



► Nr. VO/2021/09870  
öffentlich

Lübeck, 09.03.2021

## Bericht -öffentlich-

Verantwortliche Bereiche:  
1.160 - Frauenbüro

Bearbeitung: Elke Sasse (E-Mail: [elke.sasse@luebeck.de](mailto:elke.sasse@luebeck.de) Telefon: 122-1610)

## Tätigkeitsbericht des Frauenbüros 2019-2020

### Beratungsfolge:

Datum	Gremium	Status	Zuständigkeit
22.03.2021	Senat	Nichtöffentlich	zur Senatsberatung
18.05.2021	Hauptausschuss	Öffentlich	zur Vorberatung
20.05.2021	Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck	Öffentlich	zur Kenntnisnahme

### **Anlass:**

Kenntnisnahme des Tätigkeitsbericht des Frauenbüros 2019 - 2020

### **Bericht:**

Im Rhythmus von zwei Jahren legt das Lübecker Frauenbüro der Bürgerschaft einen Tätigkeitsbericht vor. Diesmal erfolgt der Tätigkeitsbericht erstmals nicht in Textform, sondern in einer „schnell“ lesbaren Übersicht.

### **Anlagen:**

Anlage 1 beschreibt den gesetzlichen Rahmen / die Arbeitsgrundlage des Frauenbüros.

Anlage 2 stellt die Arbeitsschwerpunkte der vergangenen zwei Jahre dar.

Bürgermeister Jan Lindenau

Kurze Einführung zum Tätigkeitsbericht des Frauenbüros 2019/2020:

Das Aufgabenfeld der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist abgegrenzt durch

- a. die Gemeindeordnung Schleswig-Holstein
- b. das schleswig-holsteinische Gleichstellungsgesetz und
- c. die Hauptsatzung der Hansestadt Lübeck.

Gemeindeordnung:

Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte soll die Kommune dabei unterstützen,

- das Grundrecht der Gleichberechtigung von Mann und Frau zu verwirklichen (§2 Absatz 3 Satz 1 Gemeindeordnung SH) und
- sie ist unabhängig bei der Ausübung ihrer Tätigkeit und kann in den kommunalen Selbstverwaltungsgremien zu Angelegenheiten des o.g. Aufgabenbereiches sprechen (...Satz 4 GO)
- das in §2 Absatz 5 beschriebene Widerspruchsrecht der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten beschreibt darüber hinaus das definierte Tätigkeitsfeld
- In der Gesetzesbegründung hierzu (LT-Drucksache 12/592, S. 44) werden ihr umfangreiche Beteiligungsrechte zugesprochen: [Sie ist] „*an allen Angelegenheiten, die die Belange von Frauen als **Einwohnerinnen der Gemeinde** oder als Mitarbeiterinnen der Gemeindeverwaltung berühren, so frühzeitig zu beteiligen, dass ihre Anregungen, Vorschläge, Bedenken oder sonstigen Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Die Gleichstellungsbeauftragte stellt damit im Verwaltungsgefüge eine neue Organisationseinheit mit Querschnittsfunktion dar, die alle zur Erfüllung ihrer Aufgabe erforderlichen Informationen zu erhalten hat.*“
- Die Gemeindeordnung legt auch fest, dass weiteres in der Hauptsatzung festzulegen sei.

In der Hauptsatzung der Hansestadt Lübeck, die auf der Grundlage einer Musterhauptsatzung des Gesetzgebers entstand, wird genaueres dargelegt:

- das Einbringen frauenspezifischer Belange in die Arbeit der Bürgerschaft und Verwaltung und
- die Prüfung der Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkungen für Frauen.

Im Gleichstellungsgesetz sind darüber hinaus in §20 GStG die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Personalangelegenheiten detailliert beschrieben.

Diese benannten Gesetze und Rechtsnormen sind Arbeitsgrundlage und Auftrag der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten / des Frauenbüros und umschreiben ihr Kerngeschäft.

Die Unabhängigkeit (§2 Absatz 3 Satz 4 GO) und fachliche Weisungsfreiheit (§21 Absatz 1 Satz 1 GStG) der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten geben ihr zudem die Möglichkeit, allein dem gesetzlichen Auftrag verpflichtet, agieren zu können.

Der vorliegende Tätigkeitsbericht für die Jahre 2019/2020 beschreibt die Umsetzung dieser gesetzlich definierten Kernaufgaben.

**Die Umsetzung des grundgesetzlich verankerten Gleichstellungsauftrages**, verbunden mit der Verpflichtung, Diskriminierungen abzubauen, ist jedoch Aufgabe der Kommune als Ganzes.

Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte und das Lübecker Frauenbüro können hierbei lediglich begleiten und unterstützen – und haben gleichzeitig die Aufgabe, auf noch immer vorhandene oder neue Ungleichheiten hinzuweisen.

Am 20. Juni 2019 hat die Lübecker Bürgerschaft beschlossen, dass Lübeck der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ beitrifft. Dies ist eine Chance, der Zielsetzung einer „geschlechtergerechten“ Stadt näher zu kommen, denn es werden konkret Maßnahmen entwickelt, die auf die lokale Situation und ihre Akteur:innen abgestimmt sind.

Aktuell erfolgt die Erarbeitung des „Aktionsplans Gleichstellung“ mit breiter Beteiligung – neben den bisherigen „Standardaufgaben“. Das ursprünglich avisierte Zeitfenster, der Bürgerschaft den Aktionsplan zur Beschlussfassung im November 2021 vorzulegen, wird aktuell zeitlich nicht gehalten werden können.

Das Prüfkriterium „*geschlechtergerecht*“ darf und muss seitens der Bürgerschaft sowohl für geschlechtergerechte Beteiligungs- und Entscheidungsformate ebenso wie für zukünftige kommunale Haushaltsplanungen und Stellenbesetzungsverfahren angewandt werden.

Ein „Aktionsplan Gleichstellung“ wird sich daran nicht nur in der Aufstellung, sondern insbesondere auch in den Umsetzungsoptionen messen lassen müssen.



Elke Sasse

-Gleichstellungsbeauftragte der Hansestadt Lübeck-

Hansestadt LÜBECK 

# **Tätigkeitsbericht 2019/2020**

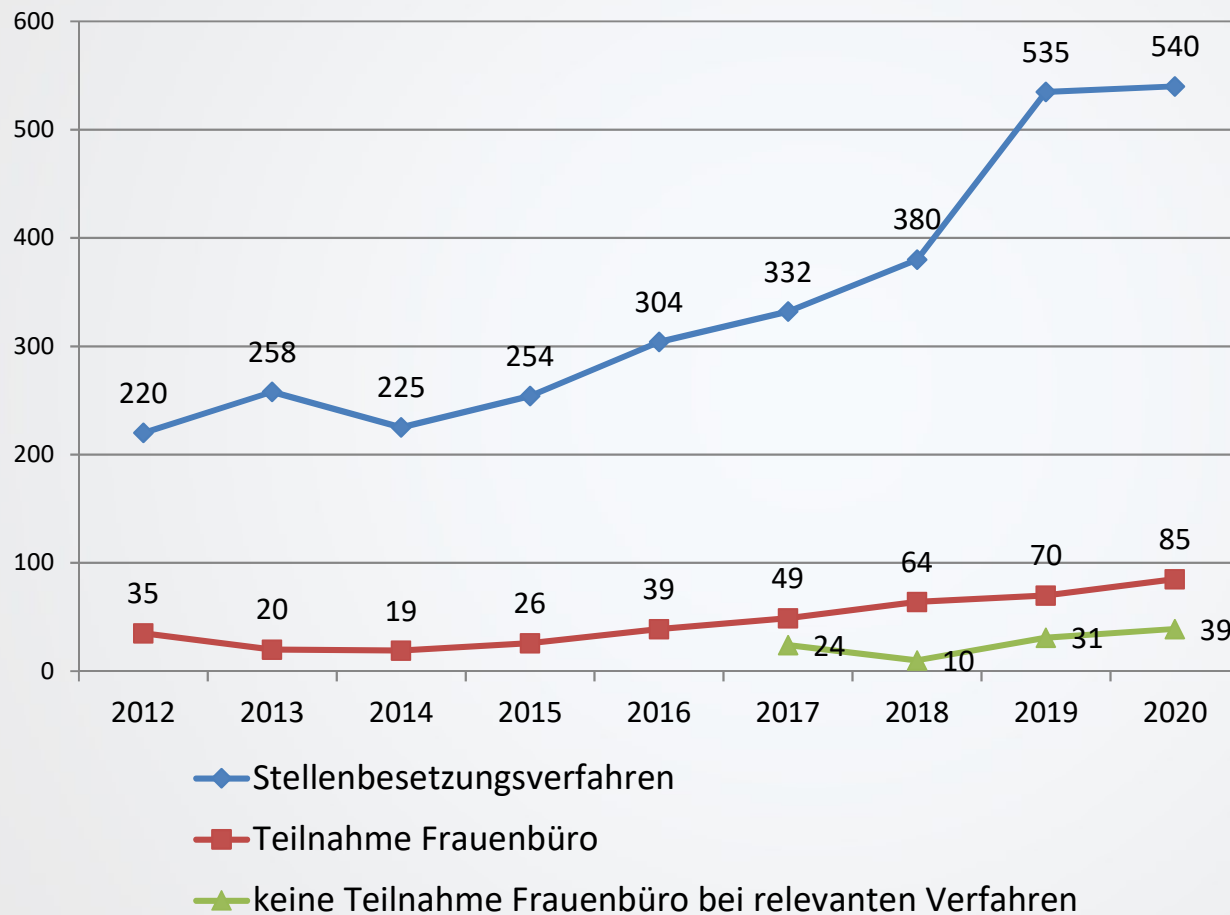
Frauenbüro der Hansestadt Lübeck



# Inhalt

▪ <b>Frauenförderung (FF) in der Stadtverwaltung</b>	<b>Folien</b>	<b>3-9</b>
▪ Statistik Stellenbesetzungsverfahren		3
▪ Rahmenplan / Berichte zur Frauenförderung		4
▪ Frauenförderung in der Stadtverwaltung		5
▪ Frauenförderung „konkret“		6-7
▪ Statistik Beratung Mitarbeiter:innen		8-9
▪ <b>Aktivitäten für mehr Gleichstellung in Lübeck</b>	<b>Folien</b>	<b>10-25</b>
▪ Erwerbstätigkeit und Existenzsicherung		11-12
▪ Partizipation und Beteiligung		13-16
▪ Europäische Charta zur Gleichstellung		17
▪ weitere Themen		18-19
▪ Veröffentlichungen		20
▪ Statistik Beratung Bürger:innen		21-22
▪ Vernetzung		23
▪ Arbeits‘speicher‘		24-25

# Begleitung und Teilnahme an Stellenbesetzungsverfahren



**Starker Anstieg**  
2015-2020

**zu begleitende**  
**Verfahren:**  
mehr als **ver-**  
**doppelt**

**Teilnahme an**  
**VGs:** mehr als  
**verdreifacht**

Bei **jd. dritten**  
**relevanten**  
**Verfahren 2020**  
**keine TN möglich**

# Frauenförderung in der Lübecker Stadtverwaltung

▪ 2019

Bürgerschaft beschließt neuen

Rahmenplan zur Frauenförderung

▪ 2020

Zwischenberichte zur Frauenförderung werden vorgelegt

in Personalbericht bzw. Wirtschaftspläne integriert

Kernverwaltung, Kurbetrieb, SIE, EBHL, Schwimmbäder



# Frauenförderung in der Lübecker Stadtverwaltung

**Zielquote Führung 2020: Fast 50% / Ziel bis 2035: Anteil bei Wechseln „halten“**

- 15w / 16m bei Bereichsleitungen (BL); 13w / 14m bei stellvertretenden BL \*
- Wechsel bis 2035: 44% aller Beschäftigten\* - Anteil Führungs-Frauen „halten“

## **Weitere Aufgaben der Frauenförderung / Gleichstellung**

- Attraktivität als Arbeitgeberin: Vereinbarkeit weiter verbessern
- mehr Väter in (längerer) Elternzeit (10%\*) und Teilzeit (8%\*) bzw. Telearbeit
- existenzsichernde Arbeit für Frauen (92% der Teilzeitbeschäftigten\*)
- geschlechtsspezifische Berufswahl erweitern (Männer in Kitas; Frauen in die Feuerwehr / gewerblich-technische Berufe; Girls' Day u.a.)
- Auswirkungen der Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten

\*Personalbericht 2020

# Frauenförderung konkret

- **Beratungen Frauenförderplan**

- **DV Telearbeit** (Federführung)

2020 aktualisiert

Corona macht Telearbeit noch aktueller / wichtiger ...

- **DV Mobile Arbeit** (Mitarbeit)

ist noch in Arbeit ...

- **GA geschlechtergerechte Sprache**

und „**Leitfaden für gendersensible Sprache**“

(Anfragen aus ganz Deutschland)



# Frauenförderung konkret

- **Personalpolitische Eckpunkte: HL als attraktive Arbeitgeber:in**

- **Attraktive Arbeitgeberin Stadt Lübeck**

Steuerungsgruppe ppEck

AK Kinderbetreuung, AK Duale Studiengänge

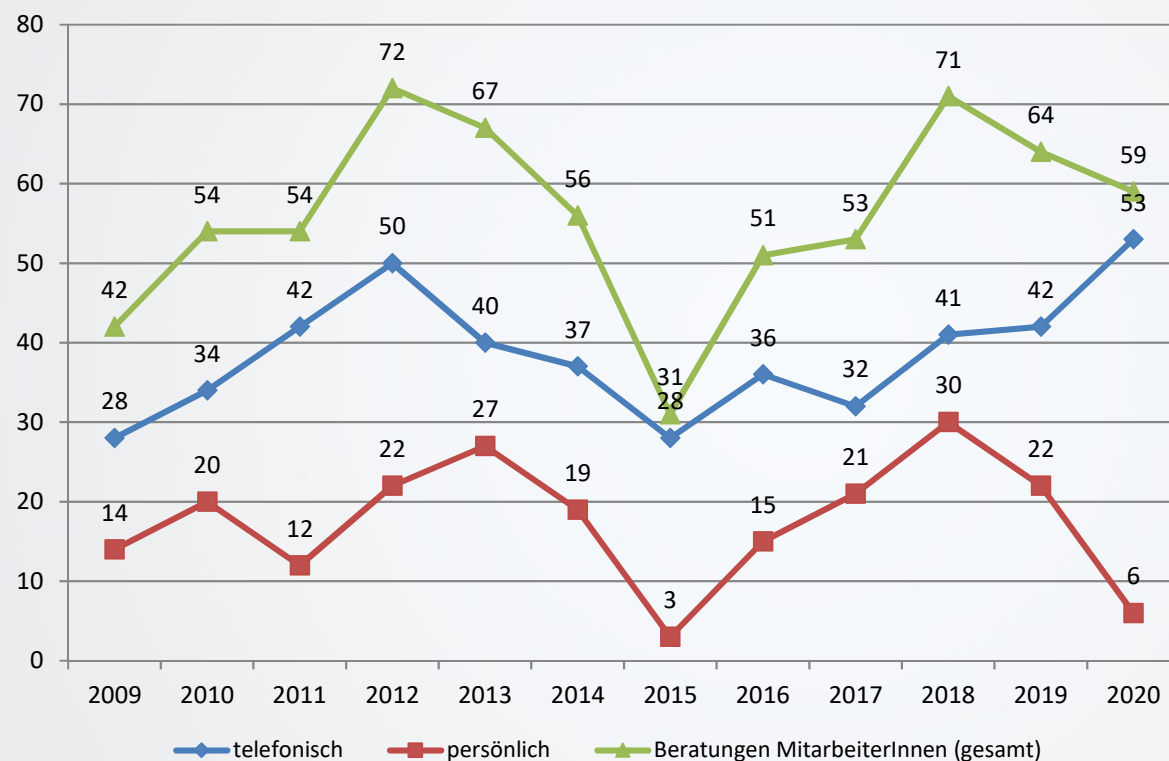
Befragung bzgl. Bedarf Kinderbetreuung Beschäftigte

- **Klischeefreie Berufswahl: Girls' Day**

stadtinterne Koordinierung; 2019 Präsenz; 2020 wg. Corona abgesagt



# Beratung von Mitarbeiter:innen



Ratsuchende sind:  
**Beschäftigte,  
 Führungskräfte,  
 Personalräte**

vermehrt:  
**Beratung von  
 Gruppen, z.B.:**  
 - Azubis  
 - Neu bei der HL  
 - Nachwuchsführungskräfte  
 - u.ä.

# Beratungsthemen der Mitarbeiter:innen

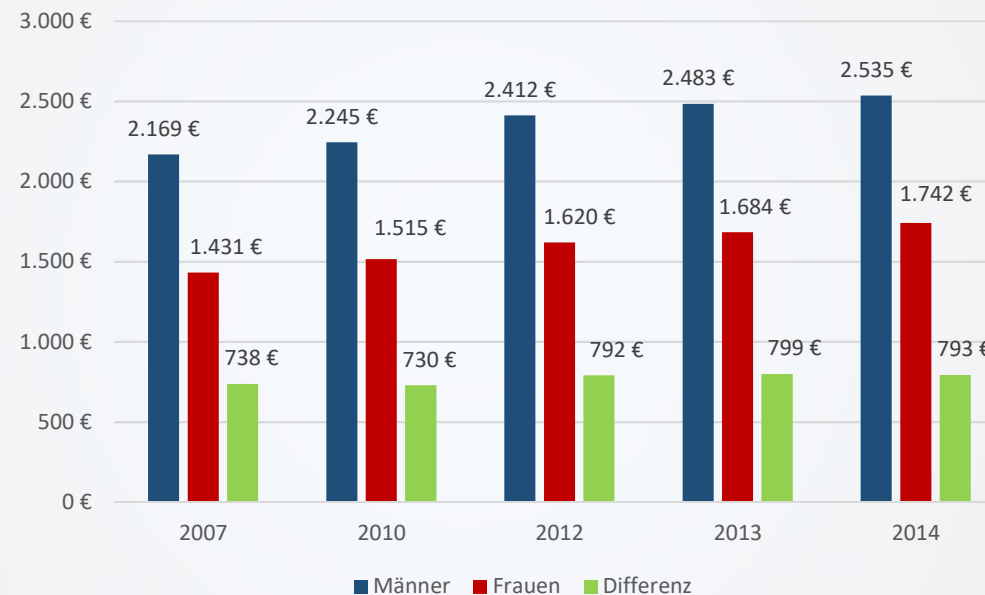
- **Telearbeit**
- **Teilzeit** und **Arbeitszeit** (z.B. Reinigungskräfte nach Elternzeit)
- **Vereinbarkeit** (Kinder oder pflegebedürftige Eltern)
- **Schwangerschaft, Elternzeit** (auch Väter, die „länger“ in Elternzeit wollen)
- Probleme **Kinderbetreuung** für Kinder von Auszubildenden / Beschäftigten
- **berufliche Weiterentwicklung**
- **Leitfaden Sprache** (praktische Umsetzung)
- **Bewerbungsverfahren**
- **Corona – Auswirkungen für Mitarbeiter:innen** (Kinderbetreuung; Telearbeit, Ampelkonto etc. pp.)
- **Konflikte**
- **sexuelle Belästigung**

# Schwerpunktthemen 2019/2020

- **Erwerbsarbeit**
  - Entgeltgleichheit
  - eigenständige Existenzsicherung (v.a. Alleinerziehende / Wiedereinsteiger:innen)
  - selbständige Frauen
- **Partizipation**
  - Mehr Vielfalt in die Kommunalpolitik – Frauen sind dabei
  - Frauen in die Aufsichtsräte
- **Gewaltschutz**
  - Stärkung der vorhandenen Fraueninfrastruktur
  - Auseinandersetzung mit der „Istanbul-Konvention“
- **Wohnen / Soziales / Gesundheit**

# Erwerbstätigkeit / eigenständige Existenzsicherung von Frauen

Entgeltunterschied / „Gender Pay Gap“ in Lübeck \*



**Es gibt deutliche Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern in Lübeck**

- Frauenbüro unterstützt **„Equal Pay Day“** / Tag der Entgeltgleichheit

\*Quelle: [Gender Monitoring](#)

# Erwerbstätigkeit / Existenzsicherung -Aktivitäten des Frauenbüros-

## ▪ Aktivitäten des Frauenbüros:

- beteiligt an:

**Infotag „Arbeit – aber wie?“** des Netzwerks „Chancen für Frauen“

2019 in Präsenz / 400 Besucherinnen - 2020 „Online“ / rd. 80-100 TN

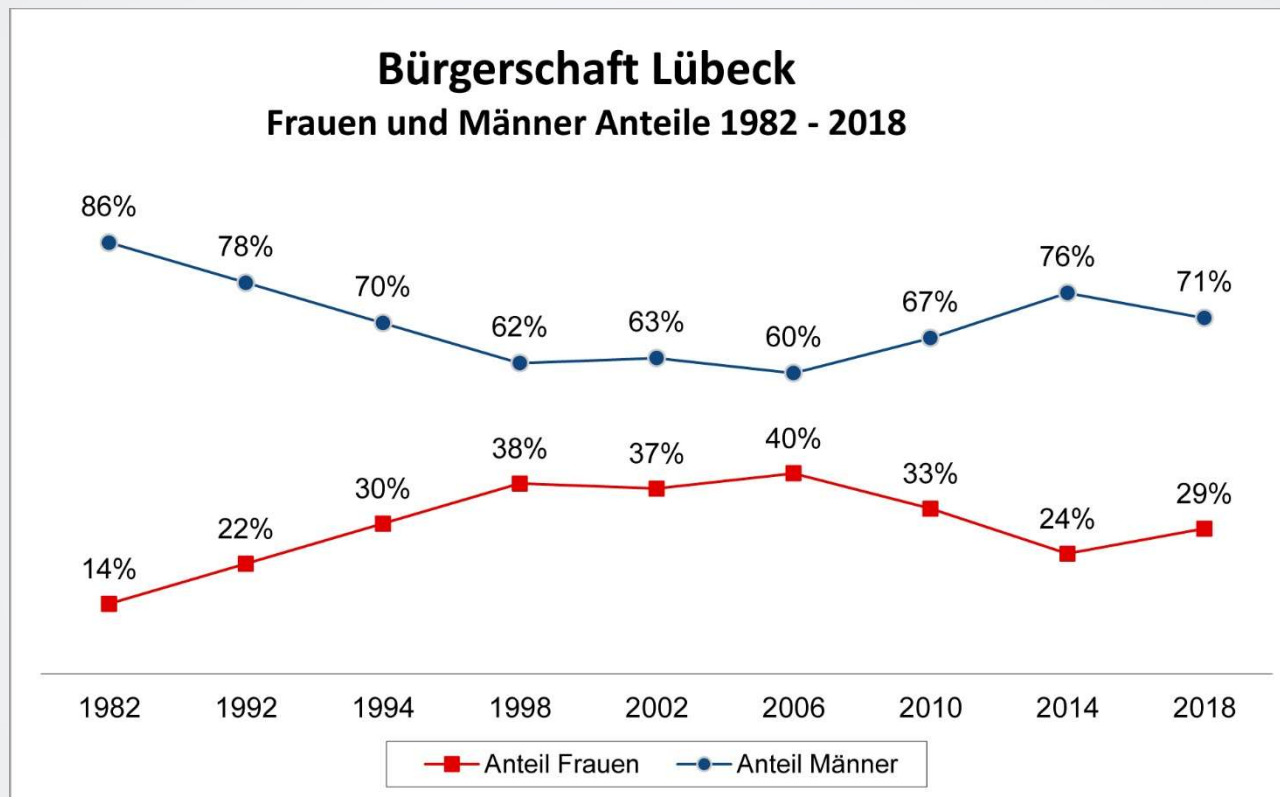
**„Messe für Alleinerziehende und Rückkehrer:innen“**

in Kooperation mit der Agentur für Arbeit / Jobcenter (BCAs)

2019 in Präsenz / rd. 1.000 Besucherinnen – (2020 coronabedingt ausgefallen)

- **Lübecker Armutskonferenz** – Beratung bzgl. der besonderen Betroffenheit von Frauen
- **Selbständige Frauen: „Frauen-Business unterwegs“** 2019 in Präsenz; (2020 coronabedingt abgesagt)

# Partizipation Frauen in der Kommunalpolitik



Seit 2018 sind weniger als 1/3 (29%) der Bürgerschaftsmitglieder Frauen.

# Partizipation / Beteiligung -Aktivitäten des Frauenbüros-

Fortsetzung der Reihe „**Mehr Vielfalt in die Kommunalpolitik – Frauen sind dabei**“

**2019:** 9 Veranstaltungen zum Thema

**2020:** geplante 9 Veranstaltungen, von denen coronabedingt nur 5 durchgeführt werden konnten)

Veranstaltungsformate der Reihe:

- Einführung in die Kommunalpolitik (VHS-Kurs)
- „Erzählsalons“
- „Mit Frauen der Bürgerschaft im Gespräch“
- Fahrt zum Landtag nach Kiel
- „Im Gespräch mit ...“ (Lübecker Politikerinnen / einflussreichen Frauen)
- themenbezogene Fortbildungen (z.B. Öffentlichkeitsarbeit / Rhetorik)



# „Gleichstellung“: jetzt auf der TO im Hauptausschuss

- 2019 Beschluss der Bürgerschaft:  
„Gleichstellung“ wird Hauptausschuss zugeordnet  
Besetzung Hauptausschuss: 10m, 2w (aktuell 9m, 3w)
- Vorschlag des Frauenbüros vorher: eigenen **Gleichstellungsausschuss** etablieren
- Proteste und Bildung eines **„außerparlamentarischen Gleichstellungsausschusses“**
- **Vorschläge aus der Politik zur Gewinnung von mehr Frauen:**
  1. Kinderbetreuung während kommunalpolitischer Sitzungen
  2. Verhaltenskodex für Kommunalpolitik (Sexismus / sexuelle Gewalt)



# Partizipation / Beteiligung

## Frauen in den kommunalen Aufsichtsräten: seit 2019 50%

- seit **1994** [Landesgleichstellungsgesetz SH](#)

§ 15: Aufsichtsräte (AR) u.a. Gremien sollen paritätisch besetzt werden

- **2017** Urteil des OVG Schleswig (3 LB 11/17): Gesetz ist umzusetzen
- **2018** Frauenbüro legt erneut Liste hochqualifizierter Frauen für Aufsichtsräte vor
- **2019** Aufsichtsräte der kommunalen Gesellschaften in Lübeck erstmalig zu 50% mit Frauen besetzt



# Europäische Charta

## ➤ 20. Juni 2019 Bürgerschaftsbeschluss

Beitritt Lübecks zur



„Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern“

## ➤ **Verpflichtung** der Kommune zu Grundsätzen der Charta

## ➤ **Erarbeitung eines Aktionsplans in einem breiten**

**Beteiligungsprozess: seit Beginn 2020 bis Ende 2021\***

mit konkreten Maßnahmen und Ressourcen

## ➤ **2020: zwei Beteiligungs-Workshops und Online-Befragung**

\*Zeitschiene kann evtl. coronabedingt nicht gehalten werden

# weitere Themen

- **Digitalisierung:** Rahmenkonzept „Digitale Strategie“ der Hansestadt Lübeck, Begleitung der Umsetzung und Fortschreibung
- **geschlechtsspezifische Jugendarbeit:** Gender-Fachstelle / Diskussion über Umsetzung von Bedarfen / Planung „Girls Day Akademie“ Lübeck
- **Wohnen / Soziales / Gesundheit**
  - im AK Soziales zu bezahlbarem Wohnraum
  - kostenfreie Verhütungsmittel
  - Versorgung bzgl. Schwangerschaftsabbruch



# Weitere Themen / Veranstaltungen

- 30 Jahre Frauenbüro Lübeck im Mai 2019
- Partnerstadt Wismar – gelebter Austausch zu 30 Jahre Mauerfall



# Veröffentlichungen

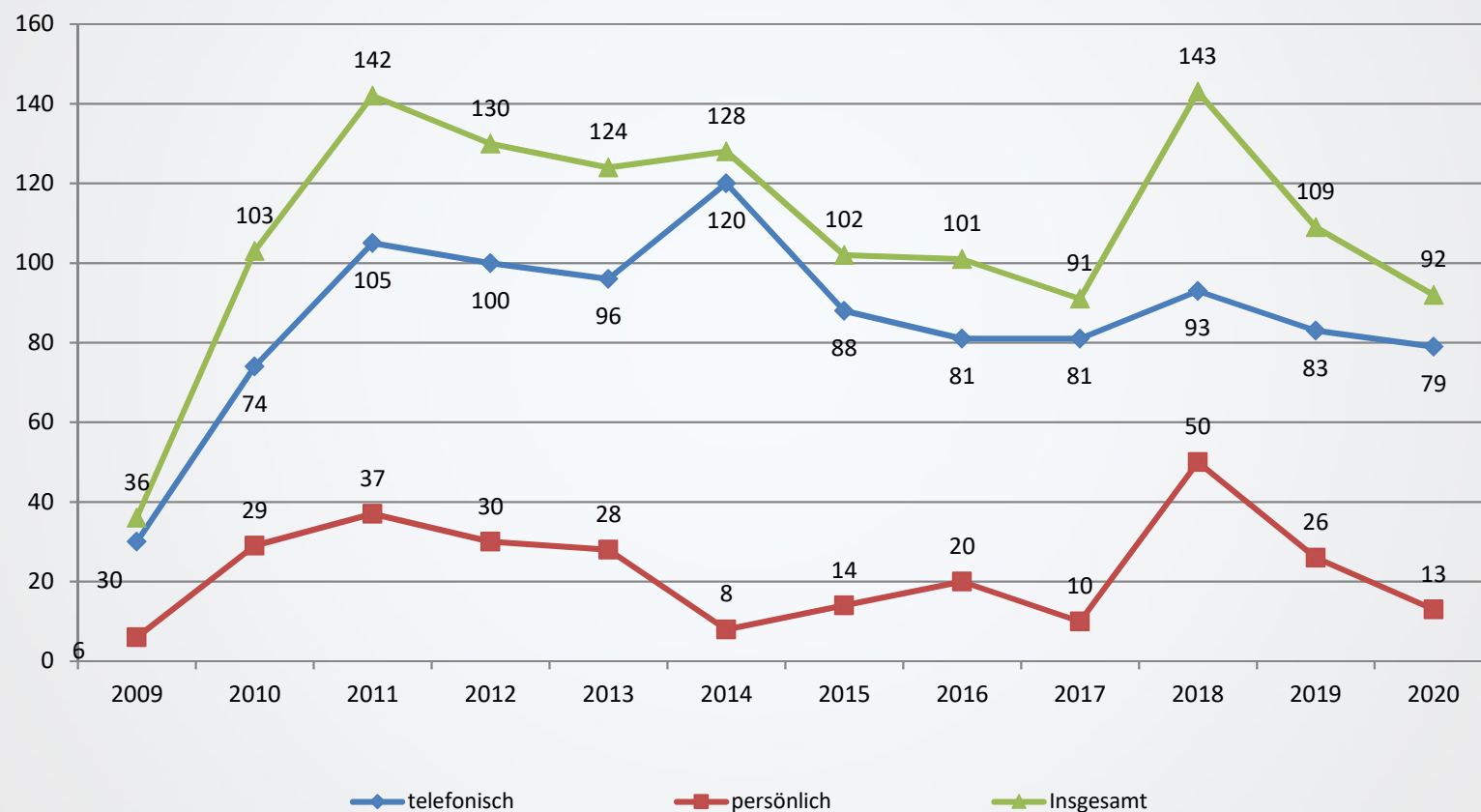
- [Gender Monitoring](#) – Zahlen und Fakten zur Gleichstellung in Lübeck
- [frauenpolitischer Newsletter](#) 2-4 pro Jahr
- [Wegweiserin für Frauen und Mädchen in Lübeck](#) Neuauflage 2020
- „Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit, Wiedereinstieg in den Beruf – für Mitarbeiter:innen bei der Hansestadt Lübeck“  
Neuauflage 2020
- Information „Hilfen für Frauen“ in Lübeck in Corona-Zeiten 2020



## Unter Beteiligung des Frauenbüros:

- Familienwegweiser Lübeck Überarbeitung 2020 für Neuauflage 2021
- Internetseite [www.luebeck.de/alleinerziehend](http://www.luebeck.de/alleinerziehend) 2019

# Beratung von Bürger:innen




# Beratungsthemen Bürger:innen

- **Erwerbsarbeit** (Arbeitssuche, Wiedereinstieg, Teilzeit-Ausbildung, Teilzeit-Arbeit, Minijob, Selbständigkeit, Arbeitsrecht)
- **Trennung / Scheidung**
- **Kinderbetreuung:** Suche nach Platz bzw. Probleme damit; Ferienbetreuung, v.a. behinderte Kinder
- **Wohnen:** Wohnungssuche / Wohnen im Alter / obdachlose Frauen
- **Gewalt, Belästigung,** zu Hause, am Arbeitsplatz, Freizeit (Sportverein)
- **Gesundheit:** Mutter-Kind-Kuren, psychische Belastung / Erkrankung
- **Probleme mit Behörden**

# Vernetzung und Mitarbeit in Gremien



# Arbeits'speicher'

- Gleichstellung in den städtischen Gesellschaften 
- Aktionsplan Gleichstellung (Europäische Charta): Begleitung der Umsetzung ab 2022
- Stadtverwaltung intern:
  - mehr Mädchen in gewerblich-technische Berufe, mehr Jungen in die Sozial- und Erziehungsberufe
  - mehr Ausbildungsberufe in Teilzeit (nicht nur Verwaltungsfachangestellte)
  - Entwicklung eines Sicherheitskonzeptes für die Verwaltung
  - Entwicklung eines Senior-Trainee-Programmes als Wiedereinstieg für hochqualifizierte Frauen
  - Begleitung der Vorstellungsgespräche bei **allen** relevanten Verfahren
  - Unterstützung Männer / Väter (Väter-Netzwerk o.ä.)

# Arbeits'speicher'

- stufenweise Implementierung von Gender Budgeting
- Prüfung von Stadtplanungsvorhaben und Bebauungsplänen
- Mitarbeit in der Arbeitsgruppe „Frauen in der Metropolregion Hamburg“
- Umsetzung der „Istanbul-Konvention“ auf kommunaler Ebene
- Entwicklung von Fortbildungs-Modulen für unterschiedliche Zielgruppen (z.B. extern für Bürger:innen, Schüler:innen, Stadtmütter, intern: Personalräte, Personalverantwortliche, Controllings etc.)