in der Öffentlichkeit immer brisanter, jedoch ermöglichen die bisherigen gesetzlichen Regelungen lediglich eine gewisse Flexibilität in der Arbeitsbefreiung; die dadurch entstehenden finanziellen Nachteile werden bisher aber nicht ausgeglichen, was es vielen MitarbeiterInnen unmöglich macht, von der Regelung Gebrauch zu machen.

Das Frauenbüro hat zum Thema Teilzeit eine Umfrage durchgeführt, die sich an alle teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen gerichtet hat. Dabei hat sich herausgestellt, dass das Thema „Freistellung zur Pflege von Angehörigen“ auf Platz drei der Gründe für eine Arbeitszeitreduzierung liegt. Voraussichtlich wird die Pflegeverantwortung auch in Zukunft aufgrund des demographischen Wandels unserer Gesellschaft weiter zunehmen. Da wiederholt gezielte Informationen von Beschäftigten rund um die Pflege gewünscht wurden, hat das Frauenbüro eine Informationsveranstaltung zum Thema „Vereinbarkeit Pflege und Beruf“ angeboten.

### **9.2 Teilzeitbeschäftigte BeamtInnen nach Laufbahngruppen**

Trotz der Gesetzesänderung im Beamtenrecht im Jahr 2002 ist die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung bei den BeamtInnen eingeschränkter als beim Tarifpersonal.

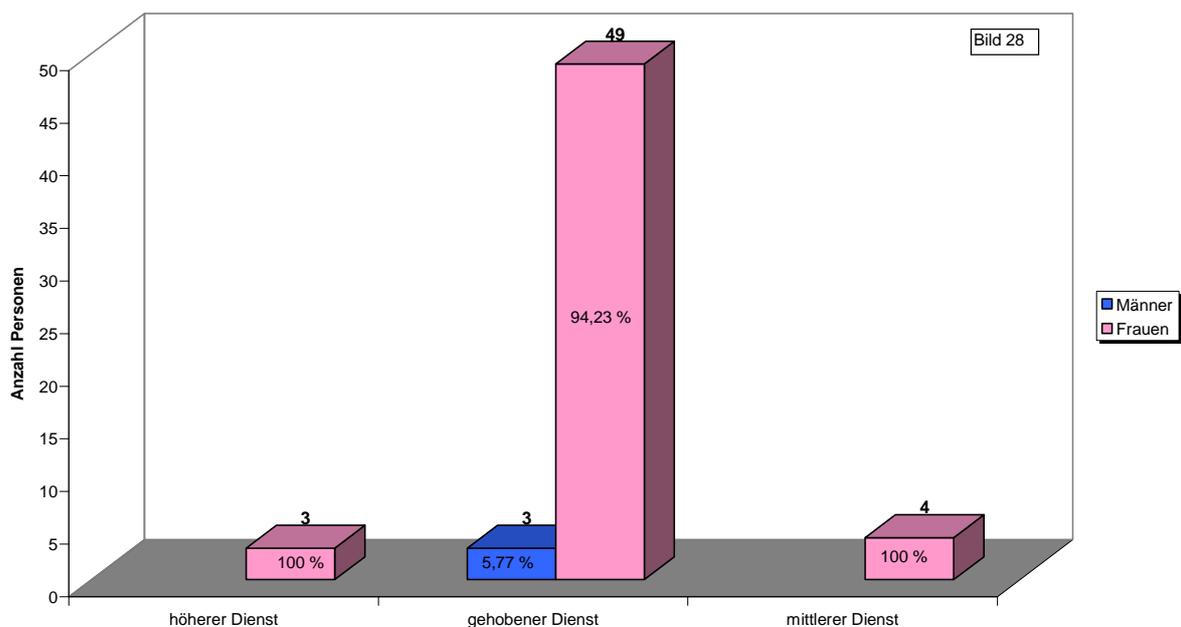
Männliche Beamte machen von den Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung kaum Gebrauch, lediglich zwei der 319 Beamten in der gesamten Stadtverwaltung sind teilzeitbeschäftigt. Bei den Beamtinnen sank die Anzahl der Arbeitszeitreduzierungen während des Berichtszeitraumes von 56 auf 45 Personen.

Hierbei ist aber zu berücksichtigen, dass allein ca. 180 Beamte im Bereich der Berufsfeuerwehr beschäftigt sind, wo Teilzeit nur schwer in die Schicht- und Einsatzpläne zu integrieren ist.

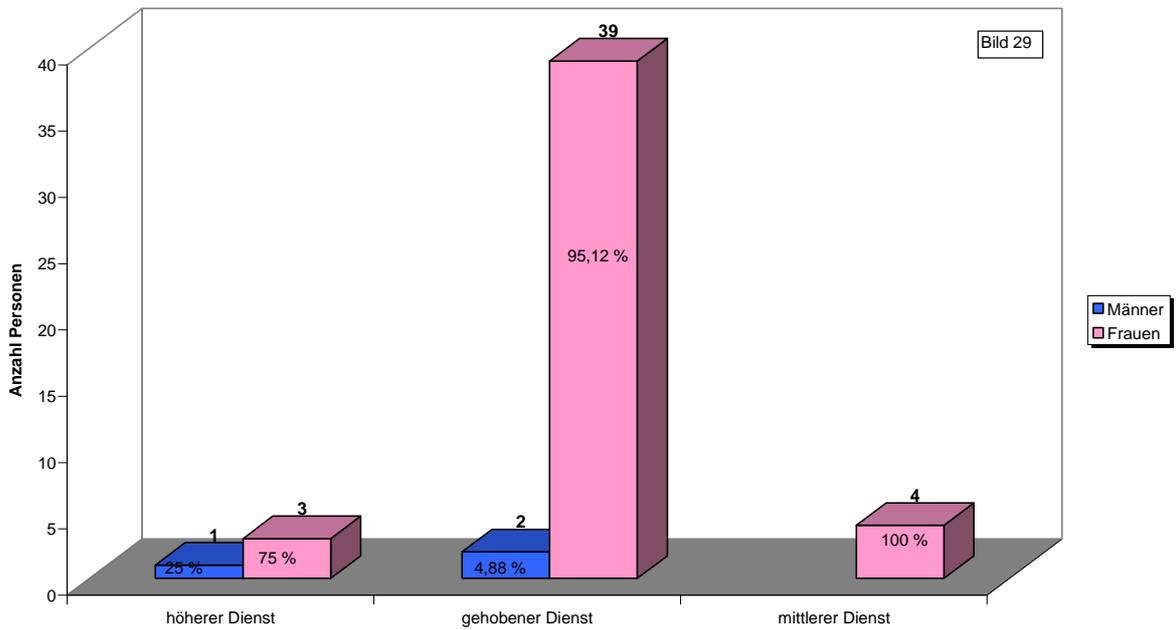
Insgesamt sind in allen Laufbahngruppen 45 von insgesamt 112 Beamtinnen in Teilzeitarbeitsverhältnissen tätig, was einer Prozentzahl von 40 % entspricht.

Wenn man die Entwicklung im Bereich des gehobenen Dienstes ab dem Jahr 1997 betrachtet, so stieg die Zahl von 14 im Jahr 1997 auf 36 im Jahr 2010. Im Bereich des mittleren und des höheren Dienstes machen Frauen hingegen weniger von der Möglichkeit einer Arbeitszeitreduzierung Gebrauch. Dies dürfte aber auch auf den relativ niedrigen Frauenanteil in diesen Laufbahngruppen zurückzuführen sein.

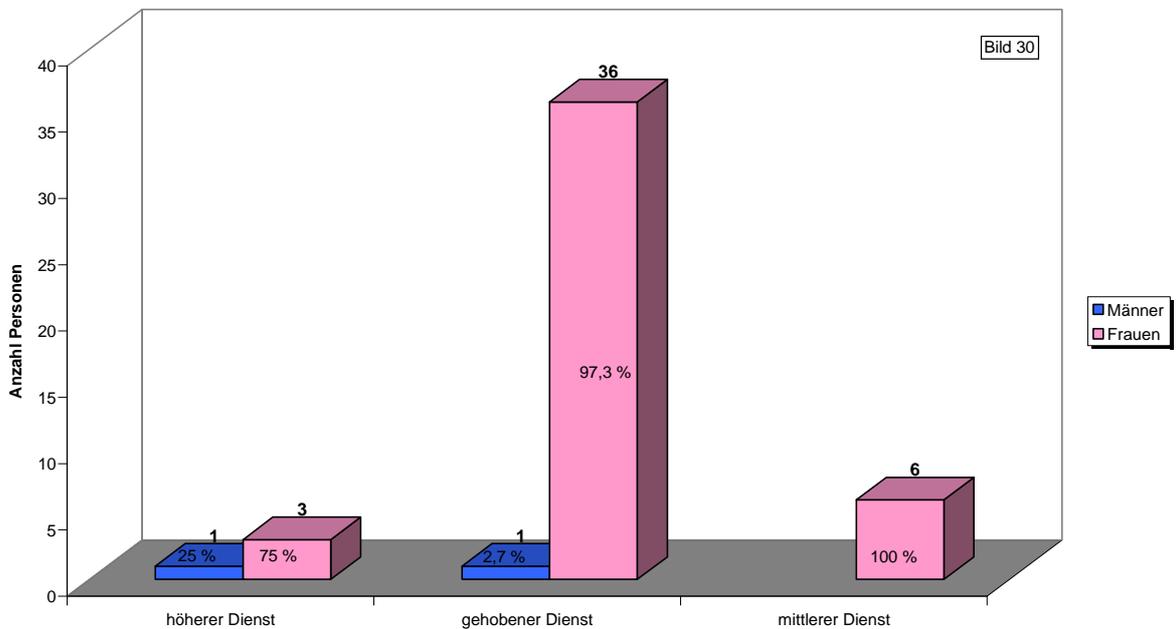
Teilzeitbeschäftigte BeamtInnen nach Laufbahngruppen  
2008



Teilzeitbeschäftigte BeamtInnen nach Laufbahngruppen  
2009



Teilzeitbeschäftigte BeamtInnen nach Laufbahngruppen  
2010



### 9.3 Teilzeitbeschäftigte Beschäftigte nach Entgeltgruppen

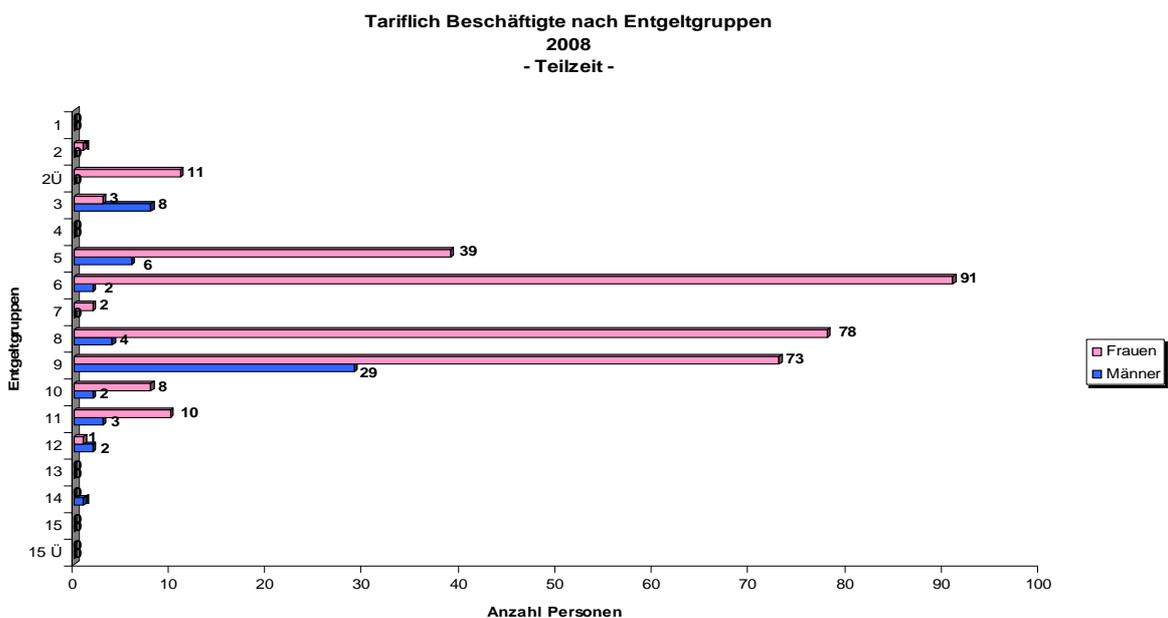
Im Bereich der Beschäftigten haben sich 326 von insgesamt 781 Frauen für ein Teilzeitarbeitsverhältnis entschieden; während nur 72 von insgesamt 555 Männer ihre Arbeitszeit reduziert haben, was, bezogen auf alle Teilzeitbeschäftigten, einer Frauenquote von 82,33 % entspricht. Dabei ist jedoch anzumerken, dass der Anteil der Männer, die in einem Teilzeitarbeitsverhältnis stehen in den letzten Jahren deutlich erhöht hat. Dabei bleibt allerdings festzuhalten, dass die erhoffte positive Tendenz durch die Änderungen im Elternzeitgesetz ausblieb.

Aufgrund dieser Neufassung werden Familien finanziell unterstützt, wenn sich beide Elternteile dazu entschließen, sich die Elternzeit für die zu betreuenden Kinder zu teilen. Dennoch nehmen die Männer i.d.R. maximal zwei Monate Elternzeit in Anspruch, während der Rest der Elternzeit und die anschließende Beurlaubung zur Betreuung der Kinder größtenteils zu Lasten der Frauen geht.

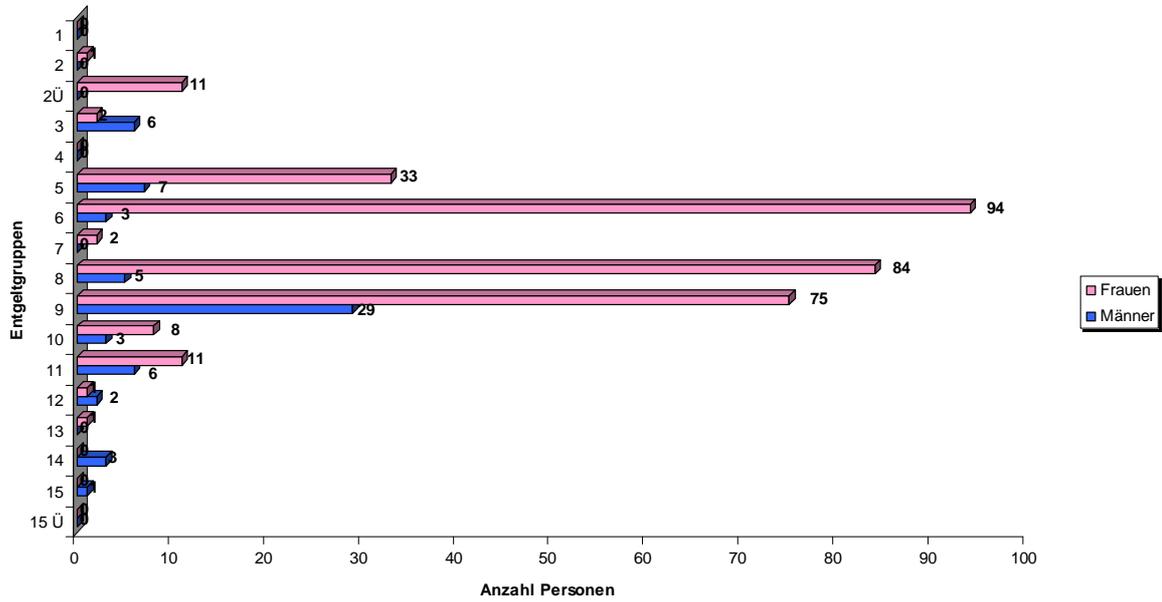
Auch hier lohnt eine Betrachtung der Entwicklung ab dem Jahr 1997. Während in diesem Zeitraum noch 27 Männer ihre Arbeitszeit reduziert haben, haben sich im Jahr 2003 bereits 42 Männer für diese Arbeitszeitform entschieden. Im Jahr 2008 lag der Wert schon bei 56 und im Jahr 2010 bei 70 Männern. Es ist durchaus vorstellbar und vor dem Hintergrund einer gleichberechtigten Einbindung beider Elternteile in die Kindererziehung wünschenswert, dass diese Zahl in den nächsten Jahren weiterhin ansteigen wird.

Die meisten teilzeitbeschäftigten Männer sind in den mit dem gehobenen Dienst vergleichbaren Entgeltgruppen zu finden, aber auch im höheren Dienst hat sich die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Männer von 2 auf 4 verdoppelt.

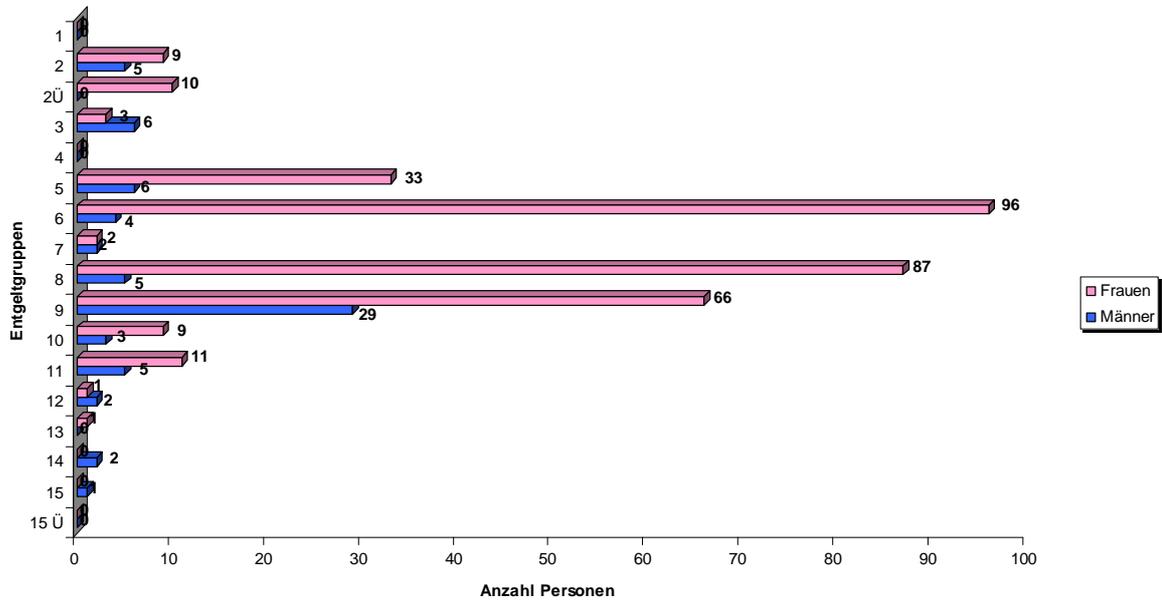
Bei den Frauen lassen sich an Hand des Schaubildes die Zusammenhänge von Teilzeit und Führung ablesen, denn ab den Entgeltgruppen, die dem höheren Dienst entsprechen, ist lediglich eine Frau in Entgeltgruppe 12 teilzeitbeschäftigt.



Tariflich Beschäftigte nach Entgeltgruppen  
2009  
- Teilzeit -



Tariflich Beschäftigte nach Entgeltgruppen  
2010  
- Teilzeit -



## 10. Beurlaubte MitarbeiterInnen

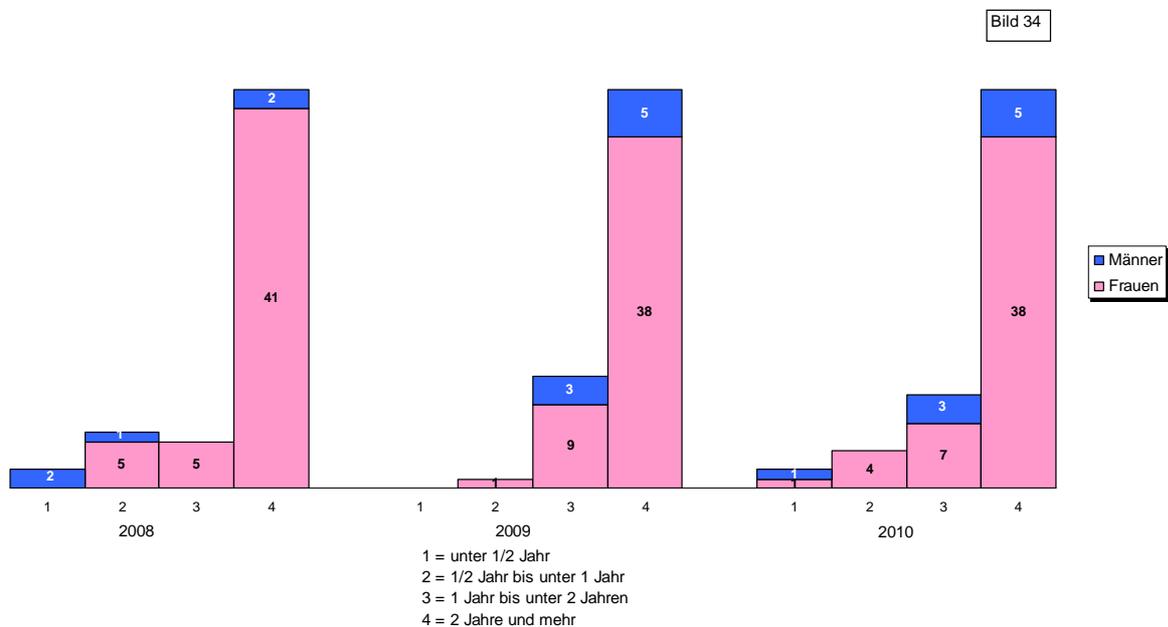
Elternzeit und anschließende Beurlaubungen zum Zwecke der Kinderbetreuung werden auch weiterhin fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen. Nur eine geringe Anzahl von Männern macht von der Möglichkeit einer Unterbrechung der Berufstätigkeit zu Gunsten der Kinderbetreuung Gebrauch.

Dies ist auch ein Grund dafür, dass Frauen bei Bewährungsaufstiegen und Beförderungen hinter den männlichen Kollegen zurückfallen.

Jedoch ist hier die Tendenz der männlichen Beurlaubungen deutlich steigend. Stehen im Jahr 2008 noch 51 beurlaubten Frauen lediglich 3 Männer gegenüber, sind es im Jahr 2010 50 Frauen und 9 Männer.

Dies geht aber nicht, wie man auf den ersten Blick annehmen könnte, auf die Änderung der Rechtslage im Elternzeitgesetz zurück, die es ermöglicht, dass beide Elternteile gleichzeitig oder nacheinander Elternzeit in Anspruch nehmen, sondern vielmehr stieg die Zahl der Männer, die länger als 2 Jahre beurlaubt sind. Zu diesen längerfristigen Beurlaubungen zählen auch die jeweiligen Freizeitphasen vereinbarter Altersteilzeitmodelle.

Beurlaubte MitarbeiterInnen 2008 bis 2010



## 11. Nachwuchsausbildung

Trotz schwieriger Haushaltslage investiert die Landeshauptstadt Saarbrücken weiterhin in den Ausbildungssektor, um der drohenden Überalterung der Belegschaft entgegenzuwirken.

Gesamtstädtisch ist die Ausbildungsquote höher als die hier genannten Zahlen vorgeben, weil lediglich die Auszubildenden der Kernverwaltung gezählt werden. Nicht enthalten sind die bei den Eigenbetrieben IKS, GMS, ZGS oder FBS geführten Auszubildenden.

Insgesamt bildete die Verwaltung innerhalb des Berichtszeitraums in folgenden Berufen aus (ohne AufstiegsbeamtlInnen):

- AnwärterIn für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst
- AnwärterIn für den gehobenen technischen Verwaltungsdienst
- AnwärterIn für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst
- Verwaltungsfachangestellte
- Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste; Fachbereich Bibliothek
- Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste; Fachbereich Archiv
- ErzieherIn
- VermessungstechnikerIn
- GärtnerIn
- ForstwirtIn
- HolzmechanikerIn
- IndustriemechanikerIn
- FachinformatikerIn
- Bürokaufleute
- Volontäre
- Trainee- BWL
- TierpflegerIn

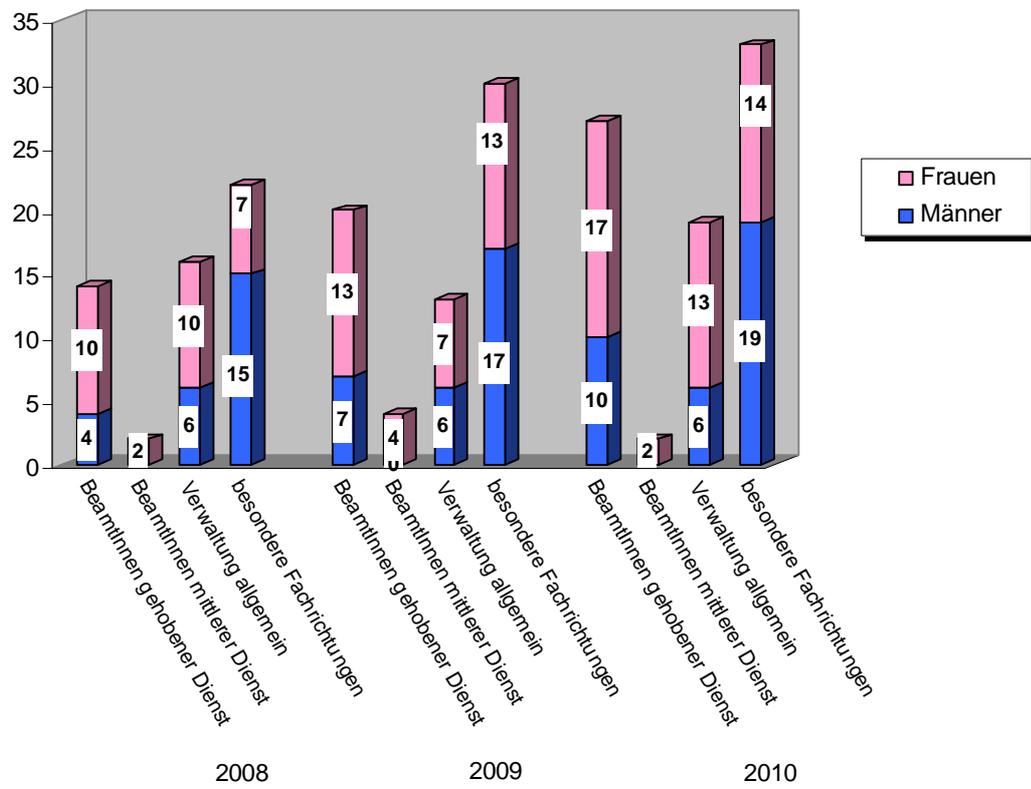
Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 110 Frauen und 90 Männer in den unterschiedlichen Berufen ausgebildet. Dies bedeutet, dass wieder deutlich mehr ausgebildet wird, als im vorangegangenen Berichtszeitraum; dort waren es insgesamt 58 Frauen und 74 Männer.

Erstmals wurden mehr Frauen als Männer ausgebildet, was sich vor allem bei den BeamtInnen im mittleren und gehobenen Dienst zeigt, wo sich in den Auswahlverfahren seit Jahren deutlich mehr junge Frauen als Männer durchsetzen.

Auch die Quote im Bereich der besonderen Fachrichtungen stellt sich positiver dar als in den vergangenen Jahren. Hierbei handelt es sich hauptsächlich um Berufe wie GärtnerIn, FachinformatikerIn oder VermessungstechnikerIn, also um Aufgabengebiete, die bisher eher Männer als Frauen ansprachen. Dennoch wurde hier die Frauenquote von 6,25 % im Jahr 2006 auf 42,4 % im Jahr 2010 gesteigert.

Diese Zahlen legen den Schluss nahe, dass der Frauenanteil in der allgemeinen Verwaltung noch weiter ansteigen wird.

### Ausbildung in den Jahren 2008 bis 2010



# **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 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 Stadttamt 37 (Amt für Brand- und Zivilschutz), das StA 39 (Amt für Klima- und Umweltschutz), sowie die Ämter des Baudezernates (StÄ 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.

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

2.1.3. Die Zielvorgaben nach Besoldungs- und Entgeltgruppen sind für den Zeitraum vom 01.07.2010 bis 30.06.2013 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.

### 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.

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:

*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.

- 2.2.5. § 10 VI  
LGG 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.

## 2.3. Auswahlverfahren

- 2.3.1. § 12 II  
LGG 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.

- 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. § 11 II  
LGG Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sind ebenso unzulässig wie Fragen nach der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit.

- 2.3.4. § 29 I  
LGG Das Auswahlgremium ist paritätisch mit Frauen und Männern zu besetzen.

## 2.4. Einstellung, Beförderung und Vergabe höherwertiger Tätigkeiten

- 2.4.1. § 13  
LGG 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.

- 2.4.2. § 12 IV  
LGG Dienstalder, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung dürfen nur insoweit als Qualifikationsmerkmal Berücksichtigung finden, als ihnen für Eignung, Leistung und Befähigung eigenständige Bedeutung zukommt.

- 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
- § 79 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  
§ 83 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 freistellen 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 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.

§ 18 I  
LGG

- 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:  
- der Erarbeitung einer gezielten frauenfördernden Personalplanung  
- der Erstellung des Frauenförderplanes und bei allen Vorlagen, Berichten  
- und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung

§ 23 V  
LGG

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

## Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplanes der Landeshauptstadt Saarbrücken

- 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 18.06.2010

Die Oberbürgermeisterin

gez.

Charlotte Britz