

Lübeck, 22.09.2025

Anfrage

Bearbeitung: Katja Mentz (E-Mail: katja.mentz@luebeck.de Telefon: 122-1067)

AM Juleka Schulte-Ostermann (Fraktion Linke & GAL) zu VO/2024/13820-01: Antwort auf Anfrage AM Juleka Schulte-Ostermann, Gleichstellung in Führungspositionen der Hansestadt sicherstellen: Teilzeit, Jobsharing

Beratungsfolge:

Datum	Gremium	Status	Zuständigkeit
23.09.2025	Hauptausschuss	Öffentlich	

Anfrage:

Rückfragen zu VO/2024/13820-01, Gleichstellung in Führungspositionen der Hansestadt sicherstellen: Teilzeit, Jobsharing

Frage:

Die Verwaltungsantwort VO/2024/13820-01 greift wesentliche Punkte der ursprünglichen Anfrage in Verbindung mit der dazugehörigen Begründung der Fragen (VO/2024/13820) nicht auf und verengt das Thema Teilzeit sowie Jobsharing auf Frauenförderung und auf rechtliche Rahmen. Die folgenden Nachfragen, um deren schriftliche Beantwortung der Bürgermeister gebeten wird, sollen daher konkretisierend klären, wie die gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter an Führungspositionen durch Teilzeit- und Jobsharing-Modelle strukturell und verbindlich innerhalb der Lübecker Verwaltung sichergestellt werden kann:

1. Wie wird tatsächlich sichergestellt, dass Teilzeit- und Jobsharing-Modelle für alle Geschlechter (nicht nur Frauen, sondern auch andere Geschlechter) gefördert und praktikabel in Führungspositionen umgesetzt werden?
2. Welche konkreten, verbindlichen Maßnahmen gibt es über „Einzelfallprüfungen“ hinaus, um diese Modelle strukturell und dauerhaft zu verankern?
3. Wie werden Erkenntnisse und Empfehlungen aus dem Leitfaden der Bundesverwaltung „Führen in Teilzeit“ für die Hansestadt Lübeck adaptiv geprüft und genutzt, statt die Ausschließlichkeit auf oberste Bundesbehörden zu betonen?
4. Wer übernimmt verbindlich die Verantwortung für die Umsetzung von Teilzeit- und Jobsharing-Modellen in Führungspositionen, inklusive Zeitplan und Berichterstattung an die Bürgerschaft?

5. Wie wird systematisch Wissensvermittlung und Weiterbildung für alle Führungsebenen zur Thematik Teilzeit/Jobsharing betrieben, wenn nicht anhand der Teilnahme an Fachveranstaltungen?
6. Gibt es Überlegungen, die Rechts- und Organisationsrahmen so zu gestalten, dass Teilzeit- und Jobsharing-Modelle förderlich und nicht nur zulässig sind?

Begründung:

Die Verwaltungsantwort auf die Ursprungsanfrage VO/2024/13820 interpretiert die Anfrage des AM Juleka Schulte-Ostermann (GAL) fast ausschließlich als:

- Nachfrage zur Frauenförderung (betont wird der Frauenanteil in Führungspositionen),
- Frage nach der rechtlichen Zulässigkeit von Teilzeit (verweist auf das TzBfG),
- Frage nach einer sofortigen Pflicht zur Umsetzung des Leitfadens „Führen in Teilzeit“.

Damit wird der in der Anfrage von AM Juleka Schulte-Ostermann, GAL VO/2024/13820 und ihrer darin enthaltenen schriftlichen Begründung klar erkennbare breitere Ansatz verfehlt. Ziel der Anfrage VO/2024/13820 war es, die gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter – zum Beispiel auch von Vätern, die in den jüngeren Generationen in immer größerer Zahl Carepflichten übernehmen – an Führungspositionen zu fördern und innovative Modelle wie Jobsharing und Teilzeit als Instrumente strategischer Personalentwicklung und Fachkräftegewinnung zu behandeln.

Die Antwort der Verwaltung VO/2024/13820-01 auf die Anfrage von AM Juleka Schulte-Ostermann (GAL) vermittelt den Eindruck, die Dringlichkeit und Relevanz des Themas herabzuspielen und die Anfrage gezielt auf Frauenförderung zu verengen. Denn die Antwort bleibt bei rechtlichen Zulässigkeiten und Einzelfallprüfungen stehen, statt strukturelle, zukunftsgerichtete Lösungen aufzuzeigen.

Besonders problematisch ist – wie in der Begründung zu der Ursprungsanfrage VO/2024/13820 ausgeführt - dass in jüngeren Ausschreibungen von Spitzenpositionen der Verwaltung flexible Arbeitsmodelle in Teilzeit oder Jobsharing vom Innensenator Herrn Hinsen im Hauptausschuss am 10.12.2024 als „völlig ausgeschlossen“ bezeichnet und diese Position vom Bürgermeister unterstützt wurde. Diese im Hauptausschuss zum Ausdruck gebrachte Haltung steht im klaren Widerspruch zum Gleichstellungsplan 2024 der Hansestadt Lübeck sowie zu bundesweiten Zielen und Empfehlungen. Sie wirft die Frage auf, wie ernst es der Verwaltung mit der gleichberechtigten Teilhabe aller Geschlechter an Führungspositionen tatsächlich ist, wenn weiterhin Vollzeitverfügbarkeit zur Grundvoraussetzung für Spitzenpositionen gemacht wird – und damit Menschen mit z.B. Carepflichten, egal, ob Frauen oder Männer oder andere Geschlechter, entgegen der Lübecker Gleichstellungsziele - strukturell benachteiligt werden.

Hinzu kommt: Lübeck schneidet beim Anteil von Frauen in den höchsten Führungspositionen im Vergleich zu anderen Städten deutlich schlechter ab, gleichwohl der Frauenanteil auf den unteren und auch zunehmend höheren Ebenen der Führungspyramide gestiegen ist. Der Gleichstellungsplan 2024 der Hansestadt Lübeck sowie die Europäische Charta, der Lübeck

beigetreten ist, verpflichten aber zu struktureller, messbarer Gleichstellung auf allen Führungsebenen.

Vor diesem Hintergrund sind die oben genannten Rückfragen 1 – 6 notwendig, um zu klären,

- wie die Verwaltung sicherstellt, dass Teilzeit- und Jobsharing-Modelle nicht nur zulässig, sondern aktiv gefördert und organisatorisch flexibel ermöglicht werden,
- wie diese Modelle verbindlich und dauerhaft verankert werden,
- wie Verantwortlichkeiten, Zeitpläne und Berichterstattung festgelegt werden und wie Wissen und Sensibilisierung auf allen Führungsebenen systematisch aufgebaut werden können.

Nur so kann das Ziel erreicht werden, auch alle Führungspositionen in der Lübecker Verwaltung so zu gestalten, dass sie allen qualifizierten Menschen – unabhängig von Geschlecht und unabhängig von zeitlicher Verfügbarkeit, die oft im Falle von Careverpflichtungen begrenzt ist - offenstehen und damit – neben den weiterhin bestehenden Zielen der Frauenförderung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wie z.B. den obersten Führungsebenen – echte gleichberechtigte Teilhabe sowie die bestmögliche Besetzung von Spitzenpositionen in der Verwaltung sichergestellt wird.

Eine pauschaler Verweis auf VO/2024/13820-01 anstelle der Beantwortung der o.g. Rückfragen 1-6 durch den Bürgermeister genügt nicht, da diese wesentliche Aspekte wie Verbindlichkeit, Zuständigkeiten, Zeitpläne, systematische Wissensvermittlung nicht beantwortet.

Anlagen: