



Rahmenplan

zur Frauenförderung 2009



IMPRESSUM

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

Druck: Zentrale Vervielfältigungsstelle der Hansestadt Lübeck

INHALTSVERZEICHNIS

<u>VORWORT</u>	<u>1</u>
<u>1 FRAUENFÖRDERPLÄNE BEI DER HANSESTADT LÜBECK</u>	<u>3</u>
<u>2 GRUNDINFORMATIONEN IM ÜBERBLICK</u>	<u>4</u>
<u>3 ÜBERGEORDNETE ZIELE ZUR FRAUENFÖRDERUNG UND FÜR EINE FAMILIENFREUNDLICHE PERSONALPOLITIK BEI DER HANSESTADT LÜBECK</u>	<u>5</u>
<u>4 FRAUENFÖRDERUNG UND FAMILIENFREUNDLICHE MAßNAHMEN BEI DER HANSESTADT LÜBECK</u>	<u>6</u>
A STELLENAUSSCHREIBUNGEN	7
B EINSTELLUNG/STELLENBESETZUNG	7
C BEFÖRDERUNG UND HÖHERGRUPPIERUNG	9
D FORTBILDUNG UND QUALIFIKATION	9
E AUSBILDUNG	10
F TEILZEITBESCHÄFTIGUNG UND FLEXIBLE ARBEITSZEITEN	11
G BEURLAUBUNG UND WIEDEREINSTIEG	12
H GREMIENBESETZUNG	13
I CONTROLLING DES FRAUENFÖRDERPLANS	14
J UMSETZUNG	15
K SONSTIGES	15
<u>5 EINZELPLÄNE – AUF EINEN BLICK</u>	<u>15</u>
KERNVERWALTUNG / PERSONAL- UND ORGANISATIONSSERVICE	16
SENIORINNENEINRICHTUNGEN	22
ENTSORGUNGSBETRIEBE LÜBECK	23
GEBÄUDEREINIGUNG HANSESTADT LÜBECK	24
LÜBECKER SCHWIMMBÄDER	26
KURBETRIEB TRAVEMÜNDE	28

VORWORT

Mit dem vorliegenden Rahmenplan dokumentiert die Hansestadt Lübeck zum dritten Mal die Zusammenführung der bestehenden Frauenförderpläne, mit denen die gesetzliche Verpflichtung zur Fortschreibung des Frauenförderplanes nach § 11GstG erfüllt wird. Erfasst werden mit dem Rahmenplan 4233 Beschäftigte der Kernverwaltung und der Eigenbetriebe. Die vergleichende Betrachtung unterschiedlicher Verwaltungseinheiten ermöglicht eine differenzierte Analyse.

Inhaltlich geht es dabei um weit mehr als bloße Pflichterfüllung: Ziel ist die Schaffung und Herstellung von Chancengleichheit – mit kontinuierlicher Frauenförderung und der Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen. Letztere Maßnahmen werden heute auch als Maßnahmen im Sinne einer familienfreundlichen Personalpolitik verstanden – und somit sichern sie Chancengleichheit für Frauen und Männer gleichermaßen. Deutlich wird hierdurch, dass frauenfördernde Maßnahmen in ihrer Umsetzung schon immer gesamtgesellschaftliche Veränderungen und auch Vorteile für beide Geschlechter hervorbringen.

Bereits 1996 verabschiedete die Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck die ersten Frauenförderpläne. Die darin verankerten Ziele und Maßnahmen sind überwiegend routiniertes Tagesgeschäft der städtischen Personalstellen. Die gesetzlich vorgeschriebenen Frauenförderpläne haben Transparenz geschaffen über die Höhe der Frauen- und Männeranteile in allen Entgelt- und Besoldungsgruppen. 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 immer noch eine kleine Minderheit; das gleiche gilt grundsätzlich auch für Führungs- und Entscheidungspositionen.

Inzwischen ist die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann selbstverständliches Thema bei der Hansestadt Lübeck, was in folgenden Aspekten deutlich wird:

- Bereichsleitungen und Verwaltungsführung beraten sich mit dem Frauenbüro über frauenfördernde und Gender-Maßnahmen,
- das Frauenbüro wird vielfältig in Planungen und Projekte einbezogen,
- beurlaubte Beschäftigte werden beim Wiedereinstieg beraten und unterstützt,
- Teilzeitstellen werden zunehmend flexibler organisiert und
- mit weiteren konkreten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie –aktuell: alternierende Telearbeit für städtische Beschäftigte- wird weiterhin an der Realisierung und Weiterentwicklung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen innerhalb der Hansestadt Lübeck gearbeitet.

Die Finanznot der Kommunen führt allerdings auch in Lübeck zu einer restriktiven Personalwirtschaft mit Stellenreduzierungen und Einstellungsstopps. Externe Ausschreibungen, die qualifizierten Frauen eine Chance zum Einstieg bieten, sind nach wie vor die Ausnahme. 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- wird die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie mehr als deutlich.

Aber auch wenn die Rahmenbedingungen zunehmend schwieriger werden, bleiben Chancengleichheit, Frauenförderung und eine familienfreundliche Personalpolitik wichtige Zielsetzun-

gen der Hansestadt Lübeck, der sich alle Verwaltungseinheiten als zu realisierender Herausforderung stellen.

Vor diesem Hintergrund war die letzte Fortschreibung des Frauenförderplanes eine Gratwanderung – denn einzelne Maßnahmen zur Frauenförderung konnten vor dem Hintergrund der Personalkostenreduzierung nicht mehr standhalten. Insbesondere davon betroffen war die Pflicht zur externen Ausschreibung immer dann, wenn Frauen in der betroffenen Entgelt- und Besoldungsstufe unterrepräsentiert sind (§ 7 GleichG). Deshalb soll es in Übereinstimmung zwischen der Dienststelle und dem Frauenbüro in den nächsten Jahren primär darum gehen, den bereits vorhandenen Frauenanteil an den Beschäftigten zumindest zu halten. Wesentlicher wird aber sein, den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen, insbesondere auch durch spezielle Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung und der Förderung von weiblichen Nachwuchsführungskräften im Rahmen der umzusetzenden Personalentwicklung.

Auch bei den weiteren Bausteinen zur Personalentwicklung wird Frauenförderung und Chancengleichheit als fester Bestandteil integriert und somit befördert, um damit dem langfristigen Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern näher zu kommen.

Zur Erreichung dieses Ziels wird es vor allem darauf ankommen, die vorhandenen Instrumente und Maßnahmen zur Frauenförderung auch tatsächlich in die Verwaltungspraxis und in die betrieblichen Abläufe zu übersetzen. Das geht nur gemeinsam mit allen.

Lübeck, im Dezember 2009

Bernd Saxe

Elke Sasse

Bürgermeister

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

1 FRAUENFÖRDERPLÄNE BEI DER HANSESTADT LÜBECK

Nach der Verabschiedung des Gleichstellungsgesetzes Schleswig Holsteins im Dezember 1994 hat die Hansestadt Lübeck mit der Aufstellung von Frauenförderplänen entsprechend der gesetzlichen Vorgaben begonnen. Gemäß §11GstG 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, d.h. zum Stichtag 31.12.2008 wurden 6 Frauenförderpläne erstellt und im vorliegenden Rahmenplan 2009 zusammengefasst. Enthalten sind die Frauenförderpläne:

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

Im Jahr 2000 wurde erstmals ein gemeinsamer Rahmenplan zur Frauenförderung für alle Personalstellen vorgelegt, der nun zum zweiten Mal fortgeschrieben wird. Die Lübecker Schwimmbäder haben erstmalig einen Frauenförderplan erstellt, deshalb liegt auch keine vergleichende Betrachtung vor zum Frauenförderplan 2005.

Der Rahmenplan ersetzt die Einzelpläne nicht, sondern steckt einen gesamtstädtischen, gemeinsamen inhaltlichen und zeitlichen Rahmen und gibt einen Überblick über die wichtigsten Informationen der Einzelpläne. Ergänzend werden spezifische und detaillierte Informationen der einzelnen Personalstellen in den Einzelplänen dargestellt.

Der jetzt vorliegende „Rahmenplan zur Frauenförderung bei der Hansestadt Lübeck“ wurde vom Personal- und Organisationservice in Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro und unter Beteiligung des Gesamtpersonalrates erarbeitet. In der Fortschreibung gemachte Umformulierungen bzw. Ergänzungen sind *kursiv* gekennzeichnet.

Da der nunmehr jährlich der Bürgerschaft vorzulegende Personalbericht bereits alle Daten der Beschäftigtenstruktur auch nach Geschlecht differenziert, werden zukünftig nur noch in einigen wenigen Bereichen zusätzliche Erhebungen und Auswertungen notwendig sein. Deshalb wird eine weitere Fortschreibung des Rahmenplans zur Frauenförderung in vier Jahren nur noch diese zusätzlichen Erhebungen/Auswertungen im Anhang aufführen.

2 GRUNDINFORMATIONEN IM ÜBERBLICK

Tabelle 1 – Personalbestand der Hansestadt Lübeck - Überblick

Hansestadt Lübeck	Frauen				Männer				Gesamt	
	2008	%	2004	%	2008	%	2004	%	2008	2004
Kernverwaltung	1.574	52	1.636	52	1.464	48	1.500	48	3.038	3.136
SeniorInneneinrichtungen	465	85	506	89	84	15	63	11	549	569
Entsorgungsbetriebe ¹	36	15	41	8	201	85	481	92	237	522
Gebäudereinigung	294	96	372	96	12	4	15	4	306	387
Lübecker Schwimmbäder	41	50	-	-	41	50	-	-	82	-
Kurbetrieb	11	52	14	56	10	48	11	44	21	25
Gesamt	2.421	57	2.569	55	1.812	43	2.070	45	4.233	4.639

¹ die Reduzierung des Gesamtergebnisses ist auf die Ausgliederung der SRL zurück zu führen

Die Beschäftigtenzahl der Hansestadt Lübeck reduzierte sich von 4639 im Jahr 2004 auf 4233 Beschäftigte im Jahr 2008. Die Reduzierung ging nicht zu Lasten von Frauen, ihr prozentualer Anteil stieg in diesem Zeitraum von 55% auf 57%. Der hohe Frauenanteil ist in erster Linie auf die große Anzahl von beschäftigten Frauen im Altenpflegebereich (85%) und in der Gebäudereinigung (96%) zurückzuführen. Während der Frauenanteil im Reinigungsbereich konstant geblieben ist, ist der Anteil männlicher Beschäftigter im Pflegebereich um 4 Prozentpunkte gestiegen. Im Bereich der Kernverwaltung gab es kaum Veränderungen der Frauen- und Männeranteile. Bei den Entsorgungsbetrieben stieg der Frauenanteil von 8% auf 15%, was aber auch mit der Ausgliederung der SRL im Zusammenhang zu sehen ist. Der Frauenanteil bei den Kurbetrieben sank im selben Zeitraum von 56% auf 52%.

Die folgende Übersicht gibt Aufschluss über die geschlechtsspezifischen Anteilsverhältnisse nach ausgewählten Merkmalen.

Tabelle 2 - Beschäftigte Frauen und Männer bei der Hansestadt Lübeck nach ausgewählten Merkmalen

Hansestadt Lübeck	Frauen				Männer				Gesamt	
	2008	%	2004	%	2008	%	2004	%	2008 ³	2004 ⁴
Beschäftigtenzahl	2.421	57	2.569	55	1.812	43	2.070	45	4.233	4.639
<i>davon:</i>										
Führungskräfte ¹	19	33	19	28	39	67	50	72	58	69
Stellvertr. Führungskräfte	15	33	20	43	30	67	27	57	45	47
Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen ²	139	17	175	14	656	83	1.057	86	795	1.232
Teilzeitbeschäftigte	1.304	92	1.397	94	111	8	84	6	1.415	1.481
Beurlaubte im Sonder- und Erziehungsurlaub	148	94	199	99	9	6	2	1	157	201

¹ Führungskräfte, die direkt unter den Fachbereichsleitungen stehen und deren StellvertreterInnen

² ohne Reinigungskräfte und Küchenpersonal

³ Gesamtzahlen der Kernverwaltung, SeniorInneneinrichtungen, EBL, GHL, Lübecker Schwimmbäder, Kurbetrieb Travemünde

⁴ Gesamtzahlen ohne Lübecker Schwimmbäder

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

- In den Führungspositionen ist der Anteil der Frauen zwar von 28% auf 33% gestiegen, die tatsächliche Anzahl weiblicher Führungskräfte hat sich jedoch in den letzten vier Jahren nicht verändert.
- Die Anzahl der stellvertretenden weiblichen Führungskräfte hat sich verringert von 20 auf 15 und damit von 43% auf 33%.
- Im gewerblich-technischen Bereich beträgt der Anteil der Frauen weiterhin nicht einmal ¼ aller Beschäftigten, gleichwohl es einen leichten Anstieg von 14% auf 17% gab. Die starke Reduzierung der Gesamtzahl der Beschäftigten in gewerblich-technischen Berufen ist in erster Linie auf die Auslagerung der SRL zurückzuführen.
- Teilzeitarbeit wird überwiegend von Frauen ausgeübt, auch wenn es einen leichten Anstieg bei den männlichen Teilzeitbeschäftigten gab von 6% auf 8%.
- Die Inanspruchnahme von Elternzeit und Sonderurlaub durch männliche Beschäftigte ist von 1% auf 6% gestiegen
- Die Mehrheit der weiblichen Mitarbeiterinnen ist weiterhin in schlechter bezahlten Lohn-, Gehalts- und Besoldungsgruppen und damit verbundenen geringeren Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten beschäftigt. (siehe angefügte Aufstellungen zu Unterrepräsentanzen von Frauen und Zielvorgaben)

3 ÜBERGEORDNETE ZIELE ZUR FRAUENFÖRDERUNG UND FÜR EINE FAMILIENFREUNDLICHE PERSONALPOLITIK BEI DER HANSESTADT LÜBECK

Bei der Aufstellung des ersten Rahmenplanes zur Frauenförderung im Jahr 2000 wurden mehrere Leitziele entwickelt, die sich aus der dargestellten Gesamtlage der Situation von Frauen und Männern, die bei der Hansestadt Lübeck beschäftigt sind, ableiten. Diese Leitziele haben insbesondere im Hinblick auf die in der Tabelle 2 verdeutlichten Handlungsbedarfe auch für die kommenden vier Jahre weiterhin Bestand:

1. Ein Ausgleich zwischen männlichen und weiblichen Führungskräften wird hergestellt. Sowohl Männer als auch Frauen sollen künftig jeweils mit mindestens 40% und höchstens 60% als Führungskräfte bei der Hansestadt Lübeck beschäftigt werden (Zielkorridor).
2. Der Zugang von Frauen zu Arbeitsplätzen in gewerblich-technischen Arbeitsbereichen wird aktiv unterstützt und gefördert.
3. Es werden Teilzeitarbeitsplätze im gewerblich-technischen Bereich und in den Führungspositionen geschaffen. Teilzeitbeschäftigung wird so gestaltet, dass sie für Frauen und Männer attraktiv ist und den weiteren Aufstieg nicht behindert. *Teilzeitarbeit liegt unterhalb der Regelarbeitszeit, kann aber ausdrücklich mehr als die übliche Halbtagsarbeit umfassen.*
4. Die Informations- und Weiterbildungsbedingungen während der Elternzeit sowie die Bedingungen für WiedereinsteigerInnen werden verbessert. Eine deutliche Erhöhung des Anteils männlicher Beschäftigter im Elternzeit und Sonderurlaub wird angestrebt.
5. Es wird eine Situation angestrebt, in der Frauen und Männer auf gleichwertigen Arbeitsplätzen beschäftigt sind. Dies bezieht sich vor allem auf die Bezahlung, die Gestaltungsmöglichkeiten und die Entscheidungskompetenzen.
6. *Weitere konkrete Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden ausgebaut – ggf. in Kooperationen mit anderen Behörden / Unternehmen in Lübeck.*

Für die Erreichung der übergeordneten Ziele sind alle Verwaltungseinheiten und Betriebe der Hansestadt Lübeck verantwortlich, insbesondere den Führungskräften (Bereichs- und Betriebsleitungen) kommt eine tragende Rolle zu.

Schritte zur Zielerfüllung sind gezielte und überprüfbare Maßnahmen, die in den Fachbereichen und Betrieben umgesetzt und auf ihre Wirksamkeit hin ausgewertet werden. Zur Dokumentation der Zielerreichung werden künftig im Rahmenplan zur Frauenförderung wie auch in den Einzelplänen und Berichten die Übersichtstabellen mit Informationen zur fortlaufenden Entwicklung über mehrere Jahre dargestellt.

4 FRAUENFÖRDERUNG UND FAMILIENFREUNDLICHE MAßNAHMEN BEI DER HANSESTADT LÜBECK

Die Maßnahmen gelten für alle Verwaltungsbereiche und Betriebe der Hansestadt Lübeck. Sie sind jeweils zu ergänzen durch die spezifischen Maßnahmen in den einzelnen Frauenförderplänen. Insgesamt sind sie als Schritte für die Erreichung der Ziele zur Frauenförderung und für einen familienfreundlichen Betrieb zu sehen.

A STELLENAUSSCHREIBUNGEN

1. Alle Planstellen werden grundsätzlich verwaltungswweit ausgeschrieben. Ausnahmen durch Umsetzungen werden entsprechend des Konzeptes zum Internen Arbeitsmarkt geregelt. Ausnahmen sind in Abstimmung mit dem Frauenbüro möglich¹.
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 auf der Grundlage des Frauenförderplans.“
Gehört die Stelle zu einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, wird folgende Ergänzung hinzugefügt:
„Da die Hansestadt Lübeck eine Erhöhung des Frauenanteils anstrebt, werden qualifizierte Frauen ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben.“
3. Stellenausschreibungen werden so gefasst, dass sie beide Geschlechter ansprechen. Daher ist sowohl die männliche als auch die weibliche Berufsbezeichnung zu verwenden.

B EINSTELLUNG/STELLENBESETZUNG

1. 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 Härteklausel gemäß § 6 GStG.
2. Die Bestenauslese nach Eignung, Leistung und Befähigung wird gewährleistet durch Erstellung eines Stellen-Anforderungsprofils. Das Anforderungsprofil 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 können.
3. Die Vermittlung von Stellen auf dem internen Arbeitsmarkt und die Stellenbesetzungsverfahren werden transparent für alle Beteiligten durchgeführt.

¹ Anpassung an Punkt 3.4 der „personalpolitischen Eckpunkte im Rahmen der Haushaltskonsolidierung“, Stand 01.08.2005. Die im bisherigen Rahmenplan zur Frauenförderung enthaltene Pflicht zur externen Ausschreibung von Stellen aus Vergütungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird aufgrund der Haushaltssituation und den vorhandenen Vorgaben zur Haushaltskonsolidierung **vorübergehend bis zur nächsten Fortschreibung des Rahmenplans 2013 ausgesetzt**. Stattdessen gilt die Pflicht, alle zur Wiederbesetzung freigegebenen Stellen verwaltungswweit auszuschreiben, sofern sie nicht nach den Regelungen des internen Arbeitsmarktes besetzt werden. Sofern sich bei Ausschreibungen keine Frauen bewerben, wird das Frauenbüro ggf. die Notwendigkeit einer externen Ausschreibung an den Bürgermeister herantragen.

4. 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. Deshalb darf das Dienst- oder Lebensalter bei der Feststellung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nur berücksichtigt werden, wenn sich dadurch nachweislich die beruflichen Kenntnisse erweitert haben.
5. *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.*
6. Fragen nach der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit oder nach einer Schwangerschaft sind unzulässig. Falls eine bestehende Schwangerschaft bekannt ist, darf sich dies nicht zum Nachteil der Frau auswirken.
7. 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.
8. Das Frauenbüro wird an allen Umsetzungen und in allen Stellenbesetzungsverfahren von Beginn an beteiligt. Es wird über alle Schritte des Stellenbesetzungsprozesses informiert und an den Vorstellungsgesprächen und den zu fällenden Personalentscheidungen beteiligt. Das Frauenbüro kann sich zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens äußern und Änderungsvorschläge einbringen. Zur Personalauswahl kann das Frauenbüro ein eigenes Votum abgeben. Entspricht die Personalauswahl nicht dem Gleichstellungsgesetz und dem Frauenförderplan, wird die Entscheidung über die Auswahl ausgesetzt und der Bürgermeisterin bzw. dem Bürgermeister zur Entscheidung vorgelegt.
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.

11. Für Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, entwickeln die Bereiche und Fachbereiche Maßnahmen zur Gewinnung und Motivierung geeigneter Bewerberinnen und leiten diese ein. Der zuständige Personalrat und das Frauenbüro werden beteiligt.

C BEFÖRDERUNG UND HÖHERGRUPPIERUNG

1. Bei einer Unterrepräsentanz von Frauen sind sie bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorbehaltlich der Härteklauseel vorrangig zu befördern.
2. Bei Versetzungen, Abordnungen, Umsetzungen, Zuweisungen, Personalgestellungen oder Übertragungen von Projektleitungen oder Aufgaben, die sich qualifizierend auswirken, werden Frauen bei gleichwertiger Eignung solange vorrangig berücksichtigt, bis sie in den entsprechenden Entgelt- und Besoldungsgruppen gleichermaßen vertreten sind. In solche vorgesehenen Maßnahmen wird das Frauenbüro frühzeitig einbezogen.
3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Vorgesetztenfunktion werden aufgefordert, in ihren Zuständigkeitsbereichen Frauen zur Bewerbung um die Übernahme höherwertiger Funktionen zu motivieren.
4. WiedereinsteigerInnen dürfen aufgrund der Zeiten der Beurlaubung weder bei Beförderungen noch bei anderen Entwicklungsmöglichkeiten benachteiligt werden.

D FORTBILDUNG UND QUALIFIKATION

1. 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.
2. Die Fortbildungsveranstaltungen werden allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt geben, z. B. durch Aushang in der Dienststelle und Zusendung des Fortbildungsangebotes an Beurlaubte.
3. Für die Zeit der Fortbildung stellt das Fortbildungszentrum den TeilnehmerInnen ein Kinderbetreuungsangebot zur Verfügung.
4. 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.
5. Vom Fortbildungszentrum werden frauenspezifische Fortbildungsseminare bedarfsorientiert zu verschiedenen Themen angeboten. Das frauenspezifische Fortbildungsangebot wird in enger Kooperation mit dem Frauenbüro entwickelt.
6. Es werden Veranstaltungen zu den Themen „Familienbewusste Personalpolitik“ und Gleichstellung von Frauen *und Männern* angeboten. Bei Veranstaltungen zu Führungsverhalten, Personal- und Organisationsangelegenheiten sind die Themen Gleichstellung und familienbewusstes Führungsverständnis einzubeziehen.
7. Zur Unterstützung gezielter Frauenförderung *und Chancengleichheit* durch die dezentralen Personalverantwortlichen bietet das Fortbildungszentrum darüber hinaus ein qualifiziertes Angebot für Führungskräfte.

8. Beurlaubten und WiedereinsteigerInnen werden geeignete Fortbildungen angeboten bzw. ermöglicht. Die Adressatinnen und Adressaten werden über die jeweiligen Seminare und Workshops frühzeitig informiert.
9. Frauen, die sich gezielt auf die Übernahme von Vorgesetzten- bzw. Führungspositionen vorbereiten, werden geeignete Fortbildungen ermöglicht bzw. angeboten.
10. Im Rahmen der Personalentwicklung werden Konzepte entwickelt und entsprechende Qualifizierungsprojekte umgesetzt, die
 - a. ungelerten weiblichen Beschäftigten die Möglichkeit eröffnen, in die bestehenden Ausbildungsgänge einbezogen zu werden,
 - b. Beschäftigten der unteren Entgelt- und Besoldungsgruppen die Möglichkeit bieten, eine nachweisbare berufliche Qualifikationen zu erwerben, wenn die persönlichen Eingangsvoraussetzungen gegeben sind,
 - c. Mitarbeiterinnen, deren Arbeitsplätze und Qualifikation durch Umstrukturierungen bedroht sind, befähigen, auch in anderen Arbeitsbereichen qualifiziert arbeiten zu können.
11. Fortbildungsmaßnahmen sind für MitarbeiterInnen grundsätzlich unentgeltlich, soweit ein dienstliches Interesse besteht. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Seminare, z.B. zur Gleichstellung von Frauen und Männern, zu verbesserten Aufstiegschancen, zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, zu Mobbing oder zum Wiedereinstieg grundsätzlich im dienstlichen Interesse liegen.
12. Bei der Auswahl der TrainerInnen und ModeratorInnen für die Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen und Moderationen soll die Geschlechterparität gewährleistet werden.

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.
2. Frauenförderung ist auch in der Ausbildung von Nachwuchskräften umzusetzen. Für alle angebotenen Ausbildungsberufe sind vom Personal- und Organisationservice und den anderen Personalstellen spezielle Informationsblätter zu erstellen, in denen Frauen und Mädchen gezielt aufgefordert werden, sich zu bewerben.
3. Berufspraktische Test- oder Verfahrensbestandteile dürfen Frauen nicht benachteiligen.
4. *Zur Erhöhung des Anteils von Mädchen in gewerblich-technischen und von Jungen in sozialen Berufsfeldern und zur Vermittlung entsprechender Fähigkeiten und praktischer Fertigkeiten werden von der Hansestadt Lübeck gezielte berufsorientierende Maßnahmen entwickelt und spezielle Praktikplätze angeboten.*
5. Auszubildende Stellen, Ausbilderinnen und Ausbilder dürfen Frauen und Mädchen nicht diskriminieren. Entsprechende Fortbildungen müssen gewährleistet sein.

6. Es ist zu gewährleisten, dass in den verschiedenen Ausbildungsbereichen auch weibliches Ausbildungspersonal beschäftigt ist. Auszubildende Frauen sind zu fördern.
7. Im Personal- und Organisationservice und in den anderen Personalstellen werden Statistiken geführt über die Anzahl männlicher und weiblicher Auszubildender und deren spätere Übernahme differenziert nach den verschiedenen Einsatzgebieten.
8. *Das Thema „Berufs- und Lebensplanung von Frauen und Männern“ wird in die Ausbildungsinhalte aufgenommen. 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 TEILZEITBESCHÄFTIGUNG UND FLEXIBLE ARBEITSZEITEN

1. Teilzeitarbeit kann ein Mittel sein, persönliche und berufliche Belange miteinander in Einklang zu bringen. Dazu können die unterschiedlichen Teilzeitmodelle flexibel genutzt werden; *Teilzeitarbeit kann dabei ausdrücklich mehr als die übliche Halbtagsarbeit umfassen.*
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 Möglichkeiten der Erfüllung des Teilzeitwunsches in anderen Bereichen geprüft werden, falls die Teilzeit auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht realisiert werden kann.
3. Teilzeitbeschäftigte dürfen in ihrer beruflichen Entwicklung gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden.
4. Bei Teilzeitarbeit aus familiären Gründen ist *im Rahmen der geplanten Personalkosten ein personeller Ausgleich vorzunehmen. Ggf. können auch organisatorische Maßnahmen zur Kompensation geprüft werden. (vgl. § 12 GleichG*
5. Auf Dauer angelegte Teilzeitbeschäftigung muss 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.
6. Im Rahmen der Personalentwicklung werden Konzepte für die Einführung von Teilzeitarbeit für Führungskräfte und für Beschäftigte im gewerblich-technischen Bereich entwickelt.
7. 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.

8. Bewerbungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Teilzeitarbeit sind auch in Auswahlverfahren zur Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen einzubeziehen.
9. Teilzeitkräfte, die eine Vollbeschäftigung anstreben, sollen bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen bei gleichwertiger Eignung bevorzugt berücksichtigt werden.
10. 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. MitarbeiterInnen, mit denen eine unbefristete Reduzierung ihrer Wochenarbeitszeit vereinbart wurde und die ihre vereinbarte Wochenarbeitszeit wieder erhöhen möchten, können sich auch freiwillig auf den internen Arbeitsmarkt melden.
11. 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 und Pflegeeinrichtungen).

G BEURLAUBUNG UND WIEDEREINSTIEG

1. Zur umfassenden Information der zu Beurlaubenden führen die Vorgesetzten vor Beginn der Elternzeit / Beurlaubung ein ausführliches Gespräch mit ihnen. In dem Gespräch werden die rechtlichen Auswirkungen erläutert und die diesbezüglichen Regelungen im Rahmenplan zur Frauenförderung der Hansestadt Lübeck vermittelt. Außerdem wird über die geplante Rückkehr und Arbeitszeitwünsche gesprochen. Dabei soll zum Ausdruck gebracht werden, dass die Dienststelle ein großes Interesse an der Rückkehr der Beurlaubten hat. Zudem sollen Möglichkeiten des Qualifikationserhaltes während der Beurlaubung vorgestellt werden.
2. Die Beurlaubten werden nach Absprache von den Personalverantwortlichen zu bereichsinternen Veranstaltungen wie Weihnachtsfeier, Betriebsausflug, Fortbildungsveranstaltungen eingeladen. Im letzten Jahr der Beurlaubung wird den Beurlaubten von den Personalverantwortlichen der fachspezifische Fortbildungsbedarf und das Angebot zur Teilnahme 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. Rechtzeitig 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 aus familiären Gründen frei gewordenen Stundenkapazitäten werden vertreten, wenn begründet dargelegt wird, dass eine Wiederbesetzung, ggf. auch unter Verzicht auf die 9monatige Wartezeit notwendig ist.
6. Den Beurlaubten werden Fortbildungen (Veränderungen in der Verwaltung bzw. im Betrieb, EDV, fachspezifische Themen) angeboten. Beurlaubte MitarbeiterInnen ab sechs Monaten vor dem Wiedereinstieg erhalten den gleichen Zugang zu Seminaren wie die aktiv Beschäftigten, insbesondere zu allen Seminaren, die im Hinblick auf den neuen Arbeitsplatz erforderlich sind.
7. 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, Fachbereichen
 - b. Zusendung passender Stellenangebote ab sechs Monate vor Rückkehr der MitarbeiterInnen, die vom zuständigen Fachbereich auf dem internen Arbeitsmarkt gemeldet worden sind
 - c. Namentlich bekannte/r AnsprechpartnerIn in der PersonalstelleWeiterhin bietet die zuständige Personalstelle den Personalverantwortlichen Hilfestellung für einen reibungslosen Ablauf an.
8. Um die Wiedereingliederung von beurlaubten MitarbeiterInnen zu erleichtern, wird während der Elternzeit und Beurlaubung die Nähe zum Beruf gefördert. Dies geschieht u.a. durch Angebote von Aushilfs- und Vertretungstätigkeiten. Weiterhin werden sie vom Fachbereich informiert, wer während der Beurlaubung dort die bzw. der AnsprechpartnerIn ist.
9. Im Personal- und Organisationsservice und den anderen Personalstellen wird eine Beurlaubtenstatistik geführt, aus der folgende Fakten zu entnehmen sind: Geschlecht, ehemaliger Einsatzort, Tätigkeit / Qualifikation, Zeitpunkt der Beurlaubung, Zeitpunkt der Rückkehr. Eine jährliche Auswertung der Statistik findet im Rahmen des Personalberichtes statt.

H Gremienbesetzung

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. Um Frauen verstärkt den Zugang zu Gremien zu ermöglichen und sie für eine kontinuierliche Mitarbeit zu motivieren, ist in den zuständigen Organisationseinheiten darauf zu achten, dass alle Sitzungen grundsätzlich innerhalb der Arbeitszeit stattfinden und grundsätzlich so terminiert werden, dass sie für Teilzeitbeschäftigte mit privaten Verpflichtungen vereinbar sind.
3. Bei der Entsendung von Beschäftigten in externe Gremien in der Stadt, auf Landesebene, auf Bundesebene sowie im Bereich der EU, ist darauf zu achten, dass die Hansestadt Lü-

beck zur Hälfte mit Frauen vertreten ist. Die Entsendungen werden dokumentiert und sind abrufbar für den Bericht.

I CONTROLLING DES FRAUENFÖRDERPLANS

1. Die einzelnen Frauenförderpläne der Hansestadt Lübeck sind alle 4 Jahre neu aufzustellen. Alle zwei Jahre sind laut Gesetz neue Zielvorgaben aufzustellen. Bei der Hansestadt Lübeck werden diese im Rahmen eines Berichtes vorgelegt. Im vereinheitlichten Konzept der Hansestadt Lübeck bedeutet dies, dass die nächsten Berichte 2011 erfolgen (Stichtag 31.12.2010) und die nächsten Frauenförderpläne 2013 aufgestellt werden (Stichtag 31.12.2012). Der Rahmenplan zur Frauenförderung fasst die stadtweiten strategischen Steuerungsinformationen zur Frauenförderung im gleichen zeitlichen Rhythmus zusammen.
2. Die alle zwei Jahre zu erstellenden Berichte enthalten
 - a. die Entwicklung der Beschäftigtenstatistik im Berichtszeitraum
 - b. Vergleichszahlen über den Frauenanteil an den Beschäftigten nach allen Entgelt- und Besoldungsgruppen mit Vergleich zum letzten Stichtag 31.12.2008
 - c. die Veränderung der Frauenquoten in den unterrepräsentierten Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie die aktuellen Zielvorgaben
 - d. Angaben über die Umsetzung der für die gesamte Stadt geltenden Maßnahmen im Rahmenplan wie auch der Einzelmaßnahmen im jeweiligen Zuständigkeitsbereich der einzelnen Personalstellen. Dabei wird der Stand der Umsetzung der einzelnen Maßnahmen beschrieben und bewertet.
3. Die Umsetzung der Maßnahmen zur Frauenförderung obliegt den Personalverantwortlichen in den Fachbereichen und Betrieben. Der Grad der Umsetzung sowie gegebenenfalls auftretende Probleme im Berichtszeitraum werden dort dokumentiert und den Personalstellen für die zu erstellenden Berichte zur Verfügung gestellt. Die für die einzelnen Frauenförderpläne zuständigen Personalstellen erstellen zum stadtweit vereinbarten Stichtag jeweils einen Bericht für ihren Zuständigkeitsbereich. Die Berichte werden der Bürgerschaft vorgelegt.
4. Das vorliegende Modell für das Controlling des Rahmenplans zur Frauenförderung ist Grundlage für die Berichte zur Frauenförderung. *Die Umsetzung der Maßnahmen ist zu dokumentieren.* Beim regulären Gesamtcontrolling 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 Berichte zum Frauenförderplan *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. Im Rahmen eines Querschnittscontrollings wird der zweijährige Bericht ergänzt durch produktbezogene Informationen über die Umsetzung einzelner frauenfördernder Maßnahmen in den Bereichen und Betrieben.

J UMSETZUNG

1. Die differenzierte Aufstellung von Einzelplänen innerhalb eines gemeinsamen Rahmenplanes wird fortgeschrieben. Sie beinhaltet den Vorteil, dass ein Gesamt-Überblick gegeben werden kann bei gleichzeitiger Transparenz über Steuerungsmöglichkeiten in den Fachbereichen, Bereichen und Betrieben.
2. Die für den Frauenförderplan zuständigen Personalstellen informieren in ihrem Zuständigkeitsbereich über den aktuellen Frauenförderplan.

K 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 Beurteilung von Führungskräften gelten Kenntnisse und Kompetenzen im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsauftrag als Qualifikationsmerkmal.
4. 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.*
5. 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 ist auch das Verhältnis der Geschlechter im Hinblick auf Führungspositionen und deren StellvertreterInnen, gewerblich-technische Berufsgruppen, Teilzeit und Elternzeit bzw. Sonderurlaub. Außerdem wird eine knappe Skizzierung der Problemfelder gegeben, sowie der spezifischen Maßnahmen, die bis zum Jahr 2011 gezielte Verbesserung in Bezug auf einzelne Probleme erreichen soll. Die in den Einzelplänen enthaltenen spezifischen Maßnahmen gelten jeweils zusätzlich zu den frauenfördernden und familienfreundlichen Maßnahmen, die im vorangegangenen Kapitel des vorliegenden Rahmenplans zusammengefasst und innerhalb des Frauenförderplans der Kernverwaltung nochmals gesondert auf zukünftigen Handlungsbedarf orientiert ausgewertet wurden.

KERNVERWALTUNG / PERSONAL- UND ORGANISATIONSSERVICE

Der Frauenförderplan 200 enthält in einer Übersichtstabelle Angaben zum Frauenanteil unter den Führungskräften, zu der geschlechtsspezifischen Situation in den gewerblich-technischen Berufen, bei den Teilzeitbeschäftigten und den Beurlaubten. Die nachfolgende Tabelle stellt eine vergleichende Übersicht der Jahre 2004 und 2008 dar.

Tabelle 3 - Entwicklung der Gleichstellung von Frauen und Männern 2004 - 2008

Beschäftigte	2008					2004				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Beschäftigtenzahl ¹	1.574	51,8	1.464	48,2	3.038	1.636	52,2	1.500	47,8	3.136
davon:										
Führungskräfte ²	14	28,6	35	71,4	49	15	25,9	43	74,1	58
Stellvertr. Führungskräfte ²	12	29,3	29	70,7	41	19	41,3	27	58,7	46
Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen ³	137	21,6	498	78,4	635	172	21,5	629	78,5	801
Teilzeitbeschäftigte ⁴	701	90,6	73	9,4	774	712	91,6	65	8,4	777
Beurlaubte im Sonder- und Erziehungsurlaub	82	94,3	5	5,7	87	122	99,2	1	0,8	123

¹ Setzt sich aus dem Stammpersonal, Auszubildenden und Beurlaubten zusammen

² Zahlen beziehen sich auf Bereichsleitungen und stellvertretende Bereichsleitungen

³ Setzt sich zusammen aus allen ArbeiterInnen und den handwerklich-technischen Berufen zusammen

⁴ Ohne Berücksichtigung der Beurlaubten

Unterrepräsentanzen von Frauen und Zielvorgaben 2011

Besoldungsgruppe	2008		Ziel für 2011	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
A 6	31	54,84	Ziel erreicht	
A 7	82	68,29	Ziel erreicht	
A 8	52	63,46	Ziel erreicht	
A 9m	33	48,48	50,00	0,5
A 9g	63	53,97	Ziel erreicht	
A 10	108	68,52	Ziel erreicht	
A 11	92	42,39	50,00	7,5
A 12	45	37,78	42,39	2,0
A 13g	20	30,00	37,78	1,5
A 13h	5	40,00	45,00	0,5
A 14	12	41,67	46,67	0,5
A 15	12	16,67	41,67	3,0
A 16	3	33,33	38,33	0,5

Tarifgruppen	2008		Ziel für 2011	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
2	15	40,00	50,00	1,5
2Ü	28	78,57	Ziel erreicht	
3 (eD)	271	27,68	50,00	60,5
4 (mD)	34	2,94	27,68	8,5
5	425	63,53	Ziel erreicht	
6	321	60,12	Ziel erreicht	
7	18	11,11	50,00	7,0
8	225	86,67	Ziel erreicht	
9 (mD)	184	59,78	Ziel erreicht	
9 (gD)	203	69,46	Ziel erreicht	
10	59	42,37	50,00	4,5
11	67	35,82	42,37	4,5
12 (gD)	43	37,21	42,21	2,0
13 (hD)	37	43,24	45,24	2,0
14	38	57,89	Ziel erreicht	
15	15	33,33	50,00	2,5
15Ü	2	0,00	33,33	1,0

Erläuterung zu den Entwicklungen der frauenfördernden und familienfreundlichen Maßnahmen bei der Hansestadt Lübeck - Verdeutlichung der gravierenden Problemfelder in der Kernverwaltung von 2004 bis 2008

Eine Auswertung der frauenfördernden und familienfreundlichen Maßnahmen im Rahmen des Frauenförderplans der Kernverwaltung der Hansestadt Lübeck ergibt folgenden zukünftigen Handlungsbedarf.

Einstellungen / Stellenbesetzungen

- Bei den Stellenausschreibungen wurden in den letzten vier Jahren durchschnittlich 27% mit Teilzeitmöglichkeit ausgeschrieben. Damit wird nach wie vor beim überwiegenden Anteil der ausgeschriebenen Stellen davon ausgegangen, dass diese nicht mit Teilzeitkräften besetzbar sind. D.h. hier bedarf es zukünftig bei der Wiederbesetzung von Planstellen weiterhin der Überprüfung der jeweiligen Strukturen, um mehr Teilzeitmöglichkeiten zu schaffen.
- Durchschnittlich 38% der Frauen, die sich auf freie Stellen bei der Hansestadt beworben haben, wurden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Bei den Männern waren es 33%.
- In der Regel werden Frauen über die persönliche Ansprache und einen speziellen Passus im Ausschreibungstext motiviert, sich auf Stellen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu bewerben. Auch durch Arbeitszeitflexibilisierung und die Schaffung von Telearbeitsmöglichkeiten wird versucht, den Anteil der Frauen zu erhöhen oder zumindest zu halten. Dass hier das Ziel noch nicht in allen Entgelt- und Besoldungsgruppen erreicht ist, dokumentieren die Unterrepräsentanzen und Zielvorgaben.

Unterrepräsentanzen von Frauen

- Insbesondere im gehobenen und höheren Dienst bedarf es noch weiterer Anstrengungen, um den Frauenanteil zu erhöhen. Auch wenn im Vergleich zum Frauenförderplan 2005 der Frauenanteil mit Ausnahme in den Besoldungsgruppen A13 und A15 in allen Besoldungsgruppen gestiegen ist, liegen nach wie vor Unterrepräsentanzen vor in den Besoldungsgruppen A9 mD und A11 bis A16.
Bei den Tarifbeschäftigten gab es keine wesentlichen Zu- bzw. Abnahmen der Frauenanteile in den einzelnen Entgeltgruppen. Unterrepräsentanzen gibt es in den Entgeltgruppen E2, E3(eD), E4(mD), E7 und ab E10 aufwärts, mit Ausnahme der Entgeltgruppe 14. Vergleiche zum letzten Rahmenplan zur Frauenförderung sind aufgrund des 2005 in Kraft getretenen Tarifvertrages TVöD nur bedingt möglich.
- Frauen in der Position von Bereichsleitungen stellen mit 28,6% nach wie vor noch eine starke Minderheit dar. Prozentual gab es von 2004 auf 2008 einen Anstieg weiblicher Führungskräfte um 2,7 Prozentpunkte. Zugleich ist deren Anzahl von 15 auf 14 gesunken. In der Position der stellvertretenden Bereichsleitung fällt der Rückgang noch stärker ins Gewicht. Während 2004 19 Frauen und damit 41,3% stellvertretende Bereichsleitungsfunktionen übernommen haben, waren es 2008 nur noch 12 bzw. 29,3%. Da die Stellvertretungsfunktion häufig ein Sprungbrett in höher gruppierte Führungspositionen darstellt, sollte hier entgegengewirkt werden.
- Daraus wird ersichtlich, dass deutlich mehr Maßnahmen zu entwickeln sind, die den Anteil weiblicher Führungskräfte erhöht. Insbesondere für die im Rahmen der Personalentwicklung geplanten Bausteine zur Führungskräfteentwicklung und zur Förderung von Nachwuchsführungskräften bedarf es spezieller Förderungsmaßnahmen für Frauen.

Fortbildung und Qualifikation

- Bei Fortbildungsmaßnahmen lag der Frauenanteil in den letzten vier Jahren bei durchschnittlich 59%. Die Geschlechterparität bei den TrainerInnen und ModeratorInnen ist mit durchschnittlich 55% gewährleistet. Die Anzahl frauenspezifischer Veranstaltungen in Kooperation mit dem Frauenbüro konnte von 3 Veranstaltungen in den Jahren 2005/2006 auf 6 Veranstaltungen in 2007/2008 gesteigert werden. Bzgl. der Fortbildungsinhalte bedarf es sicherlich noch weitergehender Seminarangebote, die Gender-Aspekte, Gleichstellung und Familienbewusste Personalpolitik zum Thema haben, um eine nachhaltige Chancengleichheit zu erzielen.

Ausbildung

- Das Berufswahlverhalten der Auszubildenden ist nach wie vor geschlechtsspezifisch geprägt. In den Verwaltungsberufen überwiegen die weiblichen, in den gewerblich-technischen die männlichen Auszubildenden. Bei der Feuerwehr gab es trotz verstärkter Bemühungen in den letzten beiden Jahren keine weibliche Auszubildende und auch bei den übrigen gewerblich-technischen Berufsbereichen reduzierte sich ihr Anteil von 9 im Jahr 2005 auf 5 im Jahr 2008. Hier sind nach wie vor Maßnahmen gefordert, die Einfluss nehmen auf das Berufswahlverhalten von Mädchen wie z.B. durch die jährliche Beteiligung am Girls' Day, oder die Vermittlung von Praktikaplätzen. Auch wenn aufgrund des demografischen Wandels der Anteil der PraktikantInnen von 276 im Jahr 2005 auf 225 im Jahr 2008 zurückgegangen ist, ist der prozentuale Anteil der weiblichen PraktikantInnen mit 65% nach wie vor sehr hoch.
- Eine weitere Maßnahme ist die Gewinnung von Ausbilderinnen. Auch wenn die Anzahl der Ausbilderinnen im gewerblich-technischen Bereich von 6 auf 7 erhöht werden konnte, so liegt ihr Anteil immer noch bei lediglich 26%, bei den Verwaltungsberufen liegt ihr Anteil bei 45%, d.h. auch hier müssen weitere Bestrebungen unternommen werden, um den Anteil der Ausbilderinnen zu erhöhen.

Teilzeitbeschäftigung und flexible Arbeitszeiten

- Teilzeitarbeit wird nach wie vor überwiegend von Frauen wahrgenommen. Auch bei den Wiedereinsteigerinnen reduzieren die meisten ihre Arbeitszeit von Voll- auf Teilzeitarbeit, bzw. behalten ihr Teilzeitarbeitsverhältnis bei. Bei der Reduzierung der Arbeit aus familiären Gründen wird zumeist ein Ausgleich über Arbeitsumverteilung und andere arbeitsorganisatorische Maßnahmen sichergestellt. Auch wenn die Angaben, die aus den letzten vier Jahren dazu vorliegen, sicherlich nicht vollständig sind, so ist anhand der Rückmeldungen erkennbar, dass für die Hälfte der Teilzeitarbeitsverhältnisse aus familiären Gründen auch ein Ausgleich stattgefunden hat. Damit geht einher, dass im Laufe der letzten Jahre, wie bereits im Personalbericht 2009 berichtet wurde, auch immer mehr Frauen die Erhöhung ihrer Wochenarbeitszeit realisieren konnten.

Beurlaubung und Wiedereinstieg

- 94% der Beurlaubten sind nach wie vor Frauen, gleichwohl die Gesamtzahl der Beurlaubungen in den letzten vier Jahren von 120 auf 87 zurückgegangen ist. Über die Anzahl der begründeten Vertretungen, der durch Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen frei gewordenen Stundenkapazitäten, liegen nur unvollständige Angaben vor, da zum Teil in den Bereichen darüber keine Statistik geführt wird. Demnach wurde in den Jahren 2006/2007 bei 72% der Beurlaubungen in der Kernverwaltung Vertretungen eingesetzt, im Zeitraum 2007/2008 lediglich bei 49% der Beurlaubungen. Um Beurlaubte über Veränderungen in der Verwaltung zu informieren, erhalten sie

zweimal im Jahr ein Comeback-Info und ein halbes Jahr vor ihrer Rückkehr passende Stellenangebote zugesandt. Darüber hinaus halten viele Bereiche Kontakt zu den Beurlaubten, führen gelegentlich Interessensabfragen für die Gewinnung von Aushilfs- und Vertretungstätigkeiten durch oder bieten Teilzeit während der Elternzeit an. Verlässliche Statistiken werden dazu den in den Bereichen allerdings nicht geführt. Damit ein Wiedereinstieg nach einer Beurlaubung/ Elternzeit erfolgreich verläuft, sind die Vorgesetzten gehalten, vor Beginn der Beurlaubung/ Elternzeit rechtzeitig vor dem geplanten Wiedereinstieg, Gespräche zu führen. Auch wenn nicht in allen Bereichen Statistiken über die durchgeführten Gespräche vorliegen, so hat sich im Vergleich zum Bericht des Frauenförderplans 2005 die Anzahl deutlich erhöht und zwar von 16 auf 74 Gespräche. Gestiegen ist zudem die Anzahl derer, die nach Ende ihrer Beurlaubung von maximal 12 Monaten auf ihre alte Planstelle zurückkehren konnte, und zwar von 6 Rückkehrerinnen im Zeitraum 2006/2007 auf 20 Rückkehrerinnen, im Jahr 2007/2008.

- **Testphase Telearbeit**

Über die bisher dargestellten frauenfördernden und familienbewussten Maßnahmen hinaus, wurde 2007 zur Verbesserung der Vereinbarung von Familie und Beruf vom Frauenbüro und dem Gesamtpersonalrat der Hansestadt Lübeck eine „Testphase alternierende Telearbeit“ initiiert. Alternierende Telearbeit ist eine Form der Arbeitsorganisation, bei der die Tätigkeit im Wechsel zwischen dem dienstlichen und häuslichen Arbeitsplatz ausgeführt wird. 17 Frauen und 2 Männer aus allen fünf Fachbereichen und eine Kollegin aus der ARGE nehmen an der Testphase teil. Die betreffenden MitarbeiterInnen verbringen dabei bis zu 20% ihrer Arbeitszeit „telearbeitend“. Nach Ende des Erprobungsjahres (Ende 2009) wird das Frauenbüro eine Auswertung und eine Befragung aller städtischen Beschäftigten der Kernverwaltung zu ihren Bedarfen und Wünschen nach Telearbeit, sowie eine Befragung der Vorgesetzten zu den Umsetzungsmöglichkeiten von Telearbeit in ihrem Verantwortungsbereich vornehmen. Im Anschluss soll geprüft werden, ob und wie alternierende Telearbeit bei der Hansestadt Lübeck dauerhaft eingeführt werden kann und welche Rahmenregelungen dafür erforderlich sind.

Die Aufstellung des Frauenförderplanes für die vom Personal- und Organisationservice betreuten Bereiche bildet die Fachbereichsstruktur ab. Anhand der im Bericht zum Frauenförderplan 2005 formulierten Ziele wurden die Fachbereiche gebeten zu überprüfen, inwieweit die Ziele erreicht wurden und welche fachbereichsbezogenen Ziele für die nächsten 2 Jahre bis 2011 festzulegen sind. Das Ergebnis und die zukünftigen Ziele sind fachbereichsbezogen nachfolgend dargestellt.

Ziele und Maßnahmen der Fachbereiche bis 2011

Ergebnis Fachbereich 1

Das bisherige Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in der jetzigen Abteilung Zentrales Controlling des Bereiches 1.201 wurde annähernd erreicht. Die durch Fluktuation eingetretenen Stellenvakanzen wurden/werden mit einem Mann und tendenziell mit einer Frau (derzeit in Hospitation) besetzt.

Die Ausschreibungstexte werden inzwischen standardmäßig mit dem Bereich 1.160 abgestimmt. Der Bereich 1.160 wird auch über jede im Fachbereich 1 zur Wiederbesetzung freigegebene Stelle informiert.

Ziele Fachbereich 1

- An dem bereits bestehenden Ziel, die Abteilung Zentrales Controlling mit 50% Frauenanteil auszustatten, wird festgehalten.
- Vor der Wiederbesetzung von Planstellen werden die jeweiligen Strukturen überprüft mit dem Ziel, Teilzeitmöglichkeiten zu schaffen.

ERGEBNIS FACHBEREICH 2

Es konnte die Stelle einer stellvertretenden Bereichsleitung und zwei Abteilungsleitungsstellen mit Frauen besetzt werden.

Persönliche Belange und dienstliche Erfordernisse konnten bzgl. der Arbeitszeiten der beschäftigten Frauen in der Regel in Einklang gebracht werden.

Ziele Fachbereich 2

- Der Fachbereich hat das Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen zu halten.
- Mit jeder zu beurlaubenden Frau hat der/die Vorgesetzte vor Beginn des Mutterschutzes/der Elternzeit ein Gespräch hinsichtlich möglicher Vorstellungen zur Rückkehr und Perspektiven zu führen.

ERGEBNIS FACHBEREICH 3

Im Bereich 3.327 - Verkehrsangelegenheiten konnte der Frauenanteil auf Sachgebietsleitungsebene erheblich gesteigert werden. 5 von 7 Sachgebietsleitungen sind Frauen.

Der Anteil weiblicher Auszubildender für den Beruf des Forstwirts/ der Forstwirtin konnte auf 50% erhöht werden.

Ziele Fachbereich 3

- Weiterhin Berücksichtigung der Gender-Aspekte bei personalwirtschaftlichen Maßnahmen.
- Erhöhung des Frauenanteils auch oberhalb der Sachgebietsleitungs-Ebene.
- Schaffung von Strukturen, die auch Führungskräften Teilzeitarbeit ermöglichen.

ERGEBNIS FACHBEREICH 4

Der Frauenanteil konnte insgesamt gehalten werden. Im Jahr 2007 erfolgten von 52 Stellenausschreibungen 35 in Teilzeit. Bei den ausgeschriebenen Vollzeitstellen wurde zu 76% alternativ die Möglichkeit der Aufgabenwahrnehmung in Teilzeit bejaht.

Im Jahr 2008 erfolgten von 77 Stellenausschreibungen 39 in Teilzeit. Bei 63% der ausgeschriebenen Vollzeitstellen wurde alternativ die Möglichkeit der Aufgabenwahrnehmung in Teilzeit bejaht.

Ziele Fachbereich 4

- Ausdrückliche Ansprache von Frauen bei der Ausschreibung von Stellen der HausmeisterInnen und SchularbeiterInnen (Ausschreibungstext, evtl. persönliche Ansprache).

- Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen durch gezielte Ansprache bei Ausschreibungen (Ausschreibungstext, bei internen Verfahren auch persönliche Ansprache).
- Fortführung von Fortbildungen für pädagogische MitarbeiterInnen im Bereich Kindertageseinrichtungen zur Erhöhung der fachlichen Qualifikation und der Arbeitszufriedenheit.

ERGEBNIS FACHBEREICH 5

Der FB 5 hat die Anzahl der weiblichen Beschäftigten insgesamt marginal aufgestockt. Damit hat der FB 5 das Ziel, den Frauenanteil konstant zu halten, erreicht und überschritten. Darüber hinaus konnte insgesamt eine Verbesserung der weiblichen Arbeitnehmerinnen in Bezug auf die Besoldungs- – bzw. Entgeltgruppen erreicht werden.

Ziele Fachbereich 5

- Mindestens konstante Beibehaltung des Frauenanteils.

SENIORINNENEINRICHTUNGEN

Tabelle 4 – Beschäftigte Frauen und Männer im Zuständigkeitsbereich der SeniorInneneinrichtungen

Beschäftigte	2008					2004				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Beschäftigtenzahl	465	84,7	84	15,3	549	506	88,9	63	11,1	569
davon:										
Führungskräfte ¹	1	100,0	0	0,0	1	1	50,0	1	50,0	2
Stellvertr. Führungskräfte	0		0		0	0		0		0
Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen ²	0	0,0	8	100,0	8	0	0,0	8	100,0	8
Teilzeitbeschäftigte	297	90,3	32	9,7	329	322	96,1	13	3,9	335
Beurlaubte im Sonder- und Erziehungsurlaub	55	93,2	4	6,8	59	68	98,6	1	1,4	69

¹ Führungskräfte, die direkt unter den Fachbereichsleitungen stehen und deren StellvertreterInnen

² ohne Reinigungskräfte und Küchenpersonal

Unterrepräsentanzen von Frauen und Zielvorgaben 2011

Entgeltgruppe TVöD	2008		Ziel für 2011	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
10	1	0	0	0
11	5	20	0	0

Verdeutlichung der gravierenden Problemfelder

Eine Zielerreichung 2008 in den Entgeltgruppen 10 und 11 war nicht möglich, da ein Personalwechsel nicht eingetreten ist. Eine Erhöhung des Frauenanteils in den Entgeltgruppen 10 und 11 wird angestrebt.

Ziele und Maßnahmen bis 2011

Bis Ende 2011 wird keiner der Stelleninhaber in den Entgeltgruppen 10 und 11 ausscheiden. Bei Ausscheiden der Stelleninhaber soll der Frauenanteil durch gezielte Stellenausschreibungen erhöht werden.

ENTSORGUNGSBETRIEBE LÜBECK

Tabelle 5 - Beschäftigte Frauen und Männer im Zuständigkeitsbereich der Entsorgungsbetriebe Lübeck

Beschäftigte	2008					2004				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt ⁴	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Beschäftigtenzahl	36	15,2	201	84,8	237	41	7,9	481	92,1	522
davon:										
Führungskräfte ¹	0	0,0	1	100,0	1	0	0,0	2	100,0	2
Stellvertr. Führungskräfte	0 ³		0 ³		0 ³	0 ³		0 ³		0 ³
Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen ²	2	1,4	138	98,6	140	3	0,7	414	99,3	417
Teilzeitbeschäftigte	8	80,0	2	20,0	10	5	100,0	0	0,0	5
Beurlaubte im Sonder- und Erziehungsurlaub	3	100,0	0	0,0	3	0		0		0

¹ Führungskräfte, die direkt unter den Fachbereichsleitungen stehen und deren StellvertreterInnen

² ohne Reinigungskräfte und Küchenpersonal

³ Vertretung funktional

⁴ die Reduzierung der Beschäftigungszahl ist auf die Ausgliederung der SRL zurückzuführen

Unterrepräsentanzen von Frauen und Zielvorgaben 2011

Besoldungsgruppe	2008		Ziel für 2011	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
A 11	3	0	5	0,5
A 12	3	0	5	0,5

Entgeltgruppe TVöD	2008		Ziel für 2011	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
2	4	0	5	0,5
3	33	0	5	2
4	19	1	50	9
5	34	6	50	11
6	49	10	50	14,5
7	17	0	5	1
8	8	3	50	1
9	28	3	50	11
11	15	0	5	1
12	8	2	50	2

Verdeutlichung der gravierenden Problemfelder

Es gehen keine bis wenige Bewerbungen (je nach Berufsfeld) weiblicher Bewerberinnen ein.

Ziele und Maßnahmen bis 2011

Öffentlichkeitsarbeit, Vermehrte Gewinnung weiblicher Praktikanten

GEBÄUDEREINIGUNG HANSESTADT LÜBECK

Tabelle 6 - Frauen und Männer im Zuständigkeitsbereich der Gebäudereinigung Hansestadt Lübeck

Beschäftigte	2008					2004				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Beschäftigtenzahl	294	96,1	12	3,9	306	372	96,1	15	3,9	387
davon:										
Führungskräfte ¹	1	50,0	1	50,0	2	1	100,0	0	0,0	1
Stellvertr. Führungskräfte	s.o.		s.o.			1	100,0	0	0,0	1
Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen ²	0		0		0	0		0		0
Teilzeitbeschäftigte	271	99,3	2	0,7	273	355	98,3	6	1,7	361
Beurlaubte im Sonder- und Erziehungsurlaub	5	100,0	0	0,0	5	9	100,0	0	0,0	9

¹ Führungskräfte, die direkt unter den Fachbereichsleitungen stehen und deren StellvertreterInnen

² ohne Reinigungskräfte und Küchenpersonal

Unterrepräsentanzen von Frauen und Zielvorgaben 2011

Besoldungsgruppe	2008		Ziel für 2011	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
A 11	2	100	Ziel erreicht	0

Entgeltgruppe TVöD	2008		Ziel für 2011	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
2	277	97,47	Ziel erreicht	0
2 + 8% Zulage	14	100	Ziel erreicht	0
3	3	33,33	Ausgleich vorhanden	Ausgleich vorhanden
5	5	100	Ziel erreicht	0
6	1	100	Ziel erreicht	0
8	1	100	Ziel erreicht	0
9	2	0	50	1
10	1	0	Ausgleich vorhanden	Ausgleich vorhanden

Entwicklungen / Verdeutlichung der gravierenden Problemfelder / Ziele

Der Frauenanteil ist in der GHL in fast allen Gruppen sehr hoch.

Zwischenzeitlich ist eine ehemalige A 11-Stelle nach TVöD EGr 10 umgewandelt worden und männlich besetzt. Es hat sich keine Frau beworben (interne Ausschreibung). Da aber beide verbliebenen A 11-Stellen weiterhin weiblich besetzt sind, ist ein Ausgleich vorhanden. Ebenfalls männlich besetzt sind die beiden Stellen nach TVöD EGr 9. Bei Neubesetzung wird die Besetzung mit einer Frau angestrebt.

Die Stelle der EGr 8 TVöD ist nach externer Ausschreibung wieder weiblich besetzt worden. Von den drei Stellen in der EGr 3 TVöD ist nur eine weiblich besetzt. Eine Veränderung wäre nur bei Neubesetzung und Bewerbung einer entsprechend geeigneten Frau möglich. Ein Ausgleich ist durch die zu 100% weiblich besetzten Stellen in der EGr 5 vorhanden.

Insgesamt betrachtet muss der Frauenanteil als erfüllt angesehen werden.

Eine paritätische Stellenbesetzung ist durch das Vorhandensein von häufig nur einer Stelle in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen erschwert.

Eine Veränderung wäre ohnehin nur durch Ausscheiden und Neubesetzung zu erreichen, wenn sich eine entsprechend geeignete Frau bewerben würde.

Oberster Grundsatz bei der Stellenbesetzung ist das Prinzip nach Eignung, Befähigung und Leistung zu besetzen; bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und Leistung werden Frauen bevorzugt berücksichtigt.

Die Anzahl der Reinigungskräfte hat durch die natürliche Fluktuation weiter abgenommen, da Neueinstellungen nach dem Bürgerschaftsbeschluss von 2004 nicht mehr vorgenommen werden durften.

Damit ist gleichzeitig ein Abbau von vornehmlich Frauenarbeitsplätzen verbunden gewesen. Nunmehr dürfen Neueinstellungen nach EGr 1 TVöD erfolgen; die Besetzung der Stellen erfolgt natürlich nach den Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes und den Rahmenregeln zur Frauenförderung der Hansestadt Lübeck.

Durch die Neueinstellungen nach EGr 1 TVöD wird zwar das Lohnniveau des Hauptanteils der Beschäftigten noch einmal unterschritten, die weitere Privatisierung und damit Schaffung von Arbeitsplätzen außerhalb des öffentlichen Dienstes stellt trotzdem keine echte Alternative dar.

Maßnahmen bis 2011

Die MitarbeiterInnen werden wie auch in der Vergangenheit an erforderlichen Fortbildungen für ihren Arbeitsbereich, z.B. zu Reinigungsverfahren, zum Qualitätssystem, zu Fragen der Fremd- und Eigenreinigung usw. teilnehmen.

Fachliche Kenntnisse über Reinigung werden bei Bedarf durch die ReinigungsfachbetreuerInnen vor Ort vermittelt.

Aufstiegschancen und Gestaltungsmöglichkeiten sind gering, aber es ist beabsichtigt im Rahmen der Möglichkeiten weitere Vorarbeiterinnenstellen zu schaffen. Damit erweitert sich das Aufgabenfeld und es wird eine Zulage von 8% gezahlt.

Eine Schulung der ausgewählten MitarbeiterInnen findet selbstverständlich statt.

Die HauswartInnen erhalten eine küchenhygienische Schulung.

In 2009 wird wieder für alle Betriebsangehörigen eine „Rückenschule“ angeboten. Dieses Angebot wird mit 55 Teilnehmerinnen und 1 Teilnehmer sehr gut angenommen.

Hospitationen in anderen Bereichen wurden in den vergangenen zwei Jahren leider nicht angeboten. Auch für die Zukunft besteht aufgrund der wirtschaftlichen Situation der Stadt Lübeck und den daraus folgenden Sparmaßnahmen wenig Hoffnung, Beschäftigte aus der Raumpflege in andere Beschäftigungsverhältnisse vermitteln zu können, trotzdem wird die GH sich weiter bemühen.

LÜBECKER SCHWIMMBÄDER

Tabelle 7 – Frauen und Männer im Zuständigkeitsbereich der Lübecker Schwimmbäder

Beschäftigte	2008					2004				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Beschäftigtenzahl	41	50,0	41	50,0	82					
davon:										
Führungskräfte ¹	1	100,0	0	0,0	1					
Stellvertr. Führungskräfte	1	100,0	0	0,0	1					
Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen ²	0	0,0	6	100,0	6					
Teilzeitbeschäftigte	26	92,9	2	7,1	28					
Beurlaubte im Sonder- und Erziehungsurlaub	3	100,0	0	0,0	3					

¹ Führungskräfte, die direkt unter den Fachbereichsleitungen stehen und deren StellvertreterInnen

² ohne Reinigungskräfte und Küchenpersonal

Unterrepräsentanzen von Frauen und Zielvorgaben 2011

Besoldungsgruppe	2008		Ziel für 2011	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
A 12	1	100	Ziel erreicht	0
A 14	1	100	Ziel erreicht	0

Entgeltgruppe TVöD	2008		Ziel für 2011	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
2	12	100	Ziel erreicht	0
3	8	75	Ziel erreicht	0
4	7	28,58	50	1,5
5	13	61,54	Ziel erreicht	0
6	22	22,73	50	6
7	1	100	Ziel erreicht	0
8	8	37,5	50	1
9	7	28,58	37,5	0,5
10	2	0	28,58	0,5

Verdeutlichung der gravierenden Problemfelder

Die im gewerblich-technischen Bereich vorhandenen Planstellen sind im Bereich des Technik-Pools der Lübecker Schwimmbäder angesiedelt. Der Technik-Pool ist für den technisch einwandfreien Betrieb des Therapie-Zentrums, der Sauna sowie aller Hallen- und Freibäder zuständig. Der Technik-Pool besteht aus 6 ständig beschäftigten Mitarbeitern.

Möglichkeiten, den Frauenanteil zu erhöhen, sind als sehr schwierig anzusehen da einerseits mit einer Fluktuation nicht zu rechnen ist und andererseits entsprechend qualifizierte Bewerbungen von Frauen nicht vorliegen.

Ziele und Maßnahmen bis 2011

Die Lübecker Schwimmbäder nehmen am Girl's Day teil und setzen die Teilnehmerinnen gezielt in den gewerblich/technischen Bereich ein.

Die berufliche Qualifikation von Frauen wird weiterhin gefördert. So nahmen an Fortbildungsveranstaltungen prozentual mehr Frauen teil. Die von den Lübecker Schwimmbädern angebotenen Ausbildungsplätze sind ebenfalls prozentual mit mehr weiblichen Auszubildenden besetzt.

Um die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie für Frauen die aus der Elternzeit kommen zu erleichtern, bieten die Lübecker Schwimmbäder dauerhaft oder auch vorübergehend (sofern es die betrieblichen Belange zulassen) eine Umstellung des Arbeitsverhältnisses von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung an

KURBETRIEB TRAVEMÜNDE

Tabelle 8 - Frauen und Männer im Zuständigkeitsbereich des Kurbetriebs Travemünde

Beschäftigte	2008					2004				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Beschäftigtenzahl ¹	11	52,4	10	47,6	21	14	56,0	11	44,0	25
davon:										
Führungskräfte ²	2	50,0	2	50,0	4	2	33,3	4	66,7	6
Stellvertr. Führungskräfte	2	66,7	1	33,3	3					0
Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen ³	0		6	100,0	6	0	0,0	6	100,0	6
Teilzeitbeschäftigte	1	100,0	0	0,0	1	3	100,0	0	0,0	3
Beurlaubte im Sonder- und Erziehungsurlaub	0		0		0	0		0		0

¹ ohne Saisonkräfte

² Zu den Führungskräften zählen im Frauenförderplan nur jene, die direkt unter den Fachbereichsleitungen stehen und deren StellvertreterInnen. Hier wurden auch jene aufgenommen, die direkt unter der Werkleitung stehen. Eine Vergleichbarkeit mit den weiteren Frauenförderplänen innerhalb des Rahmenplans ist deshalb nur bedingt möglich.

³ ohne Reinigungskräfte und Küchenpersonal

Unterrepräsentanzen von Frauen und Zielvorgaben 2011

Entgeltgruppe TVöD	2008		Ziel für 2011	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
2	2	50	Ziel erreicht	0
2Ü	1	0	50	0,05
3	3	33,33	5	0,05
4	1	0	5	0,05
5	3	33,33	5	0,05
6	2	50	Ziel erreicht	0
8	2	100	Ziel erreicht	0
9	4	75	Ziel erreicht	0
10	2	100	Ziel erreicht	0
15Ü	1	0		

Verdeutlichung der gravierenden Problemfelder

Die im gewerblich-technischen Bereich vorhandenen Planstellen sind ausnahmslos im Bereich des Außendienstes des Kurbetriebs Travemünde angesiedelt. Diese Abteilung betreut die umfangreichen Gebäude, Flächen und Einrichtungen, die den Gästen des Ostseebades zur Verfügung stehen. In diesem Bereich sind lediglich 6 ständig beschäftigte Mitarbeiter tätig. Mit einer Fluktuation ist mittelfristig nicht zu rechnen. Möglichkeiten, den Frauenanteil zu erhöhen bestehen daher nur im Bereich der saisonal beschäftigten Mitarbeiter. Die Bemühungen des Kurbetriebs waren bisher weitestgehend erfolglos. Bewerbungen entsprechend qualifizierter Bewerberinnen für diese Tätigkeiten erfolgen nicht. Der Kurbetrieb hat sich bemüht, eine Verbesserung der Situation für Mitarbeiterinnen in der Unterkunft des Außendienstes durch Um- und Einbau neuer Sanitär- und Sozialräume zu schaffen. Diese aufwendige Maßnahme hat bisher jedoch nicht den erhofften Erfolg gebracht.

Ziele und Maßnahmen bis 2011

Der Kurbetrieb Travemünde wird seine Bemühungen fortsetzen, den Frauenanteil im gewerblich-technischen Bereich zu erhöhen. Hierbei sind in den nächsten Jahren jedoch enge Grenzen gesetzt, da wir diese Bemühungen lediglich im Bereich der Saisonstellen ansetzen können.