



► Nr. VO/2024/13673  
öffentlich

Lübeck, 28.10.2024

**Vorlage**  
**-öffentlich-**

**Verantwortliche Bereiche:**  
1.110 - Personal  
1.160 - Frauenbüro

**Bearbeitung:** Kristin Löwner (E-Mail: kristin.loewner@luebeck.de Telefon: 122-1175)

**Rahmenplan Gleichstellung 2024**

**Beratungsfolge:**

Datum	Gremium	Status	Zuständigkeit
11.11.2024	Senat	Nichtöffentlich	zur Senatsberatung
26.11.2024	Hauptausschuss	Öffentlich	zur Kenntnisnahme
28.11.2024	Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck	Öffentlich	zur Entscheidung

**Beschlussvorschlag:**

Die Bürgerschaft beschließt den Rahmenplan Gleichstellung 2024 inklusive der Gleichstellungspläne der Kernverwaltung und der städtischen Eigenbetriebe.

**Verfahren:**

Bereiche/Projektgruppen	Ergebnis
1.160 - Frauenbüro	Siehe Stellungnahme

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

Ja  
 Nein-

Begründung:

Die Maßnahme ist:

neu  
 freiwillig  
 vorgeschrieben durch:

Gleichstellungsgesetz

Finanzielle Auswirkungen:

Ja (Anlage 1)  
 Nein

Auswirkung auf den Klimaschutz:

Nein  
 Ja –

Begründung:

--

Begründung der Nichtöffentlichkeit  
gem. § 35 GO:

--

**Begründung:**

Mit dem vorliegenden Rahmenplan Gleichstellung 2024 dokumentiert die Hansestadt Lübeck die Zusammenführung der bestehenden Frauenförderpläne, mit denen die gesetzliche Verpflichtung zur Fortschreibung des Frauenförderplans nach § 11 Gleichstellungsgesetz erfüllt wird.

**Anlagen:**

Rahmenplan Gleichstellung 2024

Stellungnahme des Frauenbüros zum Rahmenplan Gleichstellung 2024

Synopse des Frauenbüros zum Rahmenplan Gleichstellung 2024

Bürgermeister Jan Lindenau



# Rahmenplan Gleichstellung

2024

## Rahmenplan zur Gleichstellung und Frauenförderung

inklusive der

## Gleichstellungspläne der Kernverwaltung und der städtischen Eigenbetriebe

Hansestadt Lübeck  
Fachbereich 1 - Bürgermeister  
Bereich Personal  
Fischstraße 2-6 | 23552 Lübeck  
(0451) 122-1175  
personal@luebeck.de  
www.luebeck.de/frauenbuero



## Vorwort

Die Verbesserung der individuellen Karrierechancen von unterrepräsentierten Personengruppen ist Teil der gesellschaftlichen Verantwortung der Verwaltung der Hansestadt Lübeck und ein klares Bekenntnis zu ihren Werten – sichtbar durch die Unterzeichnung der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ und der „Charta der Vielfalt“.

Wir stellen Ihnen heute den aktuellen Rahmenplan zur Gleichstellung und Frauenförderung vor. Zum sechsten Mal dokumentiert die Hansestadt Lübeck darin ihre Maßnahmen und Strategien, um die berufliche Entwicklung und Chancengleichheit von Frauen in ihrer Verwaltung zu stärken.

Im diesmaligen Rahmenplan erfolgt eine Zusammenführung der bestehenden Frauenförderpläne, mit denen die gesetzliche Verpflichtung zur Fortschreibung des Frauenförderplanes nach § 11 des schleswig-holsteinischen Gleichstellungsgesetzes erfüllt wird. Erfasst werden insgesamt 5.011 Beschäftigte der Kernverwaltung und der Eigenbetriebe zum Stichtag 31.12.2023; die vergleichende Betrachtung unterschiedlicher Verwaltungseinheiten ermöglicht dabei eine umfassende Analyse – und zeigt einmal mehr, wie wichtig eine geschlechtsspezifische Datenanalyse ist.

Inhaltlich geht es mit dem Rahmenplan um weit mehr als bloße gesetzliche Pflichterfüllung. Ziel unseres Handelns ist die Herstellung von echter Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern durch eine kontinuierliche Frauenförderung und die konsequente Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen, die nicht mehr nur im Sinne einer familienfreundlichen Personalpolitik verstanden werden, sondern durch eine Orientierung an den Lebensphasen der Mitarbeiter:innen auf die Schaffung von Bedingungen zielt, die die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit gesundheitsfördernd ermöglichen.

Beim Blick auf die Zahlen wird deutlich, dass sich einiges getan hat und die Gleichstellung der Geschlechter bei der Hansestadt Lübeck in vielen Teilen gelebte Praxis ist: durch gemeinsames Agieren von Verwaltungsleitung, der Gleichstellungsbeauftragten und vielen Führungskräften, die gemeinsam für eine von Geschlechtergerechtigkeit geprägten Arbeitskulturstehen. Die Herausforderungen der nächsten Jahre werden allerdings sein, die erreichten Gleichstellungsziele zu halten, denn keinesfalls darf zu selbstverständlich davon ausgegangen werden, dass bei der Hansestadt Lübeck ja "schon alles im grünen Bereich" sei. Nachhaltige Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit in der Personalpolitik der Hansestadt Lübeck ist die Zielsetzung – in diesem Sinne geht es heute auch nicht mehr nur um klassische Frauenförderung. Dies wird auch im geänderten Namen des vorliegenden 6. Rahmenplans deutlich, der jetzt „Rahmenplan zur Gleichstellung und Frauenförderung“ heißt und in dem wir von „Gleichstellungsplänen“ sprechen.

In den nächsten Jahren werden die entscheidenden Weichen gestellt für eine Personalpolitik der Hansestadt Lübeck, die die gesellschaftliche Aufgabe bewältigt, die wir als Kommune für die Bürger:innen unserer Stadt, leisten müssen. Der Rahmenplan zur Gleichstellung und Frauenförderung ist ein entscheidender Baustein für dieses gemeinsame Ziel.

Lübeck, Oktober 2024

Jan Lindenau  
Bürgermeister

Elke Sasse  
Gleichstellungsbeauftragte

# Inhalt

Gleichstellungspläne bei der Hansestadt Lübeck .....	1
Grundinformationen im Überblick.....	2
Handlungsfelder 2024 bis 2028.....	3
Handlungsfeld I - Verbesserte Vereinbarkeit von Beruf & Familie oder: Balance in den Lebensbereichen .....	4
Handlungsfeld II - Mehr Frauen in Führungs- und qualifizierten Fachpositionen oder: Faire Teilhabe.....	4
Handlungsfeld III - Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung .....	4
Handlungsfeld IV - Qualifizierung von Frauen oder: Faire Verteilung in allen Ebenen und Berufsbereichen .....	5
Rahmenplan Gleichstellung – Maßnahmenplan 2024 - 2028.....	5
A. Stellenbesetzung und Beförderung .....	6
B. Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten.....	7
C. Beurlaubung / Wiedereinstieg.....	8
D. Mehr Frauen in Führungs- und qualifizierten Fachpositionen oder faire Teilhabe.....	9
E. Ausbildung .....	10
F. Qualifizierung von Frauen – Faire Verteilung in allen Ebenen und Berufsbereichen.....	10
G. Controlling der Gleichstellungspläne und Umsetzung.....	11
H. Sonstiges.....	12
I. Geltung für Eigenbetriebe und städtische Gesellschaften .....	12
Gleichstellungspläne der Kernverwaltung und der städtischen Eigenbetriebe .....	13
Kernverwaltung .....	14
Übersicht Kernverwaltung .....	14
Zielvorgaben Kernverwaltung .....	19
Verdeutlichung der Problemfelder in der Kernverwaltung .....	20
Fachbereich 1.....	20
Fachbereich 2.....	20
Fachbereich 3.....	21
Fachbereich 4.....	21
Fachbereich 5.....	21
Ergebnisse bis 2023 und Handlungsfelder und Maßnahmen der Fachbereiche der Kernverwaltung bis 2028.....	22

Fachbereich 1.....	22
Fachbereich 2.....	23
Fachbereich 3.....	24
Fachbereich 4.....	25
Fachbereich 5.....	27
<b>Entsorgungsbetriebe Lübeck .....</b>	<b>31</b>
Übersicht Entsorgungsbetriebe Lübeck .....	31
Zielvorgaben Entsorgungsbetriebe Lübeck .....	34
Verdeutlichung der Problemfelder in den Entsorgungsbetrieben.....	35
Ergebnis der Entsorgungsbetriebe Lübeck 2023 .....	35
Handlungsfelder und Maßnahmen der Entsorgungsbetriebe Lübeck bis 2028.....	36
<b>SeniorInneneinrichtungen .....</b>	<b>37</b>
Übersicht SeniorInneneinrichtungen .....	37
Zielvorgaben SeniorInneneinrichtungen .....	40
Verdeutlichung der Problemfelder in den SeniorInneneinrichtungen.....	40
Ergebnis der SeniorInneneinrichtungen bis 2023 .....	40
Handlungsfelder und Maßnahmen der SeniorInneneinrichtungen bis 2028.....	41
<b>Kurbetrieb Travemünde .....</b>	<b>42</b>
Übersicht Kurbetrieb Travemünde .....	42
Zielvorgaben Kurbetrieb Travemünde .....	45
Verdeutlichung der Problemfelder des Kurbetriebs Travemünde .....	45
Ergebnis des Kurbetriebs Travemünde bis 2023.....	45
Handlungsfelder und Maßnahmen des Kurbetriebs Travemünde bis 2028.....	46
<b>Lübecker Schwimmbäder .....</b>	<b>47</b>
Übersicht Lübecker Schwimmbäder.....	47
Zielvorgaben .....	47
Verdeutlichung der Problemfelder bei den Lübecker Schwimmbädern.....	48
Ergebnis der Lübecker Schwimmbäder bis 2023 .....	48
Handlungsfelder und Maßnahmen der Lübecker Schwimmbäder bis 2028 .....	48
<b>Anhang.....</b>	<b>50</b>

# Gleichstellungspläne bei der Hansestadt Lübeck

Dem § 11 des Gleichstellungsgesetzes Schleswig-Holstein (GstG) entsprechend, enthalten die Lübecker **Gleichstellungspläne** (im Gesetz noch benannt als Frauenförderpläne)

- Ist-Analysen der Beschäftigtenstruktur
- Zielvorgaben für jeweils 2 Jahre
- Maßnahmenkataloge zur gezielten Verbesserung der Situation.

Zuständig für die Erstellung eines Gleichstellungsplans ist jede personalbewirtschaftende Stelle der städtischen Verwaltung und der Eigenbetriebe. Mit Stichtag 31.12.2023 für die Personaldatenerhebung wurden fünf Gleichstellungspläne erstellt und im Rahmenplan Gleichstellung und Frauenförderung 2024 zusammengefasst. Enthalten sind Auszüge aus den Gleichstellungsplänen:

- Kernverwaltung
- Senior:inneneinrichtungen
- Kurbetrieb Travemünde
- Entsorgungsbetriebe
- Lübecker Schwimmbäder

Der **gemeinsame Rahmenplan Gleichstellung und Frauenförderung** (im Folgenden nur: Rahmenplan), der alle vier Jahre fortgeschrieben wird, bildet einen inhaltlichen und zeitlichen Rahmen für die Einzelberichte der Kernverwaltung und der Eigenbetriebe. Zudem gibt er einen Überblick über die wichtigsten Daten der einzelnen Gleichstellungspläne.

Der Rahmenplan der Hansestadt Lübeck wurde durch den Bereich Personal in enger Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro sowie den Fachbereichen und Eigenbetrieben erarbeitet.

# Grundinformationen im Überblick

## Kernverwaltung und Eigenbetriebe

Im Vergleich zu dem letzten Rahmenplan mit Stichtag zum 31.12.2017 hat sich der Personalbestand um 788 auf insgesamt 5011 Beschäftigte erhöht. Bis auf die Lübecker Schwimmbäder und den Kurbetrieb Travemünde mit unverändertem bzw. geringfügig niedrigerem Personalkörper haben alle Einheiten einen Anstieg der Beschäftigten zu verzeichnen. In der Gesamtbetrachtung aller Beschäftigungsverhältnisse bei der Hansestadt Lübeck beträgt der Frauenanteil 53%. Durch die sogenannte geschlechtsspezifische Segregation (= Existenz von „typischen“ Männer- oder Frauenberufen) variiert allerdings das Geschlechterverhältnis in den einzelnen Organisationseinheiten abhängig von den jeweiligen Aufgaben und Berufsprofilen.

In der Kernverwaltung wie auch bei den Eigenbetrieben ist der Frauenanteil gestiegen, einzig bei den Kurbetrieben ist er minimal um 0,5 Prozentpunkte gesunken. Den höchsten Frauenanteil gibt es mit 85,4 % bei den SeniorInneneinrichtungen, gefolgt von der Kernverwaltung mit 57,9 %, den Lübecker Schwimmbädern mit 49,2 % und dem Kurbetrieb Travemünde mit 47,1%. Dagegen ist bei den Entsorgungsbetrieben der Frauenanteil mit 13,3 % nach wie vor sehr gering. Die folgende Übersicht gibt Aufschluss über die geschlechtsspezifischen Anteilsverhältnisse nach ausgewählten Merkmalen. Weitere Informationen sind dem Personalbericht 2023/2024 zu entnehmen.

Abbildung 1 – Beschäftigte in der Kernverwaltung und in den Betrieben der Hansestadt Lübeck nach ausgewählten Merkmalen (Stichtag 31.12.23)

	Gesamt		Frauen				Männer			
	Anzahl		Anzahl		In Prozent		Anzahl		In Prozent	
	2017	2023	2017	2023	2017	2023	2017	2023	2017	2023
Stammpersonal	4277	5006	2326	2658	54	53	1951	2348	46	47
Führungskräfte <sup>1</sup>	-	638	-	281	-	44	-	357	-	56
Teilzeitbeschäftigte	1343	1706	1235	1450	92	85	108	256	8	15
Telearbeiter:innen <sup>2</sup>	160	793	109	509	68	64	51	284	32	36
Personen in Elternzeit u. Pflegezeit	89	163	51	93	57	57	38	70	43	43
Beamt:innen <sup>2</sup>	778	733	291	264	37	36	487	469	63	64
davon Feuerwehr-Beamt:innen	290	321	1	4	0	1	289	317	100	99
Tarifbeschäftigte nach Berufsgruppen <sup>3</sup>										
Allgemeine Verwaltung, Kutur, IT	1018	1400	733	970	72	69	285	430	28	31
Gesundheitsberufe	455	538	381	417	84	78	74	121	16	22
gewerbliche und technische Berufe	1370	1551	382	393	28	25	988	1158	72	75
soziale und pädagogische Berufe	588	726	506	600	86	83	82	126	14	17

<sup>1</sup> Stand April 2024 - Die Führungskräfte wurden erstmalig zu diesem Stand erhoben, daher liegen keine Vergleichsdaten aus 2017 vor. Enthalten sind für die Kernverwaltung: FBL, BL, AL, SGBL, TL, StabsstL, Koordinator:innen, Messtruppführungen, Vorarbeitende; für die EBL: Direktion, SpartenL, BL, AL, SGBL, Vorarbeitende; für die SIE: WerkL, SGBL, EinrichtungL, PflegedienstL, HauswirtschaftsL, StabsstL; für den KBT: Kurdirektion, SGBL, TL

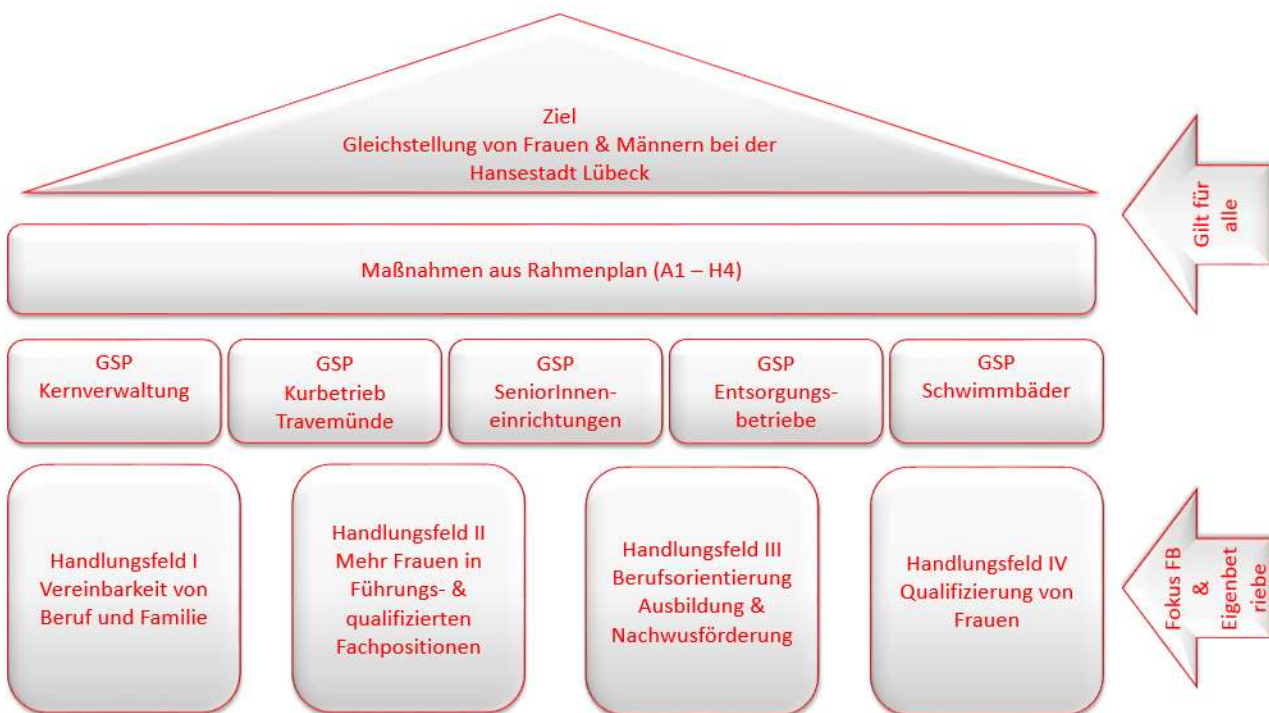
<sup>2</sup> Nur Kernverwaltung

<sup>3</sup> Ohne Lübecker Schwimmbäder

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

- In den Führungspositionen liegt der Anteil der Frauen bei 44% und damit unter dem Anteil der Männer. Betrachtet werden dabei sämtliche Führungspositionen bei der Hansestadt Lübeck.
- Im gewerblich-technischen Bereich, in dem weibliche Mitarbeitende ohnehin unterrepräsentiert sind, ist der Anteil der Frauen von 28% auf 25% gesunken.
- Teilzeitarbeit wird nach wie vor mit 85 % überwiegend von Frauen ausgeübt, der Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten ist allerdings von 8 auf 15% gestiegen.
- Die Inanspruchnahme von Elternzeit und Sonderurlaub erfolgt zu 57 % durch Frauen und zu 43% durch Männer. Die Dauer der Inanspruchnahme von Elternzeit ist deutlich geschlechterspezifisch geprägt: Die durchschnittliche Dauer von Elternzeiten bei Frauen beträgt 422 Kalendertage, bei Männern sind es nur 50 Tage.

## Handlungsfelder 2024 bis 2028



Die dargestellten vier Handlungsfelder zeigen die vorrangigen Ziele der Hansestadt Lübeck für die Jahre 2024-2028, um Frauenförderung im Sinne des schleswig-holsteinischen Gleichstellungsgesetzes umzusetzen.

Die Fachbereiche und Eigenbetriebe wählen in Abstimmung mit dem Frauenbüro die eigene Schwerpunktsetzung auf jeweils *ein* Handlungsfeld für zwei bzw. vier Jahre (entsprechend § 11 (4) GStG), entwickeln verstärkt Aktivitäten in diesem Handlungsfeld und legen hierfür bei der Berichterstattung / dem Controlling ihre Aktivitäten dar.

## **Handlungsfeld I - Verbesserte Vereinbarkeit von Beruf & Familie oder: Balance in den Lebensbereichen**

Konkret benannte Maßnahmen in diesem Handlungsfeld sollen dazu beitragen, die Vereinbarkeit oder Balance von Beruf und Familie für alle Beschäftigten bei der Hansestadt Lübeck weiter zu verbessern. Beispielsweise kann dies die Ermöglichung einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung gemäß der „Dienstvereinbarung zur Durchführung von bedarfsorientierten Servicezeiten und der damit verbundenen flexiblen Arbeitszeit“ sein oder aber die Ermutigung männlicher Kollegen, Elternzeit (ggf. auch länger als zwei Monate) zu nehmen.

## **Handlungsfeld II - Mehr Frauen in Führungs- und qualifizierten Fachpositionen oder: Faire Teilhabe**

Die Maßnahmen im Handlungsfeld II sollen zu einer fairen Teilhabe von Frauen und Männern beitragen. Hierzu gehört nach wie vor, den Frauenanteil an den Führungspositionen bei der Hansestadt Lübeck entsprechend der Maßgabe des Gleichstellungsgesetzes gezielt zu erhöhen, insbesondere auf Ebene der Bereichsleitungen und stellvertretenden Bereichsleitungen bzw. bei den Eigenbetrieben auf Ebene der Leitungen (z. B. der SeniorInneneinrichtungen), aber auch bei weiteren Führungspositionen (Teamleitung, Sachgebietsleitung, Abteilungsleitung, stellvertretende Abteilungsleitung etc.). Zielsetzung hierfür ist die hälftige Besetzung von Führungspositionen mit Frauen und Männern entsprechend der §§ 4, 5 und 7 des GStG Schleswig-Holstein. Als Beispiele für Maßnahmen aus diesem Handlungsfeld kann die bewusste Übertragung von Projektleitungen und anderen qualifizierten Aufgaben an Frauen genannt werden oder aber die gezielte Ermutigung von geeigneten weiblichen Fachkräften zur Übernahme einer Führungsposition.

## **Handlungsfeld III - Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung**

Konkret benannte Maßnahmen im Handlungsfeld III sollen u. a. dazu führen, mehr Mädchen und Frauen für gewerblich-technisch-handwerkliche und sogenannte MINT-Berufe (Berufsbilder, die sich unter den Begriffen Mathematik, Informatik, Natur- und Ingenieurwissenschaft und Technik einordnen lassen) zu interessieren und dadurch letztlich eine größere Zahl von Bewerbungen von Frauen zu erreichen. Ziel ist auch hier die hälftige Besetzung mit Frauen und Männern entsprechend § 3 (1) GStG Schleswig-Holstein.

Geschlechtergerechte Tests bei der Auswahl von Nachwuchskräften, die Sensibilisierung für und Berücksichtigung von „Gender“-Themen im Rahmen der Ausbildung, die Erhöhung der Zahl der weiblichen Ausbilderinnen oder aber die Teilnahme am Girls' Day in Ausbildungsberufen, in denen bisher unter 20% Mädchen eine Ausbildung machen bzw. unter 20% Frauen in den genannten Berufen bei der Stadt arbeiten sind Beispiele für Maßnahmen, die in diesem Handlungsfeld Effekte zeigen können.

Gleichermaßen können hier aber auch Maßnahmen benannt werden, die dazu führen, dass sich in „traditionell weiblichen Berufen“, beispielsweise in den Tätigkeitsfeldern Erzieher:in, Hauswirtschaft, Pflege oder sozialer Arbeit, mehr männliche Nachwuchskräfte / Fachkräfte bewerben, z. B. durch die Teilnahme am Boy's Day.

## **Handlungsfeld IV - Qualifizierung von Frauen oder: Faire Verteilung in allen Ebenen und Berufsbereichen**

Die Maßnahmen in diesem Handlungsfeld sollen dazu beitragen, die Qualifikation aller Mitarbeiter:innen auszubauen bzw. zu erhalten und sie ggf. auf andere qualifizierte Arbeitsplätze umzuqualifizieren. Dazu können zum Beispiel E-Learnings als Möglichkeit der Wissensaneignung / Qualifizierung dienen oder aber die Eröffnung von Möglichkeiten für ungelernete weibliche Beschäftigte, in die bestehenden Ausbildungsgänge einbezogen zu werden.

# **Rahmenplan Gleichstellung – Maßnahmenplan 2024 – 2028**

Grundlage des vorliegenden Rahmenplans Gleichstellung der Hansestadt Lübeck ist das geltende Recht, d.h. Artikel 3 Satz 2 Grundgesetz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ und das GStG Schleswig-Holstein aus dem Jahr 1994.

Weder Grundgesetz noch GStG berücksichtigten 1949 bzw. 1994 eine geschlechtliche Vielfalt über die Binarität von Frau und Mann hinaus.

Sowohl das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes vom Oktober 2017 (1 BvR 2019/16), wonach das Diskriminierungsverbot aus Art. 3 III GG auch diejenigen Personen schützt, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen als auch die aktuelle gesamtgesellschaftliche Diskussion und Auseinandersetzung über die Einbindung und Nicht-Diskriminierung queerer und nicht-binärer Menschen in gesellschaftliche Zusammenhänge stellt die Frage, ob ein „Gleichstellungsplan“, der vorrangig nach Frauen und Männern unterscheidet, noch ‚zeitgemäß‘ ist.

Wenn wir uns allerdings die faktisch beleg- und statistisch nachweisbaren strukturellen Unterschiede vergegenwärtigen, die gesellschaftlich noch immer bestehen zwischen Frauen und Männern, zwischen Menschen, die als „Frauen“ oder „Männer“ gelesen werden, wird deutlich, dass ein besonderes Augenmerk nach wie vor darauf gelegt werden muss, diese strukturellen Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts „Frau“ oder auch „Nicht-Mann“ im Sinne des Grundgesetzes und auch des oben zitierten Bundesverfassungsgerichtsurteils auszugleichen.

In diesem Sinne beschreibt der vorliegende Rahmenplan Gleichstellung der Hansestadt Lübeck lübeckenspezifische, stadtverwaltungsspezifische Maßnahmen zur Umsetzung des grundgesetzlichen Auftrages – und versucht gleichzeitig in ersten Formulierungsversuchen, die immer sichtbarer werdende geschlechtliche Vielfalt abzubilden.

Im Verhältnis zu den vorstehenden Handlungsfeldern, bei denen die Fachbereiche und Eigenbetriebe einen eigenen, passenden Schwerpunkt setzen und somit fokussiert handeln können, beschreibt der Maßnahmenplan zur Gleichstellung den „Rahmen“, d.h. Regelungen, die für alle Fachbereiche und Eigenbetriebe der Hansestadt Lübeck gleichermaßen Gültigkeit haben und Grundlage für eine gesamtstädtische einheitliche Vorgehensweise sind.

## A. Stellenbesetzung und Beförderung

1. Alle Planstellen werden grundsätzlich ausgeschrieben. Ausnahmen durch interne Umsetzungen werden entsprechend dem Konzept zum Internen Arbeitsmarkt vorgenommen.

Sofern Führungspositionen in Entgelt- und Besoldungsgruppen neu besetzt werden, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden diese grundsätzlich **öffentlich** ausgeschrieben. Ausnahmen sind in Absprache mit dem Frauenbüro möglich, insbesondere, wenn sich interne Interessentinnen auf diese Stelle vorbereiten. Bewerben sich keine Frauen auf Stellen, in denen eine weibliche Unterrepräsentanz vorliegt, kann das Frauenbüro empfehlen, die Stellen nochmals auszuschreiben.

2. Sofern auf einer konkreten Stelle keine betrieblichen Gründe entgegenstehen ist grundsätzlich auf die Möglichkeit einer reduzierten Wochenarbeitszeit hinzuweisen. Alle Stellenausschreibungen enthalten folgenden Passus:

*„Die Hansestadt Lübeck steht auch bei der Personalgewinnung für Gleichstellung, Chancengleichheit und Antidiskriminierung.“*

Gehört die Stelle zu einem Bereich, in dem Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, wird in diesem Fall folgende Ergänzung hinzugefügt:

*„In diesem Aufgabengebiet strebt die Hansestadt Lübeck eine Erhöhung des Frauenanteils (bzw. Männeranteils) an, deshalb werden qualifizierte Frauen (bzw. Männer) ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben.“*

3. Bei Stellenausschreibungen der Hansestadt Lübeck wird gendersensibel entweder
  - a) die Berufsbezeichnung bzw. Nennung des gesuchten Berufes in neutraler Sprache genannt (Beispiele: „Fachkraft für Logistik“, „KiTa-Leitung“, „Sachbearbeitung für den Gehaltsservice“ gesucht“) oder
  - b) der sogenannte Genderdoppelpunkt (Techniker:in) genutzt.
4. Bei der Besetzung von Stellen ist das Prinzip der Bestenauslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung oberster Grundsatz, d.h. für jede Person werden die gleichen Maßstäbe angelegt. In Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, wird das unterrepräsentierte Geschlecht bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für die zu besetzenden Stellen grundsätzlich solange bevorzugt berücksichtigt, bis Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten sind. Diese Regelung gilt vorbehaltlich schwerwiegender Gründe in der Person eines Mitbewerbers entsprechend der Härteklausele gemäß § 6 GStG.
5. Vor der Ausschreibung wird das Anforderungsprofil schriftlich fixiert und enthält konkrete Angaben über die erforderlichen Kompetenzen für den jeweiligen Arbeitsplatz. Das Anforderungsprofil ist den an der Auswahl Beteiligten – damit auch dem Frauenbüro - zum Zeitpunkt des Antrages auf Wiederbesetzung bekanntzugeben, so dass bereits der Ausschreibungstext und die Bildung der engeren Wahl daran überprüft werden kann.
6. Berufliche Ausfallzeiten, Teilzeitarbeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen sich bei Einstellung und bei der Besetzung höherwertiger Stellen nicht nachteilig bei der Auswahlentscheidung auswirken.

Nach dem Wiedereinstieg dürfen Zeiten der Beurlaubung weder bei Beförderungen noch bei anderen Entwicklungsmöglichkeiten zu einer Benachteiligung führen.

7. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen, sozialem Engagement und ehrenamtlichen Tätigkeiten einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.
8. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die gesetzlich oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen.
9. Bei den Teilnehmer:innen an den Personalauswahlverfahren wird auf eine möglichst paritätische Besetzung mit Frauen und Männern geachtet.
10. Für eine Auswertung nach Geschlecht bei Umsetzungen oder Stellenbesetzungen ist schriftlich festzuhalten:
  - a) Vergabe des Arbeitsplatzes nach Geschlecht
  - b) ob eine interne oder externe Ausschreibung erfolgt ist
  - c) Auswertung der Bewerbungen und Einladung zum Vorstellungsgespräch nach Geschlecht
  - d) Auswertung der im internen Arbeitsmarkt gemeldeten Beschäftigten nach Geschlecht

Die für den Gleichstellungsplan zuständigen Personalstellen legen dem Frauenbüro einmal jährlich die Ergebnisse mit Stichtag 31.12. des Jahres vor.

## **B. Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten**

1. Durch flexible Arbeitszeitmodelle und Telearbeit für viele Berufe, die Inanspruchnahme von Eltern- oder Pflegezeit, Beurlaubungen, befristete Arbeitszeitreduzierungen oder Sabbatmodelle sind bei der Hansestadt Lübeck bereits viele personalpolitische Instrumente vorhanden, um Erwerbs- und Sorgearbeit in verschiedenen Lebensphasen miteinander in Einklang bringen zu können.
2. Grundsätzlich ist eine reduzierte Wochenarbeitszeit auf jedem Arbeitsplatz der Hansestadt Lübeck zu ermöglichen, soweit zwingende dienstliche oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für Arbeitsplätze in gewerblich-technischen Arbeitsbereichen, im Schichtdienst und in Aufstiegs- und Führungspositionen. Die Voraussetzungen für eine Besetzungsmöglichkeit mit Teilzeitkräften sind hier zu schaffen.

Durch eine freiwillige Meldung in den internen Arbeitsmarkt können der Wunsch nach reduzierter Wochenarbeitszeit oder Aufstockung in anderen Bereichen geprüft werden, falls die avisierte Wochenarbeitszeit auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht realisiert werden kann.

3. Bei reduzierter Wochenarbeitszeit aus familiären Gründen ist im Rahmen der geplanten Personalkosten nach Möglichkeit ein personeller Ausgleich vorzunehmen. Bei beantragter Arbeitszeitreduktion auf einer Stelle ist diese im Grundsatz dem Stellenplan gemäß weiterhin als Vollzeitstelle zu führen. Die freiwerdende Arbeitszeit soll durch eine Vertretungskraft aufgefangen werden. Alternativ können auch weitere organisatorische Maßnahmen zur Kompensation geprüft werden (vgl. § 12 GStG).
4. Bei der Arbeitsorganisation werden die Belange von Beschäftigten mit reduzierter Wochenarbeitszeit berücksichtigt. Bei Dienstbesprechungen und anderen Terminen wird grundsätzlich sichergestellt, dass diese digital oder vor Ort teilnehmen können. Auch Gemeinschaftsveranstaltungen sind zeitlich grundsätzlich so zu legen, dass möglichst viele Beschäftigte mit reduzierter Wochenarbeitszeit in ihrer Arbeitszeit teilnehmen können.

5. Bewerbungen von Mitarbeitenden mit reduzierter Wochenarbeitszeit sind in Auswahlverfahren zur Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen einzubeziehen. Es gelten die Auswahlgrundsätze nach Eignung, Leistung und Befähigung.
6. Beschäftigte mit reduzierter Wochenarbeitszeit, die eine Vollbeschäftigung anstreben, sollen bei der Besetzung entsprechender Arbeitsplätze bei gleichwertiger Eignung bevorzugt berücksichtigt werden.
7. Mit reduzierter Wochenarbeitszeit beschäftigte Mitarbeitende mit Rechtsanspruch auf eine Vollzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt, der auf dem gegenwärtigen Arbeitsplatz nicht erfüllt werden kann, gelten im internen Arbeitsmarkt als umsetzungspflichtige Beschäftigte.
8. Bei der Abdeckung der Servicezeiten erfolgt der Einsatz von Beschäftigten mit reduzierter Wochenarbeitszeit entsprechend vorab getroffener Absprache mit den Betroffenen. Um allen Geschlechtern die Möglichkeit flexibler Arbeitszeitmodelle zu eröffnen, sind im Konfliktfall die Zeitwünsche am Grad der Planbarkeit und Beeinflussbarkeit zu überprüfen. Vorrang haben die Interessen mit geringen Zeitspielräumen (z. B. Öffnungszeiten von Kitas, Schulen und Pflegeeinrichtungen).
9. Sitzungen von Verwaltungsgremien sollen so terminiert werden, dass sie für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen vereinbar sind.
10. Für die Zeit der Fortbildung unterstützt das Fortbildungszentrum die Teilnehmer:innen bei der Kinderbetreuung, wenn die Zeiten der Fortbildung über die üblichen Arbeits- oder Betreuungszeiten hinausgehen.
11. Anträge auf Telearbeit werden vorrangig Beschäftigten gewährt, die diese aufgrund familiärer Notwendigkeiten beantragen. Bei der Beurteilung der Schutzwürdigkeit dieser Belange sind das Alter der betreuten Kinder, der Grad der Behinderung sowie die Pflegebedürftigkeit der zu pflegenden Personen zu berücksichtigen.
12. Notfall- und Sonderzeitenbetreuung für die Kinder der Beschäftigten werden bei entsprechender Nachfrage mit der Zielsetzung einer höheren Attraktivität als Arbeitgeberin Hansestadt Lübeck in Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro ausgebaut.
13. Mit der Zielsetzung, Fachkräfte für die Hansestadt Lübeck zu gewinnen und zu halten, wird die Möglichkeit weiterer Unterstützungsangebote (wie z. B. Ferienbetreuungsangebote, Hausaufgabenunterstützung o.ä.) fortlaufend mit Blick auch auf Umsetzbarkeit und Finanzierbarkeit geprüft und vorangetrieben.

### **C. Beurlaubung / Wiedereinstieg**

1. Vor Beginn einer Elternzeit/ Beurlaubung führen die Vorgesetzten ein ausführliches Gespräch mit der jeweiligen Person und informieren sie umfassend über Möglichkeiten zum Wiedereinstieg und wie der Kontakt zum Bereich gehalten werden kann.
2. Die Vorgesetzten stellen sicher, dass Beurlaubte zu bereichsinternen Veranstaltungen eingeladen werden. Eine Teilnahme an fachspezifischen Fortbildungen während der Elternzeit/ Beurlaubung wird angeboten, diese ist aber nicht verpflichtend.
3. Die Bereichsleitungen stellen sicher, dass die Personalverantwortlichen die Rückkehrer:innen ihres Bereichs frühzeitig kontaktieren, so dass ein reibungsloser Wiedereinstieg gesichert ist. Je nach Dauer der Beurlaubung wird die Führungskraft drei bis sechs Monate vor dem Ablauf der Beurlaubung mit

dem:der Rückkehrer:in ein Gespräch führen, in dem auch der Zeitpunkt der Rückkehr und Arbeitszeitwünsche geklärt werden.

4. Bei einer Beurlaubung von maximal 12 Monaten können Beurlaubte, wenn sie es wünschen, auf ihre alte Planstelle zurückkehren, solange keine betrieblichen oder organisatorischen Gründe dagegenstehen.
5. Die durch Elternzeit oder Beurlaubung aufgrund der Betreuungsbedürftigkeit von Kindern oder zu pflegenden Personen frei gewordenen Stundenkapazitäten werden vertreten.
6. Die jeweils zuständige Personalstelle entwickelt ein Informations-Format (z. B. über aktive Newsletter-Anmeldung o.ä.), das beurlaubten Mitarbeitenden auf Wunsch regelmäßige Informationen während der Beurlaubung/ Elternzeit zukommen lässt zu
  - Fortbildungsangeboten/ -programm des FoBiZ
  - während der Beurlaubung abgeschlossenen Dienstvereinbarungen, veröffentlichten Rundschreiben etc.
  - Zusendung adäquater Stellenangebote ab sechs Monaten vor Rückkehr der Mitarbeiter:innen, die in den internen Arbeitsmarkt gemeldet worden sind
  - Namentlich bekannte:r Ansprechpartner:in in der Personalstelle, die Hilfestellung für einen reibungslosen Ablauf / Wiedereinstieg gibt/ geben
7. Nach vorheriger individueller Absprache, können Beschäftigten in Elternzeit o.ä. auch Aushilfs- und Vertretungstätigkeiten angeboten werden, um die Nähe zum Beruf zu halten bzw. zu fördern.

#### **D. Mehr Frauen in Führungs- und qualifizierten Fachpositionen oder faire Teilhabe**

1. Bei Benennungen und Entsendungen von Beschäftigten gemäß § 15 GstG für Kommissionen, Beiräte etc. und für Projekte und Arbeitsgruppen sollen Frauen und Männer zu jeweils 50 % berücksichtigt werden.
2. Fortbildungen im Fortbildungszentrum sollen grundsätzlich zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Soweit Frauen in Fortbildungsveranstaltungen erkennbar unterrepräsentiert sind, werden geeignete Maßnahmen gesucht, um den Anteil der Frauen zu erhöhen. § 10 GstG ist zu beachten.
3. Frauen, die sich gezielt auf die Übernahme von Vorgesetzten- bzw. Führungspositionen vorbereiten, werden geeignete Fortbildungen ermöglicht bzw. angeboten.
4. Es wird ein Pilotprojekt „Jobsharing“ ausgeschrieben, mit dem gezielt vor allem auch Führungskräfte angesprochen werden sollen.
5. Ebenso soll ein Pilotprojekt für „Führung auf Probe“ initiiert werden.
6. Stellen mit Personalverantwortung/ Führungspositionen können grundsätzlich auch von Beschäftigten mit reduzierter Wochenarbeitszeit und unter Einbeziehung von Telearbeit ausgeführt werden. Die entsprechend Regelung aus den „personalpolitischen Eckpunkten“ von 2018 (Teil 2, Maßnahme 1., letzter Satz) wird außer Kraft gesetzt. Hinsichtlich des Umfangs der Telearbeit ist zwingend zu berücksichtigen, dass Führung zu einem erheblichen Teil Präsenz am Arbeitsplatz erfordert.
7. Bei der Meldung von Kandidat:innen für die Führungskräftepotentialanalyse (Beamt:innen) wird auf Geschlechterparität geachtet.

8. Personalverantwortliche/ Führungskräfte werden aufgefordert, in ihren Verantwortungsbereichen Frauen zur Bewerbung um die Übernahme höherwertiger Funktionen zu motivieren.

## **E. Ausbildung**

1. Bei gleichwertiger Eignung, Leistung und Befähigung sind Ausbildungsplätze vorrangig an Frauen zu vergeben, wenn sich in dem entsprechenden Ausbildungsberuf oder Vorbereitungsdienst weniger Frauen als Männer befinden. Gleiches gilt für den umgekehrten Fall, wenn sich also in einem Ausbildungsberuf oder Vorbereitungsdienst weniger Männer als Frauen befinden. Darüber hinaus sind in diesen Ausbildungsbereichen geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Angleichung des Anteils weiblicher und männlicher Auszubildender zu erreichen. Beträgt der Frauen- oder Männeranteil an einem Ausbildungsgang weniger als 20 %, ist das in dem Beruf unterrepräsentierte Geschlecht speziell anzusprechen.
2. Berufspraktische Test- oder Verfahrensbestandteile dürfen kein Geschlecht benachteiligen.
3. Es ist anzustreben, dass in den verschiedenen Ausbildungsbereichen sowohl weibliches als auch männliches Ausbildungspersonal beschäftigt ist. Die Übernahme der Ausbildungstätigkeit durch Frauen ist zu fördern. Ausbilder:innen erhalten die Möglichkeit, sich durch Schulungen zum Themenkomplex „Diversität“ fortzubilden.
4. Das Thema unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle inklusive deren finanzieller Auswirkungen wird im Rahmen der Ausbildung vermittelt.
5. Die Ausbildungsberufe der Hansestadt Lübeck sollen auch in Teilzeit erlernt werden können.
6. Die Hansestadt Lübeck setzt sich dafür ein, dass die Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I und II familienkompatibler möglich ist als heute (bspw. wohnortnäher oder in digitaler Form).

## **F. Qualifizierung von Frauen – Faire Verteilung in allen Ebenen und Berufsbereichen**

1. Im Zusammenhang mit einer Überarbeitung (oder Neuerarbeitung) der Beurteilungsrichtlinien der Stadtverwaltung bzw. in den Eigenbetrieben wird von den Personalstellen eine Auswertung der bisherigen Ergebnisse vorgelegt, die Auskunft darüber gibt, mit welchem Durchschnittswert weibliche und männliche Beschäftigte beurteilt werden. Gleiches gilt für andere Bewertungssysteme wie z. B. die leistungsorientierte Bezahlung nach dem TVöD.
2. Die berufliche Fort- und Weiterbildung muss weiblichen und männlichen Beschäftigten gleichermaßen zugutekommen. Intern und extern angebotenen Weiterbildungsveranstaltungen werden Frauen und Männer zu gleichen Anteilen durch die Vorgesetzten ermöglicht, zumindest aber entsprechend ihres Anteils an den Bewerbungen.
3. Durch das Fortbildungszentrum werden gendersensibilisierende Fortbildungsseminare bedarfsorientiert zu verschiedenen Themen angeboten. Dieses Fortbildungsangebot wird in enger Kooperation mit dem Frauenbüro entwickelt.
4. Bei Veranstaltungen zu Führungsverhalten, Personal- und Organisationsangelegenheiten sind die Themen Gleichstellung und ein vereinbarkeitsorientiertes Führungsverständnis einzubeziehen.

5. Seminare z. B. zur Gleichstellung der Geschlechter, zu verbesserten Aufstiegschancen, zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, zu Mobbing oder zum Wiedereinstieg liegen grundsätzlich im dienstlichen Interesse.
6. Bei der Auswahl der Trainer:innen und Moderator:innen für die Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen und Moderationen soll bei gleicher Qualifikation und Eignung die Geschlechterparität gewährleistet werden.
7. Um verstärkt Quereinsteiger:innen zu gewinnen und diese für die zukünftigen Tätigkeiten in der Verwaltung zu qualifizieren, werden in Kooperation mit den Bereichen sowie Bildungs- und Kostenträgern (über-) betriebliche Umschulungsmaßnahmen, in denen Berufsabschlüsse in verkürzter Form nachgeholt werden können, entwickelt.

## **G. Controlling der Gleichstellungspläne und Umsetzung**

1. Die einzelnen Gleichstellungspläne der Hansestadt Lübeck sind alle 4 Jahre neu aufzustellen. Die verbindlichen Zielvorgaben bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert, sind alle zwei Jahre festzulegen.

Im neuen Gesamtkonzept der Hansestadt Lübeck zur Gleichstellung bedeutet dies, dass die nächsten Zielvorgaben 2026 erfolgen (Stichtag 31.12.2025) und der nächste Rahmenplan Gleichstellung mit den einzelnen Gleichstellungsplänen 2028 für die Jahre 2028-2032 aufgestellt wird (Stichtag 31.12.2027). Der Rahmenplan Gleichstellung fasst die stadtweiten strategischen Steuerungsinformationen zur Gleichstellung und Frauenförderung im gleichen (vierjährigen) zeitlichen Rhythmus zusammen.

2. Über den Zeitraum dieses Gleichstellungsplans wird im nächsten Gleichstellungsplan 2028 mit folgenden Inhalten gegenüber der Bürgerschaft berichtet:
  - a) die Entwicklung der Beschäftigtenstatistik im Berichtszeitraum entsprechend der Personalstellen (Kernverwaltung und Eigenbetriebe)
  - b) Vergleichszahlen über den Frauen-/Männeranteil an den Beschäftigten nach allen Entgelt- und Besoldungsgruppen und Führungspositionen mit Vergleich zum letzten Stichtag 31.12.2017
  - c) die Veränderung der Frauenquoten in den unterrepräsentierten Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie die aktuellen Zielvorgaben
  - d) Angaben über die Umsetzung der konkret vereinbarten Maßnahmen in den benannten Handlungsfeldern; dabei wird der Stand der Umsetzung der einzelnen Maßnahmen beschrieben und bewertet.

Das Frauenbüro ist zu beteiligen.

3. Die Umsetzung sowohl des Maßnahmenplans als auch der konkreten Aktivitäten im benannten Handlungsfeld obliegt den Personalverantwortlichen in den Fachbereichen und Betrieben. Der Grad der Umsetzung sowie gegebenenfalls auftretende Probleme im Berichtszeitraum werden im Controlling regelhaft aufgenommen und dokumentiert und den Personalstellen für die nach zwei Jahren zu erstellenden Berichte zur Verfügung gestellt. Für die Kernverwaltung erfolgt dies über den Personalbericht, für die Eigenbetriebe über den Wirtschaftsplan.

4. Alle vier Jahre führt der Bereich Personal ein zusammenfassendes Controlling auf der Grundlage einer Bestandsanalyse für alle Personalstellen mit eigenen Frauenförderplänen nach GstG für die Bürgerschaft durch. Hierbei ist das Frauenbüro zu beteiligen.
5. Die Umsetzung von Sparmaßnahmen darf der Zielsetzung der geplanten Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung nicht zuwiderlaufen.
6. Von den jeweils betroffenen und zuständigen Organisationseinheiten ist im Rahmen der Fortschreibung der Gleichstellungspläne und des Rahmenplans Gleichstellung darzustellen, ob durch Umstrukturierungs- und Einsparprozesse der Anteil weiblicher Beschäftigter verringert wird. Ggf. sind Maßnahmen zur Kompensation zu entwickeln, mit denen eine Verringerung des Anteils weiblicher Beschäftigter verhindert werden kann. Über den Erfolg ist ebenfalls zu berichten.
7. Die für den Gleichstellungsplan zuständigen Personalstellen informieren die Beschäftigten in ihrem Zuständigkeitsbereich über den aktuellen Gleichstellungsplan.

## **H. Sonstiges**

1. Es ist sicherzustellen, dass die Beschäftigten sich an ihrem Arbeitsplatz sicher fühlen. Die Dienstplangestaltung hat dies zu berücksichtigen. Außerdem sind geeignete organisatorische, technische und bauliche Voraussetzungen, entsprechend der Gegebenheiten der jeweiligen Arbeitsplätze, in den Gebäuden und Garagen sowie auf den Zuwegen zu schaffen.
2. Die Dienstvereinbarung zum Umgang mit Diskriminierung, sexueller Belästigung, und/ oder Mobbing am Arbeitsplatz bildet die Basis für eine diskriminierungsfreie Arbeits- und Organisationskultur und ist in allen Verwaltungseinheiten und Betrieben umzusetzen.
3. Bei der Auswahl und Beurteilung von Führungskräften gelten Kenntnisse und Kompetenzen im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsauftrag als Qualifikationsmerkmal. Bei Stellenbesetzungen ist dies durch geeignete Fragen zu prüfen.

## **I. Geltung für Eigenbetriebe und städtische Gesellschaften**

Bei der Gründung von Eigenbetrieben oder städtischen Gesellschaften werden die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes Schleswig-Holstein übernommen. Die von den Gesellschaften aufzustellenden Gleichstellungspläne orientieren sich am Rahmenplan Gleichstellung der Hansestadt Lübeck.

# Gleichstellungspläne der Kernverwaltung und der städtischen Eigenbetriebe

Im Folgenden wird zu den einzelnen Gleichstellungsplänen zunächst für die Kernverwaltung und sodann für die städtischen Eigenbetriebe detaillierter aufgezeigt, wie sich die IST-Situation jeweils darstellt, wo Handlungsbedarf besteht und mit welchen Maßnahmen die Zielsetzung angegangen werden soll. Dabei wird gleichbleibend folgender Aufbau gewählt:

- Den Ausgangspunkt bilden Übersichtstabellen, die u.a. die Beschäftigten aufgeschlüsselt nach dem Anteil der Frauen sowie der Männer enthalten, das Verhältnis der Geschlechter in Führungspositionen, Teilzeit oder das Geschlechterverhältnis aufgeschlüsselt nach Berufsgruppen darstellt, jeweils mit Stand 31.12.2023.
- Im Anschluss wird näher auf die Zielvorgaben eingegangen, die in der jeweiligen Organisationseinheit anzustreben sind. Im Gleichstellungsplan der Kernverwaltung erfolgt ab diesem Gliederungspunkt eine Unterteilung nach Fachbereichen, da diese in ihrer Beschäftigtenstruktur wie auch in den sich stellenden Herausforderungen teils erheblich voneinander abweichen.

## Erläuterung zur Ermittlung der Zielvorgaben:

Die konkrete Ermittlung der Zielvorgaben folgt den Vorgaben des § 11 Abs. 4 GStG. Das zu Grunde liegende, eher komplexe mathematische Verfahren folgt der Annahme des Gesetzgebers, dass mit steigender Tarifgruppe der Frauenanteil sinkt, zugleich aber ein Frauenanteil von wenigstens 50% angestrebt werden sollte. Um sich diesem zumindest schrittweise anzunähern wird auch der Frauenanteil in der darunterliegenden Tarif-/Besoldungsgruppe mitbetrachtet.

Bei der Hansestadt Lübeck ergibt sich diese Situation jedoch nicht durchgängig bei allen Tarifgruppen. Es haben sich daher zur Findung der Zielvorgabe folgende drei Verfahrensweisen ergeben:

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

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

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

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

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

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

Aus dem Ergebnis einer prozentualen Zielvorgabe wird schließlich die Anzahl an einzustellenden Frauen je Tarif-/Besoldungsgruppe ermittelt.

Diese Ermittlung erfolgt unterteilt nach Statusgruppen und innerhalb der Tarifbeschäftigten unterteilt nach Tarifwerken.

- Hieran anschließend werden Problemfelder verdeutlicht, für die Lösungsansätze gefunden werden müssen.
- Den Abschluss bilden eine Reflexion der bis 2023 erreichten Ergebnisse sowie eine Darstellung der Maßnahmen/ Handlungsfelder, die zur Erreichung der jeweiligen Zielvorgaben bzw. der Bearbeitung der Problemfelder durch die jeweilige Organisationseinheit (bzw. den jeweiligen Fachbereich) angestrebt werden.

## Kernverwaltung

### Übersicht Kernverwaltung

Abbildung 2 – Stammpersonal zum Stichtag 31.12. des Jahres (KV)

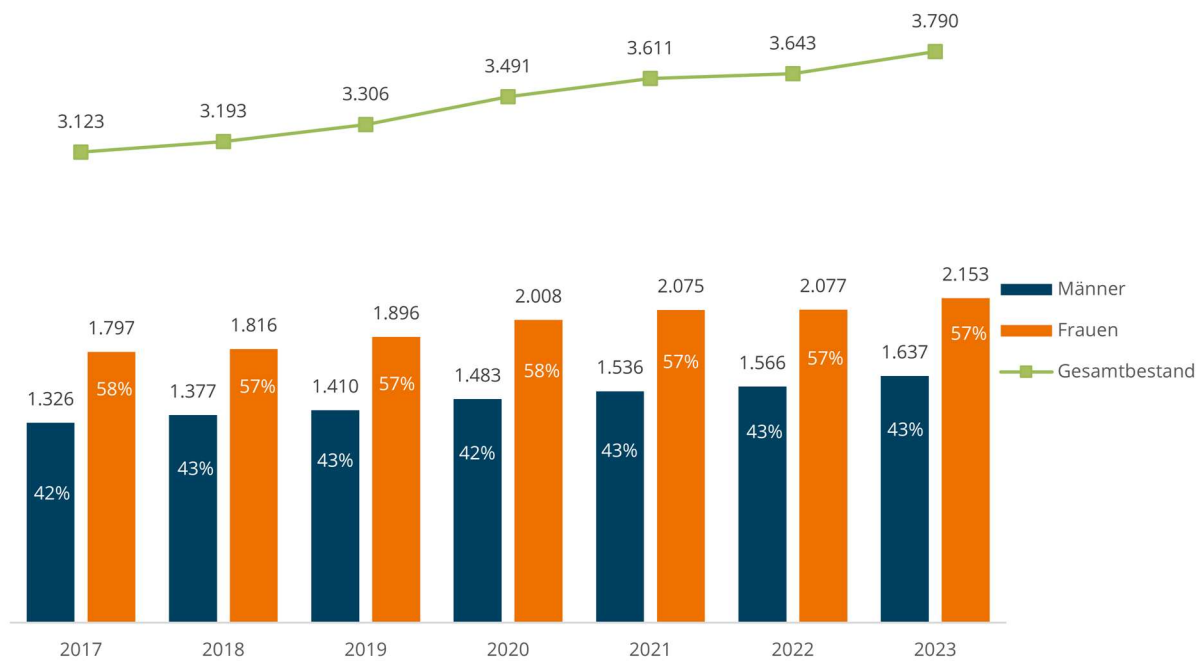


Abbildung 3 – Beamte nach Geschlecht inklusive Anteil der Feuerwehrbeamt:innen (Stammpersonal) (KV)

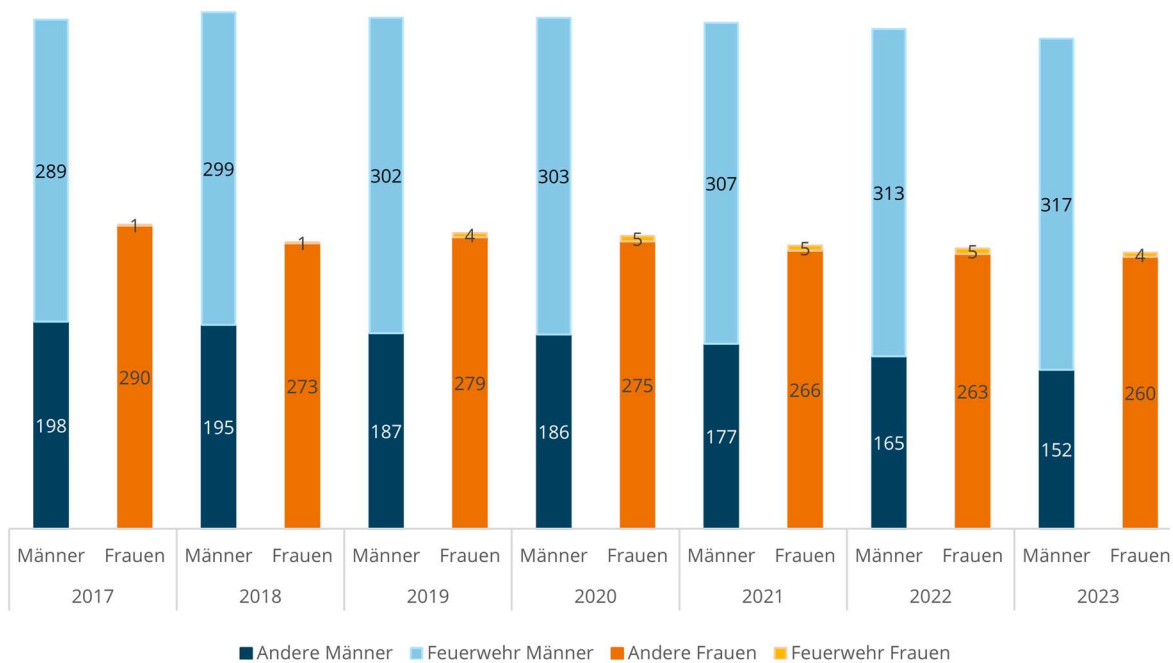


Abbildung 4 – Tarifbeschäftigte nach Geschlecht (Stammpersonal) (KV)

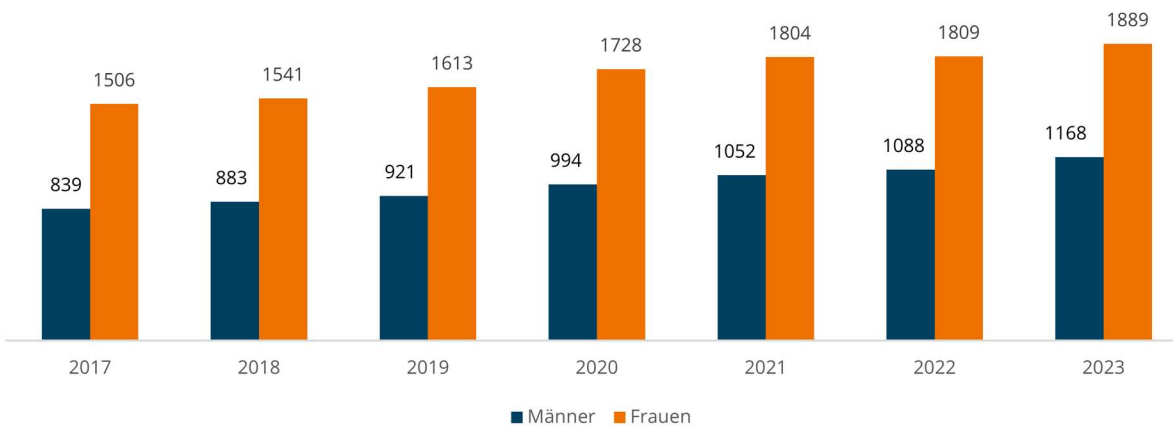


Abbildung 5 – Tarifbeschäftigte nach Berufsgruppen (Stammpersonal) (KV)

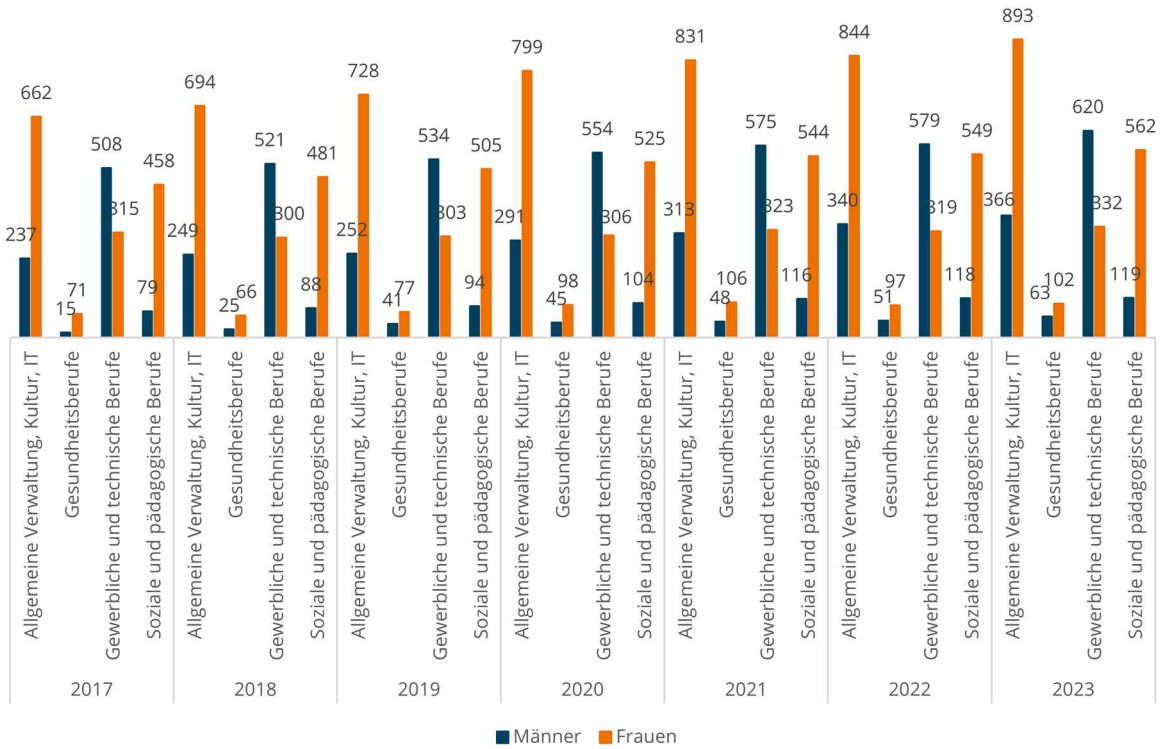


Abbildung 6 – Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht (Stammpersonal) (KV)

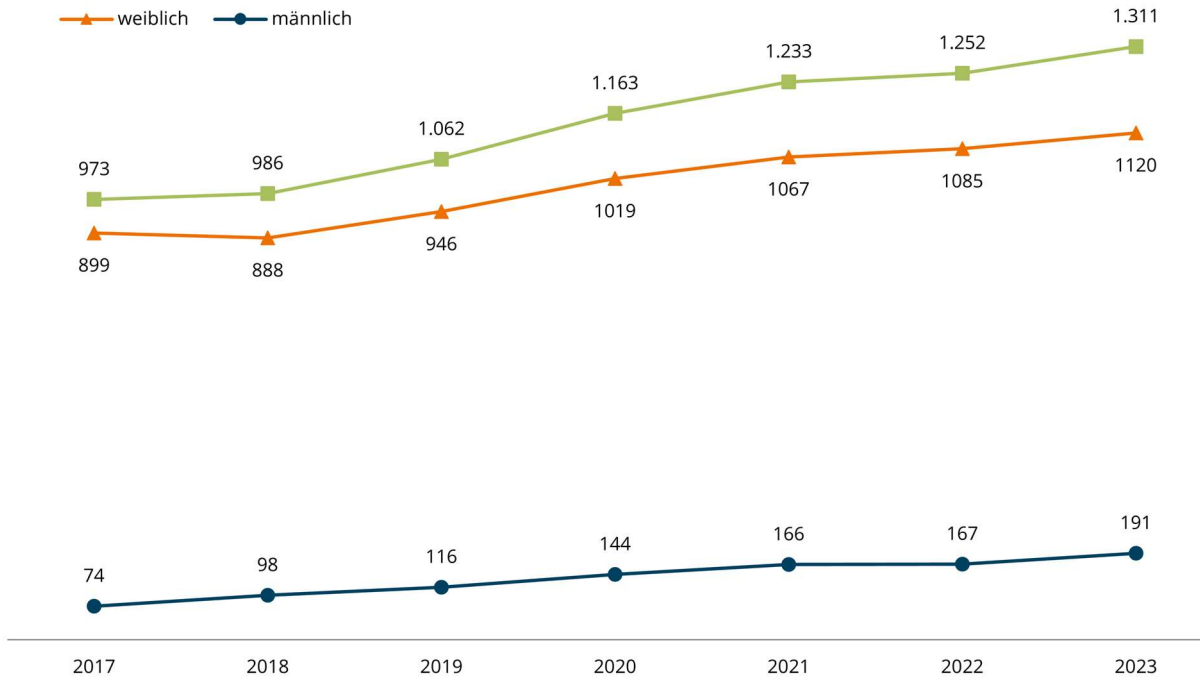


Abbildung 7 – Zeitannteile Teilzeitbeschäftigte (KV)

weiblich  
männlich

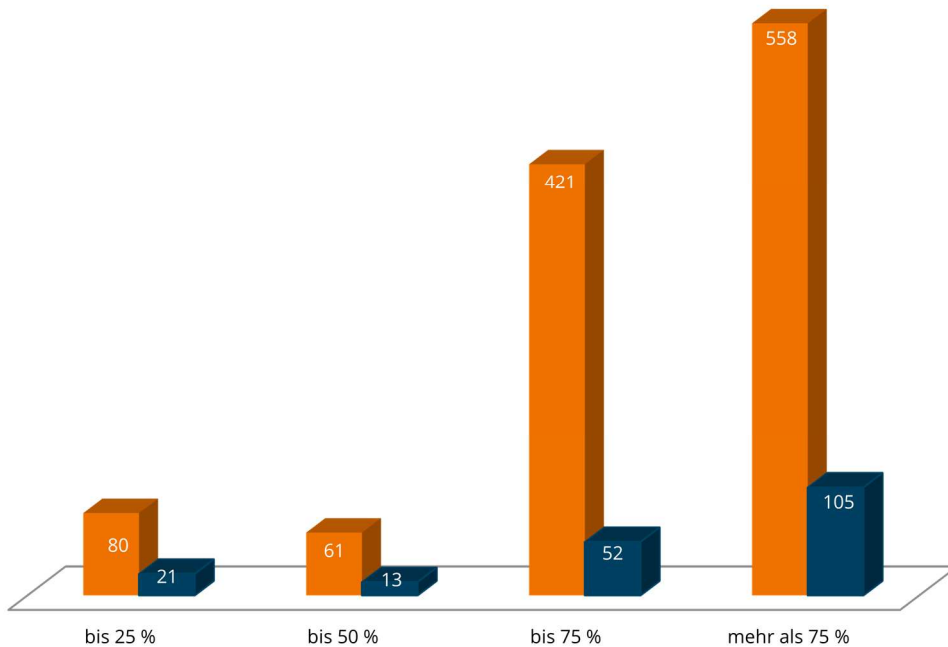


Abbildung 8 – Entwicklung Telearbeit (Stammpersonal) (KV)

Männer Frauen

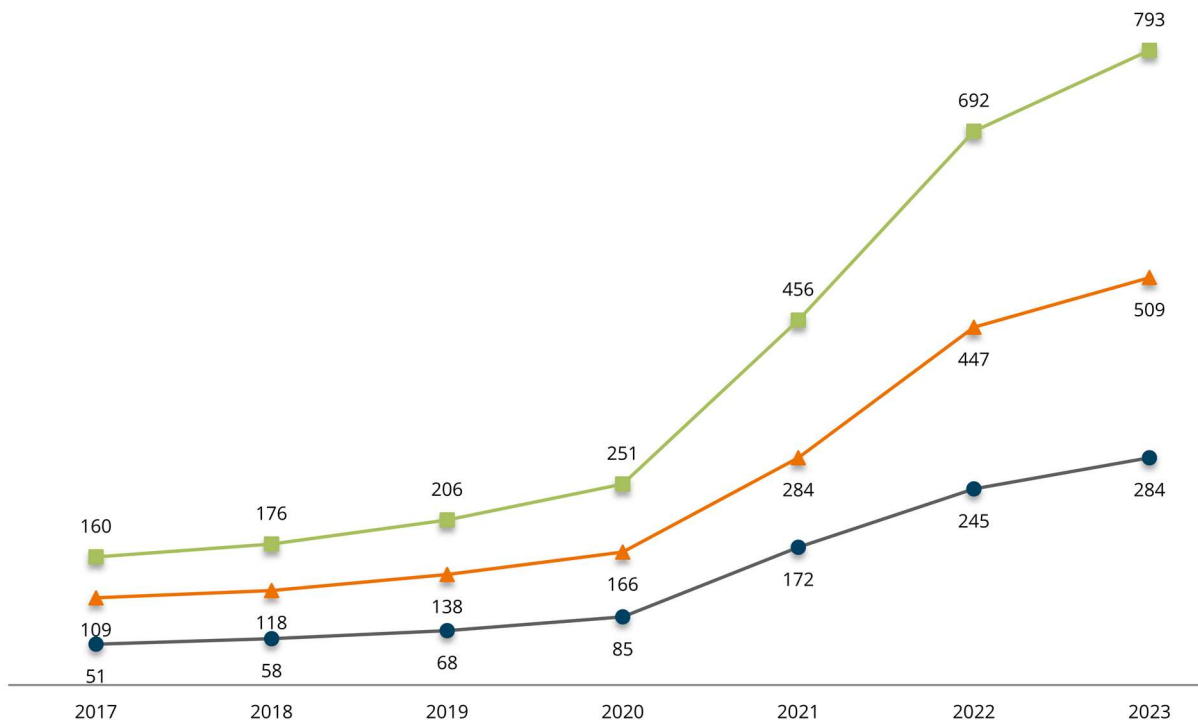


Abbildung 9 – Elternzeiten / Pflegezeiten begonnen im jeweiligen Jahr (KV)

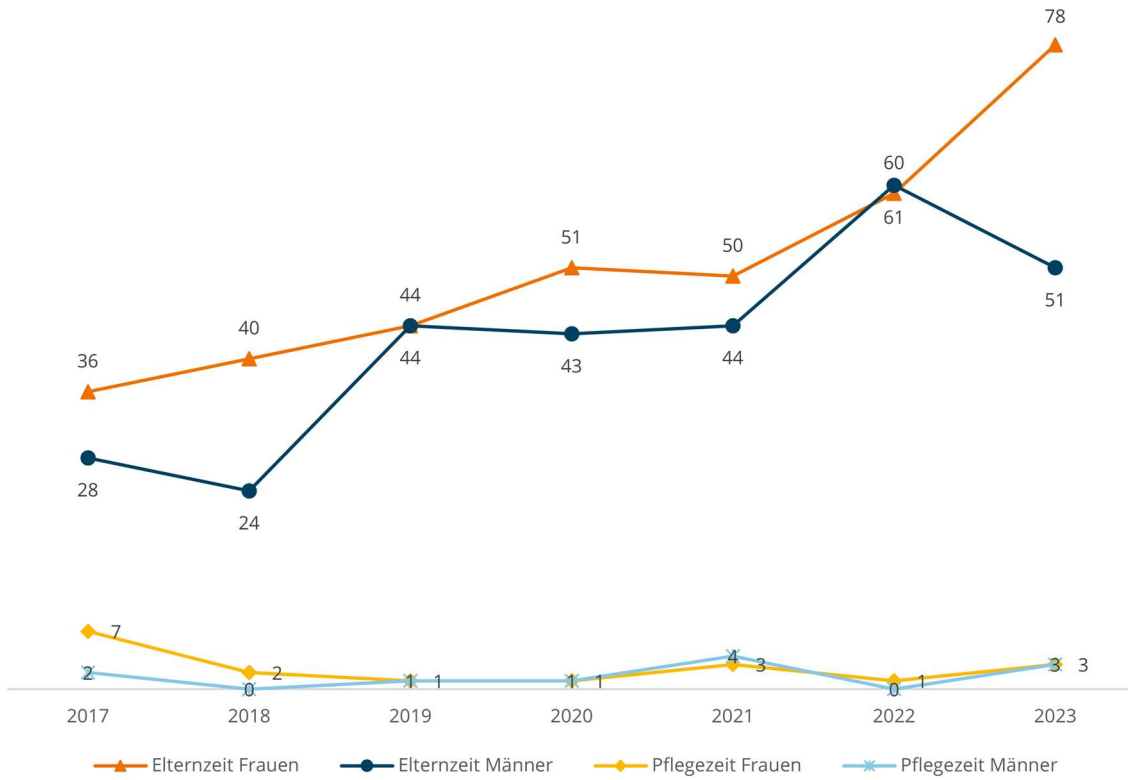
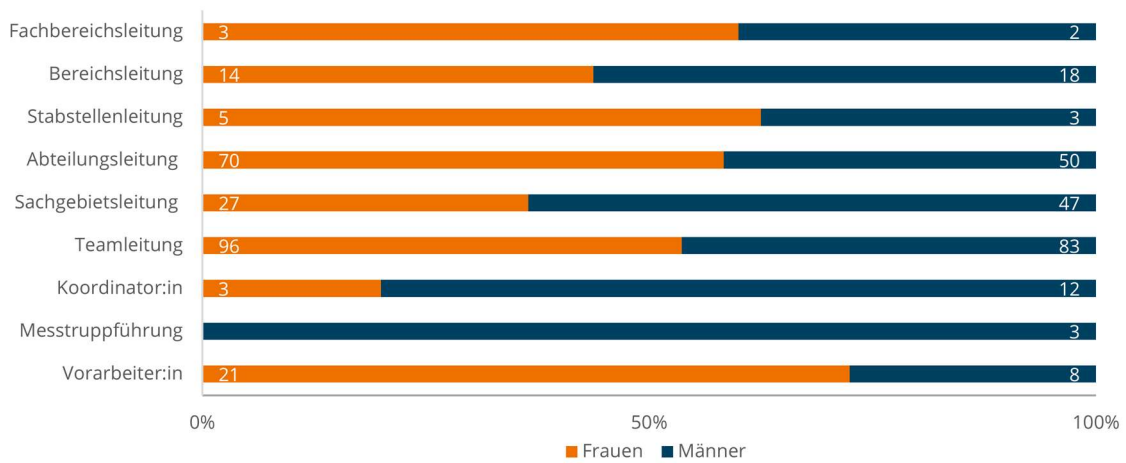


Abbildung 10 – Führungskräfte (Gesamt: 465) (KV)



## Zielvorgaben Kernverwaltung

Abbildung 11 – Zielvorgaben Beamt:innen

Besoldungsgruppe	2023		Ziel für 2026	
	Anzahl Beamt:innen	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzustellende Frauen
A7	68	22,06	50,00	19
A8	171	21,64	22,06	1
A9 mD	130	12,31	21,64	13
A12	68	35,29	50,00	10
A13 gD	30	40,00	45,00	2
A13 hD	1	0,00	40,00	1
A16	7	42,86	47,86	1

Abbildung 12 – Zielvorgaben Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe TVöD	2023		Ziele für 2026	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzustellende Frauen
3	128	42,19	50,00	10
4	82	13,41	42,19	24
5	294	43,20	48,20	15
9b (gD)	78	53,59	50,00	5
10	73	49,32	50,00	1
11	145	48,28	49,32	2
12	118	40,68	48,28	9
15Ü	5	20,00	50,00	2
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzustellende Frauen
N	28	39,29	44,29	2
<b>TVöD - SuE</b>				
Im Sozial- und Erziehungsdienst besteht keine Unterrepräsentanz von Frauen. Die Frauenanteile je Entgeltgruppe können Tabelle 4 im Anhang entnommen werden				
TVöD - Wald	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzustellende Frauen
4	1	0,00	50,00	1
5	15	0,00	50,00	8
6	2	0,00	50,00	1
7	1	0,00	50,00	1
<b>Pflege</b>				

Im Bereich Pflege besteht keine Unterrepräsentanz von Frauen. Die Frauenanteile können Tabelle 4 im Anhang entnommen werden

## Verdeutlichung der Problemfelder in der Kernverwaltung

### Fachbereich 1

Ist-Situation	Herausforderung
Anteil weiblicher Tarifbeschäftigter gesamt und weiblicher Beamt:innen gesamt im Fachbereich jeweils > 50%	Zielwert bei Besetzungsverfahren im Blick behalten
Teilweise Zielwertunterschreitung bei den Mitarbeiter:innen im gehobenen und im höheren Dienst	Besetzung von Stellen mit weiblichen Bewerber:innen unter Berücksichtigung von Eignung und Leistung und rechtlicher Vorgaben.
Besetzung der Position Bereichsleiter:in nahezu paritätisch	Zielwert bei Besetzungsverfahren im Blick behalten
Der Frauenanteil bei der Besetzung der Position Stellvertretende:r Bereichsleiter:in überwiegt	Zielwert bei Besetzungsverfahren im Blick behalten
Teilweise Unterrepräsentanz von Frauen in Führung ab Funktion Abteilungsleitung	Mitarbeiterinnen ermutigen, sich über die Fortbildung "Fit für Führung" für entsprechende Positionen zu qualifizieren. Weibliche Führungskräfte einstellen unter Berücksichtigung von Eignung und Leistung und rechtlicher Vorgaben.

### Fachbereich 2

Ist-Situation	Herausforderung
Telearbeitsanträge werden, wo möglich, genehmigt	datenschutzrechtliche Hürden bzgl. Telearbeit müssen bei personenbezogenen hochsensiblen Daten geklärt werden
häufig Beschäftigungsverbot mit Beginn der Schwangerschaft; dadurch frühzeitige Stellenvakanz	Frühzeitige Stellennachbesetzung bereits mit Beschäftigungsverbot prüfen
Führungskräfte im sozialpädagogischen Bereich sind schwer zu finden, oft wird ebenfalls Fallarbeit gewünscht	bei Teamleitung wird Fallarbeit mit Führung erprobt.
Viele Führungskräfte gehen in den nächsten Jahren in die Rente	Wissenstransfer wird z.T. durch doppelte Besetzung und zeitweise Einarbeitung durch Vorgänger:in erforderlich.

### Fachbereich 3

Ist-Situation	Herausforderung
Bei der Feuerwehr und im Stadtwald Unterrepräsentanz von weiblichen Beschäftigten	Fortsetzung der Aktivitäten wie Teilnahme an Messen, Girls-Days, Tag des offenen Rathauses.

### Fachbereich 4

Ist-Situation	Herausforderung
Unterrepräsentanz von Männern in Kitas	Männer für Berufe im Sozial- und Erziehungsdienst gewinnen (Boys Day, Praktika, BFD/ FSJ, praxisintegrierte Ausbildung, berufsbegleitende Qualifizierung, Quereinsteigerprogramme, Angebote von Fortbildung und Partizipation)
Unterrepräsentanz von Männern in pädagogischen Berufen	Männer für Berufe im Sozial- und Erziehungsdienst, Jugendarbeit, ASD und Schulsozialarbeit, gewinnen (duales Studium, Angebote der Fortbildung, Supervision, Steigerung der Attraktivität und Qualität der Arbeitsplätze)
Unterrepräsentanz von Männern im Schulbüro	Männer für das Schulbüro gewinnen
Unterrepräsentanz von Frauen in der EG 12 und A 13/ A 15 zur Zielerreichung 50 %, Einstellung von 2 Frauen (E 12) bzw. 1 Frau (A 13 - A 14) zur Zielerreichung	Bei Stellenbesetzungsverfahren bevorzugt Frauen erreichen / gewinnen, bei gleicher Eignung und Befähigung

### Fachbereich 5

Ist-Situation	Herausforderung
freie Kapazitäten durch die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit	teilweise gelingt die Zusammensetzung einer Stelle aus mehreren Stundenanteilen, jedoch ist dies bspw. abteilungs- oder auch bereichsübergreifend nicht möglich. Eine Art „Stellenpool“ wäre eine Möglichkeit.
Unterrepräsentanz von Frauen in Führung	Der Anteil weiblicher Führungskräfte liegt bei knapp 32%. Mitarbeiterinnen qualifizieren und sofern möglich, weibliche Führungskräfte einstellen
Inanspruchnahme von Elternzeit	Männer ermutigen, Elternzeit zu nehmen
Vereinbarungen zur Telearbeit	Desksharing ermöglichen
Unterrepräsentanz von Frauen in gewerblichen Berufen	In den gewerblichen Berufen ist durch die Berufsbilder der Frauenanteil insgesamt niedrig, so dass eine Erhöhung des Frauenanteils auf 50% schwer zu realisieren ist. Die Stellenbesetzungen erfolgen geschlechtsneutral, nach Eignung, Leistung und Befähigung.

## Ergebnisse bis 2023 und Handlungsfelder und Maßnahmen der Fachbereiche der Kernverwaltung bis 2028

### Fachbereich 1

#### Stellungnahme zu den Ergebnissen bis 2023

- Der FB 1 setzt sich für die Verbesserung der Attraktivität der Hansestadt Lübeck als Arbeitgeberin ein und wirbt für Ausbildungsplätze und Jobs bei der Hansestadt Lübeck über eine regelmäßige Teilnahme an Ausbildungs- und Fachkräftemessen, an Schulveranstaltungen, durch die Nutzung von Online-Portalen und den Einsatz von Ausbildungsbotschafter:innen in den Schulen, sowie durch Veröffentlichungen in Printmedien.  
Zusätzlich finden regelmäßig Veranstaltungen und Beratungsangebote in der TalentwerkSTADT statt. Das Beratungsangebot wird in über 50% der Fälle von Frauen wahrgenommen.
- Im Rahmen der Kampagne für mehr Vielfalt in der Verwaltung wurde vom Bereich Personal in Kooperation mit den einzelnen Fachbereichen ein Vielfaltsfilm erstellt, der die Diversität der Beschäftigten sowie die Vielfalt der Aufgabengebiete der Hansestadt Lübeck abbildet. Bei der Auswahl der Darsteller:innen wurde auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet.
- Die Hansestadt Lübeck nimmt regelmäßig an Maßnahmen zur klischeefreien Berufsorientierung teil, z. B.:
  - Jährliche Mitwirkung am Girls- und Boys-Day unter Beteiligung des Bürgermeisters, der Bereiche IT, DOS und Personal sowie weiterer (Fach-)Bereiche.
  - Jährliche Mitwirkung an der Ausbildungsrallye.
  - Im Jahr 2023 Mitwirkung an einem Kooperationspraktikum, gemeinsam mit den Betrieben Dräger und Stadtwerke, zur Motivation von Mädchen in MINT Berufen. Praktikumsplätze bieten DOS und die städtische IT.
    - Im Haushalt 2025 wird eine zusätzliche Stelle geschaffen, um das Angebot von Praktika weiter zu verbessern und auszubauen.
- Im Bereich IT konnten in den letzten Jahren erfolgreich mehrere Frauen für höherdotierte Stellen gewonnen werden. Bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung werden, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, weibliche Bewerber:innen eingestellt.
- Im Rahmen der Europäischen Charta der Gleichstellung von Frauen und Männern beteiligt sich der FB1 erfolgreich mit mehreren Maßnahmen am Aktionsplan Gleichstellung. Ein Ergebnis ist die Erweiterung der Ausbildungsberufe, die auch in Teilzeit absolviert werden können, von einem auf mittlerweile drei Berufsbilder. Die Teilzeitangebote werden in erster Linie, aus familiären Gründen, von weiblichen Auszubildenden wahrgenommen.
- Ein wesentliches Instrument zur Bewältigung des Fachkräftemangels ist die Ausbildung von Nachwuchskräften. Die Rahmenbedingungen für die Ausbildung werden stetig überprüft und verbessert. Die Umstellung auf Blockunterricht erhöht die Planbarkeit. Die Anzahl der Ausbildungsberufe, die man bei der Hansestadt Lübeck lernen kann, wurde erhöht. Der überwiegende Anteil der Auszubildenden ist weiblich. 2023 gab es 137 weibliche und 113 männliche Nachwuchskräfte bei der HL. Um zukünftig dem Fachkräftemangel noch besser begegnen zu können, sollen neben Auszubildenden auch Umschüler:innen für die Verwaltung gewonnen werden. Ein entsprechendes Konzept ist in Arbeit.
- Im Zuge der neu geschaffenen dualen Studiengänge konnten neue Ausbilder:innen gewonnen werden. Die Vielzahl an weiblichen Ausbilder:innen wird durch Praxisanleiter:innen ergänzt.

- Die vom Fortbildungszentrum angebotenen Qualifizierungsangebote wie z. B. Fit für Führung und die Führungsreihe werden fast durchgängig von mehr Frauen als Männern wahrgenommen. Die Zahlen belegen, dass Frauen zunehmend die Chancen zur weiteren Qualifizierung nutzen.

**Maßnahmen bis 2028**

Handlungsfeld	Maßnahme	Meilensteine	bis wann
B	Elternzeit von Vätern > 2 Monate unterstützen	Einbindung des Themas in Führungskräftebildungen, Ermutigung und Unterstützung	2025 ff.
F	Umschulung: Zukünftig wird neben Ausbildungsplan die Verwaltung auch Umschulungen angeboten.	Ein entsprechendes Konzept ist erstellt in 2025	2025
		Erste Umschüler:innen werden ausgebildet	2026

**Fachbereich 2**

**Stellungnahme zu den Ergebnissen bis 2023**

Im FB 2 liegt in nahezu allen Entgelt-/ Besoldungsgruppen der Frauenanteil weiterhin über 50 %, zum Teil sehr deutlich darüber. Im Vergleich zu den Vergleichszahlen aus 2018 (Stand 31.12.2017) wird deutlich, dass der Frauenanteil sogar noch weiter angestiegen ist.

In dem Datenbestand werden Beschäftigte im einfachen Dienst ausgewiesen. Die Beschäftigung besteht seit dem 01.01.2024 nicht mehr, durch Auflösung des Corona-Teams und teils Einsatz der Beschäftigten auf anderen höherwertigen Planstellen.

Im mittleren Dienst erhöhte sich der Frauenanteil gegenüber den Vergleichszahlen aus 2018 bei den Beamt:innen von 66,73 % auf 84,21 % und bei den Beschäftigten von 76,6 % auf 82,63 %.

Im gehobenen Dienst stieg der Frauenanteil im gleichen Zeitraum bei den Beamt:innen von 67,94 % auf 75,27 %. Bei den Beschäftigten im gehobenen Dienst sank hingegen der Frauenanteil von 74,3 % auf 71,97 %, liegt hiermit jedoch immer noch deutlich über dem gesteckten Ziel von 50 %. Im höheren Dienst bleibt der Frauenanteil bei den Beamt:innen bei 100 % und bei den Beschäftigten veränderte er sich von 69 % auf 78,26 %.

Es ist somit weiterhin ein steigender Trend des Frauenanteils zu beobachten. Die Stellen im Fachbereich sind insbesondere durch die sozialen Berufe durch eine hohe Frauenquote geprägt, so dass in einigen Bereichen der Bedarf an qualifizierten Männern steigt, um ein ausgeglichenes Verhältnis zu erreichen.

Die Bereichsleitungen im FB 2 sind mit 2 Frauen und mit 2 Männern besetzt, bei den stellvertretenden Bereichsleitungen sind es ebenso 2 Frauen und 2 Männer. Bei den Abteilungs-, Sachgebiets- und Teamleitungen überwiegt der Frauenanteil mit 38 zu 11.

**Maßnahmen bis 2028**

Der Fachbereich 2 setzt bereits Maßnahmen aus den Handlungsfeldern um. Auf die entsprechenden Ausführungen der Bereiche wird verwiesen.

Der Fachbereich will die Handlungsfelder zur Gleichstellung weiterhin bestmöglich verfolgen, um die qualifizierten Frauen zu halten; ebenso wird um qualifizierte Männer geworben. Grundsätzlich ist Anliegen des

Fachbereiches, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu binden, um den Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die genannten Maßnahmen A bis I des Rahmenplans zur Frauenförderung finden allesamt Anwendung.

Handlungsfeld	Maßnahme	Meilensteine	bis wann
I	Stadtinterne bereichsübergreifende Regelungen zur Gewährung von Telearbeit - und <b>Einhaltung</b> in allen Fachbereichen, um die Abwanderung, auch stadintern zu vermeiden und um neue Mitarbeitende gewinnen zu können. (Bereich 2.500)	datenschutzrechtliche Hürden bzgl. Telearbeit müssen bei personenbezogenen hochsensiblen Daten geklärt werden	
III	Erhöhung des Männeranteils (Bereich 2.280)	Der Bereich hat unter den Beschäftigten und bei den Führungskräften eine deutliche Unterrepräsentanz von männlich oder divers gelesenen Personen. Es wird sich bemüht, männliche/diverse Personen anzusprechen, sich hier zu bewerben.	

### Fachbereich 3

#### Stellungnahme zu den Ergebnissen bis 2023

Das Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, wurde im Fachbereich 3 erreicht. Auf der Leitungsebene (Bereichsleitung, Abteilungsleitung, Sachgebietsleitung) konnte der Frauenanteil weiter ausgebaut werden. So sind z. B. aktuell im Ordnungsamt 67 % der genannten Führungspositionen mit Frauen besetzt, im Bereich Umwelt- Natur- und Verbraucherschutz 62 %; 3 von 5 Bereichen des Fachbereichs 3 werden von Frauen geleitet. In den von Frauen nach wie vor unterrepräsentierten Bereichen Feuerwehr und Stadtwald konnten immerhin die Verwaltungsabteilungen mit weiblichen Führungskräften besetzt werden.

Auch die Inanspruchnahme von Angeboten der flexiblen Arbeits(-zeit)gestaltung ist gestiegen. Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten ist von 138 auf 170 Mitarbeitende gestiegen, hiervon sind 44 Männer (26 %).

Der Anteil von Telearbeit hat sich mit 101 Mitarbeitenden und einem Männeranteil von 40 % nochmals erhöht.

Um den Frauenanteil im gewerblich-technischen Bereich der Feuerwehr und des Stadtwaldes zu erhöhen, wurde der Schwerpunkt der Aktivitäten auf das Handlungsfeld III – Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung – gelegt. Mit der Aufhebung der corona-bedingten Einschränkungen wurden entsprechende Bemühungen Anfang 2023 wiederaufgenommen. So hat die Feuerwehr im Rahmen des „Blaulichttages“ und des 125-jährigen Bestehens explizit Frauen bei der Feuerwehr und im Rettungsdienst dargestellt. Darüber hinaus hat die Feuerwehr 2023 am „Girls-Day“ teilgenommen.

In Zusammenarbeit mit dem Team Ausbildung der Hansestadt Lübeck haben Mitarbeiter des Bereiches Stadtwald an Messen teilgenommen, um Frauen für den Beruf der Forstwirtin zu begeistern.

Praktika wurden in beiden Bereichen wieder angeboten. Das Interesse weiblicher Praktikanten war allerdings gering. Im Stadtwald hat 2022 eine Praktikantin ein Praktikum absolviert, 2023 waren es zwei.

Die Feuerwehr konnte immerhin 2022 insg. fünf und in 2023 sechs weibliche Nachwuchskräfte gewinnen.

**Maßnahmen bis 2028**

Handlungsfeld	Maßnahme	Meilensteine	bis wann
II	Erhöhung des Frauenanteils bei der Feuerwehr und im Stadtwald	Teilnahme am Girls-Day	2028
		Teilnahme an Jobmessen u. ä. Veranstaltungen	
		Teilnahme am Tag des offenen Rathauses	2028
		Gezielte Unterstützung der weiblichen Forstwirtschaft-Azubis im Stadtwald im Rahmen der Ausbildung (für 2024 wurde eine Forstwirtschaft-Auszubildende eingestellt), damit diese das Ausbildungsziel erreichen und um die MA nach der Ausbildung zu halten.	2028

**Fachbereich 4**

**Stellungnahme zu den Ergebnissen bis 2023**

Besondere Aktivitäten in den Handlungsfeldern II und III:

Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung sowie Qualifizierung von Frauen

- Erhöhung des Männeranteils im Bereich städtische Kindertageseinrichtungen durch Beteiligung am Boys Day:  
Der Boys-Day wurde Corona-bedingt in den städtischen Kindertageseinrichtungen nicht angeboten und wird langsam wieder aufgegriffen. 2024 wurde der Boys Day in 3 Kitas durchgeführt und ab 2025 ist geplant, den Boys Day in noch mehr Kitas anbieten zu können.
- Fortsetzung des Projektes „Mehr Männer in Kitas“ – sofern hierfür zukünftig wieder die erforderlichen Drittmittel verfügbar sind:  
Es stehen keine neuen Drittmittel zur Verfügung. Die Fortsetzung konnte somit nicht erfolgen.
- Steigerung der Attraktivität und Qualität der Arbeitsplätze und Leistungen durch Aktivitäten zur Erhebung der Ist-Situation, Ideenentwicklung, Einführung und Umsetzung von Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitssituation, Attraktivität, Motivation, Werbung und Mitarbeiter:innenbindung in 4.510 und 4.511 unter Einbeziehung der Mitarbeiter:innen:  
Die pädagogischen Standards für die städtischen Kindertageseinrichtungen (4.511) wurden eine unter Beteiligung von Mitarbeitenden und Eltern partizipativ erarbeitet. Ein neues Leitbild wurde gemeinsam erarbeitet und es fand eine breite Beteiligung der Mitarbeitenden statt.

Im Bereich Familienhilfen gibt es einen ständigen Prozess zur Steigerung von Attraktivität und Qualität der Arbeitsplätze, u.a. wurde das Angebot der Supervision überarbeitet und lfd. angeboten.

- **Duale Ausbildung:**  
Im Bereich der städtischen Kindertageseinrichtungen werden die Mitarbeitenden mit entgeltlicher Freistellung bei nebenberuflichen Studiengängen oder der Weiterbildung zur Heilpädagog:in unterstützt.  
Die Bereiche 4.401 (1 Stelle), 4.510 (3 Stellen) und 4.513 (1 Stelle) haben seit 2021 die duale Ausbildung für Studierende der Sozialen Arbeit. Aktuell laufen wieder die Besetzungsverfahren und nach Möglichkeit sollen alle Stellen duale Ausbildung besetzt werden.
- **Praxisintegrierte Ausbildung zum/zur Erzieher:in (PiA-Erzieher:in):**  
Der Bereich städtischen Kindertageseinrichtungen hat im Jahr 2019 mit der praxisintegrierten Ausbildung zum/zur Erzieher:in angefangen und bildet seitdem jährlich mehrere Nachwuchskräfte aus. Auch männliche Auszubildende sind eingestellt.
- **Einsetzen für die angemessene Bezahlung/ ggf. Überprüfung der Eingruppierung anhand der Tätigkeiten:**  
Die Stellen im FB 4 werden in einem ständigen Prozess anlassbezogen und in Zuge von Organisationsveränderungen in der Bewertung überprüft und angepasst.
- **Entwicklung und Angebot eines auf pädagogische Berufe ausgerichteten Fortbildungsprogramms:**  
Die Bereiche Städtische Kindertageseinrichtungen, Familienhilfen und Jugendarbeit planen und organisieren bereichsinterne Fortbildungsprogramme. Die Angebote in den städtischen Kindertageseinrichtungen orientieren sich an den Bedarfen, die sich z. B. aus dem Format „von Praxis für Praxis“ ergeben. Daneben gibt es eine kollegiale Beratung zur systematischen Vernetzung der Kitas untereinander, Coaching und Supervision für das Kita-Team, eine Führungsqualifizierung. Im Bereich Familienhilfen ist ein Angebot an Supervision eingeplant, es werden feste regelmäßige Gruppensupervisionen und bei Bedarf auch Einzelsupervisionen angeboten.
- **Anbieten von Praktika und Anerkennungspraktika sowie BFD und FSJ:**  
Es werden Jahrespraktika und Kurzzeitpraktika sowie das FSJ und/ oder BFD z. B. in der Jugendarbeit oder in Kindertageseinrichtungen und an Schulen angeboten, teilweise können aufgrund der geringen Nachfrage nicht alle Plätze belegt werden. In den städtischen Kindertageseinrichtungen sind zurzeit 18 BFD und FSJ eingestellt, weitere Aufnahmen laufen.
- **Unterstützung von Quereinsteigerprogrammen:**  
Im Bereich 4.511 erfolgt die Ausbildung von Quereinsteiger:innen zum/zur Erzieher:in.
- **Gezielte Personalentwicklung von Mitarbeiter:innen z. B. durch eine berufsbegleitende Qualifizierung von sozialpädagogischen Assistent:innen zu Erzieher:innen:**  
Die berufsbegleitende Qualifizierung wird im Fachbereich 4 unterstützt.

**Maßnahmen bis 2028**

<b>Handlungs-feld</b>	<b>Maßnahme</b>	<b>Meilensteine</b>	<b>bis wann</b>
I	Telearbeit - Auswei-tung, Vereinfachung, Flexibilisierung	Telearbeit ausweiten	2026
		Flexibilisierung, um auf besondere Situationen reagieren zu können (zeitweise Ausweitung der Anteile in Telearbeit, kurzfristige Bewilligung, z. B. bei Kind krank, Weiterentwicklung Mobiler Arbeit)	2026
		Erhöhung des Anteils der MA in Telearbeit (derzeit ca. 250 Fälle), Telearbeit wird soweit möglich gewährt	2026
	Flexible Arbeitszeiten ausschöpfen und gestalten	Verantwortungsübertragung zur Gestaltung von Arbeitszeiten in die jeweiligen Teams: unter der Prämisse der Aufgabenerledigung wird die Arbeitszeitgestaltung/Anwesenheit etc. autonom abgesprochen und realisiert	2026
		Gewährung von spontanem Frei, Homeoffice, Nutzung der DV-Flex für Kinderbetreuung (z. B. vormittags betreuen, nachmittags arbeiten)	2026
	Betreuungsnotfall ab-mildern	Beschäftigte ermutigen, im Bedarfsfall das Eltern-Kind Arbeitszimmer zu nutzen, Mitnahme von Kindern im Betreuungsnotfall ermöglichen, soweit betrieblich vertretbar	2026
	Arbeit in Teilzeit	Teilzeit (im individuell gewünschten Umfang) ge-währen	2026
	Arbeitsorganisation an-passen	Anpassung der Arbeitsabläufe bei Bedarf	2026
		(Besprechungs-)Termine mit Teilzeit- und Fami-lienbelangen vereinbar legen	2026
	Unterstützung durch Führung	Unterstützungsmöglichkeiten durch Stimulus aufzeigen, kommunizieren	2026
		Fortbildungen zur Vereinbarkeit Familie und Be-ruf und Zeitmanagement aufzeigen und kommu-nizieren	2026
		Vereinbarkeit Familie und Beruf ist Inhalt der JMAG im FB 4	2026

**Fachbereich 5**

**Stellungnahme zu den Ergebnissen bis 2023**

Die vielfältigen Stellen im Fachbereich Planen und Bauen umfassen überwiegend Berufsfelder mit gewerblich-technischen Schwerpunkten. Das Spektrum erstreckt sich von Tätigkeiten des einfachen Dienstes ohne berufliche Vorkenntnisse (vorwiegend im Reinigungsdienst), bis hin zu hochkomplexen Tätigkeiten im Planungs- und Baubereich des höheren Dienstes, welche einen Studienabschluss voraussetzen.

Der demografische Wandel bedingt, unabhängig vom Grad der erforderlichen Qualifikation, einen Fachkräftemangel auf allen Ebenen. Besonders die Nachbesetzung von Mitarbeiter:innen für die gewerblich bzw. technischen Berufe ist aufgrund schwieriger werdenden Personalgewinnung mit einem erheblichen Mehraufwand verbunden.

Den wesentlichen Anteil der Beschäftigten im FB 5 umfassen die Tarifbeschäftigten (95,3%). Vor dem Hintergrund der technischen Ausrichtung des FB 5 ist der Anteil der Beschäftigten, welche in einem Beamtenverhältnis stehen, mit 4,7 % erwartungsgemäß gering.

Auch wenn vordergründig sich das Verhältnis von Männern zu Frauen mit 3:2 fast ausgeglichen ist, so gibt es doch erhebliche Unterschiede zwischen der Verteilung der Geschlechter in den Verwaltungsbereichen und den gewerblich-technischen Berufen. In den verwaltungs-kaufmännischen Berufsfeldern sind Frauen mit einer Quote von 63% vertreten. Dies bedeutet eine Umkehr der Quote. Im gewerblich-technischen Bereich hingegen nehmen Männer nahezu den gleichen Anteil wie im gesamten Fachbereich ein. Dies gilt jedoch nicht für Arbeitnehmerinnen im einfachen Dienst (Reinigungsdienst). Diese Aufgaben und Tätigkeiten werden mit 83% überwiegend von Frauen wahrgenommen.

Der FB 5 verfolgt das Ziel, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als stetigen Prozess kontinuierlich zu verbessern. Das Arbeitszeitmodell der Teilzeitbeschäftigung nehmen 34% (334 Mitarbeitende) in Anspruch. Der Frauenanteil beträgt 79,6%. Obwohl der Großteil der Teilzeitbeschäftigten noch immer durch Frauen, vorzugsweise im Reinigungsdienst, abgebildet wird, ist zunehmend die Inanspruchnahme der Teilzeitarbeit bei Beschäftigten männlichen Geschlechts festzustellen. Im Vergleich zum letzten FFP hat sich der Anteil der männlichen Beschäftigten in Teilzeit auf 20,4% verdoppelt.

Telearbeit wird entsprechend der städtischen Dienstvereinbarung vermehrt ermöglicht. In den vergangenen Jahren ist die Anzahl der Vereinbarungen im Stammpersonal von 45 auf 158 gestiegen. Das entspricht etwa 16 % des Stammpersonals. 52 % der Telearbeiter:innen im Stammpersonal sind weiblich.

Ferner ist eine Steigerung der Inanspruchnahme der Elternzeit von männlichen Mitarbeitern zu vermerken. Hier wäre es wünschenswert, wenn die „männliche“ Elternzeit Zeiträume von mehr als zwei Monaten verstärkt in Anspruch genommen wird.

Positiv hingegen ist zu erwähnen, dass dezentral in den Bereichen Stillzimmer und Räume zur Kinderbetreuung für Mitarbeitende geschaffen wurden.

Das Handlungsfeld II „Mehr Frauen in Führungs- und qualifizierten Fachpositionen vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels“ ist weiterhin präsent und Bedarf der Umsetzung. Die Frauenquote in Führungspositionen im Fachbereich 5 umfasst ca. 30,5 %. Den Bereichen ist es vereinzelt gelungen, Arbeitnehmerinnen für weitere Führungs- und qualifizierte Fachpositionen zu gewinnen. Beispielsweise ist die Stabsstelle VeGeS zu benennen, welche mit einer Geoinformatikerin besetzt werden konnte sowie die Projektleitungsstellen im Gebäudemanagement, welche zur Hälfte mit Frauen besetzt sind. Im Bereich Stadtgrün und Verkehr hingegen beträgt der Anteil von Frauen in Führungspositionen nur 40%, was dennoch über dem Durchschnitt des Fachbereichs liegt.

Zur Stärkung der Ausbildungs- und Nachwuchsförderung nimmt der Fachbereich weiterhin am Girls Day sowie am Boys Day teil. Insbesondere werden hier die Ausbildungsberufe (Gärtner:in, Straßenwärter:in, Wasserbauer:in) angeboten, um mehr Interesse an technischen Berufen zu wecken. Besonders erfreulich ist, dass am 01.08.2024 erstmals eine Auszubildende im Beruf der Wasserbauerin ihre Ausbildung beginnen wird. Sie hat zuvor ausgiebige Einblicke in das Berufsbild im Rahmen eines Praktikums bei der LPA genommen.

Sowohl die Bindung als auch die Gewinnung von Mitarbeitenden sind nach wie vor von großer Bedeutung. Im Wettbewerb um talentierte Mitarbeiter:innen gilt es, mit attraktiven Arbeitsplätzen auf die individuellen Bedürfnisse der (potenziellen) Beschäftigten zu reagieren. Daher fokussiert sich der Fachbereich 5 weiterhin auf die Handlungsfelder I „Verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sowie auf das Handlungsfeld II „Mehr Frauen in Führungs- und Qualifizierten Fachpositionen“.

Der legt besonderen Wert darauf, dass In den technisch gewerblichen Berufsgruppen, in denen bislang noch mehr Männer als Frauen vertreten sind, wird z. B. auf Messen oder dem bereits benannten Girls Day verstärkt um Frauen geworben, um ihnen die Attraktivität dieser Berufe aufzuzeigen und so ihr Interesse zu wecken.

**Maßnahmen bis 2028**

Handlungsfeld	Maßnahme	Meilensteine	bis wann
I	Kundenbetreuung durch MA mittels Notfall- und Sonderzeitenbetreuung den Mitarbeiter:innen ermöglichen	über die Möglichkeit und Nutzung des Angebots informieren	
	Unterstützung bei der Organisation der Pflege der Angehörigen den Mitarbeiter:innen aufzeigen	über die Möglichkeit und Nutzung des Angebots informieren, Teilzeit ermöglichen	
	Familienzimmer / Stillzimmer / Eltern-Kind-Zimmer einrichten / ausweisen	Umsetzung wäre aufgrund der Gegebenheiten (derzeitiger Co-Working-Raum) teilweise sofort nutzbar	
	gleichberechtigte Ausweitung (in Bezug auf den Innendienst und den Außendienst) der alternierenden Telearbeit		
	Flexible Arbeitsmodellen ausweiten entsprechend der Lebenssituation	unterschiedliche Zeitanteile ermöglichen, Teilzeit in Führung, Teilzeitmodelle auch im gewerblich-technischen Bereich sowie im Schichtdienst, Sabbatical	
II			
	Frauen fördern	Konkrete und frühzeitige Ansprache von qualifizierten Frauen und Ermutigung zur Übernahme einer Führungs- oder qualifizierten Fachposition bei absehbaren Vakanzen bzw. Wechseln in Führungspositionen,	dauerhaft
III	Teilnahme am Girls' Day in Ausbildungsberufen, in denen bisher unter 20% Mädchen eine Ausbildung machen bzw. unter 20% Frauen in den genannten Berufen bei der Stadt arbeiten	über die Möglichkeit der Ausrichtung des Boys` und Girls` Day in ihren Berufen informieren	jährlich

	Teilnahme am Boys' Day in Ausbildungsberufen, in denen bisher unter 20% Jungen eine Ausbildung machen bzw. unter 20% Männern in den genannten Berufen bei der Stadt arbeiten	über die Möglichkeit der Ausrichtung des Boys' und Girls' Day in ihren Berufen informieren	jährlich
	Kindern von Beschäftigten Einblick in die Tätigkeitsfelder unterrepräsentierter Berufe, z. B. am Girls' Day bzw. Boys' Day, ermöglichen	Entwicklung und Unterstützung der Verwirklichung	jährlich
	Praktikumsplätze anbieten		dauerhaft
IV	Teilnahme an Fortbildungen (Fit für Führung, mindset-training usw.) fördern		dauerhaft
	Personalentwicklungs- und Qualifizierungsbedarfe erheben/ festlegen	im Mitarbeiterjahresgespräch	jährlich

# Entsorgungsbetriebe Lübeck

## Übersicht Entsorgungsbetriebe Lübeck

Abbildung 13 – Stammpersonal zum Stichtag 31.12. des Jahres (EBL)

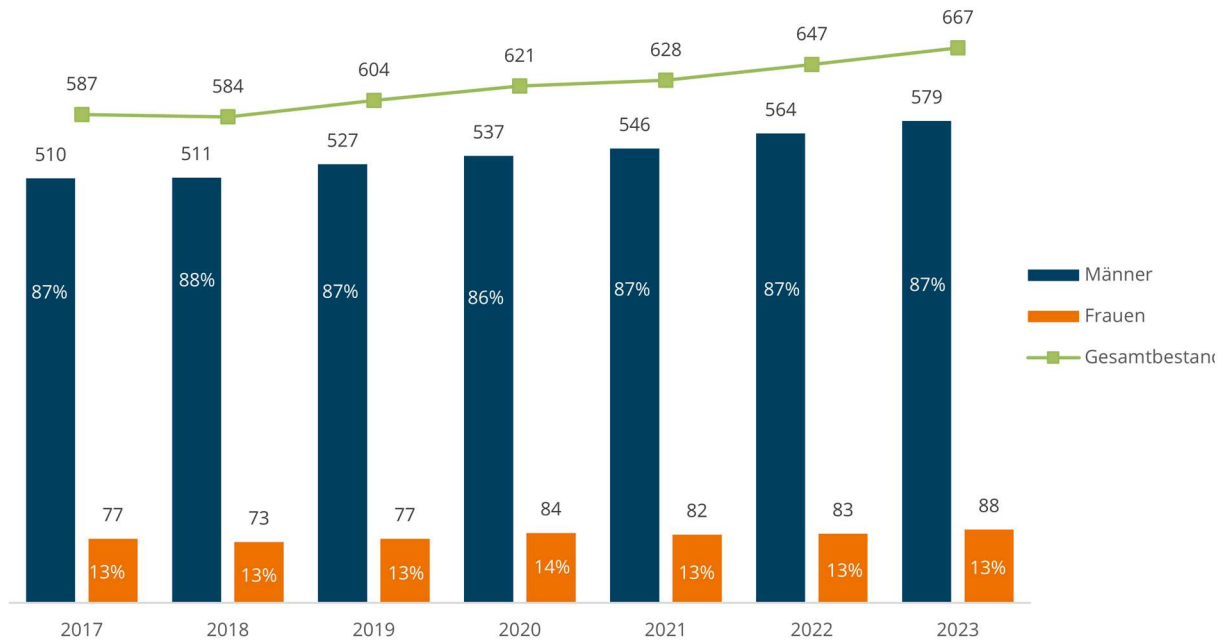


Abbildung 14 – Tarifbeschäftigte nach Geschlecht (Stammpersonal) (EBL)

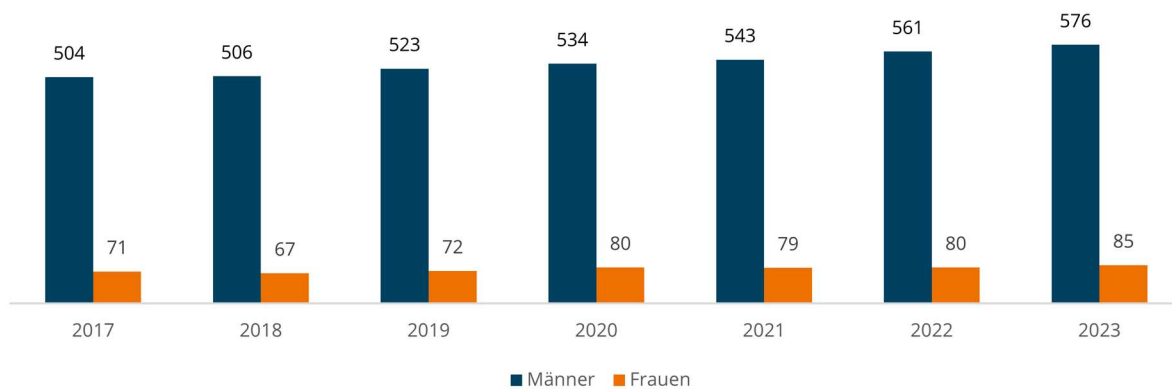


Abbildung 15 – Tarifbeschäftigte nach Berufsgruppen (Stammpersonal) (EBL)

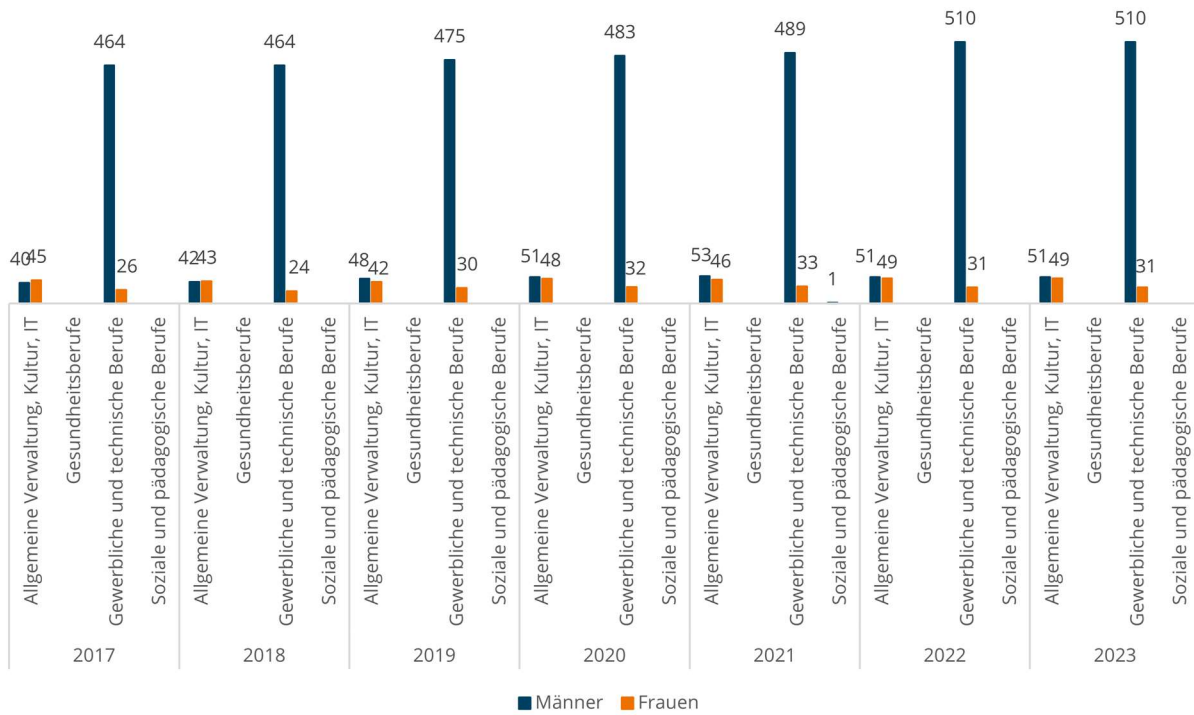


Abbildung 16 – Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht (Stammpersonal) (EBL)

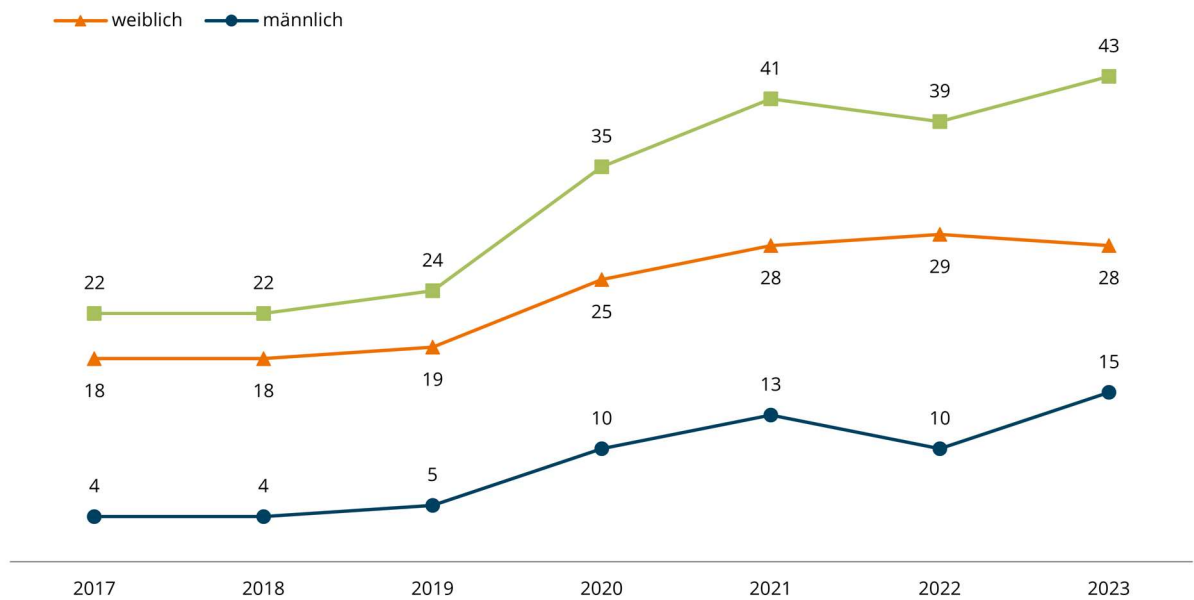


Abbildung 17 – Zeitanteile Teilzeitbeschäftigte (EBL)

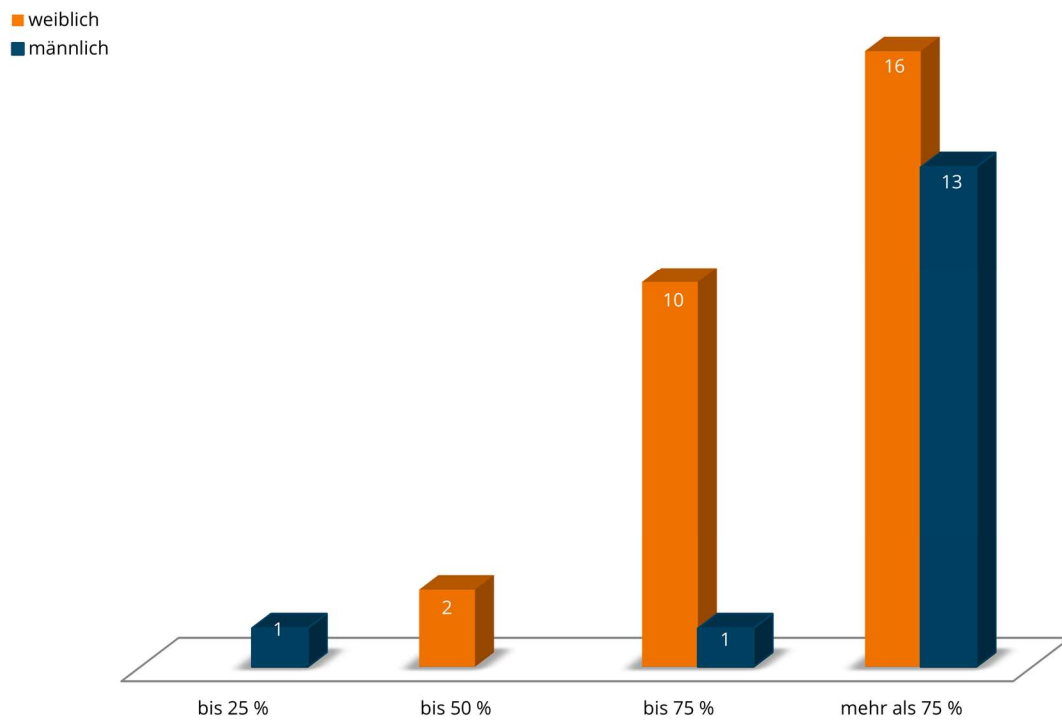


Abbildung 18 – Elternzeiten / Pflegezeiten begonnen im jeweiligen Jahr (EBL)

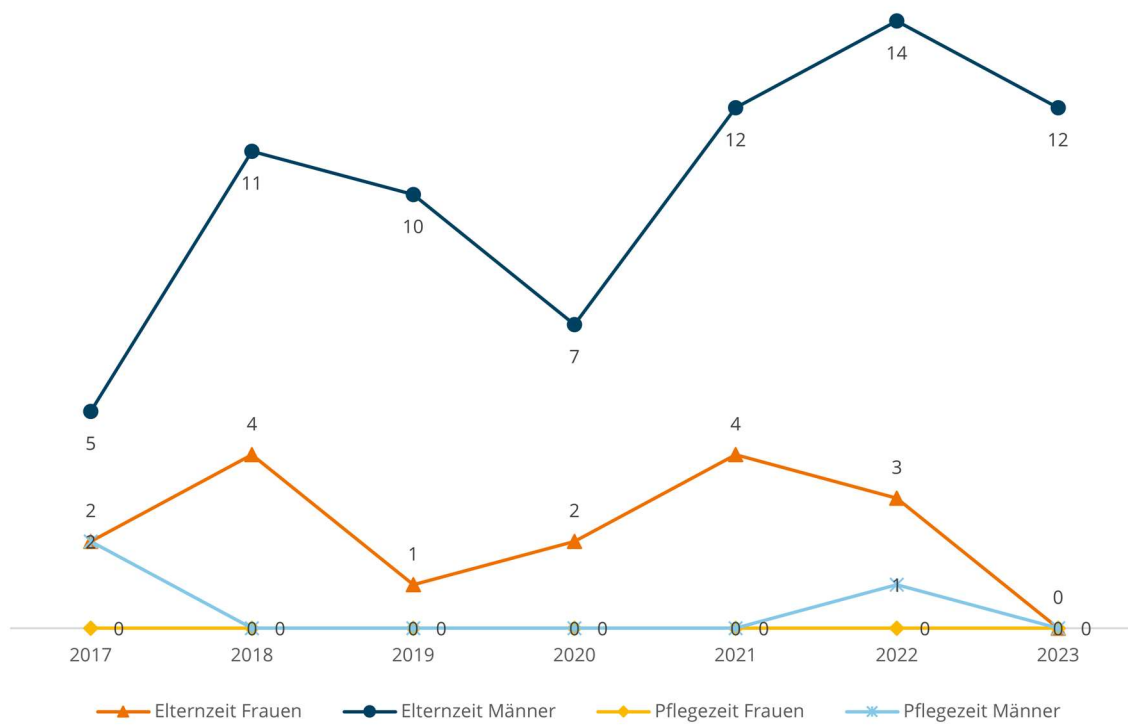
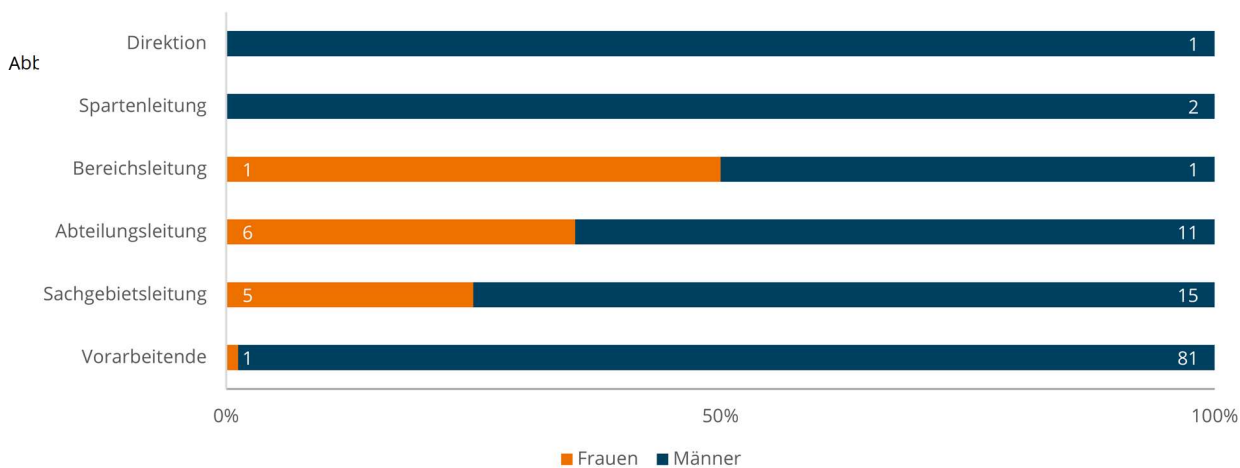


Abbildung 19 – Führungskräfte (Gesamt: 124) (EBL)



### Zielvorgaben Entsorgungsbetriebe Lübeck

Besoldungsgruppe Bbes	2023		Ziel für 2026	
	Anzahl Beamt:innen	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzustellende Frauen
A11	1	0,00	50,00	1
A12	1	0,00	50,00	1
Entgeltgruppe TVöD	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzustellende Frauen
2Ü	4	0,00	50,00	2
3	150	2,67	7,67	8
4	54	1,85	2,67	1
5	115	6,09	11,09	6
6	85	20	25,00	5
7	68	10,29	20,00	7
9a (mD)	19	26,32	50,00	5
9b (gD)	43	4,65	26,32	10
10	24	41,67	50,00	2
11	28	25	41,67	5
12	22	13,64	25,00	3
13 (hD)	8	37,5	42,50	1
14	3	33,33	37,50	1
15Ü	2	0	33,33	1

## Verdeutlichung der Problemfelder in den Entsorgungsbetrieben

Ist-Situation	Herausforderung
Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen	Mitarbeiterinnen für Führungsaufgaben begeistern und fördern; weibliche Führungskräfte einstellen
Unterrepräsentanz von Frauen im gewerbl.-technischen Bereich	Frauen für diese Positionen zu finden notwenige Rahmenbedingungen sind oftmals nicht gegeben (z. B. KiTa-Öffnungszeiten)

## Ergebnis der Entsorgungsbetriebe Lübeck 2023

### Besondere Aktivitäten im Handlungsfeld I – Vereinbarkeit von Beruf und Familie

#### Teilzeitarbeit

Ziel: Erhöhung der Anzahl der Teilzeitstellen

Maßnahme: Überprüfung aller Stellen in Hinblick auf die Teilbarkeit

Ergebnisse: Stellenüberprüfungen fanden im Rahmen der Stellenbesetzungsverfahren statt.

Im Berichtszeitraum hat es 106 Stellenbesetzungsverfahren gegeben, alle Stellen sind auf Teilzeiteignung überprüft worden. Es konnten lediglich 9 Stellen als Teilzeitarbeitsplatz besetzt werden.

#### Telearbeit

Ziel: Durch aktive Hinweise auf attraktive Arbeitszeitmodelle sollen weibliche Führungskräfte gewonnen werden.

Maßnahme: Arbeitszeitmodelle, Telearbeit und andere Vorteile der Entsorgungsbetriebe werden auf der eigenen Homepage beworben werden.

Ergebnisse: Die Entsorgungsbetriebe bewerben alle externen Stellenausschreibungen auf der eigenen Internetseite. Ein Hinweis auf u.a. flexible Arbeitszeitmodelle ist erfolgt. Leider konnten nur in begrenztem Rahmen weibliche Mitarbeiterinnen gewonnen werden.

### Besondere Aktivitäten im Handlungsfeld II – Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung

#### Öffentlichkeitsarbeit

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

Maßnahmen:

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

Ergebnisse: Im vergangenen Zeitraum wurden 48 Praktika durchgeführt, hier konnten 10 Teilnehmerinnen (20,8%) geworben werden. Corona-bedingt konnten hier im Betrachtungszeitraum nicht durchgängig Praktika angeboten werden.

In 2020 und 2021 waren die Entsorgungsbetriebe auf 8 Berufs-/ Ausbildungsmessen vertreten und haben um Bewerber:innen geworben. Corona-bedingt konnten viele Messen nicht stattfinden, so dass die Teilnahme an Berufs- /Ausbildungsmessen deutlich zu den vergangenen Jahren zurückgegangen ist. Teilweise wurden die Messen digital durchgeführt.

Darüber hinaus nahmen die EBL an drei weiteren Veranstaltungen zur Berufsorientierung (an Schulen bzw. im eigenen Betrieb) teil.

Corona-Bedingt fand keine Teilnahme bei Girls-/Boys-Day statt.

### Handlungsfelder und Maßnahmen der Entsorgungsbetriebe Lübeck bis 2028

Handlungsfeld	Maßnahme	Meilensteine	bis wann
III	Erhöhung des Frauenanteils	In der Außendarstellung zeigen, dass wir mehr als Müllwerker:innen/ Straßenreiniger:innen sind	2026
		Durch wording in Stellenanzeigen Frauen gezielter ansprechen	
IV		Frauen als Botschafterinnen der EBL einsetzen (Frauen werben Frauen)	
II		Mentoring für Frauen ein- bzw. durchführen	
III		Karrierechancen für Frauen aufzeigen	
III		Beteiligung am Zukunftstag	
II		Förderung von Chancengleichheit durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen	

# SeniorInneneinrichtungen

## Übersicht SeniorInneneinrichtungen

Abbildung 21 – Stammpersonal zu Stichtag 31.12. des Jahres (SIE)

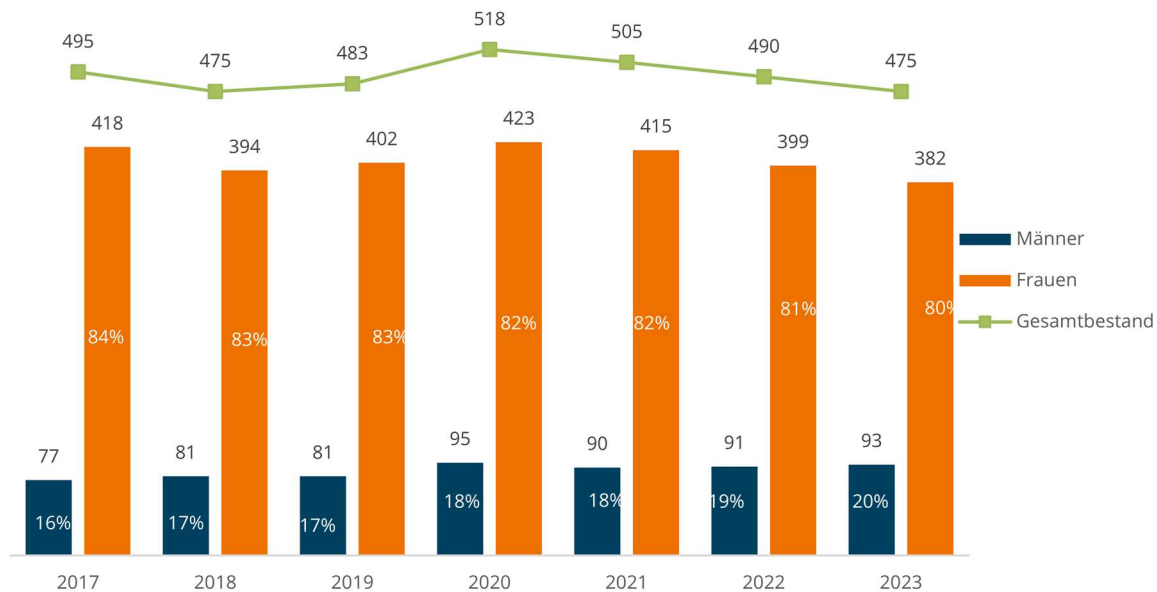


Abbildung 22 – Tarifbeschäftigte nach Geschlecht (Stammpersonal) (SIE)

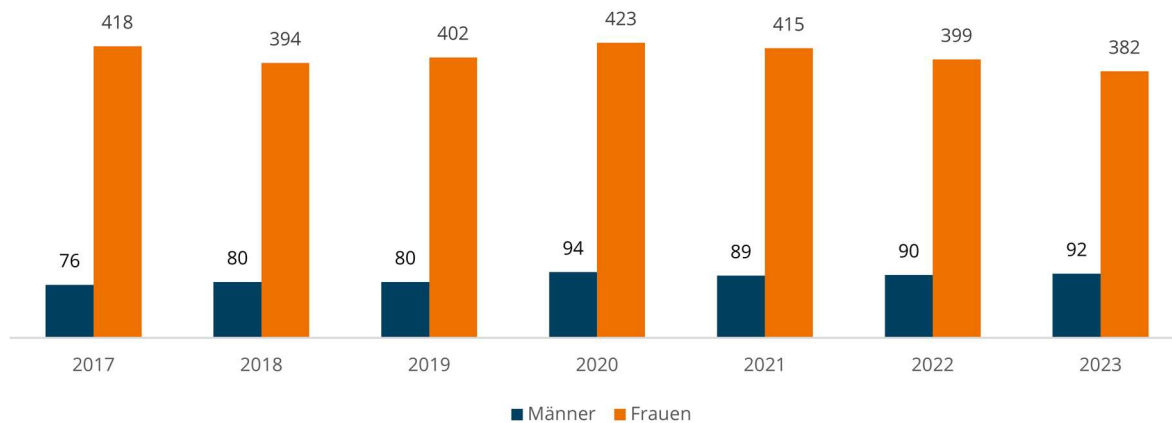


Abbildung 23 – Tarifbeschäftigte nach Berufsgruppen (Stammpersonal) (SIE)

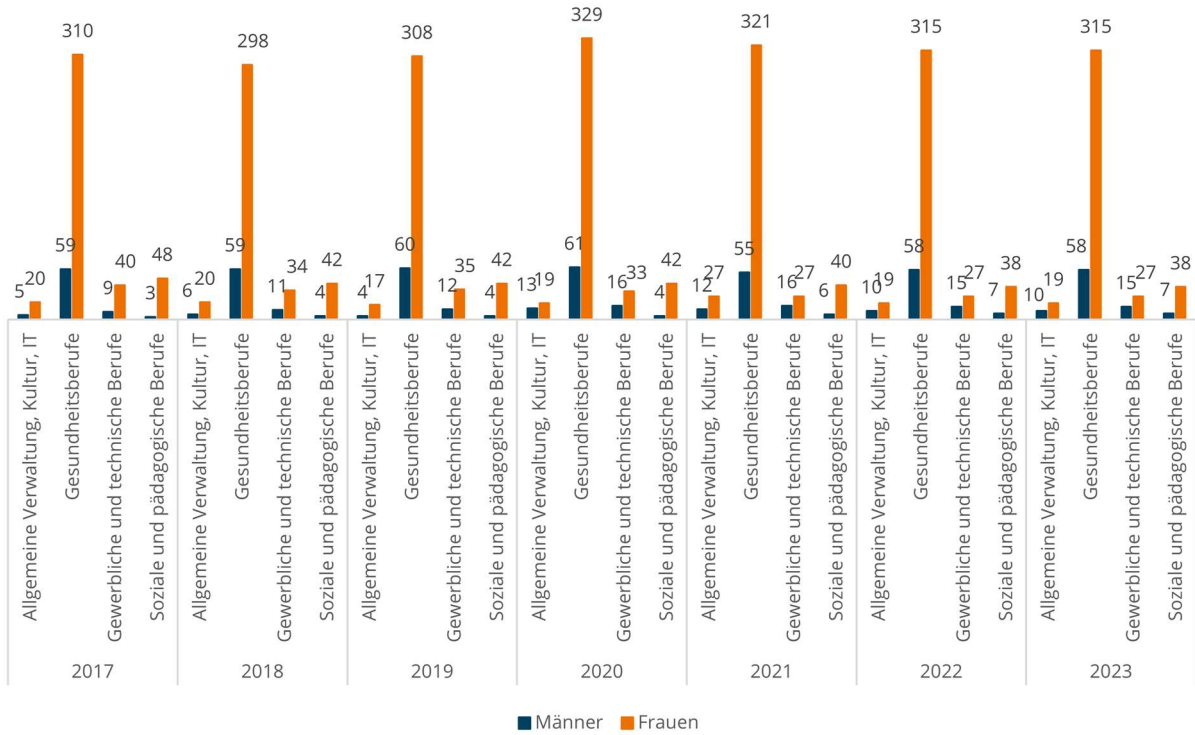


Abbildung 24 – Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht (Stammpersonal) (SIE)

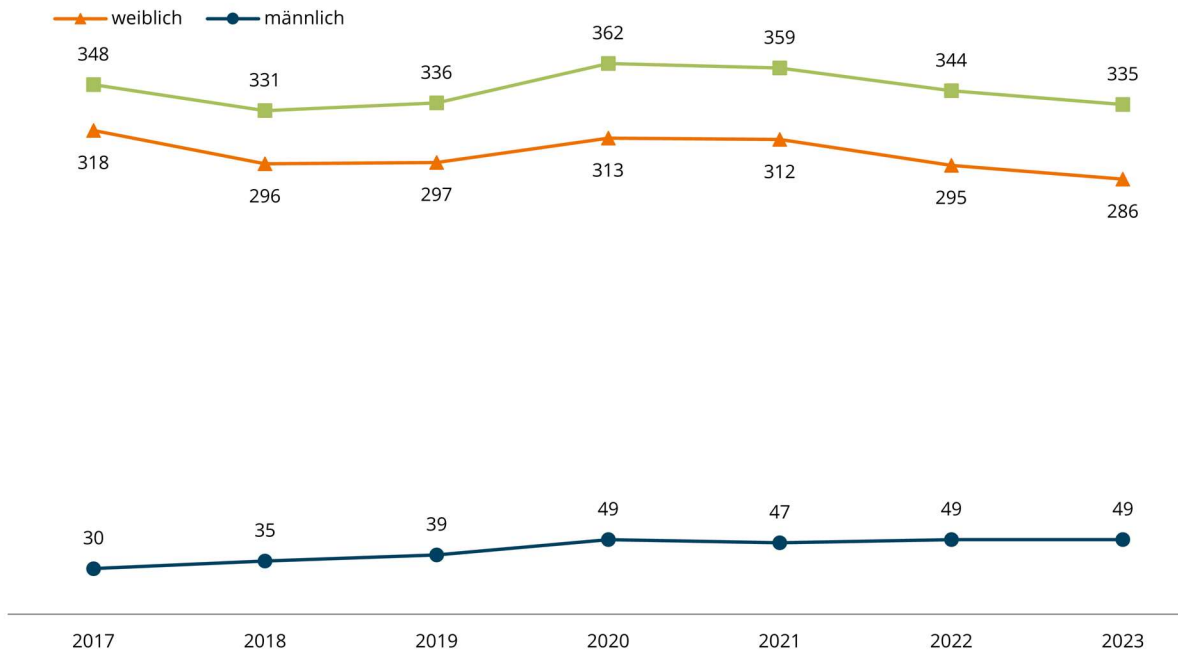


Abbildung 25 – Zeitannteile Teilzeitbeschäftigte (SIE)

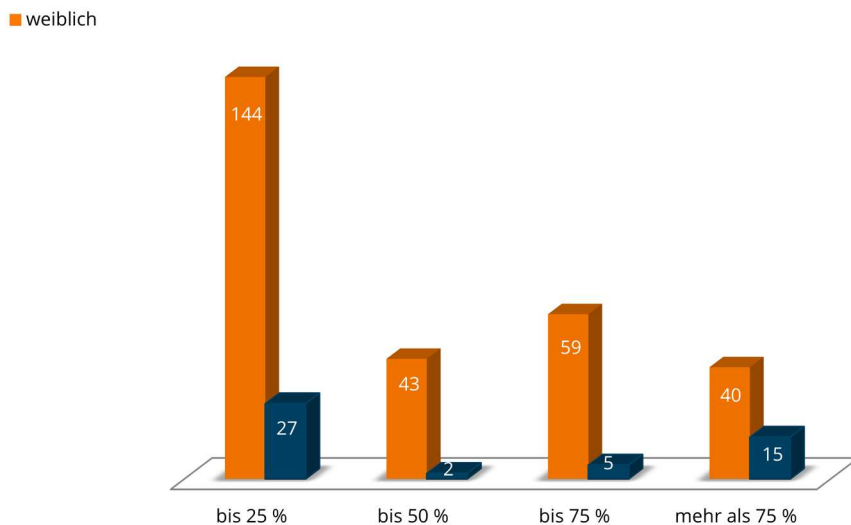


Abbildung 26 – Elternzeiten / Pflegezeiten begonnen im jeweiligen Jahr (SIE)

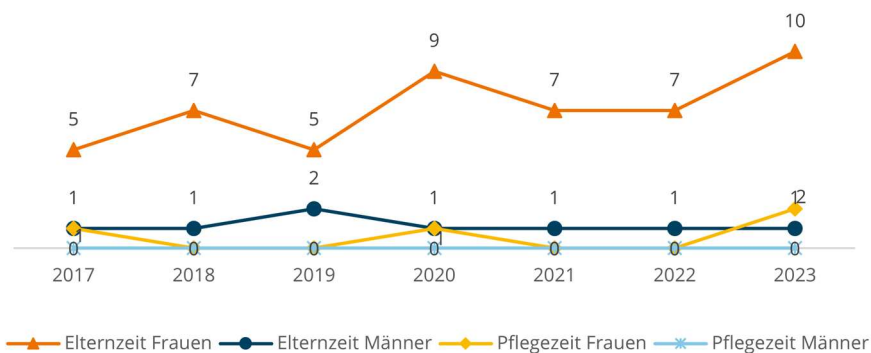
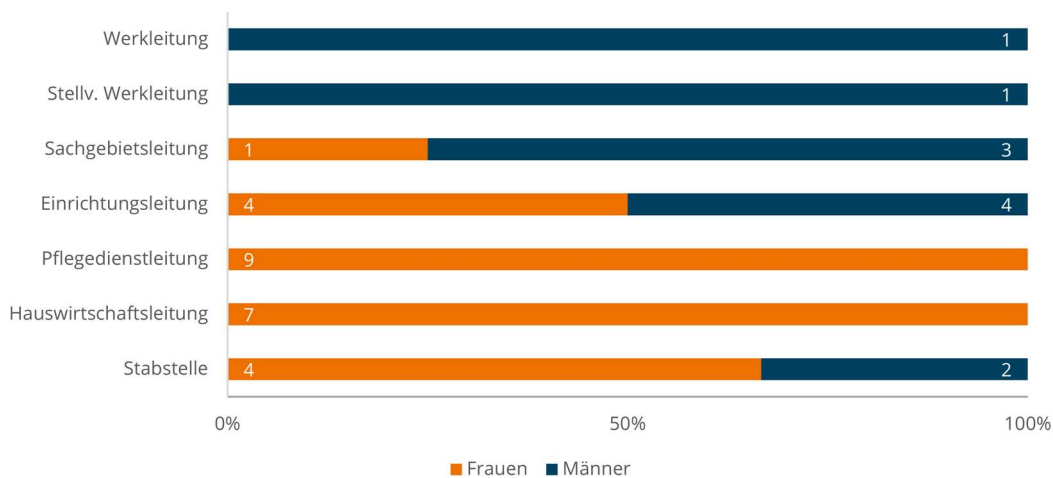


Abbildung 27 – Führungskräfte (Gesamt: 36) (SIE)



## Zielvorgaben SeniorInneneinrichtungen

Abbildung 28 – Zielvorgaben SeniorInneneinrichtungen

Besoldungsgruppe	2023		Ziel für 2026	
	Anzahl Beamt:innen	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzustellende Frauen
A12	1	0,00	50,00	1
Entgeltgruppe TVöD	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzustellende Frauen
11	14	35,71	50,00	2
12	1	0,00	35,71	1
15	1	0,00	50,00	1

## Verdeutlichung der Problemfelder in den SeniorInneneinrichtungen

Ist-Situation	Herausforderung
Unterrepräsentanz von Frauen in der Entgeltgruppe 11	Im Januar 2024 wurde bereits eine Mitarbeiterin mit 25 Wochenstunden eingestellt. Weiterhin wird nach Qualifizierung, eine Mitarbeiterin im Jahr 2025 höhergruppiert.
Unterrepräsentanz von Frauen in den Entgeltgruppen 12 und 15	Hier liegt die Herausforderung darin, dass nur jeweils eine Stelle vorhanden ist und die Stelleninhaber in absehbarer Zeit nicht ausscheiden werden.
Unterrepräsentanz von Frauen der Besoldungsgruppe A 12	Der Stelleninhaber wird im Juli 2025 in die Freizeitphase der Altersteilzeit eintreten. Eine Stellenausschreibung ist bereits vorbereitet.

## Ergebnis der SeniorInneneinrichtungen bis 2023

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, werden die Ausbildungsplätze Pflegefachfrau / Pflegefachmann auf 15 Plätze erhöht. Im Jahr 2022 starteten weniger als 15 Auszubildende als Pflegefachfrau / Pflegefachmann.

Im Hauswirtschaftsbereich wurden ebenfalls nicht alle Ausbildungsplätze besetzt. Aus den Fortbildungsmaßnahmen wurden 3 Pflegedienstleitungen ausgebildet, von denen 2 Mitarbeiter:innen bereits in den Funktionen tätig sind.

Weiterhin wird im Rahmen der Einrichtungsleitung – Fortbildung eine Mitarbeiterin weitergebildet. Diese Fortbildung endet im Mai 2025.

Die Einführung der Marketingstelle ist als Bereicherung für die SeniorInnenEinrichtungen anzusehen. Viele positive Maßnahmen wurden bisher angeschoben, wie z. B. Flyer, Präsenz auf Messen oder der Arbeitskreis Fluktuation.

### Handlungsfelder und Maßnahmen der SeniorInneneinrichtungen bis 2028

Handlungsfeld	Maßnahme	Meilensteine	bis wann
III	Erhöhung der Fachkraftquote / Entgegenwirken des Fachkräftemangels	Um den Fachkräftemangel weiterhin entgegenzuwirken, haben sich die SIE weiterhin das Ziel gesetzt, jährlich 15 Azubis zum Pflegefachmann / zur Pflegefachfrau auszubilden.	2025
		Im Bereich der Hauswirtschaft soll weiterhin versucht werden, jährlich 8 Auszubildende zu gewinnen.	
	Erhöhung der Auszubildenden in der Hauswirtschaft	Durch die Einführung des Personalbemessungsgesetzes haben sich die SIE entschlossen, verstärkt Pflegehelfer:innen (QN2) zum / zur Altenpflegehelfer:innen(QN3) zu qualifizieren. Bereits 2023 sind 12 Mitarbeiter:innen mit der Ausbildung gestartet. Ab 2024 werden jährlich 8 Pflegehelfer:innen (QN2) zum Altenpflegehelfer / zur Altenpflegehelferin (QN3) ausgebildet.	2025
	Fortbildung der Mitarbeitern nach QN3 im Rahmen des Personalbemessungsgesetz	Im Rahmen der Altersstruktur werden die SIE erneut eine interne Fortbildung zur Einrichtungsleitung anbieten.	2025
	Interne Fortbildung zur Einrichtungsleitung	Hier nehmen die SIE regelmäßig an den Messen teil. Weiterhin sind Aktionen mit der Agentur für Arbeit / Jobcenter geplant.	2025
	Gewinnung / Begeisterung junger Menschen für den Beruf in der Pflege und Hauswirtschaft		2025

# Kurbetrieb Travemünde

## Übersicht Kurbetrieb Travemünde

Abbildung 29 – Stammpersonal zu Stichtag 31.12. des Jahres (KBT)

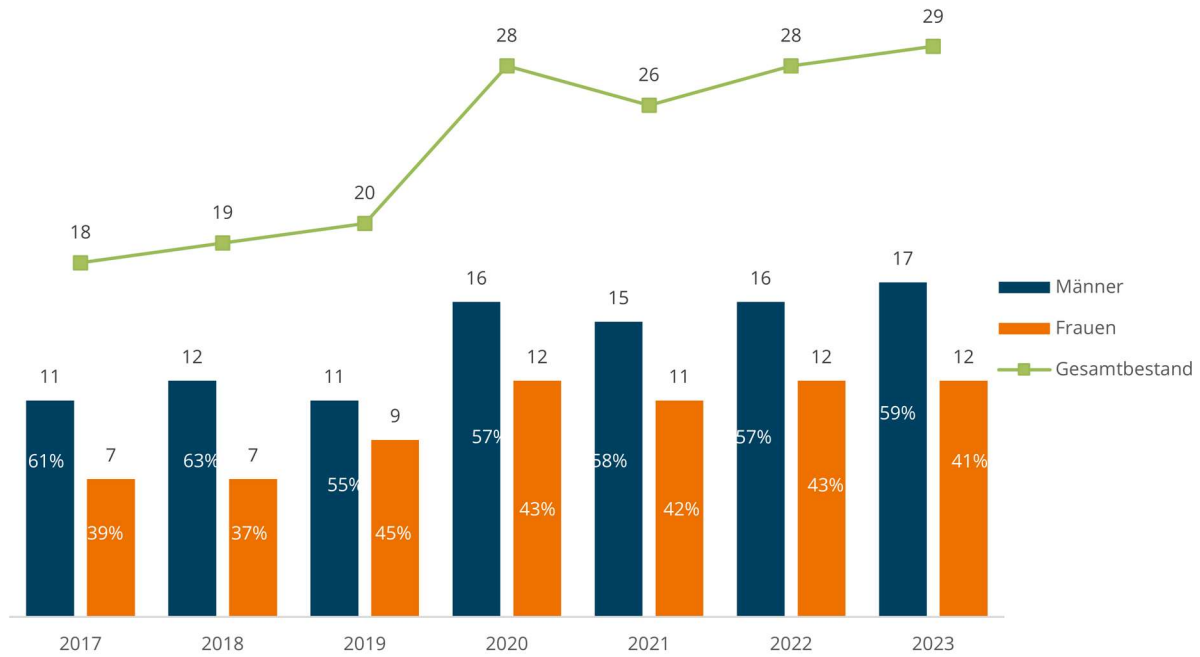


Abbildung 30 – Tarifbeschäftigte nach Geschlecht (Stammpersonal) (KBT)

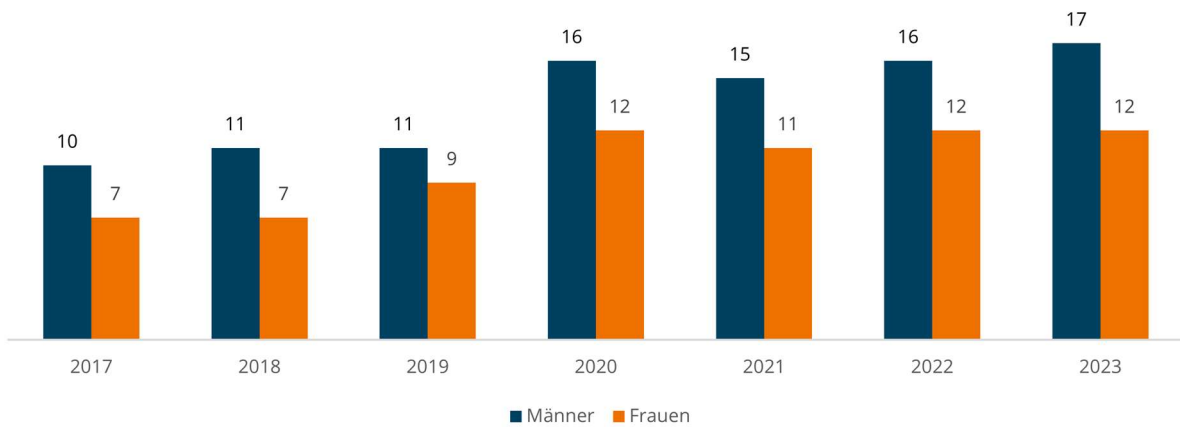


Abbildung 31 – Tarifbeschäftigte nach Berufsgruppen (Stammpersonal) (KBT)

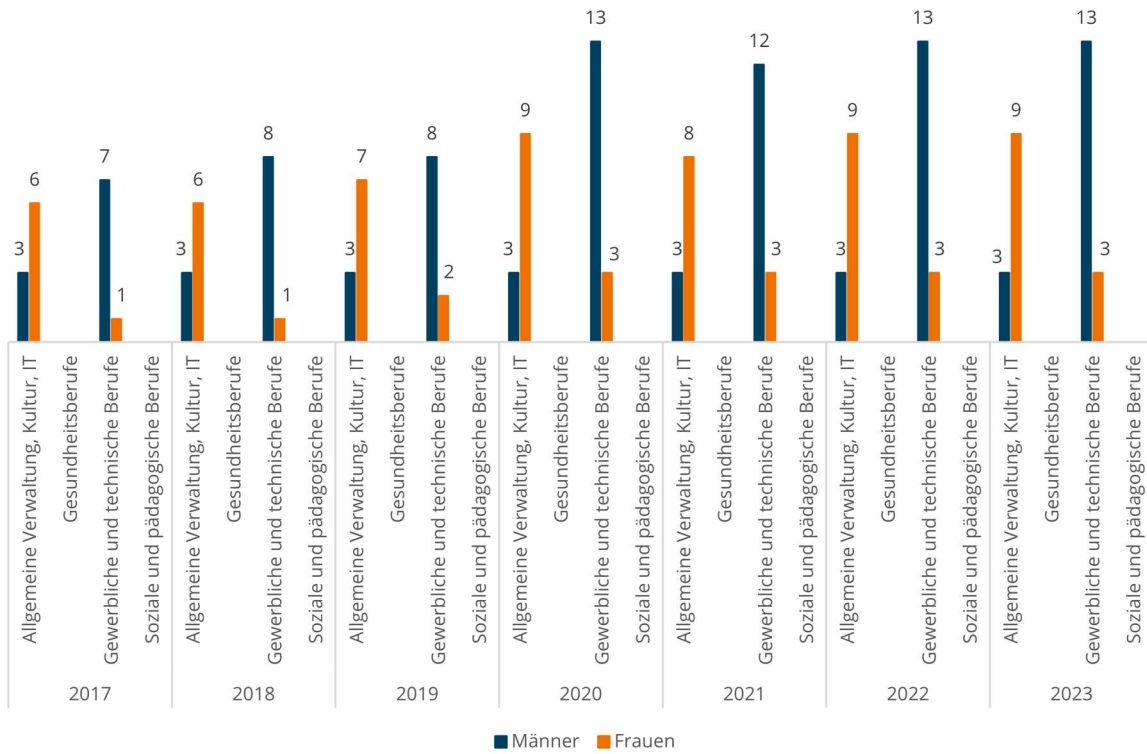


Abbildung 32 – Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht (Stammpersonal) (KBT)

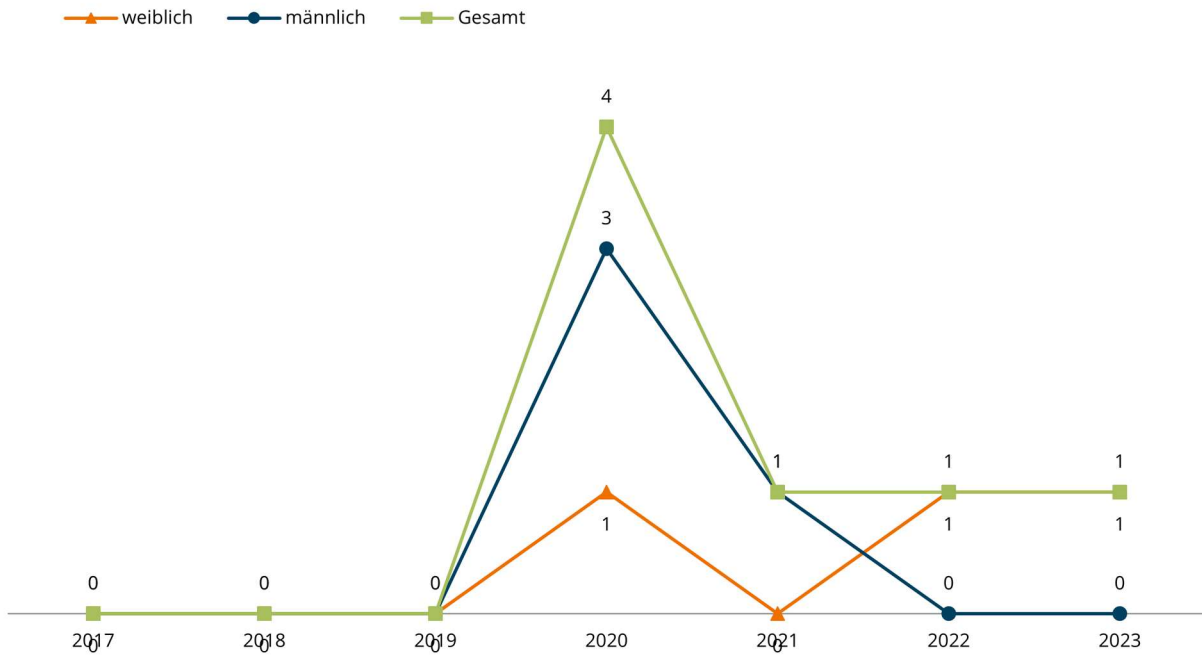


Abbildung 33 – Zeitanteile Teilzeitbeschäftigte (KBT)

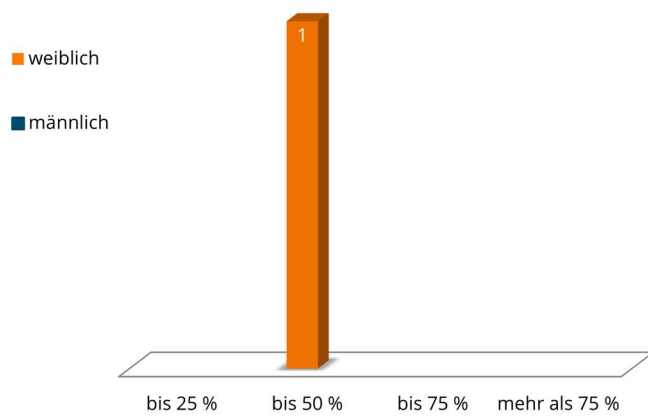


Abbildung 34 – Elternzeiten / Pflegezeiten begonnen im jeweiligen Jahr (KBT)

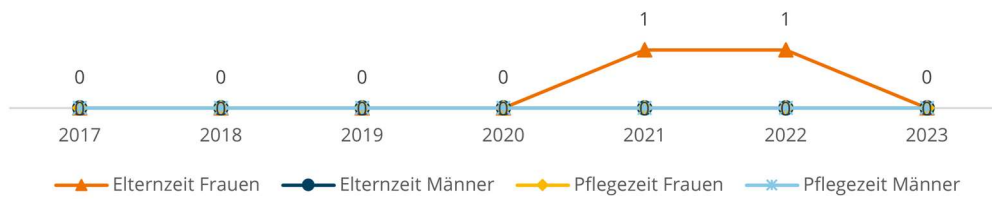
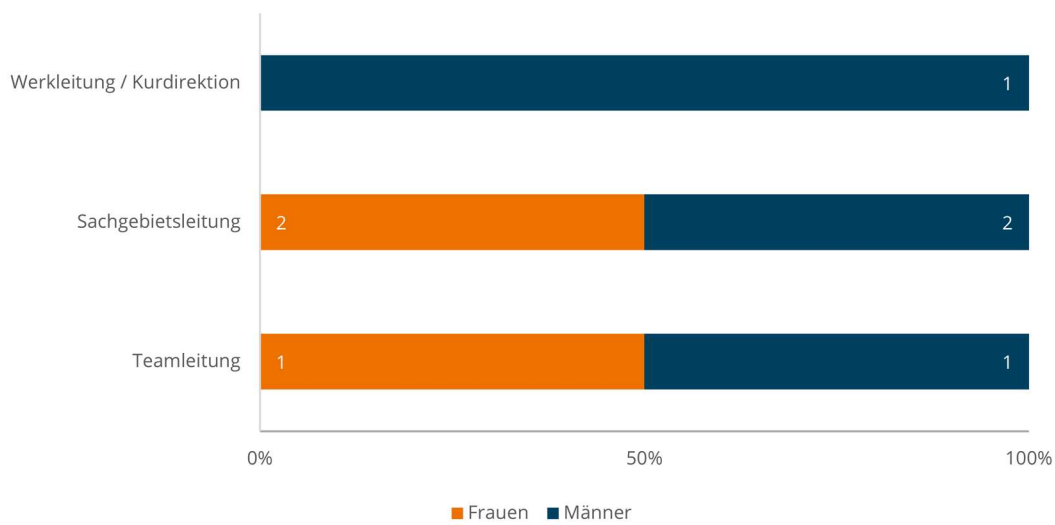


Abbildung 35 – Führungskräfte (Gesamt: 7) (KBT)



## Zielvorgaben Kurbetrieb Travemünde

Abbildung 36 – Zielvorgaben Kurbetrieb Travemünde

Entgeltgruppe TVöD	2023		Ziel für 2026	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzustellende Frauen
2	1	0,00	50,00	1
2Ü	5	0,00	50,00	3
4	2	0,00	50,00	1
15Ü	1	0,00	50,00	1

## Verdeutlichung der Problemfelder des Kurbetriebs Travemünde

Ist-Situation	Herausforderung
EG 15Ü - derzeit nur eine Stelle vorhanden und besetzt	bei Nachbesetzung Frauenanteil berücksichtigen
EG 4 - derzeit zwei Stellen vorhanden und besetzt	bei Nachbesetzung und Neuschaffung Frauenanteil berücksichtigen
EG 2Ü - nur noch Mitarbeitende mit Bestandsschutz	Tätigkeit ist inzwischen nach EG 2 bewertet worden
EG 2 - derzeit nur eine Stelle besetzt	bei Nachbesetzung und Neuschaffung Frauenanteil berücksichtigen

## Ergebnis des Kurbetriebs Travemünde bis 2023

Der Kurbetrieb Travemünde hat sich in den zurückliegenden Jahren auf Maßnahmen des Handlungsfeldes III "Berufsorientierung, Ausbildung und Nachwuchsförderung" konzentriert. Es wurde hierbei stets versucht, bei Stellenausschreibungen gezielt Frauen anzusprechen und diese zu einer Bewerbung zu motivieren.

Der Kurbetrieb Travemünde hat in 2019 eine interne Aufgabenneustrukturierung in der Verwaltung umgesetzt. Hierbei konnte durch Weiterqualifikation und Nachwuchsförderung eine Stelle mit der EG 9a intern weiblich besetzt werden. Eine weitere Stelle wurde durch Aufgabenzuwachs nach EG 5 (vorher EG 3) bewertet und ebenfalls weiblich besetzt. Im Bereich des Außendienstes sind 3 Stellen mit der EG 1 weiblich nachbesetzt worden. Eine bisherige Unterrepräsentanz von Frauen konnte abgebaut werden. Weiterhin ist eine neu geschaffene Stelle der Teamleitung / Handwerker:in in Kuranlagen durch eine weibliche Führungskraft besetzt worden.

Für die Besetzung eines Ausbildungsplatzes des Kurbetriebes konnten sich in 2019 und 2021 jeweils weibliche Bewerberinnen durchsetzen. Die Ausbildungsleitung wird ergänzend seit 2019 von zwei Ausbilderin-

nen übernommen. Erfolgreich war auch die Beteiligung des Kurbetriebs Travemünde am jährlich stattfindenden "Girls Day". Hier konnten im Jahr 2018 zwei junge Frauen für eine Tätigkeit im gewerblich technischen Bereich begeistert werden. In den Jahren 2020 und 2021 hat die Corona-Pandemie eine Durchführung des Girls Days unmöglich gemacht. Im Rahmen eines Praktikums konnten einer Praktikantin in 2018 erste Einblicke des Berufslebens in Verwaltung und Außendienst vermittelt werden.

Im Fazit zeigt sich, dass die Erreichung von Zielen im Handlungsfeld III nicht alleine ein projektiertes Ziel sein kann, sondern viel mehr ein laufender Prozess ist. Die hierfür erforderlichen Verfahren wird der Kurbetrieb Travemünde auch weiterhin mit der gebotenen Sorgfalt betreiben.

## Handlungsfelder und Maßnahmen des Kurbetriebs Travemünde bis 2028

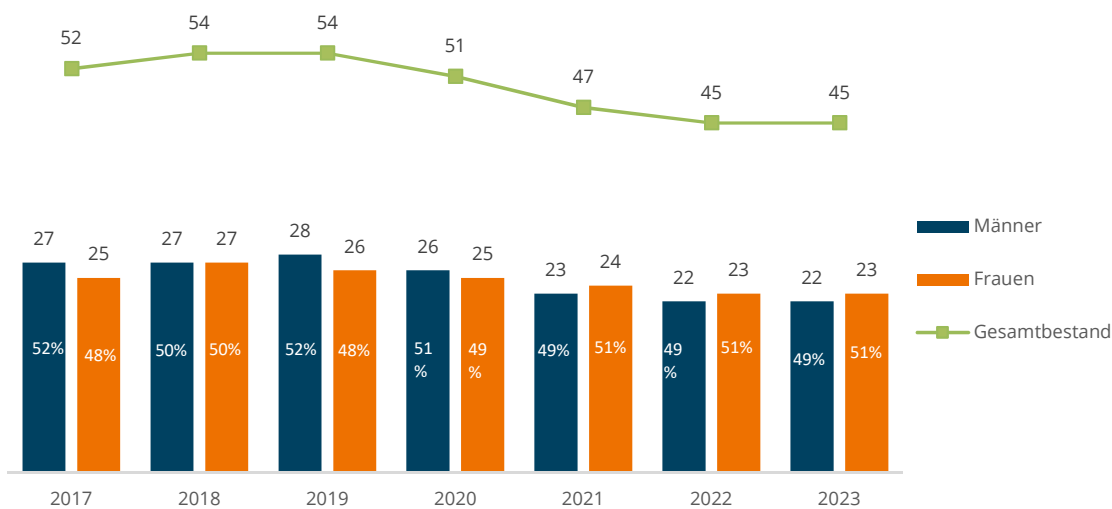
Handlungsfeld	Maßnahme	Meilensteine	bis wann
I	5-Tage-Woche	Planung und Umsetzung der 5-Tage-Woche im Sachgebiet Außendienst	2027
	Telearbeit	Prüfung und Weiterentwicklung von Telearbeit	2025
	Wiederbesetzung in Teilzeit	Prüfung von Teilzeitarbeit bei Wiederbesetzung von Stellen	2026
	Ausbildung in Teilzeit	Prüfung von Teilzeitarbeit bei Wiederbesetzung von Ausbildungsstellen	2027

# Lübecker Schwimmbäder

## Übersicht Lübecker Schwimmbäder

Die Lübecker Schwimmbäder verfügen bisher noch nicht über eine Datenbasis, die so umfassende Auswertungen wie bei der Kernverwaltung und den anderen Betrieben ermöglicht. Daher kann in der nachfolgenden Übersicht nur der Personalbestand nach Geschlecht dargestellt werden. Zum nächsten Gleichstellungsplan werden mehr Daten vorliegen, sodass der Personalbestand differenzierter betrachtet werden kann.

Abbildung 37 – Stammpersonal zu Stichtag 31.12. des Jahres (LS)



## Zielvorgaben Lübecker Schwimmbäder

Abbildung 38 – Zielvorgaben Lübecker Schwimmbäder (LS)

Entgeltgruppe TVöD	2023		Ziel für 2026	
	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil in Prozent	Frauenanteil in Prozent	Anzahl einzustellende Frauen
6	9	22,22	50,00	3
7	6	33,33	38,33	1
9b (gD)	3	0,00	50,00	2
10	1	0,00	50,00	1
12	1	0,00	50,00	1
15	1	0,00	50,00	1

## Verdeutlichung der Problemfelder bei den Lübecker Schwimmbädern

Ist-Situation	Herausforderung
Frauenquote liegt bei 50 %	Frauenquote beibehalten oder erhöhen
Frauenanteil in Führungspositionen gering	1. Stellen sind derzeit besetzt
	2. Geeignete Bewerberinnen für Führungspositionen bei freierwerdenden Stellen finden
Keine Frauen im technische-gewerblichen Bereich (außer Reinigung)	Geeignete Bewerberinnen für Führungspositionen bei freierwerdenden Stellen finden

### Ergebnis der Lübecker Schwimmbäder bis 2023

Neben dem tarifvertraglich festgeschriebenen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bestehen auch bei den Lübecker Schwimmbädern (LSB) seit Einführung der Arbeitszeitflexibilisierung grundsätzlich verbesserte Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bei den Schichtarbeitenden wird bei der Dienstplangestaltung auf deren Wünsche größtmögliche Rücksicht genommen, sofern diese mit den betrieblichen Belangen vereinbar sind.

Die Möglichkeiten der Elternzeit werden innerbetrieblich - gerade bei Vätern - erfolgreich kommuniziert. Im Jahr 2023 wurde die Elternzeit von einem Mitarbeiter wahrgenommen.

Die Frauenquote bei den Lübecker Schwimmbädern beträgt 50 %. Die Repräsentanz von Frauen in Führungsposition fällt gering aus, im Bereich Ausbildung hingegen überwiegt der Frauenanteil mit 67 %.

Im gewerblich-technischen Bereich werden von der Gesamtbelegschaft 15 % Frauen und 11 % Männer beschäftigt. Der Anteil weiblicher Beschäftigter ist hier aufgrund der Berücksichtigung des Reinigungspersonals relativ hoch. Ohne den Bereich Reinigung sind dieser Gruppe die Betriebstechniker:innen zugeordnet, deren Stellen zzt. ausschließlich von männlichen Beschäftigten besetzt sind.

Bemühungen, den Frauenanteil zu erhöhen, stellen eine Herausforderung dar, da einerseits mit einer Fluktuation nicht zu rechnen ist und andererseits entsprechend qualifizierte Bewerbungen von Frauen nicht vorliegen. Gleiches gilt für die (Neu-)Besetzung von Führungspositionen; aktuell sind bei den LSB 13 % der männlichen und 2 % der weiblichen Mitarbeitenden mit Führungsaufgaben betraut.

### Handlungsfelder und Maßnahmen der Lübecker Schwimmbäder bis 2028

Handlungsfeld	Maßnahme	Meilensteine	bis wann
II	Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen	Frei werdende Stellen mit geeigneten, qualifizierten Bewerberinnen besetzen	
	Frauenanteil im technisch-gewerblichen Bereich gering	Frei werdende Stellen mit geeigneten, qualifizierten Bewerberinnen besetzen	
III	Bekannt machen des Ausbildungsberufes "Fachangestellte für Bäderbetriebe"	Wiederaufnahme der Beteiligung am Girls- und oder Boys Day	2025



IV	Innerbetriebliche Förderung von weiblichen Ausbildungsverantwortlichen	Gezielte Ansprache und Ermöglichung von Fortbildungen für weibliche Beschäftigte	2026
----	--	--	------

## Anhang

- Tabelle 1 – Kernverwaltung – Beamt:innen Gesamt
- Tabelle 2 – Kernverwaltung – Beamt:innen Feuerwehr
- Tabelle 3 – Kernverwaltung – Beamt:innen ohne Feuerwehr
- Tabelle 4 – Kernverwaltung – Tarifbeschäftigte
- Tabelle 5 – Kernverwaltung – Fachbereich 1 Beamt:innen
- Tabelle 6 – Kernverwaltung – Fachbereich 1 Tarifbeschäftigte
- Tabelle 7 – Kernverwaltung – Fachbereich 2 Beamt:innen
- Tabelle 8 – Kernverwaltung – Fachbereich 2 Tarifbeschäftigte
- Tabelle 9 – Kernverwaltung – Fachbereich 3 Beamt:innen
- Tabelle 10 – Kernverwaltung – Fachbereich 3 Tarifbeschäftigte
- Tabelle 11 – Kernverwaltung – Fachbereich 4 Beamt:innen
- Tabelle 12 – Kernverwaltung – Fachbereich 4 Tarifbeschäftigte
- Tabelle 13 – Kernverwaltung – Fachbereich 5 Beamt:innen
- Tabelle 14 – Kernverwaltung – Fachbereich 5 Tarifbeschäftigte
- Tabelle 15 – Entsorgungsbetriebe Lübeck – Beamt:innen
- Tabelle 16 – Entsorgungsbetriebe Lübeck – Tarifbeschäftigte
- Tabelle 17 – SeniorInneneinrichtungen – Beamt:innen
- Tabelle 18 – SeniorInneneinrichtungen – Tarifbeschäftigte
- Tabelle 19 – Kurbetrieb Travemünde – Tarifbeschäftigte
- Tabelle 20 – Lübecker Schwimmbäder – Tarifbeschäftigte

# Tabelle 1 – Kernverwaltung – Beamt:innen Gesamt

Kernverwaltung														
Beamt:innen - Gesamt														
Besoldungs- gruppe	Frauen			Männer			Beschäftigte insgesamt			Frauenanteil in %	Vergleich 31.12.2017		Ziel für 2026	
	Anzahl Ganztags- kräfte	Anzahl Teilzeit- kräfte	gesamt	Anzahl Ganztags- kräfte	Anzahl Teilzeit- kräfte	gesamt	Anzahl Ganztags- kräfte	Anzahl Teilzeit- kräfte	gesamt		Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Anzahl einzustellende Frauen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	N	L	M	
A6	1		1				1	0	1	100,00	62,50	Ziel erreicht		
A7	8	7	15	53			61	7	68	22,06	15,44	50,00	19	
A8	16	21	37	129	5		145	26	171	21,64	32,90	22,06	1	
A9 mD	3	13	16	112	2	114	115	15	130	12,31	8,11	21,64	13	
A9 gD	17	3	20	11	1	12	28	4	32	62,50	68,57	Ziel erreicht		
A10	30	33	63	31	2	33	61	35	96	65,63	76,85	Ziel erreicht		
A11	27	32	59	45	3	48	72	35	107	55,14	43,14	Ziel erreicht		
A12	18	6	24	40	4	44	58	10	68	35,29	39,62	50,00	10	
A13 gD	10	2	12	17	1	18	27	3	30	40,00	50,00	45,00	2	
A13 hD				1		1	1	0	1	0,00	66,67	40,00	1	
A14	4	3	7	3		3	7	3	10	0,00	41,67	Ziel erreicht		
A15	4		4	2		2	6	0	6	0,00	42,86	Ziel erreicht		
A16	3		3	4		4	7	0	7	42,86	20,00	47,86	1	
m.D.	28	41	69	294	7	114	322	48	370	18,65	20,98			
g.D.	102	76	178	144	11	155	246	87	333	53,45	57,14			
h.D.	11	3	14	10	0	10	21	3	24	58,33	40,74			
<b>gesamt</b>	<b>141</b>	<b>120</b>	<b>261</b>	<b>448</b>	<b>18</b>	<b>279</b>	<b>589</b>	<b>138</b>	<b>727</b>	<b>35,90</b>	<b>37,02</b>			

Es wird das Stammpersonal abgebildet, d.h. z.B. ohne Beurlaubte, Langzeiterkrankte oder Nachwuchskräfte.  
Die B-Besoldung ist in dieser Darstellung nicht berücksichtigt.

## Tabelle 2 – Kernverwaltung – Beamt:innen Feuerwehr

Kernverwaltung														
Beamt:innen - Feuerwehr														
Besoldungs- gruppe	Frauen			Männer			Beschäftigte insgesamt			Frauenanteil in %	Vergleich 31.12.2017		Ziel für 2026	
	Anzahl Ganztags- kräfte	Anzahl Teilzeit- kräfte	gesamt	Anzahl Ganztags- kräfte	Anzahl Teilzeit- kräfte	gesamt	Anzahl Ganztags- kräfte	Anzahl Teilzeit- kräfte	gesamt		Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Anzahl einzustellende Frauen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	N	L	M	
A6										0,00	50,00			
A7	1		1	49		49	50		50	2,00	0,00	7,00	3	
A8				122	3	125	122	3	125	0,00	0,00	2,00	3	
A9 mD	1		1	102	2	104	103	2	105	0,95	2,08	5,95	6	
A9 gD				1		1	1		1	0,00	100,00	0,95	1	
A10	1		1	4		4	5		5	20,00	0,00	25,00	1	
A11	1		1	16		16	17		17	5,88	0,00	20,00	3	
A12				12		12	12		12	0,00	0,00	5,88	1	
A13 gD				3		3	3		3	0,00	0,00	50,00	2	
A13 hD										0,00	0,00			
A14				1		1	1		1	0,00	0,00	50,00	1	
A15				1		1	1		1	0,00	0,00	50,00	1	
A16										0,00	0,00			
m.D.	2		2	273	5	278	275	5	280	0,71	1,04			
g.D.	2		2	36		36	38		38	5,26	4,35			
h.D.				2		2	2		2	0,00	0,00			
<b>gesamt</b>	<b>4</b>		<b>4</b>	<b>311</b>	<b>5</b>	<b>316</b>	<b>315</b>	<b>5</b>	<b>320</b>	<b>1,25</b>	<b>1,27</b>			

Es wird das Stammpersonal abgebildet, d.h. z.B. ohne Beurlaubte, Langzeiterkrankte oder Nachwuchskräfte.  
Die B-Besoldung ist in dieser Darstellung nicht berücksichtigt.

# Tabelle 3 – Kernverwaltung – Beamt:innen ohne Feuerwehr

Kernverwaltung														
Beamt:innen - Ohne Feuerwehr														
Besoldungsgruppe	Frauen			Männer			Beschäftigte insgesamt			Frauenanteil in %	Vergleich 31.12.2017		Ziel für 2026	
	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt		Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Anzahl einzustellende Frauen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	N	L	M	
A6	1		1				1	0	1	100,00	66,67	Ziel erreicht		
A7	7	7	14	4		4	11	7	18	77,78	95,45	Ziel erreicht		
A8	16	21	37	7	2	9	23	23	46	80,43	65,38	Ziel erreicht		
A9 mD	2	13	15	10	1	11	12	14	26	57,69	46,67	Ziel erreicht		
A9 gD	17	3	20	10		10	27	3	30	66,67	67,65	Ziel erreicht		
A10	29	33	62	27	2	29	56	35	91	68,13	79,81	Ziel erreicht		
A11	26	32	58	29	3	32	55	35	90	64,44	48,35	Ziel erreicht		
A12	18	6	24	28	4	32	46	10	56	42,86	43,75	50,00	4	
A13 gD	10	2	12	14	1	15	24	3	27	44,44	54,55	49,44	2	
A13 hD				1		1	1	0	1	0,00	66,67	44,44	1	
A14	4	3	7	2		2	6	3	9	0,00	45,45	50,00	5	
A15	4		4	1		1	5	0	5	0,00	42,86	50,00	3	
A16	3		3	4		4	7	0	7	42,86	25,00	47,86	1	
m.D.	26	41	67	21	3	24	47	44	91	73,63	68,60			
g.D.	100	76	176	108	10	118	208	86	294	59,86	61,20			
h.D.	11	3	14	8	0	8	19	3	22	63,64	44,00			
<b>gesamt</b>	<b>137</b>	<b>120</b>	<b>257</b>	<b>137</b>	<b>13</b>	<b>150</b>	<b>274</b>	<b>133</b>	<b>407</b>	<b>63,14</b>	<b>62,25</b>			

Es wird das Stammpersonal abgebildet, d.h. z.B. ohne Beurlaubte, Langzeiterkrankte oder Nachwuchskräfte.  
Die B-Besoldung ist in dieser Darstellung nicht berücksichtigt.

# Tabelle 4 – Kernverwaltung – Tarifbeschäftigte

Kernverwaltung														
Tarifbeschäftigte														
Entgeltgruppe	Frauen			Männer			Beschäftigte insgesamt			Frauenanteil in %	Vergleich 31.12.2017		Ziel für 2026	
	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt		Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Anzahl einzustellende Frauen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	N	L	M	
<b>TVÖD</b>														
1		123	123	1	32	33	1	155	156	78,85	81,13	Ziel erreicht		
2	1	59	60		3	3	1	62	63	95,24	95,76	Ziel erreicht		
2Ü		4	4	2		2	2	4	6	66,67	90,48	Ziel erreicht		
3	11	43	54	68	6	74	79	49	128	42,19	18,75		10,00	
4	6	5	11	66	5	71	72	10	82	13,41	42,37	42,19	24,00	
5	55	72	127	150	17	167	205	89	294	43,20	57,14	48,20	15,00	
6	92	98	190	104	10	114	196	108	304	62,50	53,04	Ziel erreicht		
7	37	29	66	58	6	64	95	35	130	50,77	42,59	Ziel erreicht		
8	67	43	110	38	4	42	105	47	152	72,37	72,34	Ziel erreicht		
9a (mD)	123	95	218	91	10	101	214	105	319	68,34	64,75	Ziel erreicht		
9b (gD)	21	13	34	37	7	44	58	20	78	43,59	64,10		5,00	
9c (gD)	49	34	83	42	5	47	91	39	130	63,85	52,38	Ziel erreicht		
10	22	14	36	33	4	37	55	18	73	49,32	45,45		1,00	
11	39	31	70	68	7	75	107	38	145	48,28	36,26		2,00	
12 (gD)	26	22	48	61	9	70	87	31	118	40,68	39,13		9,00	
13 (hD)	21	21	42	36	4	40	57	25	82	51,22	54,90	Ziel erreicht		
14	15	16	31	15	3	18	30	19	49	63,27	66,79	Ziel erreicht		
15	14	3	17	8	2	10	22	5	27	62,96	52,94	Ziel erreicht		
15Ü	1		1	4		4	5	0	5	20,00	0,00		2,00	
<b>N</b>	6	5	11	10	7	17	16	12	28	39,29	75,00	44,29	2,00	
<b>Sozial</b>														
S02		2	2					2	2	100,00	0,00	Ziel erreicht		
S03	45	50	95	3	2	5	48	52	100	95,00	98,91	Ziel erreicht		
S04	3	14	17	1	3	4	4	17	21	80,95	85,00	Ziel erreicht		
S06										0,00	0,00			
S07										0,00	0,00			
S08a	94	80	174	9	6	15	103	86	189	92,06		Ziel erreicht		
S08b	12	9	21	14	3	17	26	12	38	55,26		Ziel erreicht		
S09	12	4	16	2		2	14	4	18	88,89	93,75	Ziel erreicht		
S10										0,00	0,00			
S11a										0,00	62,86			
S11b										0,00	0,00			
S12	43	72	115	26	9	35	69	81	150	76,67	86,44	Ziel erreicht		
S13	16	4	20	1		1	17	4	21	95,24	90,91	Ziel erreicht		
S14	27	24	51	10	4	14	37	28	65	78,46	70,00	Ziel erreicht		
S15	18	7	25	15		15	33	7	40	62,50	76,47	Ziel erreicht		
S16	4		4	2		2	6		6	66,67	75,00	Ziel erreicht		
S17	6	4	10	4		4	10	4	14	71,43	50,00	Ziel erreicht		
S18	2		2		1	1	2	1	3	66,67	50,00	Ziel erreicht		
<b>Wald</b>														
4				1		1	1		1	0,00			1,00	
5				11	4	15	11	4	15	0,00			8,00	
6				2		2	2		2	0,00			1,00	
7				1		1	1		1	0,00			1,00	
<b>Pflege</b>														
P8	1		1	1		1	2		2	50,00		Ziel erreicht		
<b>gesamt</b>	<b>889</b>	<b>1000</b>	<b>1889</b>	<b>995</b>	<b>173</b>	<b>1168</b>	<b>1884</b>	<b>1173</b>	<b>3057</b>	<b>61,79</b>	<b>77,20</b>			
e.D.	12	231	243	72	41	113	84	272	356	68,26	66,2			
m.D.	553	504	1057	561	77	638	1114	581	1695	62,36	66,0			
g.D.	273	225	498	299	46	345	572	271	843	59,07	59,5			
h.D.	51	40	91	63	9	72	114	49	163	55,83	57,9			

Es wird das Stammpersonal abgebildet, d.h. z.B. ohne Beurlaubte, Langzeiterkrankte oder Nachwuchskräfte. Außertarifliche Mitarbeiter:innen wurden der EG 15Ü zugeordnet.

# Tabelle 5 – Kernverwaltung – Fachbereich 1 Beamt:innen

## Fachbereich 1 - Bürgermeister

### Beamt:innen

Besoldungsgruppe	Frauen			Männer			Beschäftigte insgesamt			Frauenanteil in %	Vergleich 31.12.2017		Ziel für 2026	
	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt		Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Anzahl einzustellende Frauen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	N	L	M	
A6										0,00				
A7		2	2	1		1	1	2	3	66,67	75,00	Ziel erreicht		
A8	4	7	11	4		4	8	7	15	73,33	56,00	Ziel erreicht		
A9 mD		2	2	3		3	3	2	5	40,00	0,00	50,00	1,00	
A9 gD	4	1	5	6	1	7	10	2	12	41,67	50,00	46,67	1,00	
A10	3	3	6	5		5	8	3	11	54,55	75,00	Ziel erreicht		
A11	6	6	12	9	1	10	15	7	22	54,55	46,88	Ziel erreicht		
A12	5	4	9	13	1	14	18	5	23	39,13	41,88	50,00	3,00	
A13 gD	5	2	7	4	1	5	9	3	12	58,33	37,50	Ziel erreicht		
A13 hD										0,00				
A14	1	1	2	2		2	3	1	4	50,00	57,14	Ziel erreicht		
A15	1		1				1		1	100,00		Ziel erreicht		
A16				1		1	1		1	0,00	100,00	50,00	1,00	
m.D.	4	11	15	8		8	12	11	23	65,22	57,1			
g.D.	23	16	39	37	4	41	60	20	80	48,75	49,4			
h.D.	2	1	3	3		3	5	1	6	50,00	50,0			
<b>gesamt</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>57</b>	<b>48</b>	<b>4</b>	<b>52</b>	<b>77</b>	<b>32</b>	<b>109</b>	<b>52,29</b>	<b>51,64</b>			

Es wird das Stammpersonal abgebildet, d.h. z.B. ohne Beurlaubte, Langzeiterkrankte oder Nachwuchskräfte.  
Die B-Besoldung ist in dieser Darstellung nicht berücksichtigt.

# Tabelle 6 – Kernverwaltung – Fachbereich 1 Tarifbeschäftigte

Fachbereich 1 - Bürgermeister													
Tarifbeschäftigte													
Entgeltgruppe	Frauen			Männer			Beschäftigte insgesamt			Frauenanteil in %	Vergleich 31.12.2017 Frauenanteil in %	Ziel für 2026	
	Anzahl Ganztags- kräfte	Anzahl Teilzeit- kräfte	gesamt	Anzahl Ganztags- kräfte	Anzahl Teilzeit- kräfte	gesamt	Anzahl Ganztags- kräfte	Anzahl Teilzeit- kräfte	gesamt			Frauenanteil in %	Frauenanteil in %
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	N	L	M
1										0,00			
2										0,00			
2Ü										0,00	100,00		
3	1	5	6	7		7	8	5	13	46,15	36,36	51,15	1,00
4				3		3	3		3	0,00		46,15	2,00
5	5	3	8	1	1	2	6	4	10	80,00	62,50	Ziel erreicht	
6	8	5	13	4	1	5	12	6	18	72,22	66,67	Ziel erreicht	
7	13	13	26	8	1	9	21	14	35	74,29		Ziel erreicht	
8	13	3	16	6		6	19	3	22	72,73	83,78	Ziel erreicht	
9a (mD)	27	13	40	10	3	13	37	16	53	75,47	64,71	Ziel erreicht	
9b (gD)	10	5	15	4	2	6	14	7	21	71,43	41,18	Ziel erreicht	
9c (gD)	12	3	15	5	1	6	17	4	21	71,43	25,00	Ziel erreicht	
10	6	1	7	13	1	14	19	2	21	33,33	100,00	50,00	4,00
11	7	6	13	29	2	31	36	8	44	29,55	20,69	33,33	2,00
12 (gD)	6	3	9	10	1	11	16	4	20	45,00	25,00	50,00	1,00
13 (hD)	2	2	4	10		10	12	2	14	28,57	16,67	45,00	3,00
14	5	2	7	5	1	6	10	3	13	53,85	28,57	Ziel erreicht	
15	3		3	4	1	5	7	1	8	37,50	50,00	50,00	1,00
15Ü										0,00			
e.D.	1	5	6	7		7	8	5	13	46,15	46,2		
m.D.	66	37	103	32	6	38	98	43	141	73,05	70,8		
g.D.	41	18	59	61	7	68	102	25	127	46,46	33,3		
h.D.	10	4	14	19	2	21	29	6	35	40,00	29,4		
<b>gesamt</b>	<b>118</b>	<b>64</b>	<b>182</b>	<b>119</b>	<b>15</b>	<b>134</b>	<b>237</b>	<b>79</b>	<b>316</b>	<b>57,59</b>	<b>54,37</b>		

Es wird das Stammpersonal abgebildet, d.h. z.B. ohne Beurlaubte, Langzeiterkrankte oder Nachwuchskräfte.

# Tabelle 7 – Kernverwaltung – Fachbereich 2 Beamt:innen

## Fachbereich 2 - Wirtschaft und Soziales

### Beamt:innen

Besoldungsgruppe	Frauen			Männer			Beschäftigte insgesamt			Frauenanteil in %	Vergleich 31.12.2017		Ziel für 2026	
	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt		Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Anzahl einzustellende Frauen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	N	L	M	
A6										0,00				
A7	1	1	2				1	1	2	100,00	100,00	Ziel erreicht		
A8	3	2	5				3	2	5	100,00	67,71	Ziel erreicht		
A9 mD		9	9	3		3	3	9	12	75,00	66,67	Ziel erreicht		
A9 gD	5	1	6	2		2	7	1	8	75,00	76,92	Ziel erreicht		
A10	17	15	32	6	1	7	23	16	39	82,05	76,92	Ziel erreicht		
A11	11	13	24	4	1	5	15	14	29	82,76	60,00	Ziel erreicht		
A12	6	1	7	5	1	6	11	2	13	53,85	53,85	Ziel erreicht		
A13 gD	1		1	3		3	4		4	25,00	75,00	50,00	1	
A13 hD										0,00				
A14										0,00	100,00			
A15										0,00				
A16	1		1				1		1	100,00		Ziel erreicht		
m.D.	4	12	16	3		3	7	12	19	84,21	70,00			
g.D.	40	30	70	20	3	23	60	33	93	75,27	70,09			
h.D.	1		1				1		1	100,00	50,00			
<b>gesamt</b>	<b>45</b>	<b>42</b>	<b>87</b>	<b>23</b>	<b>3</b>	<b>26</b>	<b>68</b>	<b>45</b>	<b>113</b>	<b>76,99</b>	<b>69,78</b>			

Es wird das Stammpersonal abgebildet, d.h. z.B. ohne Beurlaubte, Langzeiterkrankte oder Nachwuchskräfte.  
Die B-Besoldung ist in dieser Darstellung nicht berücksichtigt.

# Tabelle 8 – Kernverwaltung – Fachbereich 2 Tarifbeschäftigte

Fachbereich 2 - Wirtschaft und Soziales													
Tarifbeschäftigte													
Entgeltgruppe	Frauen			Männer			Beschäftigte insgesamt			Frauenanteil in %	Vergleich 31.12.2017 Frauenanteil in %	Ziel für 2026	
	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt			Frauenanteil in %	Anzahl einzustellende Frauen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	N	L	M
<b>TVÖD</b>													
1										0,00			
2										0,00			
2Ü										0,00			
3		1	1	1	2	3	1	3	4	25,00		30,00	1
4				2		2	2		2	0,00	100,00	25,00	1
5	10	11	21	3		3	13	11	24	87,50	81,82	Ziel erreicht	
6	15	7	22		1	1	15	8	23	95,65	88,89	Ziel erreicht	
7				1		1	1		1	0,00		50,00	1
8	12	12	24	3		3	15	12	27	88,89	66,67	Ziel erreicht	
9a (mD)	45	44	89	22		22	67	44	111	80,18	79,69	Ziel erreicht	
9b (gD)	1	1	2				1	1	2	100,00	80,95	Ziel erreicht	
9c (gD)	20	14	34	13	3	16	33	17	50	68,00	62,50	Ziel erreicht	
10	5		5	2	1	3	7	1	8	62,50	60,00	Ziel erreicht	
11	4	1	5	1		1	5	1	6	83,33	33,33	Ziel erreicht	
12 (gD)	1		1				1		1	100,00		Ziel erreicht	
13 (hD)				2		2	2		2	0,00		50,00	1
14	1	8	9				1	8	9	100,00	90,00	Ziel erreicht	
15	5	3	8				5	3	8	100,00	57,14	Ziel erreicht	
15Ü	1		1	3		3	4		4	25,00		50,00	1
<b>Sozial</b>													
S12	22	35	57	8	2	10	30	37	67	85,07	91,89	Ziel erreicht	
S12Ü										0,00			
S13										0,00			
S13Ü										0,00			
S14										0,00			
S15	4	1	5	12		12	16	1	17	29,41		34,41	1
S16										0,00			
S17	1	2	3	1		1	2	2	4	75,00	33,33	Ziel erreicht	
S18	1		1		1	1	1	1	2	50,00		Ziel erreicht	
<b>Pflege</b>													
P8	1		1	1		1	2		2	50,00		Ziel erreicht	
e.D.		1	1	1	2	3	1	3	4	25,00			
m.D.	83	74	157	32	1	33	115	75	190	82,63	79,0		
g.D.	59	54	113	37	7	44	96	61	157	71,97	76,1		
h.D.	7	11	18	5		5	12	11	23	78,26	72,2		
<b>gesamt</b>	<b>149</b>	<b>140</b>	<b>289</b>	<b>75</b>	<b>10</b>	<b>85</b>	<b>224</b>	<b>150</b>	<b>374</b>	<b>77,27</b>	<b>77,20</b>		

Es wird das Stammpersonal abgebildet, d.h. z.B. ohne Beurlaubte, Langzeiterkrankte oder Nachwuchskräfte. Außer tarifliche Mitarbeiter:innen wurden der EG 15Ü zugeordnet.

# Tabelle 9 – Kernverwaltung – Fachbereich 3 Beamt:innen

## Fachbereich 3 - Umwelt, Sicherheit und Ordnung

### Beamt:innen

Besoldungsgruppe	Frauen			Männer			Beschäftigte insgesamt			Frauenanteil in %	Vergleich 31.12.2017		Ziel für 2026	
	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt		Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Anzahl einzustellende Frauen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	N	L	M	
A6	1		1				1		1	100,00	66,67	Ziel erreicht		
A7	4	2	6	51		51	55	2	57	10,53	1,74	50,00	23	
A8	3	5	8	123	5	128	126	10	136	5,88	10,64	10,53	7	
A9 mD	1		1	105	2	107	106	2	108	0,93	2,08	5,88	6	
A9 gD	5		5	1		1	6		6	83,33	57,14	Ziel erreicht		
A10	6	9	15	14		14	20	9	29	51,72	78,26	Ziel erreicht		
A11	3	4	7	26	1	27	29	5	34	20,59	16,00	50,00	10	
A12	2	1	3	15		15	17	1	18	16,67	14,29	20,59	1	
A13 gD	2		2	4		4	6		6	33,33	33,33	38,33	1	
A13 hD										0,00				
A14				1		1	1		1	0,00		50,00	1	
A15	2		2	1		1	3		3	66,67	50,00	Ziel erreicht		
A16	1		1				1		1	100,00		Ziel erreicht		
m.D.	9	7	16	279	7	286	288	14	302	5,30	5,19			
g.D.	18	14	32	60	1	61	78	15	93	34,41	42,65			
h.D.	3		3	2		2	5		5	60,00	25,00			
<b>gesamt</b>	<b>30</b>	<b>21</b>	<b>51</b>	<b>341</b>	<b>8</b>	<b>349</b>	<b>371</b>	<b>29</b>	<b>400</b>	<b>12,75</b>	<b>12,11</b>			

Es wird das Stammpersonal abgebildet, d.h. z.B. ohne Beurlaubte, Langzeiterkrankte oder Nachwuchskräfte.  
Die B-Besoldung ist in dieser Darstellung nicht berücksichtigt.

# Tabelle 10 – Kernverwaltung – Fachbereich 3 Tarifbeschäftigte

Fachbereich 3 - Umwelt, Sicherheit und Ordnung													
Tarifbeschäftigte													
Entgeltgruppe	Frauen			Männer			Beschäftigte insgesamt			Frauenanteil in %	Vergleich 31.12.2017 Frauenanteil in %	Ziel für 2026	
	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt			Frauenanteil in %	Frauenanteil in %
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	N	L	M
<b>TVÖD</b>													
1										0,00			
2										0,00			
2Ü										0,00			
3	2	1	3	1		1	3	1	4	75,00	62,50	Ziel erreicht	
4	6	4	10	24	2	26	30	6	36	27,78	50,00	50,00	8
5	13	17	30	2	4	6	15	21	36	83,33	69,49	Ziel erreicht	
6	20	15	35	15	4	19	35	19	54	64,81	68,18	Ziel erreicht	
7	11	6	17	3	1	4	14	7	21	80,95	68,75	Ziel erreicht	
8	22	19	41	16	3	19	38	22	60	68,33	72,22	Ziel erreicht	
9a (mD)	25	8	33	22	2	24	47	10	57	57,89	69,23	Ziel erreicht	
9b (gD)	1	2	3	8		8	9	2	11	27,27	33,33	50,00	3
9c (gD)	5	5	10	11		11	16	5	21	47,62	50,00	52,62	2
10	3	1	4	6	1	7	9	2	11	36,36	33,33	47,62	2
11	10	14	24	13	3	16	23	17	40	60,00	62,50	Ziel erreicht	
12 (gD)	4	3	7	3	3	6	7	6	13	53,85	50,00	Ziel erreicht	
13 (hD)	2	1	3	1		1	3	1	4	75,00	37,50	Ziel erreicht	
14	3	2	5		1	1	3	3	6	83,33	50,00	Ziel erreicht	
15				1	1	2	1	1	2	0,00		50,00	1
15Ü										0,00			
<b>N</b>	6	5	11	10	7	17	16	12	28	39,29	75,00	44,29	2
<b>Wald</b>													
4				1		1	1		1	0,00		50,00	1
5				11	4	15	11	4	15	0,00		50,00	8
6				2		2	2		2	0,00		50,00	1
7				1		1	1		1	0,00		50,00	1
e.D.	2	1	3	1	0	1	3	1	4	75,00	55,6		
m.D.	103	74	177	92	23	115	195	97	292	60,62	69,5		
g.D.	23	25	48	41	7	48	64	32	96	50,00	53,3		
h.D.	5	3	8	2	2	4	7	5	12	66,67	38,5		
Wald				15	4	19	15	4	19				
<b>gesamt</b>	<b>133</b>	<b>103</b>	<b>236</b>	<b>151</b>	<b>36</b>	<b>187</b>	<b>284</b>	<b>139</b>	<b>423</b>	<b>55,79</b>	<b>65,45</b>		

Es wird das Stammpersonal abgebildet, d.h. z.B. ohne Beurlaubte, Langzeiterkrankte oder Nachwuchskräfte.  
 Außertarifliche Mitarbeiter:innen wurden der EG 15Ü zugeordnet.

# Tabelle 11 – Kernverwaltung – Fachbereich 4 Beamt:innen

## Fachbereich 4 - Kultur und Bildung

### Beamt:innen

Besoldungsgruppe	Frauen			Männer			Beschäftigte insgesamt			Frauenanteil in %	Vergleich 31.12.2017		Ziel für 2026	
	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt		Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Anzahl einzustellende Frauen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	N	L	M	
A6										0,00	66,67			
A7	2	1	3				2	1	3	100,00	100,00	Ziel erreicht		
A8	4	5	9	1		1	5	5	10	90,00	77,78	Ziel erreicht		
A9 mD	1	1	2	1		1	2	1	3	66,67		Ziel erreicht		
A9 gD	3		3				3		3	100,00	100,00	Ziel erreicht		
A10	2	5	7		1	1	2	6	8	87,50	75,00	Ziel erreicht		
A11	4	6	10	3		3	7	6	13	76,92	62,50	Ziel erreicht		
A12	4		4	3	1	4	7	1	8	50,00	40,00	Ziel erreicht		
A13 gD	1		1	2		2	3		3	33,33	100,00	50,00	1	
A13 hD				1		1	1		1	0,00	50,00	33,33	1	
A14	2	1	3				2	1	3	100,00	0,00	Ziel erreicht		
A15				1		1	1		1	0,00	50,00	50,00	1	
A16	1		1	1		1	2		2	50,00		Ziel erreicht		
m.D.	7	7	14	2		2	9	7	16	87,50	80,0			
g.D.	14	11	25	8	2	10	22	13	35	71,43	72,7			
h.D.	3	1	4	3		3	6	1	7	57,14	40,0			
<b>gesamt</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>43</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>37</b>	<b>21</b>	<b>58</b>	<b>74,14</b>	<b>72,41</b>			

Es wird das Stammpersonal abgebildet, d.h. z.B. ohne Beurlaubte, Langzeiterkrankte oder Nachwuchskräfte.  
Die B-Besoldung ist in dieser Darstellung nicht berücksichtigt.

# Tabelle 12 – Kernverwaltung – Fachbereich 4 Tarifbeschäftigte

Fachbereich 4 - Kultur und Bildung													
Tarifbeschäftigte													
Entgeltgruppe	Frauen			Männer			Beschäftigte insgesamt			Frauenanteil in %	Vergleich 31.12.2017 Frauenanteil in %	Ziel für 2026	
	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt			Frauenanteil in %	Anzahl einzustellende Frauen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	N	L	M
TVÖD													
1										0,00			
2		2	2					2	2	100,00	50,00	Ziel erreicht	
2Ü		4	4					4	4	100,00	100,00	Ziel erreicht	
3	7	35	42	5	4	9	12	39	51	82,35	52,63	Ziel erreicht	
4		1	1		1	1		2	2	50,00	80,77	Ziel erreicht	
5	13	28	41	13	7	20	26	35	61	67,21	86,46	Ziel erreicht	
6	29	63	92	7		7	36	63	99	92,93	84,62	Ziel erreicht	
7	8	7	15	2	1	3	10	8	18	83,33	83,33	Ziel erreicht	
8	9	6	15	6	1	7	15	7	22	68,18	64,71	Ziel erreicht	
9a (mD)	18	20	38	8	1	9	26	21	47	80,85	86,49	Ziel erreicht	
9b (gD)	4	1	5				4	1	5	100,00	84,21	Ziel erreicht	
9c (gD)	10	9	19	3	1	4	13	10	23	82,61	80,00	Ziel erreicht	
10	8	10	18	4		4	12	10	22	81,82	56,25	Ziel erreicht	
11	7	7	14	4		4	11	7	18	77,78	50,00	Ziel erreicht	
12 (gD)	1	1	2	5	1	6	6	2	8	25,00	100,00	50,00	2
13 (hD)	5	9	14	7	3	10	12	12	24	58,33	88,24	Ziel erreicht	
14	3	2	5	1		1	4	2	6	83,33	83,33	Ziel erreicht	
15	4		4	3		3	7		7	57,14	60,00	Ziel erreicht	
15Ü										0,00			
<b>Sozial</b>													
S02		2	2					2	2	100,00		Ziel erreicht	
S03	45	50	95	3	2	5	48	52	100	95,00	98,91	Ziel erreicht	
S04	3	14	17	1	3	4	4	17	21	80,95	85,00	Ziel erreicht	
S06										0,00			
S07										0,00			
S08a	94	80	174	9	6	15	103	86	189	92,06	92,35	Ziel erreicht	
S08b	12	9	21	14	3	17	26	12	38	55,26		Ziel erreicht	
S09	12	4	16	2		2	14	4	18	88,89	93,75	Ziel erreicht	
S10										0,00			
S11a										0,00			
S11b										0,00			
S12	21	37	58	18	7	25	39	44	83	69,88	77,27	Ziel erreicht	
S13	16	4	20	1		1	17	4	21	95,24	90,71	Ziel erreicht	
S14	27	24	51	10	4	14	37	28	65	78,46	70,00	Ziel erreicht	
S15	14	6	20	3		3	17	6	23	86,96	90,00	Ziel erreicht	
S16	4		4	2		2	6		6	66,67	75,00	Ziel erreicht	
S17	5	2	7	3		3	8	2	10	70,00	57,14	Ziel erreicht	
S18	1		1				1		1	100,00	100,00	Ziel erreicht	
e.D.	7	43	50	5	4	9	12	47	59	84,75	67,7		
m.D.	243	282	525	65	25	90	308	307	615	85,37	89,5		
g.D.	118	101	219	53	13	66	171	114	285	76,84	73,1		
h.D.	12	11	23	11	3	14	23	14	37	62,16	82,1		
<b>gesamt</b>	<b>380</b>	<b>437</b>	<b>817</b>	<b>134</b>	<b>45</b>	<b>179</b>	<b>514</b>	<b>482</b>	<b>996</b>	<b>82,03</b>	<b>71,42</b>		

Es wird das Stammpersonal abgebildet, d.h. z.B. ohne Beurlaubte, Langzeiterkrankte oder Nachwuchskräfte.

# Tabelle 13 – Kernverwaltung – Fachbereich 5 Beamt:innen

## Fachbereich 5 - Planen und Bauen

### Beamt:innen

Besoldungsgruppe	Frauen			Männer			Beschäftigte insgesamt			Frauenanteil in %	Vergleich 31.12.2017		Ziel für 2026	
	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt		Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Anzahl einzustellende Frauen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	N	L	M	
A6										0,00	50			
A7	1	1	2	1		1	2	1	3	66,67	100,00	Ziel erreicht		
A8	2	2	4	1		1	3	2	5	80,00	90,00	Ziel erreicht		
A9 mD	1	2	3				1	2	3	100,00	33,33	Ziel erreicht		
A9 gD				2		2	2		2	0,00		50,00	1	
A10	2	1	3	6		6	8	1	9	33,33	77,78	38,33	1	
A11	3	3	6	3		3	6	3	9	66,67	41,67	Ziel erreicht		
A12	1	1	2	4	1	5	5	2	7	28,57	36,36	50,00	2	
A13 gD	1		1	4		4	5		5	20,00	50,00	28,57	1	
A13 hD	1		1				1		1	100,00	100,00	Ziel erreicht		
A14	1		1				1		1	100,00		Ziel erreicht		
A15										0,00				
A16				2		2	2		2	0,00		50,00	1	
m.D.	4	5	9	2		2	6	5	11	81,82	76,5			
g.D.	7	5	12	19	1	20	26	6	32	37,50	48,7			
h.D.	2		2	2		2	4		4	50,00	16,7			
<b>gesamt</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>36</b>	<b>11</b>	<b>47</b>	<b>48,94</b>	<b>53,33</b>			

Es wird das Stammpersonal abgebildet, d.h. z.B. ohne Beurlaubte, Langzeiterkrankte oder Nachwuchskräfte.  
Die B-Besoldung ist in dieser Darstellung nicht berücksichtigt.

# Tabelle 14 – Kernverwaltung – Fachbereich 5 Tarifbeschäftigte

## Fachbereich 5 - Planen und Bauen

### Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppe	Frauen			Männer			Beschäftigte insgesamt			Frauenanteil in %	Vergleich	Ziel für 2026	
	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt		31.12.2017	Frauenanteil in %	Anzahl einzustellende Frauen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	N	L	M
1		123	123	1	32	33	1	155	156	78,85	81,13	Ziel erreicht	
2	1	57	58		3	3	1	60	61	95,08	97,39	Ziel erreicht	
2Ü		1	1	2		2	2	1	3	33,33	86,67	50,00	1
3	1		1	54		54	55		55	1,82	5,62	33,33	18
4				37	2	39	37	2	39	0,00	3,57	1,82	1
5	14	13	27	131	5	136	145	18	163	16,56	21,48	21,56	9
6	20	8	28	78	4	82	98	12	110	25,45	25,89	30,45	6
7	5	3	8	44	3	47	49	6	55	14,55	11,54	25,45	6
8	11	3	14	7		7	18	3	21	66,67	55,56	Ziel erreicht	
9a (mD)	8	10	18	29	4	33	37	14	51	35,29	21,43	50,00	8
9b (gD)	5	4	9	25	5	30	30	9	39	23,08	50,00	35,29	5
9c (gD)	2	3	5	10		10	12	3	15	33,33		38,33	1
10		2	2	8	1	9	8	3	11	18,18	13,33	33,33	2
11	11	3	14	21	2	23	32	5	37	37,84	29,41	42,84	2
12 (gD)	14	15	29	43	4	47	57	19	76	38,16	36,67	43,16	4
13 (hD)	12	9	21	16	1	17	28	10	38	55,26	47,37	Ziel erreicht	
14	3	2	5	9	1	10	12	3	15	33,33	58,33	50,00	3
15	2		2				2		2	100,00		Ziel erreicht	
15Ü				1		1	1		1	0,00		50,00	1
e.D.	2	181	183	57	35	92	59	216	275	66,55	67,4		
m.D.	58	37	95	326	18	344	384	55	439	21,64	21,6		
g.D.	32	27	59	107	12	119	139	39	178	33,15	32,3		
h.D.	17	11	28	26	2	28	43	13	56	50,00	50,0		
<b>gesamt</b>	<b>109</b>	<b>256</b>	<b>365</b>	<b>516</b>	<b>67</b>	<b>583</b>	<b>625</b>	<b>323</b>	<b>948</b>	<b>38,50</b>	<b>42,89</b>		

Es wird das Stammpersonal abgebildet, d.h. z.B. ohne Beurlaubte, Langzeiterkrankte oder Nachwuchskräfte.  
 Außertarifliche Mitarbeiter:innen wurden der EG 15Ü zugeordnet.

# Tabelle 15 – Entsorgungsbetriebe Lübeck –Beamnt:innen

## Entsorgungsbetriebe Lübeck

### Beamnt:innen

Besoldungs- gruppe	Frauen			Männer			Beschäftigte insgesamt			Frauenanteil in %	Vergleich 31.12.2017	Ziel für 2026	
	Anzahl Ganztags- kräfte	Anzahl Teilzeit- kräfte	gesamt	Anzahl Ganztags- kräfte	Anzahl Teilzeit- kräfte	gesamt	Anzahl Ganztags- kräfte	Anzahl Teilzeit- kräfte	gesamt		Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	N	L	M
A6										0			
A7										0	50,00		
A8	2		2	1		1	3		3	66,67	60,00	Ziel erreicht	
A9 mD	1		1				1		1	100	100,00	Ziel erreicht	
A9 gD										0			
A10										0	100,00		
A11					1	1		1	1	0		50,00	1
A12				1		1	1		1	0		50,00	1
A13 gD										0			
A13 hD										0			
A14										0			
A15										0			
A16										0			
m.D.	3		3	1		1	4		4	75	70,0		
g.D.				1	1	2	1	1	2	0	33,3		
h.D.										0			
<b>gesamt</b>	<b>3</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>50</b>	<b>34,40</b>		

Es wird das Stammpersonal abgebildet, d.h. z.B. ohne Beurlaubte, Langzeiterkrankte oder Nachwuchskräfte.

# Tabelle 16 – Entsorgungsbetriebe Lübeck – Tarifbeschäftigte

Entsorgungsbetriebe Lübeck													
Tarifbeschäftigte													
Entgeltgruppe	Frauen			Männer			Beschäftigte insgesamt			Frauenanteil in %	Vergleich 31.12.2017 Frauenanteil in %	Ziel für 2026	
	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt			Frauenanteil in %	Frauenanteil in %
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	N	L	M
1										0,00			
2		1	1		1	1		2	2	50,00		Ziel erreicht	
2Ü				4		4	4		4	0,00	4,50	50,00	2
3	4		4	145	1	146	149	1	150	2,67	1,50	7,67	8
4	1		1	53		53	54		54	1,85	6,00	2,67	1
5	4	3	7	108		108	112	3	115	6,09	8,00	11,09	6
6	10	7	17	65	3	68	75	10	85	20,00	19,00	25,00	5
7	4	3	7	60	1	61	64	4	68	10,29	13,50	20,00	7
8	10	4	14	14		14	24	4	28	50,00	44,00	Ziel erreicht	
9a (mD)	3	2	5	13	1	14	16	3	19	26,32	13,00	50,00	5
9b (gD)	1	1	2	41		41	42	1	43	4,65	10,00	26,32	10
9c (gD)	2		2	1		1	3		3	66,67		Ziel erreicht	
10	9	1	10	13	1	14	22	2	24	41,67	45,00	50,00	2
11	3	4	7	17	4	21	20	8	28	25,00	29,00	41,67	5
12 (gD)	2	1	3	17	2	19	19	3	22	13,64	23,50	25,00	3
13 (hD)	3		3	5		5	8		8	37,50		42,50	1
14		1	1	2		2	2	1	3	33,33	50,00	37,50	1
15	1		1	2		2	3		3	33,33	50,00	Ziel erreicht	
15Ü				2		2	2		2	0,00		33,33	1
e.D.	4	1	5	149	2	151	153	3	156	3,21	46,2		
m.D.	32	19	51	313	5	318	345	24	369	13,82	70,8		
g.D.	17	7	24	89	7	96	106	14	120	20,00	33,3		
h.D.	4	1	5	11		11	15	1	16	31,25	29,4		
<b>gesamt</b>	<b>57</b>	<b>28</b>	<b>85</b>	<b>562</b>	<b>14</b>	<b>576</b>	<b>619</b>	<b>42</b>	<b>661</b>	<b>12,86</b>	<b>54,37</b>		

Es wird das Stammpersonal abgebildet, d.h. z.B. ohne Beurlaubte, Langzeiterkrankte oder Nachwuchskräfte.  
 Außertarifliche Mitarbeiter:innen wurden der EG 15Ü zugeordnet.

# Tabelle 17 – SeniorInneneinrichtungen –Beamt:innen

SeniorInneneinrichtungen														
Beamt:innen														
Besoldungs- gruppe	Frauen			Männer			Beschäftigte insgesamt			Frauenanteil in %	Vergleich 31.12.2017		Ziel für 2026	
	Anzahl Ganztags- kräfte	Anzahl Teilzeit- kräfte	gesamt	Anzahl Ganztags- kräfte	Anzahl Teilzeit- kräfte	gesamt	Anzahl Ganztags- kräfte	Anzahl Teilzeit- kräfte	gesamt		Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Anzahl einzustellende Frauen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	N	L	M	
A6										0,00				
A7										0,00				
A8										0,00				
A9 mD										0,00				
A9 gD										0,00				
A10										0,00				
A11										0,00				
A12				1		1	1		1	0,00		50,00	1	
A13 gD										0,00				
A13 hD										0,00	-			
A14										0,00	-			
A15										0,00	-			
A16										0,00	-			
m.D.										0,00				
g.D.				1		1	1		1	0,00				
h.D.										0,00				
<b>gesamt</b>				<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>0,00</b>				

Es wird das Stammpersonal abgebildet, d.h. z.B. ohne Beurlaubte, Langzeiterkrankte oder Nachwuchskräfte.

# Tabelle 18 – SeniorInneneinrichtungen – Tarifbeschäftigte

SeniorInneneinrichtungen													
Tarifbeschäftigte													
Entgeltgruppe	Frauen			Männer			Beschäftigte insgesamt			Frauenanteil in %	Vergleich	Ziel für 2026	
	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt		Frauenanteil in %	Frauenanteil in %	Anzahl einzustellende Frauen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	N	L	M
<b>TVÖD</b>													
1		2	2					2	2	100,00		Ziel erreicht	
2	2	46	48		6	6	2	52	54	88,89		Ziel erreicht	
2Ü	8	61	69	1		1	9	61	70	98,57		Ziel erreicht	
3	4	9	13		7	7	4	16	20	65,00		Ziel erreicht	
4										0,00			
5	2	8	10	9		9	11	8	19	52,63		Ziel erreicht	
6	1	3	4				1	3	4	100,00		Ziel erreicht	
7		1	1					1	1	100,00		Ziel erreicht	
8	2	7	9	2	1	3	4	8	12	75,00		Ziel erreicht	
9a (mD)	6	1	7	1		1	7	1	8	87,50		Ziel erreicht	
9b (gD)	1	2	3	1		1	2	2	4	75,00		Ziel erreicht	
9c (gD)										0,00			
10		1	1					1	1	100,00		Ziel erreicht	
11	5		5	8	1	9	13	1	14	35,71	25,00	50,00	2
12 (gD)				1		1	1		1	0,00		35,71	1
13 (hD)										0,00			
14										0,00			
15				1		1	1		1	0,00		50,00	1
15Ü										0,00			
<b>Pflege</b>													
P5	9	74	83	4	25	29	13	99	112	74,11		Ziel erreicht	
P6	7	29	36		3	3	7	32	39	92,31		Ziel erreicht	
P7	30	36	66	12	6	18	42	42	84	78,57		Ziel erreicht	
P8	1	2	3				1	2	3	100,00		Ziel erreicht	
P12	8		8	3		3	11		11	72,73		Ziel erreicht	
P13	3	1	4				3	1	4	100,00		Ziel erreicht	
P14	7	3	10				7	3	10	100,00		Ziel erreicht	
e.D.	14	118	132	1	13	14	15	131	146	90,41			
m.D.	11	20	31	12	1	13	23	21	44	70,45			
g.D.	6	3	9	10	1	11	16	4	20	45,00	12,5		
h.D.				1	0	1	1		1	0,00			
P	65	145	210	19	34	53	84	179	263	79,85			
<b>gesamt</b>	<b>96</b>	<b>286</b>	<b>382</b>	<b>43</b>	<b>49</b>	<b>92</b>	<b>139</b>	<b>335</b>	<b>474</b>	<b>80,59</b>	<b>54,37</b>		

Es wird das Stammpersonal abgebildet, d.h. z.B. ohne Beurlaubte, Langzeiterkrankte oder Nachwuchskräfte.

# Tabelle 19 – Kurbetrieb Travemünde – Tarifbeschäftigte

Kurbetrieb Travemünde													
Tarifbeschäftigte													
Entgeltgruppe	Frauen			Männer			Beschäftigte insgesamt			Frauenanteil in %	Vergleich	Ziel für 2026	
	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt		31.12.2017	Frauenanteil in %	Anzahl einzustellende Frauen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	N	L	M
1	3		3	3		3	6		6	50,00		Ziel erreicht	
2				1		1	1		1	0,00		50,00	1
2Ü				5		5	5		5	0,00		50,00	3
3										0,00	66,70		
4				2		2	2		2	0,00		50,00	1
5	2		2	2		2	4		4	50,00		Ziel erreicht	
6	2		2	1		1	3		3	66,67	50,00	Ziel erreicht	
7		1	1					1	1	100,00		Ziel erreicht	
8	1		1				1		1	100,00	100,00	Ziel erreicht	
9a (mD)	1		1	1		1	2		2	50,00		Ziel erreicht	
9b (gD)										0,00			
9c (gD)										0,00			
10	2		2	1		1	3		3	66,67	100,00	Ziel erreicht	
11										0,00			
12 (gD)										0,00			
13 (hD)										0,00			
14										0,00			
15										0,00			
15Ü				1		1	1		1	0,00		50,00	1
e.D.	3		3	9		9	12		12	25,00	33,35		
m.D.	6	1	7	6		6	12	1	13	53,85	37,50		
g.D.	2		2	1		1	3		3	66,67	100,00		
h.D.				1		1	1		1	0,00			
<b>gesamt</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>17</b>		<b>17</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>29</b>	<b>41,38</b>	<b>42,71</b>		

Es wird das Stammpersonal abgebildet, d.h. z.B. ohne Beurlaubte, Langzeiterkrankte oder Nachwuchskräfte.

# Tabelle 20 – Lübecker Schwimmbäder –Tarifbeschäftigte

Lübecker Schwimmbäder													
Tarifbeschäftigte													
Entgeltgruppe	Frauen			Männer			Beschäftigte insgesamt			Frauenanteil in %	Vergleich	Ziel für 2026	
	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt	Anzahl Ganztagskräfte	Anzahl Teilzeitkräfte	gesamt		31.12.2017	Frauenanteil in %	Anzahl einzustellende Frauen
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	N	L	M
1										0,00	0,00		
2		4	4					4	4	100,00	88,89		
2Ü										0,00	0,00		
3		3	3	1		1	1	3	4	75,00	100,00	Ziel erreicht	
4		2	2	1		1	1	2	3	66,67	60,00	Ziel erreicht	
5	5	2	7	3		3	8	2	10	70,00	46,15	Ziel erreicht	
6	1	1	2	6	1	7	7	2	9	22,22	11,12	50,00	3,00
7	1	1	2	4		4	5	1	6	33,33	50,00	38,33	1,00
8	2	2	4	1		1	3	2	5	80,00	50,00	Ziel erreicht	
9a (mD)										0,00	0,00		
9b (gD)				3		3	3		3	0,00	0,00	50,00	2,00
9c (gD)										0,00	0,00		
10				1		1	1		1	0,00	0,00	50,00	1,00
11										0,00	0,00		
12 (gD)				1		1	1		1	0,00	0,00	50,00	1,00
13 (hD)										0,00	0,00		
14										0,00	0,00		
15				1		1	1		1	0,00	0,00	50,00	1,00
15Ü										0,00	0,00		
e.D.		7	7	1		1	1	7	8	87,50	0,0		
m.D.	9	8	17	15	1	16	24	9	33	51,52	0,0		
g.D.				5		5	5		5	0,00	0,0		
h.D.				1		1	1		1	0,00	0,0		
<b>gesamt</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>31</b>	<b>16</b>	<b>47</b>	<b>51,06</b>	<b>43,08</b>		

Es wird das Stammpersonal abgebildet, d.h. z.B. ohne Beurlaubte, Langzeiterkrankte oder Nachwuchskräfte.

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 – Beschäftigte in der Kernverwaltung und in den Betrieben der Hansestadt Lübeck nach ausgewählten Merkmalen (Stichtag 31.12.23)	2
Abbildung 2 – Stammpersonal zum Stichtag 31.12. des Jahres (KV)	14
Abbildung 3 – Beamte nach Geschlecht inklusive Anteil der Feuerwehrbeamt:innen (Stammpersonal) (KV)	15
Abbildung 4 – Tarifbeschäftigte nach Geschlecht (Stammpersonal) (KV)	15
Abbildung 5 – Tarifbeschäftigte nach Berufsgruppen (Stammpersonal) (KV)	16
Abbildung 6 – Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht (Stammpersonal) (KV)	16
Abbildung 7 – Zeitanteile Teilzeitbeschäftigte (KV)	17
Abbildung 8 – Entwicklung Telearbeit (Stammpersonal) (KV)	17
Abbildung 9 – Elternzeiten / Pflegezeiten begonnen im jeweiligen Jahr (KV)	18
Abbildung 10 – Führungskräfte (Gesamt: 465) (KV)	18
Abbildung 11 – Zielvorgaben Beamt:innen (KV)	19
Abbildung 12 – Zielvorgaben Tarifbeschäftigte (KV)	19
Abbildung 13 – Stammpersonal zum Stichtag 31.12. des Jahres (EBL)	31
Abbildung 14 – Tarifbeschäftigte nach Geschlecht (Stammpersonal) (EBL)	31
Abbildung 15 – Tarifbeschäftigte nach Berufsgruppen (Stammpersonal) (EBL)	32
Abbildung 16 – Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht (Stammpersonal) (EBL)	32
Abbildung 17 – Zeitanteile Teilzeitbeschäftigte (EBL)	33
Abbildung 18 – Elternzeiten / Pflegezeiten begonnen im jeweiligen Jahr (EBL)	33
Abbildung 19 – Führungskräfte (Gesamt: 124) (EBL)	34
Abbildung 20 – Zielvorgaben Entsorgungsbetriebe Lübeck (EBL)	34
Abbildung 21 – Stammpersonal zu Stichtag 31.12. des Jahres (SIE)	37
Abbildung 22 – Tarifbeschäftigte nach Geschlecht (Stammpersonal) (SIE)	37
Abbildung 23 – Tarifbeschäftigte nach Berufsgruppen (Stammpersonal) (SIE)	38
Abbildung 24 – Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht (Stammpersonal) (SIE)	38
Abbildung 25 – Zeitanteile Teilzeitbeschäftigte (SIE)	39
Abbildung 26 – Elternzeiten / Pflegezeiten begonnen im jeweiligen Jahr (SIE)	39
Abbildung 27 – Führungskräfte (Gesamt: 36) (SIE)	39
Abbildung 28 – Zielvorgaben SeniorInneneinrichtungen (SIE)	40
Abbildung 29 – Stammpersonal zu Stichtag 31.12. des Jahres (KBT)	42
Abbildung 30 – Tarifbeschäftigte nach Geschlecht (Stammpersonal) (KBT)	42
Abbildung 31 – Tarifbeschäftigte nach Berufsgruppen (Stammpersonal) (KBT)	43
Abbildung 32 – Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht (Stammpersonal) (KBT)	43
Abbildung 33 – Zeitanteile Teilzeitbeschäftigte (KBT)	44
Abbildung 34 – Elternzeiten / Pflegezeiten begonnen im jeweiligen Jahr (KBT)	44
Abbildung 35 – Führungskräfte (Gesamt: 7) (KBT)	44
Abbildung 36 – Zielvorgaben Kurbetrieb Travemünde (KBT)	45
Abbildung 37 – Stammpersonal zu Stichtag 31.12. des Jahres (LS)	47
Abbildung 38 – Zielvorgaben Lübecker Schwimmbäder (LS)	47

## Bildnachweis

Titelfoto: Adobe Stock – unisex – Marco2811

Hansestadt LÜBECK 

Hansestadt Lübeck  
Fachbereich 1 - Bürgermeister  
Bereich Personal  
Fischstraße 2-6 | 23552 Lübeck  
(0451) 122-1175  
[personal@luebeck.de](mailto:personal@luebeck.de)  
[www.luebeck.de/frauenbuero](http://www.luebeck.de/frauenbuero)

## Rahmenplan zur Gleichstellung und Frauenförderung bei der Hansestadt Lübeck 2024

hier: Stellungnahme des Frauenbüros

Dem Frauenbüro liegt der inzwischen 6. Rahmenplan zur Gleichstellung und Frauenförderung bei der Hansestadt Lübeck 2024 zur Stellungnahme vor. Er umfasst gesamtstädtisch die Maßnahmen zur Frauenförderung (entsprechend §12 GStG) und bildet somit einen einheitlichen Rahmen für alle Personalstellen der Hansestadt Lübeck.

Zwei Besonderheiten machen diesen 6. Rahmenplan aus:

1. Entsprechend §12 GStG hätte der Plan bereits nach 4 Jahren, d.h. 2023 vorgelegt werden müssen; Bürgermeister und Gleichstellungsbeauftragter war jedoch gleichermaßen wichtig, gesamtstädtisch Zahlen aufzuzeigen. Deshalb gab es die Absprache, den Plan erst ein Jahr später vorzulegen – gemeinsam mit dem Bericht nach §1a der Gemeindeordnung SH, wo es um Zahlen und Gleichstellungsmaßnahmen in den kommunalen Gesellschaften Lübecks geht. Mit dem hier vorliegenden Bericht und dem erwähnten weiteren Bericht liegen jetzt **zeitgleich** Zahlen und Datenanalysen vor und es werden gleichzeitig unterschiedliche Vorgehensweisen von Stadtverwaltung und kommunalen Gesellschaften sichtbar – die jedoch gemeinsam als städtische Einheit, quasi als Konzern Hansestadt Lübeck den grundgesetzlichen Auftrag „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ mit Leben füllen und Maßnahmen aufzeigen, die zur „Beseitigung bestehender Nachteile“<sup>1</sup> beitragen sollen.

2. Heißt es im o.g. §12 GStG, dass Frauenförderpläne vorzulegen sind, haben wir uns von diesem Begriff gelöst – und sprechen jetzt von „Gleichstellungsplänen“ – um deutlich zu machen, dass dieser Fokus in unserer Kommunalverwaltung wesentlich ist und insgesamt Gleichstellung und Vielfalt befördert.

Denn -das zeigen die Datenanalysen- das Aufbrechen klassischer geschlechtsspezifisch besetzter Berufsbilder ist eine komplexe Aufgabe, die nicht allein im betrieblichen Tun aufzulösen ist. Gleichzeitig erhöhen jedoch Maßnahmen für Vielfalt und Chancengleichheit für verschiedene Beschäftigte -nicht nur für Frauen- die Chance, dem Fachkräftemangel zu begegnen und führen zu Verbesserungen für alle Geschlechter.

Der hier vorliegende Gleichstellungsplan macht deutlich, dass über eine Entwicklung von fast 30 Jahren (seit Erstellung der ersten Lübecker Frauenförderpläne 1996) die Erfolge frauenfördernder Maßnahmen sichtbar und auch beständiger, d.h. nachhaltig werden.

Bei den Bereichsleitungen liegt der Frauenanteil inzwischen bei 44% im Vergleich zu 15-20% im Jahr 1996. Dies sind deutlich erfolgreiche Kennzahlen im Sinne einer effektiven Frauenförderung entsprechend GStG.

Dennoch gibt es Handlungsbedarfe entsprechend GStG und gleichstellungspolitischer Verpflichtungen, die die Lübecker Bürgerschaft verabschiedet hat<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Artikel 3 Satz 2 GG

<sup>2</sup> z.B.: [Europäische Charta für die Gleichstellung - Rathaus \(luebeck.de\)](#); [Charta der Vielfalt - Rathaus \(luebeck.de\)](#), [Europäische Städte-Koalition gegen Rassismus - Rathaus \(luebeck.de\)](#)

Für den vorliegenden Gleichstellungsplan möchten wir den Blick auf folgende Aspekte lenken:

**a) Es gilt, den hohen Anteil von Frauen in Führung zu halten.**

Der Anteil der Frauen in Führung muss weiter im Blick gehalten werden. Insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, d.h. einem hohen Anteil von Führungsstellen, die aktuell schon und in den kommenden Jahren vermehrt nachbesetzt werden müssen, gilt es, die erfolgreichen Maßnahmen fortzuführen und Maßnahmen, die „im background“ hierfür wichtig sind, abzusichern – z.B. auch das Netzwerk weiblicher Führungskräfte bei der Hansestadt Lübeck.

Gleichzeitig gilt es, z.B. bei den SIE, den Anteil der Frauen in Führung mindestens zu halten und unbedingt zu steigern (z.B. bei den EBL). Wichtig ist hierfür ein ausreichender Anteil von Frauen bei der Qualifizierung von Führungs-Nachwuchskräften. ***Deshalb sind die neu formulierten Maßnahmen D4 – D6 (Pilotprojekt Jobsharing, Pilotprojekt „Führen auf Probe“ und das Ermöglichen von Teilzeit und homeoffice auch als Führungskraft) besonders wichtig.***

Denn um als Arbeitgeberin attraktiv zu bleiben, bedarf es entsprechender „flexibler“ und „kreativer“ Arbeitszeitmodelle auch und insbesondere für Führungspositionen.

**b) Es braucht: mehr Frauen in gewerblich-technischen Berufen, Entsorgungsbetrieben und Feuerwehr**

Abbildung 5 auf S. 16 macht deutlich: im gewerblich-technischen Bereich gibt es dringenden Handlungsbedarf: von 2017 noch 38,2% Frauen ist der Anteil auf 34,8% im Jahr 2023 gesunken; bei den Entsorgungsbetrieben liegt der Anteil der Frauen seit vielen Jahren kontinuierlich bei nur 13%, obschon die Zahl der Beschäftigten insgesamt angestiegen ist. Auch die Berufsfeuerwehr hat einen kontinuierlich niedrigen Frauenanteil von nur 1%.

Eine verstärkte Akquise um weibliches Personal und ein gleichzeitiges Hinterfragen von Strukturen (durch Fortbildungen etc.), die von Männern geprägte Arbeitswelten als Standard verstehen, sind notwendig.

Hier kommt der Maßnahme B2 besondere Bedeutung zu. Der Anspruch, dass grundsätzlich auf jedem Arbeitsplatz eine reduzierte Arbeitszeit zu ermöglichen ist, darf nicht nur Lippenbekenntnis sein. Gerade auch im in gewerblich-technischen Bereichen und im Schichtdienst ist hier noch Handlungsbedarf und Stellenbesetzungen in Teilzeit sind hier zu schaffen.

**c) Es braucht: mehr Männer in den sogenannten „frauentypischen“ Berufen**

Der gesamtstädtisch hohe Anteil von Frauen an den Beschäftigten von 57% erklärt sich insbesondere durch die hohen Anteile von Frauen in klassischen frauenspezifischen Berufsfeldern wie der Verwaltung, den Sozial- und Erziehungsdiensten, der Reinigung und der Altenpflege.

Deshalb bedarf es ebenfalls einer verstärkten Akquise um männliches Personal in den mehrheitlich von Frauen geprägten Berufen – um unsere Stadtverwaltung insbesondere auch für die Vielfalt der Lübecker:innen breit und zukunftsfähig aufzustellen.

Allerdings kann dies nicht allein durch die Hansestadt Lübeck als Arbeitgeberin gelingen – sondern braucht vielfältige Akteur:innen in der Stadtgesellschaft, wie z.B. auch der 1. Aktionsplan Gleichstellung<sup>3</sup> zeigt – und das Frauenbüro aktuell mit der Vorbereitung und Einbindung weiterer Akteur:innen der Lübecker Zivilgesellschaft für den 2. Aktionsplan Gleichstellung aktiv gesamtstädtisch vernetzt.

**d) Chance – aber auch „Falle“: mehr als die Hälfte der Frauen arbeiten in reduzierter Wochenarbeitszeit**

Auch die gute „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ bei der Hansestadt Lübeck trägt zum hohen Anteil von Frauen an den städtischen Beschäftigten bei. 85,4% aller Beschäftigten mit reduzierter Wochenarbeitszeit sind Frauen, allerdings ist der Anteil der entsprechend beschäftigten Männer von 7,6% im Jahr 2017 kommend auf heute 14,6% deutlich gestiegen. Zur Falle wird die Teilzeitbeschäftigung, wenn sie die unbezahlte Sorgearbeit bei den Frauen lässt und eine eigenständige Alterssicherung verhindert.

---

<sup>3</sup> [www.luebeck.de/charta](http://www.luebeck.de/charta)

Zum Teil erfolgt die Beschäftigung mit reduzierter Wochenarbeitszeit allerdings nicht auf Wunsch der Beschäftigten, sondern wird von der Hansestadt Lübeck vorgegeben (z.B. in der Reinigung). Dies ist insbesondere problematisch, wenn eine Bezahlung nach EG 1 (175 der 242 Reinigungskräfte arbeiten in der EG 1<sup>4</sup>, also 72%, ein existenzsicherndes Einkommen nicht gewährleistet. **Hier müssen Arbeitsplätze so gestaltet und weiterentwickelt werden, dass sie eine tariflich andere Eingruppierung und damit Existenzsicherung durch VZ-Tätigkeit sicherstellen.**

**e) Lösungsansätze: Personalgewinnung, -qualifizierung und -bindung**

In einigen frauendominierten Berufen (Verwaltungsfachangestellte:r, sozialpädagogische:r Assistent:in, Erzieher:innen, Pflege u.a.) gilt es, die Weiterentwicklungsmöglichkeiten auszubauen und zu unterstützen. Entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen sind aufzulegen.

Die neue Maßnahme F7, die Umschulungen für Quereinsteiger:innen in den Fokus nimmt, ist die sehr zu begrüßende Umsetzung einer langjährigen Forderung.

Darüber hinaus sind datenschutzrechtliche Hürden bzgl. Telearbeit bei Arbeitsplätzen mit personenbezogenen hochsensiblen Daten zu überwinden, um Möglichkeiten des flexiblen Arbeitens auszuweiten und so Beschäftigte zu gewinnen und insbesondere auch zu halten.

Auch datenschutzrechtlich konforme Möglichkeiten, die Arbeitgeberin Hansestadt Lübeck in social media zu präsentieren, sind wünschenswert, um -vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels- derzeit nicht genutzte Potenziale der Personalgewinnung zu nutzen.

**f) Arbeitgeberin Hansestadt Lübeck eine Frauendomäne?**

Männer stellen 2023 zwar nur 43% der Beschäftigten, aber 56% der Bereichsleitungen bzw. 55%<sup>5</sup> der stellvertretenden Führungskräfte.

In den gewerblich-technischen Berufen stellen sie 65% der Beschäftigten, bei den EBL sogar 94% und im feuerwehrtechnischen Dienst sind es 99% Männer.

Eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer findet sich hingegen in den Sozial- und Erziehungsberufen, dem Reinigungsdienst u.ä. (siehe unter c)

Männer finden sich allerdings inzwischen zu 14,5% in Teilzeitbeschäftigung bzw. bereits zu 40% bei den Beschäftigten, die Eltern- oder Pflegezeit in Anspruch nehmen.

Telearbeit hingegen (Maßnahme B11) wird zu mehr als einem Drittel, zu 35%, von Männern genutzt<sup>6</sup>. Diese Maßnahme zur Vereinbarkeit Beruf-Familie ist ohne finanzielle Gehaltseinbußen machbar – und somit für Männer sichtlich attraktiver.

Die aktuelle Fortschreibung des Rahmenplans Gleichstellung erfolgt mit dem Wissen, das seine gesetzliche Grundlage, das schleswig-holsteinsche Gleichstellungsgesetz (GStG), gerade weiterentwickelt und novelliert werden soll.

Für die Hansestadt Lübeck sind die gesetzlichen Grundlagen durch Vorgaben für den öffentlichen Dienst und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten erfolgreiche Instrumente – wie die vorliegenden Zahlen belegen.

Eine Fortschreibung des GStG muss sich daran messen und gesellschaftspolitische Weiterentwicklungen im Sinne der Geschlechtergleichstellung und Antidiskriminierung unter Einbeziehung historisch gewachsener struktureller Benachteiligungen nach vorn bringen.

**Das Frauenbüro empfiehlt die Zustimmung zum Rahmenplan zur Gleichstellung und Frauenförderung bei der Hansestadt Lübeck.**

gez. Elke Sasse

---

<sup>4</sup> VO/2023/12685-1 vom 8.1.2024

<sup>5</sup> Personalbericht 2023/2024

<sup>6</sup> Personalbericht 2023/2024

FFP 2018	GP 2024	ANMERKUNGEN   ERLÄUTERUNGEN
----------	---------	-----------------------------

SYNOPSIS FFP 2018 – GP 2024

FFP 2018	GLEICHSTELLUNGSPLAN 2024	ANMERKUNGEN   ERLÄUTERUNGEN
	<p><b>VORBEMERKUNG</b></p> <p>Grundlage des vorliegenden Rahmenplans Gleichstellung der Hansestadt Lübeck ist das geltende Recht, d.h. Artikel 3 Satz 2 Grundgesetz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ und das GStG Schleswig-Holstein aus dem Jahr 1994.</p> <p>Weder Grundgesetz noch GStG berücksichtigten 1949 bzw. 1994 eine geschlechtliche Vielfalt über die Binarität von Frau und Mann hinaus.</p> <p>Sowohl das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes vom Oktober 2017 (1 BvR 2019/16), wonach das Diskriminierungsverbot aus Art. 3 III GG auch diejenigen Personen schützt, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen als auch die aktuelle gesamtgesellschaftliche Diskussion und Auseinandersetzung über die Einbindung und Nicht-Diskriminierung queerer und nicht-binärer Menschen in gesellschaftliche Zusammenhänge stellt die Frage, ob ein</p>	

<p><b>ALLGEMEINES</b></p> <p>Im Verhältnis zu den vorstehenden Handlungsfeldern, bei denen die Fachbereiche und Eigenbetriebe einen eigenen, passenden Schwerpunkt setzen und</p>	<p>„Gleichstellungsplan“, der vorrangig nach Frauen und Männern unterscheidet, noch ‚zeitgemäß‘ ist.</p> <p>Wenn wir uns allerdings die faktisch beleg- und statistisch nachweisbaren strukturellen Unterschiede vergegenwärtigen, die gesellschaftlich noch immer bestehen zwischen Frauen und Männern, zwischen Menschen, die als „Frauen“ oder „Männer“ gelesen werden, wird deutlich, dass ein besonderes Augenmerk nach wie vor darauf gelegt werden muss, diese strukturellen Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts „Frau“ oder auch „Nicht-Mann“ im Sinne des Grundgesetzes und auch des oben zitierten Bundesverfassungsgerichtsurteils auszugleichen.</p> <p>In diesem Sinne beschreibt der vorliegende Rahmenplan Gleichstellung der Hansestadt Lübeck lübeckspezifische, stadtverwaltungsspezifische Maßnahmen zur Umsetzung des grundgesetzlichen Auftrages – und versucht gleichzeitig in ersten Formulierungsversuchen, die immer sichtbar werdendere geschlechtliche Vielfalt abzubilden.</p> <p><b>ALLGEMEINES</b></p> <p>Im Verhältnis zu den vorstehenden Handlungsfeldern, bei denen die Fachbereiche und Eigenbetriebe einen eigenen, passenden Schwerpunkt setzen und somit fokussiert handeln können, beschreibt der</p>	
---	---	--

FFP 2018	GP 2024	ANMERKUNGEN   ERLÄUTERUNGEN
<p>somit fokussiert handeln können, beschreibt der Maßnahmenplan zur Frauenförderung den „Rahmen“, d.h. Regelungen, die für alle Fachbereiche und Eigenbetriebe der Hansestadt Lübeck gleichermaßen Gültigkeit haben und Grundlage für eine gesamtstädtische einheitliche Vorgehensweise sind.</p>	<p>Maßnahmenplan <b>zur Gleichstellung</b> den „Rahmen“, d.h. Regelungen, die für alle Fachbereiche und Eigenbetriebe der Hansestadt Lübeck gleichermaßen Gültigkeit haben und Grundlage für eine gesamtstädtische einheitliche Vorgehensweise sind.</p>	
<p><b>A      STELLENBESETZUNG UND BEFÖRDERUNG</b></p>		
<p>1. Alle Planstellen werden grundsätzlich ausgeschrieben. Ausnahmen durch Umsetzungen werden entsprechend des Konzeptes zum Internen Arbeitsmarkt geregelt.          Sofern Führungspositionen in Entgelt- und Besoldungsgruppen neu besetzt werden, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden diese grundsätzlich <b>öffentlich</b> ausgeschrieben. Ausnahmen sind in Absprache mit dem Frauenbüro möglich, insbesondere wenn sich interne Interessentinnen auf diese Stelle vorbereiten. Bewerben sich keine Frauen auf Stellen, in denen eine weibliche Unterrepräsentanz vorliegt, kann das Frauenbüro empfehlen, die Stellen nochmals auszuschreiben.</p> <p>2. Die Hansestadt Lübeck wirbt in den Stellenausschreibungen verstärkt um Frauen. Es ist grundsätzlich auf die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung</p>	<p>bleibt</p> <p>Es ist grundsätzlich auf die Möglichkeit einer <b>reduzierten Wochenarbeitszeit</b> hinzuweisen.</p>	

<p>hinzuweisen. Alle Stellenausschreibungen enthalten folgenden Passus:  <i>„Die Hansestadt Lübeck verfolgt das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern.“</i></p> <p>Gehört die Stelle zu einem Bereich, in dem Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, wird folgende Ergänzung hinzugefügt:  <i>„Da die Hansestadt Lübeck in diesem Bereich eine Erhöhung des Frauenanteils/Männeranteils anstrebt, werden qualifizierte Frauen/Männer ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben.“</i></p> <p>3. Stellenausschreibungen – „geschlechtsneutral“  Bei Stellenausschreibungen der Hansestadt Lübeck wird entweder</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) die Berufsbezeichnung bzw. Nennung des gesuchten Berufes in neutraler Sprache genannt (Beispiele: „Fachkraft für Logistik“, „KiTa-Leitung“, „qualifizierte Verstärkung für die Lohnbuchhaltung gesucht“) oder</li> <li>b) der sogenannte Gendergap (Techniker_in) oder das</li> </ol>	<p>Die Hansestadt Lübeck wirbt <b>in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen</b> in der Stellenausschreibung verstärkt um Frauen. Alle Stellenausschreibungen enthalten folgenden Passus:  <i>„Die Hansestadt Lübeck steht für Gleichstellung, Chancengleichheit und Antidiskriminierung, auch bei der Personalgewinnung.“</i></p> <p>Gehört die Stelle zu einem Bereich, in dem Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, wird <b>in diesem Fall</b> folgende Ergänzung hinzugefügt:  <i>„In diesem Aufgabengebiet strebt die Hansestadt Lübeck eine Erhöhung des Frauenanteils (bzw. Männeranteils) an, deshalb werden qualifizierte Frauen (bzw. Männer) ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben.“</i></p> <p>3. Stellenausschreibungen – „<b>gendersensibel</b>“  Bei Stellenausschreibungen der Hansestadt Lübeck wird entweder</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) die Berufsbezeichnung bzw. Nennung des gesuchten Berufes in neutraler Sprache genannt (Beispiele: „Fachkraft für Logistik“, „KiTa-Leitung“, „qualifizierte Verstärkung für die Lohnbuchhaltung gesucht“) oder</li> <li>b) der sogenannte <b>Gender-Doppelpunkt</b> (Techniker:in) genutzt.</li> </ol>	
--	--	--

<p>Gendersternchen (Techniker*in) genutzt.</p> <p>4. Oberster Grundsatz bei der Besetzung von Stellen ist, das Prinzip der Bestenauslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen, d.h. bei Männern und Frauen müssen die gleichen Maßstäbe angelegt werden. In Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für die zu besetzenden Stellen grundsätzlich solange bevorzugt berücksichtigt, bis Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten sind. Diese Regelung gilt vorbehaltlich schwerwiegender Gründe in der Person eines Mitbewerbers entsprechend der Härteklausel gemäß § 6 GstG.</p> <p>5. Die Bestenauslese nach Eignung, Leistung und Befähigung wird gewährleistet durch Erstellung eines Stellen-Anforderungsprofils. Dieses wird schriftlich fixiert und enthält konkrete Angaben über die erforderlichen Kompetenzen für den jeweiligen Arbeitsplatz. Das Anforderungsprofil ist den an der Auswahl Beteiligten –damit auch dem Frauenbüro- zum Zeitpunkt des</p>	<p>4. Oberster Grundsatz bei der Besetzung von Stellen ist, das Prinzip der Bestenauslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen, d.h. <b>für jede Person werden</b> die gleichen Maßstäbe angelegt. In Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung für die zu besetzenden Stellen grundsätzlich solange bevorzugt berücksichtigt, bis Frauen und Männer zu gleichen Teilen vertreten sind. Diese Regelung gilt vorbehaltlich schwerwiegender Gründe in der Person eines Mitbewerbers entsprechend der Härteklausel gemäß § 6 GstG.</p> <p>bleibt</p>	
--	---	--

<p>Antrages auf Wiederbesetzung bekanntzugeben, so dass bereits der Ausschreibungstext und die Bildung der engeren Wahl daran überprüft werden kann.</p> <p>6. Berufliche Ausfallzeiten, Teilzeitarbeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der <i>Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger</i> dürfen sich bei Einstellung und bei der Besetzung höherwertiger Stellen nicht nachteilig auf die Bewerberinnen und Bewerber auswirken. WiedereinsteigerInnen dürfen aufgrund der Zeiten der Beurlaubung weder bei Beförderungen noch bei anderen Entwicklungsmöglichkeiten benachteiligt werden.</p> <p>7. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen, sozialem Engagement und ehrenamtlichen Tätigkeiten einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.</p> <p>8. In <b>Bereichen</b>, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die gesetzlich oder</p>	<p>6. Berufliche Ausfallzeiten, Teilzeitarbeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung aufgrund der <i>Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger</i> dürfen sich bei Einstellung und bei der Besetzung höherwertiger Stellen nicht nachteilig auf die Bewerber:innen auswirken. Wiedereinsteiger:innen dürfen aufgrund der Zeiten der Beurlaubung weder bei Beförderungen noch bei anderen Entwicklungsmöglichkeiten benachteiligt werden.</p> <p>bleibt</p> <p>bleibt</p>	
---	---	--

<p>sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen.</p> <p>9. Bei den TeilnehmerInnen an den Personalauswahlverfahren im Rahmen der internen Personalvermittlung und bei den Stellenbesetzungsverfahren wird auf eine paritätische Besetzung mit Frauen und Männern geachtet.</p> <p>10. Für die Auswertung der Frauenförderung bei Umsetzungen und Stellenbesetzungsverfahren ist schriftlich festzuhalten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ob der Arbeitsplatz an eine Frau oder einen Mann vergeben wurde</li> <li>ob eine interne oder externe Ausschreibung erfolgt ist</li> <li>wie hoch der Anteil von Frauen unter den eingegangenen Bewerbungen und zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Personen war</li> <li>wie hoch der Anteil von Frauen und Männern an den im internen Arbeitsmarkt gemeldeten Beschäftigten ist</li> <li>wie viele Frauen und Männer als TeilnehmerInnen am Personalauswahlverfahren beteiligt waren.</li> </ol> <p>Die für den Frauenförderplan zuständigen Personalstellen informieren das Frauenbüro einmal jährlich über die Ergebnisse.</p>	<p>9. Bei den Teilnehmer:innen an den Personalauswahlverfahren (interne Personalvermittlung und Stellenbesetzungsverfahren) wird auf eine paritätische Besetzung mit Frauen und Männern geachtet.</p> <p>10. Für <b>eine</b> Auswertung <b>nach Geschlecht</b> bei Umsetzungen <b>oder</b> Stellenbesetzungen ist schriftlich festzuhalten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Vergabe des Arbeitsplatzes nach Geschlecht</b></li> <li>ob eine interne oder externe Ausschreibung erfolgt ist</li> <li><b>Auswertung der Bewerbungen und Einladung zum Vorstellungsgespräch nach Geschlecht</b></li> <li><b>Auswertung der im internen Arbeitsmarkt gemeldeten Beschäftigten nach Geschlecht</b></li> </ol> <p>Die für den <b>Gleichstellungsplan</b> zuständigen Personalstellen <b>legen dem</b> Frauenbüro einmal jährlich die <b>Ergebnisse mit Stichtag 31.12. des Jahres</b> vor.</p>	
---	--	--

<b>B Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten</b> (siehe Definition im Anhang 1)		
<p>1. Flexible Modelle von Arbeitszeit und Arbeitsort sind bei der Hansestadt Lübeck personalpolitische Instrumente, familiäre und berufliche Belange miteinander in Einklang zu bringen. Diese können z. B. durch familienfreundliche Arbeitszeiten oder Telearbeit, die Inanspruchnahme von Eltern- oder Pflegezeit, Beurlaubung oder auch befristete Arbeitszeitreduzierung erreicht werden.</p> <p>2. Grundsätzlich ist Teilzeitarbeit auf jedem Arbeitsplatz der Hansestadt Lübeck möglich, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für Arbeitsplätze in gewerblich-technischen Arbeitsbereichen und im Schichtdienst sowie im gehobenen und höheren Dienst und in Aufstiegs- und Führungspositionen. Die Voraussetzungen für eine Besetzungsmöglichkeit mit Teilzeitkräften sind hier zu schaffen.</p> <p>Durch eine freiwillige Meldung in den internen Arbeitsmarkt können Teilzeitwunsch oder Aufstockung der Wochenarbeitszeit in anderen Bereichen geprüft werden, falls die avisierte Wochenarbeitszeit auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht realisiert werden kann.</p> <p>3. Bei Teilzeitarbeit aus familiären Gründen ist im Rahmen der geplanten</p>	<p>1. Durch flexible Arbeitszeitmodelle und Telearbeit für viele Berufe, die Inanspruchnahme von Eltern- oder Pflegezeit, Beurlaubungen oder befristete Arbeitszeitreduzierungen oder Sabbatmodelle, sind bei der Hansestadt Lübeck bereits viele personalpolitische Instrumente vorhanden, um Erwerbs- und Sorgearbeit in verschiedenen Lebensphasen miteinander in Einklang bringen zu können.</p> <p>2. Grundsätzlich ist <b>eine reduzierte Wochenarbeitszeit</b> auf jedem Arbeitsplatz der Hansestadt Lübeck möglich, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für Arbeitsplätze in gewerblich-technischen Arbeitsbereichen und im Schichtdienst sowie im gehobenen und höheren Dienst und in Aufstiegs- und Führungspositionen. Die Voraussetzungen für eine Besetzung mit reduzierter Wochenarbeitszeit hier zu schaffen.</p> <p><b>Durch eine freiwillige Meldung in den internen Arbeitsmarkt können der Wunsch nach reduzierter Wochenarbeitszeit oder Aufstockung in anderen Bereichen geprüft werden, falls die avisierte Wochenarbeitszeit auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht realisiert werden kann.</b></p>	<p>Der Begriff Teilzeit assoziiert fast immer noch „halbe Stelle“ – inzwischen bedeutet TZ jedoch vielfach eine WAZ VON z.B. 30 – 35 Stunden – der neue Begriff soll dem Rechnung tragen.</p> <p>Formulierung von Frau Harbort, 24.4. übernommen</p>

<p>Personalkosten ein personeller Ausgleich vorzunehmen. Bei beantragter Arbeitszeitreduktion auf einer Stelle ist diese im Grundsatz dem Stellenplan gemäß weiterhin als Vollzeitstelle zu führen. Die freiwerdende Arbeitszeit wird vertretungsgemäß übernommen. Wenn Teilzeitarbeit auf einer Stelle beantragt wird, wo Arbeitsanteile an der Gesamttätigkeit 20% und mehr betragen, dann soll nach Möglichkeit eine Aufteilung etwa in 2x 30 Stunden oder 25 und 30 Stunden usw. vorgenommen werden. Alternativ können auch weitere organisatorische Maßnahmen zur Kompensation geprüft werden (vgl. § 12 GStG).</p> <p>4. Bei der Arbeitsorganisation werden stärker als bisher die Belange von Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt. Bei Dienstbesprechungen und anderen Terminen wird grundsätzlich sichergestellt, dass die Teilzeitkräfte vor Ort teilnehmen können. Auch Gemeinschaftsveranstaltungen sind zeitlich grundsätzlich so zu legen, dass möglichst viele Teilzeitbeschäftigte innerhalb ihrer Arbeitszeit teilnehmen können.</p>	<p>3. Bei <b>reduzierter Wochenarbeitszeit</b> aus familiären Gründen ist im Rahmen der geplanten Personalkosten ein personeller Ausgleich vorzunehmen. Bei beantragter Arbeitszeitreduktion auf einer Stelle ist diese im Grundsatz dem Stellenplan gemäß weiterhin als Vollzeitstelle zu führen. Die freiwerdende Arbeitszeit wird vertretungsgemäß übernommen. Wenn <b>reduzierte Wochenarbeitszeit</b> auf einer Stelle beantragt wird, wo Arbeitsanteile an der Gesamttätigkeit 20% und mehr betragen, dann soll nach Möglichkeit eine Aufteilung etwa in 2x 30 Stunden oder 25 und 30 Stunden usw. vorgenommen werden. Alternativ können auch weitere organisatorische Maßnahmen zur Kompensation geprüft werden (vgl. § 12 GStG).</p> <p>4. Bei der Arbeitsorganisation werden die Belange von <b>Beschäftigten mit reduzierter Wochenarbeitszeit</b> berücksichtigt. Bei Dienstbesprechungen und anderen Terminen wird grundsätzlich sichergestellt, dass <b>diese digital oder</b> vor Ort teilnehmen können. Auch Gemeinschaftsveranstaltungen sind zeitlich grundsätzlich so zu legen, dass möglichst viele <b>Beschäftigte mit reduzierter Wochenarbeitszeit</b> innerhalb ihrer Arbeitszeit teilnehmen können.</p>	
---	---	--

<p>5. Bewerbungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Teilzeitarbeit sind auch in Auswahlverfahren zur Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen einzubeziehen.</p> <p>6. Teilzeitkräfte, die eine Vollbeschäftigung anstreben, sollen bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen bei gleichwertiger Eignung bevorzugt berücksichtigt werden.</p> <p>7. Teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen und BeamtInnen mit tariflichem oder vertraglichem bzw. gesetzlichem Anspruch auf Vollzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt, der auf dem gegenwärtigen Arbeitsplatz nicht erfüllt werden kann, gelten im internen Arbeitsmarkt als umsetzungspflichtige MitarbeiterInnen.</p> <p>8. Bei der Abdeckung der Servicezeiten erfolgt der Einsatz von Teilzeitkräften entsprechend vorab getroffener Absprache mit den Betroffenen. Um allen, Frauen wie Männern, die Möglichkeit neuer Arbeitszeitmodelle zu eröffnen, sind im Konfliktfall die Zeitwünsche am Grad der Planbarkeit und Beeinflussbarkeit zu</p>	<p>5. Bewerbungen von <b>Mitarbeitenden mit reduzierter Wochenarbeitszeit</b> sind in Auswahlverfahren <b>grundsätzlich</b> einzubeziehen. <b>Es gelten die Auswahlgrundsätze nach Eignung, Leistung und Befähigung.</b></p> <p>6. <b>Beschäftigte mit reduzierter Wochenarbeitszeit</b>, die eine Vollbeschäftigung anstreben, sollen bei der Besetzung <b>entsprechender Arbeitsplätze</b> bei gleichwertiger Eignung bevorzugt berücksichtigt werden.</p> <p>7. <b>Mit reduzierter Wochenarbeitszeit beschäftigte</b> Arbeitnehmer:innen und Beamt:innen mit Rechtsanspruch auf Vollzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt, der auf dem gegenwärtigen Arbeitsplatz nicht erfüllt werden kann, gelten im internen Arbeitsmarkt als umsetzungspflichtige <b>Beschäftigte</b>.</p> <p>8. Bei der Abdeckung der Servicezeiten erfolgt der Einsatz von <b>Beschäftigten mit reduzierter Wochenarbeitszeit</b> entsprechend vorab getroffener Absprache mit den Betroffenen. Um allen die Möglichkeit neuer Arbeitszeitmodelle zu eröffnen, sind im Konfliktfall die Zeitwünsche am Grad der Planbarkeit und Beeinflussbarkeit</p>	<p>Anpassung an technische Entwicklungen</p> <p>Entscheidung erfolgt aufgrund der Qualifikation und nicht aufgrund verfügbarer Wochenarbeitszeit</p>
---	--	--

<p>überprüfen. Vorrang haben die Interessen mit geringen Zeitspielräumen (z. B. Öffnungszeiten von Kitas, Schulen und Pflegeeinrichtungen).</p> <p>9. Sitzungen von Verwaltungsgremien sollen grundsätzlich innerhalb der Arbeitszeit stattfinden und so terminiert werden, dass sie für Teilzeitbeschäftigte mit familiären Verpflichtungen vereinbar sind.</p> <p>10. Für die Zeit der Fortbildung unterstützt das Fortbildungszentrum die TeilnehmerInnen bei der Kinderbetreuung, wenn die Zeiten der Fortbildung über die üblichen Arbeits- oder Betreuungszeiten hinausgehen.</p> <p>11. Anträge auf Telearbeit werden vorrangig MitarbeiterInnen gewährt, die diese aufgrund familiärer Notwendigkeiten beantragen. Bei der Beurteilung der Schutzwürdigkeit dieser Belange sind das Alter der betreuten Kinder, der Grad der Behinderung sowie die Pflegebedürftigkeit der zu pflegenden Personen zu berücksichtigen.</p>	<p>zu überprüfen. Vorrang haben die Interessen mit geringen Zeitspielräumen (z. B. Öffnungszeiten von Kitas, Schulen und Pflegeeinrichtungen).</p> <p>9. Sitzungen von Verwaltungsgremien sollen so terminiert werden, dass sie für <b>Beschäftigte</b> mit familiären Verpflichtungen vereinbar sind.</p> <p>10. Für die Zeit der Fortbildung unterstützt das Fortbildungszentrum die Teilnehmer:innen bei der Kinderbetreuung, wenn die Zeiten der Fortbildung über die üblichen Arbeits- oder Betreuungszeiten hinausgehen.</p> <p>11. Anträge auf Telearbeit werden vorrangig <b>Beschäftigten</b> gewährt, die diese aufgrund familiärer Notwendigkeiten beantragen. Bei der Beurteilung der Schutzwürdigkeit dieser Belange sind das Alter der betreuten Kinder, der Grad der Behinderung sowie die Pflegebedürftigkeit der zu pflegenden Personen zu berücksichtigen.</p> <p><b>12. Notfall- und Sonderzeitenbetreuung ebenso wie Ferienbetreuungsangebote für die Kinder der Beschäftigten werden mit der Zielsetzung einer höheren Attraktivität als Arbeitgeberin</b></p>	
---	---	--

	<p>Hansestadt Lübeck in Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro ausgebaut.</p> <p>13. Weitere Unterstützungsangebote (z.B. Hausaufgabenunterstützung o.ä.) werden fortlaufend auf Umsetzbarkeit, Finanzierung und mit der Zielsetzung, Fachkräfte für die Hansestadt Lübeck zu gewinnen und zu halten, geprüft und weiterentwickelt.</p>	<p>Um als Arbeitgeberin Hansestadt Lübeck attraktiv zu sein für Fachkräfte und zur Sicherstellung der Leistungen für die Bürger:innen ist ein entsprechender Ausbau und fortlaufende Weiterentwicklung notwendig.</p>
<b>C</b>	<b>BEURLAUBUNG / WIEDEREINSTIEG</b>	
<p>1. Zur umfassenden Information der zu Beurlaubenden führen die Vorgesetzten vor Beginn der Elternzeit / Beurlaubung ein ausführliches Gespräch mit ihnen.</p> <p>2. Die Beurlaubten werden nach Absprache von den Personalverantwortlichen zu bereichsinternen Veranstaltungen eingeladen. Im letzten Jahr der Beurlaubung erhalten Beurlaubte ein Angebot zur Teilnahme an fachspezifischem Fortbildungsbedarf mitgeteilt.</p> <p>3. Von den Fachbereichscontrollings erhalten die Bereichsleitungen eine halbjährlich aktualisierte Information über den Stand der RückkehrerInnen ihres Verantwortungsbereichs, damit die</p>	<p>1. Vor Beginn der Elternzeit / Beurlaubung führen die Vorgesetzten ein ausführliches Gespräch mit der jeweiligen Person und informieren sie umfassend über ihre Möglichkeiten zum Wiedereinstieg und wie der Kontakt zum Bereich gehalten werden kann.</p> <p>2. Die Vorgesetzten stellen sicher, dass Beurlaubte zu bereichsinternen Veranstaltungen eingeladen werden. Eine Teilnahme an fachspezifischen Fortbildungen während der Elternzeit / Beurlaubung wird angeboten, diese ist aber nicht verpflichtend.</p> <p>3. Die Bereichsleitungen stellen sicher, dass die Personalverantwortlichen die Rückkehrer:innen ihre Bereichs frühzeitig kontaktieren, so dass ein reibungsloser Wiedereinstieg gesichert</p>	

<p>Rückkehr frühzeitig eingeplant wird und ein reibungsloser Wiedereinstieg gesichert ist. Sechs Monate vor Ablauf der Beurlaubung schreiben die Fachbereichscontrollings die Beurlaubten an und informieren die Personalverantwortlichen darüber. Spätestens drei Monate vor Ablauf der Beurlaubung führen die Personalverantwortlichen ein Gespräch mit den Beurlaubten über Rückkehr und Arbeitszeitwünsche.</p> <p>4. Bei einer Beurlaubung von maximal 12 Monaten können Beurlaubte, wenn sie es wünschen, auf ihre alte Planstelle zurückkehren, solange keine betrieblichen und organisatorischen Gründe dagegen stehen.</p> <p>5. Die durch Elternzeit oder Beurlaubung aufgrund der Betreuungsbedürftigkeit von Kindern oder zu pflegenden Personen frei gewordenen Stundenkapazitäten werden vertreten, wenn begründet dargelegt wird, dass eine externe oder interne Wiederbesetzung, ggf. auch unter Verzicht auf die 9monatige Wartezeit notwendig ist.</p> <p>6. Die jeweils zuständige Personalstelle leistet folgenden Service für die Beurlaubten:</p> <p>a. 2x jährlich Versand einer „Comeback-Info“ mit wichtigen und interessanten Informationen in Kooperation mit</p>	<p>ist. Je nach Dauer der Beurlaubung wird die Führungskraft drei bis sechs Monate vor dem Ablauf der Beurlaubung mit dem:der Rückkehrer:in ein Gespräch führen, in dem auch der Zeitpunkt der Rückkehr und Arbeitszeitwünsche geklärt werden.</p> <p>4. Bei einer Beurlaubung von maximal 12 Monaten können Beurlaubte, wenn sie es wünschen, auf ihre alte Planstelle zurückkehren, solange keine betrieblichen oder organisatorischen Gründe dagegen stehen.</p> <p>5. Die durch Elternzeit oder Beurlaubung aufgrund der Betreuungsbedürftigkeit von Kindern oder zu pflegenden Personen frei gewordenen Stundenkapazitäten werden vertreten.</p> <p>6. Die jeweils zuständige Personalstelle entwickelt ein Informations-Format (z.B. über aktive Newsletter-Anmeldung o.ä.), das beurlaubten Mitarbeitenden auf Wunsch regelmäßige Informationen</p>	
--	--	--

FFP 2018	GP 2024	ANMERKUNGEN   ERLÄUTERUNGEN
<p>Frauenbüro, Fortbildungszentrum, Personalräten und Fachbereichen</p> <p>b. Zusendung passender Stellenangebote ab sechs Monaten vor Rückkehr der MitarbeiterInnen, die vom zuständigen Fachbereich auf dem internen Arbeitsmarkt gemeldet worden sind in Kooperation mit Interamt</p> <p>c. Namentlich bekannte/r AnsprechpartnerIn in der Personalstelle Weiterhin bietet die zuständige Personalstelle den Personalverantwortlichen Hilfestellung für einen reibungslosen Ablauf an.</p> <p>7. Um die Wiedereingliederung von beurlaubten MitarbeiterInnen zu erleichtern, wird während Elternzeit und Beurlaubung die Nähe zum Beruf gefördert. Dies geschieht u. a. durch Angebote von Aushilfs- und Vertretungstätigkeiten.</p>	<p>während der Beurlaubung / Elternzeit zukommen lässt zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortbildungsangeboten /-programmen des FoBiZ</li> <li>• Während der Beurlaubung abgeschlossene Dienstvereinbarungen, veröffentlichen Rundschreiben etc.</li> <li>• Zusendung adäquater Stellenangebote ab sechs Monaten vor Rückkehr der Mitarbeiter:innen, die in den internen Arbeitsmarkt gemeldet worden sind</li> <li>• namentlich bekannte/r AnsprechpartnerIn in der Personalstelle, die Hilfestellung für einen reibungslosen Ablauf / Wiedereinstieg gibt / geben</li> </ul> <p>7. Nach vorheriger individueller Absprache können Beschäftigte in Elternzeit o.ä. auch Aushilfs- oder Vertretungstätigkeiten angeboten werden, um die Nähe zum Beruf zu halten bzw. zu fördern.</p>	
<p><b>D MEHR FRAUEN IN FÜHRUNGS- UND QUALIFIZIERTEN FACHPOSITIONEN ODER: FAIRE TEILHABE</b></p>		
<p>1. Bei Benennungen und Entsendungen von Beschäftigten gemäß § 15 GstG für Kommissionen, Beiräte etc. und für</p>		

FFP 2018	GP 2024	ANMERKUNGEN   ERLÄUTERUNGEN
<p>Projekte und Arbeitsgruppen sollen Frauen und Männer zu jeweils 50% berücksichtigt werden.</p> <p>2. Fortbildungen im Fortbildungszentrum sollen grundsätzlich zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Soweit Frauen in Fortbildungsveranstaltungen erkennbar unterrepräsentiert sind, werden geeignete Maßnahmen gesucht, um den Anteil der Frauen zu erhöhen. § 10 GstG ist zu beachten.</p> <p>3. Frauen, die sich gezielt auf die Übernahme von Vorgesetzten- bzw. Führungspositionen vorbereiten, werden geeignete Fortbildungen ermöglicht bzw. angeboten.</p>	<p>bleibt</p> <p>bleibt</p> <p>bleibt</p> <p>4. Es wird ein Pilotprojekt „Jobsharing“ ausgeschrieben, mit dem gezielt vor allem auch Führungskräfte angesprochen werden sollen.</p> <p>5. Ebenso soll Pilotprojekte für „Führung auf Probe“ initiiert werden.</p> <p>6. Stellen mit Personalverantwortung/Führungspositionen können auch von Beschäftigten mit reduzierter Wochenarbeitszeit und unter Einbeziehung von Telearbeit ausgeführt werden. Die entsprechend Regelung aus</p>	<p>eine Stadtverwaltung die attraktiv und innovativ sein will, muss auch hier entsprechende Modelle schaffen.</p>

<p>MitarbeiterInnen mit Vorgesetztenfunktion werden aufgefordert, in ihren Zuständigkeitsbereichen Frauen zur Bewerbung um die Übernahme höherwertiger Funktionen zu motivieren.</p>	<p>den „personalpolitischen Eckpunkten“ (S. 9, Punkt 1, von 2018 wird außer Kraft gesetzt. Hinsichtlich des Umfangs der Telearbeit ist zwingend zu berücksichtigen, dass Führung zu einem erheblichen Teil Präsenz am Arbeitsplatz erfordert.</p> <p>7. Bei der Meldung von Kandidat:innen für die Führungskräftepotenzialanalyse (Beamt:innen) wird auf Geschlechterparität geachtet.</p> <p>8. Personalverantwortliche / Führungskräfte werden aufgefordert, in ihren Verantwortungsbereichen Frauen zur Bewerbung um höherwertige Funktionen zu motivieren.</p>	
<p><b>E AUSBILDUNG</b></p>		
<p>1. Bei gleichwertiger Eignung, Leistung und Befähigung sind Ausbildungsplätze vorrangig an Frauen zu vergeben, wenn sich in dem entsprechenden Ausbildungsberuf oder Vorbereitungsdienst weniger Frauen als Männer befinden. Darüber hinaus sind in diesen Ausbildungsbereichen geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Angleichung des Anteils weiblicher Auszubildender zu erreichen. Beträgt der Frauen- oder Männeranteil an einem Ausbildungsgang weniger als 20 %, ist das in dem Beruf unterrepräsentierte Geschlecht speziell anzusprechen.</p>	<p>bleibt</p>	

2. Berufspraktische Test- oder Verfahrensbestandteile dürfen Frauen nicht benachteiligen.
3. Es ist zu gewährleisten, dass in den verschiedenen Ausbildungsbereichen sowohl weibliches als auch männliches Ausbildungspersonal beschäftigt ist. Auszubildende Frauen sind zu fördern. Die AusbilderInnen sollen durch Schulungen für Fragen des Geschlechterverhältnisses sensibilisiert werden.
4. Das Thema „Berufs- und Lebensplanung von Frauen und Männern“ wird im Rahmen der Ausbildung vermittelt. Die Bedeutung kontinuierlicher Erwerbsverläufe sowie der Aus- und Weiterbildung für die Lebensplanung von Frauen wird ebenso bewusst gemacht wie die sich gesetzlich ergebende partnerschaftliche Verantwortung für Kindererziehung, Haushaltsführung und Pflege auch für Männer.

2. Berufspraktische Test- oder Verfahrensbestandteile dürfen **kein Geschlecht** benachteiligen.
3. Es ist **anzustreben** dass in den verschiedenen Ausbildungsbereichen **sowohl weibliches als auch männliches** Ausbildungspersonal beschäftigt ist. **Die Übernahme der Ausbildungstätigkeit durch Frauen ist zu fördern. Ausbilder:innen erhalten die Möglichkeit, sich durch Schulungen zu Themenkomplex „Diversität“ fortzubilden.**
4. **Das Thema unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle inklusive deren finanzieller Auswirkungen wird im Rahmen der Ausbildung vermittelt.**
5. **Die Ausbildungsberufe der Hansestadt Lübeck sollen auch in Teilzeit erlernt werden können.**
6. **Die Hansestadt Lübeck setzt sich dafür ein, dass die Teilnahmen an den**

	Angestelltenlehrgänge I und II familienkompatibler möglich ist als heute (bspw. wohnortnäher oder in digitaler Form).	
<b>F QUALIFIZIERUNG VON FRAUEN - FAIRE VERTEILUNG IN ALLEN EBENEN UND BERUFSBEREICHEN</b>		
<p>1. Im Zusammenhang mit einer Überarbeitung (oder Neuerarbeitung) der Beurteilungsrichtlinien in der Stadtverwaltung bzw. in den Eigenbetrieben wird von den Personalstellen eine Auswertung der bisherigen Ergebnisse vorgelegt, die Auskunft darüber gibt, mit welchem Durchschnittswert weibliche und männliche Beschäftigte beurteilt werden. Gleiches gilt für andere Bewertungssysteme wie z. B. der leistungsorientierten Bezahlung nach dem TVöD.</p> <p>2. Die berufliche Fort- und Weiterbildung muss weiblichen und männlichen Beschäftigten gleichermaßen zugute kommen. Zu intern und extern angebotenen Weiterbildungsveranstaltungen werden Frauen und Männer zu gleichen Anteilen, zumindest aber entsprechend ihres Anteils an den Bewerbungen zugelassen. Die Vorgesetzten tragen diesem Prinzip Rechnung.</p>	<p>bleibt</p> <p>Bleibt</p>	

<p>3. Vom Fortbildungszentrum werden frauenspezifische Fortbildungsseminare bedarfsorientiert zu verschiedenen Themen angeboten. Das frauenspezifische Fortbildungsangebot wird in enger Kooperation mit dem Frauenbüro entwickelt.</p> <p>4. In regelmäßigen Abständen werden Veranstaltungen zu den Themen „Lebensphasenorientierte Personalpolitik“, Gleichstellung von Frauen <i>und Männern</i> sowie Frauenförderung angeboten. Bei Veranstaltungen zu Führungsverhalten, Personal- und Organisationsangelegenheiten sind die Themen Gleichstellung und ein vereinbarkeitsorientiertes Führungsverständnis einzubeziehen.</p> <p>5. Seminare z.B. zur Gleichstellung von Frauen und Männern, zu verbesserten Aufstiegschancen, zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, zu Mobbing oder zum Wiedereinstieg liegen grundsätzlich im dienstlichen Interesse.</p> <p>6. Bei der Auswahl der TrainerInnen und ModeratorInnen für die Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen und Moderationen soll die Geschlechterparität gewährleistet werden.</p>	<p>3. Durch das Fortbildungszentrum werden <b>gendersensibilisierende</b> Fortbildungsseminare bedarfsorientiert zu verschiedenen Themen angeboten. <b>Diese</b> Fortbildungsangebot wird in enger Kooperation mit dem Frauenbüro entwickelt.</p> <p>4. <b>Bei Veranstaltungen zu Führungsverhalten, Personal- und Organisationsangelegenheiten sind die Themen Gleichstellung und ein vereinbarkeitsorientiertes Führungsverständnis einzubeziehen.</b></p> <p>5. Seminare z.B. zur Gleichstellung <b>der Geschlechter</b>, zu verbesserten Aufstiegschancen, zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, zu Mobbing oder zum Wiedereinstieg liegen grundsätzlich im dienstlichen Interesse.</p> <p>6. Bei der Auswahl der Trainer:innen und Moderator:innen für die Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen und Moderationen soll die Geschlechterparität gewährleistet werden.</p>	
--	--	--

	<p>7. Um verstärkt Quereinsteiger:innen zu gewinnen und diese für die zukünftigen Tätigkeiten in der Verwaltung zu qualifizieren, werden in Kooperation mit den Bereichen sowie Bildungs- und Kostenträgern (über-)betriebliche Umschulungsmaßnahmen, in denen Berufsabschlüsse in verkürzter Form nachgeholt werden können, entwickelt.</p>	
<p><b>G CONTROLLING DER FRAUENFÖRDERPLÄNE UND UMSETZUNG</b></p>	<p>G Controlling der Gleichstellungspläne und Umsetzung</p>	
<p>1. Die einzelnen Frauenförderpläne der Hansestadt Lübeck sind alle 4 Jahre neu aufzustellen. Alle zwei Jahre sind laut Gesetz neue Zielvorgaben aufzustellen. Im vereinheitlichten Konzept der Hansestadt Lübeck bedeutet dies, dass die nächsten Zielvorgaben 2020 erfolgen (Stichtag 31.12.2019) und die nächsten Frauenförderpläne 2022 aufgestellt werden (Stichtag 31.12.2021). Der Rahmenplan zur Frauenförderung fasst die stadtweiten strategischen Steuerungsinformationen zur Frauenförderung im gleichen (vierjährigen) zeitlichen Rhythmus zusammen.</p> <p>2. Die entsprechend des Zeitraumes der Gültigkeit des Rahmenplans zur Frauenförderung alle vier Jahre zu erstellenden Berichte enthalten</p> <p>a) die Entwicklung der Beschäftigtenstatistik im</p>	<p>1. Die einzelnen Gleichstellungspläne der Hansestadt Lübeck sind alle 4 Jahre neu aufzustellen. Alle zwei Jahre sind laut Gesetz neue Zielvorgaben aufzustellen. Im neuen Gesamtkonzept der Hansestadt Lübeck zur Gleichstellung bedeutet dies, dass die nächsten Zielvorgaben 2026 erfolgen (Stichtag 31.12.2025) und die nächsten Gleichstellungspläne 2028 aufgestellt werden (Stichtag 31.12.2027). Der Rahmenplan Gleichstellung fasst die stadtweiten strategischen Steuerungsinformationen zur Gleichstellung und Frauenförderung im gleichen (vierjährigen) zeitlichen Rhythmus zusammen.</p> <p>2. Über den Zeitraum dieses Gleichstellungsplans wird im nächsten Gleichstellungsplan 2029 mit folgenden Inhalten gegenüber der Bürgerschaft berichtet:</p> <p>a) die Entwicklung der Beschäftigtenstatistik im</p>	

<p>Berichtszeitraum entsprechend der Personalstellen (Kernverwaltung und Eigenbetriebe)</p> <p>b) Vergleichszahlen über den Frauen-/Männeranteil an den Beschäftigten nach allen Entgelt- und Besoldungsgruppen und Führungspositionen mit Vergleich zum letzten Stichtag 31.12.2017</p> <p>c) die Veränderung der Frauenquoten in den unterrepräsentierten Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie die aktuellen Zielvorgaben</p> <p>d) Angaben über die Umsetzung der konkret vereinbarten Maßnahmen in den benannten Handlungsfeldern; dabei wird der Stand der Umsetzung der einzelnen Maßnahmen beschrieben und bewertet.</p> <p>3. Die Umsetzung sowohl des Maßnahmenplans als auch der konkreten</p>	<p>Berichtszeitraum entsprechend der Personalstellen (Kernverwaltung und Eigenbetriebe)</p> <p>b) Vergleichszahlen über den Frauen-/Männeranteil nach allen Entgelt- und Besoldungsgruppen und Führungspositionen mit Vergleich zum letzten Stichtag 31.12.2023</p> <p>c) Bleibt</p> <p>d) bleibt</p> <p>Das Frauenbüro ist zu beteiligen.</p> <p>bleibt</p>	
--	--	--

<p>Aktivitäten im benannten Handlungsfeld obliegt den Personalverantwortlichen in den Fachbereichen und Betrieben. Der Grad der Umsetzung sowie gegebenenfalls auftretende Probleme im Berichtszeitraum werden im Controlling regelhaft aufgenommen und dokumentiert und den Personalstellen für die nach zwei Jahren zu erstellenden Berichte zur Verfügung gestellt. Für die Kernverwaltung erfolgt dies über den Personalbericht; für die Eigenbetriebe über den Wirtschaftsplan.</p> <p>4. Alle vier Jahre erfolgt durch den Personal- und Organisationsservice ein zusammenfassendes Controlling und eine Auswertung aller Personalstellen mit eigenen Frauenförderplänen nach GstG für die Bürgerschaft. Hierbei ist das Frauenbüro zu beteiligen.</p> <p>5. Die Umsetzung von Sparmaßnahmen darf der Umsetzung der geplanten Maßnahmen zur Frauenförderung nicht zuwiderlaufen.</p> <p>6. Von den jeweils betroffenen und zuständigen Organisationseinheiten ist im Rahmen der Fortschreibung der Frauenförderpläne und des Rahmenplans zur Frauenförderung <i>darzustellen, ob durch Umstrukturierungs- und Einsparprozesse der Anteil weiblicher Beschäftigter verringert wird.</i> Ggf. sind</p>	<p>Gestrichen, weil Zusammenführung mit G2</p> <p>4. Die Umsetzung von Sparmaßnahmen darf der Umsetzung der geplanten Maßnahmen zur <b>Geschlechtergerechtigkeit und</b> Frauenförderung nicht zuwiderlaufen.</p> <p>5. Von den jeweils betroffenen und zuständigen Organisationseinheiten ist im Rahmen der Fortschreibung der <b>Gleichstellungspläne</b> und des Rahmenplans zur <b>Gleichstellung</b> <i>darzustellen, ob durch Umstrukturierungs- und Einsparprozesse der Anteil weiblicher Beschäftigter verringert wird.</i> Ggf. sind</p>	
--	---	--

FFP 2018	GP 2024	ANMERKUNGEN   ERLÄUTERUNGEN
<p>Maßnahmen zur Kompensation zu entwickeln, mit denen eine Verringerung des Anteils weiblicher Beschäftigter verhindert werden kann. Über den Erfolg ist ebenfalls zu berichten.</p> <p>7. Die für den Frauenförderplan zuständigen Personalstellen informieren die Beschäftigten in ihrem Zuständigkeitsbereich über den aktuellen Frauenförderplan.</p>	<p>Maßnahmen zur Kompensation zu entwickeln, mit denen eine Verringerung des Anteils weiblicher Beschäftigter verhindert werden kann. Über den Erfolg ist ebenfalls zu berichten.</p> <p>6. Die für den <b>Gleichstellungsplan</b> zuständigen Personalstellen informieren die Beschäftigten in ihrem Zuständigkeitsbereich über den aktuellen <b>Gleichstellungsplan</b>.</p>	
<p><b>H SONSTIGES</b></p>		
<p>1. Es ist sicherzustellen, dass die Beschäftigten sich an ihrem Arbeitsplatz sicher fühlen. Die Dienstplangestaltung hat dies zu berücksichtigen. Außerdem sind geeignete organisatorische, technische und bauliche Voraussetzungen, entsprechend der Gegebenheiten der jeweiligen Arbeitsplätze, in den Gebäuden und Garagen sowie auf den Zuwegen zu schaffen.</p> <p>2. Die Dienstvereinbarung zum Partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz der Hansestadt Lübeck, die u. a. den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz regelt, wird in allen Verwaltungseinheiten und Betrieben umgesetzt.</p>	<p>bleibt</p> <p>2. Die Dienstvereinbarung <b>zum Umgang mit Diskriminierung, sexueller Belästigung und / oder Mobbing</b> am Arbeitsplatz der Hansestadt Lübeck, die u. a. den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz regelt, wird</p>	

<p>3. Bei der Auswahl und Beurteilung von Führungskräften gelten Kenntnisse und Kompetenzen im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsauftrag als Qualifikationsmerkmal. Bei Stellenbesetzungen ist dies durch geeignete Fragen zu prüfen.</p> <p>4. Bei der Gründung von Eigenbetrieben oder städtischen Gesellschaften werden die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes Schleswig-Holstein übernommen. Die von den Gesellschaften aufzustellenden Frauenförderpläne orientieren sich am Rahmenplan zur Frauenförderung der Hansestadt Lübeck.</p>	<p>in allen Verwaltungseinheiten und Betrieben umgesetzt.</p> <p>bleibt</p> <p><b>Neu Punkt I:</b> Bei der Gründung von Eigenbetrieben oder städtischen Gesellschaften werden die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes Schleswig-Holstein übernommen. Die von den Gesellschaften aufzustellenden <b>Gleichstellungspläne</b> orientieren sich am Rahmenplan <b>Gleichstellung</b> der Hansestadt Lübeck.</p>	
---	--	--