



► Nr. VO/2024/13669
öffentlich

Lübeck, 28.10.2024

Bericht -öffentlich-

Verantwortliche Bereiche:
1.201 - Haushalt und Steuerung

Bearbeitung: Daniela Bärwald (E-Mail: daniela.baerwald@luebeck.de Telefon: 122-2034)

Bericht zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern in städtischen Gesellschaften

Beratungsfolge:

Datum	Gremium	Status	Zuständigkeit
11.11.2024	Senat	Nichtöffentlich	zur Senatsberatung
26.11.2024	Hauptausschuss	Öffentlich	zur Kenntnisnahme

Anlass:

Berichtsauftrag nach § 1 Abs. 1a Gemeindeordnung Schleswig-Holstein (GO)

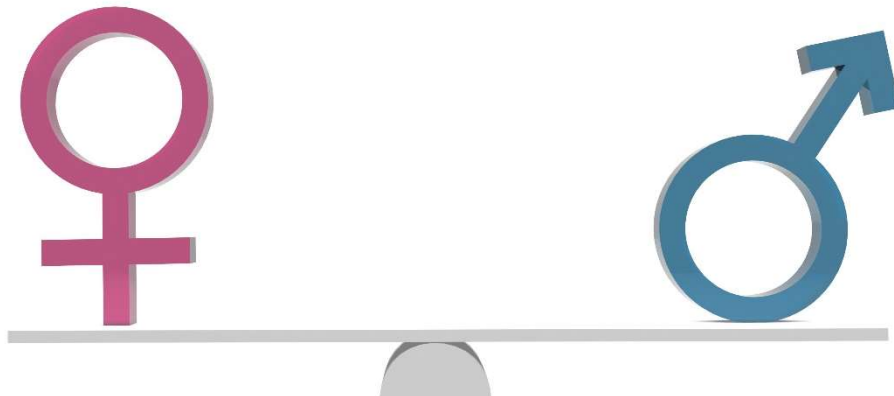
Bericht:

Siehe Anlage

Anlagen:

Anlage 1 Bericht zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern in städtischen Gesellschaften

Bürgermeister Jan Lindenau



Gleichberechtigung

von Männern und Frauen

**Bericht nach § 1 Abs. 1 a Gemeindeordnung (GO):
Maßnahmen zur Verwirklichung des Grundrechts
der Gleichberechtigung von Frauen und Männern
in städtischen Gesellschaften**

Zweiter Bericht: Betrachtungszeitraum 2020 bis 2023

Hansestadt Lübeck
Fachbereich 1 - Bürgermeister
1.201 Haushalt und Steuerung
Mengstraße 16 | 23552 Lübeck
(0451) 115
beteiligungcontrolling@luebeck.de
www.luebeck.de/finanzen



Impressum

Hansestadt Lübeck
Fachbereich 1 - Bürgermeister
1.201 Haushalt und Steuerung
Mengstraße 16 | 23552 Lübeck
(0451) 115
beteiligungcontrolling@luebeck.de
www.luebeck.de/finanzen

Titelbild: Adobe Stock, A. Hartung

Inhaltsverzeichnis

Einführung	5
Gesellschaften der Hansestadt Lübeck	6
Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.....	7
Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern.....	11
Übersicht über alle Gesellschaften zum 31.12.2023	13
Ausbildungsberufe und Auszubildende in den städtischen Gesellschaften.....	14
Paritätische Aufsichtsratsbesetzung.....	16
Stellungnahme Gleichstellungsbeauftragte	17
Anhang Einzelberichte.....	21

Liebe Leser:innen,

der vorliegende Bericht zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern in städtischen Gesellschaften ist eine Fortführung aus dem Jahr 2020 (Betrachtungszeitraum 2016 – 2019) und beleuchtet den Zeitraum von 2020 – 2023.

Der Bericht ergänzt bereits existierende Berichte zur Gleichstellung in der Stadtverwaltung der Hansestadt Lübeck und erfüllt gleichzeitig eine gesetzliche Verpflichtung aus der Gemeindeordnung.

Der Fokus liegt auf den Unternehmen, an denen die Hansestadt Lübeck beteiligt ist. Er bietet einen komprimierten Überblick über den Stand der Gleichstellung und die Maßnahmen zur Förderung derselben. Zudem soll durch einen Vergleich mit den Daten des Vorberichtes aufgezeigt werden, wo Verbesserungen eingetreten sind oder weiterhin Potentiale bestehen.

Die Hansestadt Lübeck erkennt an, dass Gleichstellung mehr bedeutet als nur formelle Gleichheit. Sie ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Bemühungen, sicherzustellen, dass niemand aufgrund seines Geschlechts in den Möglichkeiten eingeschränkt wird, sich beruflich zu entfalten. Dies erfordert die Schaffung von Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz, die Chancengleichheit und Fairness gewährleisten.

Ich hoffe, dass dieser Bericht Ihnen eine interessante Lektüre bietet und dazu beiträgt, das Bewusstsein für die Bedeutung der Gleichstellung weiter zu schärfen.



Jan Lindenau
Bürgermeister

Einführung

Trotz der Fortschritte in den letzten Jahrzehnten gibt es nach wie vor erhebliche Unterschiede in den Bereichen Beschäftigung, Lohn, Repräsentation in Führungspositionen und politischer Teilhabe von Frauen.

Die Europäische Union hat im März 2020 die neue Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 verabschiedet, die Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in allen Mitgliedsstaaten festlegt. Diese Strategie zielt unter anderem darauf ab, geschlechtsspezifische Gewalt zu bekämpfen, die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen zu stärken und die Repräsentanz der Geschlechter in Entscheidungsprozessen zu verbessern.

Seit dem ersten Bericht für den Zeitraum 2016-2019 vom September 2020 trat in Deutschland beispielsweise das Führungspositionen-Gesetz II in Kraft, das eine verbindliche Frauenquote in den Vorständen großer börsennotierter Unternehmen einführt. Dieses Gesetz schreibt vor, dass Vorstände mit mehr als drei Mitgliedern mindestens eine Frau umfassen müssen. Auch das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen wurde verschärft, um die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen weiter zu verringern und die Entgelttransparenz zu erhöhen.

Schwerpunkte, die in der Hansestadt Lübeck im zurückliegenden Erfassungszeitraum erfolgten, sind beispielsweise der im August 2022 durch die Bürgerschaft beschlossene 1. Aktionsplan Gleichstellung. Aktuell wird die Beteiligung für die Fortschreibung für einen 2. Aktionsplan Gleichstellung für Lübeck vorbereitet. Regelmäßig wird in einem Gender-Monitoring über Daten und Fakten zur Situation von Frauen und Männern in Lübeck berichtet. Im Mai 2024 verabschiedete die Bürgerschaft die Überarbeitung und Weiterentwicklung der Eckpunkte zur Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften. In diesem Zusammenhang wurde auch der Lübecker Public Corporate Governance Kodex angepasst und um Passagen zur Gleichstellung der Geschlechter ergänzt.

Deutschland gehört seit Ende 2018 zu den Staaten, die die Existenz von mehr als zwei Geschlechtern rechtlich anerkennen. Weil für genau eine Person eine andere Geschlechtsidentität als „männlich“ oder „weiblich“ zurückgemeldet wurde, ist es nicht möglich, diese Rückmeldung sichtbar zu machen, ohne Rückschlüsse auf eine Einzelperson zuzulassen. Ausschließlich aus Datenschutzgründen und nur für die statistische Auswertung im Rahmen dieses Berichts wurden die Angaben zu „divers“ deshalb rechnerisch den Angaben zu „weiblich“ zugeschlagen. Eine Fremdzuschreibung einer Geschlechtsidentität ist damit nicht verbunden. Dass die Repräsentanz der Geschlechterdiversität unter dieser Darstellung leidet, bedauern wir.

Gesellschaften der Hansestadt Lübeck

Die Hansestadt Lübeck nimmt als kreisfreie Stadt eine Vielzahl von Aufgaben der kommunalen Selbstverwaltung wahr. Dabei hat sie in vielen Fällen zur Verwirklichung öffentlicher Zwecke Gesellschaften in privater Rechtsform gegründet oder erworben oder hält gemeinsam mit Dritten Anteile an solchen Gesellschaften. Die Hansestadt hat dann die Stellung einer Gesellschafterin bzw. einer unmittelbaren oder mittelbaren Anteilseignerin.

Die Hansestadt Lübeck ist zum Stand 31.12.2023 an 49 Gesellschaften unmittelbar und mittelbar beteiligt. Davon ist sie an 25 Gesellschaften mehrheitlich (über 50 %) beteiligt.

In diesem Bericht wird über den Maßnahmenstand zur Umsetzung des Grundrechts auf Gleichstellung und deren Wirkung von allen städtischen Gesellschaften berichtet, an denen Hansestadt Lübeck mit mindestens 50 % unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist und die Arbeitnehmende beschäftigen. Das sind folgende Gesellschaften:

- *Baltic Rail Gate GmbH (BRG)*
- *Berufsausbildungs- und Qualifizierungsagentur Lübeck GmbH (BQL)*
- Entsorgungszentrum Lübeck GmbH (EZL)
- European Cargo Logistics GmbH (ECL)
- Grundstücks-Gesellschaft TRAVE mbH (TRAVE)
- *KWL GmbH (KWL)*
- LHG Service-Gesellschaft mbH (LHG SG)
- Lübeck und Travemünde Marketing GmbH (LTM)
- Lübecker Hafen-Gesellschaft mit beschränkter Haftung (LHG)
- Lübecker Musik- und Kongreßhallen Gesellschaft mit beschränkter Haftung (MuK)
- Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft mbH (LVG)
- Nordic Rail Service GmbH (NRS)
- *Stadtwerke Lübeck Digital GmbH (SWL Digital)*
- *Stadtwerke Lübeck Energie GmbH (SWL Energie)*
- Stadtwerke Lübeck Gruppe GmbH (SWL Gruppe)
- *Stadtwerke Lübeck Innovation GmbH (SWL-I)*
- *Stadtwerke Lübeck Mobil GmbH (SWL Mobil)*
- Theater Lübeck gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung (Theater)
- TraveKom projects GmbH & Co. KG (Projects)
- TraveNetz GmbH (TraveNetz)
- *Wirtschaftsförderung Lübeck GmbH*

Mit Schreiben vom 18.01.2024 wurden diese berichtspflichtigen Gesellschaften gebeten, Daten zu ihrer Personalstruktur und zu Maßnahmen in einer Datei darzustellen und dem Beteiligungscontrolling zu übersenden. Der Bericht gibt themenbezogen eine Übersicht der Personalstrukturen und Maßnahmen. Die Daten der einzelnen Gesellschaften sind in der Anlage beigefügt.

Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine der zentralen Herausforderungen in der modernen Arbeitswelt. Um diesem Anliegen gerecht zu werden, bedarf es vielfältiger und flexibler Arbeitsbedingungen, die sowohl die beruflichen Anforderungen als auch die familiären Verpflichtungen der Beschäftigten berücksichtigen.

Flexible Arbeitszeitmodelle sind ein entscheidender Faktor, um die Balance zwischen Beruf und Familie zu finden. Gleitzeit, Teilzeit, Jobsharing und Vertrauensarbeitszeit ermöglichen es den Beschäftigten, ihre Arbeitszeiten an ihre persönlichen Bedürfnisse anzupassen. Besonders Eltern profitieren von der Möglichkeit, ihre Arbeitsstunden so zu legen, dass sie beispielsweise Kinderbetreuungspflichten besser wahrnehmen können. Die Digitalisierung hat das Arbeiten von zu Hause oder von anderen Orten aus erheblich erleichtert. Homeoffice und mobiles Arbeiten bieten den Vorteil, dass Arbeitnehmer:innen ihre Arbeitszeit flexibel gestalten können und beispielsweise Wegezeiten eingespart werden. Das schafft wertvolle Zeitressourcen, die für die Familie genutzt werden können.

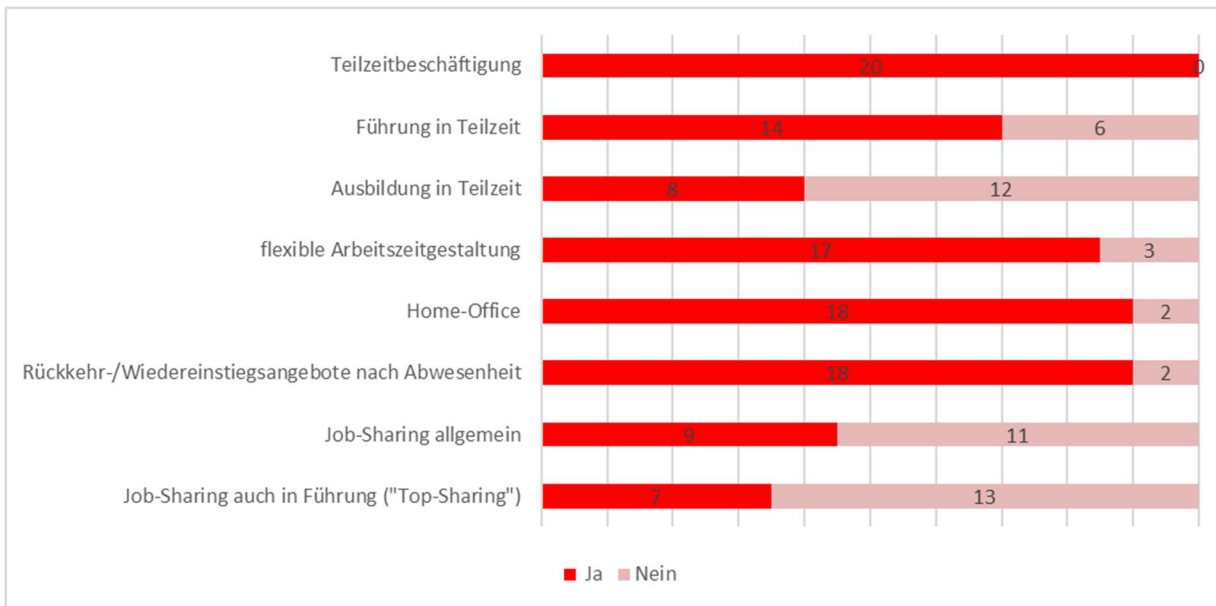
Unternehmen, die betriebliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten anbieten, unterstützen ihre Mitarbeitenden erheblich bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Betriebskindergärten, Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten oder Kooperationen mit lokalen Einrichtungen sind Beispiele dafür. Solche Angebote entlasten Eltern und geben ihnen die Sicherheit, dass ihre Kinder gut versorgt sind, während sie ihrer beruflichen Tätigkeit nachgehen.

Nicht nur Eltern, sondern auch Beschäftigte, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern, stehen vor der Herausforderung, Beruf und Familie zu vereinbaren. Flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice-Möglichkeiten und spezielle Freistellungsregelungen sind hier wichtige Maßnahmen, um diesen Beschäftigten die notwendige Unterstützung zu bieten.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfordert ein umfassendes Maßnahmenpaket, das flexible Arbeitszeiten, Homeoffice, betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung, familienfreundliche Urlaubsregelungen, Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen, Möglichkeiten zur Weiterbildung, Wiedereinstiegsangebote nach Mutterschutz, Eltern- oder Pflegezeit und eine familienfreundliche Unternehmenskultur umfasst.

Für die Gleichstellung der Geschlechter sind diese Maßnahmen relevant, weil die Inanspruchnahme durch familiäre Verpflichtungen, Kinderbetreuung und Pflege nach wie vor nicht gleichmäßig auf alle Geschlechter verteilt ist.

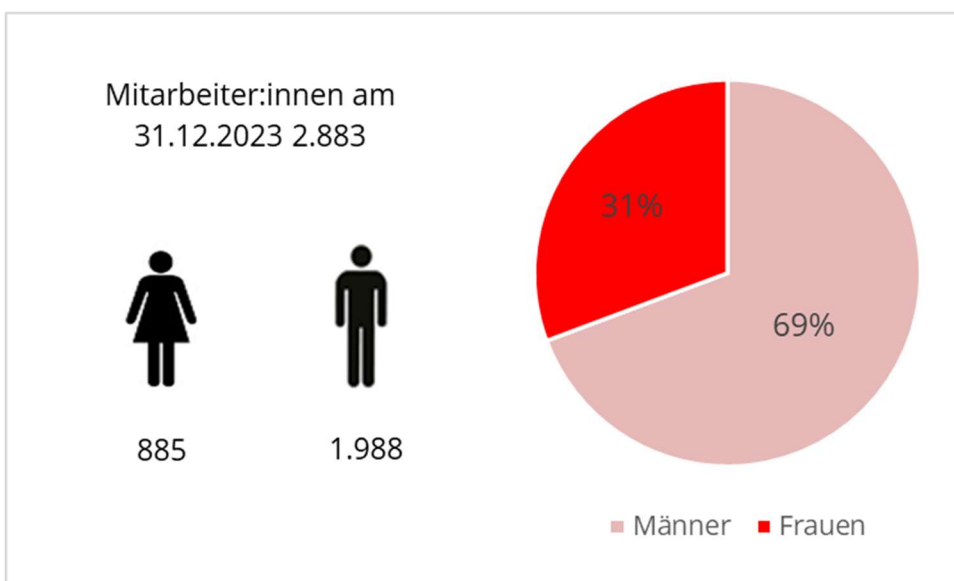
Nach Auswertung der Antworten der Gesellschaften aus den Fragebögen werden die Maßnahmen wie folgt angeboten:

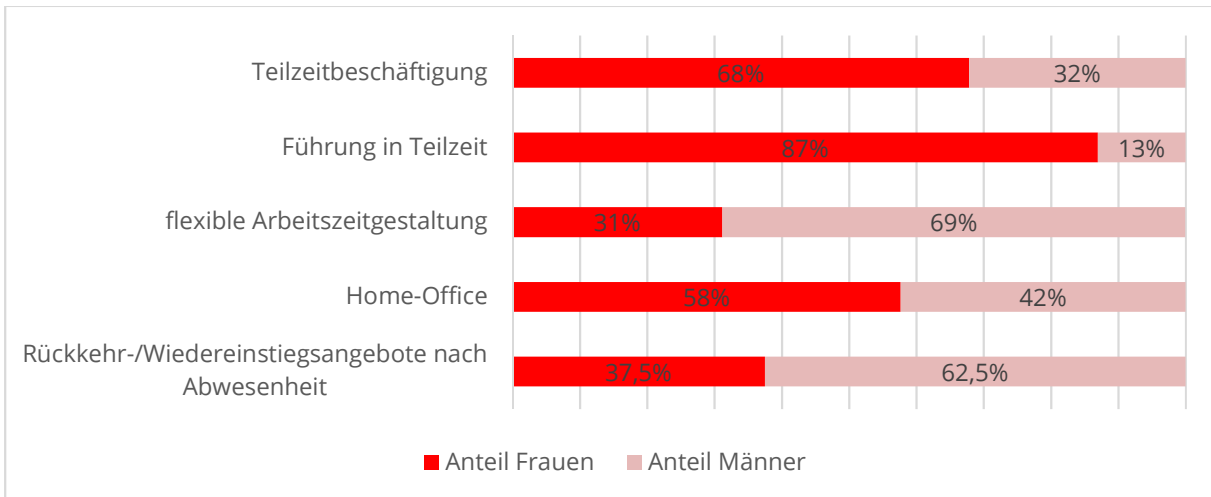


Es zeigt sich, dass im Vergleich zur ersten Erhebung vier Gesellschaften mehr Rückkehr- bzw. Wiedereinstiegsangebote für Mitarbeiter:innen haben, die familienbedingt Abwesenheitszeiten hatten. Zwei weitere Gesellschaften bieten im Gegensatz zu 2019 die Möglichkeit zum Home-Office an. Ausbildung in Teilzeit wurde 2019 noch von 10 Gesellschaften angeboten. Dies sind zwei mehr als 2023. In Summe zeigen sich im Vergleich zum ersten Bericht keine gravierenden Veränderungen.

Im ersten Bericht gab es Rückmeldungen zum Thema Jobsharing, daher wurde u. a. gezielt danach gefragt, welche Gesellschaften Jobsharing und Führung in Teilzeit anbieten. Führung in Teilzeit wird zu 87 % von Frauen genutzt und wird von neun Gesellschaften angeboten. In der folgenden Grafik ist der Anteil der Nutzer:innen von Maßnahmen zur Schaffung von Arbeitsbedingungen, die für alle Geschlechter die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit ermöglichen sollen, dargestellt.

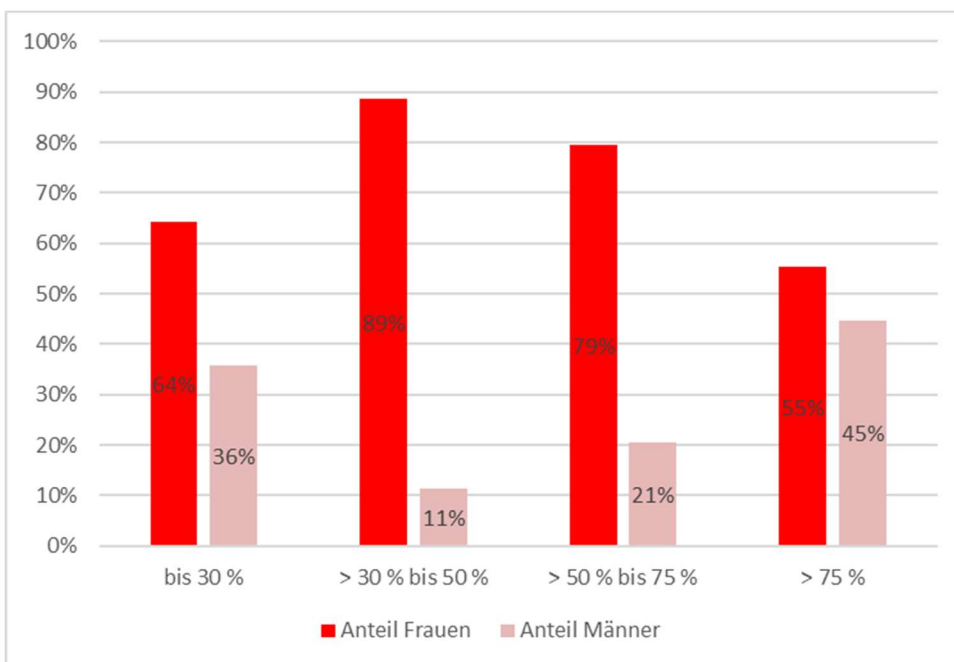
Von den zum Stichtag 31.12.2023 beschäftigten 2.883 Mitarbeiter:innen der städtischen Unternehmen waren 885 weiblich und 1.988 männlich





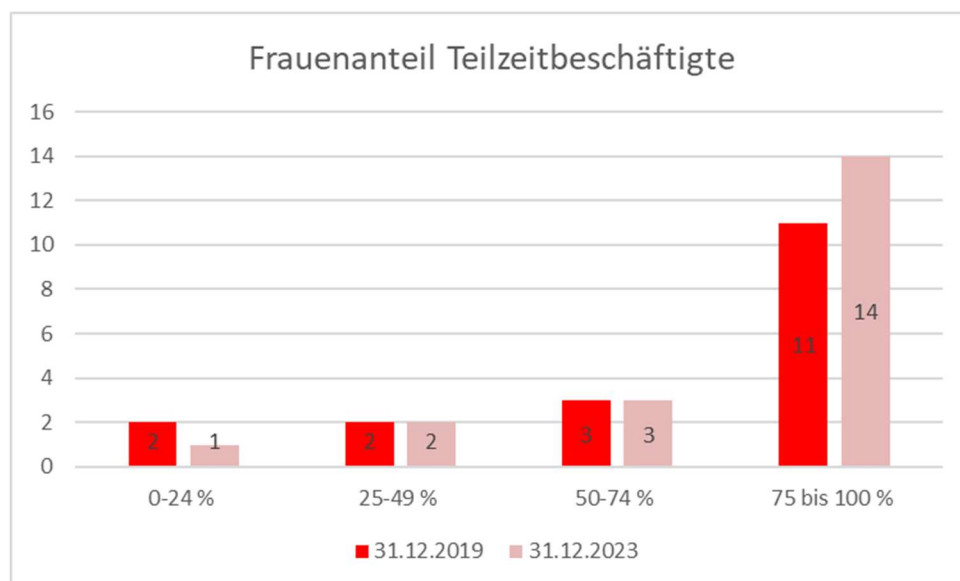
Zum 31.12.2023 nutzten 31 % der Frauen flexible Arbeitszeitgestaltung. Der Frauenanteil in den Gesellschaften zum 31.12.2023 lag bei 31 %. Hieraus ist zu schließen, dass Männer und Frauen gleichermaßen die flexible Arbeitszeitgestaltung nutzen

Bei der Teilzeitbeschäftigung zum 31.12.2023 ist, über alle Gesellschaften betrachtet, festzustellen, dass der Anteil von Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten deutlich größer ist als der von Männern.



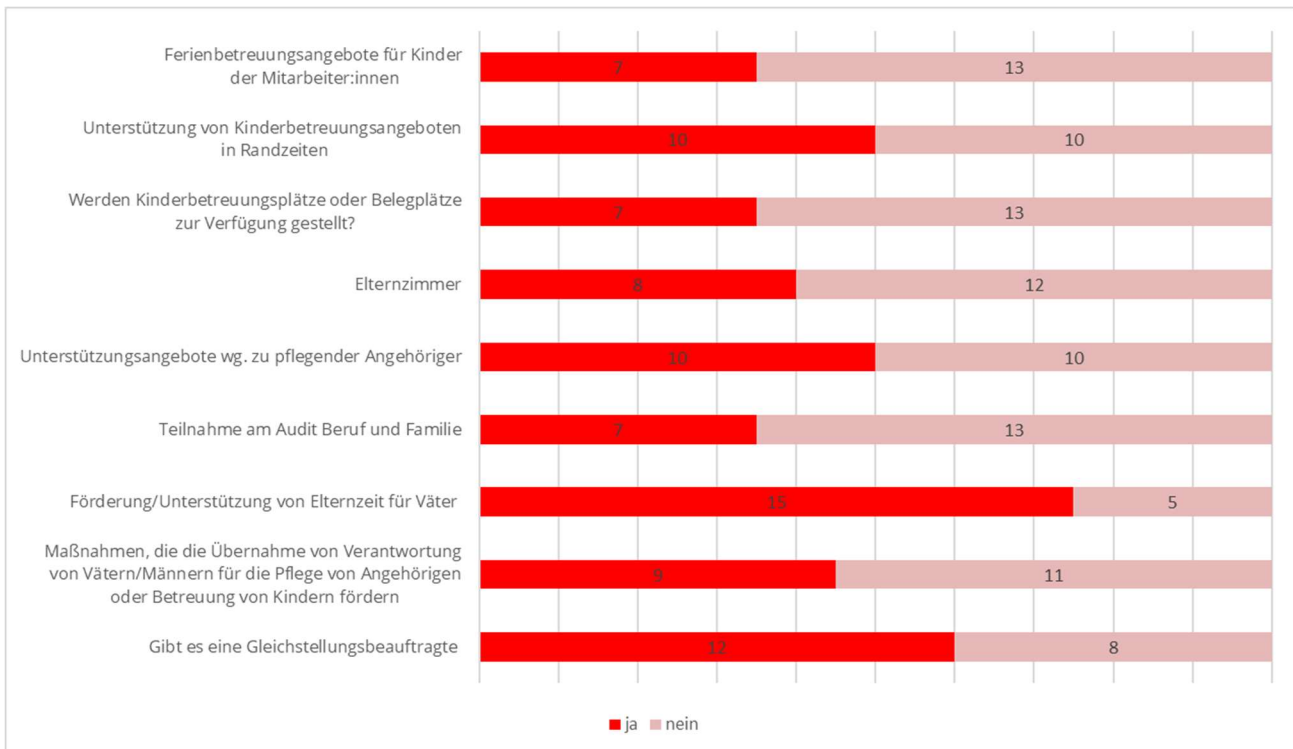
Ausnahmen, bei denen der Anteil männlicher Mitarbeiter in Teilzeit den der Frauen überstieg, waren folgende: LHG – bei über 75 % Stundenanteil waren 76 % männlich; – bei bis zu 30 % Stundenanteil waren 67 % männlich; LVG – bei über 75 % Stundenanteil waren 71 % männlich; und bei der SWL Mobil waren am 31.12.2023 57 % bei den Teilzeitbeschäftigten mit 50 %-75 % Stundenumfang und 70 % bei einem Stundenumfang über 75 % männlich. Die vorgenannten Gesellschaften weisen auch in Summe einen deutlich überdurchschnittlichen Anteil männlicher Mitarbeiter aus.

Bereits im ersten Bericht konnte festgestellt werden, dass bei der überwiegenden Anzahl der Gesellschaften der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten größer ist als der Männeranteil. Auch hier kam es zu keinen nennenswerten Veränderungen.



Ferner wurden Maßnahmen abgefragt, die die Gesellschaften ergriffen haben, um die Ziele der Gleichstellung zu fördern und Nachteile zu kompensieren, die vor allem Frauen als Folge der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung erfahren.

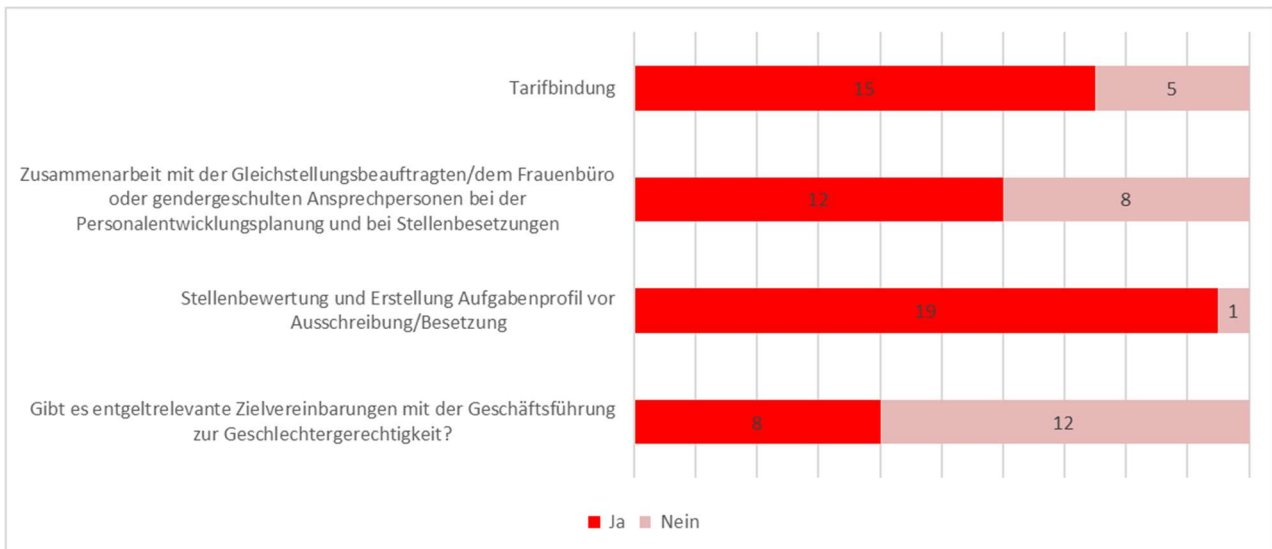
Maßnahmen, die die Unternehmen ergriffen haben, und Rahmenbedingungen, die im Unternehmen geschaffen wurden, um die Ziele der Gleichstellung zu fördern und Maßnahmen der Gesellschaften, um Nachteile zu kompensieren, die vor allem Frauen als Folge der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung erfahren, sind in der nachfolgenden Grafik zu sehen. Einzelne Gesellschaften haben über die angefragten Maßnahmen hinaus weitere Regelungen und Angebote, die aus den Einzelaufstellungen zu den Gesellschaften ersichtlich sind.



Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern

Die Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen ist ein komplexes und vielschichtiges Thema, das durch eine Kombination verschiedener Maßnahmen erreicht werden kann. Hierzu zählen unter anderem gesetzliche Regelungen wie das Gesetz zur Entgelttransparenz und Gleichstellungsgesetze. Nicht unerheblich ist die Förderung von Frauen in technisch und naturwissenschaftlichen Berufen, die oft besser bezahlt sind, und Karriereförderungsprogramme für Frauen. Ebenso können eine Stärkung der Berufsorientierung und Mentoring von Frauen dazu führen, Rollenmuster zu durchbrechen. Ein Kulturwandel, der z. B. die Besetzung von Führungspositionen in Teilzeit unterstützt und Diversität und Gleichstellung aktiv lebt, fördert die Gleichstellung und die Übernahme von Führungspositionen durch Frauen, die den überwiegenden Anteil Teilzeitbeschäftigter ausmachen.

Tarifbindung ist keine zwingende Voraussetzung für ein hohes Maß an Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern, es besteht aber ein positiver statistischer Zusammenhang. Von den fünf nicht tarifgebundenen Gesellschaften wird im Jahr 2024 die Lübeck und Travemünde Marketing GmbH einen Tarifvertrag abschließen, sodass künftig nur vier Gesellschaften (ECL, EZL, KWL, Wifö) keine Tarifbindung haben.



Die Entsorgungszentrum Lübeck GmbH ist als Tochtergesellschaft eng an die Entsorgungsbetriebe Lübeck angebunden, wo ein Personalrat besteht. In allen übrigen hier berichtenden Gesellschaften werden die Belange der Beschäftigten von Betriebsräten vertreten.

Übersicht über alle Gesellschaften zum 31.12.2023

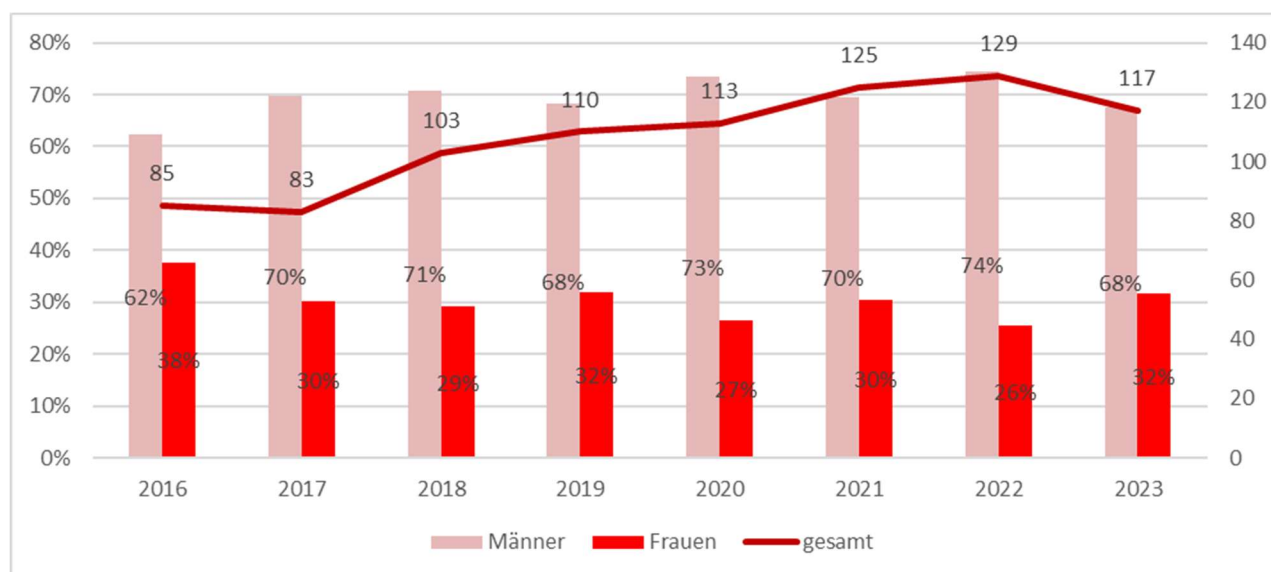
Gesellschaft	Geschäftsführung				2. und 3. Führungsebene				Beschäftigte (ohne Auszubildende und Geschäftsführung)			
	Anzahl	Männer	Frauen	Frauenanteil	Anzahl	Männer	Frauen	Frauenanteil	Anzahl	Männer	Frauen	Frauenanteil
Baltic Rail Gate GmbH	2	1	1	50%	1	1	0	0%	32	30	2	6%
BQL Berufsausbildungs- und Qualifizierungsagentur Lübeck GmbH	2	2	0	0%	4	1	3	75%	70	26	44	63%
Entsorgungszentrum Lübeck GmbH	1	1	0	0%	2	1	1	50%	19	14	5	26%
European Cargo Logistics GmbH (ECL)	1	1	0	0%	1	1	0	0%	39	18	21	54%
Grundstücks-Gesellschaft TRAVE mbH	2	2	0	0%	12	7	5	42%	87	49	38	44%
KWL GmbH	1	1	0	0%	5	3	2	40%	44	16	28	64%
LHG Service-Gesellschaft mbH	2	2	0	0%	6	6	0	0%	84	74	10	12%
Lübeck und Travemünde Marketing GmbH	1	1	0	0%	8	1	7	88%	49	8	41	84%
Lübecker Hafen-Gesellschaft mbH	2	2	0	0%	10	9	1	10%	487	441	46	9%
Lübecker Musik- und Kongreßhallen GmbH	1	0	1	100%	3	1	2	67%	38	14	24	63%
Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft mbH	1	1	0	0%	3	3	0	0%	170	137	33	19%
Nordic Rail Service GmbH	1	1	0	0%	2	2	0	0%	49	44	5	10%
Stadtwerke Lübeck Digital GmbH	2	2	0	0%	8	5	3	38%	67	39	28	42%
Stadtwerke Lübeck Energie GmbH	1	1	0	0%	10	8	2	20%	113	72	41	36%
Stadtwerke Lübeck Gruppe GmbH	3	3	0	0%	14	11	3	21%	164	60	104	63%
Stadtwerke Lübeck Innovation GmbH	2	2	0	0%	0	0	0	./.	0	0	0	./.
Stadtwerke Lübeck Mobil GmbH	1	1	0	0%	13	8	5	38%	542	452	90	17%
Theater Lübeck gGmbH	1	1	0	0%	26	14	12	46%	396	184	212	54%
TraveKom projects GmbH & Co. KG	2	2	0	0%	2	0	2	100%	5	1	4	80%
TraveNetz GmbH	1	1	0	0%	19	9	10	53%	417	312	105	25%
Wirtschaftsförderung Lübeck GmbH	1	1	0	0%	1	1	0	0%	11	7	4	36%
Gesamt	31	29	2	6%	150	92	58	39%	2.883	1.998	885	31%

Im direkten Vergleich zur ersten Erhebung zeigt sich, dass der Frauenanteil über alle städtischen Gesellschaften von 24 % auf 31 % angewachsen ist. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte erhöhte sich von 28 % auf 39 %. Gesunken ist der Anteil weiblicher Geschäftsführerinnen. Zum 31.12.2019 gab es drei Geschäftsführer:innen mit einem Anteil von 13 % an den Geschäftsführungspositionen. Zum 31.12.2023 gibt es zwei Geschäftsführerinnen mit einem Anteil von 6 %. Bei der prozentualen Gewichtung sei darauf hingewiesen, dass es mehrere Personen gibt, die jeweils in mehr als einem Unternehmen Geschäftsführer:innen sind. Jeweils personenidentisch ist die Geschäftsführung der KWL und Wifö und GGM, der NRS

und ECL. Ein Geschäftsführer der LHG ist in Doppelfunktion auch in der LHG SG als Geschäftsführer eingesetzt. Die drei Geschäftsführer der SWL Gruppe haben ebenfalls weitere Geschäftsführungspositionen inne. Der Vorsitzende der Geschäftsführung der SWL Gruppe ist zudem Geschäftsführer der SWL Energie, der TraveKom projects Verwaltungs-GmbH (Komplementärin der TraveKom projects GmbH & Co. KG), der SWL Digital und der SWL Innovation. In Personalunion ist ein Geschäftsführer der SWL Gruppe auch Geschäftsführer TraveKom projects Verwaltungs-GmbH (Komplementärin der TraveKom projects GmbH & Co. KG), der SWL Digital und der SWL Innovation. In Personalunion ist ein Geschäftsführer der SWL Gruppe zudem Geschäftsführung der SWL Mobil und LVG. Bereinigt um die Doppelfunktionen sind insgesamt 21 Personen als Geschäftsführung beschäftigt, von denen wiederum 2 weiblich sind und somit zu einem Frauenanteil von 10 % im Bereich der Geschäftsführungen führen.

Ausbildungsberufe und Auszubildende in den städtischen Gesellschaften

Der Bereich Ausbildung¹ ähnelt von der Geschlechterverteilung dem der Beschäftigten und liegt beim Frauenanteil zwischen 26 % und 38 % im Betrachtungszeitraum 2016 – 2023.



¹ Dies schließt duale Ausbildungsgänge mit ein.

Die zum 31.12.2023 in Ausbildung befindlichen Mitarbeiter:innen waren in 24 unterschiedlichen Ausbildungsberufen beschäftigt.

Bühnenmaler:in	1
Duales Studium Wirtschaftsinformatik	1
Eisenbahner:in im Betriebsdienst	4
Elektroniker:in für Betriebstechnik	20
Elektroniker:in für Gebäudesysteme	1
Fachinformatiker:in	1
Fachinformatiker:in Anwendungsentwicklung	2
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	3
Fachkraft im Fahrbetrieb	7
Fachkraft für Hafenlogistik	9
Fachkraftinformatik Systemintegration	2
Fachkraft für Wasserversorgungstechnik	4
Immobilienkauffrau/-mann	5
Industriekaufrau/-mann	15
IT-Systemelektroniker:in	4
Kauffrau/-mann für Tourismus und Freizeit	4
Kauffrau/-mann für Spedition und Logistikdienstleistung	7
KFZ-Mechatroniker:in	2
Kfz-Mechatroniker:in Nutzfahrzeugtechnik	8
Kfz-Mechatroniker:in System- und Hochvolttechnik	1
Maskenbildner:in	1
Rohrleitungsbauer:in	4
Veranstaltungskaufrau/-mann	5
Veranstaltungstechniker:in	5

Paritätische Aufsichtsratsbesetzung

Der Aufsichtsrat ist das Überwachungsorgan der Gesellschaft. Die Mitglieder des Aufsichtsrats können von der Hansestadt Lübeck (Bürgerschaft), von Mitgesellschafter:innen oder Arbeitnehmer:innen bestellt werden. Die Hansestadt Lübeck beachtet bei ihrer Mandatsvergabe die Geschlechterparität (§ 15 Gleichstellungsgesetz – GstG).

Die Bürgerschaft hat am 30.11.2023 beschlossen, die Aufsichtsräte neu zu besetzen.

Die Verteilung der Aufsichtsratsmandate auf Frauen und Männer je Gesellschaft ergeben sich aus nachfolgender Tabelle:

Unternehmen	Soll-Zusammensetzung gem. § 15 GstG	
	Geschl. w/m	Erläuterung
BQL Berufsausbildungs- und Qualifizierungsagentur Lübeck GmbH	2 w, 1 m	ungerade Mandatszahl, 1 Mandat alternierend w/m
Grundstücksgesellschaft Metallhüttengelände mbH (personenidentisch mit dem Aufsichtsrat der KWL GmbH)	4 w, 3 m	ungerade Mandatszahl, 1 Mandat alternierend w/m
Grundstücks-Gesellschaft TRAVE mbH	3 w, 4 m	ungerade Mandatszahl, 1 Mandat alternierend w/m
KWL GmbH (personenidentisch mit dem Aufsichtsrat der KWL GmbH)	4 w, 3 m	ungerade Mandatszahl, 1 Mandat alternierend w/m
Lübeck und Travemünde Marketing GmbH	3 w, 3 m	
Lübecker Hafen-Gesellschaft mit beschränkter Haftung	2 w, 2 m	
Lübecker Musik- und Kongreßhallen Gesellschaft mit beschränkter Haftung	3 w, 3 m	
Sana Kliniken Lübeck GmbH	1 w	ungerade Mandatszahl, 1 Mandat alternierend w/m
Stadtwerke Lübeck Gruppe GmbH	3 w, 3 m	
Stadtwerke Lübeck Energie GmbH	2 w, 2 m	
Stadtwerke Lübeck Mobil GmbH	3 w, 3 m	
Theater Lübeck gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung	3 w, 2 m	ungerade Mandatszahl, 1 Mandat alternierend w/m
TraveNetz Lübeck GmbH	2 w, 2 m	Personenidentisch mit der SWL
Wirtschaftsförderung Lübeck GmbH	2 w, 2 m	

Stellungnahme Gleichstellungsbeauftragte

Nach der erstmaligen Berichtspflicht 2020 kommt der vorliegende Bericht erneut der Verpflichtung entsprechend §1a der Gemeindeordnung SH nach, alle vier Jahre über Maßnahmen zur Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den kommunalen Gesellschaften zu berichten.

Voraussetzung, um zu berichten, ob Maßnahmen erfolgreich sind oder sein können, sind Kennzahlen und Daten. Deshalb wurden erneut Daten und Maßnahmen vom Beteiligungscontrolling, abgestimmt mit der Gleichstellungsbeauftragten der Hansestadt Lübeck, bei den städtischen Gesellschaften abgefragt und es gab einen guten, transparenten und konstruktiven Austausch zwischen Beteiligungscontrolling und Gleichstellungsbeauftragter zur Berichterstellung.

Als Gleichstellungsbeauftragte der Hansestadt Lübeck halte ich die gesetzliche Verpflichtung nach §1a GO für notwendig, denn das schleswig-holsteinische Gleichstellungsgesetz (GStG) mit der verpflichtenden Notwendigkeit, frauenfördernde Maßnahmen im Unternehmen zu ergreifen, greift für die städtischen Gesellschaften bisher nicht. Die avisierte Novellierung des GStG wird dies hoffentlich enthalten.

Wegen dieser Lücke im GStG beschloss die Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck bereits 2001 „Eckpunkte zur Frauenförderung bei den Gesellschaften“ der Hansestadt Lübeck, welche im Mai diesen Jahres durch die Bürgerschaft mit breiter Mehrheit aktualisiert und angepasst wurde, inklusive einer zeitgleichen Schärfung des PCGK Vorlage-VO/2024/13203.

Mit den Eckpunkten, dem PCGK und den Mustergesellschaftsverträgen sind bei der Hansestadt Lübeck die Voraussetzungen geschaffen für effektive Gleichstellungsmaßnahmen auch bei den städtischen Gesellschaften.

Die oben erwähnten aktualisierten Eckpunkte haben bereits (über die Gleichstellungsbeauftragten von SWHL und LHG hinaus) zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten durch die Aufsichtsräte der Theater gGmbH und der Trave GmbH geführt – Überlegungen bei den anderen städtischen Gesellschaften laufen zurzeit in Abstimmung mit dem Frauenbüro / der Gleichstellungsbeauftragten.

Bewertung des 2. Berichtes entsprechend §1a GO

Besetzung der Führungspositionen: 94% Männer in den Geschäftsführungen

Von den auf S. 13 aufgeführten 21 städtischen Gesellschaften gibt es bei nur zwei Gesellschaften eine Geschäftsführerin (bei der Lübecker Musik- und Kongresshallen GmbH und der Baltic Rail Gate GmbH als Tochtergesellschaft der LHG).

Alle anderen Geschäftsführungen, d.h. 94% der kommunalen Geschäftsführungen der HL sind mit Männern besetzt². Dabei gibt es neun Gesellschaften mit mehr als einer Person in der Geschäftsführung, wo z.B. geschlechtergemischte Doppelspitzen durchaus möglich wären.

² In einem bundesweiten Vergleich liegt Lübeck damit im hintersten Feld auf Platz 63 von 69, siehe FIT-PUBLIC-MANAGEMENT-STUDIE 2024, S. 23.

1. Hier bedarf es klarer Vorgaben der Gesellschafterin Hansestadt Lübeck in Zusammenarbeit mit den Aufsichtsratsvorsitzenden, aktiv daran zu arbeiten. Klare Zielformulierungen an die beauftragten Personal-Recruiting-Firmen bzw. schon die Auswahl von Personal-Recruiting-Firmen, die hierfür Expertise mitbringen³, sind hierfür wesentlich.

Der Hinweis in meiner Stellungnahme zum 1. Bericht nach §1a GO im Jahr 2020, **die Geschäftsführungen der Gesellschaften auf konkrete, für ihre Gesellschaft passende Gleichstellungsziele mittels Zielvereinbarungen, zu verpflichten**, wurde durch eine Ergänzung in der o.g. Vorlage aufgenommen durch die Formulierung im PCGK „Dabei sollen auch Gleichstellungsziele berücksichtigt werden“.

Elf der 21 Gesellschaften (z.B. Grundstücksgesellschaft Trave, LTM, die MUK oder das Theater) haben in der 2. und 3. Führungsebene mindestens ein Drittel Frauen. Allerdings gibt die Tabelle keine Auskunft darüber, ob dies auch die Personen sind, die Führung in Teilzeit ausüben – da hier nur die Personen / Köpfe gezählt wurden und nicht die entsprechenden Vollzeitäquivalente.

Bei der Lübecker Hafengesellschaft (LHG), aber auch bei der Stadtwerke Lübeck Gruppe, den Stadtwerke Lübeck Digital und der Wirtschaftsförderung ist der Anteil der Frauen in Führung besonders niedrig, sowohl in der Geschäftsführung (0 %) als auch in der 2. und 3. Führungsebene (rund 20%)⁴.

Das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen (in Kraft seit 1.5.2015) sah eine Festlegung von Zielgrößen für Gesellschaften vor, die der Mitbestimmung unterliegen, das waren (und sind) die Stadtwerke Lübeck Gesamt und die LHG. **Die Stadtwerke Lübeck und auch die LHG hatten sich 2019 das Ziel „0% Frauen im Jahr 2022 in der Geschäftsführung“ gesetzt (Bericht 2020, S. 11) – dieses –aus meiner Sicht nicht zulässige- Ziel, wurde in beiden Fällen ohne Anstrengung erreicht.**

Die Stadtwerke Lübeck Mobil (damals Stadtverkehr) hatte sich für die 2. und 3. Führungsebene eine Zielgröße von 24% gesetzt, die mit 38% mehr als erfolgreich umgesetzt werden konnte. Der vorliegende Bericht macht keine Ausführungen zu den Zielvorgaben des FüPoG II (Folgegesetz des benannten Gesetzes von 2015) vom 12.8.2021 für die o.g. Lübecker Gesellschaften.

2. Ausführungen zu den gemachten Zielvorgaben der Gesellschaften und ihrer Umsetzung sollten hier im Bericht ergänzend mit aufgenommen werden.

Beim Blick auf die Zahlen der Frauen in Führungspositionen ist deutlich Luft nach oben. Unterschiedliche Studien belegen immer wieder, dass ein divers aufgestelltes Unternehmen (das impliziert eine Beteiligung von Frauen in unterschiedlichen Positionen entsprechend des

³ „Schon die Wahl der Personalberatung kann die Wahrscheinlichkeit, dass am Ende des Rekrutierungsprozesses eine Frau steht, begrenzen. Die Erfolgchancen sind noch immer stark an die beratende Person und ihr mehr oder weniger weibliches Netzwerk geknüpft. Beratungen mit hohem Anteil männlicher Berater und Entscheider haben häufig weniger umfangreiche weibliche Netzwerke, stark national fokussierte Beratungen können Probleme haben, Frauen im Ausland zu finden.“ siehe: „Frauen finden“ Allbright Bericht, Juni 2023, S. 10 und folgende

⁴ siehe Tabelle S. 13

Anteils an der Gesellschaft) deutlich erfolgreicher sind^{5 6}. Deshalb ist diese Beharrlichkeit umso unverständlicher.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

...sind in vielen der städtischen Gesellschaften inzwischen gelebte Praxis. Insbesondere die Stadtwerke Lübeck (Gruppe) haben hier durch die langjährige und kontinuierliche Arbeit der im Unternehmen beschäftigten Gleichstellungsbeauftragten eine Vielfalt von Maßnahmen initiiert, die nachahmenswert sind (z.B. Unterstützungsangebote für Mitarbeiter:innen als pflegende Angehörige, Belegrechte für Kita- und Krippenplätze für Kinder von Mitarbeiter:innen, Unterstützung der Väter etc.)

3. Über alle Gesellschaften betrachten sind solche Maßnahmen allerdings ausbaufähig z.B. die Angebote für

- *Ausbildung in Teilzeit (bieten nur neun Gesellschaften an) und*
- *Führung in Teilzeit (nutzen 20 Frauen und drei Männer)*
- *Top-Sharing (das nur sieben der Gesellschaften anbieten, ob allerdings praktiziert, bleibt offen)*

4. Für das Thema „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit kann für alle kommunalen Lübecker Gesellschaften eine mögliche Sammlung von „Gute-Praxis-Beispielen“ und eine unternehmensübergreifende Kooperation zu bestimmten Themenfeldern sinnvoll und hilfreich sein.

Entgeltgleichheit

Laut „Gender Monitoring“ der Hansestadt Lübeck aus dem Jahr 2018 (Lohn- und Einkommensteuerstatistik 2007 – 2019), verdienten Frauen in Lübeck im Schnitt gut 10T weniger im Jahr als Männer.

Der vorliegende Bericht benennt positive Wirkungen von Tarifbindungen für die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern, auch wenn aus *einer Tarifbindung heraus nicht automatisch auf Entgeltgleichheit geschlossen werden kann*. Dennoch ist positiv zu bewerten, dass nur noch 4 (statt 5) Gesellschaften ohne Tarifbindung sind.

5. Da unseres Wissens alle städtischen Gesellschaften über einen Betriebsrat verfügen, wird **erneut** empfohlen, **insbesondere für das Thema Entgeltgleichheit, die städtischen Gesellschaften ohne Tarifbindung in den Fokus zu nehmen**. In Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Betriebsrat und der für jede städtische Gesellschaft zu etablierenden Gleichstellungsbeauftragten kann dies mittels einer Betriebsvereinbarung sichergestellt werden.
6. Ebenso bietet sich für die städtischen Gesellschaften an, das vom BMFSFJ empfohlene Instrumente zur Entgeltgleichheit (z.B. eg-Check) zu nutzen und **sich ggf. in Kooperation mit anderen städtischen Gesellschaften diesem „Entgelt-Check“ zu stellen**.

⁵ [Unternehmen mit diversem Top-Management bringen Anleger:innen höhere Aktienrendite \(bcg.com\)](#)

⁶ [Press Release US \(bcg.com\)](#)

7. **Insbesondere sollte von Betriebsrat und den Aufsichtsratsmitgliedern die AT-Beschäftigten nach Geschlecht in den Blick genommen werden:**

Auffällig ist, dass bei den AT-Beschäftigte (z.B. Stadtwerke Lübeck Gruppe) der Frauenanteil von 50% (2019) auf 33% (2023) deutlich gesunken ist – obschon insgesamt mehr Personen im AT-Bereich arbeiten; bei der Stadtwerke Lübeck Energie ist der Frauenanteil allerdings von 22% auf 33% gestiegen; bei der LHG sind die AT-Beschäftigten nicht dargestellt. Auch wenn die Zahlen aufgrund großer Umstrukturierungen nur begrenzt vergleichbar sind, muss diese Thematik präsent bleiben.

Neben diesem alle vier Jahre vorzulegenden Bericht ist u.E.

8. **ein regelmäßiges Monitoring und Berichterstattung** (mindestens jährlich, ggf. unterjährig für notwendige Gegensteuerung) für alle städtischen Gesellschaften zum Thema Gleichstellung innerhalb der Gesellschaft, und damit für die AR-Mitglieder zugänglich, zu etablieren, das auf jeden Fall auch die AT-Beschäftigten einschließt.

RESÜMEE

Das Frauenbüro begrüßt den vorliegenden 2. Bericht und hält eine **Besetzung der Gleichstellungsbeauftragten-Stellen in allen städtischen Gesellschaften entsprechend der Eckpunkte⁷** für unabdingbar, um die oben benannten **acht Handlungsfelder⁸** aktiv (in Kooperation mit dem Frauenbüro der Hansestadt Lübeck) befördern zu können.

Gesamtstädtisch ist -insbesondere mit Blick auf die Besetzung der Geschäftsführungen- in Zusammenarbeit mit dem Beteiligungscontrolling und d.h. mit der Gesellschafterin Hansestadt Lübeck, Handlungsbedarf – siehe hierzu auch die Ausführungen zu Punkt 1.



Elke Sasse
Gleichstellungsbeauftragte



⁷ d.h. ab 500 Beschäftigte in der Gesellschaft eine Vollzeit-Stelle

⁸ Die in Fußnote 1 benannte Studie kommt auf S. 30 zu vergleichbaren Anforderungen:

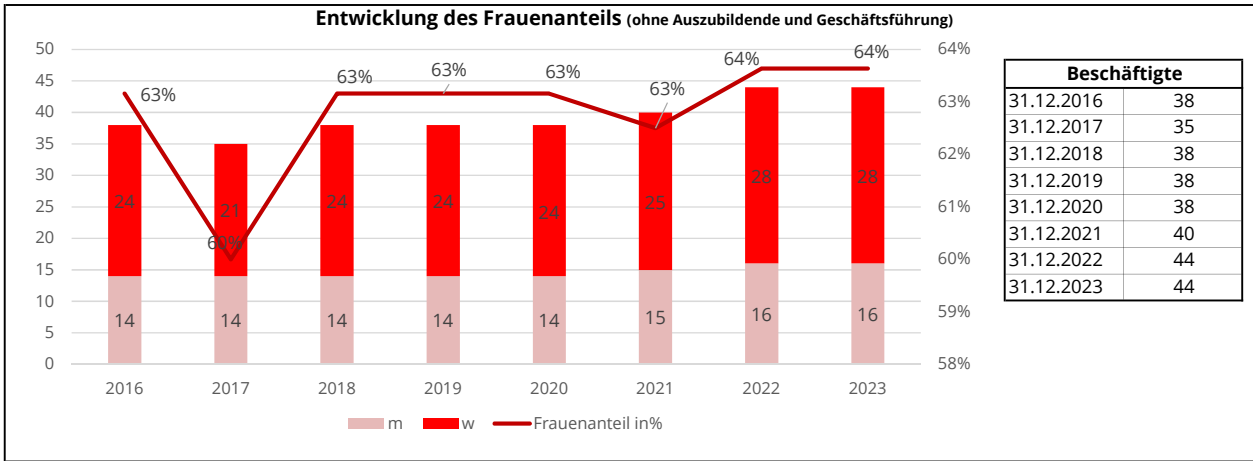
„Neben weiterer „Kulturarbeit“ können eine integrierte Personalentwicklung, integrierte Gleichstellungsarbeit und Aus- und Fortbildung mit Cross-Mentoring und Coaching im „Konzern Stadt“ bzw. „Konzern Gebietskörperschaft“ weitere Chancen und Potenziale für mehr Chancengerechtigkeit und eine moderne Arbeitskultur bieten. Auch Schulungen im Kontext Personalauswahl in Auswahlkommissionen, Personalentwicklungskonzepte und Workshops zur Personalentwicklung können relevante und chancenreiche Anknüpfungspunkte sein. Daseinsvorsorge und soziale Nachhaltigkeit müssen zusammen gedacht werden, um die fachlich und charakterlich besten Talente für die Zukunftsgestaltung in Führungspositionen zu gewinnen.“

Anhang Einzelberichte

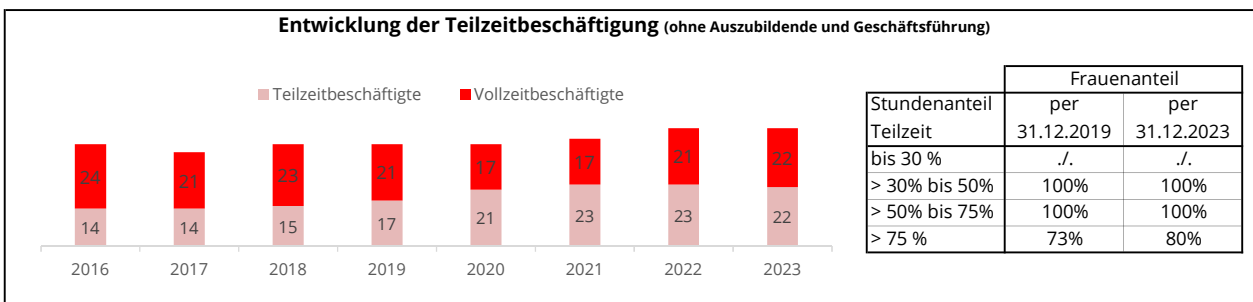
KWL GmbH

Geschäftsführung	
31.12.2019	1 Geschäftsführer 
31.12.2023	1 Geschäftsführer 

	andere Führungskräfte			
	2020	2021	2022	2023
2. Ebene	2	2	2	1
davon Frauen	50%	50%	50%	0%
3. Ebene	2	2	3	4
davon Frauen	50%	50%	33%	50%



Beschäftigte	
31.12.2016	38
31.12.2017	35
31.12.2018	38
31.12.2019	38
31.12.2020	38
31.12.2021	40
31.12.2022	44
31.12.2023	44



Stundenanteil	Frauenanteil	
	per 31.12.2019	per 31.12.2023
Teilzeit		
bis 30 %	./.	./.
> 30% bis 50%	100%	100%
> 50% bis 75%	100%	100%
> 75 %	73%	80%

Jahresarbeitnehmer:innenbrutto (ohne Auszubildende und Geschäftsführung)


		> 30.000 €	> 40.000 €	> 50.000 € bis	> 60.000 €	> 70.000 €	> 80.000 €	TVöD 8	TVöD 11
		bis 40.000 €	bis 50.000 €	60.000 €	bis 70.000 €	bis 80.000 €			
31.12.2019	m	0	3	7	2	1	1	0	0
	w	8	2	9	1	0	2	1	1
	d	0	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	8	5	16	3	1	3	1	1
	Frauenanteil	100%	40%	56%	33%	0%	67%	100%	100%
31.12.2023	m	1	0	4	5	3	3	0	0
	w	5	6	5	6	3	1	1	1
	d	0	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	6	6	9	11	6	4	1	1
	Frauenanteil	83%	100%	56%	55%	50%	25%	100%	100%

Maßnahmen der Gesellschaft zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, Schaffung von Entgeltgleichheit und zur Förderung der Gleichstellung

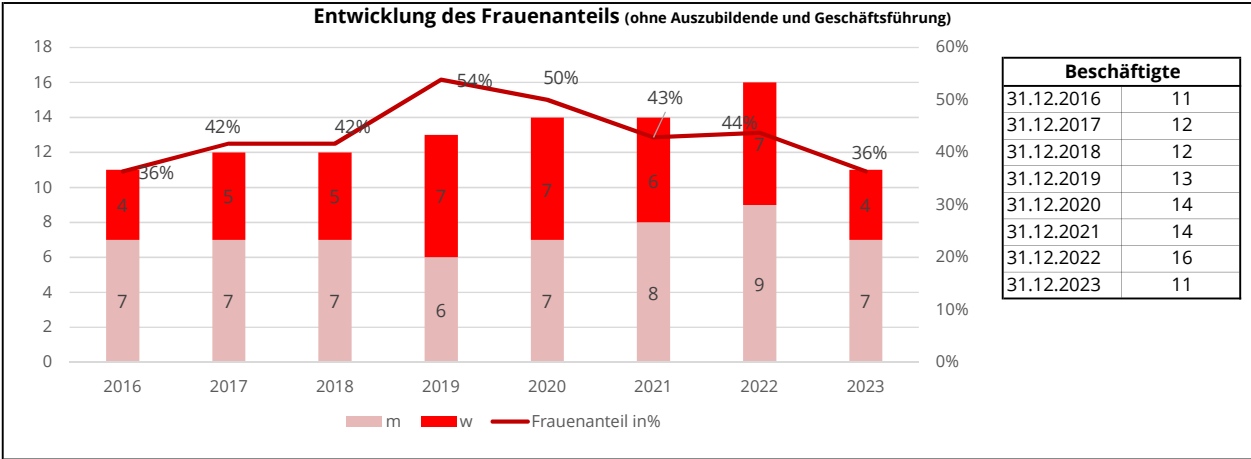
	Nutzer:innen				Frauenanteil
	m	w	d	gesamt	
Teilzeitbeschäftigung	3	20	0	23	87%
Führung in Teilzeit	0	1	0	1	100%
Home-Office	6	13	0	19	68%
Rückkehr-/Wiedereinstiegsangebote nach Abwesenheit (z. B. wegen Erziehung, Pflege)					
Vertrauensarbeitszeit	16	26	0	42	62%

weitere Maßnahmen	Erläuterung
Förderung/Unterstützung von Elternzeit für Väter	
Tarifbindung	
Stellenbewertung und Erstellung Aufgabenprofil vor Ausschreibung/Besetzung	

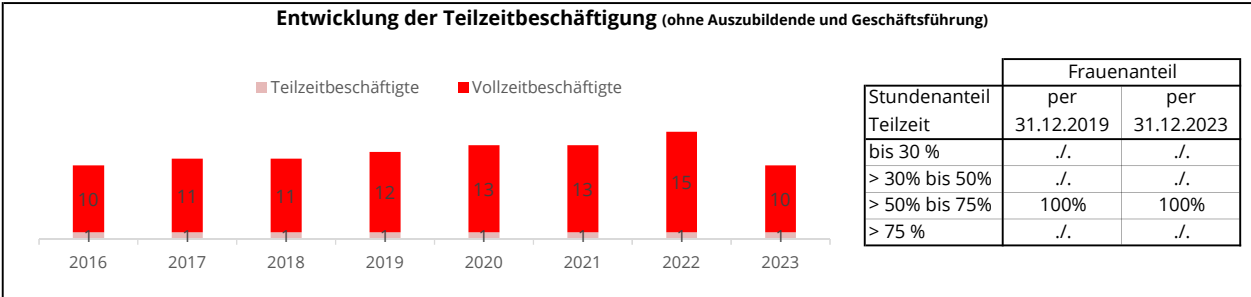
Wirtschaftsförderung Lübeck GmbH

Geschäftsführung	
31.12.2019	1 Geschäftsführer 
31.12.2023	1 Geschäftsführer

	andere Führungskräfte			
	2020	2021	2022	2023
2. Ebene	1	1	1	1
davon Frauen	0%	0%	0%	0%
3. Ebene	0	0	0	0
davon Frauen	./.	./.	./.	./.



Beschäftigte	
31.12.2016	11
31.12.2017	12
31.12.2018	12
31.12.2019	13
31.12.2020	14
31.12.2021	14
31.12.2022	16
31.12.2023	11



Stundenanteil	Frauenanteil	
	per 31.12.2019	per 31.12.2023
Teilzeit		
bis 30 %	./.	./.
> 30% bis 50%	./.	./.
> 50% bis 75%	100%	100%
> 75 %	./.	./.

Jahresarbeitnehmer:innenbrutto (ohne Auszubildende und Geschäftsführung)

		bis 30.000 €	> 30.000 € bis 40.000 €	> 40.000 € bis 50.000 €	> 50.000 € bis 60.000 €	> 60.000 € bis 70.000 €	> 70.000 € bis 80.000 €	> 80.000 €
		31.12.2019	m	0	0	1	3	0
	w	1	3	2	1	0	0	0
	d	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	1	3	3	4	0	1	1
	Frauenanteil	100%	100%	67%	25%	./.	0%	0%
31.12.2023	m	0	0	0	1	2	3	1
	w	0	0	2	1	1	0	0
	d	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	0	0	2	2	3	3	1
	Frauenanteil	./.	./.	100%	50%	33%	0%	0%

Maßnahmen der Gesellschaft zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, Schaffung von Entgeltgleichheit und zur Förderung der Gleichstellung

	Nutzer:innen				Frauenanteil
	m	w	d	gesamt	
Teilzeitbeschäftigung	0	1	0	1	100%
Führung in Teilzeit	0	0	0	0	./.
Home-Office	6	3	0	9	33%
Rückkehr-/Wiedereinstiegsangebote nach Abwesenheit (z. B. wegen Erziehung, Pflege)					
Vertrauensarbeitszeit	7	4	0	11	36%

weitere Maßnahmen	Erläuterung
Förderung/Unterstützung von Elternzeit für Väter	
Stellenbewertung und Erstellung Aufgabenprofil vor Ausschreibung/Besetzung	

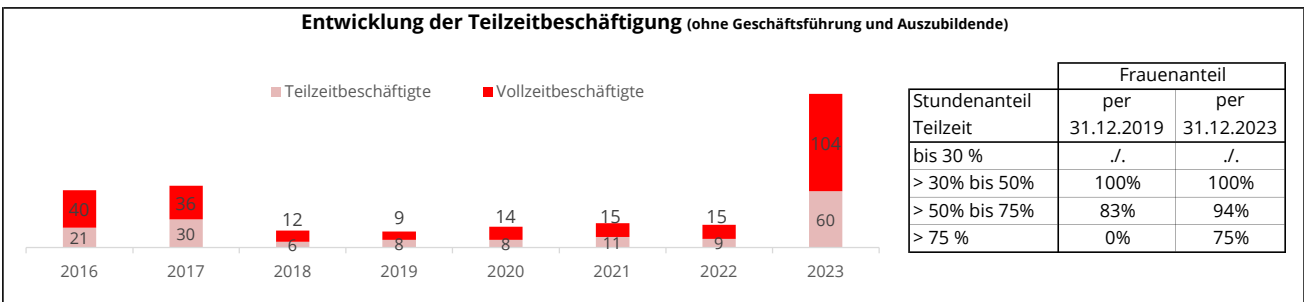
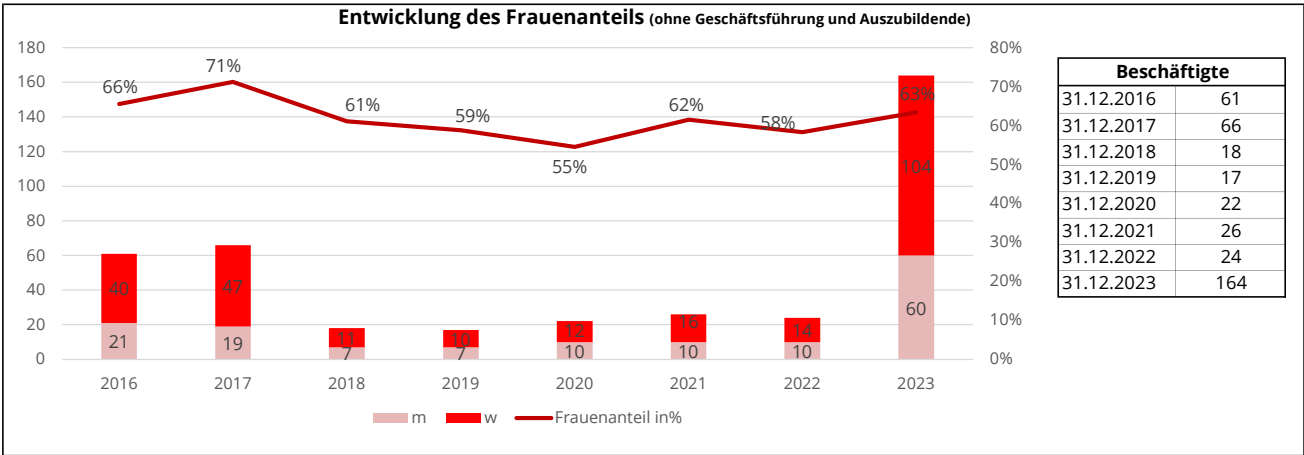
Stadtwerke Lübeck Gruppe GmbH (bis 31.12.2022 Stadtwerke Lübeck Holding GmbH)

Aufgrund von internen Umstrukturierungsmaßnahmen im Konzern der Stadtwerke Lübeck zum 01.01.2023 sind die Daten nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar.

Geschäftsführung	
31.12.2019	2 Geschäftsführer
31.12.2023	3 Geschäftsführer



andere Führungskräfte				
	2020	2021	2022	2023
2. Ebene	7	7	8	4
davon Frauen	29%	29%	25%	25%
3. Ebene	0	0	1	10
davon Frauen	./.	./.	0%	20%



Jahresarbeitnehmer:innenbrutto (ohne Auszubildende und Geschäftsführung)

		Eingruppierung nach TV-V *											
		15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	AT
31.12.2019	m	0	3	0	2	0	0	1	0	0	0	0	1
	w	0	0	2	1	0	1	2	0	1	1	1	1
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	0	3	2	3	0	1	3	0	1	1	1	2
Frauenanteil		./.	./.	100%	33%	./.	100%	67%	./.	100%	100%	50%	
31.12.2023	m	1	6	4	6	6	4	8	4	10	1	2	8
	w	0	0	5	5	10	14	16	12	29	6	3	4
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	1	6	9	11	16	18	24	16	39	7	5	12
Frauenanteil		./.	./.	56%	45%	63%	78%	67%	75%	74%	86%	60%	33%

* Mitarbeiter:innen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 waren nicht beschäftigt

Maßnahmen der Gesellschaft zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, Schaffung von Entgeltgleichheit und zur Förderung der Gleichstellung


	Nutzer:innen				Frauenanteil
	m	w	d	gesamt	
Teilzeitbeschäftigung	10	50	0	60	83%
Führung in Teilzeit	0	0	0	0	./.
Ausbildung in Teilzeit	0	0	0	0	./.
flexible Arbeitszeitgestaltung (z. B. Gleitzeit)	60	104	0	164	63%
Home-Office	14	23	0	37	62%
Rückkehr-/Wiedereinstiegsangebote nach Abwesenheit (z. B. wegen Erziehung, Pflege)	1	2	0	3	67%
Job-Sharing allgemein				0	./.
Job-Sharing auch in Führung ("Top-Sharing")				0	./.

weitere Maßnahmen	Erläuterung
Ferienbetreuungsangebote für Kinder der Mitarbeiter:innen	Ferienbetreuung auf dem Ringstedtenhof 3 Wochen p.a.
Unterstützung von Kinderbetreuungsangeboten in Randzeiten	Vermittlung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder
Werden Kinderbetreuungsplätze oder Belegplätze zur Verfügung gestellt?	Belegrechte für Kita- und Krippenplätze in diversen KiTas
Elternzimmer	
Unterstützungsangebote wg. zu pflegender Angehöriger	Beratung und Vermittlung von Dienstleistungen für Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen deutschlandweit
Teilnahme am Audit Beruf und Familie seit 2007	Dialogverfahren
Förderung/Unterstützung von Elternzeit für Väter	
Ausbildung in Teilzeit	
Schulungen und Angebote für die Generation 50+ bzw. 60+, Eltern und MA mit pflegebedürftigen Angehörigen	
Maßnahmen, die die Übernahme von Verantwortung von Vätern/Männern für die Pflege von Angehörigen oder Betreuung von Kindern fördern	
Gibt es eine Gleichstellungsbeauftragte und wenn ja mit welchem Stundenumfang	30 Stunden
Kindernotfallbetreuung konzernweit	
Learning-Management-System mit vielen (Pflicht-) Trainings und Weiterbildungsangeboten in verschiedenen Lernformaten zur zeit- und ortsunabhängigen Weiterbildung	
UbiMaster Online Nachhilfe und LernCoaching	on demand, 7 Tage pro Woche über APP per Chat oder Video
Corrente (Sozialberatung)	
Homeoffice ist mittlerweile fast auf allen Büroarbeitsplätzen im Konzern möglich	
Tariffindung	
Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten/dem Frauenbüro oder gendergeschulten Ansprechpersonen bei der Personalentwicklungs-Planung und bei Stellenbesetzungen	Die Gleichstellungsbeauftragte wird beteiligt bei der Ausschreibung einer Stelle. Sie kann an allen Vorstellungsgesprächen teilnehmen und sie, bzw. ihre Vertretung, entscheiden über die Teilnahme.
Stellenbewertung und Erstellung Aufgabenprofil vor Ausschreibung/Besetzung	
Gibt es entgeltrelevante Zielvereinbarungen mit der Geschäftsführung zur Geschlechtergerechtigkeit?	
Seit 2018 werden gezielt, mit einem "Busfahrer:innen- Tag" Frauen angesprochen für den Beruf der Busfahrer:in	
Mitglied im Projekt "Gender Dax", um an den wissenschaftlichen Erkenntnissen für eine bessere Frauenförderung in hochqualifizierten Berufen besser zu partizipieren und auch um für potentielle Bewerber:innen deutlich zu machen, dass der Konzern für hochqualifizierte Frauen ein attraktiver Arbeitgeber ist	
Es werden keine (neuen) Minijobverträge abgeschlossen.	In Einzelfällen gibt es Minijobverträge (z.B. Einarbeitung Nachfolge)
Im Rahmen der alle zwei Jahre vorliegenden Frauenförderpläne werden Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils	

Stadtwerke Lübeck Innovation GmbH (vorher Lübeck Innovations- und Entwicklungsgesellschaft mbH)

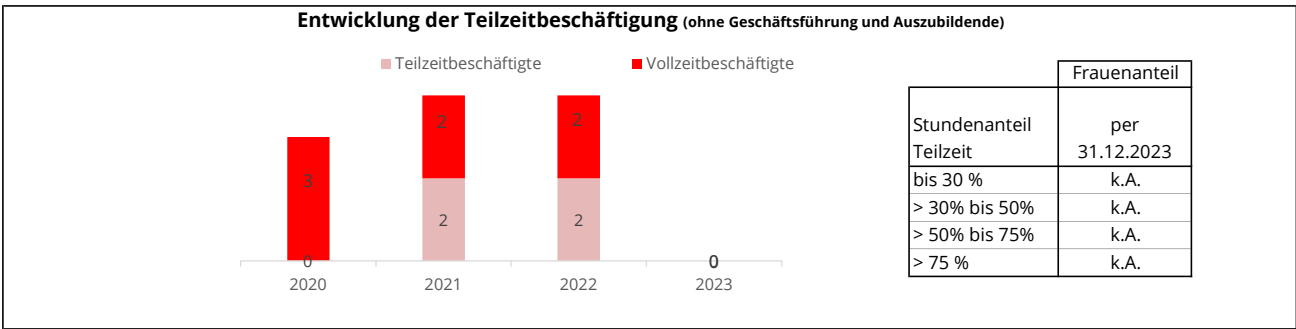
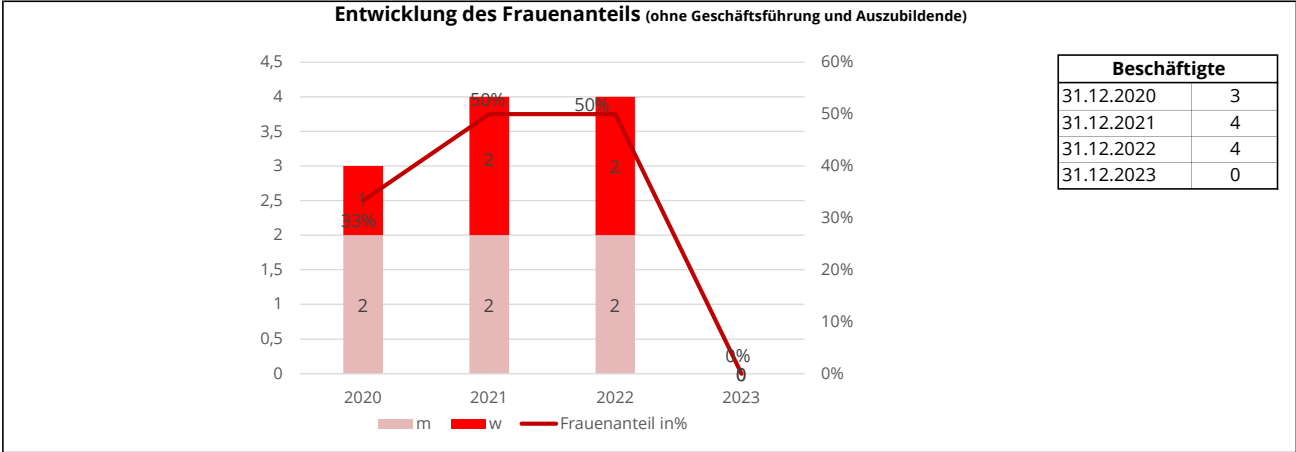
Aufgrund von internen Umstrukturierungsmaßnahmen im Konzern der Stadtwerke Lübeck zum 01.01.2023 sind die Daten nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar.

Geschäftsführung

31.12.2023 2 Geschäftsführer 

andere Führungskräfte

	2020	2021	2022	2023
2. Ebene	1	2	1	0
davon Frauen	0%	50%	0%	./.
3. Ebene	0	0	0	0
davon Frauen	./.	./.	./.	./.



Hinweis: Die SWL Innovation wurde zum 01.01.2019 gegründet und verfügte bis 2020 über kein eigenes Personal.

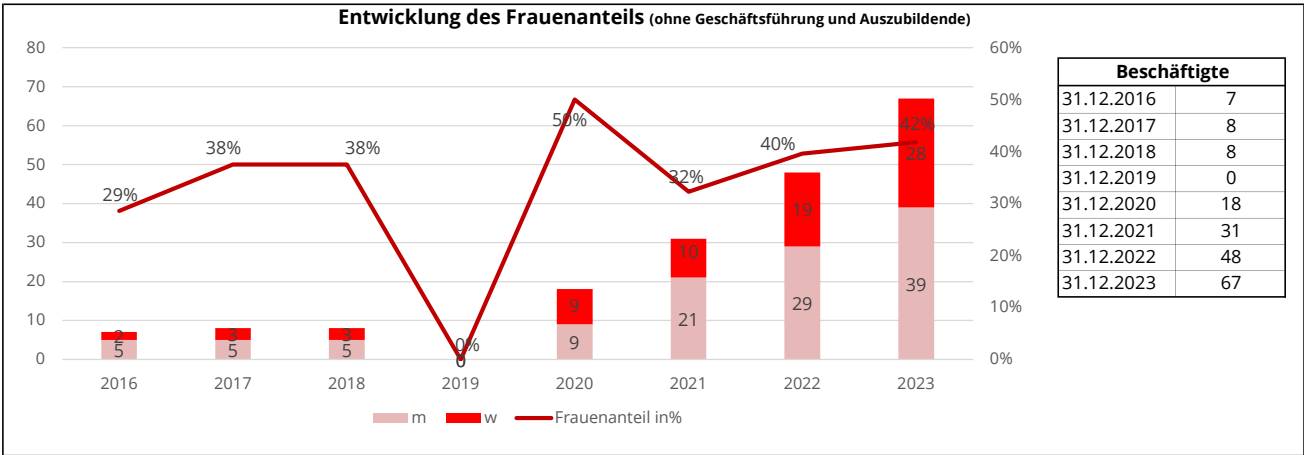
Stadtwerke Lübeck Digital GmbH (bis 31.12.2022 TraveKom Telekommunikationsgesellschaft mbH)

Aufgrund von internen Umstrukturierungsmaßnahmen im Konzern der Stadtwerke Lübeck zum 01.01.2023 sind die Daten nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar.

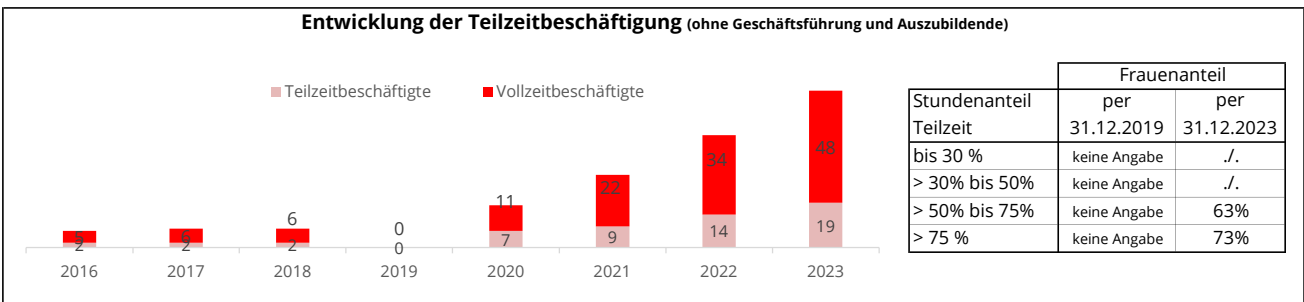
Geschäftsführung	
31.12.2019	1 Geschäftsführer
31.12.2023	2 Geschäftsführer



andere Führungskräfte				
	2020	2021	2022	2023
2. Ebene	5	5	10	1
davon Frauen	0%	0%	50%	0%
3. Ebene	0	0	0	7
davon Frauen	./.	./.	./.	43%



Beschäftigte	
31.12.2016	7
31.12.2017	8
31.12.2018	8
31.12.2019	0
31.12.2020	18
31.12.2021	31
31.12.2022	48
31.12.2023	67



Stundenanteil Teilzeit	Frauenanteil	
	per 31.12.2019	per 31.12.2023
bis 30 %	keine Angabe	./.
> 30% bis 50%	keine Angabe	./.
> 50% bis 75%	keine Angabe	63%
> 75 %	keine Angabe	73%

Jahresarbeitnehmer:innenbrutto (ohne Auszubildende und Geschäftsführung)

		Eingruppierung nach TV-V *										
		15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	AT
31.12.2019	m	Das Personal wechselte zum 01.01.2019 zusammen mit der Aufgabe des Breitbandausbaus die Gesellschaft, daher gibt es zum 31.12.2019 keine Mitarbeiter:innen.										
31.12.2023	m	1	4	5	8	5	0	7	2	1	0	2
	w	0	1	3	6	3	4	4	3	1	2	1
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	1	5	8	14	8	4	11	5	2	2	3
	Frauenanteil	./.	20%	38%	43%	38%	100%	36%	60%	50%	100%	33%

* Mitarbeiter:innen in den Entgeltgruppen 1 bis 5 waren nicht beschäftigt


Maßnahmen der Gesellschaft zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, Schaffung von Entgeltgleichheit und zur Förderung der Gleichstellung

	Nutzer:innen				Frauenanteil
	m	w	d	gesamt	
Teilzeitbeschäftigung	6	19	0	25	76%
Führung in Teilzeit	0	0	0	0	./.
Ausbildung in Teilzeit	0	0	0	0	./.
flexible Arbeitszeitgestaltung (z. B. Gleitzeit)	74	42	1	117	36%
Home-Office	8	6	0	14	43%
Rückkehr-/Wiedereinstiegsangebote nach Abwesenheit (z. B. wegen Erziehung, Pflege)	4	2	0	6	33%
Job-Sharing allgemein				0	./.
Job-Sharing auch in Führung ("Top-Sharing")				0	./.

Die weiteren Maßnahmen können bei der Stadtwerke Lübeck Gruppe GmbH eingesehen werden, da sie für alle Unternehmen, die dem Stadtwerke Konzern angehören, gleichermaßen gelten.

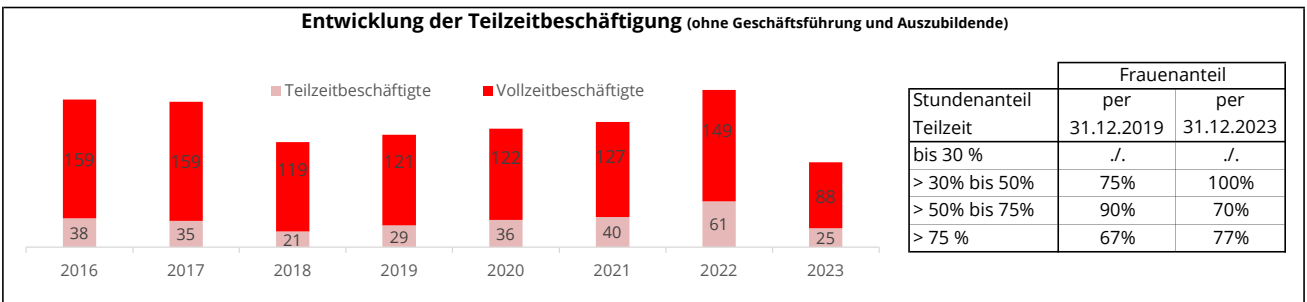
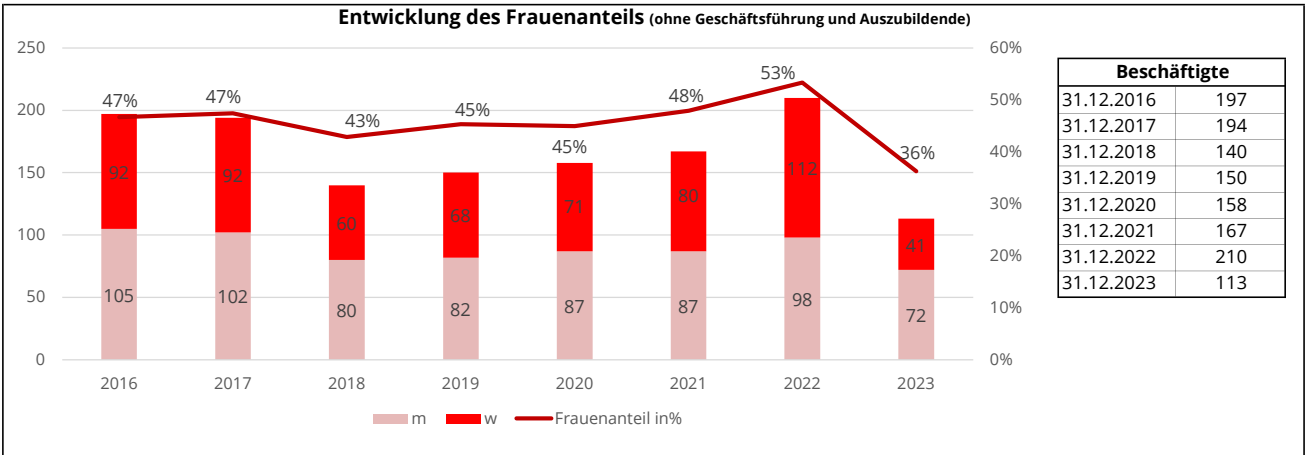
Stadtwerke Lübeck Energie GmbH (bis 31.12.2022 Stadtwerke Lübeck GmbH)

Aufgrund von internen Umstrukturierungsmaßnahmen im Konzern der Stadtwerke Lübeck zum 01.01.2023 sind die Daten nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar.

Geschäftsführung	
31.12.2019	2 Geschäftsführer 
31.12.2023	1 Geschäftsführer *

andere Führungskräfte				
	2020	2021	2022	2023
2. Ebene	3	5	7	2
davon Frauen	0%	40%	43%	0%
3. Ebene	13	10	8	8
davon Frauen	15%	10%	13%	25%

* Die SWL Energie wird von zwei Geschäftsführungen geführt. Ein Geschäftsführer schied im Jahr 2023 aus. Diese Position wurde zum 15.01.2024 mit einem männlichen Geschäftsführer wieder besetzt.



Jahresarbeiter:innenbrutto (ohne Auszubildende und Geschäftsführung)

		Eingruppierung nach TV-V *											
		15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	AT
31.12.2019	m	2	3	8	8	5	13	10	0	18	7	1	7
	w	0	1	1	2	11	7	8	9	17	5	5	2
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	2	4	9	10	16	20	18	9	35	12	6	9
	Frauenanteil	./.	25%	11%	20%	69%	35%	44%	100%	49%	42%	83%	22%
31.12.2023	m	2	4	8	2	5	14	10	2	18	2	1	4
	w	0	1	3	3	11	10	2	2	1	5	1	2
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	2	5	11	5	16	24	12	4	19	7	2	6
	Frauenanteil	./.	20%	27%	60%	69%	42%	17%	50%	5%	71%	50%	33%

* Mitarbeiter:innen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 waren nicht beschäftigt


Maßnahmen der Gesellschaft zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, Schaffung von Entgeltgleichheit und zur Förderung der Gleichstellung

	Nutzer:innen				Frauenanteil
	m	w	d	gesamt	
Teilzeitbeschäftigung	6	19	0	25	76%
Führung in Teilzeit	0	0	0	0	./.
Ausbildung in Teilzeit	0	0	0	0	./.
flexible Arbeitszeitgestaltung (z. B. Gleitzeit)	74	42	1	117	36%
Home-Office	8	6	0	14	43%
Rückkehr-/Wiedereinstiegsangebote nach Abwesenheit (z. B. wegen Erziehung, Pflege)	4	2	0	6	33%
Job-Sharing allgemein				0	./.
Job-Sharing auch in Führung ("Top-Sharing")				0	./.

Die weiteren Maßnahmen können bei der Stadtwerke Lübeck Gruppe GmbH eingesehen werden, da sie für alle Unternehmen, die dem Stadtwerke Konzern angehören, gleichermaßen gelten.

TraveKom projects GmbH & Co KG (Gründung 07/2022)

Aufgrund von internen Umstrukturierungsmaßnahmen im Konzern der Stadtwerke Lübeck zum 01.01.2023 sind die Daten nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar.

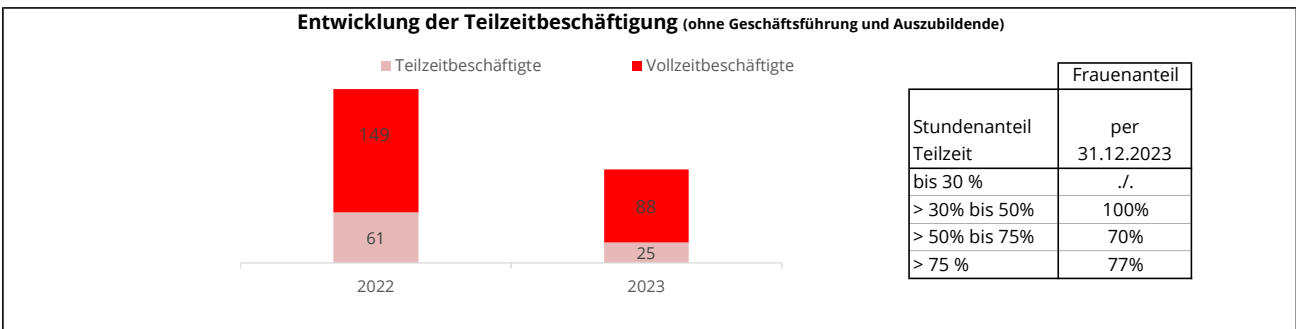
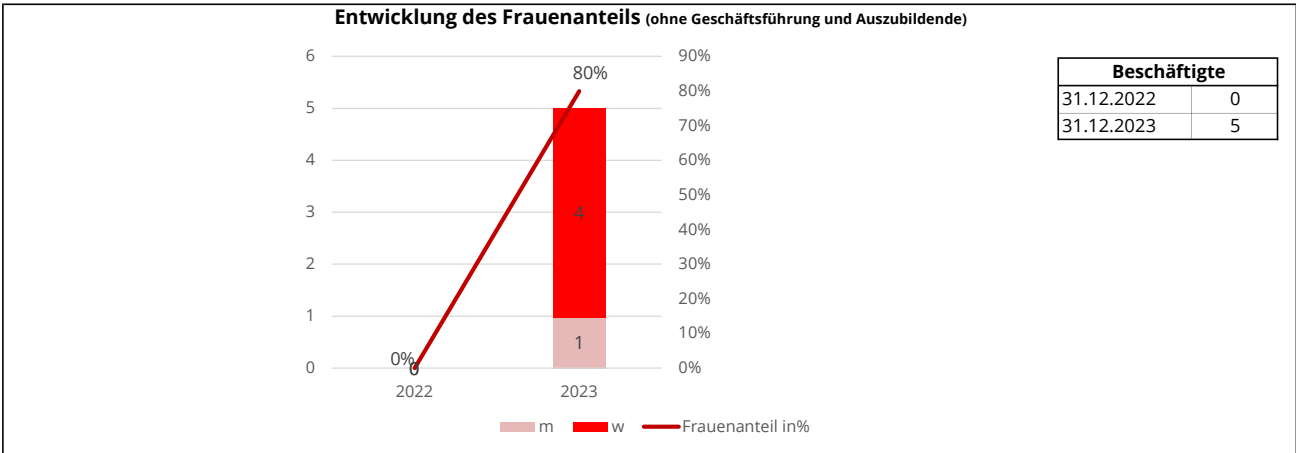
Geschäftsführung 

31.12.2023 2 Geschäftsführer

Die Geschäftsführung der Gesellschaft wird durch die Komplementär-GmbH wahrgenommen. Diese wird von zwei Geschäftsführern geleitet.

andere Führungskräfte

	2022	2023
2. Ebene	0	0
davon Frauen	./.	./.
3. Ebene	0	2
davon Frauen	./.	100%



Jahresarbeitnehmer:innenbrutto (ohne Auszubildende und Geschäftsführung)

		Eingruppierung nach TV-V *		
		13	12	6
31.12.2023	m	0	1	0
	w	2	1	1
	d	0	0	0
	gesamt	2	2	1
	Frauenanteil	100%	50%	100%

* Mitarbeiter:innen in den übrigen Entgeltgruppen waren nicht beschäftigt



Maßnahmen der Gesellschaft zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, Schaffung von Entgeltgleichheit und zur Förderung der Gleichstellung

	Nutzer:innen				Frauenanteil
	m	w	d	gesamt	
Teilzeitbeschäftigung	1	2	0	3	67%
Führung in Teilzeit	0	2	0	2	100%
Ausbildung in Teilzeit	0	0	0	0	./.
flexible Arbeitszeitgestaltung (z. B. Gleitzeit)	1	4	0	5	80%
Home-Office	0	1	0	1	100%
Rückkehr-/Wiedereinstiegsangebote nach Abwesenheit (z. B. wegen Erziehung, Pflege)	0	0	0	0	./.
Job-Sharing allgemein				0	./.
Job-Sharing auch in Führung ("Top-Sharing")				0	./.

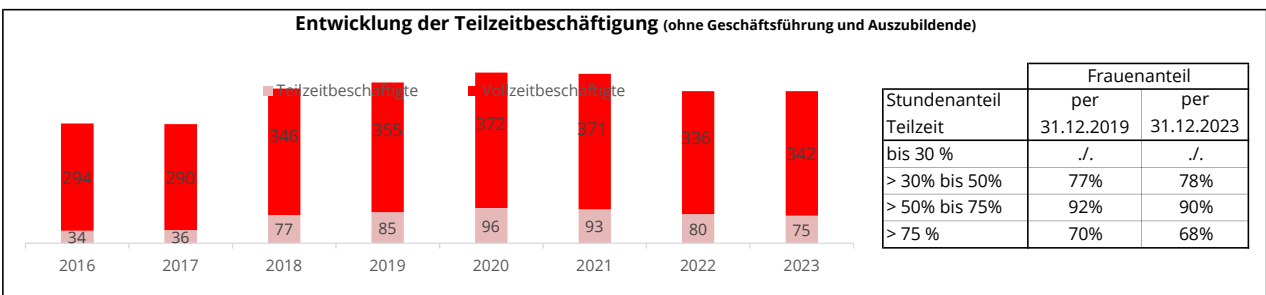
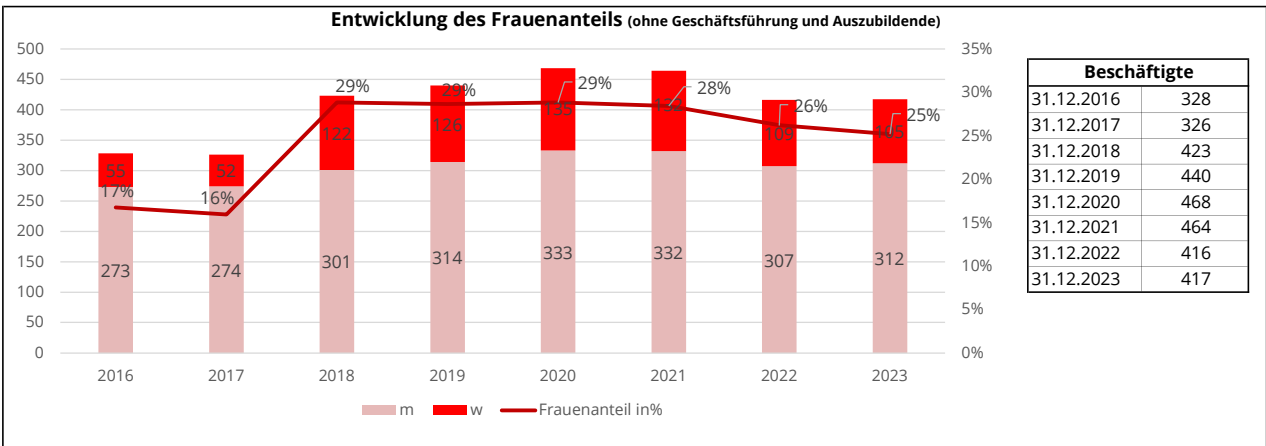
Die weiteren Maßnahmen können bei der Stadtwerke Lübeck Gruppe GmbH eingesehen werden, da sie für alle Unternehmen, die dem Stadtwerke Konzern angehören, gleichermaßen gelten.

TraveNetz GmbH

Aufgrund von internen Umstrukturierungsmaßnahmen im Konzern der Stadtwerke Lübeck zum 01.01.2023 sind die Daten nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar.

Geschäftsführung	
31.12.2019	1 Geschäftsführerin 
31.12.2023	1 Geschäftsführer 

	2020	2021	2022	2023
2. Ebene	6	7	5	4
davon Frauen	0%	14%	20%	25%
3. Ebene	16	16	18	15
davon Frauen	50%	50%	50%	60%



Jahresarbeitnehmer:innenbrutto (ohne Auszubildende und Geschäftsführung)

		Eingruppierung nach TV-V *														
		15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	AT
31.12.2019	m	0	5	8	11	19	41	44	30	69	47	18	12	0	0	10
	w	0	6	5	1	10	13	20	21	13	15	10	1	7	4	0
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	0	11	13	12	29	54	64	51	82	62	28	13	7	4	10
Frauenanteil		./.	55%	38%	8%	34%	24%	31%	41%	16%	24%	36%	8%	100%	100%	./.
31.12.2023	m	1	2	10	11	31	41	52	29	62	43	16	7	1	0	6
	w	2	7	3	4	14	13	8	11	13	17	4	0	6	3	0
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	gesamt	3	9	13	15	45	54	60	40	75	60	21	7	7	3	6
Frauenanteil		67%	78%	23%	27%	31%	24%	13%	28%	17%	28%	19%	./.	86%	100%	./.

* Mitarbeiter:innen in den Entgeltgruppen 1 bis 5 waren nicht beschäftigt



Maßnahmen der Gesellschaft zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, Schaffung von Entgeltgleichheit und zur Förderung der Gleichstellung

	Nutzer:innen				Frauenanteil
	m	w	d	gesamt	
Teilzeitbeschäftigung	17	58	0	75	77%
Führung in Teilzeit	0	6	0	6	100%
Ausbildung in Teilzeit	0	1	0	1	100%
flexible Arbeitszeitgestaltung (z. B. Gleitzeit)	345	115	0	460	25%
Home-Office	21	27	0	48	56%
Rückkehr-/Wiedereinstiegsangebote nach Abwesenheit (z. B. wegen Erziehung, Pflege)	8	7	0	15	47%
Job-Sharing allgemein				0	./.
Job-Sharing auch in Führung ("Top-Sharing")				0	./.

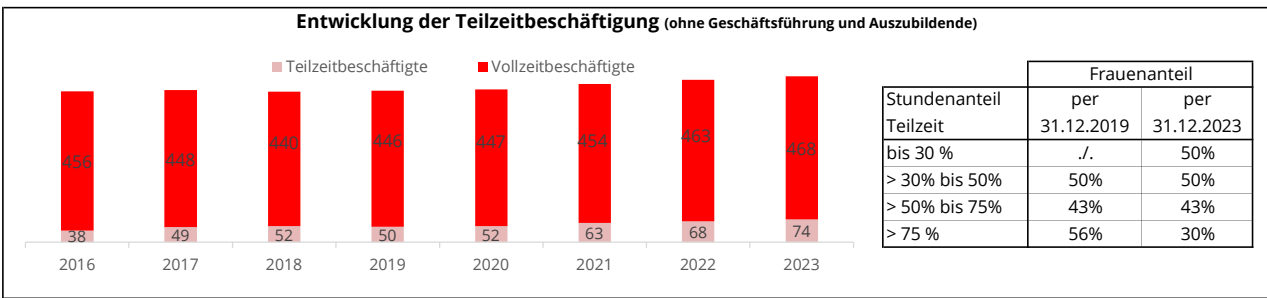
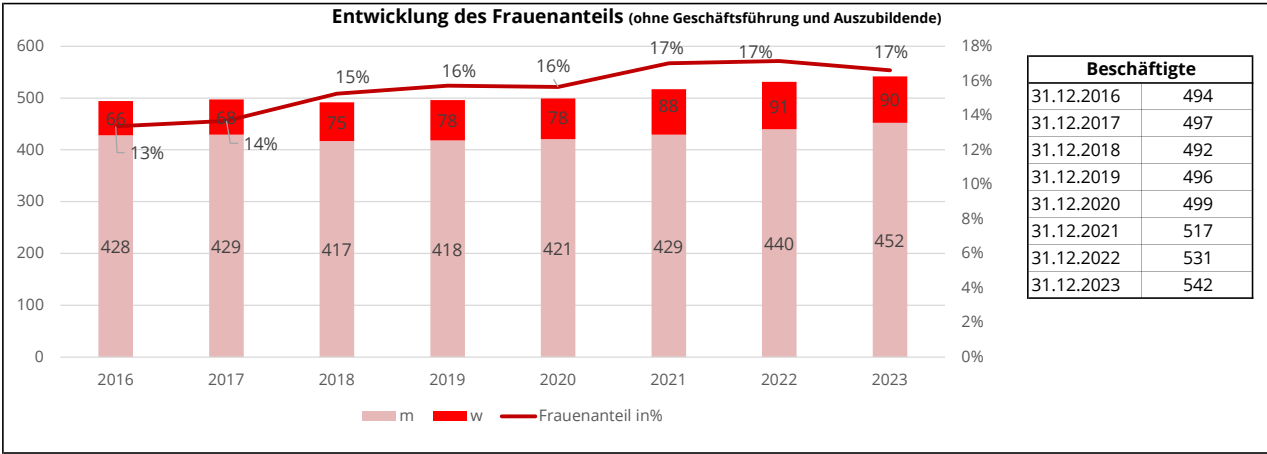
Die weiteren Maßnahmen können bei der Stadtwerke Lübeck Gruppe GmbH eingesehen werden, da sie für alle Unternehmen, die dem Stadtwerke Konzern angehören, gleichermaßen gelten.

Stadtwerke Lübeck Mobil GmbH (bis 31.12.2022 Stadtverkehr Lübeck GmbH)

Aufgrund von internen Umstrukturierungsmaßnahmen im Konzern der Stadtwerke Lübeck zum 01.01.2023 sind die Daten nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar.

Geschäftsführung	
31.12.2019	1 Geschäftsführer 
31.12.2023	1 Geschäftsführer 

andere Führungskräfte				
	2020	2021	2022	2023
2. Ebene	5	5	5	4
davon Frauen	40%	40%	40%	25%
3. Ebene	7	7	7	9
davon Frauen	29%	29%	29%	44%



Jahresarbeiter:innenbrutto (ohne Auszubildende und Geschäftsführung)

		Eingruppierung nach TV-N-SH *															
		15	14	13	12	11	10	9	8	7a	7	6	5	4	3	2	AT
31.12.2019	m	1	1	1	1	3	5	10	15	16	21	13	298	28	3	0	2
	w	2	1	1	3	0	1	3	2	1	5	7	35	7	2	7	1
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	3	2	2	4	3	6	13	17	17	26	20	333	35	5	7	3
Frauenanteil		67%	50%	50%	75%	./.	17%	23%	12%	6%	19%	35%	11%	20%	40%	100%	33%
31.12.2023	m	1	1	0	1	4	7	8	16	36	20	319	28	7	0	0	4
	w	2	0	1	1	0	1	2	4	7	9	50	6	2	3	0	2
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	3	1	1	2	4	8	10	20	43	29	369	34	9	3	0	6
Frauenanteil		67%	./.	100%	50%	./.	13%	20%	20%	16%	31%	14%	18%	22%	100%	./.	33%

* Mitarbeiter:innen in der Entgeltgruppe 1 waren nicht beschäftigt

Maßnahmen der Gesellschaft zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, Schaffung von Entgeltgleichheit und zur Förderung der Gleichstellung

	Nutzer:innen				Frauenanteil
	m	w	d	gesamt	
Teilzeitbeschäftigung	49	25	0	74	34%
Führung in Teilzeit	0	1	0	1	100%
Ausbildung in Teilzeit	0	0	0	0	./.
flexible Arbeitszeitgestaltung (z. B. Gleitzeit)	463	95	0	558	17%
Home-Office	1	1	0	2	50%
Rückkehr-/Wiedereinstiegsangebote nach Abwesenheit (z. B. wegen Erziehung, Pflege)	7	2	0	9	22%
Job-Sharing allgemein				0	./.
Job-Sharing auch in Führung ("Top-Sharing")				0	./.

Die weiteren Maßnahmen können bei der Stadtwerke Lübeck Gruppe GmbH eingesehen werden, da sie für alle Unternehmen, die dem Stadtwerke Konzern angehören, gleichermaßen gelten.

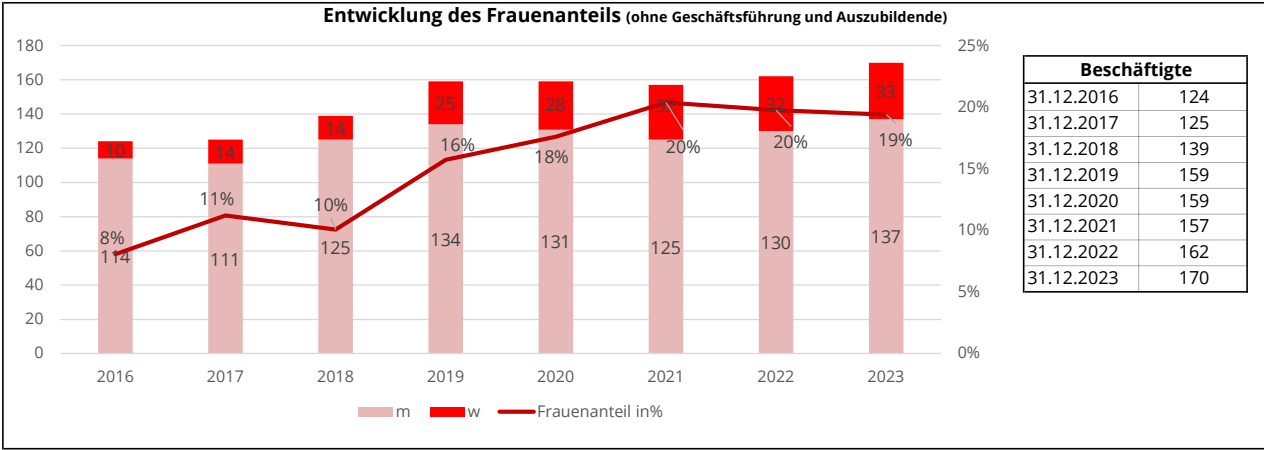
Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft mbH

Aufgrund von internen Umstrukturierungsmaßnahmen im Konzern der Stadtwerke Lübeck zum 01.01.2023 sind die Daten nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar.

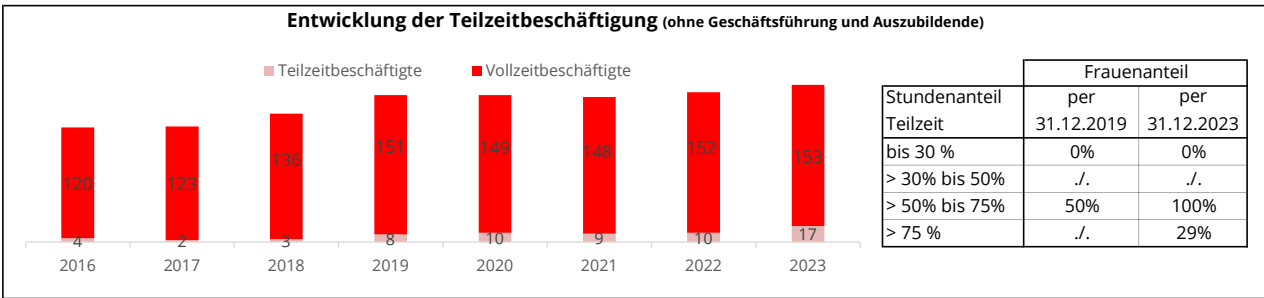
Geschäftsführung	
31.12.2019	1 Geschäftsführer
31.12.2023	1 Geschäftsführer



	andere Führungskräfte			
	2020	2021	2022	2023
2. Ebene	1	1	1	1
davon Frauen	0%	0%	0%	0%
3. Ebene	1	1	1	2
davon Frauen	0%	0%	0%	0%



Beschäftigte	
31.12.2016	124
31.12.2017	125
31.12.2018	139
31.12.2019	159
31.12.2020	159
31.12.2021	157
31.12.2022	162
31.12.2023	170



Stundenanteil Teilzeit	Frauenanteil	
	per 31.12.2019	per 31.12.2023
bis 30 %	0%	0%
> 30% bis 50%	./.	./.
> 50% bis 75%	50%	100%
> 75 %	./.	29%

Jahresarbeiter:innenbrutto (ohne Auszubildende und Geschäftsführung)

		Eingruppierung nach TV-LVG *									
		12	11	10	8	7	6	5	4	AT	Aushilfe
31.12.2019	m	1	0	0	0	5	4	111	6	1	6
	w	0	0	0	0	0	2	13	10	0	1
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	1	0	0	0	5	6	124	16	1	7
	Frauenanteil	./.	./.	./.	./.	./.	33%	10%	63%	./.	14%
31.12.2023	m	0	1	1	3	1	6	124	0	1	0
	w	0	0	0	0	0	1	32	0	0	0
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	0	1	1	3	1	7	156	0	1	0
	Frauenanteil	./.	./.	./.	./.	./.	14%	21%	./.	./.	./.

* Mitarbeiter:innen in den Entgeltgruppen 1 bis 3, 9 sowie 13 bis 15 waren nicht beschäftigt

Maßnahmen der Gesellschaft zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, Schaffung von Entgeltgleichheit und zur Förderung der Gleichstellung

	Nutzer:innen				Frauenanteil
	m	w	d	gesamt	
Teilzeitbeschäftigung	13	4	0	17	24%
Führung in Teilzeit	0	0	0	0	./.
Ausbildung in Teilzeit	0	0	0	0	./.
flexible Arbeitszeitgestaltung (z. B. Gleitzeit)	137	33	0	170	19%
Home-Office	0	0	0	0	./.
Rückkehr-/Wiedereinstiegsangebote nach Abwesenheit (z. B. wegen Erziehung, Pflege)	3	0	0	3	0%
Job-Sharing allgemein				0	./.
Job-Sharing auch in Führung ("Top-Sharing")				0	./.

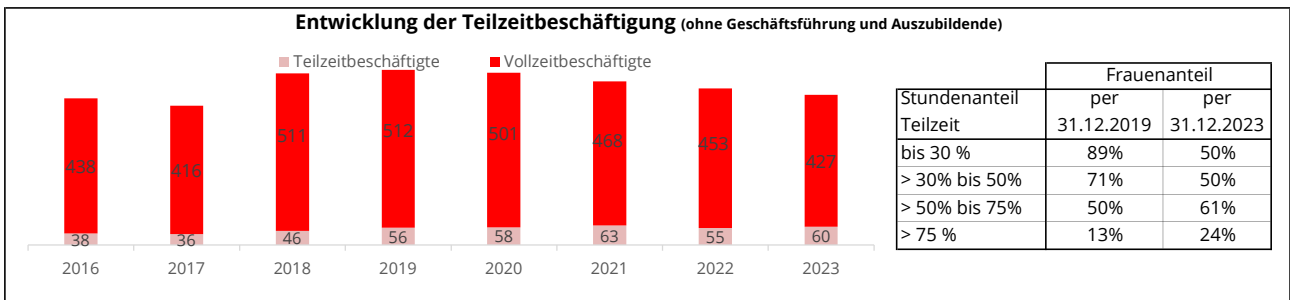
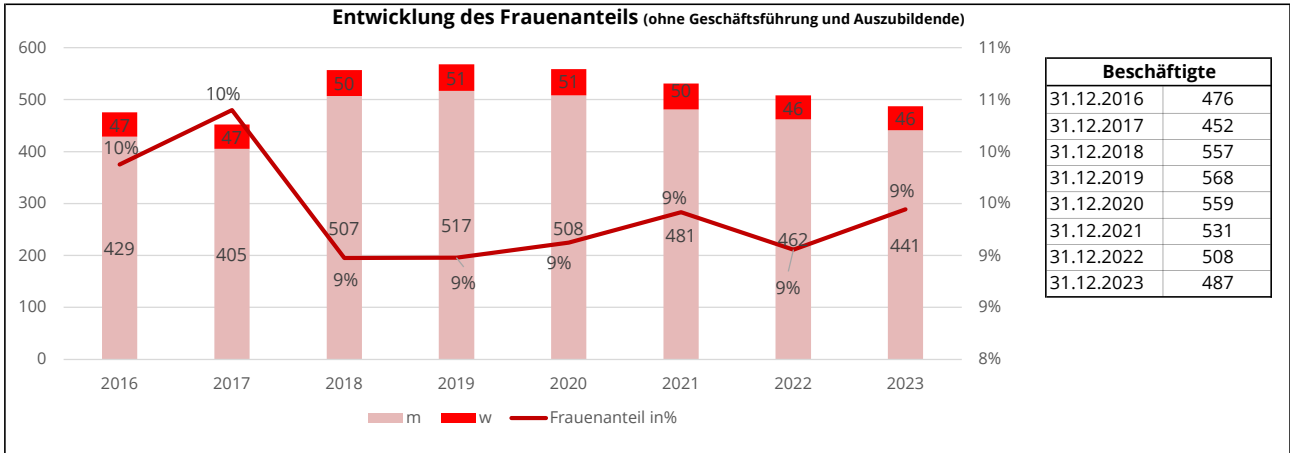
Die weiteren Maßnahmen können bei der Stadtwerke Lübeck Gruppe GmbH eingesehen werden, da sie für alle Unternehmen, die dem Stadtwerke Konzern angehören, gleichermaßen gelten.

Lübecker Hafengesellschaft mbH

Geschäftsführung	
31.12.2019	1 Geschäftsführer
31.12.2023	2 Geschäftsführer



	andere Führungskräfte			
	2020	2021	2022	2023
2. Ebene	6	5	5	4
davon Frauen	0%	0%	20%	25%
3. Ebene	5	5	6	6
davon Frauen	20%	20%	0%	0%



Jahresarbeitnehmer:innenbrutto (ohne Auszubildende und Geschäftsführung)

	AT > 80 TEUR	Hafentarif					Umschlagtarif incl. MEG					Umschlagtarif ohne MEG				
		IV	V	VI	VII	VIIA	I	II	III	III8	IV	II	III	III8	IV	
31.12.2019	m	8	14	93	1	49	15	2	23	67	5	0	8	90	5	1
	w	2	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	10	14	93	1	49	15	2	23	69	6	0	8	90	5	1
	Frauenanteil	20%	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.	3%	17%	./.	./.	./.	./.	./.
	Eingruppierung TvöD															
		14	13	12	11	10	9c	9b	9a	8	7	6	5	Azubi		
	m	3	5	4	22	5	0	39	0	20	28	5	6	./.		
	w	0	0	1	4	3	1	14	1	5	12	4	1	./.		
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	./.		
gesamt	3	5	5	26	8	1	53	1	25	40	9	7	./.			
Frauenanteil	./.	./.	20%	15%	38%	100%	26%	100%	20%	30%	44%	14%	./.			

	AT > 80 TEUR	Hafentarif					MEG-Tarif				Umschlagtarif ohne MEG					
		IV	V	VI	VII	VIIA	I	II	III	III 8	II	III	III8	IV		
31.12.2023	m	7	11	70	1	37	13	3	4	63	8	8	89	10	8	
	w	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	gesamt	8	11	70	1	37	13	3	5	64	8	8	89	11	8	
	Frauenanteil	13%	./.	./.	./.	./.	./.	./.	20%	./.	./.	./.	./.	9%	./.	
	Eingruppierung TvöD															
		14	13	12	11	10	9c	9b	9a	8	7	6	5			
	m	3	5	4	17	5	0	33	1	16	21	2	4			
	w	0	0	1	6	2	1	13	2	7	8	1	0			
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
gesamt	3	5	5	23	7	1	46	3	23	29	3	4				
Frauenanteil	./.	./.	20%	26%	29%	100%	28%	67%	30%	28%	33%	./.				

Maßnahmen der Gesellschaft zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, Schaffung von Entgeltgleichheit und zur Förderung der Gleichstellung

	Nutzer:innen				Frauenanteil
	m	w	d	gesamt	
Teilzeitbeschäftigung	38	22	0	60	37%
Führung in Teilzeit	1	0	0	1	0%
flexible Arbeitszeitgestaltung (z. B. Gleitzeit)	66	43	0	109	39%
Home Office / Telearbeitsvereinbarung	13	6	0	19	32%
Mobiles Arbeiten (nach individueller Rücksprache möglich)					
Rückkehr-/Wiedereinstiegsangebote nach Abwesenheit (z. B. wegen Erziehung, Pflege)					

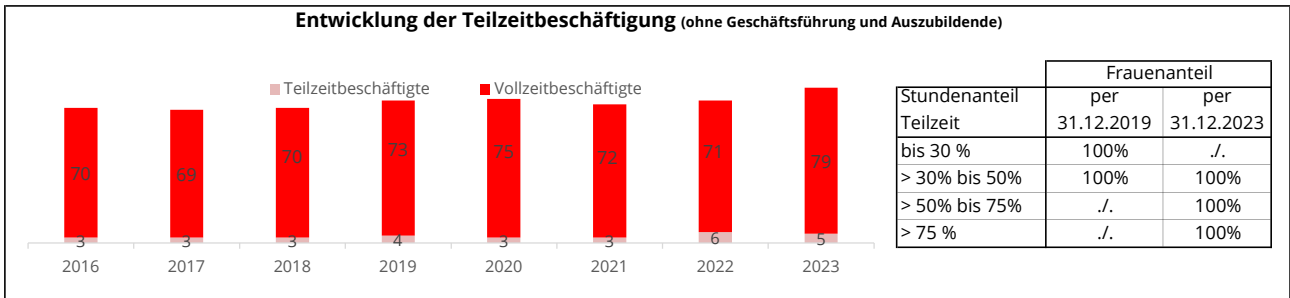
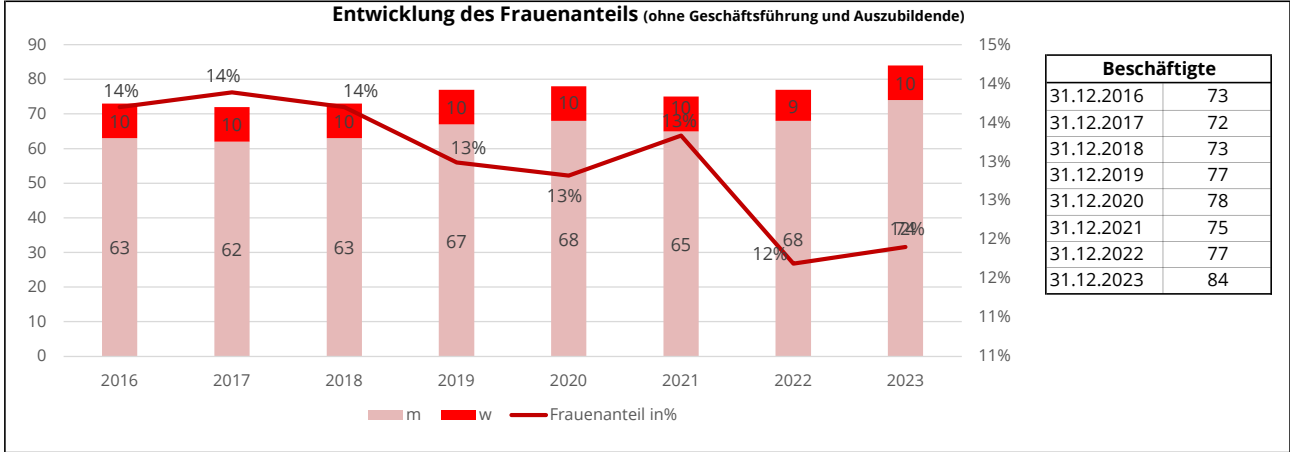
weitere Maßnahmen	Erläuterung
Unterstützung von Kinderbetreuungsangeboten in Randzeiten	Mitnahme der Kinder an den Arbeitsplatz in Ausnahmefällen möglich.
Maßnahmen, die die Übernahme von Verantwortung von Vätern/Männern für die Pflege von Angehörigen oder Betreuung von Kindern fördern	Schichtplanänderungen, Familienpflegezeiten
Gibt es eine Gleichstellungsbeauftragte und wenn ja mit welchem Stundenumfang	20 Wochenstunden
Externe Mitarbeiter:innenberatung (EAP) mit den Angeboten Counseling und Life Management	24 Stunden Hotline, per Mail und Chat, auch für Familienangehörige (kostenfrei und anonym)
Tarifbindung	Haustarifverträge mit ver.di; TVöD
Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten/dem Frauenbüro oder gendergeschulten Ansprechpersonen bei der Personalentwicklungs-Planung und bei Stellenbesetzungen	
Stellenbewertung und Erstellung Aufgabenprofil vor Ausschreibung/Besetzung	

LHG-Service Gesellschaft mbH

Geschäftsführung	
31.12.2019	2 Geschäftsführer
31.12.2023	2 Geschäftsführer



	andere Führungskräfte			
	2020	2021	2022	2023
2. Ebene	2	2	2	2
davon Frauen	0%	0%	0%	0%
3. Ebene	4	4	4	4
davon Frauen	0%	0%	0%	0%



Jahresarbeiter:innenbrutto (ohne Auszubildende und Geschäftsführung)

		SG Haustarif Gehalt								SG Haustarif Lohn					Hafentarif			
		KFZ III		KFZ IV		KFZ V		M1	M3	M3	SG III	SG IV	KFZ II	KFZ III	KFZ V	LGB VIIIB	LG VIIA	LG VII
		KFZ III	kfz.T.	KFZ IV	KFZ V	kfz.T.	M1	M3	Kfz.T.	SG III	SG IV	KFZ II	KFZ III	KFZ V	VIIIB	VIIA	VII	
31.12.2019	m	0	1	2	3	0	1	4	1	43	4	2	1	1	1	3	6	
	w	3	0	4	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	gesamt	3	1	6	6	1	1	4	1	43	4	2	1	1	1	3	6	
	Frauenanteil	100%	./.	67%	50%	100%	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.	
			AT															
			> 70.000	> 80.000	> 110.000	> 200.00												
	m	1		1		1		1										
	w	0		0		0		0										
	d	0		0		0		0										
	gesamt	1		1		1		1										
	Frauenanteil	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.									





		AT > 80 TEUR	SG Haustarif Gehalt							SG Haustarif Lohn				KFZ Tarif		Hafentarif	
			KFZ III	KFZ IV	KFZ IV	KFZ IV	KFZ V	M1	M3	SG II 01	SG III 01	SG III 02	SG IV 01	KFZ V	KFZ V 01	LG VII	LG VIIIB
			04	01	02	03											
31.12.2023	m	2	0	2	0	2	3	1	5	1	4	41	7	0	1	3	2
	w	0	1	1	1	3	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	2	1	3	1	5	6	1	5	1	4	41	7	1	1	3	2
	Frauenanteil	./.	100%	33%	100%	60%	50%	./.	./.	./.	./.	./.	./.	100%	./.	./.	./.

Maßnahmen der Gesellschaft zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, Schaffung von Entgeltgleichheit und zur Förderung der Gleichstellung

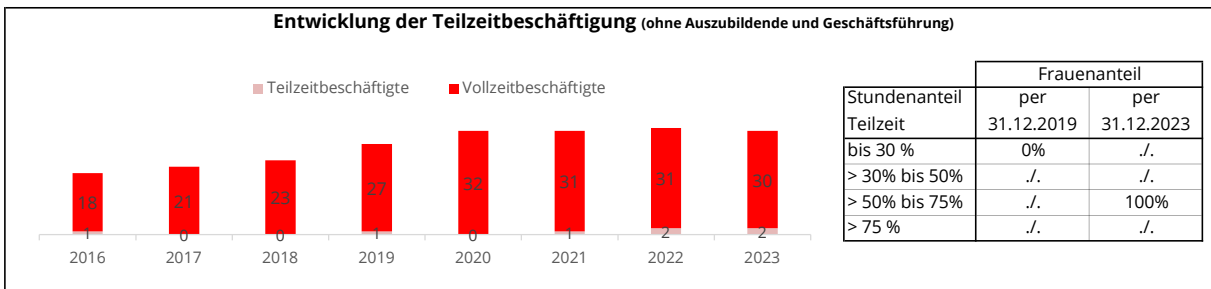
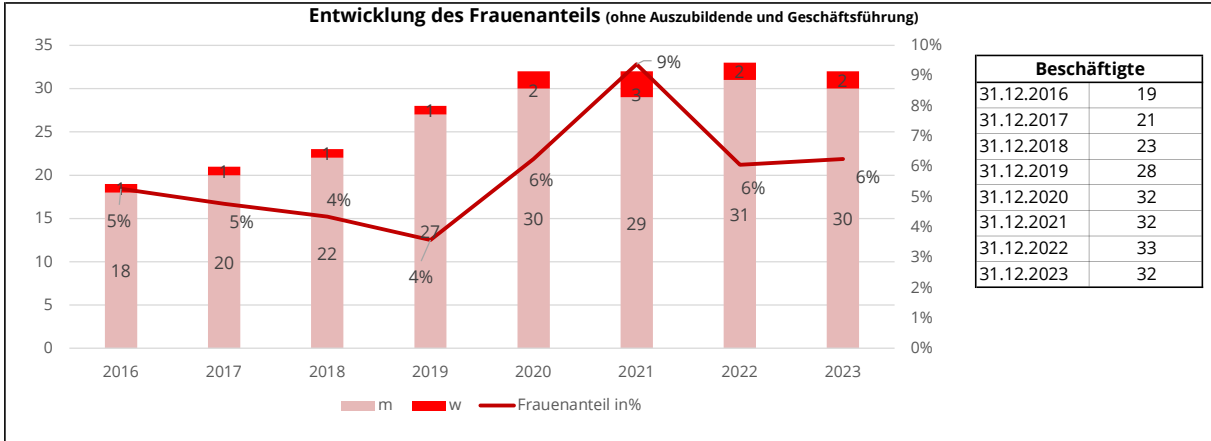
	Nutzer:innen				Frauenanteil
	m	w	d	gesamt	
Teilzeitbeschäftigung	0	5	0	5	100%
flexible Arbeitszeitgestaltung (z. B. Gleitzeit)	8	10	0	18	56%
Home-Office				0	./.
Rückkehr-/Wiedereinstiegsangebote nach Abwesenheit (z. B. wegen Erziehung, Pflege)				0	./.

weitere Maßnahmen	Erläuterung
Gibt es eine Gleichstellungsbeauftragte und wenn ja mit welchem Stundenumfang	20 Wochenstunden im Mutterkonzern
Externe Mitarbeiter:innenberatung (EAP) mit den Angeboten Counseling und Life Management	24 Stunden Hotline, per Mail und Chat, auch für Familienangehörige (kostenfrei und anonym)
Tarifbindung	
Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten/dem Frauenbüro oder gendergeschulten Ansprechpersonen bei der Personalentwicklungs-Planung und bei Stellenbesetzungen	Bei Stellenbesetzungen
Stellenbewertung und Erstellung Aufgabenprofil vor Ausschreibung/Besetzung	

Baltic Rail Gate GmbH

Geschäftsführung	
31.12.2019	1 Geschäftsführer  
31.12.2023	1 Geschäftsführer  1 Geschäftsführerin 

	andere Führungskräfte			
	2020	2021	2022	2023
2. Ebene	1	1	1	1
davon Frauen	0%	0%	0%	0%
3. Ebene	./.	./.	./.	./.
davon Frauen	./.	./.	./.	./.



Jahresarbeitnehmer:innenbrutto (ohne Auszubildende und Geschäftsführung)

		Umschlagtarif		Speditionstarif			
		III	III +5	K3	K4	K5	K6
31.12.2019	m	0	11	13	0	0	1
	w	0	0	1	0	0	0
	d	0	0	0	0	0	0
	gesamt	0	11	14	0	0	1
	Frauenanteil	./.	0%	7%	./.	./.	0%
31.12.2023	m	14	0	13	1	1	1
	w	0	0	2	0	0	0
	d	0	0	0	0	0	0
	gesamt	14	0	15	1	1	1
	Frauenanteil	0%	./.	13%	0%	0%	0%

Maßnahmen der Gesellschaft zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, Schaffung von Entgeltgleichheit und zur Förderung der Gleichstellung

	Nutzer:innen				Frauenanteil
	m	w	d	gesamt	
Teilzeitbeschäftigung	0	1	0	1	100%
Rückkehr-/Wiedereinstiegsangebote nach Abwesenheit (z. B. wegen Erziehung, Pflege)					

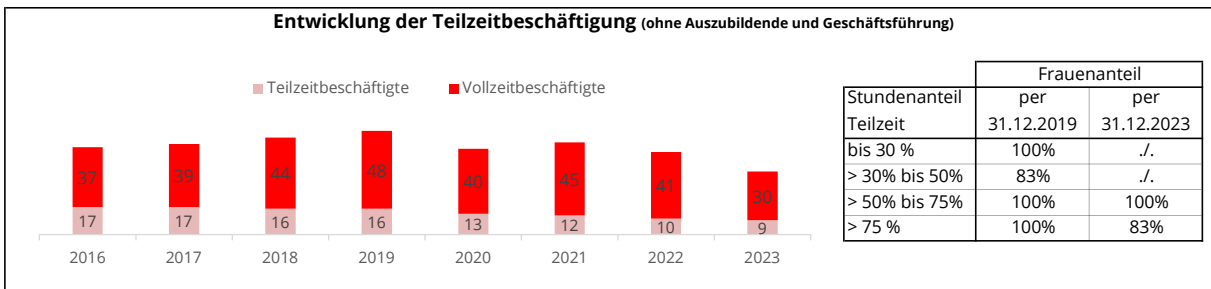
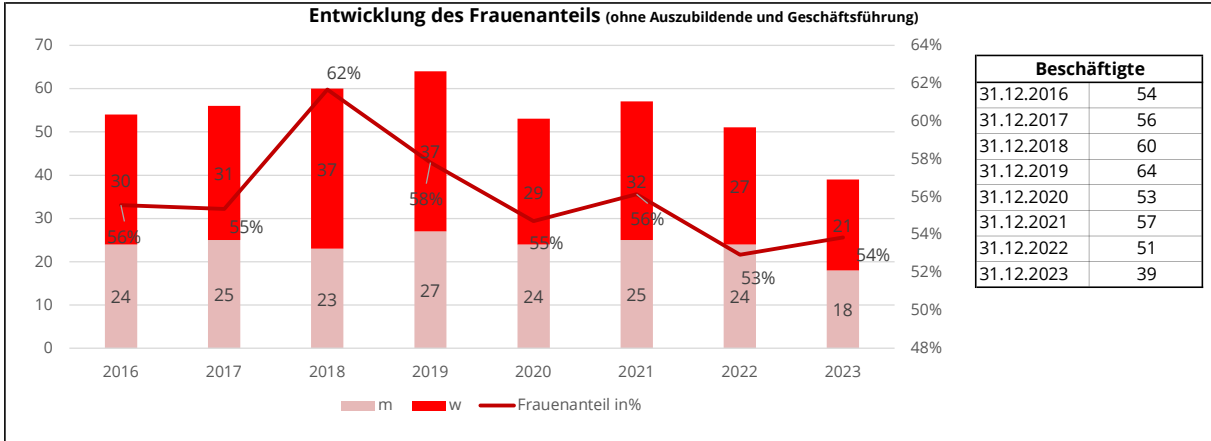
weitere Maßnahmen	Erläuterung
Unterstützung von Kinderbetreuungsangeboten in Randzeiten	Verein Beruf und Familie im Hansebelt
Elternzimmer	LHG
Unterstützungsangebote wg. zu pflegender Angehöriger	Verein Beruf und Familie im Hansebelt
Förderung/Unterstützung von Elternzeit für Väter	

European Cargo Logistics GmbH

Geschäftsführung	
31.12.2019	1 Geschäftsführer
31.12.2023	1 Geschäftsführer



andere Führungskräfte				
	2020	2021	2022	2023
2. Ebene	6	6	6	6
davon Frauen	67%	67%	67%	67%
3. Ebene	./.	./.	./.	./.
davon Frauen	./.	./.	./.	./.



Jahresarbeitnehmer:innenbrutto (ohne Auszubildende und Geschäftsführung)

		bis 30.000 €	> 30.000 € bis 40.000 €	> 40.000 € bis 50.000 €	> 50.000 € bis 60.000 €	> 60.000 € bis 70.000 €	> 70.000 € bis 80.000 €	> 80.000 €
31.12.2019	keine Angaben							
31.12.2023	m	0	4	7	3	2	1	1
	w	1	9	4	3	3	1	0
	d	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	1	13	11	6	5	2	1
Frauenanteil		100%	69%	36%	50%	60%	50%	0%

Maßnahmen der Gesellschaft zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, Schaffung von Entgeltgleichheit und zur Förderung der Gleichstellung

	Nutzer:innen				Frauenanteil
	m	w	d	gesamt	
Teilzeitbeschäftigung	1	8	0	9	89%
Führung in Teilzeit	0	1	0	1	100%
flexible Arbeitszeitgestaltung (z. B. Gleitzeit)	21	23	0	44	52%
Home-Office					
Rückkehr-/Wiedereinstiegsangebote nach Abwesenheit (z. B. wegen Erziehung, Pflege)					

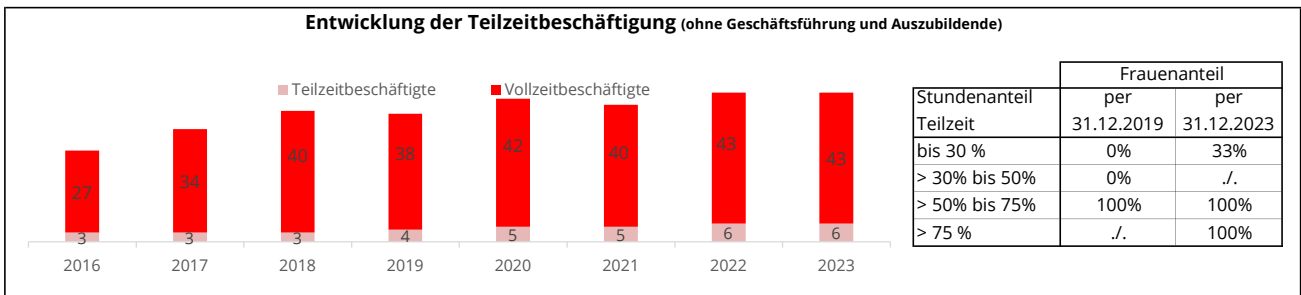
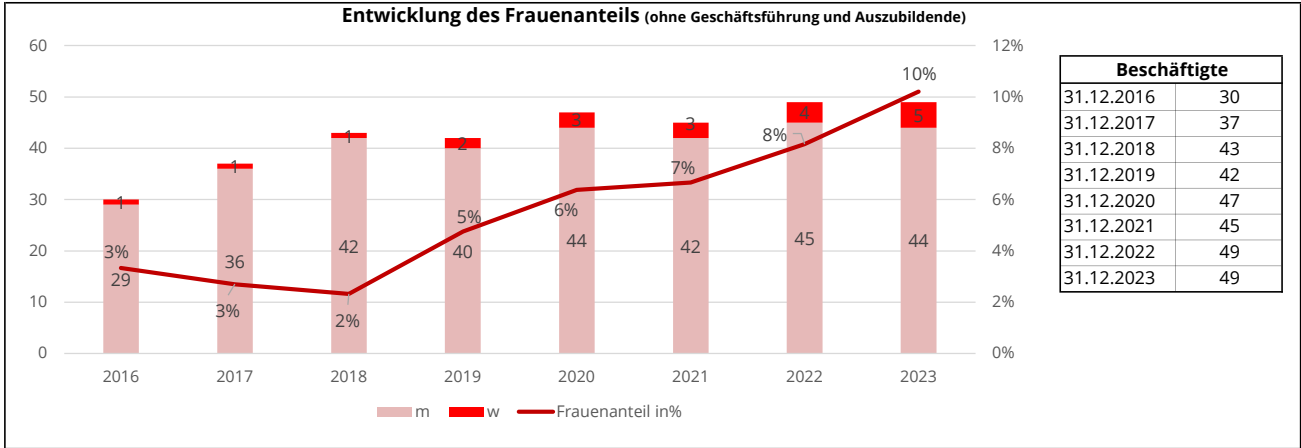
weitere Maßnahmen	Erläuterung
Gibt es eine Gleichstellungsbeauftragte und wenn ja mit welchem Stundenumfang	20 Wochenstunden im Mutterkonzern
Externe Mitarbeiter:innenberatung (EAP) mit den Angeboten Counseling und Life Management	24 Stunden Hotline, per Mail und Chat, auch für Familienangehörige (kostenfrei und anonym)
Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten/dem Frauenbüro oder Stellenbewertung und Erstellung Aufgabenprofil vor Ausschreibung/Besetzung	
Gibt es entgeltrelevante Zielvereinbarungen mit der Geschäftsführung zur Geschlechtergerechtigkeit?	

Nordic Rail Service GmbH

Geschäftsführung	
31.12.2019	1 Geschäftsführer
31.12.2023	1 Geschäftsführer



andere Führungskräfte				
	2020	2021	2022	2023
2. Ebene	2	2	2	0
davon Frauen	0%	0%	0%	0%
3. Ebene	0	0	0	0
davon Frauen	./.	./.	./.	./.



Jahresarbeiter:innenbrutto (ohne Auszubildende und Geschäftsführung)

		AT > 55	AT > 80	AT > 130	ETV - Gehalt						ETV - Lohn					
		TEUR	TEUR	TEUR	4	5	6	7	8	9	10	1	3	4	5	
31.12.2019	m	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	0	1	16	6	
	w	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	gesamt	1	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	16	6	
	Frauenanteil	./.	./.	./.	./.	./.	50%	50%	./.	./.	./.	100%	./.	./.	./.	
31.12.2023	m	3	3	2	1	3	1	1	1	0	1	16	6	2	2	2
	w	0	0	0	3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	3	3	2	4	3	1	1	1	1	1	16	6	2	2	3
	Frauenanteil	./.	./.	./.	75%	./.	./.	./.	./.	100%	./.	./.	./.	./.	./.	33%

Maßnahmen der Gesellschaft zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, Schaffung von Entgeltgleichheit und zur Förderung der Gleichstellung

	Nutzer:innen				Frauenanteil
	m	w	d	gesamt	
Teilzeitbeschäftigung	2	4	0	6	67%
flexible Arbeitszeitgestaltung (z. B. Gleitzeit)	4	3	0	7	43%
Home-Office					

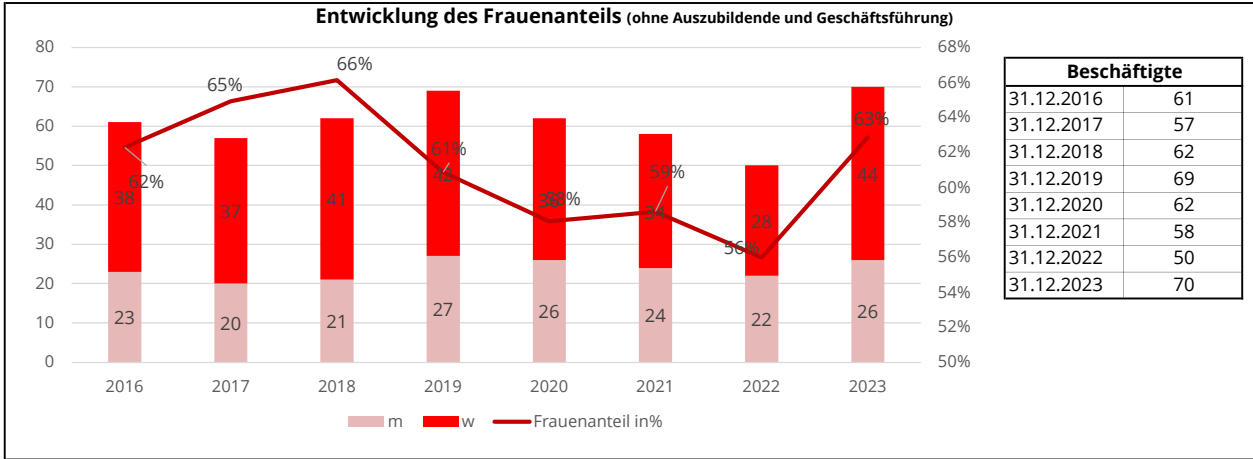
weitere Maßnahmen	Erläuterung
Gibt es eine Gleichstellungsbeauftragte und wenn ja mit welchem Stundenumfang	20 Wochenstunden im Mutterkonzern
Externe Mitarbeiter:innenberatung (EAP) mit den Angeboten Counseling und Life Management	24 Stunden Hotline, per Mail und Chat, auch für Familienangehörige (kostenfrei und anonym)
Tarifbindung	
Stellenbewertung und Erstellung Aufgabenprofil vor Ausschreibung/Besetzung	

Berufsausbildungs- und Qualifizierungsagentur Lübeck GmbH

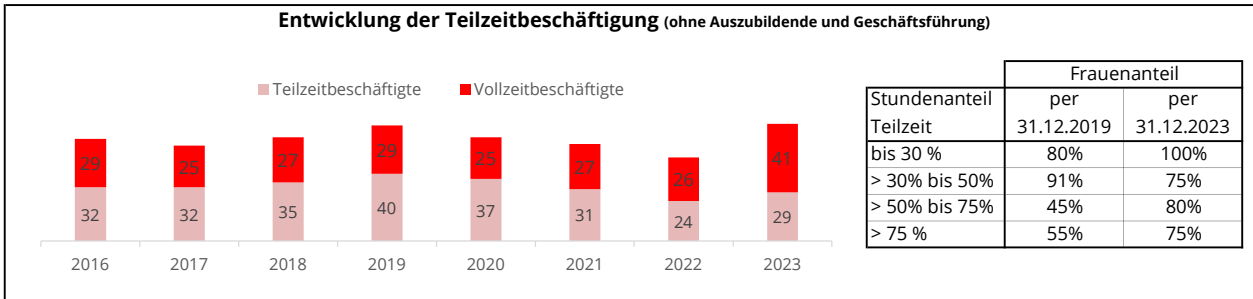
Geschäftsführung	
31.12.2019	2 Geschäftsführer
31.12.2023	2 Geschäftsführer



	2020	2021	2022	2023
2. Ebene	4	3	3	4
davon Frauen	100%	100%	100%	75%
3. Ebene	./.	./.	./.	./.
davon Frauen	./.	./.	./.	./.



Beschäftigte	
31.12.2016	61
31.12.2017	57
31.12.2018	62
31.12.2019	69
31.12.2020	62
31.12.2021	58
31.12.2022	50
31.12.2023	70



Stundenanteil Teilzeit	Frauenanteil	
	per 31.12.2019	per 31.12.2023
bis 30 %	80%	100%
> 30% bis 50%	91%	75%
> 50% bis 75%	45%	80%
> 75 %	55%	75%

Jahresarbeitnehmer:innenbrutto (ohne Auszubildende und Geschäftsführung)



		bis 30.000 €	> 30.000 € bis 40.000 €	> 40.000 € bis 50.000 €	> 50.000 € bis 60.000 €	> 60.000 € bis 70.000 €
		31.12.2019	m	10	15	0
	w	19	20	1	2	0
	d	0	0	0	0	0
	gesamt	29	35	1	4	0
	Frauenanteil	66%	57%	100%	50%	./.
31.12.2023	m	10	12	2	1	2
	w	27	10	3	1	2
	d	0	0	0	0	0
	gesamt	37	22	5	2	4
	Frauenanteil	73%	45%	60%	50%	50%

Maßnahmen der Gesellschaft zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, Schaffung von Entgeltgleichheit und zur Förderung der Gleichstellung

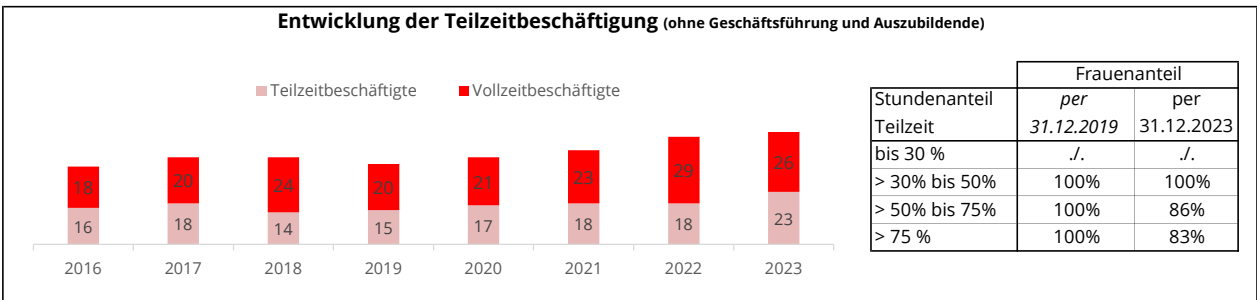
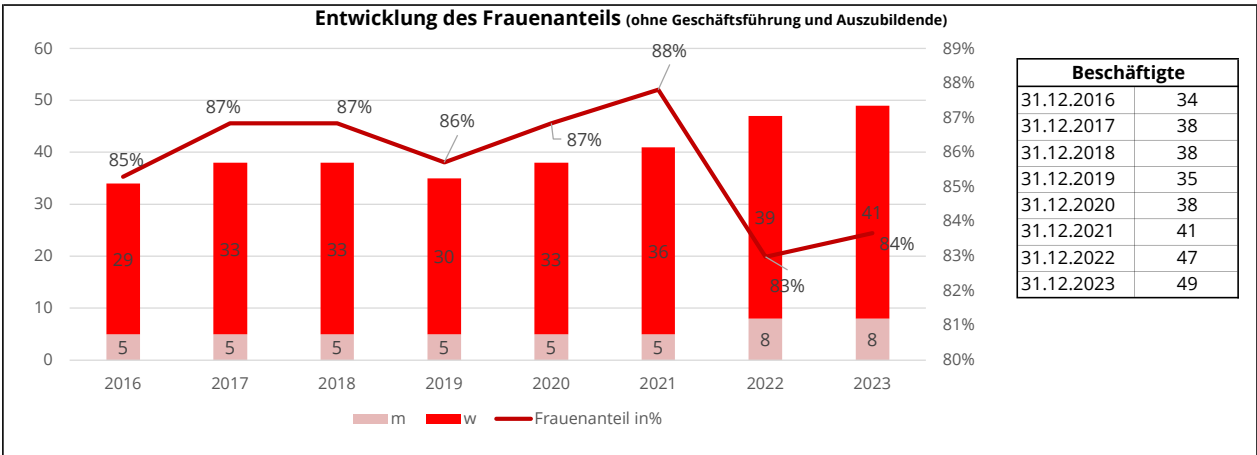
	Nutzer:innen				Frauenanteil
	m	w	d	gesamt	
Teilzeitbeschäftigung	6	23	0	29	79%
Führung in Teilzeit	1	2	0	3	67%
Ausbildung in Teilzeit					
flexible Arbeitszeitgestaltung (z. B. Gleitzeit)					
Home-Office					
Rückkehr-/Wiedereinstiegsangebote nach Abwesenheit (z. B. wegen Erziehung, Pflege)					
vorübergehende Arbeitszeitanpassung gemäß AN-Bedarf					

weitere Maßnahmen	Erläuterung
Unterstützung von Kinderbetreuungsangeboten in Randzeiten	über Kindertagespflegeplätze
Unterstützungsangebote wg. zu pflegender Angehöriger	entsprechendes individuelle Arbeitszeitmodell
Förderung/Unterstützung von Elternzeit für Väter	
Ausbildung in Teilzeit	zur Zeit keine Auszubildenden
Maßnahmen, die die Übernahme von Verantwortung von Vätern/Männern für die Pflege von Angehörigen oder Betreuung von Kindern fördern	entsprechendes individuelle Arbeitszeitmodell
Gibt es eine Gleichstellungsbeauftragte und wenn ja mit welchem Stundenumfang	benannte Mitarbeiterin, selbständig organisiert
Tarifbindung	
Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten/dem Frauenbüro oder gendergeschulten Ansprechpersonen bei der Personalentwicklungs-Planung und bei Stellenbesetzungen	
Stellenbewertung und Erstellung Aufgabenprofil vor Ausschreibung/Besetzung	

Lübeck und Travemünde Marketing GmbH

Geschäftsführung	
31.12.2019	1 Geschäftsführer 
31.12.2023	1 Geschäftsführer 

andere Führungskräfte				
	2020	2021	2022	2023
2. Ebene	9	9	9	8
davon Frauen	78%	78%	78%	88%
3. Ebene	0	0	0	
davon Frauen	./.	./.	./.	./.



Jahresarbeitnehmer:innenbrutto (ohne Auszubildende und Geschäftsführung)


		Jahresarbeitnehmer:innenbrutto (ohne Auszubildende und Geschäftsführung)					
		bis 30.000 €	> 30.000 € bis 40.000 €	> 40.000 € bis 50.000 €	> 50.000 € bis 60.000 €	> 60.000 € bis 70.000 €	> 80.000 €
31.12.2019	m	0	3	2	0	0	0
	w	11	11	5	3	0	0
	d	0	0	0	0	0	0
	gesamt	11	14	7	3	0	0
	Frauenanteil	100%	79%	71%	100%	./.	./.
31.12.2023	m	1	3	3	1	0	0
	w	14	17	6	4	0	0
	d	0	0	0	0	0	0
	gesamt	15	20	9	5	0	0
	Frauenanteil	93%	85%	67%	80%	./.	./.

Maßnahmen der Gesellschaft zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, Schaffung von Entgeltgleichheit und zur Förderung der Gleichstellung

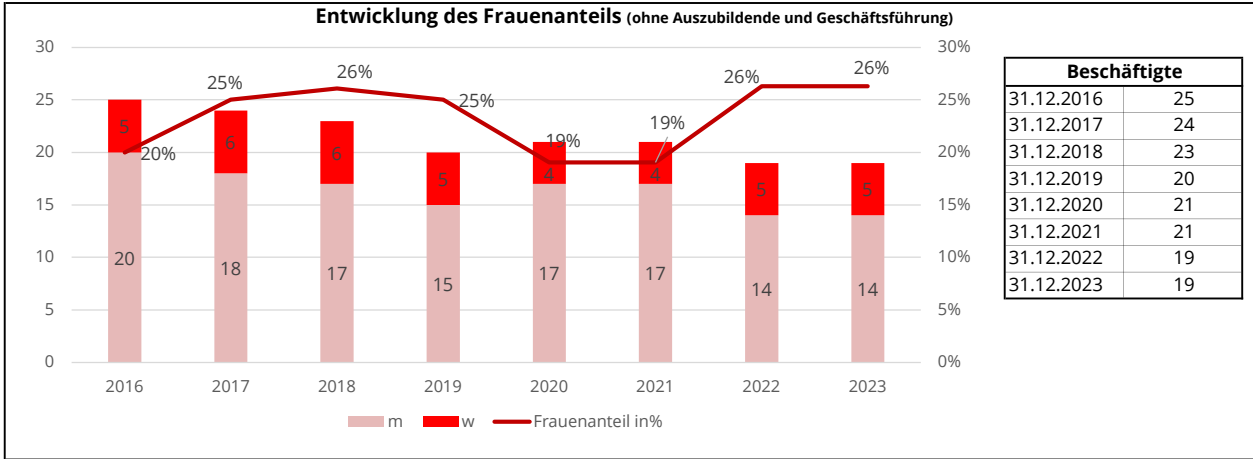
	Nutzer:innen				Frauenanteil
	m	w	d	gesamt	
Teilzeitbeschäftigung	2	21	0	23	91%
Führung in Teilzeit	0	4	0	4	100%
Ausbildung in Teilzeit					
flexible Arbeitszeitgestaltung (z. B. Gleitzeit)					
Home-Office	6	22	0	28	79%
Rückkehr-/Wiedereinstiegsangebote nach Abwesenheit (z. B. wegen Erziehung, Pflege)					

weitere Maßnahmen	Erläuterung
Ausbildung in Teilzeit	
Stellenbewertung und Erstellung Aufgabenprofil vor Ausschreibung/Besetzung	

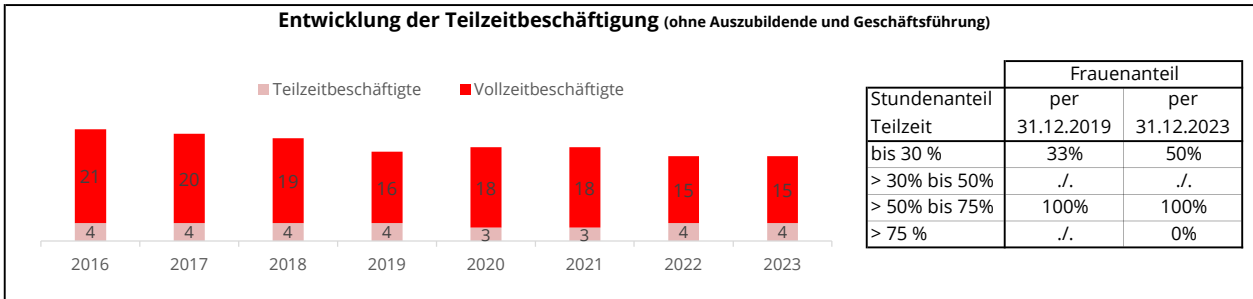
Entsorgungszentrum Lübeck GmbH

Geschäftsführung	
31.12.2019	1 Geschäftsführer 
31.12.2023	1 Geschäftsführer

	andere Führungskräfte			
	2020	2021	2022	2023
2. Ebene	1	1	1	1
davon Frauen	0%	0%	0%	0%
3. Ebene	2	2	2	1
davon Frauen	50%	50%	50%	100%



Beschäftigte	
31.12.2016	25
31.12.2017	24
31.12.2018	23
31.12.2019	20
31.12.2020	21
31.12.2021	21
31.12.2022	19
31.12.2023	19



Stundenanteil	Frauenanteil	
	per 31.12.2019	per 31.12.2023
Teilzeit		
bis 30 %	33%	50%
> 30% bis 50%	./.	./.
> 50% bis 75%	100%	100%
> 75 %	./.	0%

Jahresarbeitnehmer:innenbrutto (ohne Auszubildende und Geschäftsführung)



		bis 30.000 €	> 30.000 € bis 40.000 €	> 40.000 € bis 50.000 €	> 50.000 € bis 60.000 €	> 60.000 € bis 70.000 €	> 80.000 €
		31.12.2019	m	14	2	0	1
	w	1	2	0	0	0	0
	d	0	0	0	0	0	0
	gesamt	15	4	0	1	0	0
	Frauenanteil	7%	50%	./.	0%	./.	./.
31.12.2023	m	4	9	1	0	0	1
	w	1	3	0	0	0	0
	d	0	0	0	0	0	0
	gesamt	5	12	1	0	0	1
	Frauenanteil	20%	25%	0%	./.	./.	0%

Maßnahmen der Gesellschaft zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, Schaffung von Entgeltgleichheit und zur Förderung der Gleichstellung

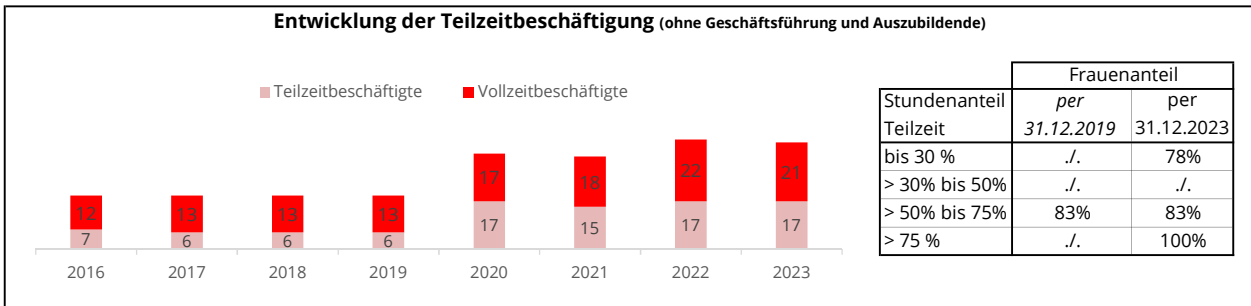
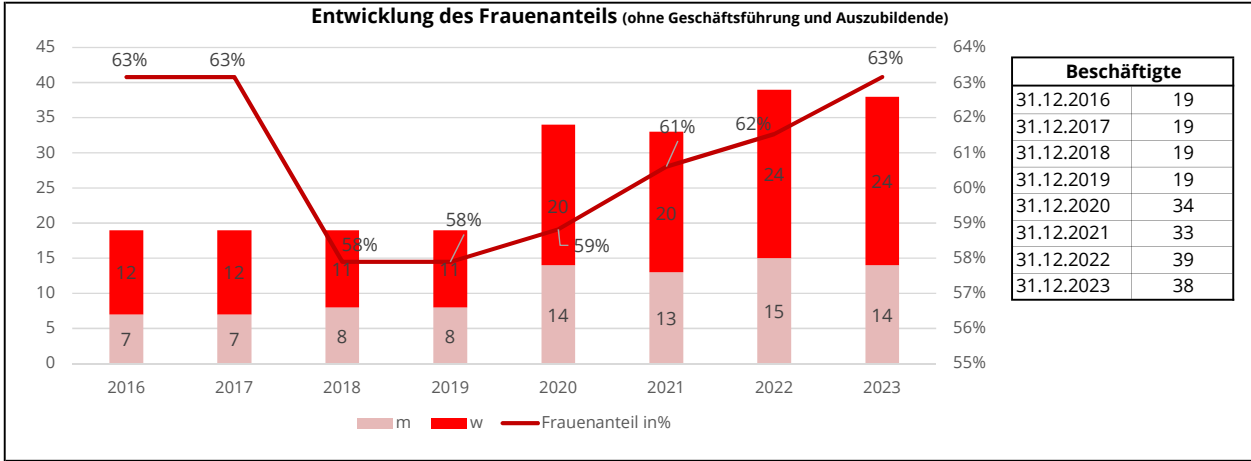
	Nutzer:innen				Frauenanteil
	m	w	d	gesamt	
Teilzeitbeschäftigung	1	3		4	75%
flexible Arbeitszeitgestaltung (z. B. Gleitzeit)	1	2		3	67%
Home-Office	1			1	0%

weitere Maßnahmen	Erläuterung
Förderung/Unterstützung von Elternzeit für Väter	

Lübecker Musik- und Kongreßhallen GmbH

Geschäftsführung	
31.12.2019	1 Geschäftsführerin 
31.12.2023	1 Geschäftsführerin 

andere Führungskräfte				
	2020	2021	2022	2023
2. Ebene	2	2	2	2
davon Frauen	50%	50%	50%	50%
3. Ebene	1	1	1	1
davon Frauen	100%	100%	100%	100%



Jahresarbeitnehmer:innenbrutto (ohne Auszubildende und Geschäftsführung)



		TVöD	TVöD	TVöD	TVöD	TVöD	TVöD	TVöD	TVöD	AT bis	AT bis	
		EG 1	EG 2	EG 3	EG 4	EG 5	EG 6	EG 7	EG 8	EG 9	60 TEUR	80 TEUR
31.12.2019	m	0	0	0	0	2	1	0	2	2	0	1
	w	0	0	0	0	1	1	2	1	7	0	1
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	0	0	0	0	3	2	2	3	9	0	2
	Frauenanteil	./.	./.	./.	./.	33%	50%	100%	33%	78%	./.	50%
31.12.2023	m	3	0	0	0	4	0	0	1	5	1	0
	w	7	1	0	1	2	1	2	2	7	1	0
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	10	1	0	1	6	1	2	3	12	2	0
	Frauenanteil	70%	100%	./.	100%	33%	100%	100%	67%	58%	50%	./.

Maßnahmen der Gesellschaft zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, Schaffung von Entgeltgleichheit und zur Förderung der Gleichstellung

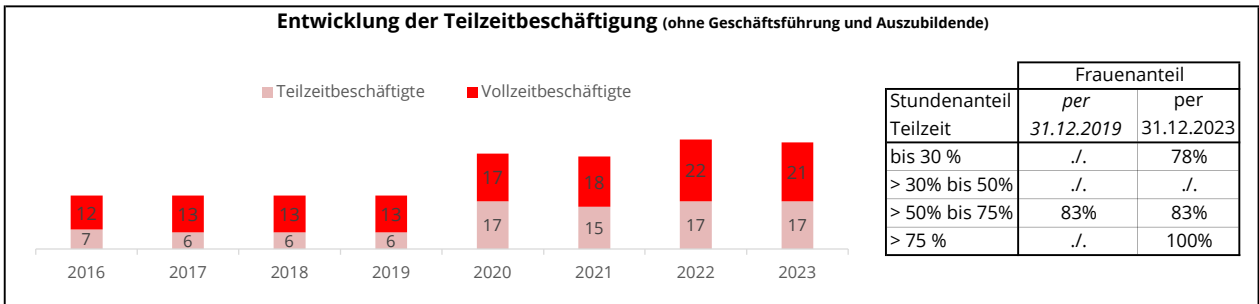
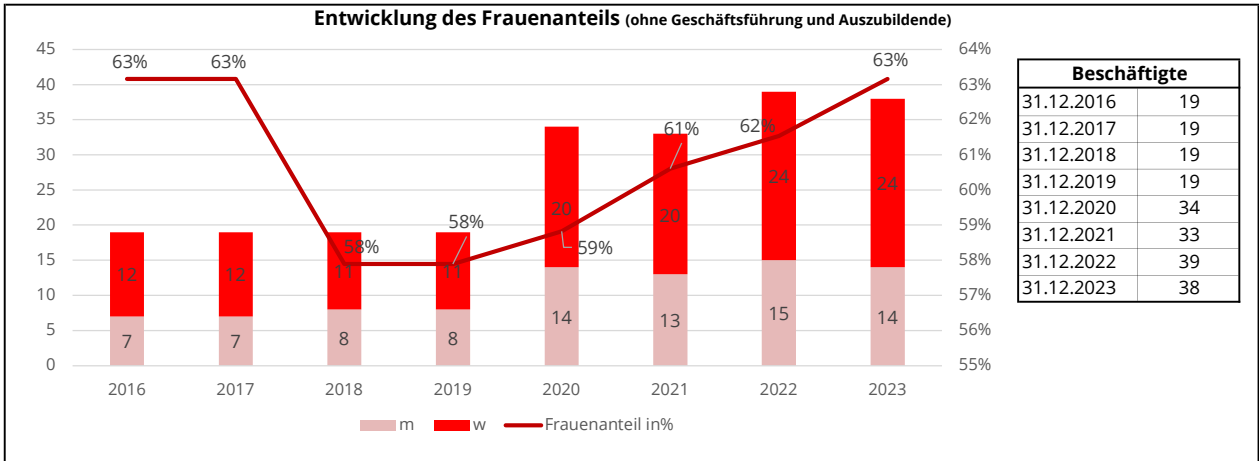
	Nutzer:innen				Frauenanteil
	m	w	d	gesamt	
Teilzeitbeschäftigung	3	14	0	17	82%
flexible Arbeitszeitgestaltung (z. B. Gleitzeit)	14	24	0	38	63%
Home-Office	11	17	0	28	61%
Rückkehr-/Wiedereinstiegsangebote nach Abwesenheit (z. B. wegen Erziehung, Pflege)	1	1	0	2	50%

weitere Maßnahmen	Erläuterung
Förderung/Unterstützung von Elternzeit für Väter	unkomplizierte Einarbeitung nach Rückkehr
Tarifbindung	TvöD, Mitglied AG-Verband
Stellenbewertung und Erstellung Aufgabenprofil vor Ausschreibung/Besetzung	während eines Meetings mit allen Verantwortlichen

Lübecker Musik- und Kongreßhallen GmbH

Geschäftsführung	
31.12.2019	1 Geschäftsführerin 
31.12.2023	1 Geschäftsführerin 

andere Führungskräfte				
	2020	2021	2022	2023
2. Ebene	2	2	2	2
davon Frauen	50%	50%	50%	50%
3. Ebene	1	1	1	1
davon Frauen	100%	100%	100%	100%



Jahresarbeiter:innenbrutto (ohne Auszubildende und Geschäftsführung)



		TVöD	TVöD	TVöD	TVöD	TVöD	TVöD	TVöD	TVöD	TVöD	AT bis	AT bis
		EG 1	EG 2	EG 3	EG 4	EG 5	EG 6	EG 7	EG 8	EG 9	60 TEUR	80 TEUR
31.12.2019	m	0	0	0	0	2	1	0	2	2	0	1
	w	0	0	0	0	1	1	2	1	7	0	1
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	0	0	0	0	3	2	2	3	9	0	2
	Frauenanteil	./.	./.	./.	./.	33%	50%	100%	33%	78%	./.	50%
31.12.2023	m	3	0	0	0	4	0	0	1	5	1	0
	w	7	1	0	1	2	1	2	2	7	1	0
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	10	1	0	1	6	1	2	3	12	2	0
	Frauenanteil	70%	100%	./.	100%	33%	100%	100%	67%	58%	50%	./.

Maßnahmen der Gesellschaft zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, Schaffung von Entgeltgleichheit und zur Förderung der Gleichstellung

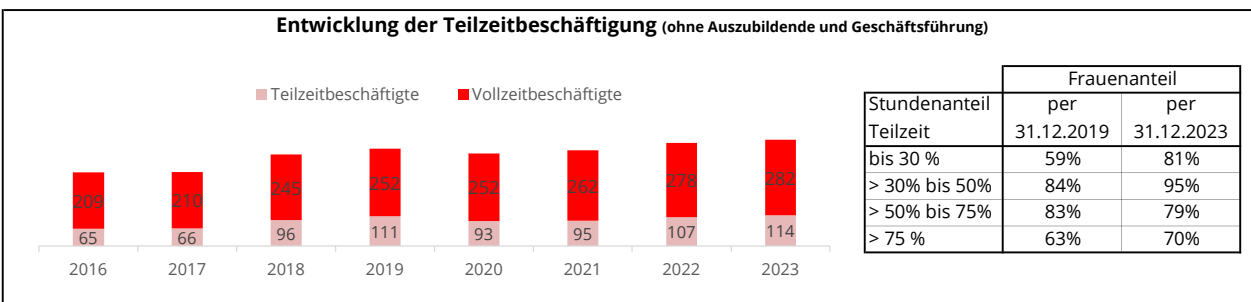
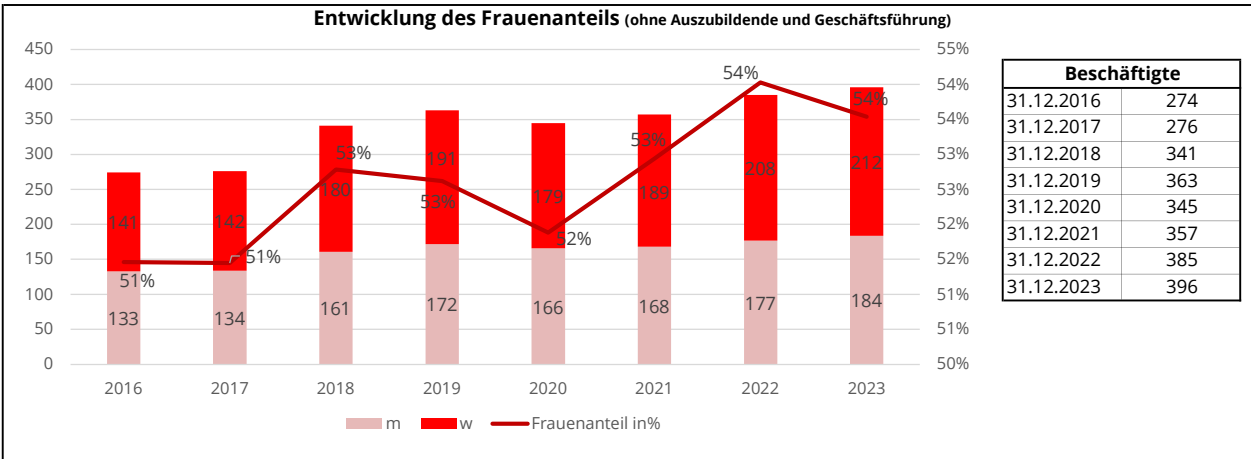
	Nutzer:innen				Frauenanteil
	m	w	d	gesamt	
Teilzeitbeschäftigung	3	14	0	17	82%
flexible Arbeitszeitgestaltung (z. B. Gleitzeit)	14	24	0	38	63%
Home-Office	11	17	0	28	61%
Rückkehr-/Wiedereinstiegsangebote nach Abwesenheit (z. B. wegen Erziehung, Pflege)	1	1	0	2	50%

weitere Maßnahmen	Erläuterung
Förderung/Unterstützung von Elternzeit für Väter	unkomplizierte Einarbeitung nach Rückkehr
Tarifbindung	TvöD, Mitglied AG-Verband
Stellenbewertung und Erstellung Aufgabenprofil vor Ausschreibung/Besetzung	während eines Meetings mit allen Verantwortlichen

Theater Lübeck gGmbH

Geschäftsführung	
31.12.2019	1 Geschäftsführer 
31.12.2023	1 Geschäftsführer 

	2020	2021	2022	2023
2. Ebene	4	4	12	12
davon Frauen	25%	25%	42%	42%
3. Ebene	15	13	14	14
davon Frauen	33%	38%	50%	50%



Jahresarbeitnehmer:innenbrutto (ohne Auszubildende und Geschäftsführung)

		bis 30.000 €	> 30.000 € bis 40.000 €	> 40.000 € bis 50.000 €	> 50.000 € bis 60.000 €	> 60.000 € bis 70.000 €	> 70.000 € bis 80.000 €	> 80.000 €
		31.12.2019	m	45	51	10	23	8
	w	110	53	53	8	2	1	0
	d	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	155	104	63	31	10	3	0
	Frauenanteil	71%	51%	84%	26%	20%	33%	./.
31.12.2023	m	27	19	56	41	29	8	4
	w	74	31	58	22	22	3	2
	d	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	101	50	114	63	51	11	6
	Frauenanteil	73%	62%	51%	35%	43%	27%	33%

Maßnahmen der Gesellschaft zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, Schaffung von Entgeltgleichheit und zur Förderung der Gleichstellung

	Nutzer:innen				Frauenanteil
	m	w	d	gesamt	
Teilzeitbeschäftigung	25	78	0	103	76%
flexible Arbeitszeitgestaltung (z. B. Gleitzeit)					
Rückkehr-/Wiedereinstiegsangebote nach Abwesenheit (z. B. wegen Erziehung, Pflege)					

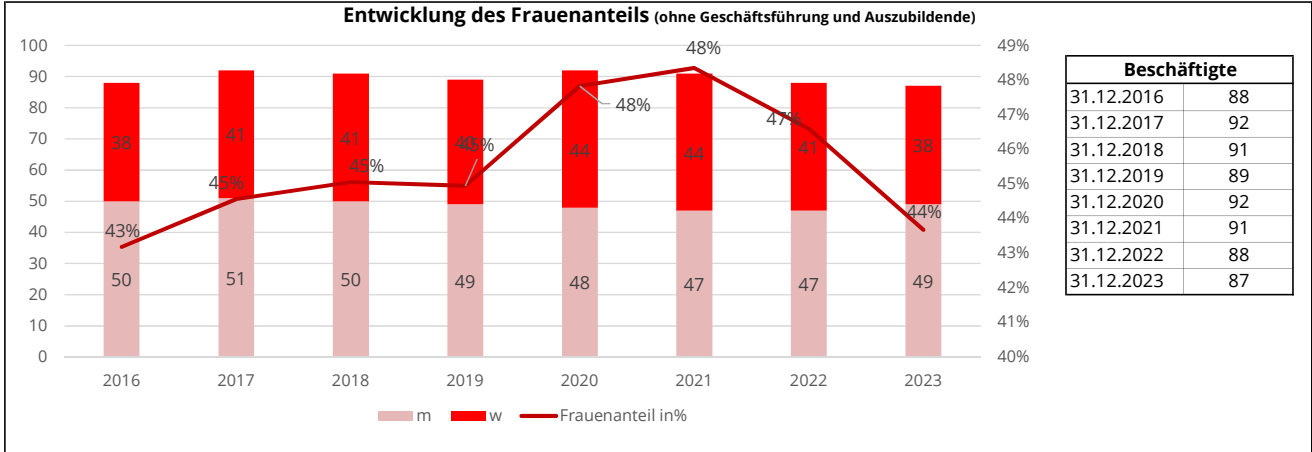
weitere Maßnahmen	Erläuterung
Förderung/Unterstützung von Elternzeit für Väter	Elternzeit für Väter ist möglich
Gibt es eine Gleichstellungsbeauftragte und wenn ja mit welchem Stundenumfang	Noch nicht, ist aber in Planung
Tariffindung	TVÖD, TVK, NV Bühne,...
Stellenbewertung und Erstellung Aufgabenprofil vor Ausschreibung/Besetzung	

Grundstücks- Gesellschaft TRAVE mbH

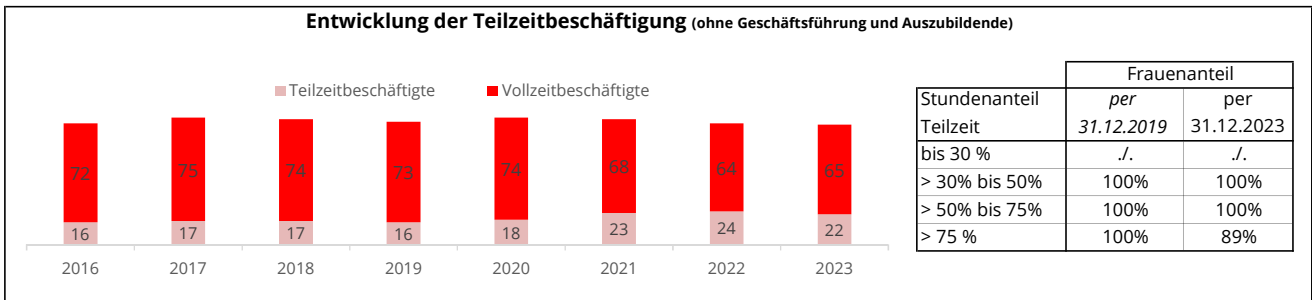
Geschäftsführung	
31.12.2019	1 Geschäftsführer
31.12.2023	2 Geschäftsführer



andere Führungskräfte		2020	2021	2022	2023
2. Ebene		4	4	4	4
davon Frauen		25%	25%	25%	25%
3. Ebene		5	5	5	8
davon Frauen		60%	60%	60%	50%



Beschäftigte	
31.12.2016	88
31.12.2017	92
31.12.2018	91
31.12.2019	89
31.12.2020	92
31.12.2021	91
31.12.2022	88
31.12.2023	87



Stundenanteil Teilzeit	Frauenanteil	
	per 31.12.2019	per 31.12.2023
bis 30 %	./.	./.
> 30% bis 50%	100%	100%
> 50% bis 75%	100%	100%
> 75 %	100%	89%

Jahresarbeitnehmer:innenbrutto (ohne Auszubildende und Geschäftsführung)

		Eingruppierung WWT						Gesonderte Vereinbarung
		II - II/III	III - III/IV	IV - IV/V	V	VI		
31.12.2019	m	0	7	3	5	2	5	
	w	3	16	4	1	0	5	
	d	0	0	0	0	0	0	
	gesamt	3	23	7	6	2	10	
	Frauenanteil	100%	70%	57%	17%	./.	0,5	
31.12.2023	m	0	6	9	5	2	3	
	w	2	15	8	1	1	2	
	d	0	0	0	0	0	0	
	gesamt	2	21	17	6	3	5	
	Frauenanteil	100%	71%	47%	17%	33%	40%	

		Eingruppierung nach TVöD													
		3	5	6	7	8	8/9b	9	9b	9b/10	9c	10	11	LG IV	LG V
31.12.2019	m	0	1	0	0	1	0	3	0	0	0	0	2	16	1
	w	1	1	2	1	4	0	5	0	0	0	0	0	0	0
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	1	2	2	1	5	0	8	0	0	0	0	2	16	1
	Frauenanteil	100%	50%	100%	100%	80%	./.	63%	./.	./.	./.	./.	./.	./.	./.
31.12.2023	m	0	1	0	0	1	0	0	2	0	1	1	0	17	1
	w	0	1	1	0	3	1	0	1	1	1	0	0	0	0
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	gesamt	0	2	1	0	4	1	0	3	1	2	1	0	17	1
	Frauenanteil	./.	50%	100%	./.	75%	100%	./.	33%	100%	50%	./.	./.	./.	./.

Maßnahmen der Gesellschaft zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, Schaffung von Entgeltgleichheit und zur Förderung der Gleichstellung

	Nutzer:innen				Frauenanteil
	m	w	d	gesamt	
Teilzeitbeschäftigung	2	20	0	22	91%
Führung in Teilzeit	1	3	0	4	75%
Ausbildung in Teilzeit	0	0	0	0	./.
flexible Arbeitszeitgestaltung (z. B. Gleitzeit)	38	49	0	87	56%
Home-Office	15	18	0	33	55%
Rückkehr-/Wiedereinstiegsangebote nach Abwesenheit (z. B. wegen Erziehung, Pflege)	4	1	0	5	20%
Job-Sharing allgemein	0	0	0	0	./.
Job-Sharing auch in Führung ("Top-Sharing")	0	0	0	0	./.
Elternzeitregelung	4	2	0	6	33%

weitere Maßnahmen	Erläuterung
Unterstützungsangebote wg. zu pflegender Angehöriger	durch flexible Arbeitszeitgestaltung
Förderung/Unterstützung von Elternzeit für Väter	Ermöglichen flexibler Elternzeitregelungen ohne berufliche Nachteile, familienfreundliche Unternehmenskultur
Gibt es eine Gleichstellungsbeauftragte und wenn ja mit welchem Stundenumfang?	Stabstelle Personalentwicklung ist im Unternehmen durch eine Mitarbeiterin besetzt, die für Gleichstellung sensibilisiert ist
Tarifbindung	Vergütungssystem, regelmäßige Gehaltsanalyse durch
Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten/dem Stellenbewertung und Erstellung Aufgabenprofil vor Ausschreibung/Besetzung	Stabstelle Personalentwicklung ist im Unternehmen durch eine durch Stellenbeschreibungen um Benachteiligung von MA nach Rückkehr aus der Elternzeit zu verhindern
Stellen- und Gehaltsrevision nach Elternzeit	geschlechtsneutrale Stellenanzeigen, Stellenbesetzung orientiert sich am Kompetenzmodell (persönlich, fachlich, sozial)
Geschlechtsneutrales und AGG-konformes Bewerbungsverfahren	Einbeziehung des Betriebsrats bei Gehaltsanpassungen, Mitarbeitervertretung bei Gehaltspolitik
Betriebsrat	