



Lübeck, 16.07.2013

Vorlage

Bereiche:
2.502 - SeniorInneneinrichtungen

Bearbeitung: Jörg Diekert (E-Mail: joerg.dieckert@luebeck.de Telefon: 6099041)

Frauenförderplan bei den SIE - Fortschreibung des Rahmenplanes

Beratungsfolge:

Datum	Gremium	Status	Zuständigkeit
07.08.2013	Senat	Nichtöffentlich	zur Senatsberatung
03.09.2013	Ausschuss für Soziales	Öffentlich	zur Vorberatung
10.09.2013	Hauptausschuss	Öffentlich	zur Vorberatung
26.09.2013	Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck	Öffentlich	zur Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Der Bericht und die Aktualisierung der verbindlichen Zielvorgaben gemäß § 11 Abs.4 Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein) werden als Ergänzung des Frauenförderplanes der Hansestadt Lübeck beschlossen (s. Anlagen).

Verfahren:

Beteiligte Bereiche/Projektgruppen:
Ergebnis:

Frauenbüro – zustimmend
Personalrat der SIE - zustimmend

Beteiligung von Kindern und Jugendlichen
gem. § 47 f GO ist erfolgt:
Begründung: Interessen von Kindern und
Jugendlichen werden nicht berührt.

Ja
 Nein

Die Maßnahme ist:

neu
 freiwillig
 vorgeschrieben durch: § 11 Gesetz zur
Gleichstellung der Frauen im öffentlichen
Dienst (Gleichstellungsgesetz Schleswig-
Holstein, GstG) vom 13.12.1994

Finanzielle Auswirkungen:

Ja (Anlage 1)

Begründung:

Siehe Anlagen

Anlagen:

Anlage 1 – Zielvorgaben

Anlage 2 – Meldebogen

Anlage 3 – Ist-Analyse (4 Blatt)

Anlage 4 – Handlungsfeld III

Senator/in Sven Schindler

<p style="text-align: center;">Zielvorgaben Gem. § 11 Abs. 4 GStG</p>
--

§ 11 Abs. 4 GStG regelt die Festschreibung verbindlicher Zielvorgaben:

„Der Frauenförderplan enthält für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben, bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

In den Zielvorgaben ist zumindest ein Frauenanteil vorzusehen, der dem Anteil der nächstniedrigeren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe entspricht.

Bei Neueinstellung sind Frauen zur Hälfte zu berücksichtigen.

1. Die Hansestadt Lübeck verfolgt das Ziel, die im Artikel 3 Abs. 1 Grundgesetz verankerte Gleichberechtigung von Männern und Frauen auf kommunaler Ebene zu verwirklichen und strebt somit einen 50%igen Anteil von Frauen in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen an.

Auf der Grundlage des Gleichstellungsgesetzes wird die Erhöhung des Frauenanteils in den Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen zur Zeit unterrepräsentiert sind, gefördert.

2. Die SeniorInnenEinrichtungen haben eine neue IST-Analyse (Stand: 31.12.2012) erstellt¹ und gemäß den Vorschriften des § 11 Abs. 4 GStG die nachfolgenden Zielvorgaben für die Bereiche, in denen Frauen zum Stichtag unterrepräsentiert waren, ermittelt.

3. Bei der **Bewertung der Zielvorgaben** ist zu bedenken, dass es sich hierbei um Planvorstellungen handelt, deren Realisierung von verschiedenen Faktoren beeinflusst wird.

Erste Voraussetzung zur Erhöhung des Frauenanteils in einem unterrepräsentierten Bereich ist die Fluktuation. Nur wenn Männer aus diesen Bereichen ausscheiden und deren Planstellen in Folge mit Frauen besetzt werden, erhöht sich der Frauenanteil.

Bei den Stellenbesetzungsverfahren ist weitere Voraussetzung, dass sich ausreichend Frauen auf Stellen in unterrepräsentierten Bereichen bewerben. Um die Anzahl der Bewerbungen von Frauen zu erhöhen, werden entsprechende Maßnahmen eingesetzt.

Oberster Grundsatz bei der Besetzung von Planstellen ist das Prinzip, Stellenbesetzungen nach Eignung, Befähigung und Leistung vorzunehmen. Die Frauen werden somit erst bei **gleichwertiger Eignung, Befähigung und Leistung** bevorzugt berücksichtigt.

¹⁾ siehe Anlage 3

Anlage 2

Meldebogen Rahmenplan zur Frauenförderung durch Dienststellen der HL

Beschäftigte Frauen und Männer im Zuständigkeitsbereich der SeniorInnenEinrichtungen

Beschäftigte	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Beschäftigtenanzahl	461	84,8	82	15,1	543
Führungskräfte*	1	50	1	50	2
Stellvertretende Führungskräfte	0	0	0	0	0
Beschäftigte in gewerbl.-techn. Berufsgruppen**	0	0	8	100	8
Teilzeitbeschäftigte	357	92,7	28	7,2	385
Beurlaubte in Elternzeit und Sonderurlaub	64	96,9	2	3,0	66

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

** ohne Reinigungskräfte und Küchenpersonal

Unterrepräsentanzen von Frauen und Zielvorgaben 2015

Besoldungsgruppe BBes	2012		Ziel für 2015	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
A 9 g.h.D.	1	0	50	0,5
Entgeltgruppe TVÖD				
EG 11	5	0	50	2,5

Verdeutlichung der gravierenden Problemfelder

In der Entgeltgruppe 9 beträgt die Frauenkapazität 40,20% .Insgesamt liegt die Frauenquote in der Entgeltgruppe 9 bei 61,11%. Die acht Einrichtungen werden von sechs Männern und einer Frau geleitet. Zwei Einrichtungen werden von einer Frau geleitet.

Handlungsfelder und Maßnahmen bis 2015

Bis Ende 2015 werden vier Stelleninhaber in den Entgeltgruppen 11 nicht ausscheiden.

Eine EG 11 Stelle soll im Herbst 2013 wieder besetzt werden.

Bei Ausscheiden der Stelleninhaber soll der Frauenanteil durch gezielte Stellenausschreibungen und Ansprache von Frauen erhöht werden.

SeniorInneneinrichtungen
31.12.2012

Anlage 3

Frauenförderplan

Beschäftigte der Tarifgruppe KR (Beschäftigte im Pflegedienst)

Vergütungs- gruppe	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen						nachrichtlich		Ziel 1		Ziel 2			
	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität B+D	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität F+H	Frauenkapaz. in % I x 100 : E	Frauen von Beschäftigte insgesamt in % (F+G)x100:(B+C)	Beurlaubte		entsprechend Frauen anteil nächstniedrige Vergt.-Gruppe (Personalkapazität)	Anzahl	sofern das Prinzip der Zielvorgabe 1 nicht greift, Personalkapazität Frauen mind. 5%	Anzahl	fehlende Kapazität Frauen P-I bzw. R-I (aufgerundet)	frühester Zeitpunkt
		Personen	Arbeitszeitvo			Personen	Arbeitszeitvo				Insgesamt	Frauen						
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
KR.3a	7,00	129,00	87,25	94,25	5,00	108,00	71,75	76,75	81,43	83,09	19,00	19,00						
KR.4a	8,00	18,00	11,00	19,00	5,00	18,00	11,00	16,00	84,21	88,46	1,00	1,00						
KR.7a	68,00	73,00	49,50	117,50	50,00	70,00	47,25	97,25	82,77	85,11	20,00	20,00						
KR.9b	6,00	0,00	0,00	6,00	4,00	0,00	0,00	4,00	66,67	66,67								
KR.9c	14,00	0,00	0,00	14,00	13,00	0,00	0,00	13,00	92,86	92,86								
Gesamt	103,00	220,00	147,75	250,75	77,00	196,00	130,00	207,00	83,21	83,23	40	40						

SeniorInneneinrichtungen
Istanalyse 31.12.2012

Anlage3

Frauenförderplan

Auszubildende

Vergütungsgruppe	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen						nachrichtlich		Ziel 1		Ziel 2			
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Personal-kapazität B+D	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Personal-kapazität F+H	Frauenkapaz. in % I x 100 : E	Frauen von Beschäftigte insgesamt in % (F+G)x100:(B+C)	Beurlaubte		entsprechend Frauenanteil nächstniedrige Vergt.-Gruppe (Personalkapazität)	Anzahl	sofern das Prinzip der Zielvorgabe 1 nicht greift, Personalkapazität Frauen mind. 5%	Anzahl	fehlende Kapazität Frauen P-I bzw. R-I (aufgerundet)	frühester Zeitpunkt
		Personen	Arbeitszeitvo			Personen	Arbeitszeitvo				Insgesamt	Frauen						
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
	55,00			55,00	47,00		0,00	47,00	85,45	85,45								
Gesamt	55			55	47		0	47	85,45	85,45								

SeniorInneneinrichtungen
Istanalyse 31.12.12

Anlage 3

Frauenförderplan

Beamtinnen und Beamte

Besoldungsgruppe	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen						nachrichtlich		Ziel 1*)		Ziel 2*)			
	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Personal-kapazität B+D	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Personal-kapazität F+H	Frauenkapaz. in % $I \times 100 : E$	Frauen von Beschäftigte insgesamt in % $(F+G) \times 100 : (B+C)$	Beurlaubte		entsprechend Frauenanteil nächstniedrige Vergt.-Gruppe (Personalkapazität)	Anzahl	sofern das Prinzip der Zielvorgabe 1 nicht greift, Personalkapazität Frauen mind. 5%	Anzahl	fehlende Kapazität Frauen P-I bzw. R-I (aufgerundet)	frühester Zeitpunkt
		Personen	Arbeitszeitvo			Personen	Arbeitszeitvo				Insgesamt	Frauen						
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
mittl. Dienst																		
A9	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00								
Gesamt	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00								
geh. Dienst																		
A11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00								
A13	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	1,00	100,00	100,00								
Gesamt	1,00	0,00	0	1	1	0	0	0	100,00	100,00								

*) Zielvorgaben durch den Personal-und Organisationservice

SeniorInneneinrichtungen
Istanalyse 31.12.2012

Anlage 3

Frauenförderplan

Beschäftigte TVöD

Entgelts- gruppe	Beschäftigte insgesamt				davon Frauen						nachrichtlich		Ziel 1		Ziel 2			
	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität B+D	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Personal- kapazität F+H	Frauenkapaz. in % I x 100 : E	Frauen von Beschäftigte insgesamt in % (F+G)x100:(B+C)	Beurlaubte		entsprechend Frauen Anzahl	Ziel 1 Anzahl	Ziel 2 Anzahl	fehlende Kapazität Frauen P-I bzw. R-I (aufgerundet)	frühester Zeitpunkt	
		Personen	Arbeitszeitvo			Personen	Arbeitszeitvo				Insgesamt	Frauen						anteil nächstniedrige Vergt.-Gruppe (Personalkapazität)
A	B	C	D	E	F	G	H	I	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
1	0,00	9,00	5,25	5,25	0,00	8,00	4,75	4,75	90,48	88,89								
2	2,00	45,00	27,00	29,00	2,00	43,00	25,75	27,75	95,69	95,74								
2Ü	21,00	82,00	52,75	73,75	20,00	82,00	52,75	72,75	98,64	99,03	20,00	20,00						
3	8,00	2,00	1,50	9,50	7,00	2,00	1,50	8,50	89,47	90,00	2,00	2,00						
5	14,00	7,00	4,00	18,00	5,00	7,00	4,00	9,00	50,00	57,14								
6	1,00	3,00	1,75	2,75	1,00	3,00	1,75	2,75	100,00	100,00								
8	5,00	7,00	3,66	8,66	4,00	6,00	3,16	7,16	82,68	83,33								
9	11,00	7,00	11,74	22,74	4,00	7,00	4,74	8,74	38,43	61,11	2,00	2,00						
11	5,00	5,00	0,00	5,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00								
Gesamt	67,00	167,00	107,65	174,65	43,00	158,00	98,40	141,40	80,96	85,90	24	24						

**Handlungsfeld III:
Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung**

Die SeniorInnenEinrichtungen der Hansestadt Lübeck möchten in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und in Kooperation mit den Altenpflegesschulen in Lübeck Frauen und allein erziehenden Frauen die Möglichkeit bieten, die Ausbildung zur Altenpflegehelferin und Altenpflegehelferin in Teilzeit durchzuführen. Die Ausbildungszeit beträgt 1 Jahr bzw. in Teilzeit 1 ½ Jahre.

Die SeniorInnenEinrichtungen streben an, in allen acht Einrichtungen jährlich eine Auszubildende für die Ausbildung zur Altenpflegehelferin einzustellen. Seit April 2013 sind sechs Stellen besetzt.

Die SeniorInnenEinrichtungen bieten den Frauen die Möglichkeit der Ausbildung an, da in nächster Zeit eine Personallücke für Pflegepersonal entstehen wird.

Nach Ausbildungsende ist ihre Weiterbeschäftigung denkbar gut, denn der Personalbedarf in der Altenpflege ist ausgesprochen hoch und wächst weiter an. Nach bestandener Abschlussprüfung kann dann die Ausbildung zur Altenpflegerin erfolgen. Dies soll, wenn möglich, allen Altenpflegehelferinnen zum folgenden Ausbildungsjahr angeboten werden.

Eine Aussage, wie viele Frauen nach der Ausbildung übernommen wurden, kann frühestens im September 2014 erfolgen. Ab 2014 soll wieder die Ausbildung zur Altenpflegehelferin im gleichen Umfang (jährlich 8 Plätze) angeboten werden.