



Rahmenplan zur Frauenförderung 2018

IMPRESSUM

Herausgeber: Personal- und Organisationservice
Fischstraße 2-6
23552 Lübeck

Bild: Fotolia

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	1
<u>1 FRAUENFÖRDERPLÄNE BEI DER HANSESTADT LÜBECK</u>	<u>3</u>
<u>2 GRUNDINFORMATIONEN IM ÜBERBLICK</u>	<u>4</u>
<u>3 HANDLUNGSFELDER 2018 BIS 2021</u>	<u>5</u>
HANDLUNGSFELD I - VERBESSERTE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF ODER: BALANCE IN DEN LEBENSBEREICHEN	5
HANDLUNGSFELD II - MEHR FRAUEN IN FÜHRUNGS- UND QUALIFIZIERTEN FACHPOSITIONEN ODER: FAIRE TEILHABE	6
HANDLUNGSFELD III - BERUFSORIENTIERUNG, AUSBILDUNG UND NACHWUCHSFÖRDERUNG	6
HANDLUNGSFELD IV - QUALIFIZIERUNG VON FRAUEN ODER: FAIRE VERTEILUNG IN ALLEN EBENEN UND BERUFSBEREICHEN	7
<u>4 RAHMENPLAN ZUR FRAUENFÖRDERUNG – MAßNAHMENPLAN 2018 - 2021</u>	<u>8</u>
A STELLENBESETZUNG UND BEFÖRDERUNG	8
B LEBENSPHASENORIENTIERTE ARBEITSZEITEN	9
C BEURLAUBUNG / WIEDEREINSTIEG	10
D MEHR FRAUEN IN FÜHRUNGS- UND QUALIFIZIERTEN FACHPOSITIONEN ODER: FAIRE TEILHABE	11
E AUSBILDUNG	11
F QUALIFIZIERUNG VON FRAUEN - FAIRE VERTEILUNG IN ALLEN EBENEN UND BERUFSBEREICHEN	12
G CONTROLLING DER FRAUENFÖRDERPLÄNE UND UMSETZUNG	12
H SONSTIGES	13
<u>5 EINZELPLÄNE – AUF EINEN BLICK</u>	<u>14</u>
KERNVERWALTUNG / PERSONAL- UND ORGANISATIONSSERVICE	14
SENIORINNENEINRICHTUNGEN	24
KURBETRIEB TRAVEMÜNDE	26
ENTSORGUNGSBETRIEBE LÜBECK	28
LÜBECKER SCHWIMMBÄDER	31
ANLAGE 1: Definitionen	33
ANLAGE 2: Rechte des Frauenbüros	34
ANLAGE 3: Gesetzliche Grundlagen	38

VORWORT

Bereits zum fünften Mal dokumentiert die Hansestadt Lübeck mit dem vorliegenden Rahmenplan die Zusammenführung der bestehenden Frauenförderpläne, mit denen die gesetzliche Verpflichtung zur Fortschreibung des Frauenförderplanes nach § 11 GStG erfüllt wird. Erfasst werden mit dem Rahmenplan 4572 Beschäftigte der Kernverwaltung und der Eigenbetriebe. Die vergleichende Betrachtung unterschiedlicher Verwaltungseinheiten ermöglicht eine differenzierte Analyse. Inhaltlich geht es um weit mehr als die bloße gesetzliche Pflichterfüllung: Ziel ist die Schaffung und Herstellung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern - mit kontinuierlicher Frauenförderung und der Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen. Heute werden diese Maßnahmen weitgehend nicht mehr nur im Sinne einer familienfreundlichen Personalpolitik verstanden, um somit die Chancengleichheit für Frauen und Männer zu sichern. Vielmehr soll eine Personalpolitik, die sich an den Lebensphasen der MitarbeiterInnen orientiert, Bedingungen schaffen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesundheitsfördernd ermöglicht. Deutlich wird: „traditionell“ frauenfördernde Maßnahmen haben in ihrer Umsetzung von Anfang an gesamtgesellschaftliche Veränderungen und auch Vorteile für beide Geschlechter hervorgebracht.

1996 verabschiedete die Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck die ersten Frauenförderpläne. Die darin verankerten Ziele und Maßnahmen sind überwiegend routiniertes Tagesgeschäft der städtischen Personalstellen. Seit dem letzten Rahmenplan zur Frauenförderung können die Fachbereiche und Betriebe nun durch die Schwerpunktsetzung auf jeweils ein bis zwei Handlungsfelder verstärkte Aktivitäten und Effekte zur Frauenförderung erzielen. Der Frauenförderplan 2018 berücksichtigt damit bereits die mit dem Rahmenplan zur Frauenförderung 2013 angestoßenen Veränderungen der Zielsetzung, des Controllings und der Berichterstattung. Diese Weiterentwicklung des Rahmenplans zur Frauenförderung bietet die Chance auf mehr Effizienz für die Frauenförderung, gleichzeitig Synergien mit anderen Berichterstattungen und weniger bürokratischen Aufwand für die Fachbereiche, Eigenbetriebe und den Personal- und Organisationservice.

Die gesetzlich vorgeschriebenen Frauenförderpläne haben Transparenz über die Höhe der Frauen- und Männeranteile in allen Entgelt- und Besoldungsgruppen geschaffen. Die häufig zu Ungunsten von Frauen vorhandene Schieflage des Anteilsverhältnisses zwischen Frauen und Männern in der Verwaltung wurde dadurch deutlich sichtbar: in den gewerblichen und technischen Bereichen sind Frauen auch heute, 22 Jahre später, immer noch eine Minderheit. Das gleiche gilt grundsätzlich auch für Führungs- und Entscheidungspositionen - auch wenn hier eine Verbesserung der Gleichstellung zunehmend erkennbar wird.

Der allseits bekannte Fachkräftemangel macht auch vor der Stadtverwaltung der Hansestadt Lübeck nicht Halt und zum Erhalt und zum Anwerben benötigter Fachkräfte -Frauen wie Männer gleichermaßen- ist es wichtig, deutlich zu machen, dass die Hansestadt Lübeck als Arbeitgeberin attraktiv ist und bleibt. Die „personalpolitischen Eckpunkte“ vom August 2018 greifen diesen Aspekt bereits auf, entsprechende gleichstellungsfördernde Handlungsstrategien sind darin z.T. schon vorhanden, z.T. noch zu entwickeln. Darüber hinaus werden in dem vorliegenden 5. Rahmenplan zur Frauenförderung weitere Handlungsfelder genannt, um dem Ziel Chancengleichheit und Frauenförderung bis 2021 näher zu kommen.

Lübeck, Dezember 2018



Jan Lindenau

Bürgermeister



Elke Sasse

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

1 FRAUENFÖRDERPLÄNE BEI DER HANSESTADT LÜBECK

Seit der Verabschiedung des Gleichstellungsgesetzes Schleswig Holsteins im Dezember 1994 hat die Hansestadt Lübeck Frauenförderpläne entsprechend der gesetzlichen Vorgaben aufgestellt. Gemäß §11 GStG enthalten die Lübecker Frauenförderpläne

- Ist-Analysen der Beschäftigtenstruktur
- Zielvorgaben für jeweils 2 Jahre
- Maßnahmenkataloge zur gezielten Verbesserung der Situation.

Zuständig für die Erstellung eines Frauenförderplanes ist jede personalbewirtschaftende Stelle der städtischen Verwaltung und Eigenbetriebe. Zum Stichtag 31.12.2017 wurden fünf Frauenförderpläne erstellt und im vorliegenden Rahmenplan 2018 zusammengefasst. Enthalten sind Auszüge aus den Frauenförderplänen:

- Personal- und Organisationservice (Kernverwaltung)
- SeniorInneneinrichtungen
- Kurbetrieb Travemünde
- Entsorgungsbetriebe
- Lübecker Schwimmbäder

Im Jahr 2000 wurde erstmals ein gemeinsamer Rahmenplan zur Frauenförderung für alle Personalstellen der Hansestadt Lübeck vorgelegt. Der Rahmenplan zur Frauenförderung, der alle vier Jahre fortgeschrieben wird, ersetzt nicht die Einzelpläne. Vielmehr schafft er einen gemeinsamen inhaltlichen und zeitlichen Ordnungsrahmen für die Kernverwaltung und die Eigenbetriebe als Gesamtkonzern Hansestadt Lübeck. Dabei gibt er zudem einen Überblick über die wichtigsten Informationen der Einzelpläne.

Der vorliegende Rahmenplan zur Frauenförderung bei der Hansestadt Lübeck 2018 wurde vom Personal- und Organisationservice in enger Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro und den Fachbereichen und Eigenbetrieben erarbeitet.

2 GRUNDINFORMATIONEN IM ÜBERBLICK

KERNVERWALTUNG UND EIGENBETRIEBE

Gegenüber dem Rahmenplan zur Frauenförderung 2013 hat sich der Personalbestand um 254 auf insgesamt 4572 Beschäftigte erhöht. Bis auf die Lübecker Schwimmbäder und den Kurbetrieb Travemünde mit unverändertem bzw. geringfügigem Personalabbau zeigen alle anderen Einheiten einen Anstieg der Beschäftigten an.

In der Gesamtbetrachtung aller Beschäftigungsverhältnisse bei der Hansestadt Lübeck beträgt der Frauenanteil 55%. Durch die geschlechtsspezifische Segregation variiert allerdings das Geschlechterverhältnis in den verschiedenen Organisationseinheiten abhängig von den jeweiligen Aufgaben und Berufsprofilen.

Bei der Kernverwaltung wie auch bei den Eigenbetrieben ist der Frauenanteil gestiegen, lediglich bei den Kurbetrieben ist er minimal um 0,5 Prozentpunkte gesunken.

Den höchsten Frauenanteil gibt es mit 85,4 % im Altenpflegebereich, gefolgt von der Kernverwaltung mit 57,9%, den Lübecker Schwimmbädern mit 49,2% und dem Kurbetrieb Travemünde mit 47,1%. Lediglich bei den Entsorgungsbetrieben ist der Frauenanteil mit 13,3% nach wie vor sehr gering. Die folgende Übersicht gibt Aufschluss über die geschlechtsspezifischen Anteilsverhältnisse nach ausgewählten Merkmalen. Weitere Informationen sind dem Personalbericht 2018 zu entnehmen.

Tabelle 1 – Beschäftigte Frauen und Männer bei der Hansestadt Lübeck nach ausgewählten Merkmalen

	Frauen				Männer				Gesamt	
	2017	%	2012	%	2017	%	2012	%	2017 ⁴	2012 ⁴
Hansestadt Lübeck	2.514	55	2.319	54	2.058	45	1.999	46	4.572	4.318
Beschäftigtenzahl ¹	2.514	55	2.319	54	2.058	45	1.999	46	4.572	4.318
<i>davon:</i>										
Führungskräfte ²	14	41	19	39	20	59	30	61	34	49
Stellvertr. Führungskräfte	10	38	13	34	16	62	25	66	26	38
Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen ³	176	15	127	13	1.025	85	864	87	1.201	991
Teilzeitbeschäftigte	1.252	92	1.363	91	110	8	133	9	1.362	1.496
Beurlaubte im Sonder- und Erziehungsurlaub	102	84	142	95	20	16	7	5	122	149

¹ Setzt sich zusammen aus Stammpersonal, Auszubildenden und Beurlaubten

² Führungskräfte, die direkt unter den Fachbereichsleitungen stehen und deren StellvertreterInnen

³ ohne Reinigungskräfte und Küchenpersonal

⁴ Gesamtzahlen der Kernverwaltung, ergänzt um Angaben der SeniorInneneinrichtungen, Kurbetrieb Travemünde, Entsorgungsbetriebe Lübeck, Lübecker Schwimmbäder

Die Tabelle macht deutlich, wo im Sinne einer chancengleichen Personalentwicklung noch Handlungsbedarf besteht:

- In den Führungspositionen ist der Anteil der Frauen von 39% auf 41% gestiegen, liegt aber nach wie vor unter dem Anteil der Männer.
- Die Anzahl der stellvertretenden weiblichen Führungskräfte hat sich leicht von 34% auf 38% erhöht.
- Im gewerblich-technischen Bereich ist der Anteil der Frauen von 13% auf 15% leicht gestiegen.
- Teilzeitarbeit wird mit 92% überwiegend von Frauen ausgeübt, der Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten ist nahezu gleich geblieben.
- Die Inanspruchnahme von Elternzeit und Sonderurlaub durch männliche Beschäftigte ist von 5% auf 16% gestiegen, bei den Frauen von 95% auf 84% gesunken.

3 HANDLUNGSFELDER 2018 BIS 2021



Die dargestellten vier Handlungsfelder benennen die vorrangigen Ziele der Hansestadt Lübeck für die Jahre 2018-2021, um Frauenförderung nach dem schleswig-holsteinischen Gleichstellungsgesetz umzusetzen.

Die Fachbereiche und Eigenbetriebe bestimmen in Abstimmung mit dem Frauenbüro die eigene Schwerpunktsetzung auf *ein* Handlungsfeld für zwei bzw. vier Jahre (entsprechend §11(4) GStG), entwickeln verstärkt Aktivitäten in diesem einen Handlungsfeld und legen hierfür bei der Berichterstattung / dem Controlling ihre Aktivitäten dar.

Die den Handlungsfeldern jeweils folgende „Liste möglicher Maßnahmen“ ist eine Ideensammlung, keine abschließende oder priorisierende Liste. Sie soll konkrete Anregungen für Fachbereiche und Eigenbetriebe zum jeweiligen Handlungsfeld geben.

HANDLUNGSFELD I - VERBESSERTE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF ODER: BALANCE IN DEN LEBENSBEREICHEN

Konkret benannte Maßnahmen im Handlungsfeld I sollen dazu beitragen, die Vereinbarkeit oder Balance von Beruf und Familie für die weiblichen ebenso wie für die männlichen Beschäftigten bei der Hansestadt Lübeck weiter zu verbessern.

Liste möglicher Maßnahmen:

- Alternierende Telearbeit entsprechend DV vom 25.05.2011
- Teilzeitarbeit mit unterschiedlichen Zeitanteilen ermöglichen
- Dazu gehört auch:
 - Schaffung von Anreizen für eine vollzeitnahe Beschäftigung
 - Teilzeit in Führung ermöglichen
 - Teilzeit im Schichtdienst sowie in gewerblich-technischen Berufen ermöglichen
 - bei organisatorischen Umstrukturierungen die Stellenplanung auch im Hinblick auf (vollzeitnahe) Teilzeitarbeit gestalten
 - Jobsharing in Führungspositionen
- Vertretung der freierwerdenden Stundenanteile (bei Teilzeit, Elternzeit und Beurlaubungen aus familiären Gründen) realisieren

- Flexible Arbeitszeit-Gestaltung gemäß der „Dienstvereinbarung zur Durchführung von bedarfsorientierten Servicezeiten und der damit verbundenen flexiblen Arbeitszeit“
- Dienstplangestaltung orientiert an Lebensphasen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Ferienbetreuung für Kinder unterstützen
- Kinderbetreuung in Randzeiten unterstützen
- Betreuungsplätze für Kinder von MitarbeiterInnen reservieren bzw. einkaufen
- Unterstützung bei der Organisation der Pflege der Angehörigen ggf. mit externen AnbieterInnen
- Familienzimmer / Stillzimmer einrichten / ausweisen
- Wiedereinstieg von Müttern und Vätern nach Elternzeit / Beurlaubung unterstützen
- Männer ermutigen Elternzeit zu nehmen - auch länger als 2 Monate
- Ausbildung in Teilzeit ermöglichen

HANDLUNGSFELD II - MEHR FRAUEN IN FÜHRUNGS- UND QUALIFIZIERTEN FACHPOSITIONEN ODER: FAIRE TEILHABE

Die Maßnahmen im Handlungsfeld II sollen zu einer fairen Teilhabe von Frauen und Männern beitragen – dazu gehört nach wie vor, den Frauenanteil an den Führungspositionen bei der Hansestadt Lübeck entsprechend der Maßgabe des Gleichstellungsgesetzes gezielt zu erhöhen, insbesondere auf Ebene der Bereichsleitungen und stellvertretenden Bereichsleitungen, bei den Eigenbetrieben auf Ebene der Leitungen z. B. der SeniorInneneinrichtungen, aber auch bei weiteren Führungspositionen (Teamleitung, Sachgebietsleitung, Abteilungsleitung, stellvertretende Abteilungsleitung etc.). Zielsetzung hierfür ist die hälftige Besetzung von Führungspositionen mit Frauen und Männern entsprechend der §§ 4,5 und 7 des GStG Schleswig-Holstein.

Liste möglicher Maßnahmen:

- Konkrete und frühzeitige Ansprache von qualifizierten Frauen und Ermutigung zur Übernahme einer Führungs- (oder „Sprungbrett“-)position bei absehbaren Vakanzen bzw. Wechseln in Führungspositionen z. B. Ansprache von Frauen in Ausschreibungstexten, beim Internetauftritt (für Externe). Darüber hinaus persönliche Ansprache und Motivation von Frauen.
- Übertragung von Projektleitungen und anderen qualifizierten Aufgaben an Frauen
- Gezielte (quotierte) Aufgabenübertragungen an Frauen im Rahmen des gesamtstädtischen Nachwuchsförderungsprogramms organisieren, die sich auf (verschiedene) Führungspositionen vorbereiten bzw. diese anstreben
- Im Rahmen der Qualifizierung der Nachwuchsführungskräfte (z.B. Seminare „Führung ist das was für mich“ oder „Fit für Führung“ u.a.) ist darauf zu achten, dass § 10 GStG beachtet wird (bei Fort-/Weiterbildungen sind Frauen „mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zuzulassen“).
- externe Ausschreibung, wenn sich intern keine Frauen auf unterrepräsentierte Stellen bewerben (siehe Maßnahme A1)
- Mentoring-Programm zur Förderung von Frauen (in Führungspositionen oder auch Führungsnachwuchskräfte) einrichten, unterstützen bzw. nutzen
- Personalmarketing-Konzept zur Gewinnung von mehr Frauen in MINT-Berufen¹ entwickeln

HANDLUNGSFELD III - BERUFSORIENTIERUNG, AUSBILDUNG UND NACHWUCHSFÖRDERUNG

Die Maßnahmen im Handlungsfeld III sollen u. a. dazu beitragen, zunächst überhaupt mehr Mädchen und Frauen für gewerblich-technisch-handwerkliche und sogenannte MINT-Berufe zu interessieren und dadurch letztlich auch zu einer größeren Zahl von Bewerbungen von Frauen führen. Ziel ist auch hier, die hälftige Besetzung mit Frauen und Männern entsprechend § 3(1) GStG Schleswig-Holstein. Wegen des geringen Frauenanteils (siehe Tabelle 2) ist als erste Zielgröße 20% anzustreben.

¹ MINT: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik

Auch die Zugänge zur Ausbildung (Tests), die Sensibilisierung und Berücksichtigung von „gender“-Themen im Rahmen der Ausbildung, die Erhöhung der Zahl der weiblichen Ausbilderinnen oder die Förderung von weiblichen Nachwuchskräften gehören dazu.

Liste möglicher Maßnahmen:

- Gezielte Suche nach und konkrete Werbung um Frauen für ausgeschriebene Stellen / Ausbildungsplätze (in unterrepräsentierten Berufen / Bereichen)
- Anwerbung von qualifizierten Frauen auf Messen oder über Aushänge an Universitäten und FHs (Angebot von Praktika in unterrepräsentierten Bereichen gezielt für Studentinnen)
- Anwerbung von qualifizierten Frauen über Berufsvereinigungen von Frauen (Verbände von Ingenieurinnen, Ärztinnen, Feuerwehrfrauen etc. pp.) und Soziale Netzwerke (Xing u. a.)
- Stellenausschreibungen gezielt in Medien publizieren, die qualifizierte Frauen ansprechen, z. B. Newsletter für Feuerwehrfrauen
- Teilnahme am Girls' Day in Ausbildungsberufen, in denen bisher unter 20% Mädchen eine Ausbildung machen bzw. unter 20% Frauen in den genannten Berufen bei der Stadt arbeiten
- Töchtern von Beschäftigten Einblick in die Tätigkeitsfelder unterrepräsentierter Berufe, z. B. am Girls' Day, ermöglichen
- Beteiligung / Initiierung von Aktivitäten der Berufsorientierung (z. B. Angebot einer bestimmten Zahl von Praktikumsplätzen pro Jahr für Mädchen / Kooperationsvereinbarungen mit Schulen für die Vergabe von Praktikumsplätzen für Mädchen, ggf. auch mit Berufsschulen - mit Unterstützung des Frauenbüros, des Bereichs Jugendarbeit und anderen)
- Zielgruppenspezifische Öffentlichkeitsarbeit (Homepage, Flyer)
- Geschlechtergerechte Berufsauswahl-Tests
- Sensibilisierung und Fortbildungen für AusbilderInnen (auch: Thema „Gender“ in der Ausbildung oder auch sexuelle Belästigung; insbesondere in männerdominierten Berufen)
- Gewinnung von Ausbilderinnen

HANDLUNGSFELD IV - QUALIFIZIERUNG VON FRAUEN ODER: FAIRE VERTEILUNG IN ALLEN EBENEN UND BERUFSBEREICHEN

Die Maßnahmen im Handlungsfeld IV sollen dazu beitragen, die Qualifikation aller Mitarbeiterinnen auszubauen bzw. zu erhalten und sie ggf. auf andere qualifizierte Arbeitsplätze umzuqualifizieren.

Liste möglicher Maßnahmen:

- Personalentwicklungs- und Qualifizierungsbedarfe erheben
- Mögliches „Modellprojekt“: Erfassung von „Kompetenzprofilen“ von Mitarbeiterinnen und Qualifizierungsgespräche; ggf. Überprüfung der Übertragung auf andere Bereiche / Eigenbetriebe / Kernverwaltung
- Mitarbeiterinnen, deren Arbeitsplätze und Qualifikation durch Umstrukturierungen oder Krankheit bedroht sind, befähigen, auch in anderen Arbeitsbereichen qualifiziert arbeiten zu können.
- Modellhafte Initiierung und Unterstützung von Kooperationen zur Wissenstransfer-Vermittlung (von „alt“ nach „jung“, von Frau zu Frau, etc.)
- E-Learning als Möglichkeit der Wissensaneignung zur Qualifizierung
- ungelerten weiblichen Beschäftigten die Möglichkeit eröffnen, in die bestehenden Ausbildungsgänge einbezogen zu werden

4 RAHMENPLAN ZUR FRAUENFÖRDERUNG – MAßNAHMENPLAN 2018 - 2021

ALLGEMEINES

Im Verhältnis zu den vorstehenden Handlungsfeldern, bei denen die Fachbereiche und Eigenbetriebe einen eigenen, passenden Schwerpunkt setzen und somit fokussiert handeln können, beschreibt der Maßnahmenplan zur Frauenförderung den „Rahmen“, d.h. Regelungen, die für alle Fachbereiche und Eigenbetriebe der Hansestadt Lübeck gleichermaßen Gültigkeit haben und Grundlage für eine gesamtstädtische einheitliche Vorgehensweise sind.

A STELLENBESETZUNG UND BEFÖRDERUNG

1. Alle Planstellen werden grundsätzlich ausgeschrieben. Ausnahmen durch Umsetzungen werden entsprechend des Konzeptes zum Internen Arbeitsmarkt geregelt.
Sofern Führungspositionen in Entgelt- und Besoldungsgruppen neu besetzt werden, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden diese grundsätzlich **öffentlich** ausgeschrieben. Ausnahmen sind in Absprache mit dem Frauenbüro möglich, insbesondere wenn sich interne Interessentinnen auf diese Stelle vorbereiten. Bewerben sich keine Frauen auf Stellen, in denen eine weibliche Unterrepräsentanz vorliegt, kann das Frauenbüro empfehlen, die Stellen nochmals auszuschreiben.
2. Die Hansestadt Lübeck wirbt in den Stellenausschreibungen verstärkt um Frauen. Es ist grundsätzlich auf die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen. Alle Stellenausschreibungen enthalten folgenden Passus:
„Die Hansestadt Lübeck verfolgt das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern.“
Gehört die Stelle zu einem Bereich, in dem Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, wird folgende Ergänzung hinzugefügt:
„Da die Hansestadt Lübeck in diesem Bereich eine Erhöhung des Frauenanteils/Männeranteils anstrebt, werden qualifizierte Frauen/Männer ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben.“
3. Stellenausschreibungen – „geschlechtsneutral“
Bei Stellenausschreibungen der Hansestadt Lübeck wird entweder
 - a) die Berufsbezeichnung bzw. Nennung des gesuchten Berufes in neutraler Sprache genannt (Beispiele: „Fachkraft für Logistik“, „KiTa-Leitung“, „qualifizierte Verstärkung für die Lohnbuchhaltung gesucht“) oder
 - b) der sogenannte Gendergap (Techniker_in) oder das Gendersternchen (Techniker*in) genutzt.
4. Oberster Grundsatz bei der Besetzung von Stellen ist, das Prinzip der Bestenauslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen, d.h. bei Männern und Frauen müssen die gleichen Maßstäbe angelegt werden. In Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für die zu besetzenden Stellen grundsätzlich solange bevorzugt berücksichtigt, bis Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten sind. Diese Regelung gilt vorbehaltlich schwerwiegender Gründe in der Person eines Mitbewerbers entsprechend der Härteklausele gemäß § 6 GStG.
5. Die Bestenauslese nach Eignung, Leistung und Befähigung wird gewährleistet durch Erstellung eines Stellen-Anforderungsprofils. Dieses wird schriftlich fixiert und enthält konkrete Angaben über die erforderlichen Kompetenzen für den jeweiligen Arbeitsplatz. Das Anforderungsprofil ist den an der Auswahl Beteiligten –damit auch dem Frauenbüro– zum Zeitpunkt des Antrages auf Wiederbesetzung bekanntzugeben, so dass bereits der Ausschreibungstext und die Bildung der engeren Wahl daran überprüft werden kann.
6. Berufliche Ausfallzeiten, Teilzeitarbeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der *Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger* dürfen sich bei Einstellung und bei der Besetzung höherwertiger Stellen nicht nachteilig auf die Bewerberinnen und Bewerber auswirken.

WiedereinsteigerInnen dürfen aufgrund der Zeiten der Beurlaubung weder bei Beförderungen noch bei anderen Entwicklungsmöglichkeiten benachteiligt werden.

7. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen, sozialem Engagement und ehrenamtlichen Tätigkeiten einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.
8. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die gesetzlich oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen.
9. Bei den TeilnehmerInnen an den Personalauswahlverfahren im Rahmen der internen Personalvermittlung und bei den Stellenbesetzungsverfahren wird auf eine paritätische Besetzung mit Frauen und Männern geachtet.
10. Für die Auswertung der Frauenförderung bei Umsetzungen und Stellenbesetzungsverfahren ist schriftlich festzuhalten:
 - a. ob der Arbeitsplatz an eine Frau oder einen Mann vergeben wurde
 - b. ob eine interne oder externe Ausschreibung erfolgt ist
 - c. wie hoch der Anteil von Frauen unter den eingegangenen Bewerbungen und zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Personen war
 - d. wie hoch der Anteil von Frauen und Männern an den im internen Arbeitsmarkt gemeldeten Beschäftigten ist
 - e. wie viele Frauen und Männer als TeilnehmerInnen am Personalauswahlverfahren beteiligt waren.

Die für den Frauenförderplan zuständigen Personalstellen informieren das Frauenbüro einmal jährlich über die Ergebnisse.

B LEBENSPHASENORIENTIERTE ARBEITSZEITEN

(siehe Definition im Anhang 1)

1. Flexible Modelle von Arbeitszeit und Arbeitsort sind bei der Hansestadt Lübeck personalpolitische Instrumente, familiäre und berufliche Belange miteinander in Einklang zu bringen. Diese können z. B. durch familienfreundliche Arbeitszeiten oder Telearbeit, die Inanspruchnahme von Eltern- oder Pflegezeit, Beurlaubung oder auch befristete Arbeitszeitreduzierung erreicht werden.
2. Grundsätzlich ist Teilzeitarbeit auf jedem Arbeitsplatz der Hansestadt Lübeck möglich, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für Arbeitsplätze in gewerblich-technischen Arbeitsbereichen und im Schichtdienst sowie im gehobenen und höheren Dienst und in Aufstiegs- und Führungspositionen. Die Voraussetzungen für eine Besetzungsmöglichkeit mit Teilzeitkräften sind hier zu schaffen. Durch eine freiwillige Meldung in den internen Arbeitsmarkt können Teilzeitwunsch oder Aufstockung der Wochenarbeitszeit in anderen Bereichen geprüft werden, falls die avisierte Wochenarbeitszeit auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht realisiert werden kann.
3. Bei Teilzeitarbeit aus familiären Gründen ist im Rahmen der geplanten Personalkosten ein personeller Ausgleich vorzunehmen. Bei beantragter Arbeitszeitreduktion auf einer Stelle ist diese im Grundsatz dem Stellenplan gemäß weiterhin als Vollzeitstelle zu führen. Die freiwerdende Arbeitszeit wird vertretungsgemäß übernommen. Wenn Teilzeitarbeit auf einer Stelle beantragt wird, wo Arbeitsanteile an der Gesamttätigkeit 20% und mehr betragen, dann soll nach Möglichkeit eine Aufteilung etwa in 2x 30 Stunden oder 25 und 30 Stunden usw. vorgenommen werden. Alternativ können auch weitere organisatorische Maßnahmen zur Kompensation geprüft werden (vgl. § 12 GStG).

4. Bei der Arbeitsorganisation werden stärker als bisher die Belange von Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt. Bei Dienstbesprechungen und anderen Terminen wird grundsätzlich sichergestellt, dass die Teilzeitkräfte vor Ort teilnehmen können. Auch Gemeinschaftsveranstaltungen sind zeitlich grundsätzlich so zu legen, dass möglichst viele Teilzeitbeschäftigte innerhalb ihrer Arbeitszeit teilnehmen können.
5. Bewerbungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Teilzeitarbeit sind auch in Auswahlverfahren zur Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen einzubeziehen.
6. Teilzeitkräfte, die eine Vollbeschäftigung anstreben, sollen bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen bei gleichwertiger Eignung bevorzugt berücksichtigt werden.
7. Teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen und BeamtInnen mit tariflichem oder vertraglichem bzw. gesetzlichem Anspruch auf Vollzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt, der auf dem gegenwärtigen Arbeitsplatz nicht erfüllt werden kann, gelten im internen Arbeitsmarkt als umsetzungspflichtige MitarbeiterInnen.
8. Bei der Abdeckung der Servicezeiten erfolgt der Einsatz von Teilzeitkräften entsprechend vorab getroffener Absprache mit den Betroffenen. Um allen, Frauen wie Männern, die Möglichkeit neuer Arbeitszeitmodelle zu eröffnen, sind im Konfliktfall die Zeitwünsche am Grad der Planbarkeit und Beeinflussbarkeit zu überprüfen. Vorrang haben die Interessen mit geringen Zeitspielräumen (z. B. Öffnungszeiten von Kitas, Schulen und Pflegeeinrichtungen).
9. Sitzungen von Verwaltungsgremien sollen grundsätzlich innerhalb der Arbeitszeit stattfinden und so terminiert werden, dass sie für Teilzeitbeschäftigte mit familiären Verpflichtungen vereinbar sind.
10. Für die Zeit der Fortbildung unterstützt das Fortbildungszentrum die TeilnehmerInnen bei der Kinderbetreuung, wenn die Zeiten der Fortbildung über die üblichen Arbeits- oder Betreuungszeiten hinausgehen.
11. Anträge auf Telearbeit werden vorrangig MitarbeiterInnen gewährt, die diese aufgrund familiärer Notwendigkeiten beantragen. Bei der Beurteilung der Schutzwürdigkeit dieser Belange sind das Alter der betreuten Kinder, der Grad der Behinderung sowie die Pflegebedürftigkeit der zu pflegenden Personen zu berücksichtigen.

C BEURLAUBUNG / WIEDEREINSTIEG

1. Zur umfassenden Information der zu Beurlaubenden führen die Vorgesetzten vor Beginn der Elternzeit / Beurlaubung ein ausführliches Gespräch mit ihnen.
2. Die Beurlaubten werden nach Absprache von den Personalverantwortlichen zu bereichsinternen Veranstaltungen eingeladen. Im letzten Jahr der Beurlaubung erhalten Beurlaubte ein Angebot zur Teilnahme an fachspezifischem Fortbildungsbedarf mitgeteilt.
3. Von den Fachbereichscontrollings erhalten die Bereichsleitungen eine halbjährlich aktualisierte Information über den Stand der RückkehrerInnen ihres Verantwortungsbereichs, damit die Rückkehr frühzeitig eingeplant wird und ein reibungsloser Wiedereinstieg gesichert ist. Sechs Monate vor Ablauf der Beurlaubung schreiben die Fachbereichscontrollings die Beurlaubten an und informieren die Personalverantwortlichen darüber. Spätestens drei Monate vor Ablauf der Beurlaubung führen die Personalverantwortlichen ein Gespräch mit den Beurlaubten über Rückkehr und Arbeitszeitwünsche.
4. Bei einer Beurlaubung von maximal 12 Monaten können Beurlaubte, wenn sie es wünschen, auf ihre alte Planstelle zurückkehren, solange keine betrieblichen und organisatorischen Gründe dagegen stehen.

5. Die durch Elternzeit oder Beurlaubung aufgrund der Betreuungsbedürftigkeit von Kindern oder zu pflegenden Personen frei gewordenen Stundenkapazitäten werden vertreten, wenn begründet dargelegt wird, dass eine externe oder interne Wiederbesetzung, ggf. auch unter Verzicht auf die 9monatige Wartezeit notwendig ist.
6. Die jeweils zuständige Personalstelle leistet folgenden Service für die Beurlaubten:
 - a. 2x jährlich Versand einer „Comeback-Info“ mit wichtigen und interessanten Informationen in Kooperation mit Frauenbüro, Fortbildungszentrum, Personalräten und Fachbereichen
 - b. Zusendung passender Stellenangebote ab sechs Monaten vor Rückkehr der MitarbeiterInnen, die vom zuständigen Fachbereich auf dem internen Arbeitsmarkt gemeldet worden sind in Kooperation mit Interamt
 - c. Namentlich bekannte/r AnsprechpartnerIn in der Personalstelle
Weiterhin bietet die zuständige Personalstelle den Personalverantwortlichen Hilfestellung für einen reibungslosen Ablauf an.
7. Um die Wiedereingliederung von beurlaubten MitarbeiterInnen zu erleichtern, wird während Elternzeit und Beurlaubung die Nähe zum Beruf gefördert. Dies geschieht u. a. durch Angebote von Aus- hilfs- und Vertretungstätigkeiten.

D MEHR FRAUEN IN FÜHRUNGS- UND QUALIFIZIERTEN FACHPOSITIONEN ODER: FAIRE TEILHABE

1. Bei Benennungen und Entsendungen von Beschäftigten gemäß § 15 GstG für Kommissionen, Beiräte etc. und für Projekte und Arbeitsgruppen sollen Frauen und Männer zu jeweils 50% berücksichtigt werden.
2. Fortbildungen im Fortbildungszentrum sollen grundsätzlich zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Soweit Frauen in Fortbildungsveranstaltungen erkennbar unterrepräsentiert sind, werden geeignete Maßnahmen gesucht, um den Anteil der Frauen zu erhöhen. § 10 GstG ist zu beachten.
3. Frauen, die sich gezielt auf die Übernahme von Vorgesetzten- bzw. Führungspositionen vorbereiten, werden geeignete Fortbildungen ermöglicht bzw. angeboten.

MitarbeiterInnen mit Vorgesetztenfunktion werden aufgefordert, in ihren Zuständigkeitsbereichen Frauen zur Bewerbung um die Übernahme höherwertiger Funktionen zu motivieren.

E AUSBILDUNG

1. Bei gleichwertiger Eignung, Leistung und Befähigung sind Ausbildungsplätze vorrangig an Frauen zu vergeben, wenn sich in dem entsprechenden Ausbildungsberuf oder Vorbereitungsdienst weniger Frauen als Männer befinden. Darüber hinaus sind in diesen Ausbildungsbereichen geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Angleichung des Anteils weiblicher Auszubildender zu erreichen. Beträgt der Frauen- oder Männeranteil an einem Ausbildungsgang weniger als 20 %, ist das in dem Beruf unterrepräsentierte Geschlecht speziell anzusprechen.
2. Berufspraktische Test- oder Verfahrensbestandteile dürfen Frauen nicht benachteiligen.
3. Es ist zu gewährleisten, dass in den verschiedenen Ausbildungsbereichen sowohl weibliches als auch männliches Ausbildungspersonal beschäftigt ist. Auszubildende Frauen sind zu fördern. Die AusbilderInnen sollen durch Schulungen für Fragen des Geschlechterverhältnisses sensibilisiert werden.
4. Das Thema „Berufs- und Lebensplanung von Frauen und Männern“ wird im Rahmen der Ausbildung vermittelt. Die Bedeutung kontinuierlicher Erwerbsverläufe sowie der Aus- und Weiterbildung für die Lebensplanung von Frauen wird ebenso bewusst gemacht wie die sich gesetzlich ergebende

partnerschaftliche Verantwortung für Kindererziehung, Haushaltsführung und Pflege auch für Männer.

F QUALIFIZIERUNG VON FRAUEN - FAIRE VERTEILUNG IN ALLEN EBENEN UND BERUFSBEREICHEN

1. Im Zusammenhang mit einer Überarbeitung (oder Neuerarbeitung) der Beurteilungsrichtlinien in der Stadtverwaltung bzw. in den Eigenbetrieben wird von den Personalstellen eine Auswertung der bisherigen Ergebnisse vorgelegt, die Auskunft darüber gibt, mit welchem Durchschnittswert weibliche und männliche Beschäftigte beurteilt werden. Gleiches gilt für andere Bewertungssysteme wie z. B. der leistungsorientierten Bezahlung nach dem TVöD.
2. Die berufliche Fort- und Weiterbildung muss weiblichen und männlichen Beschäftigten gleichermaßen zugute kommen. Zu intern und extern angebotenen Weiterbildungsveranstaltungen werden Frauen und Männer zu gleichen Anteilen, zumindest aber entsprechend ihres Anteils an den Bewerbungen zugelassen. Die Vorgesetzten tragen diesem Prinzip Rechnung.
3. Vom Fortbildungszentrum werden frauenspezifische Fortbildungsseminare bedarfsorientiert zu verschiedenen Themen angeboten. Das frauenspezifische Fortbildungsangebot wird in enger Kooperation mit dem Frauenbüro entwickelt.
4. In regelmäßigen Abständen werden Veranstaltungen zu den Themen „Lebensphasenorientierte Personalpolitik“, Gleichstellung von Frauen *und Männern* sowie Frauenförderung angeboten. Bei Veranstaltungen zu Führungsverhalten, Personal- und Organisationsangelegenheiten sind die Themen Gleichstellung und ein vereinbarkeitsorientiertes Führungsverständnis einzubeziehen.
5. Seminare z.B. zur Gleichstellung von Frauen und Männern, zu verbesserten Aufstiegschancen, zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, zu Mobbing oder zum Wiedereinstieg liegen grundsätzlich im dienstlichen Interesse.
6. Bei der Auswahl der TrainerInnen und ModeratorInnen für die Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen und Moderationen soll die Geschlechterparität gewährleistet werden.

G CONTROLLING DER FRAUENFÖRDERPLÄNE UND UMSETZUNG

1. Die einzelnen Frauenförderpläne der Hansestadt Lübeck sind alle 4 Jahre neu aufzustellen. Alle zwei Jahre sind laut Gesetz neue Zielvorgaben aufzustellen.
Im vereinheitlichten Konzept der Hansestadt Lübeck bedeutet dies, dass die nächsten Zielvorgaben 2020 erfolgen (Stichtag 31.12.2019) und die nächsten Frauenförderpläne 2022 aufgestellt werden (Stichtag 31.12.2021). Der Rahmenplan zur Frauenförderung fasst die stadtweiten strategischen Steuerungsinformationen zur Frauenförderung im gleichen (vierjährigen) zeitlichen Rhythmus zusammen.
2. Die entsprechend des Zeitraumes der Gültigkeit des Rahmenplans zur Frauenförderung alle vier Jahre zu erstellenden Berichte enthalten
 - a) die Entwicklung der Beschäftigtenstatistik im Berichtszeitraum entsprechend der Personalstellen (Kernverwaltung und Eigenbetriebe)
 - b) Vergleichszahlen über den Frauen-/Männeranteil an den Beschäftigten nach allen Entgelt- und Besoldungsgruppen und Führungspositionen mit Vergleich zum letzten Stichtag 31.12.2017
 - c) die Veränderung der Frauenquoten in den unterrepräsentierten Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie die aktuellen Zielvorgaben
 - d) Angaben über die Umsetzung der konkret vereinbarten Maßnahmen in den benannten Handlungsfeldern; dabei wird der Stand der Umsetzung der einzelnen Maßnahmen beschrieben und bewertet.

3. Die Umsetzung sowohl des Maßnahmenplans als auch der konkreten Aktivitäten im benannten Handlungsfeld obliegt den Personalverantwortlichen in den Fachbereichen und Betrieben. Der Grad der Umsetzung sowie gegebenenfalls auftretende Probleme im Berichtszeitraum werden im Controlling regelhaft aufgenommen und dokumentiert und den Personalstellen für die nach zwei Jahren zu erstellenden Berichte zur Verfügung gestellt. Für die Kernverwaltung erfolgt dies über den Personalbericht; für die Eigenbetriebe über den Wirtschaftsplan.
4. Alle vier Jahre erfolgt durch den Personal- und Organisationservice ein zusammenfassendes Controlling und eine Auswertung aller Personalstellen mit eigenen Frauenförderplänen nach GStG für die Bürgerschaft. Hierbei ist das Frauenbüro zu beteiligen.
5. Die Umsetzung von Sparmaßnahmen darf der Umsetzung der geplanten Maßnahmen zur Frauenförderung nicht zuwiderlaufen. Von den jeweils betroffenen und zuständigen Organisationseinheiten ist im Rahmen der Fortschreibung der Frauenförderpläne und des Rahmenplans zur Frauenförderung *darzustellen, ob durch Umstrukturierungs- und Einsparprozesse der Anteil weiblicher Beschäftigter verringert wird*. Ggf. sind Maßnahmen zur Kompensation zu entwickeln, mit denen eine Verringerung des Anteils weiblicher Beschäftigter verhindert werden kann. Über den Erfolg ist ebenfalls zu berichten.
6. Die für den Frauenförderplan zuständigen Personalstellen informieren die Beschäftigten in ihrem Zuständigkeitsbereich über den aktuellen Frauenförderplan.

H SONSTIGES

1. Es ist sicherzustellen, dass die Beschäftigten sich an ihrem Arbeitsplatz sicher fühlen. Die Dienstplangestaltung hat dies zu berücksichtigen. Außerdem sind geeignete organisatorische, technische und bauliche Voraussetzungen, entsprechend der Gegebenheiten der jeweiligen Arbeitsplätze, in den Gebäuden und Garagen sowie auf den Zuwegen zu schaffen.
2. Die Dienstvereinbarung zum Partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz der Hansestadt Lübeck, die u. a. den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz regelt, wird in allen Verwaltungseinheiten und Betrieben umgesetzt.
3. Bei der Auswahl und Beurteilung von Führungskräften gelten Kenntnisse und Kompetenzen im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsauftrag als Qualifikationsmerkmal. Bei Stellenbesetzungen ist dies durch geeignete Fragen zu prüfen.
4. Bei der Gründung von Eigenbetrieben oder städtischen Gesellschaften werden die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes Schleswig-Holstein übernommen. Die von den Gesellschaften aufzustellenden Frauenförderpläne orientieren sich am Rahmenplan zur Frauenförderung der Hansestadt Lübeck.

5 EINZELPLÄNE – AUF EINEN BLICK

Es werden zu den einzelnen Frauenförderplänen jeweils Übersichtstabellen dargestellt, die die Beschäftigten nach Frauen und Männern enthalten. Erkennbar wird auch das Verhältnis der Geschlechter in Führungspositionen und deren StellvertreterInnen, gewerblich-technischen Berufsgruppen, Teilzeit, Elternzeit bzw. Sonderurlaub. Außerdem werden die aktuellen Problemfelder knapp skizziert (ausführlicher in den einzelnen Frauenförderplänen der Dienststellen) sowie die Handlungsfelder und spezifischen Maßnahmen benannt, die bis zum Ende 2019 eine gezielte Verbesserung der aufgezeigten Probleme bewirken sollen.

Die in den Einzelplänen enthaltenen spezifischen Maßnahmen gelten jeweils zusätzlich zu den frauenfördernden und familienfreundlichen Maßnahmen (Punkte A-H, die im vorangegangenen Kapiteldargestellt wurden und stadtweit für alle Beschäftigten der Hansestadt Lübeck gelten.

KERNVERWALTUNG / PERSONAL- UND ORGANISATIONSSERVICE

Der Frauenförderplan 2018 enthält in einer Übersichtstabelle Angaben zum Frauenanteil unter den Führungskräften², zu der geschlechtsspezifischen Situation in den gewerblich-technischen Berufen, bei den Teilzeitbeschäftigten und den Beurlaubten. Die nachfolgende Tabelle ermöglicht einen Vergleich zwischen den Jahren 2012 und 2017.

Tabelle 2 – Entwicklung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kernverwaltung 2017/2012

Beschäftigte	2017					2012				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Beschäftigtenzahl ¹	1.934	57,9	1.408	42,1	3.342	1.592	52,8	1.426	47,2	3.018
davon:										
Führungskräfte ²	14	46,7	16	53,3	30	15	37,5	25	62,5	40
Stellvertr. Führungskräfte ²	9	39,1	14	60,9	23	12	35,3	22	64,7	34
Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen ³	142	21,4	522	78,6	664	116	20,8	443	79,2	559
Beschäftigte in sozialen und pädagogischen Berufen	485	85,8	80	14,2	565					
Teilzeitbeschäftigte ⁴	899	92,4	74	7,6	973	701	89,2	85	10,8	786
Beurlaubte im Sonder- und Erziehungsurlaub	78	84,8	14	15,2	92	70	93,3	5	6,7	75

¹ Setzt sich aus dem Stammpersonal, Auszubildenden und Beurlaubten zusammen

² Zahlen beziehen sich auf Bereichsleitungen und stellvertretende Bereichsleitungen

³ Ohne Reinigungskräfte und Küchenpersonal

⁴ Nur "reine" Teilzeitkräfte, daher Abweichungen zu Anlage 1 möglich

² Nur Bereichsleitungen und stellvertretende Bereichsleitungen

UNTERREPRÄSENTANZEN VON FRAUEN UND ZIELVORGABEN 2021

Tabelle 3 – BeamtInnen ohne Feuerwehr

Besoldungs- gruppe	2017		Ziel für 2021	
	Anzahl BeamtInnen	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
A 6	6	66,67	Ziel erreicht	0,00
A 7	22	95,45	Ziel erreicht	0,00
A 8	78	65,38	Ziel erreicht	0,00
A 9 (mD)	15	46,67	50,00	0,50
A 9 (gD)	34	67,65	Ziel erreicht	0,00
A 10	104	79,81	Ziel erreicht	0,00
A 11	91	48,35	50,00	1,50
A 12	48	43,75	48,35	2,00
A 13 (gD)	22	54,55	Ziel erreicht	0,00
A 13 (hD)	3	66,67	Ziel erreicht	0,00
A 14	11	45,45	50,00	0,50
A 15	7	42,86	45,45	0,00
A 16	4	25,00	42,86	0,50
Gesamt	445	62,25		

Tabelle 4 – Tarifbeschäftigte nach TVöD

Tarif- gruppen	2017		Ziel für 2021	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
EG 1	106	81,13	Ziel erreicht	0
EG 2	118	95,76	Ziel erreicht	0,00
EG 2 Ü	42	90,48	Ziele erreicht	0,00
EG 3 (eD)	118	18,75	50,00	37,00
EG 4	59	42,37	47,37	3,00
EG 5	357	57,14	Ziel erreicht	0,00
EG 6	247	53,04	Ziel erreicht	0,00
EG 7	54	42,59	50,00	4,00
EG 8	141	72,34	Ziel erreicht	0,00
EG 9a (mD)	173	64,74	Ziel erreicht	0,00
EG 9b (gD)	78	64,10	Ziel erreicht	0,00
EG 9c (gD)	21	52,38	Ziel erreicht	0,00
EG 10	44	45,45	50,00	2,00
EG 11	91	36,26	45,45	8,50
EG 12	46	39,13	44,13	2,50
EG 13 (hD)	51	54,90	Ziel erreicht	0,00
EG 14	38	66,79	Ziel erreicht	0,00
EG 15	17	52,94	Ziel erreicht	0,00
Sonstige	1	0,00	50,00	0,50

Tabelle 5 – Tarifbeschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

	2017		Ziel für 2021	
Tarifgruppen	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
S3 (mD)	92	98,91	Ziel erreicht	0,00
S4	20	85,00	Ziel erreicht	0,00
S8	170	92,35	Ziel erreicht	0,00
S9	16	93,75	Ziel erreicht	0,00
S11	35	62,86	Ziel erreicht	0,00
S12	59	86,44	Ziel erreicht	0,00
S13	22	90,91	Ziel erreicht	0,00
S14	50	70,00	Ziel erreicht	0,00
S15	34	76,47	Ziel erreicht	0,00
S16	4	75,00	Ziel erreicht	0,00
S17	10	50,00	Ziel erreicht	0,00
S18	2	50,00	Ziel erreicht	0,00

VERDEUTLICHUNG DER GRAVIERENDEN PROBLEMFELDER IN DER KERNVERWALTUNG

UNTERREPRÄSENTANZEN VON FRAUEN

Beamte:

Trotz der mehrheitlich mit Frauen besetzten Beamtenplanstellen (ohne Feuerwehr) zeigen sich innerhalb der Laufbahngruppen noch starke Unterschiede:

- im mittleren und gehobenen Dienst überwiegt nach wie vor der Frauenanteil. Im mittleren Dienst beträgt er 66%, im gehobenen Dienst 61,5%.
- auch im höheren Dienst entwickelt sich in den letzten Jahren die Geschlechterverteilung zu Gunsten von Frauen, gleichwohl sie mit 41,9% nach wie vor unterrepräsentiert sind
- ein differenzierter Blick auf die einzelnen Besoldungsgruppen zeigt einen konkreten Handlungsbedarf für die Besoldungsgruppen A 9 sowie A11 bis A12 (gehobener Dienst) und A14 bis A16(höherer Dienst)

Tarifbeschäftigte:

- bei den Tarifbeschäftigten beträgt der Frauenanteil 2017 65%.
- die meisten weiblichen Tarifbeschäftigten sind im einfachen Dienst (67,4%) gefolgt vom mittleren Dienst (66,6%), gehobenen (60%), und höheren Dienst. (57,7%)
- bezogen auf die einzelnen Entgeltgruppen ergibt sich ähnlich wie im zurückliegenden Frauenförderplan ein Handlungsbedarf für die EG 3 (einfacher Dienst), EG 4 und EG 7 (mittlerer Dienst), EG 10 bis EG 12 (gehobener Dienst). Im Sozial- und Erziehungsdienst ist die Zielquote in allen S-Gruppen erreicht.

BERUFSGRUPPEN

In den Verwaltungsberufen und den sozialen Arbeitsgebieten, ist über die Jahre hinweg eine kontinuierliche Steigerung des Personalbestandes festzustellen.

Deutlichweniger vertreten sind Frauen nach wie vor in den gewerblichen und technischen Berufsgruppen. Trotz der Bemühungen, Frauen für diese Berufe zu motivieren, reduzierte sich ihr Personalbestand bis zum Jahr 2012 sogar³.

Bis 2012 sank der Personalbestand in den gewerblich-technischen Berufsbereichen stetig, seither steigt er wieder, ursächlich sind hier insbesondere die Neueinstellungen bei der Berufsfeuerwehr. Die zweitgrößte Gruppe ist in den Verwaltungsberufen beschäftigt, bis 2012 erhöhte sich ihr Personalbestand, seither sinkt er auf mittlerweile 238 Beschäftigte, d.h. in den allgemeinen Verwaltungsberufen sind Männer zu 25% und Frauen zu 75% vertreten.

Deutlich geringer ist der Männeranteil in den sozialen Berufen mit 14%, ihre Anzahl hat sich in den letzten 10 Jahren nur marginal erhöht.

Der Vergleich der Berufsgruppen macht deutlich, dass es nach GStG nach wie vor einen wesentlichen Handlungsbedarf gibt für Frauen in den gewerblichen und technischen Berufen.

STATUSGRUPPEN

Die Zusammensetzung der Statusgruppen ist relativ konstant. Die Zahl der Tarifbeschäftigten ist seit 2015 etwas angestiegen und bildet weiterhin mit 75 % den größten Teil der Beschäftigten. Der Anstieg 2015 im Tarifbereich ist auf die Rückführung der Gebäudereinigung in die Kernverwaltung im Jahr 2013 zurückzuführen.

Der Frauenanteil bei den Beschäftigten ist in den letzten fünf Jahren kontinuierlich angestiegen von 58,5 % (2012), 64,3% (2015) auf nunmehr 65 % (2017). Vorwiegend ist der Anstieg in den Verwaltungsberufen und im sozialen und pädagogischen Bereich zu verzeichnen. Der Anteil der männlichen Tarifbeschäftigten ist im selben Zeitraum von 41,5% (2012), 35,5% (2015) auf 34% (2017) gesunken.

Die leichte Abnahme der BeamtInnen seit 2014 erklärt sich dadurch, dass die langzeiterkrankten Beamten nicht mehr im Stammpersonal geführt werden. (Siehe auch Personalbericht 2018, S. 6 ff.) Mit 38% sind Frauen im Beamtenstatus nach wie vor eine Minderheit. Ihre Anzahl ist über die Jahre hinweg relativ konstant geblieben, hingegen die Anzahl männlicher Beamter im Zeitraum von 2004 (538) bis 2017 (488) rückläufig war, dennoch bilden sie mit 62% immer noch die Mehrheit.

FÜHRUNGSKRÄFTE

Obwohl die Anzahl der Frauen in Führungspositionen in den letzten 10 Jahren mit leichten Schwankungen unverändert geblieben ist, ist ihr Anteil am Gesamt der Führungspositionen im gleichen Zeitraum von rund 29 % auf 46,6 % deutlich gestiegen. Das Verhältnis zwischen Männern und Frauen ist nahezu ausgeglichen. Der Anteil weiblicher Führungskräfte auf stellvertretenden Bereichsleitungsfunktionen ist mit 39 % nicht ganz so hoch wie bei den Bereichsleitungen.

Auch wenn diese Entwicklung in erster Linie auf die Reduzierung der Bereiche aufgrund von Zusammenlegungen oder vorübergehend unbesetzter Bereichsleitungsfunktionen zurückzuführen ist, so bestätigen die Zahlen doch einen langsamen aber stetigen Gleichstellungsprozess.

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

92 % der Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2017 sind Frauen. Seit 2004 ist die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen kontinuierlich gestiegen⁴. Von 2004 bis 2010 stieg auch der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer kontinuierlich an, seither stagniert er allerdings.

³ Die dann folgende Verdreifung des Personalbestandes ist in erster Linie auf die Wiedereingliederung des Reinigungsdienstes zurückzuführen

⁴ Den größten Anstieg gab es von 2012 bis 2015 durch die Wiedereingliederung der GHL.

Das Verhältnis von vollzeit- zu teilzeitbeschäftigten Frauen ist relativ ausgewogen, etwa 51% aller beschäftigten Frauen arbeiten 2017 in Teilzeit, 49% in Vollzeit. Auffällig ist, dass sich das Verhältnis von Vollzeit- zu Teilzeitarbeitsverhältnissen umkehrt. Während von 2004 bis 2012 mehr Frauen in Vollzeit als in Teilzeit tätig waren, arbeiten seit 2015 mehr Frauen in Teilzeit als in Vollzeit. Allerdings überwiegen TZ-Modelle mit mehr als die Hälfte der regulären Wochenarbeitszeit. Wie bereits im Personalbericht 2018 (S.9.) dargestellt, arbeiten Teilzeitkräfte durchschnittlich 66,3 % einer Vollzeitstelle.

Bei den Männern überwiegt seit jeher das Vollzeitarbeitsverhältnis. Der TZ-Anteil beträgt 2017 lediglich 6,2%.

AUSBILDUNG

Der Frauenanteil bei den Auszubildenden der Kernverwaltung umfasst derzeit 46 % und ist im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum um 11 Prozentpunkte gestiegen. Die Zunahme ist in erster auf die Erhöhung der Anzahl der Ausbildungsplätze in den Verwaltungsberufen zurückzuführen.

Für die Gesamtverwaltung hingegen ist im Jahr 2017 das Geschlechterverhältnis bei den Auszubildenden mit 89 männlichen und 88 weiblichen Auszubildenden nahezu ausgeglichen. Im Jahr 2015 war der Männeranteil mit 57,1 % noch etwas höher.

Allerdings spiegeln sich bei den derzeit insgesamt 24 Ausbildungsberufen große geschlechtsspezifische Unterschiede wieder:

- kaum geschlechtsspezifische Unterschiede sind beim dualen Studium Bachelor of Arts-Public Administration zu erkennen
- die übrigen Ausbildungsberufe sind nach wie vor stark geprägt von der geschlechtsspezifisch ausgerichteten Berufswahl: einen außergewöhnlich hohen Frauenanteil gibt es bei den Verwaltungsfachangestellten, den Hauswirtschafterinnen und den Altenpflegerinnen. In zwei Ausbildungsberufen (Bauzeichnerin, Kauffrau für Büromanagement) werden derzeit ausschließlich Frauen ausgebildet.
- bei den gewerblichen Berufen überwiegen männliche Auszubildende. In insgesamt 11 Berufen gibt es derzeit keine weiblichen Auszubildenden.
- Auch über Praktika und Angebote wie dem Girls-Day konnten noch nicht ausreichend Bewerberinnen gewonnen werden. Hier bedarf es noch weiterer Maßnahmen, um mehr Mädchen für diese Berufe zu begeistern. Lediglich beim neuen Ausbildungsberuf NotfallsanitäterIn war der Anteil der Bewerberinnen sehr hoch, so dass mit diesem Ausbildungsberuf der Frauenanteil bei der Berufsfeuerwehr leicht gestiegen ist.

HANDLUNGSFELDER UND MAßNAHMEN DER FACHBEREICHE BIS 2021**FACHBEREICH 1- BÜRGERMEISTER****ERGEBNIS 2017**

Das Ziel den Anteil weiblicher Führungskräfte zu halten, konnte annähernd erreicht werden.

Die meisten BeamtInnen sind beschäftigt im gehobenen Dienst (Frauenanteil 49,35%), gefolgt vom mittleren Dienst (Frauenanteil 57,14%) und dem höheren Dienst (Frauenanteil 50%).

Die Personalkapazität der Tarifbeschäftigten hat sich im selben Zeitraum von 166,8 auf 192,4 erhöht und macht mittlerweile 63 % aller Beschäftigten des Fachbereichs aus. Die Mehrzahl ist im mittleren Dienst beschäftigt (Frauenanteil 70,8%), gefolgt vom einfachen Dienst (Frauenanteil 46,2%), dem gehobenen Dienst (Frauenanteil 33,3%) und dem höheren Dienst (Frauenanteil 29,4%).

HANDLUNGSFELDER UND MAßNAHMEN BIS 2021**BESONDERE AKTIVITÄTEN IM HANDLUNGSFELD III UND IV**

- Aufforderung und Motivation von Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an städtischen Qualifizierungsangeboten für Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte
- Verstärkung von Qualifizierungslehrgängen, u. a. regelmäßiges Angebot von 1. und 2. Angestelltenlehrgängen, Angebote für QuereinsteigerInnen
- Gewinnung von Ausbilderinnen und weiblichen Lehrkräften und Qualifizierung für das zukünftige Aufgabengebiet
- Schaffung verbesserter Rahmenbedingungen für Ausbildungs- und Praktikumsplätze
- Erhöhung der Attraktivität der Arbeitgeberin HL u. a. durch Neugestaltung der Außendarstellung der HL, verstärkte Präsenz auf Messen, Schulveranstaltungen, Tag der Offenen Tür, Mitwirkung an Kampagnen
- Gezielte Ansprache von Frauen in Medien, auf Messen, in Hochschulen und über Berufsvereinigungen von Frauen für IT-Berufe

FACHBEREICH 2 - WIRTSCHAFT UND SOZIALES

ERGEBNIS 2017

Im FB 2 liegt in nahezu allen Entgelt-/Besoldungsgruppen der Frauenanteil über 50 %. Im mittleren Dienst erhöhte sich der Frauenanteil gegenüber den Vergleichszahlen aus 2013 bei den Beamten von 63,7 auf 66,7% und bei den Beschäftigten von 75,3 auf 76,6 %. Im gehobenen Dienst stieg der Frauenanteil im gleichen Zeitraum bei den Beamten von 61,34% auf 67,94% und bei den Beschäftigten von 71,5% auf 73,4%, und im höheren Dienst bei den BeamtInnen von 0 auf 50% und bei den Beschäftigten von 63% auf 69%.

Die Bereichsleitungen im FB 2 sind mit 2 Frauen und 2 Männern besetzt, gleichermaßen die stellvertretenden Bereichsleitungen. Bei den Abteilungs-, Sachgebiets- und Teamleitungen überwiegt der Frauenanteil mit 21 zu 15.

Die Stellen im Fachbereich sind insbesondere durch die sozialen Berufe durch eine hohe Frauenquote geprägt, so dass in einigen Bereichen eher der Bedarf an qualifizierten Männern steigt. In einigen Aufgabenfeldern, des pädagogischen Bereichs (u. a. Erwachsenenhilfe) wird explizit um Männer geworben.

Die Maßnahmen zu den Themen Teilzeitbeschäftigung, Teilzeitkräfte in Führungspositionen, Frauen in Führungspositionen und Förderung der Übernahme einer solchen Position, Gespräche vorm Mutterschutz, usw. werden bereits praktiziert und unterstützt, trotz Raumproblemen bei gleichzeitigem Arbeitszeitwunsch am Vormittag.

HANDLUNGSFELDER UND MAßNAHMEN BIS 2021

Der Fachbereich will die Handlungsfelder zur Frauenförderung weiterhin bestmöglich verfolgen, um die qualifizierten Frauen zu halten. Der FB sieht sich jedoch nicht dazu veranlasst, weitere Handlungsfelder und Maßnahmen für die nächsten 4 Jahre zu benennen.

Die genannten Maßnahmen A bis H des Rahmenplans zur Frauenförderung finden allesamt Anwendung.

FACHBEREICH 3 - UMWELT, SICHERHEIT UND ORDNUNG

ERGEBNIS 2017

Aktuell werden 4 von 6 Bereichen von Frauen geleitet, davon allerdings einer kommissarisch. An der Steigerung des Frauenanteils auf Abteilungsleitungsebene wird weiterhin gearbeitet, soweit er unter 50% liegt. Im Bereich 3.322 wurden die 50% bereits erreicht.

Es gibt eine hohe Bereitschaft aller Bereiche zur Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle, auch in Bereichen, die eher männlich geprägt sind, wie z. B. der Feuerwehr. Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle wie Teilzeit und Telearbeit finden auch zunehmend bei Männern und Führungskräften Anklang, 3 Bereichsleitungen nutzen bereits Telearbeit. Für Eltern werden Teilzeitarbeitsverhältnisse kreativ gestaltet und freie Zeitanteile nach Möglichkeit vertreten.

Für die Feuerwehr und den Stadtwald wurden spezielle Maßnahmen im Handlungsfeld III (Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung) entwickelt. Das Interesse für die Aufgabengebiete soll insbesondere durch das Angebot von Praktika geweckt werden. 2017 waren von 35 PraktikantInnen 7 weiblich. Damit konnte der Frauenanteil von 6 % (2015) auf 20 % gesteigert werden.

Der Tag des offenen Rathauses, sowie die Präsenz auf Ausbildungsmessen wurde als Werbepattform für die Ausbildungsberufe im Stadtwald und der Berufsfeuerwehr genutzt. Es bleibt allerdings weiterhin schwierig, Frauen für die Berufsfeuerwehr zu gewinnen; lediglich im reinen Rettungsdienst ist das Verhältnis nahezu ausgeglichen. Zwei Frauen werden im mittleren und gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst ausgebildet. Von den insgesamt 35 Auszubildenden an der Notfallsanitäterschule sind inzwischen 10 (30%) weiblich. Für die nächsten Jahre wird ein höherer Frauenanteil im feuerwehrtechnischen Dienst erwartet, da die NotfallsanitäterInnen nach ihrer Ausbildung als AnwärtlerInnen übernommen werden können.

HANDLUNGSFELDER UND MAßNAHMEN BIS 2021

BESONDERE AKTIVITÄTEN IM HANDLUNGSFELD III

Für die nächsten 4 Jahre soll das Handlungsfeld III weiterhin verfolgt werden, um immer mehr Frauen für die sogenannten Männerberufe begeistern zu können. Zu den Aktivitäten gehören:

- Teilnahme der Berufsfeuerwehr und des Stadtwaldes am Tag der Offenen Tür und Messen
- Teilnahme von Schülerinnen an Fortbildungen/Workshops zum Thema „Feuerwehrfrau“
- Info-Tag für Frauen zur Gewinnung von Anwärtlerinnen bei der Feuerwehr
- Gezielte Werbung von Praktikantinnen und Erhöhung des Frauenanteils unter den PraktikantInnen auf 30%

FACHBEREICH 4 - KULTUR UND BILDUNG

ERGEBNIS 2017

Der Fachbereich 4 versucht über Dauerausschreibungen ständig neue MitarbeiterInnen in den Bereichen Familienhilfen/Jugendamt und städtische Kindertageseinrichtungen zu gewinnen und bei den Berufen des Sozial- und Erziehungsdienstes den Männeranteil zu erhöhen. Geeignete männliche Bewerber werden eingestellt, der Anteil entsprechend geeigneter Bewerber ist allerdings weiterhin gering. Die BewerberInnenzahl insgesamt reicht aktuell nicht aus, um Stellen zu besetzen. In einigen Entgeltgruppen konnte der Männeranteil allerdings erhöht werden: S 11, S 12 und S 16. In anderen Entgeltgruppen kam es zu keinen nennenswerten Veränderungen des Männeranteils.

In Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Bewilligung von Anträgen auf Teilzeit in sehr unterschiedlichen und individuellen Modellen
- Freiwerdende Stundenanteile (Teilzeit, Elternzeit u. a.) werden baldmöglichst nachbesetzt
- Alternierende Telearbeit wird bewilligt, wobei Standards zur Sicherung der Aufgabenerbringung festzulegen sind
- Unterstützung der Kinderbetreuung in Randzeiten über die Kita-Bedarfsplanung: 1/3 aller Kitas in der HL bieten die 10-Std. Öffnungszeit (37 Standorte) sowie Entwicklung des Randzeitenkonzepts Kindertagespflege

HANDLUNGSFELDER UND MAßNAHMEN BIS 2021

BESONDERE AKTIVITÄTEN IM HANDLUNGSFELD II UND III

BERUFSORIENTIERUNG, AUSBILDUNG UND NACHWUCHSFÖRDERUNG SOWIE QUALIFIZIERUNG VON FRAUEN.

- Erhöhung des Männeranteils im Bereich städtische Kindertageseinrichtungen durch Beteiligung am Boys Day
- Fortsetzung des Projektes „Mehr Männer in Kitas“ – sofern hierfür zukünftig wieder die erforderlichen Drittmittel verfügbar sind
- Steigerung der Attraktivität und Qualität der Arbeitsplätze und Leistungen durch Aktivitäten zur Erhebung der Ist-Situation, Ideenentwicklung, Einführung und Umsetzung von Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitssituation, Attraktivität, Motivation, Werbung und MitarbeiterInnenbindung in 4.510 und 4.511 unter Einbeziehung der MitarbeiterInnen
- Einsetzen für die duale Ausbildung in pädagogischen Berufen und Ausbildungsgänge für QuereinsteigerInnen
- Einsetzen für die angemessene Bezahlung/ ggf. Überprüfung der Eingruppierung anhand der Tätigkeiten
- Entwicklung und Angebot eines auf pädagogische Berufe ausgerichteten Fortbildungsprogramms
- Anbieten von Praktika und Anerkennungspraktika sowie BFD und FSJ
- Unterstützung von Quereinsteigerprogrammen
- Aufforderung der MitarbeiterInnen zur Teilnahme an städtischen Qualifizierungsangeboten für Führungskräfte
- Gezielte Personalentwicklung von MitarbeiterInnen z.B. durch eine berufsbegleitende Qualifizierung von sozialpädagogischen AssistentInnen zu ErzieherInnen

FACHBEREICH 5 - PLANEN UND BAUEN

ERGEBNIS 2017

Die Zusammensetzung des Personals im Fachbereich Planen und Bauen ist überwiegend durch gewerblich-technische Berufsbilder geprägt. Das Spektrum erstreckt sich von den Tätigkeiten des einfachen Dienstes, vorwiegend im Reinigungsdienst, bis hin zu hochkomplexen Tätigkeiten im Ingenieurwesen des höheren Dienstes, die einen Studienabschluss voraussetzen. Den wesentlichen Anteil der Beschäftigten im FB 5 umfassen die Tarifbeschäftigten (93,2%). In den letzten 4 Jahren konnte der Frauenanteil von 23,8% auf 42,9% gesteigert werden. Der starke Anstieg der weiblichen Tarifbeschäftigten hängt zum einen mit der Integration der GHL in die Kernverwaltung zusammen. Zum anderen ist in den höheren Entgeltgruppen (EG 10 bis EG 13) eine deutliche Steigerung des Frauenanteils um durchschnittlich 7,5 %-Punkte zu verzeichnen. Der Anteil verbeamteter, weiblicher Beschäftigter konnte von knapp 40% auf über 50% gesteigert werden. Die Steigerung vollzog sich in allen Laufbahngruppen - am stärksten im gehobenen Dienst.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie wird den Beschäftigten Teilzeitarbeit mit unterschiedlichen Zeitannteilen ermöglicht. 88,2% der 321 Teilzeitbeschäftigten im Stammpersonal sind Frauen, davon überwiegend Reinigungskräfte des GMHL. Ein weiteres Instrument ist die alternierende Telearbeit. In den letzten 2 Jahren ist die Anzahl der Telearbeitsverträge von 9 auf 45 gestiegen, das entspricht 5% des Stammpersonals. Überwiegend nutzen weibliche Beschäftigte die Möglichkeit der Telearbeit (19m/26w).

Zur Förderung von Frauen in Führungspositionen wurde das Mentoring-Programm genutzt, eine Mentee und ein Mentor nahmen am Programm teil. Darüber hinaus hat eine Beamtin an der Potenzialanalyse des Landes SH teilgenommen und damit die Qualifikation für die grundsätzliche Übernahme von Ämtern ab A 14 erworben. Vier Positionen (2m/ 2w) konnten im Fachbereich mit Nachwuchsführungskräften aus der Qualifizierungsreihe „Fit für Führung“ besetzt werden. Der weibliche Anteil an Führungskräften beim GMHL beträgt etwas mehr als 30%. Von den vier Bereichen wird seit 2018 einer von einer Frau geleitet und auch Sachgebietsleitungspositionen konnten zunehmend mit weiblichen Führungskräften besetzt werden. Seit 2017 wird der personalstärkste Fachbereich der Kernverwaltung, Planen und Bauen von einer Senatorin geführt.

Um mehr Interesse an den technischen Berufen bei Mädchen zu wecken, beteiligt sich u. a. die Bereiche Stadtgrün und Verkehr und der Bereich LPA am Girls Day und bieten Berufspraktika an.

Die Maßnahmen der Gruppe G – Controlling der Frauenförderpläne und Umsetzung sind im Fachbereich deutlich spürbar. Maßnahmen der Gruppe B – Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten sorgen für die besondere Berücksichtigung der Belange von Teilzeitbeschäftigten, und die Telearbeit ermöglicht eine flexible Arbeitszeitgestaltung, die zu einer Steigerung der Arbeitszufriedenheit führt.

HANDLUNGSFELDER UND MAßNAHMEN BIS 2021

BESONDERE AKTIVITÄTEN IM HANDLUNGSFELD II

- Als allgemeines Ziel verfolgt der FB Planen und Bauen das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten auf dem aktuell hohen Niveau zu halten. Teilzeit mit unterschiedlichen Anteilen sollte ermöglicht und freie Zeitannteile möglichst vertreten werden.
- Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels sollen mehr Frauen in Führungs- und qualifizierten Fachpositionen gewonnen werden. Hierbei sollen auch Frauen mit technischen Studienabschlüssen gezielt angesprochen werden, z.B. durch eine Kooperation mit der TH Lübeck.
- Neben der Führungskarriere ist geplant, ein Konzept für Fachkarrieren im technischen Bereich aufzustellen, um weitere Anreize zu schaffen.
- Die Ausbildungs- und Nachwuchsförderung wird verfolgt. Der Fachbereich nimmt weiterhin am Girls Day zu seinen angebotenen Ausbildungsberufen (GärtnerIn, StraßenwärterIn, WasserbauerIn, HafenschifferIn) teil, um mehr Interesse an technischen Berufen zu wecken. Der Fachbereich beteiligt sich an Messen und am Tag des offenen Rathauses und bietet im technischen Bereich mind. 6 Plätze für Berufspraktika an.

SENIORINNENEINRICHTUNGEN

Tabelle 7 – Beschäftigte Frauen und Männer im Zuständigkeitsbereich der SeniorInneneneinrichtungen

Beschäftigte	2017					2012				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Beschäftigtenzahl ¹	463	85,4	79	14,6	542	461	84,9	82	15,1	543
davon:										
Führungskräfte ²	0	0,0	0	0,0	0	1	50,0	1	50,0	2
Stellvertr. Führungskräfte	0	0,0	1	100,0	1	0	0,0	0	0,0	0
Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen ³	6	42,9	8	57,1	14	0	0,0	8	100,0	8
Teilzeitbeschäftigte	318	91,4	30	8,6	348	357	92,7	28	7,3	385
Beurlaubte im Sonder- und Erziehungsurlaub	21	100,0	0	0,0	21	64	97,0	2	3,0	66

¹ Setzt sich zusammen aus dem Stammpersonal, Auszubildenden und Beurlaubten

² Führungskräfte, die direkt unter den Fachbereichsleitungen stehen und deren StellvertreterInnen

³ ohne Reinigungskräfte und Küchenpersonal

UNTERREPRÄSENTANZEN VON FRAUEN UND ZIELVORGABEN 2021

Besoldungsgruppe BBes	2017		Ziel für 2021	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
A11	1	0,00	50,00	0,5
Entgeltgruppe TVöD				
EG 11	4	25,00	50,00	1,5
EG 12	1	0,00	50,00	0,5

VERDEUTLICHUNG DER GRAVIERENDEN PROBLEMFELDER

In der Besoldungsgruppe A11 beträgt die Frauenquote null Prozent .In der Entgeltgruppe 11 beträgt die Frauenquote 25 Prozent und in der Entgeltgruppe 12 null Prozent.

HANDLUNGSFELDER UND MAßNAHMEN BIS 2021 DER SENIORINNENEINRICHTUNGEN

Bis Ende 2020 werden die vier Stelleninhaber in der Entgeltgruppe 11 und der Stelleninhaber A11 nicht absehbar ausscheiden. Bei Ausscheiden der Stelleninhaber soll der Frauenanteil durch gezielte Stellenausschreibungen und Ansprache von Frauen erhöht werden.

BESONDERE AKTIVITÄTEN IM HANDLUNGSFELD III - BERUFSORIENTIERUNG, AUSBILDUNG UND NACHWUCHSFÖRDERUNG

Die SeniorInnenEinrichtungen (SIE) der Hansestadt Lübeck hatten in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und in Kooperation mit den Altenpflegeschulen in Lübeck Frauen und allein erziehenden Frauen die Möglichkeit gegeben, die Ausbildung zur Altenpflegehelferin in Teilzeit durchzuführen. Die Ausbildungszeit betrug 1 Jahr bzw. in Teilzeit 1,5 Jahre.

Angestrebt war, in allen Einrichtungen jährlich eine Auszubildende für die Ausbildung zur Altenpflegehelferin einzustellen.

Im April 2013 waren sechs Stellen besetzt, davon haben zwei Frauen die Ausbildung beendet, wurden dann in die Ausbildung zur Altenpflegerin übernommen und sind mittlerweile als Altenpflegerin unbefristet beschäftigt. Zwei Frauen arbeiten als Pflegehelferin. Aus familiären Gründen haben 2 Frauen die Ausbildung abgebrochen.

Die SIE bieten weiterhin Frauen und Männern sowie alleinerziehenden Müttern und Vätern die Möglichkeit der Ausbildung als Pflegefachkraft an. Für die Ausbildung 2018 werden 2 alleinerziehende Mütter eingestellt.

Nach Ausbildungsende ist ihre Weiterbeschäftigung als Pflegefachkraft denkbar gut, denn der Personalbedarf in der Altenpflege ist ausgesprochen hoch und wächst weiter an.

Auf Messen und in Zusammenarbeit mit Schulen werden Frauen auf die Ausbildung zur Altenpflegerin bei den SIE aufmerksam gemacht. Die SIE streben weiterhin an, jährlich 7 Auszubildende für den Beruf Altenpflegerin /Altenpfleger einzustellen.

KURBETRIEB TRAVEMÜNDE

Tabelle 8 – Beschäftigte Frauen und Männer im Zuständigkeitsbereich des Kurbetriebs Travemünde

Beschäftigte	2017					2012				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Beschäftigtenzahl ¹	8	47,1	9	52,9	17	10	47,6	11	52,4	21
davon:										
Führungskräfte ²	0	0,0	1	100,0	1	0	0,0	1	100,0	1
Stellvertr. Führungskräfte	1	100,0	0	0,0	1	1	100,0	0	0,0	1
Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen ³	0	0,0	5	100,0	5	0	0,0	7	100,0	7
Teilzeitbeschäftigte	0	0,0	0	0,0	0	2	66,7	1	33,3	3
Beurlaubte im Sonder- und Erziehungsurlaub	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0

¹ Setzt sich zusammen aus dem Stammpersonal, Auszubildenden und Beurlaubten, ohne Saisonkräfte

² Führungskräfte, die direkt unter den Fachbereichsleitungen stehen

³ ohne Reinigungskräfte und Küchenpersonal

UNTERREPRÄSENTANZEN VON FRAUEN UND ZIELVORGABEN 2021

Besoldungsgruppe BBes	2017		Ziel für 2021	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
A 10	1	0,00	50,00	0,5
Entgeltgruppe TVöD				
2 Ü	1	0,00	50,00	0,5
3	3	66,70	Ziel erreicht	
4	2	0,00	50,00	1
6	2	50,00	Ziel erreicht	
8	1	100,00	50,00	0,5
9a	2	0,00	50,00	1
10	2	100,00	Ziel erreicht	
15 Ü	1	0,00	50,00	0,5

VERDEUTLICHUNG DER GRAVIERENDEN PROBLEMFELDER

Der Kurbetrieb Travemünde verfügt lediglich über 17 in diesem Zusammenhang zu betrachtende Planstellen. Nur in diesem kleinen Rahmen ist es möglich, die Unterrepräsentanz von Frauen in einzelnen Entgeltgruppen abzubauen, wobei dies Personalfuktuation, also das Freiwerden von Planstellen voraussetzt.

Weiterhin erweist es sich als schwierig, Frauen als Bewerberinnen für Tätigkeiten im gewerblich-technischen Bereich zu gewinnen. Dies gilt sowohl für den Bereich der ständig beschäftigten Mitarbeiterinnen als auch für den Kreis der saisonal Beschäftigten.

HANDLUNGSFELDER UND MAßNAHMEN BIS 2021 DES KURBETRIEBS TRAVEMÜNDE

BESONDERE AKTIVITÄTEN IM HANDLUNGSFELD III -BERUFSORIENTIERUNG, AUSBILDUNG UND NACHWUCHSFÖRDERUNG

Der Kurbetrieb wird seine Bemühungen in den Bereichen Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung fortsetzen. Wie bereits in der Vergangenheit wird der Kurbetrieb Travemünde sich am jährlich stattfindenden Girls Day beteiligen und jungen Frauen die Möglichkeit bieten, die vielfältigen Arbeiten im gewerblich-technischen Bereich kennen zu lernen. Fanden sich für die in 2017 angebotenen Plätze noch keine Interessentinnen, konnte im Rahmen des Girls Day 2018 zwei Interessentinnen ein Einblick in die vielfältigen Tätigkeiten der Abteilung Außendienst ermöglicht werden. Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen waren durchweg positiv.

Darüber hinaus wird der Kurbetrieb Travemünde auch weiterhin für interessierte junge Frauen die Möglichkeit bieten, im Rahmen von Schulpraktika einen Einblick in die vielseitigen Aufgaben des Kurbetriebs zu gewinnen. Im Jahr 2018 wurden insgesamt 4 Schulpraktika durchgeführt, in 3 Fällen handelte es sich um Schülerinnen. 1 Praktikumsplatz wurde mit einem männlichen Bewerber besetzt.

Der Kurbetrieb wird auch in den kommenden Jahren jeweils 2 Plätze pro Jahr am Girls Day für Mädchen anbieten und 2 Praktikumsplätze zur Verfügung stellen.

Im Rahmen der Nachwuchsförderung ermöglicht der Kurbetrieb Travemünde seinen Auszubildenden (Kaufleute für Büromanagement) einen möglichst vielseitigen und interessanten Einblick in alle Betriebsabteilungen zu erhalten. Ergänzend waren Auszubildende des Kurbetriebs gemeinsam mit dem Personal- und Organisationsservice im Jahr 2018 erstmals auf Ausbildungsmessen präsent um bei Ausbildungsplatzsuchenden Interesse für eine Ausbildung beim Kurbetrieb Travemünde zu wecken.

Alle Maßnahmen verfolgen das Ziel, junge Frauen für eine Ausbildung beim Kurbetrieb Travemünde zu gewinnen und Auszubildende nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung an den Betrieb zu binden. Der Erfolg der Maßnahmen wird sich erst mittel- oder langfristig messen lassen.

Entsorgungsbetriebe Lübeck

Tabelle 9 – beschäftigte Frauen und Männer im Zuständigkeitsbereich der Entsorgungsbetriebe Lübeck

Beschäftigte	2017					2012				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Beschäftigtenzahl ¹	83	13,4	538	86,6	621	54	10,2	476	89,8	530
davon:										
Führungskräfte ²	5	26,3	14	73,7	19	2	13,3	13	86,7	15
Stellvertr. Führungskräfte	4	21,1	15	78,9	19	4	30,8	9	69,2	13
Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen ³	29	6,8	400	93,2	429	11	2,7	398	97,3	409
Teilzeitbeschäftigte	19	79,2	5	20,8	24	9	75,0	3	25,0	12
Beurlaubte im Sonder- und Erziehungsurlaub	1	50,0	1	50,0	2	3	100,0	0	0,0	3

¹ Setzt sich zusammen aus Stammpersonal, Auszubildenden und Beurlaubten² Führungskräfte, die direkt unter den Fachbereichsleitungen stehen und deren StellvertreterInnen³ ohne Reinigungskräfte und Küchenpersonal

UNTERREPRÄSENTANZEN VON FRAUEN UND ZIELVORGABEN 2021

Besoldungsgruppe BBes	2017		Ziel für 2021	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
A7	2	50,00	Ziel erreicht	0
A8	5	60,00	Ziel erreicht	0
A9m.D.	1	100,00	Ziel erreicht	0
A10	1	100,00	Ziel erreicht	0
A11	2	0,00	50,00	1
A12	1	0,00	50,00	0,5
Entgeltgruppe TVöD				
2a/ 2Ü	44	4,50	9,50	4
3	129	1,50	4,50	6
4	47	6,00	11,00	5
5	111	8,00	13,00	15
6	102	19,00	24,00	24
7	37	13,50	19,00	7
8	32	44,00	49,00	16
9a	15	13,00	44,00	7
9b	31	10,00	13,00	4
10	11	45,00	50,00	5,5
11	24	29,00	45,00	11
12	17	23,50	29,00	5
13	1	0,00	23,50	0,5
14	2	50,00	Ziel erreicht	0
15	2	50,00	Ziel erreicht	0
15Ü/ AT01	1	0,00	50,00	0,5
AT	3	0,00	50,00	1,5

VERDEUTLICHUNG DER GRAVIERENDEN PROBLEMFELDER

Für die Entsorgungsbetriebe sind zwei Handlungsfelder zu definieren, zum einen eine Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Führungskräfte und zum anderen die Zahl der Bewerberinnenanzahl in den gewerblich-technischen Berufen zu erhöhen.

HANDLUNGSFELDER UND MAßNAHMEN BIS 2021 DER ENTSORGUNGSBETRIEBE LÜBECK

BESONDERE AKTIVITÄTEN IM HANDLUNGSFELD I UND III: VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE UND BERUFSPRÄZISION, AUSBILDUNG UND NACHWUCHSFÖRDERUNG

- Erhöhung der Anzahl der Teilzeitstellen
- Überprüfung aller Stellen im Hinblick auf die Teilbarkeit, um die Anzahl der Teilzeitstellen zu erhöhen.
- Durch aktive Hinweise auf attraktive Arbeitszeitmodelle sollen weibliche Führungskräfte gewonnen werden. Als Maßnahme ist angedacht, dass die Führungsarbeitsplätze der EBL auf der eigenen Homepage beworben werden.

Die Entsorgungsbetriebe legen ihren Fokus auf das Handlungsfeld Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung, da sich in der Vergangenheit gezeigt hat, dass weibliche InteressentInnen insbe-

sondere bei den gewerblich-technischen Praktikantenanfragen fehlen. Daher werden folgende Maßnahmen durchgeführt:

- Bewerbung der Ausbildungsberufe der Entsorgungsbetriebe auf der Homepage der EBL und auf der Facebook Seite
- Regelmäßige Durchführung von Praktika, u. a. durch Schulen oder Hochschulen
- Regelmäßige Präsenz auf Ausbildungsmessen, z. B. der Orientierungsschau in der St. Petri-Kirche Lübeck
- Teilnahme an Tagen für die Berufsorientierung an Schulen, z. B. Hanseschule Lübeck
- Teilnahme am Girls/Boys Day

LÜBECKER SCHWIMMBÄDER

Tabelle 10- Beschäftigte Frauen und Männer im Zuständigkeitsbereich der Lübecker Schwimmbäder

Beschäftigte	2017					2012				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Beschäftigtenzahl ¹	30	49,2	31	50,8	61	37	45,7	44	54,3	81
davon:										
Führungskräfte ²	0	0,0	2	100,0	2	2	100,0	0	0,0	2
Stellvertr. Führungskräfte	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0
Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen ³	0	0,0	4	100,0	4	0	0,0	8	100,0	8
Teilzeitbeschäftigte	17	89,5	2	10,5	19	23	82,1	5	17,9	28
Beurlaubte im Sonder- und Erziehungsurlaub	2	100,0	0	0,0	2	1	100,0	0	0,0	1

¹ Setzt sich zusammen aus Stammpersonal, Auszubildenden und Beurlaubten

² Führungskräfte, die direkt unter den Fachbereichsleitungen stehen und deren StellvertreterInnen

³ ohne Reinigungskräfte und Küchenpersonal

UNTERREPRÄSENTANZEN VON FRAUEN UND ZIELVORGABEN 2021

Besoldungsgruppe BBes	2017		Ziel für 2021	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
A 13 BBO	1	0,00	Ziel erreicht	0
Entgeltgruppe TVöD				
15	1	0,00	Ziel erreicht	0
10	1	0,00	Ziel erreicht	0
9b	5	0,00	Ziel erreicht	0
8	6	50,00	Ziel erreicht	0
7	2	50,00	Ziel erreicht	0
6	9	11,12	Ziel erreicht	0
5	13	46,15	51,15	1
4	5	60,00	Ziel erreicht	0
3	2	100,00	Ziel erreicht	0
2	9	88,89	Ziel erreicht	0

VERDEUTLICHUNG DER GRAVIERENDEN PROBLEMFELDER

Die im gewerblich-technischen Bereich vorhandenen Planstellen sind im Technik-Pool der Lübecker Schwimmbäder angesiedelt. Möglichkeiten den Frauenanteil zu erhöhen sind aufgrund fehlender Interessentinnen, selbst für Praktika, sehr gering.

ERGEBNIS 2017

Verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Lübecker Schwimmbäder haben in den Jahren 2013 bis Mai 2016 die Grundlage geschaffen für eine verbesserte Ausgangslage für ihre Beschäftigten und deren Familien. Hierzu gehörte die Einführung der Arbeitszeitflexibilisierung, Bereitstellung der Möglichkeit einer zeitlich begrenzten Reduzierung der Arbeitszeit und Teilzeitangebote. In der Dienstplangestaltung sind die Wünsche der Beschäftigten mit den betrieblichen Belangen in Einklang gebracht worden.

Die Möglichkeiten der Elternzeit wurden innerbetrieblich, besonders bei den Vätern, erfolgreich kommuniziert. Im oben genannten Zeitraum haben eine Mitarbeiterin und zwei Mitarbeiter die Elternzeit in Anspruch genommen.

Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung

Die Lübecker Schwimmbäder präsentierten sich verstärkt auf Berufs- und Ausbildungsmessen und konnten schon jetzt einen erheblichen Zuwachs an Praktikumsanfragen und Bewerbungen für die Ausbildung zur „Fachangestellten für Bäderbetriebe“ feststellen.

Weiterhin konnten Kontakte zu Lübecker Schulen hergestellt werden. Hier wurden im Rahmen von Beruf-Orientierungswochen Schülerinnen und Schülern Beruf / Firma / Ausbildung / Arbeitsstelle vorgestellt. Mädchen und junge Frauen wurden gezielt aufgefordert, sich zu bewerben.

Im Berufsbild „Fachangestellte für Bäderbetriebe“ werden bereits vier weibliche Auszubildende ausgebildet.

HANDLUNGSFELDER UND MAßNAHMEN BIS 2021 DER LÜBECKER SCHWIMMBÄDER

BESONDERE AKTIVITÄTEN IM HANDLUNGSFELD III - BERUFSORIENTIERUNG, AUSBILDUNG UND NACHWUCHSFÖRDERUNG

Die Lübecker Schwimmbäder möchten zukünftig Maßnahmen ergreifen, um mehr Mädchen und Frauen für den gewerblich/technischen Bereich zu interessieren.

Frauen sollen durch langfristig attraktive Rahmenbedingungen (z. B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf) eine realisierbare Perspektive aufgezeigt bekommen.

Zudem soll die Anwerbung von qualifizierten Frauen über Aushänge an Universitäten und Fachhochschulen (Angebot von Praktika in diesem Bereich gezielt für Studentinnen) sowie über Soziale Netzwerke (Facebook, Xing o. a.) erfolgen.

Anlage 1**DEFINITIONEN UND ERLÄUTERUNGEN
ZU GRUNDBEGRIFFEN DES RAHMENPLANS ZUR FRAUENFÖRDERUNG****FÜHRUNGSKRÄFTE**

Der Begriff „Führungskräfte“ definiert alle Positionen mit Budget- und/oder Personalverantwortung, d.h.:

1. alle leitenden MitarbeiterInnen entsprechend AGA I, S. 15, Punkt 3.2.: „Zu den leitenden MitarbeiterInnen gehören: Fachbereichsleitungen, Bereichsleitungen, Abteilungsleitungen, Sachgebiets- und Arbeitsgruppenleitungen sowie Teamleitungen

(<http://www.intranet.luebeck.de/fb1/110/grundleg/AGA-I/aga1.pdf>)

2. alle (Dienst-)Vorgesetzten entsprechend AGA I, S. 10, Punkt 2.3.:
Dienstvorgesetzte, Vorgesetzte

(1) Dienstvorgesetzte oder Dienstvorgesetzter ist, wer für beamtenrechtliche und arbeitsvertragliche Entscheidungen über die persönlichen Angelegenheiten der ihr oder ihm nachgeordneten Beamtinnen und Beamten und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zuständig ist.

(2) Vorgesetzte oder Vorgesetzter ist, wer einer anderen Person für deren dienstliche Tätigkeit Anweisungen erteilen darf. Wer im Einzelfall Vorgesetzte oder Vorgesetzter ist, ergibt sich aus der jeweiligen Aufbauorganisation sowie den Arbeitsverteilungsplänen...“

TEILZEIT

Teilzeitarbeit liegt unterhalb der Regelarbeitszeit einer Vollzeitstelle (39 bzw. 41 Stunden Wochenarbeitszeit), d.h. sie kann explizit mehr als die Hälfte einer Vollzeitstelle umfassen.

Auf Dauer angelegte Teilzeitbeschäftigung muss laut §12 GstG mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit angeboten werden, soweit nicht durch Rechtsvorschrift etwas anderes bestimmt ist. Arbeitsverhältnisse mit geringfügig Beschäftigten dürfen nur dann begründet werden, wenn dies aus personalwirtschaftlichen oder organisatorischen Gründen vorteilhaft ist.

LEBENSPHASENORIENTIERTE PERSONALPOLITIK

Eine „lebensphasenorientierte Personalpolitik“ berücksichtigt die einzelnen Lebensphasen, die durch unterschiedliche private und berufliche Hintergründe gekennzeichnet sind und setzt auf

- die Entwicklung und Erhaltung nachhaltiger Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit aller MitarbeiterInnen
- die Vereinbarkeit von Lebens- und Berufssituation sowie
- den Umgang mit den Demographieeffekten durch eine altersgerechte Personalpolitik

(nach Prof. Dr. Jutta Rump, Fachhochschule Ludwigshafen)

siehe auch <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/062/1706240.pdf> Kapitel 5, insbesondere S. 159f

Anlage 2

RECHTE DES FRAUENBÜROS / DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Die Rechte des Frauenbüros / der Gleichstellungsbeauftragten sind in verschiedenen Gesetzen und Regelungen festgeschrieben, hier finden Sie einen Auszug der Rechte des Frauenbüros, die sich auf die o. g. Maßnahmen im Rahmenplan beziehen:

GEMEINDEORDNUNG FÜR SCHLESWIG-HOLSTEIN I.D.F. VOM 28.02.2003, ZULETZT GEÄNDERT DURCH GESETZ 04.01.2018

§2 Selbstverwaltungsaufgaben

- (3) Zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Mann und Frau haben die Gemeinden mit eigener Verwaltung Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in Gemeinden mit mehr als 15 000 EinwohnerInnen und Einwohnern grundsätzlich hauptamtlich tätig; das Nähere regelt die Hauptsatzung. **Die Hauptsatzung soll im Übrigen bestimmen, dass die Gleichstellungsbeauftragte in Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig ist und an den Sitzungen der Gemeindevertretung und der Ausschüsse teilnehmen kann. Ihr ist in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs auf Wunsch das Wort zu erteilen. (...)**
- (4) Verstößt eine Maßnahme, die der Entscheidung der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters obliegt, nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten gegen §§ 3 bis 8, 12, 13, 15 Abs. 1 oder 16 des Gleichstellungsgesetzes vom 13. September 1994 (GVOBl. Schl.-H. S. 562), Zuständigkeiten und Ressortbezeichnungen ersetzt durch Verordnung vom 13. Februar 2001 (GVOBl. Schl.-H. S. 34), **kann sie schriftlich unter Darlegung der Gründe binnen 10 Arbeitstagen Widerspruch erheben.** Hält die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister den Widerspruch für begründet, hilft sie oder er ihm ab. Anderenfalls hat sie oder er die Gemeindevertretung, in hauptamtlich verwalteten Gemeinden den Hauptausschuss, zu unterrichten. Die Unterrichtung erfolgt unter Beifügung des Widerspruchs der Gleichstellungsbeauftragten und der Nichtabhilfeentscheidung. Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister kann die Maßnahme frühestens zehn Werktage nach erfolgter Unterrichtung ausführen. Dringende Maßnahmen kann die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister sofort ausführen. Die Gründe dafür sind der Gemeindevertretung, in hauptamtlich verwalteten Gemeinden dem Hauptausschuss, mitzuteilen.

GESETZ ZUR GLEICHSTELLUNG DER FRAUEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST VOM 13.12.1994 (GSTG)

§19 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Fachangelegenheiten

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Rahmen der jeweiligen fachlichen Zuständigkeit ihrer Dienststelle an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereiches zu beteiligen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen haben können.
- (2) Die Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte so frühzeitig zu beteiligen, dass deren Initiativen, Anregungen, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Unterlagen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind, Einsicht nehmen. Ihr sind die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann an Besprechungen, Sitzungen oder Konferenzen teilnehmen, soweit Angelegenheiten beraten werden, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen haben können.

§20 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Personalangelegenheiten

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten auf die Gleichstellung von Frauen, insbesondere auf die Einhaltung dieses Gesetzes, hinzuwirken. Zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Beschäftigten ist der Dienstweg nicht einzuhalten.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist insbesondere bei Stellenausschreibungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, Kündigungen und Entlassungen sowie vorzeitigen Versetzungen in den Ruhestand einschließlich vorhergehender Planungen zu beteiligen. § 19 Abs. 2 gilt entsprechend. Soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, ist der Gleichstellungsbeauftragten auch in Personalakten Einsicht zu gewähren. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren teilnahmeberechtigt, soweit diese nicht durch ein Gremium geführt werden, dessen Zusammensetzung durch Gesetz geregelt ist. Sie ist stimmberechtigt, wenn eine Personalentscheidung von einem Gremium, dessen Zusammensetzung nicht durch Gesetz geregelt ist, durch Abstimmung getroffen wird.

(3) (...)

HAUPTSATZUNG DER HANSESTADT LÜBECK (JULI 2003)

§ 5 Gleichstellungsbeauftragte

- (1) Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten werden von der alleinigen Leiterin des Frauenbüros wahrgenommen. Ihre Bestellung zur Gleichstellungsbeauftragten erfolgt durch die Bürgerschaft. Die Tätigkeit ist hauptamtlich. Anderweitige dienstliche oder arbeitsrechtliche Verpflichtungen dürfen ihr nicht übertragen werden.
- (2) Die Leiterin des Frauenbüros trägt zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hansestadt Lübeck bei. Sie ist dabei insbesondere in folgenden Aufgabenbereichen tätig:
 - Einbringung frauenspezifischer Belange in die Arbeit der Bürgerschaft und der Verwaltung,
 - Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkungen für Frauen, z. B. auch bei der Aufstellung von Bebauungsplänen
 - Mitarbeit an Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen in der Hansestadt Lübeck
 - Anbieten von Sprechstunden und Beratung für Frauen
 - Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden, um frauenspezifische Belange wahrzunehmen.
- (3) Die Leiterin des Frauenbüros ist in Ausübung ihrer Tätigkeit an fachliche Weisungen der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters nicht gebunden; sie unterliegt aber der allgemeinen Dienstaufsicht der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters.
- (4) Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister hat die Leiterin des Frauenbüros im Rahmen ihres Aufgabenbereichs an allen Vorhaben so frühzeitig zu beteiligen, dass ihre Initiativen, Anregungen, Vorschläge, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Dazu sind ihr die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Unterlagen zur Kenntnis zu geben und Auskünfte zu erteilen.
- (5) Die Leiterin des Frauenbüros kann in ihrem Aufgabenbereich eigene Öffentlichkeitsarbeit betreiben. Dabei ist sie an Weisungen nicht gebunden. Sie kann an den Sitzungen der Bürgerschaft und der Ausschüsse teilnehmen. Dies gilt auch für nichtöffentliche Sitzungen. Zeit, Ort und Tagesordnung sind ihr rechtzeitig bekannt zu geben. In Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches ist ihr auf Wunsch das Wort zu erteilen. Die Leiterin des Frauenbüros kann eigene Beschlussvorlagen erstellen und selbst unterzeichnen; die Einbringung erfolgt durch die Bürgermeisterin oder den Bürgermeister.
- (6) Alles Weitere regelt die Geschäftsordnung für das Frauenbüro.

AGA I UND II:***Aufgaben und Rechte Bereich 1.160 - Frauenbüro***

Die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus §§ 18 – 23 Gleichstellungsgesetz, § 2(3) GO und § 6 der Hauptsatzung und der Geschäftsanweisung für das Frauenbüro.
<http://www.intranet.luebeck.de/fb1/110/grundleg/AGA-2/A1-33.pdf>

Öffentlichkeitsarbeit Bereich 1.160 - Frauenbüro

Die Leiterin des Bereiches 1.160 - Frauenbüro kann in ihrem Aufgabenbereich eigene Öffentlichkeitsarbeit betreiben; www.intranet.luebeck.de/fb1/110/grundleg/AGA-I/aga1.pdf

Anlage 3

ALLGEMEINE GESETZLICHE GRUNDLAGEN

I. GLEICHSTELLUNGSGESETZ SCHLESWIG-HOLSTEIN (GSTG)

http://www.schleswig-holstein.de/MSGFG/DE/Gleichstellung/Gleichstellung/SHGleichstellungsgesetz/SHGesetz_blob=publicationFile.pdf

§ 7, Ausschreibungen:

- (1) „(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe der §§ 3 bis 5 unterrepräsentiert sind, müssen freie Arbeitsplätze ausgeschrieben werden. (...)
- (2) Bei Führungspositionen soll grundsätzlich eine öffentliche Ausschreibung erfolgen. (...)
5) Mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer Ausschreibung in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 2 Buchst. b und c oder von einer öffentlichen Ausschreibung für Führungspositionen abgesehen werden.“

§ 12, Teilzeitbeschäftigung:

- (1) Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich auch mit Teilzeitbeschäftigten besetzbar, wenn nicht zwingende dienstliche Belange die Besetzung mit Vollzeitbeschäftigten erfordern. In einer Arbeitsplatzausschreibung ist auf die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen.
- (2) Teilzeitbeschäftigung muss mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit angeboten werden, soweit nicht durch Rechtsvorschrift etwas anderes bestimmt ist. Die reduzierte Stundenzahl von Teilzeitbeschäftigten ist im Rahmen des Haushaltsrechtes personell auszugleichen. Von Möglichkeiten zur Zusammenfassung mehrerer Reststellen ist Gebrauch zu machen. Beschäftigungsverhältnisse, die die sozialversicherungspflichtige Grenze unterschreiten, dürfen nicht begründet werden.
- (3) Teilzeitbeschäftigte dürfen in ihrer beruflichen Entwicklung gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden.
- (4) Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, wieder eine Vollzeitbeschäftigung an, sind sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes vorrangig zu berücksichtigen.
- (5) Als Teilzeitbeschäftigung im Sinne dieses Gesetzes gelten nur auf Dauer angelegte Beschäftigungen.

II. ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)

§ 1, Ausschreibung

„Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs.1 ausgeschrieben werden.“

§ 7, Benachteiligungsverbot

- (1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.
- (2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

III. TEILZEIT- UND BEFRISTUNGSGESETZ

§ 9 Verlängerung der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen. www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/tzbfsg/gesamt.pdf

IV. DIENSTANWEISUNG "RAHMENREGELN DER PERSONALARBEIT" (KIA) BEI DER HANSESTADT LÜBECK

Rahmenkonzept "Aktivierung des internen Arbeitsmarktes" (kurz: „KIA“)

S. 12: Grundsätzlich wird von der Teilbarkeit eines jeden Arbeitsplatzes ausgegangen. Teilzeitbeschäftigte, die von struktureller Mobilität betroffen sind, sowie auch RückkehrerInnen werden vor diesem Hintergrund gleichermaßen in die Vermittlungen und Umsetzungen einbezogen.

S. 24: (Anlage 2) Die Vermittlungs- und Umsetzungsaktivitäten des internen Arbeitsmarktes der Hansestadt Lübeck beziehen sich auf die im folgenden aufgeführten Beschäftigtengruppen (...): Teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen und BeamtenInnen mit tariflichem oder vertraglichem bzw. gesetzlichem Anspruch auf Vollzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt, der auf dem gegenwärtigen Arbeitsplatz nicht erfüllt werden kann. Hierunter fallen auch die MitarbeiterInnen, mit denen eine unbefristete Reduzierung ihrer Wochenarbeitszeit vereinbart wurde und die ihre vereinbarte Wochenarbeitszeit wieder erhöhen möchten. Diese MitarbeiterInnen können sich auch freiwillig auf dem Arbeitsmarkt melden (s.u.). (...) www.intranet.luebeck.de/fb1/110/kia/RR_interner_Arbeitsmarkt.pdf

V. DIENSTVEREINBARUNG ZUR DURCHFÜHRUNG VON BEDARFSORIENTIERTEN SERVICEZEITEN UND DER DAMIT VERBUNDENEN FLEXIBLEN ARBEITSZEIT. *Flexible Arbeitszeit bei der Hansestadt Lübeck* (kurz: „DV Flex“) vom 18.12.2001

S. 6: 5. Berücksichtigung familiärer Belange

Frauen und Männer mit familiären Aufgaben müssen viele zusätzliche Zeiten in ihren Arbeitsalltag integrieren. Diese sind oft schwer beeinflussbar und benötigen viel Planung. Um allen, Frauen und Männern gleichermaßen, die Möglichkeit neuer Arbeitszeitmodelle zu eröffnen, sind im Konfliktfall die Zeitwünsche am Grad der Planbarkeit und Beeinflussbarkeit zu überprüfen. Vorrang haben diejenigen familiären Belange mit geringen Zeitspielräumen (z. B. Öffnungszeiten von Kitas und Pflegeeinrichtungen). www.intranet.luebeck.de/fb1/110/grundleg/DVFLEX.pdf

(**Hinweis:** Für Telearbeitende gelten bezüglich möglicher Arbeitszeiten abweichende Regeln, die unter http://www.intranet.luebeck.de/fb1/110/grundleg/Dienstvereinbarung%20Telearbeit_unterzeichnet.pdf) in der DV Telearbeit festgeschrieben sind).