



► **Nr. VO/2019/07031**
öffentlich

Lübeck, 17.01.2019

Vorlage

Verantwortliche Bereiche:
3.700 - Entsorgungsbetriebe Lübeck

Bearbeitung: Undine Wetter (E-Mail: undine.wetter@ebhl.de Telefon: 70760-101)

Frauenförderplan der Entsorgungsbetriebe Lübeck (EBL) - Fortschreibung des Rahmenplanes

Beratungsfolge:

Datum	Gremium	Status	Zuständigkeit
04.02.2019	Senat	Nichtöffentlich	zur Senatsberatung
14.02.2019	Werkausschuss EBL	Öffentlich	zur Vorberatung
26.02.2019	Hauptausschuss	Öffentlich	zur Vorberatung
28.02.2019	Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck	Öffentlich	zur Entscheidung

Beschlussvorschlag:

Der Bericht und die verbindlichen Zielvorgaben gem. § 11 Abs. 4 des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein) werden als Ergänzung des Rahmenplanes zur Frauenförderung der Hansestadt Lübeck beschlossen.

Verfahren:

Beteiligte Bereiche/Projektgruppen: 1.160 – Frauenbüro – Stellungnahme als
 Ergebnis: Anlage zum Bericht
 Personalrat EBL - zustimmend

Beteiligung von Kindern und Jugendlichen
 gem. § 47 f GO ist erfolgt:
 Begründung:

Ja
 Nein
 Interessen von Kindern und Jugendlichen
 werden nicht berührt.

Die Maßnahme ist:

neu
 freiwillig
 vorgeschrieben durch: § 11 des Gleichstellungsgesetzes Schleswig-Holstein vom
 13.12.1994

Finanzielle Auswirkungen:

Nein
 Ja (Anlage 1)

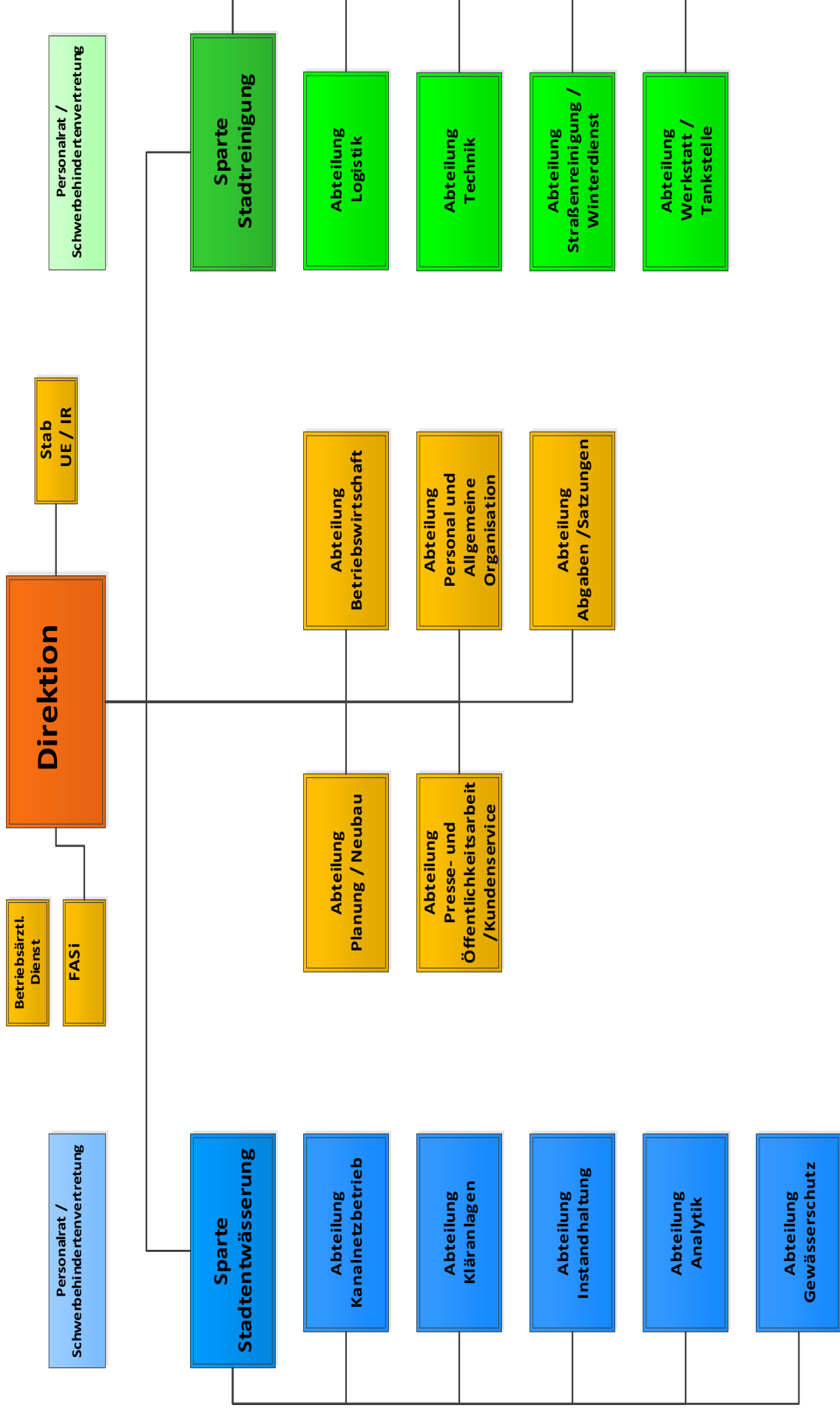


Begründung:
s. Anlagen

Anlagen:
Frauenförderplan

Senator Ludger Hinsen

Frauenförderplan



Vorwort

Das Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz - GstG) vom 12. Dezember 1994 soll der Verwirklichung des Grundrechtes auf Gleichbehandlung von Frauen und Männern dienen und insbesondere die Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst fördern.

Gemäß § 11 GstG sind die Entsorgungsbetriebe Lübeck verpflichtet, für jeweils vier Jahre einen Frauenförderplan aufzustellen. Dieser hat für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben bezüglich des Frauenanteils bei Einstellungen und Beförderungen (einschließlich Höhergruppierungen) in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, festzulegen. Der Erarbeitung der Zielvorgaben sind eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur zugrunde zu legen.

Die aktuelle Bestandsaufnahme hat ergeben, dass Frauen als Mitarbeiterinnen der Entsorgungsbetriebe Lübeck in gewerblich-technischen Bereichen sowie auf der Führungs- und Leitungsebene unterrepräsentiert sind. Dies erfordert Maßnahmen, um die grundgesetzlich verankerte Gleichstellung der Frauen zu fördern.

Der Frauenförderplan ist ein Instrument der Personalentwicklungsplanung mit entsprechenden Vorgaben, diese Unterrepräsentanz zu beseitigen.

Entsorgungsbetriebe Lübeck
Abt. Personal/Allg. Organisation

- I.** - **IST-Analyse**
- II.** - **Erläuterungen**
- III.** - **Schätzwerte**
- IV.** - **Zielvorgaben**
- V** - **Nachwort**
- VI.** - **Handlungsfelder/ Maßnahmen**

- Anlage** - **Anmerkungen vom Frauenbüro**
 - **Anmerkungen zur Empfehlung des Frauenbüros**

I. Ist-Analyse

Beschäftigte Frauen und Männer im Zuständigkeitsbereich der Entsorgungsbetriebe

Beschäftigte	Frauen	%	Männer	%	Gesamt
Beschäftigtenanzahl	83	13,3	538	86,7	621+
Führungskräfte*	5	12,2	14	77,8	18
Stellvertretende Führungskräfte	4	13,7	15	83,3	18
Beschäftigte in gewerbl.-techn. Berufsgruppen**	29	6,8	400	93,2	429
Teilzeitbeschäftigte	19	76	5	24	24*
Beurlaubte in Elternzeit und Sonderurlaub	1	50	1	50	2

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

+ incl. Zeitverträge

*ohne ATZ

Unterrepräsentanzen von Frauen und Zielvorgaben 2019

Besoldungsgruppe BBes	2017		Ziel für 2019	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzust. Frauen*
A7	2	50,00	Ziel erreicht	0
A8	5	60,00	Ziel erreicht	0
A9	1	100,00	Ziel erreicht	0
A10	1	100,00	Ziel erreicht	0
A11	2	0,00	50,00	1
A12	1	0,00	50,00	0,5
Entgeltgruppe TVöD				
2a/ 2Ü	44	4,50	9,50	4
3	129	1,50	4,50	6
4	47	6,00	11,00	5
5	111	8,00	13,00	15
6	102	19,00	24,00	24
7	37	13,50	19,00	7
8	32	44,00	49,00	16
9a	15	13,00	44,00	7
9b	31	10,00	13,00	4
9c				
10	11	45,00	50,00	5,5
11	24	29,00	45,00	11
12	17	23,50	29,00	5
13	1	0,00	23,50	0,5
14	2	50,00	Ziel erreicht	0
15	2	50,00	Ziel erreicht	0
15Ü/ AT01	1	0,00	50,00	0,5
AT	3	0,00	50,00	1,5

*insgesamt beschäftigte Frauen

II. Erläuterungen - IST-Analyse

Gemäß § 11 Gleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein ist in einer IST-Analyse - als Teil des Frauenförderplanes - der Frauenanteil in der jeweiligen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe auszuweisen. Bei vorliegender Unterrepräsentanz sind entsprechende frauenfördernde Maßnahmen zu ergreifen.

1. Beamtinnen und Beamte

1.1 im mittleren Dienst

bezogen auf die Beschäftigten im mittleren Dienst sind die Frauen mit einem Anteil von 50% vertreten.

1.2 im gehobenen Dienst/ höheren Dienst

Frauen haben hier nur einen prozentualen Anteil von 11%.

Die Unterrepräsentanz von Frauen ergibt sich in technischen Abteilungen aus den Zugangsvoraussetzungen - eine Ausbildung zur Bautechnikerin bzw. ein technisches Studium.

2. Beschäftigte

Die Unterrepräsentanz von Frauen aller Entgeltgruppen ergibt sich auch hier (aufgrund der überwiegend gewerblich-technischen Berufsbilder) aus den Zugangsbedingungen wie technische Berufsausbildung/Studium sowie der körperlich schweren Tätigkeit.

Im Bereich der gewerblichen Mitarbeiterinnen ergibt sich ein Frauenanteil von 6,8 %.

Der minimale Frauenanteil ist zurückzuführen auf

- schwere körperliche Arbeit (z.B. StraßenreinigerIn, MüllwerkerIn, KanalarbeiterIn, KraftfahrerIn)
- Rufbereitschaft
- Dienst zu ungünstigen Zeiten und den Zugangsvoraussetzungen.

Trotz Werbung, „Schnuppertagen“ und Praktika ist es nicht gelungen, das Interesse von Frauen und Mädchen an einer Tätigkeit bei den Entsorgungsbetrieben Lübeck zu verstärken. Da die Entsorgungsbetriebe Lübeck weiterhin hoffen, dass sich der Anteil der weiblichen Bewerber in Zukunft erhöht, ist auch mit einer Verbesserung des Frauenanteiles zu rechnen.

III. Schätzwerte

Voraussichtlich ausscheidende Mitarbeiter/innen in den Jahren 2018 - 2019

<u>Ausscheidungsgrund</u>	<u>2017</u>	<u>2019</u>
Auflösungsvertrag*	-	1
ordentl. Kündigung*	-	3
eigener Wunsch*	3	3
fristlose Kündigung*	-	-
Ende der Ausbildung	3	3
BU/EU - Rente*	1	1
Erreichung der Altersrente	2	7
flex. Schwerbehinderte	0	1
verstorben*	6	6
GESAMT	<u>15</u>	<u>25</u>

*) Durchschnittszahl aus den Vorjahren

Die Schätzwerte geben einen Ausblick über Möglichkeiten der Stellenbesetzung in der Zukunft.

Hier ist die Hoffnung begründet, einen möglichst hohen Anteil mit weiblichen Bewerbern zu besetzen.

IV. Zielvorgaben

Auf Grundlage der im Schleswig-Holsteinischen Gleichstellungsgesetz (GstG) verankerten Quotierungsbestimmungen wird ein 50 %iger Anteil an Frauen in allen Bereichen/Abteilungen angestrebt, der in etwa dem Anteil an Frauen in der Gesamtbevölkerung und in der Bevölkerung im erwerbstätigen Alter entspricht.

Da dies in Bereichen mit Unterrepräsentanz für die Entsorgungsbetriebe Lübeck in naher Zukunft nicht realisierbar ist, wird ein Frauenanteil von 5 % (gesetzliche Vorgabe) bzw. mindestens einer halben Stelle angestrebt.

Nachwort

Es ergeben sich Veränderungen zurzeit aus dem Ausscheiden von Beschäftigten, aus Ersatzeinstellungen und aus der Übernahme von Nachwuchskräften sowie aus sich daraus evtl. ergebenden Beförderungen und Höhergruppierungen. Eine kurz- oder mittelfristige Zielerreichung vor allen Dingen im gewerblich-technischen Bereich ist nicht zu erwarten.

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.

VI. Handlungsfelder und Maßnahmen bis 2019:

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 angedacht, 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 insbesondere bei den gewerblich-technischen Praktikantenanfragen fehlen. Daher werden folgende Maßnahmen durchgeführt:

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

Zeichen: ps

3.700 Entsorgungsbetriebe
Frau Fricke

Frauenförderplan der EBHL – Fortschreibung 2018 und Erneuerung der Zielvorgaben

Das Frauenbüro nimmt den Bericht zu Kenntnis, empfiehlt jedoch eine Konkretisierung der Handlungsfelder (siehe unten).

Entsorgungsbetriebe: 87% männliche Beschäftigte

Die Entsorgungsbetriebe Lübeck (EBHL) beschäftigen nach wie vor überwiegend männliches Personal (531 Männer/ 79 Frauen = 87% Männer).

Positiv anzumerken ist, dass die Zahl der weiblichen Beschäftigten in gewerblich-technischen Berufen von 11 (3,7%, 2012) auf 28 Frauen (5,4%, 2017) gestiegen ist.

Interessant ist auch, dass mehr Männer in Elternzeit bzw. Sonderurlaub (SU) gehen. In den Jahren 2012-2017 gab es einen Anstieg von 0 auf 6 Männer in Elternzeit/SU. Von allen Personen in Elternzeit/SU waren 2017 86% Männer und 14% Frauen.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden also zunehmend mehr von Frauen und Männern genutzt.

Wir schlagen vor, die Handlungsfelder und Maßnahmen bis 2020 um folgende Punkte zu ergänzen bzw. zu verändern:

1. Stellen auch in Teilzeit ausschreiben – frühe Beteiligung des Frauenbüros entsprechend §20(2) GStG sicherstellen

Bisher werden Stellen bei den EBHL – im Gegensatz zur Kernverwaltung - nur in den seltensten Fällen in Vollzeit und Teilzeit (Vollzeit/Teilzeit) ausgeschrieben.

Dies geschieht, obschon im Rahmenplan zur Frauenförderung der Hansestadt Lübeck (2013)¹ geregelt ist, dass in allen Stellenausschreibungen „grundsätzlich auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen ist“².

Um die Umsetzung der Maßnahmen zu gewährleisten, sieht § 20 Gleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein eine frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in Personalangelegenheiten vor. Stellenausschreibungen der EBHL sollen in Zukunft grundsätzlich in Voll- und Teilzeit ausgeschrieben werden. Ausnahmen sind -mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten- möglich. Das Frauenbüro wird zukünftig regelhaft, d.h. vor Veröffentlichung von Stellenausschreibungen – zum Profil und dem geplanten Ausschreibungstext beteiligt.

2. Öffentlichkeitsarbeit

Bei allen genannten Maßnahmen schlagen wir eine Konkretisierung im Hinblick darauf vor, wie insbesondere Mädchen und junge Frauen verstärkt angesprochen werden sollen.

Zum Beispiel durch:

- durchgängige Ansprache von Frauen und Männern

¹ Maßnahme A2. Maßnahme A4 des Rahmenplans zur Frauenförderung regelt, dass das Anforderungsprofil dem Frauenbüro bereits „zum Zeitpunkt des Antrags auf Wiederbesetzung“ bekannt zu geben ist. B2 sieht vor, dass Teilzeitarbeit grundsätzlich „auf jedem Arbeitsplatz der Hansestadt Lübeck möglich ist“ – auch bei Arbeitsplätzen in „gewerblich-technischen“ Bereichen.

² Auch § 12 Gleichstellungsgesetz SH

Die Ausbildungs-Flyer sollten bei Überarbeitung durchgängig sowohl junge Männer als auch junge Frauen abbilden (auch bei Elektroniker/innen, Fachkräften, Industrie- und KFZ-Mechaniker/innen)

- aktive Ansprache von Mädchen und (jungen) Frauen bei Messen, in Schulen und bei anderen Aktivitäten der EBHL.
- aktive Benennung der Vereinbarkeitsmaßnahmen und –möglichkeiten bei der EBHL auf der homepage (z.B. Telearbeit u.a.) zwecks Darstellung als attraktive Arbeitgeberin

i.A. Petra Schmittner

Vfg.:

Entsorgungsbetriebe Lübeck | Malmöstraße 22 | 23560 Lübeck
Personal und Allgemeine Organisation

Entsorgungsbetriebe Lübeck

Gebäude: Malmöstraße 22
Abteilung: Personal und Allgemeine Organisation
Sachbereich:
Auskunft: Gisa Fricke
Zimmer: 242
Telefon: 0451 70760 130
Telefax: 0451 70760 157
E-Mail: gisa.fricke@ebhl.de
Ihr Zeichen:
Unser Zeichen: Fr/MBe
Datum: 08.11.18

Anmerkung zur Empfehlung des Frauenbüros zum Frauenförderplan der EBL

Zu 1. Stellen in Teilzeit

Bei allen Stellenausschreibungen der EBL wird grundsätzlich auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung hingewiesen, wenn nichts gegen eine Teilbarkeit der Stelle spricht.

Ebenso wird das Frauenbüro bei Stellenausschreibungen gem. §§ 19 ff GStG vor Veröffentlichung beteiligt.

Zu 2. Öffentlichkeitsarbeit

Bei allen Maßnahmen wie auf Messen oder bei Stellenausschreibungen werden Frauen verstärkt angesprochen. Bei den Stellenausschreibungen fordern wir qualifizierte Frauen ausdrücklich auf, sich zu bewerben, da wir das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männer auf der Grundlage des Frauenförderplan verfolgen.

Auf den Ausbildungsflyern sind die EBL-Auszubildenden direkt bei der Arbeit abgebildet, damit der Flyer so authentisch wie möglich wiedergegeben wird. Trotz der überwiegend männlichen Auszubildenden sind auch Frauen auf den Flyern abgebildet.

Neben der Präsentation auf Messen werden die Ausbildungsberufe auch direkt in den Schulen bei den Schülern präsentiert und sowohl Schülerinnen als auch Schüler angesprochen.

Überdies bietet die EBL Praktika's, den Girls-Day und den sozialen Tag für Schülerinnen und Schüler an.