



► Nr. VO/2013/00979
öffentlich

Lübeck, 16.10.2013

Vorlage

Bereiche:

1.110 - Personal- und Organisationservice

Bearbeitung: Gunda Lampe (E-Mail: gunda.lampe@luebeck.de Telefon: 122-1182)

Rahmenplan zur Frauenförderung 2013

Beratungsfolge:

Datum	Gremium	Status	Zuständigkeit
30.10.2013	Senat	Nichtöffentlich	zur Senatsberatung
12.11.2013	Hauptausschuss	Öffentlich	zur Entscheidung
28.11.2013	Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck	Öffentlich	zur Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Die Bürgerschaft beschließt den vorliegenden Rahmenplan zur Frauenförderung.

Verfahren:

Beteiligte Bereiche/Projektgruppen:

Ergebnis:

1.160 Frauenbüro	<input checked="" type="checkbox"/>	Zustimmend – siehe Stellungnahme
1.201 Haushalt und Steuerung - ZC	<input checked="" type="checkbox"/>	Zustimmend
1.300 Recht	<input checked="" type="checkbox"/>	Keine rechtlichen Bedenken
Gesamtpersonalrat	<input checked="" type="checkbox"/>	Siehe Stellungnahme

Begründung:

Mit dem vorliegenden Rahmenplan dokumentiert die Hansestadt Lübeck zum vierten Mal die Zusammenführung der bestehenden Frauenförderpläne, mit denen die gesetzliche Verpflichtung zur Fortschreibung des Frauenförderplans nach § 11 Gleichstellungsgesetz erfüllt wird.

Anlagen:

Rahmenplan zur Frauenförderung

Bürgermeister Bernd Saxe



Rahmenplan

zur Frauenförderung 2013



IMPRESSUM

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

Bild: Gerd Altmann / pixelio

Druck: Zentrale Vervielfältigungsstelle der Hansestadt Lübeck

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	1
1 FRAUENFÖRDERPLÄNE BEI DER HANSESTADT LÜBECK	3
2 GRUNDINFORMATIONEN IM ÜBERBLICK	4
3 HANDLUNGSFELDER 2013 BIS 2017	6
Handlungsfeld I: Verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder: Balance in den Lebensbereichen	7
Handlungsfeld II: Mehr Frauen in Führungs- und qualifizierten Fachpositionen oder: Faire Teilhabe	7
Handlungsfeld III: Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung	8
Handlungsfeld IV: Qualifizierung von Frauen oder: Faire Verteilung in allen Ebenen und Berufsbereichen	9
4 RAHMENPLAN ZUR FRAUENFÖRDERUNG – MAßNAHMENPLAN 2013 BIS 2017	10
A Stellenbesetzung und Beförderung	10
B Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten	12
C Beurlaubung / Wiedereinstieg	13
D Mehr Frauen in Führungs- und qualifizierten Fachpositionen oder: Faire Teilhabe	14
E Ausbildung	15
F Qualifizierung von Frauen oder: Faire Verteilung in allen Ebenen und Berufsbereichen	15
G Controlling der Frauenförderpläne und Umsetzung	16
H Sonstiges	17
5 EINZELPLÄNE – AUF EINEN BLICK	18
KERNVERWALTUNG / PERSONAL- UND ORGANISATIONSSERVICE	19
GEBÄUDEREINIGUNG HANSESTADT LÜBECK	26
SENIORINNENEINRICHTUNGEN	26
KURBETRIEB TRAVEMÜNDE	28
ENTSORGUNGSBETRIEBE LÜBECK	29
LÜBECKER SCHWIMMBÄDER	31
ANLAGE 1: Definitionen	32
ANLAGE 2: Rechte des Frauenbüros	33
ANLAGE 3: Gesetzliche Grundlagen	36

Rahmenplan zur Frauenförderung 2013

VORWORT

Bereits zum vierten Mal dokumentiert die Hansestadt Lübeck mit dem vorliegenden Rahmenplan die Zusammenführung der bestehenden Frauenförderpläne, mit denen die gesetzliche Verpflichtung zur Fortschreibung des Frauenförderplanes nach § 11GstG erfüllt wird. Erfasst werden mit dem Rahmenplan 4318 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 - 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.

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 auch heute, 17 Jahre später, immer noch eine kleine Minderheit; das gleiche gilt grundsätzlich auch für Führungs- und Entscheidungspositionen – auch wenn die Tendenz hier steigend ist und das aktuell laufende ESF-Programm „Führen im Fokus“ deutliche Ansätze enthält, hier einen großen Schritt nach vorne zu gehen.

Was ist neu am 4. Rahmenplan zur Frauenförderung?

Damit die gesetzliche Verpflichtung zur Frauenförderung und Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst nicht zum bürokratischen Abarbeiten verkommt, ohne Frauenförderung in der Praxis lebendig werden zu lassen, ist der hier vorgelegte 4. Rahmenplan eine Weiterentwicklung im Sinne einer lebendig gelebten Kultur aktiver Frauenförderpolitik und Chancengleichheit:

- ➔ bürokratische, ineffektive Berichterstattungen sollen entfallen und sich auf das gesetzliche Maß beschränken (die 2jährigen Zielvorgaben werden ohne umfangreiche detaillierte vollständige Zahlenanalyse in den Rahmen anderer Berichterstattungen integriert: für die Kernverwaltung im Personalbericht und für die Eigenbetriebe im jeweiligen Wirtschaftsplan)
- ➔ stattdessen legen die Personalstellen anhand konkret vorgeschlagener Handlungsfelder eine Schwerpunktsetzung der Eigenbetriebe / für die Kernverwaltung: der Fachbereiche vor. Das Handlungsfeld wurde ermittelt anhand der Fragestellungen: wo besteht besonde-

rer Handlungsbedarf und wo kann von Seiten der personalverantwortenden Stellen aktiv gesteuert werden?

Die hierfür vom Frauenbüro und dem Personal- und Organisationservice gemeinsam entwickelten vier Handlungsfelder (I: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, II: Mehr Frauen in Führungs- und qualifizierten Fachpositionen, III: Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung, IV: Qualifizierung von Frauen) ermöglichen eine spezifische Schwerpunktsetzung je nach Fachbereich oder Eigenbetrieb.

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 Finanznot der Kommunen führt allerdings nach wie vor in Lübeck zu einer restriktiven Personalwirtschaft mit Stellenreduzierungen und Einstellungsstopps. Externe Ausschreibungen, die qualifizierten Frauen eine Chance zum Einstieg bieten, werden nach wie vor die Ausnahme bleiben – auch wenn das schleswig-holsteinische Gleichstellungsgesetz für Führungskräfte entsprechendes vorsieht.

Aber auch wenn die Rahmenbedingungen zunehmend schwieriger werden, bleiben Chancengleichheit, Frauenförderung und eine moderne Personalpolitik wichtige Zielsetzungen der Hansestadt Lübeck, der sich alle Verwaltungseinheiten als zu realisierender Herausforderung stellen müssen. Der hier vorliegende 4. Rahmenplan zur Frauenförderung ist wesentlicher Bestandteil darin.

Lübeck, Oktober 2013

Bernd Saxe

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. Nach der Eingliederung der Gebäudereinigung in den Bereich Gebäudemanagement der Hansestadt Lübeck und damit in die Kernverwaltung zum 01.01.2013, wurden zum Stichtag 31.12.2012 fünf Frauenförderpläne erstellt und im vorliegenden Rahmenplan 2013 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 2013 wurde vom Personal- und Organisationservice in enger Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro erarbeitet.

Für den aktuellen Rahmenplan ist anzumerken, dass die Zahlen in den Frauenförderplänen der Betriebe an einigen wenigen Stellen geringfügig abweichen von den zentral zur Verfügung stehenden Zahlen im Rahmenplan und im Personalbericht. Dies wird in künftigen Plänen vereinheitlicht.

2 GRUNDINFORMATIONEN IM ÜBERBLICK

KERNVERWALTUNG UND EIGENBETRIEBE

Der Gesamtpersonalbestand der Hansestadt Lübeck hat sich gegenüber dem Vorjahr um 76 Beschäftigte vergrößert. 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 Betrachtung aller Beschäftigungsverhältnisse bei der Hansestadt Lübeck beträgt der Frauenanteil 54%. Durch die geschlechtsspezifische Segregation variiert allerdings das Geschlechterverhältnis in den verschiedenen Organisationseinheiten abhängig von den jeweiligen Aufgaben und Berufsprofilen.

So gibt es nach wie vor einen hohen Frauenanteil im Altenpflegebereich (85%) und in der Gebäudereinigung (92%). Während der Frauenanteil im Pflegebereich konstant geblieben ist, ist der Anteil männlicher Beschäftigter in der Gebäudereinigung um 4 Prozentpunkte gestiegen. Bei den Entsorgungsbetrieben sank der Frauenanteil von 15% auf 10%, was aber auch mit der Wiedereingliederung der Stadtreinigung Lübeck im Zusammenhang zu sehen ist. Der Anteil der Frauen bei den Lübecker Schwimmbädern sank von 50% im Jahr 2008 auf 46% im Jahr 2012. Der Frauenanteil beim Kurbetrieb sank im Betrachtungszeitraum von 52% auf 48%. Im Bereich der Kernverwaltung gab es kaum Veränderungen der Frauen- und Männeranteile auf die Gesamtheit bezogen.

Die folgende Übersicht gibt Aufschluss über die geschlechtsspezifischen Anteilsverhältnisse nach ausgewählten Merkmalen. Weitere Informationen sind dem Personalbericht 2013 zu entnehmen.

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

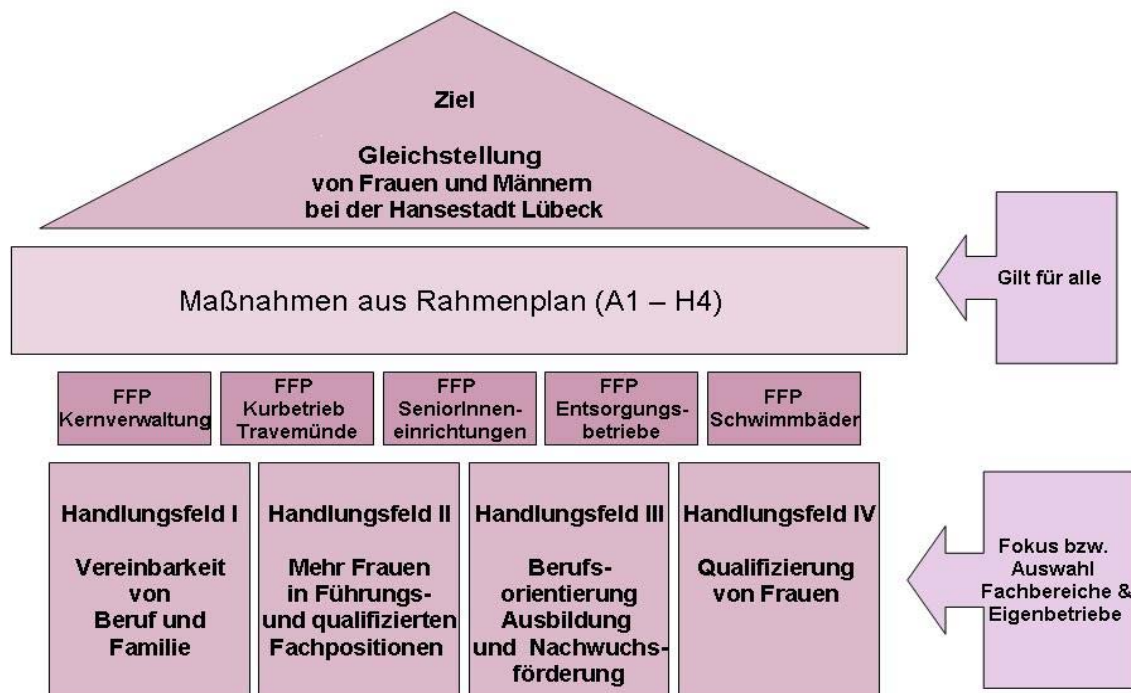
	Frauen				Männer				Gesamt	
	2012	%	2008	%	2012	%	2008	%	2012 ³	2008 ³
Beschäftigtenzahl	2.319	54	2.421	57	1.999	46	1.812	43	4.318	4.233
<i>davon:</i>										
Führungskräfte ¹	19	39	19	33	30	61	39	67	49	58
Stellvertr. Führungskräfte	13	34	15	33	25	36	30	67	38	45
Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen ²	127	13	139	17	864	87	656	83	991	795
Teilzeitbeschäftigte	1.363	91	1.304	92	133	9	111	8	1.496	1.415
Beurlaubte im Sonder- und Erziehungsurlaub	142	95	148	94	7	5	9	6	149	157
¹ Führungskräfte, die direkt unter den Fachbereichsleitungen stehen und deren StellvertreterInnen ² ohne Reinigungskräfte und Küchenpersonal ³ Gesamtzahlen der Kernverwaltung, ergänzt um Angaben der SeniorInneneinrichtungen, Kurbetrieb Travemünde, Entsorgungsbetriebe Lübeck, Lübecker Schwimmbäder, Gebäudereinigung Hansestadt Lübeck										

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

- In den Führungspositionen ist der Anteil der Frauen von 33% auf 39% gestiegen, liegt aber nach wie vor unter dem Anteil der Männer
- Die Anzahl der stellvertretenden weiblichen Führungskräfte hat sich minimal von 33% auf 34% erhöht.
- Im gewerblich-technischen Bereich ist der Anteil der Frauen von 17% auf 13% gesunken. Die starke Zunahme der Gesamtzahl der Beschäftigten in gewerblich-technischen Berufen ist in erster Linie auf die Wiedereingliederung der SRL zurückzuführen.
- Teilzeitarbeit wird überwiegend von Frauen ausgeübt, auch wenn es einen leichten Anstieg bei den männlichen Teilzeitbeschäftigten von 8% auf 9% gab.
- Die Inanspruchnahme von Elternzeit und Sonderurlaub durch männliche Beschäftigte hingegen ist von 6% auf 5% gesunken.

3 HANDLUNGSFELDER 2013 BIS 2017

Für den Rahmenplan Frauenförderung 2013 ff sollen konkrete Handlungsfelder zielführend sein. Damit soll den jeweiligen Personalstellen eine Schwerpunktsetzung ermöglicht werden – da, wo der sichtbarste und deutlichste Handlungsbedarf im Hinblick auf eine notwendige Umsetzung des schleswig-holsteinischen Gleichstellungsgesetzes erkennbar ist. Zielsetzung ist eine Konzentrierung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten und Frauenförderung.



Die dargestellten vier Handlungsfelder benennen die vorrangigen Ziele der Hansestadt Lübeck für die Jahre 2013-2017, 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 freiwerdenden 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
- 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.

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 Praktikaplätzen pro Jahr für Mädchen / Kooperationsvereinbarungen mit Schulen für die Vergabe von Praktikaplätzen für Mädchen, ggf. auch mit Berufsschulen - mit Unterstützung des Frauenbüros, des Bereichs Jugendarbeit und anderen)

¹ MINT: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik

- 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 bedroht sind, befähigen, auch in anderen Arbeitsbereichen qualifiziert arbeiten zu können.
- Modellhafte Initiierung und Unterstützung von Kooperationen zur Wissenstransfervermittlung (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 2013 bis 2017

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.

Allgemeines

A Stellenbesetzung und Beförderung

A1

Alle Planstellen werden grundsätzlich verwaltungswweit ausgeschrieben. Ausnahmen durch Umsetzungen werden entsprechend des Konzeptes zum Internen Arbeitsmarkt geregelt. Ausnahmen sind in Absprache mit dem Frauenbüro möglich.²

A2

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.“

A3

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 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 2017 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.

A4

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.

A5

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.

A6

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.

A7

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.

A8

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.

A9

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)

B1

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.

B2

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.

B3

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).

B4

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.

B5

Bewerbungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Teilzeitarbeit sind auch in Auswahlverfahren zur Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen einzubeziehen.

B6

Teilzeitkräfte, die eine Vollbeschäftigung anstreben, sollen bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen bei gleichwertiger Eignung bevorzugt berücksichtigt werden.

B7

Teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen und BeamtenInnen mit tariflichem oder vertraglichem bzw. gesetzlichem Anspruch auf Vollzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt, der auf dem ge-

genwärtigen Arbeitsplatz nicht erfüllt werden kann, gelten im internen Arbeitsmarkt als umsetzungspflichtige MitarbeiterInnen.

B8

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).

B9

Sitzungen von Verwaltungsgremien sollen grundsätzlich innerhalb der Arbeitszeit stattfinden und so terminiert werden, dass sie für Teilzeitbeschäftigte mit familiären Verpflichtungen vereinbar sind.

B10

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.

B11

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

C1

Zur umfassenden Information der zu Beurlaubenden führen die Vorgesetzten vor Beginn der Elternzeit / Beurlaubung ein ausführliches Gespräch mit ihnen.

C2

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.

C3

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.

C4

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.

C5

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.

C6

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
- c. Namentlich bekannte/r AnsprechpartnerIn in der Personalstelle

Weiterhin bietet die zuständige Personalstelle den Personalverantwortlichen Hilfestellung für einen reibungslosen Ablauf an.

C7

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 Aushilfs- und Vertretungstätigkeiten.

D Mehr Frauen in Führungs- und qualifizierten Fachpositionen oder: Faire Teilhabe**D1**

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.

D2

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.

D3

Frauen, die sich gezielt auf die Übernahme von Vorgesetzten- bzw. Führungspositionen vorbereiten, werden geeignete Fortbildungen ermöglicht bzw. angeboten.

D4

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

E Ausbildung

E1

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.

E2

Berufspraktische Test- oder Verfahrensbestandteile dürfen Frauen nicht benachteiligen.

E3

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.

E4

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 oder: Faire Verteilung in allen Ebenen und Berufsbereichen

F1

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.

F2

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.

F3

Vom Fortbildungszentrum werden frauenspezifische Fortbildungsseminare bedarfsorientiert zu verschiedenen Themen angeboten. Das frauenspezifische Fortbildungsangebot wird in enger Kooperation mit dem Frauenbüro entwickelt.

F4

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.

F5

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.

F6

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**G1**

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 2015 erfolgen (Stichtag 31.12.2014) und die nächsten Frauenförderpläne 2017 aufgestellt werden (Stichtag 31.12.2016). Der Rahmenplan zur Frauenförderung fasst die stadtweiten strategischen Steuerungsinformationen zur Frauenförderung im gleichen (vierjährigen) zeitlichen Rhythmus zusammen.

G2

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 Frauenanteil an den Beschäftigten nach allen Entgelt- und Besoldungsgruppen und Führungspositionen mit Vergleich zum letzten Stichtag 31.12.2012
- 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.

G3

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 ggfs. 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.

G4

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.

G5

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.

G6

Die für den Frauenförderplan zuständigen Personalstellen informieren die Beschäftigten in ihrem Zuständigkeitsbereich über den aktuellen Frauenförderplan.

H Sonstiges**H1**

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.

H2

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.

H3

Bei der Auswahl und Beurteilung von Führungskräften gelten Kenntnisse und Kompetenzen im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsauftrag als Qualitätsmerkmal. Bei Stellenbesetzungen ist dies durch geeignete Fragen zu prüfen.

H4

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 sowie die Handlungsfelder und spezifischen Maßnahmen benannt, die bis zum Jahr 2017 eine gezielte Verbesserung der aufgezeigten Probleme bewirken sollen. Die in den Einzelplänen enthaltenen spezifischen Maßnahmen gelten jeweils zusätzlich zu den frauenfördernden und familienfreundlichen Maßnahmen, die im vorangegangenen Kapitel zusammengefasst wurden.

Darüberhinaus enthalten die Frauenförderpläne gemäß §11 Abs. 4 GStG die Zielvorgaben für diejenigen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

ERLÄUTERUNGEN ZU DEN ZIELVORGABEN

Gemäß § 11 Abs. 4 GStG soll das Mindestziel des jeweiligen Planungszeitraumes ein Frauenanteil sein, der dem Anteil der nächst niedrigeren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe entspricht. Der Gesetzgeber ist dabei davon ausgegangen, dass der Frauenanteil bei steigender Tarifgruppe stets niedriger wird – hieraus ergäbe sich eine einfache mathematische Berechnung. Bei der Hansestadt Lübeck ergibt sich diese Situation jedoch nicht durchgängig bei allen Tarifgruppen. Es haben sich daher zur Findung der Zielvorgabe folgende drei Verfahrensweisen ergeben:

a) Der Frauenanteil in der nächst niedrigeren Tarif- und Besoldungsgruppe ist größer als der in der zu überprüfenden Gruppe, aber kleiner als 50%

Als Zielvorgabe wird der Prozentsatz der nächst niedrigeren Tarifgruppe festgelegt (= Regelfall gemäß Gleichstellungsgesetz).

b) Der Frauenanteil in der nächst niedrigeren Tarif- und Besoldungsgruppe ist kleiner als der Frauenanteil in der zu überprüfenden Gruppe, in beiden Gruppen aber unter 50%.

Das gesetzliche Mindestziel ist damit erreicht. Als Zielvorgabe wird eine pauschale Erhöhung des Frauenanteils um 5% festgelegt.

c) Der Frauenanteil in der nächst niedrigeren Tarif- und Besoldungsgruppe beträgt oder übersteigt 50%

In diesem Fall wird als Zielvorgabe 50% festgelegt. Dies entspricht dem obersten Ziel der Hansestadt Lübeck, einen mindestens 50%-igen Anteil von Frauen in allen Tarifgruppen zu erreichen.

Anhand der sich hieraus ergebenden prozentualen Zielvorgaben wird die Anzahl der einzustellenden Frauen pro Besoldungs-/Entgeltgruppe ermittelt.

KERNVERWALTUNG / PERSONAL- UND ORGANISATIONSSERVICE

Der Frauenförderplan 2013 enthält in einer Übersichtstabelle Angaben zu den Frauen- und Männeranteilen bei den Führungskräften, zur geschlechtsspezifischen Situation in den gewerblich-technischen Berufen, bei den Teilzeitbeschäftigten und den Beurlaubten. Die nachfolgende Tabelle ermöglicht einen Vergleich der Jahre 2008 und 2012.

Tabelle 2 – Entwicklung der Gleichstellung von Frauen und Männern 2008 – 2012 in der Kernverwaltung

Beschäftigte	2012					2008				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Beschäftigtenzahl ¹	1.592	52,8	1.426	47,2	3.018	1.574	51,8	1.464	48,2	3.038
davon:										
Führungskräfte ²	15	37,5	25	62,5	40	14	28,6	35	71,4	49
Stellvertr. Führungskräfte ²	12	35,3	22	64,7	34	12	29,3	29	70,7	41
Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen ³	116	20,8	443	79,2	559	137	21,6	498	78,4	635
Teilzeitbeschäftigte ⁴	701	89,2	85	10,8	786	701	90,6	73	9,4	774
Beurlaubte im Sonder- und Erziehungsurlaub	70	93,3	5	6,7	75	82	94,3	5	5,7	87

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

⁴ Ohne Berücksichtigung der Beurlaubten

Unterrepräsentanzen von Frauen und Zielvorgaben 2015

Tabelle 3 - Besoldungsgruppen: BeamtInnen ohne Feuerwehr

Besoldungsgruppe	2012		Ziel für 2015	
	Anzahl BeamtInnen	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
A 6	18	33,33	50,00	3
A 7	43	72,09	Ziel erreicht	0
A 8	94	61,70	Ziel erreicht	0
A 9m	16	56,25	Ziel erreicht	0
A 9g	57	49,12	50,00	1
A 10	128	68,75	Ziel erreicht	0
A 11	85	48,24	50,00	2
A 12	44	36,36	48,24	5
A 13g	22	45,45	50,45	1
A 13h	2	100,00	Ziel erreicht	0
A 14	12	33,33	50,00	2
A 15	11	18,18	33,33	2
A 16	2	50,00	Ziel erreicht	0

Tabelle 4 - Vergütungsgruppen: Tarifbeschäftigte nach TVöD

	2012		Ziel für 2015	
Tarifgruppen	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
EG 2	33	63,64	Ziel erreicht	0
EG 3 (eD)	171	24,56	50,00	44
EG 4	32	0,00	24,56	8
EG 5	385	55,84	Ziel erreicht	0
EG 6	286	55,94	Ziel erreicht	0
EG 7	20	10,00	50,00	8
EG 8	146	71,92	Ziel erreicht	0
EG 9S (mD)	140	57,14	Ziel erreicht	0
EG 9 (gD)	76	63,16	Ziel erreicht	0
EG 10	46	36,96	50,00	6
EG 11	66	36,36	36,96	0
EG 12	44	38,64	43,64	2
EG 13 (hD)	41	51,22	Ziel erreicht	0
EG 14	33	60,61	Ziel erreicht	0
EG 15	17	35,29	50,00	3
Sonstige	3	0,00	35,29	1

Tabelle 5 - Vergütungsgruppen: Tarifbeschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

	2012		Ziel für 2015	
Tarifgruppen	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
S3 (mD)	72	98,61	Ziel erreicht	0
S4	24	87,50	Ziel erreicht	0
S6	128	98,44	Ziel erreicht	0
S7	13	100,00	Ziel erreicht	0
S8	21	80,95	Ziel erreicht	0
S10	21	76,19	Ziel erreicht	0
S11	13	69,23	Ziel erreicht	0
S11U	4	100,00	Ziel erreicht	0
S12	17	88,24	Ziel erreicht	0
S12U	47	63,83	Ziel erreicht	0
S13	7	85,71	Ziel erreicht	0
S13U	4	100,00	Ziel erreicht	0
S14	48	68,75	Ziel erreicht	0
S15	25	72,00	Ziel erreicht	0
S16	2	100,00	Ziel erreicht	0
S17	10	40,00	50,00	1
S18 (gD)	2	50,00	Ziel erreicht	0

Verdeutlichung der gravierenden Problemfelder in der Kernverwaltung von 2008 bis 2012

Unterrepräsentanzen von Frauen

Im Vergleich zum Frauenförderplan 2009 ist der Frauenanteil in der Gruppe der BeamtInnen (ohne Feuerwehr) mit Ausnahme der Besoldungsgruppen A 6, A 8, A 9 gD, A 12 und A 14 in allen

Besoldungsgruppen gestiegen. Dennoch liegen bei den BeamtInnen (ohne Feuerwehr) Unterrepräsentanzen in den Besoldungsgruppen A 6, A 9, A 11 bis A 13 gD sowie A 14 und A 15 vor.

Bei den Tarifbeschäftigten ist im Vergleich zum Bericht 2011 zum Frauenförderplan 2009 der Frauenanteil in den Entgeltgruppen EG 2Ü, EG 3, EG 5 bis EG 8, EG 9 (gD), EG 11 sowie EG 14 gesunken und in den sonstigen Entgeltgruppen gestiegen oder gleich geblieben. Dabei ist eine Unterrepräsentanz in den Entgeltgruppen EG 3, EG 4, EG 7, EG 10 bis EG 12, EG 15 und EG 15Ü zu verzeichnen. Bezüglich der Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst besteht eine Unterrepräsentanz lediglich in der Entgeltgruppe S 17 besteht.

Insofern bedarf es sowohl bei den Tarifbeschäftigten als auch bei den BeamtInnen in allen Laufbahngruppen noch weiterer Anstrengungen, um den Frauenanteil zu erhöhen.

Führungskräfte

In der Position von Bereichsleitungen sind Frauen mit 37,5% nach wie vor unterrepräsentiert. Der gegenüber 2004 zu erkennende steigende Anteil weiblicher Führungskräfte um 11,5 Prozentpunkte ist bei einer relativ konstanten Anzahl weiblicher Bereichsleitungen auf einen kontinuierlichen Rückgang der Anzahl männlicher Bereichsleitungen zurückzuführen. In der Position der stellvertretenden Bereichsleitung waren 2004 mit 41,3% noch 19 Frauen tätig, im Jahr 2012 hatten nur noch 12 Frauen bzw. 35,3% stellvertretende Bereichsleitungsfunktionen inne.

gewerblich-technische Berufe

Der Anteil an Frauen in gewerblich-technischen Arbeitsgebieten weist in 2012 mit 20,8% einen knapp 2%igen Rückgang gegenüber 2010, bei gleichzeitiger Reduzierung aller Beschäftigten im gewerblich-technischen Bereich, aus. Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt hat noch keine nennenswerten Veränderungen hervorgerufen, so dass weitere, den Frauenanteil steigernde Maßnahmen angezeigt sind.

Teilzeitbeschäftigung

Der seit 2004 zu verzeichnende Trend eines leichten Anstiegs des Anteils teilzeitbeschäftigter Männer dauert auch in 2012 mit einem sehr kleinen Plus um 0,4 % gegenüber 2010 an. Mit 89,2% bilden die teilzeitbeschäftigten Frauen nach wie vor die deutliche Mehrheit unter allen Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2012. Das Verhältnis von vollzeit- zu teilzeitbeschäftigten Frauen ist weiterhin relativ ausgewogen. 48 % aller beschäftigten Frauen arbeiteten, wie bereits 2010, auch in 2012 in Teilzeit, 52 % in Vollzeit. Der Teilzeitanteil unter den männlichen Beschäftigten beträgt in 2012 6,3% und setzt damit den leicht steigenden Trend seit 2004 fort, gleichwohl überwiegt bei den männlichen Beschäftigten die Vollzeitbeschäftigung mit 93,7 % nach wie vor deutlich.

Ausbildung

Der in der Ausbildung in den letzten Jahren zu beobachtende Anstieg der männlichen Auszubildenden läßt im Jahr 2012 erstmals nach. Von 115 Auszubildenden in den Ausbildungsberufen der Kernverwaltung sind 47% weibliche und 53% männliche Auszubildende. Nach einem kontinuierlichen Rückgang des Frauenanteils unter den Auszubildenden von 2004 bis 2010 um 6%, ist der Frauenanteil im Jahr 2012 erstmals wieder um 6,7% gestiegen.

Die Verteilung der Auszubildenden auf die Ausbildungsberufe weist nach wie vor einen weiblichen Schwerpunkt in den Verwaltungsberufen, einen männlichen Schwerpunkt in den gewerblich-technischen Berufen auf. Die Entwicklung der Ausbildungszahlen zugunsten der weiblichen

Auszubildenden kann im Jahr 2012 dadurch erklärt werden, dass in den männlich dominierten Berufen StadtsekretäranwärterInnen (mD) und Oberbrandinspektor Anwärter (gD) nicht ausgebildet wurde.

Handlungsfelder und Maßnahmen der Fachbereiche bis 2017

Fachbereich 1: Bürgermeister

Ergebnis 2011/2012

Ein großer Anteil der Führungspositionen ist mit Frauen besetzt. Von 12 Bereichsleitungen sind 7 mit Frauen besetzt. Auch bei der Leitung von Projekten gibt es einen Frauenanteil von 50% (Doppikeinführung: 2 Männer, Reste aus TP 2, Steuerumstellung Projektleitung eine Frau, Einführung KoPers Projektleitung eine Frau).

Der Geschlechteranteil in Führungspositionen im FB 1 ist also nahezu ausgeglichen. Auch der Frauenanteil in den diversen Entgelt- und Besoldungsgruppen ist nahezu ausgeglichen, teilweise in den oberen Gruppen sogar mit einem Anteil von mehr als 50% Frauen.

Handlungsfelder und Maßnahmen bis 2017 im Fachbereich 1

Zielsetzung ist, den Anteil der weiblichen Führungskräfte und Projektleitungen im FB gleichbleibend hoch zu halten.

Besondere Aktivitäten im Handlungsfeld II:

Gleichbleibender Anteil an Frauen in Führungs- und qualifizierten Fachpositionen
z.B. durch

Konkrete und frühzeitige Ansprache von qualifizierten Frauen zur Übernahme einer Führungs- (oder „Sprungbrett“-)position bei absehbaren Vakanzten bzw. Wechseln in Führungspositionen z.B. Ansprache von Frauen in Ausschreibungstexten. Darüber hinaus persönliche Ansprache und Motivation von Frauen bei Neubesetzungen.

Fachbereich 2: Wirtschaft und Soziales

Ergebnis 2011/2012

Das Ziel, Frauen in Führungspositionen zu halten, wurde erreicht und zudem z.T. auch noch gesteigert.

Vor Beginn des jeweiligen Mutterschutzes wurden entsprechende Gespräche mit den Mitarbeiterinnen zu Planungen von Rückkehr und Perspektive geführt.

Der Frauenanteil im FB liegt sowohl bei den BeamtInnenen als auch bei den Beschäftigten bei über 50%.

Die genauere Betrachtung lässt jedoch erkennen, dass die höher dotierten Stellen (A15/16 und ab S17) ausschließlich mit Männern besetzt sind.

Dies erklärt sich dadurch, dass diese Stellen seit Jahren mit Männern besetzt sind und eine Fluktuation dort (noch) nicht stattgefunden hat. Ein Wechsel wird aber in absehbarer Zeit erfolgen, sodass auch hier bei der Nachbesetzung dieser Stellen selbstverständlich eine frühzeitige und konkrete Ansprache (ggfs. auch persönlich) bzw. Ermutigung von qualifizierten Frauen erfolgen wird.

Im Rahmen des gesamtstädtischen Nachwuchsförderungsprogramms wurden im FB 2 gezielt Frauen angesprochen und motiviert, insgesamt haben 7 MitarbeiterInnen, davon 6 Frauen, Interesse bekundet.

Handlungsfelder und Maßnahmen bis 2017

Besondere Aktivitäten im Handlungsfeld II (Mehr Frauen in Führungs- und qualifizierten Fachpositionen)

- frühzeitige Ansprache von qualifizierten Frauen und Ermutigung zur Übernahme einer Führungsposition 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.
- Gezielte Aufgabenübertragungen an Frauen im Rahmen des gesamtstädtischen Nachwuchsförderungsprogramms organisieren, die sich auf Führungspositionen vorbereiten bzw. diese anstreben.
- Dazu ermuntern oder Teilzeit-Kräfte konkret ansprechen, ob Führungspositionen für sie attraktiv sind und ihnen signalisieren, dass dies auch in Teilzeit möglich ist (wobei Teilzeit nicht automatisch halbe Stelle bedeutet – sondern alles, was sich unterhalb einer Vollzeit-Stelle bewegt)
- Qualifizierte Teilzeit-Kräfte besonders aufzufordern, beim bevorstehenden Nachwuchsführungskräfteprogramm mitzumachen
- Bei Umstrukturierungen, auch Stellenneuschneidungen für Führungskräfte zulassen, die vollzeitnahe Teilzeit beinhalten

Fachbereich 3: Umwelt, Sicherheit und Ordnung

Ergebnis 2011/2012

Die folgenden Ziele werden inzwischen in allen Bereichen des FB 3 obligatorisch umgesetzt

- Berücksichtigung der Gender-Aspekte bei personalwirtschaftlichen Maßnahmen
- Gespräche mit allen zu beurlaubenden MA
- gezielte Ansprache von Frauen bei Besetzung von Führungspositionen

Die Erhöhung des Frauenanteils auch oberhalb der Sachgebietsleitungs-Ebene:

Der Frauenanteil konnte auf der Bereichsleitungs-Ebene im FB 3 auf 33,3% erhöht werden. Der Frauenanteil bei den Abteilungsleitungen beträgt -je nach Bereich- bis zu 75%, eine Steigerung in den Bereichen mit noch zu geringem Frauenanteil ist u. a. wegen fehlender Fluktuation nicht ohne weiteres möglich, wird aber nach wie vor angestrebt.

Schaffung von Strukturen, die auch Führungskräften Teilzeitarbeit ermöglichen:

Im FB 3 wird grundsätzlich auch Führungskräften Teilzeitarbeit ermöglicht, wenn der Bedarf besteht. Aktuell arbeiten bereits ca. 20% der Bereichsleitungen und Abteilungsleitungen in Teilzeit, teilweise in Kombination mit Telearbeit.

Handlungsfelder und Maßnahmen bis 2017:

Besondere Aktivitäten im Handlungsfeld III: Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung

- Angebot von 35 Berufspraktikums-Plätzen für SchülerInnen bei Feuerwehr und Stadtwald ab 2015, Vergabe zu 50% an Mädchen.

- Zwischenschritt/Meilenstein ist, den Anteil der an Mädchen vergebenen Plätze von bisher unter 10% mindestens zu verdoppeln

Damit soll erreicht werden, dass sich die Zahl der weiblichen Bewerbungen für die Berufe bei Feuerwehr und Stadtwald erhöht. Gleichzeitig ist Ziel, bei mehr Mädchen und Jungen das Interesse für die Berufe und Ausbildung bei der Stadt zu steigern.

Daneben werden allgemeine Ziele wie

- Teilzeit mit unterschiedlichen Arbeitszeitanteilen für Eltern kreativ gestalten und freie Zeitan-teile möglichst vertreten
- gezieltes Ansprechen von Frauen bei Besetzung von Führungspositionen
- Teilzeit auch für Führungskräfte
- Förderung von Elternzeit, Teilzeit und Telearbeit für Männer

weiterhin verfolgt, werden aber nicht mehr in die Berichterstattung aufgenommen, weil sie im FB 3 inzwischen etabliert sind.

Fachbereich 4: Kultur und Bildung

Ergebnis 2011/2012

Bei der Besetzung von Führungspositionen konnten

2011 bei 21 Stellenausschreibungen von Leitungsstellen 15 mit Frauen besetzt werden.

2012 wurden bei 10 Ausschreibungen von Leitungsstellen 7 mit Frauen besetzt.

Die Fortbildungen im Bereich Städtische Kindertageseinrichtungen für pädagogische MitarbeiterInnen wurden zur Erhöhung der fachlichen Qualifikation und der Arbeitszufriedenheit fortgeführt.

Aufgrund fehlender Bewerbungen von Frauen konnte der Frauenanteil bei Hausmeistern und Schularbeitern nicht erhöht werden.

Handlungsfelder und Maßnahmen bis 2017

Grundsätzlich setzt der Fachbereich sich im Rahmen der Möglichkeiten für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld mit flexiblen Arbeitszeiten und eine angemessene Bezahlung der Mitarbeiterinnen ein, wovon alle Beschäftigten und damit auch die Frauen profitieren. Ziel ist zudem eine Erhöhung des Männeranteils in den Berufen des Sozial- und Erziehungsdienstes.

Fachbereich 5: Planen und Bauen

Ergebnis 2011/2012

Der FB 5 konnte die Anzahl der weiblichen Beschäftigten insgesamt konstant halten.

Handlungsfelder und Maßnahmen bis 2017 im Fachbereich 5

Allgemein

- Weiterer Ausbau von Tele- und Teilzeitarbeit
- Besondere Berücksichtigung von Frauen bei anspruchsvollen Fortbildungen (siehe Handlungsfeld II)
- Erhöhung des Frauenanteils ab EG11 / A11 und bei Leitungsstellen sowie unabhängig von der Dotierung in den techn. und Handwerksberufen (abhängig von den in den nächsten 4 Jahren geplanten Neubesetzungen) um mindestens 10% bei entsprechender BewerberInnenlage

Besondere Aktivitäten im Handlungsfeld II:

Mehr Frauen in Führungs- und qualifizierten Fachpositionen *z.B. durch*

- Konkrete und frühzeitige Ansprache von qualifizierten Frauen 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 bei Neubesetzungen.
- Übertragung von Projektleitungen und anderen qualifizierten Aufgaben an Frauen
- Vergabe von mindestens einer qualifizierten Fortbildung jährlich pro Bereich an Frauen

Besondere Aktivitäten im Handlungsfeld III:

Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung *z.B. durch*

- Teilnahme am Girls' Day in den Ausbildungsberufen, in denen bisher unter 20% Mädchen eine Ausbildung machen (Gärtner, Straßenwärter, Wasserbauer) bzw. unter 20% Frauen in den genannten Berufen bei der Stadt arbeiten
- Der FB 5 bewirbt aktiv die o.g. angebotenen Ausbildungsberufe durch direkte Ansprache in den Schulen und bietet mindestens 6 Plätze für Berufspraktika für die o.g. Ausbildungsberufe an. Angestrebt wird, davon mindestens 3 Plätze an Mädchen zu vergeben, sofern Interessentinnen vorhanden sind.

GEBÄUDEREINIGUNG HANSESTADT LÜBECK

Die Daten der GHl werden an dieser Stelle nachrichtlich dargestellt. Zum Stichtag 31.12.2012 wurde die GHl als Betrieb geführt. Aufgrund der Eingliederung der Gebäudereinigung in den Bereich Gebäudemanagement der Hansestadt Lübeck und damit in die Kernverwaltung zum 01.01.2013 erstellt die Gebäudereinigung im Jahr 2013 keinen eigenen Frauenförderplan, ihre Daten sind jedoch stichtagsbedingt noch nicht in den Daten der Kernverwaltung enthalten.

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

Beschäftigte	2012					2008				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Beschäftigtenzahl	289	91,7	26	8,3	315	294	96,1	12	3,9	306
davon:										
Führungskräfte ¹	1	33,3	2	66,7	3	1	50,0	1	50,0	2
Stellvertr. Führungskräfte ¹	s.o.		s.o.			s.o.		s.o.		
Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen ²	0		0		0	0		0		0
Teilzeitbeschäftigte	271	96,1	11	3,9	282	271	99,3	2	0,7	273
Beurlaubte im Sonder- und Erziehungsurlaub	4	100,0	0	0,0	4	5	100,0	0	0,0	5

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

² ohne Reinigungskräfte und Küchenpersonal

SENIORINNENEINRICHTUNGEN

Tabelle 7 - Beschäftigte Frauen und Männer im Zuständigkeitsbereich der SeniorInnenEinrichtungen

Beschäftigte	2012					2008				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Beschäftigtenzahl	461	84,9	82	15,1	543	465	84,7	84	15,3	549
davon:										
Führungskräfte ¹	1	50,0	1	50,0	2	1	100,0	0	0,0	1
Stellvertr. Führungskräfte ¹	0	0,0	0	0,0	0	0	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	357	92,7	28	7,3	385	297	90,3	32	9,7	329
Beurlaubte im Sonder- und Erziehungsurlaub	64	97,0	2	3,0	66	55	93,2	4	6,8	59

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

² ohne Reinigungskräfte und Küchenpersonal

Unterrepräsentanzen von Frauen und Zielvorgaben 2015

Besoldungsgruppe	2012		Ziel für 2015	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
A 9g	1	0,00	50,00	0,5

Entgeltgruppe TVöD	2012		Ziel für 2015	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
EG 11	5	0,00	50,00	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 2017 der Seniorelnneneinrichtungen

Bei den Stellen der EG 11 wird bis 2015 lediglich eine Position neu besetzt werden können (die Stelle soll im Herbst 2013 wieder besetzt werde). Bei Ausscheiden des Stelleninhabers soll der Frauenanteil durch gezielte Stellenausschreibungen und Ansprache von Frauen erhöht werden.

Besondere Aktivitäten im 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.

KURBETRIEB TRAVEMÜNDE

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

Beschäftigte	2012					2008				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Beschäftigtenzahl ¹	10	47,6	11	52,4	21	11	52,4	10	47,6	21
davon:										
Führungskräfte ²	0	0,0	1	100,0	1	2	50,0	2	50,0	4
Stellvertr. Führungskräfte ²	1	100,0	0	0,0	1	2	66,7	1	33,3	3
Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen ³	0	0,0	7	100,0	7	0	0,0	6	100,0	6
Teilzeitbeschäftigte	2	66,7	1	33,3	3	1	100,0	0	0,0	1
Beurlaubte im Sonder- und Erziehungsurlaub	0	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0	0,0	0

¹ ohne Saisonkräfte

² Führungskräfte, die direkt unter den Fachbereichsleitungen stehen

³ ohne Reinigungskräfte und Küchenpersonal

Unterrepräsentanzen von Frauen und Zielvorgaben 2015

Besoldungsgruppe	2012		Ziel für 2015	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
A 10	1	0,00	50,00	0,5

Entgeltgruppe TVöD	2012		Ziel für 2015	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
EG 2	3	33,33	38,33	0,5
EG 3	3	33,33	38,33	0,5
EG 4	1	0,00	33,33	0,5
EG 5	4	25,00	30,00	0,5
EG 6	1	100,00	Ziel erreicht	0,0
EG 8	3	66,67	Ziel erreicht	0,0
EG 9	3	100,00	Ziel erreicht	0,0
EG 10	2	100,00	Ziel erreicht	0,0
EG 15Ü	1	0,00	50,00	0,5

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 Ostseeheilbades als touristische Infrastruktur zur Verfügung stehen. In diesem Bereich sind lediglich 7 ständig beschäftigte Mitarbeiter tätig. Mit einer Fluktuation ist kurzfristig nicht zu rechnen. Möglichkeiten, den Frauenanteil zu erhöhen, bestehen daher zunächst nur im Bereich der saisonal beschäftigten MitarbeiterInnen. Hier ist die Situation aber identisch. Die Bemühungen des Kurbetriebs, den Frauenanteil in den unterrepräsentierten Entgeltgruppen zu erhöhen, waren in den vergangenen

Jahren erfolglos. Bewerbungen und Vermittlungen entsprechend qualifizierter Bewerberinnen erfolgten nicht.

Handlungsfelder und Maßnahmen bis 2017 des Kurbetriebs Travemünde

Der Kurbetrieb Travemünde wird in unterrepräsentierten Berufen / Bereichen durch gezielte Suche und konkrete Werbung um Frauen versuchen, den Frauenanteil zu erhöhen. Die Umsetzung der Zielvorgaben, bei denen es sich um Planvorstellungen handelt, wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Erste Voraussetzung ist die Fluktuation. Nur wenn Männer in den betroffenen Berufen / Bereichen ausscheiden, erhöht sich der Frauenanteil. Weitere Voraussetzung ist, dass ausreichend Bewerbungen von Frauen eingehen. Weiterhin können Frauen bei der Besetzung von Planstellen erst dann bevorzugt berücksichtigt werden, wenn sie über gleichwertige Eignung, Befähigung und Leistung verfügen.

ENTSORGUNGSBETRIEBE LÜBECK

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

Beschäftigte	2012					2008				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt ⁴	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Beschäftigtenzahl	54	10,2	476	89,8	530	36	15,2	201	84,8	237
davon:										
Führungskräfte ¹	0	0,0	1	100,0	1	0	0,0	1	100,0	1
Stellvertr. Führungskräfte ¹	0	0,0	2	66,7	3	0 ³		0 ³		0 ³
Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen ²	11	2,7	398	97,3	409	2	1,4	138	98,6	140
Teilzeitbeschäftigte	9	75,0	3	25,0	12	8	80,0	2	20,0	10
Beurlaubte im Sonder- und Erziehungsurlaub	3	100,0	0	0,0	3	3	100,0	0	0,0	3

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

² ohne Reinigungskräfte und Küchenpersonal

³ Vertretung funktional

⁴ der Anstieg der Beschäftigtenzahl ist auf die Eingliederung der SRL zurückzuführen, sie umfasst lediglich das Stammpersonal

Unterrepräsentanzen von Frauen und Zielvorgaben 2015

Besoldungsgruppe	2012		Ziel für 2015	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
A 7	4	75,00	Ziel erreicht	0,0
A 8	4	50,00	Ziel erreicht	0,0
A 10	2	100,00	Ziel erreicht	0,0
A 11	2	0,00	50,00	1,0
A 12	1	0,00	50,00	0,5

Entgeltgruppe TVöD	2012		Ziel für 2015	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
2	13	8,00	50,00	5,5
2Ü	28	0,00	8,00	2,0
3	126	1,00	6,00	6,0
4	37	16,00	21,00	2,0
5	97	5,00	16,00	11,0
6	83	18,00	23,00	4,0
7	31	0,00	18,00	5,5
8	22	36,00	41,00	1,0
9	15	0,00	36,00	5,5
9S	21	7,50	12,50	1,0
10	8	75,00	Ziel erreicht	0,0
11	16	12,50	50,00	6,0
12	13	23,00	28,00	1,0
13	1	0,00	23,00	0,0
14	1	0,00	50,00	0,5
15	2	50,00	Ziel erreicht	0,0
15Ü	1	0,00	50,00	0,5
AT	2	0,00	50,00	1,0

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 2017:

Besondere Aktivitäten im Handlungsfeld I - Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Teilzeitarbeit

- Erhöhung der Anzahl der Teilzeitstellen
- Überprüfung aller Stellen im Hinblick auf die Teilbarkeit, um die Anzahl der Teilzeitstellen zu erhöhen.

Telearbeit

- Durch aktive Hinweise auf attraktive Arbeitszeitmodelle sollen weibliche Führungskräfte gewonnen werden. Als Maßnahme ist geplant, dass die Führungsarbeitsplätze der EBL auf der eigenen Homepage beworben werden.

Besondere Aktivitäten im Handlungsfeld III - Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung

Öffentlichkeitsarbeit

Die Entsorgungsbetriebe legen ihren Fokus auf das Handlungsfeld Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung, da sich in der Vergangenheit gezeigt hat, dass weibliche Interessenten bereits im Bereich Praktikaanfrage für gewerblich-technische Berufe fehlen.

- Bewerbung der Ausbildungsberufe der Entsorgungsbetriebe auf der Homepage der EBL – mit direkter Ansprache von Mädchen
- In Kooperation mit 1 bis 2 Schulen jährlich 10 Schulpraktika für Schülerinnen anbieten und Betreuung durch 1-2 Personen bei den Entsorgungsbetrieben während der Praktika sicherstellen.
- In Kooperation mit einem Jugendzentrum ein Angebot von Ferienpraktika für 5 Mädchen in den Oster- und/oder Herbstferien oder im Rahmen von Ferienpass-Aktionen (ab 2014) anbieten.

LÜBECKER SCHWIMMBÄDER

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

Beschäftigte	2012					2008				
	Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Beschäftigtenzahl	37	45,7	44	54,3	81	41	50,0	41	50,0	82
davon:										
Führungskräfte ¹	2	100,0	0	0,0	2	1	100,0	0	0,0	1
Stellvertr. Führungskräfte ¹	0	0,0	0	0,0	0	1	100,0	0	0,0	1
Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen ²	0	0,0	8	100,0	8	0	0,0	6	100,0	6
Teilzeitbeschäftigte	23	82,1	5	17,9	28	26	92,9	2	7,1	28
Beurlaubte im Sonder- und Erziehungsurlaub	1	100,0	0	0,0	1	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 2015

Besoldungsgruppe	2012		Ziel für 2015	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
A 14	1	100	Ziel erreicht	0

Entgeltgruppe TVöD	2012		Ziel für 2015	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen
2	11	90,91	Ziel erreicht	0,0
3	8	62,50	Ziel erreicht	0,0
4	6	33,33	50,00	1,0
5	12	58,33	Ziel erreicht	0,0
6	16	18,75	50,00	5,0
7	2	100,00	Ziel erreicht	0,0
8	10	42,86	50,00	1,0
9	7	28,57	42,86	1,0
10	2	50,00	Ziel erreicht	0,0

Verdeutlichung der gravierenden Problemfelder

Die im gewerblich-technischen Bereich vorhandenen Planstellen sind im Technik-Pool der Lübecker Schwimmbäder angesiedelt. Möglichkeiten den Frauenanteil zu erhöhen bestehen kaum, da mit einer Fluktuation mittelfristig nicht gerechnet werden kann. Die Bemühungen waren bisher leider erfolglos. Bewerbungen von Frauen für den Technik-Pool erfolgten nicht.

Handlungsfelder und Maßnahmen bis 2017 der Lübecker SchwimmbäderBesondere Aktivitäten im Handlungsfeld I: Verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Lübecker Schwimmbäder ist die Zielsetzung. Die im Jahre 2010 unterzeichnete Dienstvereinbarung „Arbeitszeitkonten und Arbeitszeitflexibilisierung“ soll im Zuge einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung hierbei unterstützen. Von diesem Instrument wird durchweg viel Gebrauch gemacht, soll aber dennoch weiter ausgebaut werden.

In Bezug auf Elternzeit ist die Verweildauer generell zurückgegangen. Einer der Gründe für die kürzeren Elternzeiten ist sicherlich mit der installierten Flexiblen Arbeitszeit zu sehen. Dennoch sollen gerade auch Väter auf die Möglichkeit der Wahrnehmung der Elternzeit hingewiesen werden und auf eine entsprechende Beurlaubungs- bzw. Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hingewiesen werden.

Mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in Elternzeit oder Sonderurlaub gemäß § 28 TVöD gehen, werden Gespräche geführt, die den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation über den Zeitraum der Beurlaubung beinhalten.

Um den Wiedereinstieg von Müttern und Vätern zu unterstützen, werden Anträge auf Beschäftigung während der Elternzeit, die erst im Laufe der Elternzeit gestellt wurden, genehmigt, sofern keine zwingenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Bei der Dienstplangestaltung werden die Wünsche und Möglichkeiten der Beschäftigten unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange soweit als möglich berücksichtigt. Eine transparente Besetzungsanforderung erlaubt den Beschäftigten die Mitwirkung an der Dienstplangestaltung.

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 Mitarbeiter/innen 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 19.6.2012***§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 drei Werktagen 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 Anlässen 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 (Juni 2003 i.d.F. der 8. Änderungssatzung vom 12.11.2012)**§ 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

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

Stadtinterne Regelungen

IV. Dienstanweisung "Rahmenregeln der Personalarbeit" (KIA) bei der Hansestadt Lübeck

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

S. 8: 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. 20: (...) 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).

Zeichen: es

Rahmenplan zur Frauenförderung bei der Hansestadt Lübeck 2013

hier: Stellungnahme des Frauenbüros

Dem Frauenbüro liegt der 4. Rahmenplan zur Frauenförderung bei der Hansestadt Lübeck 2013 zur Stellungnahme vor.

Der Rahmenplan umfasst gesamtstädtisch die Maßnahmen zur Frauenförderung (entsprechend §12 GStG) und bildet somit den einheitlichen Rahmen für alle Personalstellen der Hansestadt Lübeck.

Die Zahlendarstellungen und –analysen sind umfassend und treffend ausgewertet. Deutlich wird, dass sich seit Erstellung der ersten Frauenförderpläne vor 17 Jahren viel getan hat und die Frauenförderung in Kommunalverwaltung und Eigenbetrieben der Hansestadt Lübeck lebendig ist. Insbesondere bei den Führungskräften nähert sich der Frauenanteil der 40%-Marke. Im Vergleich zu einem Frauenanteil 1996 zwischen 15 und 20%¹ an den Führungskräften sind dies deutlich erfolgreiche Kennzahlen im Sinne einer effektiven Frauenförderung entsprechend GStG².

Dennoch sind die Handlungsbedarfe entsprechend GStG nach wie vor offensichtlich:

- Im gewerblich-technischen Bereich gibt es eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen.
- Der gesamtstädtisch hohe Anteil von Frauen an den Beschäftigten von 54% erklärt sich insbesondere durch einen 91%igen Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten; beispielsweise sind fast die Hälfte aller in der Kernverwaltung beschäftigten Frauen (48%) Teilzeitbeschäftigte.
- Klassische Frauenarbeitsbereiche wie z.B. die Gebäudereinigung oder die SeniorInnen-Einrichtungen gehören nach wie vor zu den niedrigeren Entgeltgruppen und laufen insbesondere bei den niedrigsten Entgeltgruppen aktuell Gefahr, aufgrund des Kostendrucks weiter abgesenkt bzw. abgewertet zu werden. Signifikante Erhöhungen von Männeranteilen in diesen Arbeitsbereichen sind nicht zu verzeichnen
- In eben diesen Arbeitsfeldern sind nach wie vor häufig Männer in der Führung – z.B. werden 6 der 8 städtischen SeniorInnen-Einrichtungen von Männern geleitet, die einzige Frau leitet gleich zwei Heime.
- Eine signifikante Erhöhung des Männeranteils an den Teilzeit-Beschäftigten oder Beurlaubten ist nicht erkennbar. Allerdings werden 16% der städtischen Telearbeitsplätze (Maßnahme B11) von Männern genutzt – dieses Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, das keine Gehalts- und Altersvorsorgeeinbußen nach sich zieht, scheint für Männer deutlich attraktiver zu sein³.
- Im klassischen Männerarbeitsbereich Berufsfeuerwehr ist *keine* Bewegung in Richtung auch nur einer geringen Erhöhung des Frauenanteils bei der Berufsfeuerwehr zu erkennen.

Diese beispielhaft benannten Handlungsbedarfe zur Gleichstellung der Geschlechter sind seit Entwicklung der ersten Frauenförderpläne mehr oder weniger unverändert.

¹ Da 1996 nur nach den Besoldungs- und Entgeltgruppen geschlechterdifferenziert dargestellt wurde, ist ein direkter Vergleich der Entwicklung der Führungskräfte nicht möglich, sondern lässt sich mit der ungefähren Prozentzahl nur anhand der Frauen- und Männeranteile in den höheren Besoldungs- und Vergütungsgruppen schätzen.

² Allerdings ist dieser vergleichsweise hohe Frauenanteil an den Führungskräften der Hansestadt Lübeck nicht immer durch eine deutliche Steigerung von Frauen auf diesen Positionen zu erklären – sondern z.T. nur durch eine Zusammenlegung von Bereichen und Aufgabenfeldern – und somit einem Weniger an Personen (in diesem Fall Männern). Gab es in der Kernverwaltung 2006 12 weibliche Führungskräfte (24,5%) sind es heute 15 Frauen (und damit gleich 37,5%).

³ vgl. Personalbericht der Hansestadt Lübeck 2013, S. 32.

Zur 4. Fortschreibung des Rahmenplans hat das Frauenbüro deshalb vorgeschlagen, anhand von vier definierten Handlungsfeldern konkrete und zielgerichtete Maßnahmen bezogen auf die jeweilige Arbeitssituation und die vorhandenen Berufsbilder zu entwickeln.

Getragen von den Fachbereichen, Eigenbetrieben und dem Gesamtpersonalrat sollen mit den Handlungsfeldern die Aktivitäten zur Frauenförderung entsprechend GstG zentriert und mit konkreten Zahlen auf Effektivität überprüft werden – vergleichbar den gesetzlichen Zielvorgaben.

Im Vergleich zu den gesetzlich festgelegten Zielvorgaben, die zum Teil Handlungsspielraum zur Frauenförderung nur suggerieren⁴ (wenn z.B. keine Personalfuktuation da ist, lässt sich der Frauenanteil im Zweijahres-Zeitraum gar nicht erhöhen), sollen mit den vier Handlungsfeldern (vgl. S. 6 ff) konkrete Aktivitäten mit messbaren Kennzahlen entwickelt und umgesetzt werden.

Die erste Umsetzung dieser neuen Herangehensweise ist z.T. noch etwas schwerfällig, zeigt aber durchaus positive Beispiele:

- Z.B. die gezielte Aufgabenübertragung an Frauen zur Vorbereitung auf Führungspositionen in den Fachbereichen 1 und 2
- 35 Berufspraktika bei Feuerwehr und Stadtwald im Fachbereich 3 (Umwelt, Sicherheit und Ordnung) ab 2015, die zu 50% mit Mädchen besetzt werden; vergleichbares gibt es im Fachbereich 5 (Planen und Bauen) mit allerdings nur 6 Berufspraktika-Plätzen für die dortigen Ausbildungsberufe und bei der EBL, wo in Kooperation mit einem Jugendzentrum Ferienpraktika für 5 Mädchen angeboten werden sollen, ebenso wie 10 Schulpraktika
- bei den SeniorInnen-Einrichtungen wird dem bereits spürbaren Fachkräftemangel auch damit begegnet, dass Maßnahmen, die es Frauen eher ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren, konkretisiert werden: durch das Angebot, die Ausbildung zur Altenpflegerin und Altenpflegehelferin auch in Teilzeit absolvieren zu können

Aufgabenfelder, wo der Frauenanteil nahezu ausgeglichen ist oder überproportional hoch (z.B. Fachbereich 1 (Bürgermeister) oder Fachbereich 4 (Kultur und Bildung), haben es hier durchaus schwerer, Maßnahmen im Sinne des GstG zu entwickeln.

Neu bei den Maßnahmen ist, dass es bei einer Unterrepräsentanz von Männern bei der auszu-schreibenden Stelle in Stellenausschreibungen auch eine explizite Aufforderung an Männer geben wird, sich zu bewerben (A2).

Kritisch zu sehen ist, dass der gesetzlichen Verpflichtung zur externen Ausschreibung von Führungsstellen⁵ aufgrund des restriktiven Konsolidierungskurses der Hansestadt Lübeck aktuell nicht nachgekommen wird (siehe Vorwort S. 2 und Regelung A1).

Empfehlung des Frauenbüros ist es, die Regelung in A1 wieder auszuweiten (*kursiv*):

„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, insbesondere wenn sich interne Interessentinnen auf diese Stelle vorbereiten, in Absprache mit dem Frauenbüro möglich. Bewerben sich keine Frauen auf Stellen, in denen eine weibliche Unterrepräsentanz vorliegt, kann das Frauenbüro empfehlen, die Stellen nochmals auszuschreiben.*“

Ergänzt um diese Regelung in A1 empfiehlt das Frauenbüro die Zustimmung zum Rahmenplan zur Frauenförderung bei der Hansestadt Lübeck.

Elke Sasse

Elke Sasse

⁴ Siehe z.B. die Zielvorgaben der Entsorgungsbetriebe S. 29 ff.

⁵ §7(3) GstG: „Die Ausschreibung muss mindestens dienststellenübergreifend erfolgen, soweit innerhalb des jeweiligen Trägers der öffentlichen Verwaltung Bewerbungen möglich sind, die den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes entsprechen; **bei Führungspositionen soll grundsätzlich eine öffentliche Ausschreibung erfolgen.**“ (Hervorhebung durch die Uz.).

1.110 – Personal- und Organisationservice
z. H. Frau Gunda Lampe

Rahmenplan zur Frauenförderung
hier: Stellungnahme des Gesamtpersonalrates

Sehr geehrter Frau Lampe,

der Gesamtpersonalrat hat den übersandten Frauenförderplan sowie Rahmenplan zur Frauenförderung studiert und diskutiert. In der Folge der Diskussion geben wir folgende Stellungnahme ab:

Die Zahlen der in der Verwaltung beschäftigten Frauen und Männer sind grundsätzlich im Verhältnis stabil geblieben. Geringfügige Abweichungen sind zu verzeichnen.

Wobei die Frauen in Führungspositionen im höheren Dienst stärker unterrepräsentiert sind.

Es bleibt abzuwarten wie sich die Ergebnisse der Handlungsfelder des Rahmenplanes in der nächsten Zeit entwickeln.

Ein Manko in der Verwaltung besteht weiterhin in der Situation, dass durch Elternzeit freigewordene Stellen oder Stellenanteile grundsätzlich nicht wieder besetzt werden. Das ist eine Schlechterstellung und dient allein der Arbeitsverdichtung und Erfüllung von Sparkonzepten.

Im Ergebnis erwarten wir eine Verbesserung der Gesamtsituation:

- Verbesserung der Information und Weiterbildung
- Es muss der Arbeitsverdichtung, die auf Grundlage von Teilzeitarbeit, Elternzeit oder anderer Beurlaubung zustande kommt, gegengesteuert werden.

Mit freundlichem Gruß



Ludwig Klemm
Vorsitzender