Landkreis
MERZIG-WADERN

Frauenförderplan

Präambel

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin."
(Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz)

Nach wie vor sind es fast ausschließlich 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 häufig zur Teilzeitarbeit. Die Konsequenz für Frauen heißt oftmals, trotz gleicher oder besserer Qualifikation deutlich schlechtere Chancen im Beruf zu haben als die männlichen Kollegen.

Der Landkreis Merzig-Wadern begreift als modernes Dienstleistungsunternehmen die fachlichen und sozialen Kompetenzen von Frauen als unverzichtbare Ressource und ist daher bestrebt, Frauen mittels eines detaillierten Förderkonzeptes auf allen Ebenen gleichberechtigte berufliche Chancen zu garantieren. Gleichzeitig werden auch Männern durch familienfreundliche Regelungen Anreize gegeben, Beruf und Familie besser zu vereinbaren und somit die traditionellen Rollenzuweisungen, die eine der Grundlagen für die fehlende Gleichberechtigung von Frauen und Männern darstellen, überwinden zu helfen.
In diesem Sinne soll der Frauenförderplan des Landkreises Merzig-Wadern auf der Grundlage des Saarländischen Landesgleichstellungsgesetzes ein Instrument sein, um die Forderung des Grundgesetzes nach Gleichberechtigung im Arbeitsleben zu erfüllen und die Lebenswirklichkeit der Frauen ebenso wie die der Männer zu berücksichtigen. Der Frauenförderplan will dazu beitragen, Diskriminierungen abzubauen und vorhandene Strukturen so zu verändern, dass Frauen mittelfristig in allen Funktionen und Einkommensbereichen paritätisch vertreten sind.

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller. Dieser Auftrag richtet sich in unserer Verwaltung 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, das heißt die Umsetzung in eine entsprechende Praxis.

1. Geltungsbereich

1.1 Der vorliegende Frauenförderplan wird gemäß den §§ 7 ff. des Saarländischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) vom 27.06.1996, zuletzt geändert durch das Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes und weiterer Gesetze vom 17.06.2015, aufgestellt.

1.2 Er gilt für die Verwaltung des Landkreises Merzig-Wadern für die Zeit vom 01.01.2017 bis 31.12.2020 (4 Jahre, § 7 Abs. 1 LGG).

1.3 Soweit der Landkreis Merzig-Wadern Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts oder Personengesellschaften hält oder erwirbt, stellt er sicher, dass die Regelungen des LGG auch von diesen entsprechend angewendet werden.
Dies gilt insbesondere für die Erstellung eines Frauenförderplans, für Stellenbesetzungsverfahren einschließlich der Besetzung von Vorstands- oder Geschäftsführungsposten sowie für die Wahl der Frauenbeauftragten (§ 2a Abs. 1 LGG).

2. Besetzung von Stellen

2.1 Zielvorgaben

2.1.1 Auf der Grundlage der vom Personal- und Organisationsamt erstellten Personalstatistik gem. § 6 LGG und der dazu ergangenen Rechtsverordnung muss der Frauenförderplan für seine Geltungsdauer zum Abbau von Unterrepräsentanz verbindliche Zielvorgaben in Prozentsätzen bezogen auf die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen enthalten (§ 7 Abs. 1 LGG).

2.1.2 Die Zielvorgaben bestimmen, dass in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, diese bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt werden, soweit nicht in der Person eines männlichen Bewerbers liegende Gründe überwiegen. Die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben sind zu benennen.

Bei der Festlegung der Zielvorgaben ist festzustellen, welche für die Besetzung von Personalstellen erforderlichen Qualifikationen die Beschäftigten bereits aufweisen oder wie sie die geforderte Qualifikation erwerben können (geschlechtergerechte Personalentwicklung; § 7 Abs. 1 LGG).

Für die Besetzung von Gremien sind quantitative Zielvorgaben festzulegen, um den Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts zu verbessern (siehe Anlage). Bei Nichterreichung der Ziele sind die Abweichungen zu begründen und es ist darzulegen, durch welche Maßnahmen einem erneuten Abweichen entgegengewirkt werden soll (§ 29 Abs. 2 LGG).

2.1.3 Zur Festlegung der Zielvorgaben ist anhand einer Personalplanung zu ermitteln wie viele Stellen im Berichtszeitraum voraussichtlich zu besetzen sind (§ 7 Abs. 2 LGG). Der Begriff der Stelle ist im Sinne des beamtenrechtlichen Planstellenbegriffes zu verstehen.

Sind personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen, die Personalstellen sperren oder zum Wegfall bringen (z.B. Einsparungsmaßnahmen), ist vorzugeben, dass der Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens gleich bleibt (§ 7 Abs. 3 LGG).

2.1.4 Die Zielvorgaben sind getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen für den Geltungszeitraum 01.01.2017 bis 31.12.2020 zu erstellen.

2.1.5 Werden die Zielvorgaben des Frauenförderplanes für jeweils vier Jahre nicht erfüllt, bedarf gemäß § 12 Abs. 5 LGG bis zu ihrer Erfüllung jede weitere Einstellung, Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung der Stelle, die den Frauenförderplan in Kraft gesetzt hat, im Geltungsbereich der Landkreise der Zustimmung des Kreistages.

2.2 Stellenausschreibungen

2.2.1 In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, muss ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben werden (§ 10 Abs. 1 LGG), wenn nicht im Einvernehmen mit der Frauenbeauftragten aufgrund Vorliegen eines Ausnahmetatbestandes des § 10 Abs. 2 LGG von einer Stellenausschreibung abgesehen werden kann. Bei der Neubesetzung hat sich die Dienststelle an den Grundsätzen des Frauenförderplanes gem. § 7 LGG zu orientieren.

2.2.2 Die Stellenausschreibung kann öffentlich erfolgen, wenn das Ziel der Beseitigung der Unterrepräsentanz mit einer hausinternen oder dienststellenübergreifenden Stellenausschreibung nicht erreicht werden kann (§ 10 Abs. 1 LGG).

2.2.3 Stellen sind grundsätzlich in weiblicher und männlicher Form auszuschreiben (§ 28 Abs. 1 LGG).

2.2.4 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 Frauenförderplanes, bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen zu beseitigen, hinzuweisen (§ 10 Abs. 5 LGG). Der Zusatz lautet:

"Der Landkreis Merzig-Wadern verfügt über einen Frauenförderplan. Frauen werden bei gleicher Qualifikation in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt eingestellt. Bewerbungen von Frauen sind daher besonders erwünscht."

2.2.5 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 Abs. 4 LGG).

2.2.6 Liegen nach der ersten Stellenausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die gesetzlichen oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle oder des zu vergebenden Amtes nachweisen, ist die Stellenausschreibung auf Verlangen der Frauenbeauftragten einmal zu wiederholen (§ 10 Abs. 6 LGG).

2.3 Auswahlverfahren

2.3.1 In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind bei gleicher Qualifikation mindestens ebenso viele Frauen wie Männer, die die gesetzliche oder durch Stellenausschreibung vorgegebene Qualifikation aufweisen, zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen (§ 11 Abs. 1 LGG).

Bei der Ausbildung für Berufe, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Frauen bei jeder Vergaberunde auf mindestens der Hälfte der Ausbildungsplätze zur Ausbildung vorzusehen (§ 7 Abs. 8 LGG).

2.3.2 Maßgeblich für die Beurteilung der Eignung ist ausschließlich das in der Ausschreibung angegebene Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes. Dies gilt auch bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen (§ 12 Abs. 2 LGG).

2.3.3 Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sind ebenso unzulässig wie Fragen nach der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit (§ 11 Abs. 2 LGG).

2.3.4 Auswahlkommissionen sollen zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein. Ist dies aus sachlichen Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (§ 11 Abs. 3 LGG).

2.3.5 Zur besseren Vergleichbarkeit der Qualifikation werden allen Bewerberinnen und Bewerbern in Vorstellungsgesprächen die gleichen Fragen gestellt, bzw. standardisierte Auswahlverfahren angewendet. Der Fragenkatalog bzw. das standardisierte Auswahlverfahren wird in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten im Einzelfall festgelegt.

2.4 Einstellung, Beförderung und Vergabe höherwertiger Tätigkeiten

2.4.1 Frauen sind bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in jeder Entgelt- und Besoldungsgruppe der jeweiligen Dienststelle mindestens zu 50 v.H. vertreten sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (§ 13 LGG).

2.4.2 Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Höhergruppierung oder Beförderung dürfen nur insoweit als Qualifikationsmerkmal

Berücksichtigung finden, als ihnen für Eignung, Leistung und Befähigung eigenständige Bedeutung zukommt (§ 12 Abs. 4 LGG).

2.4.3 Bei der Qualifikationsbeurteilung / dienstlichen Beurteilung dürfen folgende Kriterien nicht herangezogen werden:

1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit wegen Elternzeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund von Schwangerschaft oder der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehörigen,
2. Familienstand,
3. eigene Einkünfte/Einkommenslosigkeit des Partners/der Partnerin einer Bewerberin/eines Bewerbers,
4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger 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 Abs. 3 LGG).

2.5. Umkehr der Beweislast

Wenn im Streitfall eine Person Tatsachen behauptet, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechtes vermuten lassen, trägt der Dienstherr/Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass nicht auf das Geschlecht bezogene, sondern sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist, bzw. die Beweislast dafür, dass die Eignung, Befähigung und Leistung der betroffenen Person geringer ist als die der eingestellten bzw. beförderten Person (§ 14 LGG).

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

2.6.1 Der Frauenförderplan enthält auch Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen sowie Maßnahmen zur Umgestaltung von überwiegend mit Männern besetzten Arbeitsplätzen, sodass sie auch mit Frauen besetzt werden können (§ 7 Abs. 6 LGG).

2.6.2 Weibliche Beschäftigte, die aus bestimmten Gründen z.B. Gesundheit, Alter etc. ihre bisherige Aufgabe nicht mehr ausüben können, sind in gleicher Weise wie Männer gezielt für andere Tätigkeitsfelder - auch höherwertige Tätigkeiten - zu berücksichtigen.

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. Bewerbungen von Frauen zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen sind bei zeitgleichem Eingang der Anmeldungen mindestens zur Hälfte vorrangig zu berücksichtigen. Durch die Dienststelle ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten zeitgerecht Kenntnis von beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erhalten (§ 15 Abs. 1 LGG).

3.2 Die eigenen Fortbildungsveranstaltungen des Landkreises Merzig-Wadern sollen so angeboten werden, dass die Teilnahme auch für Beschäftigte, die Familienpflichten wahrnehmen und für Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit möglich ist (§ 15 Abs. 1 LGG).

3.3 Bei Bedarf können neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Auszubildende durch die Frauenbeauftragte eine Einführung in das Thema Gleichstellung von Mann und Frau erhalten.

3.4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Führungspositionen werden zum Thema „Umsetzung des Frauenförderplanes" in einer eigenen Fortbildung informiert (Gleichstellungsstelle, Personalrat).

3.5 Sowohl unbefristet Teilzeitbeschäftigten, die den Wunsch auf einen Vollzeitarbeitsplatz haben als auch befristet Teilzeitbeschäftigten, die vor Ablauf der Frist den Wunsch auf einen Vollzeitarbeitsplatz haben ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten (§ 17 Abs. 4 LGG).

3.6 Beurlaubte Beschäftigte können an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Sie werden in geeigneter Weise über berufliche Fortbildungsveranstaltungen durch die Gleichstellungsstelle informiert. Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ist Dienst im Sinne des Dienstunfall- und Unfallversicherungsrechts; Ansprüche auf Entgelt oder Bezüge bestehen nicht (§ 15 Abs. 2 LGG).

4. Flexible Arbeitszeiten

4.1 Familiengerechte Arbeitszeiten

4.1.1 Der Landkreis Merzig-Wadern hat unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen flexible Arbeitszeiten geschaffen, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten. Flexible Arbeitszeiten bieten Möglichkeiten einer neuen Arbeitszeitgestaltung, die neben einem bedarfsgerechten Personaleinsatz auch für beide Geschlechter eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie eröffnen können (§ 16 Abs. 1 LGG).

Die Dienstvereinbarung des Landkreises Merzig-Wadern über die gleitende Arbeitszeit vom 19.08.2013, zuletzt geändert am 30.01.2017, findet Anwendung.

4.1.2 Im Interesse dieser Zielsetzung sind die Dienststellen berechtigt, Arbeitszeitmodelle zu erproben. Soweit erforderlich, sind hierzu im Benehmen mit dem Ministerium für Inneres und Sport Ausnahmen von einzelnen Vorschriften des Saarländischen Beamtengesetzes, der Arbeitszeitverordnung und der Urlaubsverordnung für die saarländischen Beamten und Richter zulässig (§ 16 Abs. 2 LGG).

4.2 Teilzeit- und Telearbeit

4.2.1 Die Reduzierung der Arbeitszeit umfasst alle flexibel vereinbarten Arbeitszeiten, die eine Verringerung der täglichen, wöchentlichen, monatlichen oder jährlichen Arbeitszeit beinhalten.

4.2.2 Anträgen von Beschäftigten mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung ist auch bei Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben zu entsprechen, wenn nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Üben Beschäftigte keine Familienpflichten aus, kann ihrem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung entsprochen werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 17 Abs. 1 LGG).

Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sind Beschäftigten mit Familienpflichten auch Telearbeitsplätze anzubieten.

Die Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitbeschäftigung bzw. Telearbeit ist von der Dienstelle schriftlich zu begründen.

4.2.3 Die Dienststelle hat darauf zu achten, dass die Beschäftigten eine ihrer ermäßigten Arbeitszeit entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten (§ 17 Abs. 2 LGG).

4.2.4 Teilzeit- und Telearbeit stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Leitungsaufgaben nicht entgegen. Sie sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern. Die Dienststelle sieht dafür eine dienststellenbezogene Zielvorgabe vor, die im Frauenförderplan festzuschreiben ist (§ 17 Abs. 6 LGG).

4.2.5 Teilzeitstellen sollen so beschaffen sein, dass sie ein –auch im Hinblick auf die Altersversorgung- zur Existenzsicherung geeignetes persönliches Einkommen sicherstellen (§ 17 Abs. 3 LGG).
Unbefristet Teilzeitbeschäftigte, die den Wunsch auf einen Vollzeitarbeitsplatz haben, sind bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen unter Beachtung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen. Dies gilt entsprechend für Beschäftigte mit befristeter Arbeitszeitverkürzung, die vor Ablauf der Frist den Wunsch auf einen Vollzeitarbeitsplatz haben (§ 17 Abs. 4 LGG).

4.2.6 Beschäftigte, die wegen Familienpflichten einen Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit für höchstens fünf Jahre stellen, und dabei bereits angeben, dass sie nach Ablauf dieser Zeit wieder Vollzeit arbeiten wollen, haben sodann nach dieser Zeit einen Anspruch auf eine Stelle, die ihnen Vollzeitarbeit wieder ermöglicht (§ 17 Abs. 5 LGG).

4.2.7 Die Ausübung von Teilzeit- und Telearbeit darf sich auf die berufliche

Laufbahn nicht nachteilig auswirken.

4.2.8 Beschäftigte und Beamte/-innen , die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung stellen, sind insbesondere auf die arbeits-, beamten-, renten- und versorgungsrechtlichen Folgen sowie auf die Möglichkeit der Befristung mit Verlängerung und deren Folgen hinzuweisen (§ 19 LGG).

4.3 Elternzeit und Beurlaubung ohne Dienstbezüge

4.3.1 Den Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung ohne Dienstbezüge aus familiären Gründen wird stattgegeben, es sei denn zwingende dienstliche Gründe stehen dem entgegen (§§ 28 TVöD, 83 SBG). Eine Ablehnung muss von der Dienststelle schriftlich begründet werden.

4.3.2 Hinsichtlich der Voraussetzungen zur Gewährung von Elternzeit gelten die Vorschriften des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) bzw. der Elterngeldverordnung in der jeweils geltenden Fassung.

Hinsichtlich der Voraussetzungen einer Beurlaubung zur Pflege von Angehörigen gelten die Vorschriften des Gesetzes über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz) in der jeweils geltenden Fassung.

4.3.3 Während der Beurlaubung ist den Beschäftigten die Möglichkeit zum kontinuierlichen Kontakt zur Dienststelle anzubieten. Der berufliche Wiedereinstieg soll den wegen Familienpflichten beurlaubten Beschäftigten durch die Dienststelle erleichtert werden.
Geeigneten beurlaubten Beschäftigten sind bei vorübergehendem Personalbedarf der Dienststelle, insbesondere im Rahmen von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, Beschäftigungsverhältnisse anzubieten (§ 18 Abs. 1 LGG).

4.3.4 Beschäftigten, die Elternzeit oder eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge aus familiären Gründen in Anspruch nehmen, dürfen keine beruflichen Nachteile entstehen (§ 18 Abs. 2 LGG). Die in der Zeit der Beurlaubung erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen werden bei der Wiederaufnahme der Arbeit berücksichtigt.

4.3.5 Männer sind ausdrücklich zur Inanspruchnahme von (befristeten) Beurlaubungen und der Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen zu ermutigen.

4.3.6 Beschäftigte und Beamte/-innen, die eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge in Anspruch nehmen wollen, sind auf die konkreten Folgen, insbesondere in Bezug auf die arbeits-, beamten-, renten- und versorgungsrechtlichen Folgen hinzuweisen (§ 19 LGG).

5. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

5.1 Die Landkreis Merzig-Wadern missbilligt jede Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und ist verpflichtet, die Beschäftigten davor zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

5.2 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören:

1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
2. sonstige Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen, Verbreiten und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden; anzügliches Verhalten mit sexuellem Bezug wie: verbale Bemerkungen, Witze, Kommentare über Aussehen anderer Personen oder beleidigende Äußerungen; unerwünschte Einladungen und Aufforderungen mit deutlichen Absichten; Telefongespräche und Briefe mit sexuellen Anspielungen; unnötiger körperlicher Kontakt oder unerwünschtes Berühren.

5.3 Die Dienststelle ist verpflichtet, sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz vorzubeugen und bei bekannt gewordenen sexuellen Belästigungen die erforderlichen dienstrechtlichen, arbeitsrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu ergreifen. Vorgesetzte sind verpflichtet, bekannt gewordene sexuelle Belästigungen der Dienststellenleitung zu melden (§ 20 Abs. 1 LGG).

5.4 Die zuständige Frauenbeauftragte ist sowohl am behördlichen Disziplinarverfahren als auch am gesamten Verfahren zu beteiligen. Sie ist berechtigt, Beschwerden wegen sexueller Belästigung von betroffenen Beschäftigten entgegenzunehmen und mit deren Einverständnis weiterzuleiten (§ 20 Abs. 2 LGG).

5.5 Die Beschwerde über sexuelle Belästigung darf nicht zur Benachteiligung der belästigten Person führen (§ 20 Abs. 3 LGG).

6. Statistische Erhebung und Berichtspflicht

6.1 Das Personal- und Organisationsamt erstellt jährlich mit Stand 30. Juni die Statistik gem. § 6 LGG. Die Statistische Erhebung ist in der Dienststelle öffentlich zu machen sowie an das Statistische Amt, das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie sowie an die Landrätin als Stelle, die den Frauenförderplan in Kraft gesetzt hat, weiterzuleiten (§ 6 Abs. 1 und 3 LGG).

Die Statistik umfasst die Zahl der Frauen und Männer

- unter den Beschäftigten, gegliedert nach Entgelt- und Besoldungsgruppen, Voll- und Teilzeittätigkeit sowie die Zahl und Dauer der Beurlaubung, differenziert nach familienbedingter Beurlaubung und Beurlaubung aus sonstigen Gründen,
- in den jeweiligen dienststelleninternen Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen,
- bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung und
- in Gremien der Dienststelle nach § 29 Abs. 1 LGG sowie die in Gremien außerhalb der Verwaltung (Aufsichtsräte) entsandten Mitglieder.

6.2 Nach Ablauf eines jeweils zweijährigen Berichtszeitraums erstellt das Personal- und Organisationsamt einen Abschlussbericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (§ 9 LGG).

Die Berichtspflicht umfasst die bisherigen und geplanten Maßnahmen zur Durchführung des Landesgleichstellungsgesetzes, insbesondere:

- die Auskunft über die Entwicklung des Frauenanteils in den Entgelt- und Besoldungsgruppen der einzelnen Berufsfach- und Laufbahngruppen, insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- die Maßnahmen zur Frauenförderung,
- die Umsetzung des Frauenförderplans,
- die Umsetzung der Zielvorgaben nach § 7 Abs. 1 und 10 sowie nach § 29 Abs. 2 LGG und
- die Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

6.3 Berichtsgrundlage ist der Statistische Erhebungsbogen gem. der Verordnung über die statistische Erhebung nach dem Landesgleichstellungsgesetz (Landesgleichstellungsgesetzverordnung).

7. Gremien

7.1 Gremien im Sinne dieses Gesetzes sind insbesondere Vorstände, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsgremien unabhängig von ihrer Bezeichnung. Mitglieder kraft Amtes sind von dieser Regelung ausgenommen (§ 29 LGG).

7.2 Der Landkreis Merzig-Wadern hat darauf hinzuwirken, dass eine hälftige Besetzung von Frauen und Männern in Gremien nach § 6 Abs. 1 Nr. 4 LGG geschaffen oder erhalten wird, soweit für deren Zusammensetzung keine besonderen gesetzlichen Vorgaben gelten und entsprechende Entsenderechte bestehen. Ausnahmen sind zulässig, wenn andere tatsächliche Gründe von erheblichem Gewicht entgegenstehen.

7.3 Für die Besetzung von Gremien sind im Frauenförderplan quantitative Zielvorgaben festzulegen, um den Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts zu verbessern. Diese Zielvorgaben sind in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten zu erstellen. Die Zielvorgaben werden für die Laufzeit des Frauenförderplans vereinbart. Über die Umsetzung ist in den zu erstellenden Berichten gegenüber dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie zu berichten.
Bei Nichterreichung der Ziele sind die Abweichungen zu begründen und darzulegen, durch welche Maßnahmen einem erneuten Abweichen entgegengewirkt werden soll.

7.4 Die Frauenbeauftragte ist frühzeitig am Auswahl- und Nominierungsverfahren sowie an der Erstellung der Zielvorgaben gem. § 29 Abs. 2 Satz 1 LGG zu beteiligen.

8. Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten

8.1 Die Frauenbeauftragte ist bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Dienststelle vollumfänglich und bereits an der Entscheidungsfindung zu beteiligen. Sie hat ein Recht auf Auskunft und Akteneinsicht in allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten (§ 23 Abs. 1 LGG).

Das Recht auf Beteiligung umfasst insbesondere die frühzeitige und umfassende Unterrichtung sowie die Gewährung einer Gelegenheit zur Stellungnahme der Frauenbeauftragten vor Entscheidungen. Sie unterstützt die Dienstelle bei der Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes, insbesondere der folgenden Maßnahmen:

1. Einstellungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Beförderungen, Versetzungen sowie Übertragung höherwertiger Tätigkeiten einschließlich der Formulierung von Stellenausschreibungen, beim gesamten Auswahlverfahren einschließlich der Einsicht in die Bewerberunterlagen und die Unterlagen von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden, sowie bei Vorstellungsgesprächen,
2. Erstellung von Beurteilungsrichtlinien
3. Einsicht in die Personalakten, soweit auf deren Inhalt zur Begründung von Entscheidungen Bezug genommen wir und die Einwilligung der betroffenen Beschäftigten vorliegt,
4. sozialen, baulichen und organisatorischen Maßnahmen, die weibliche Beschäftigte in besonderem Maße oder anders als männliche Beschäftigte betreffen,
5. Fortbildungsmaßnahmen,
6. Arbeitszeitgestaltung,
7. Analyse der Beschäftigtenstruktur, Erstellung des Frauenförderplans und allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung.

8.2 Die Frauenbeauftragte übt ihre Tätigkeit im Rahmen der ihr aus dem LGG zukommenden Aufgaben unabhängig und weisungsfrei aus. Sie darf in oder aufgrund der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht behindert oder benachteiligt werden (§ 23 Abs. 5 LGG).

8.3 Die Frauenbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststelle und wird von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. In allen ihrer Beteiligung unterliegenden Fragen hat die Frauenbeauftragte ein Initiativrecht. Die Beteiligung der Frauenbeauftragten erfolgt regelmäßig durch schriftliches Votum, das zu den Akten zu nehmen ist (§ 23 Abs. 3 LGG).

8.4 Wird die Frauenbeauftragte an einer Maßnahme nach § 23 LGG nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt oder informiert, ist die Entscheidung über die Maßnahme für 2 Wochen auszusetzen und die Beteiligung oder Information nachzuholen (§ 24 Abs. 3 LGG).

8.5 Macht die Frauenbeauftragte geltend,

1. durch Maßnahmen, ihre Ablehnung oder Unterlassung von Seiten der Dienststelle in ihren Rechten verletzt zu sein,

2. dass Maßnahmen, ihre Ablehnung oder Unterlassung gegen das LGG verstoßen,
3. dass die Dienststelle einen gegen die Vorschriften des LGG verstoßenden Frauenförderplan aufgestellt hat oder
4. dass Maßnahmen der Dienststelle gegen den Frauenförderplan verstoßen,

kann sie Widerspruch erheben. Der Wiederspruch ist innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis bei der Dienststellenleitung zu erheben, bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen unverzüglich.
Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über den Vorgang (§ 24 Abs. 2 LGG).

8.6 Hilft die Dienststelle einem Widerspruch der Frauenbeauftragten innerhalb von zwei Wochen nicht ab oder ist über den Widerspruch ohne zureichenden Grund innerhalb von zwei Wochen sachlich nicht entschieden worden, kann die Frauenbeauftragte eine Schlichtungsstelle anrufen (§ 24 Abs. 3 LGG).

9. Umsetzung und Schlussbestimmung

9.1 Die Dezernenten/Dezernentinnen und Abteilungsleiter/-innen sind in ihren Zuständigkeitsbereichen für die Umsetzung des Frauenförderplanes verantwortlich.

9.2 Der Frauenförderplan wird kontinuierlich fortgeschrieben.

9.3 Die Bestimmungen des Frauenförderplanes werden allen Beschäftigten bekannt gegeben.

9.4 Vorstehender Frauenförderplan wird hiermit in Kraft gesetzt. Er gilt unter dem Vorbehalt der Verfassungsmäßigkeit des saarländischen LGG.

Merzig, 22.03.2017
Landkreis Merzig-Wadern
Die Landrätin

Daniela Schlegel-Friedrich