

ECKPUNKTE
ZUR FRAUENFÖRDERUNG
IN DEN STÄDTISCHEN
GESELLSCHAFTEN

Vorlage für die Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck
und
Beschluß der Bürgerschaft vom 28.06.2001

Drucksache Nr.
zu Punkt der TO

Vorlage

Gegenstand: Eckpunkte zur Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften

Beschlussvorschlag:

1. Die „Eckpunkte zur Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften“ werden beschlossen.
2. Der Bürgermeister wird beauftragt, die Frauenförderung auf der Grundlage der „Eckpunkte zur Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften“ in den Gesellschaftsverträgen und Satzungen der städtischen Beteiligungen und der Tochtergesellschaften städtischer Beteiligungen zu verankern.
3. Bei Gründung weiterer städtischer Gesellschaften oder neuen Mehrheitsbeteiligungen der Hansestadt Lübeck werden die „Eckpunkte zur Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften“ entsprechend Ziffer 2 ebenfalls entsprechend verankert.
4. Sechs Monate nach Beschlussfassung über den neu gefassten Gesellschaftsvertrag¹ berichtet die Gesellschaft im Rahmen des allgemeinen Berichtswesens über die Bestellung einer Ansprechpartnerin für Frauenbelange bzw. einer Gleichstellungsbeauftragten.
5. Über den Stand der Umsetzung der „Eckpunkte zur Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften“ berichten die Gesellschaften im Rahmen der allgemeinen Berichterstattung. Erstmals ist ein Jahr nach Neufassung des Gesellschaftsvertrages zu berichten.

Begründung:

Am 26.11.1998 hat die Bürgerschaft dem Bürgermeister folgenden Auftrag erteilt:

„Der Bürgermeister wird gebeten, ein Konzept zu erarbeiten, das in Anlehnung an die Eckpunkte der Frauenförderung der Lübecker Theater GmbH Vorschläge zur Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften vorsieht.“

Die Regelungen des Gleichstellungsgesetzes für den öffentlichen Dienst greifen bei den städtischen Gesellschaften nicht automatisch. Gleichzeitig aber sind die städtischen Beteiligungsgesellschaften in der Regel nicht nur betriebswirtschaftlichen Zielen verpflichtet, sondern müssen auch Stellung zum Grad der öffentlichen Aufgabenerfüllung nehmen². Die als kommunale Aufgabe im §2 (3) der Gemeindeordnung verankerte Verpflichtung zur „Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Mann und Frau“ gehört zu den öffentlichen Aufgaben, die gleichermaßen wie andere Aufgaben städtischer Gesellschaften betrieben und fortgeschrieben werden.

In den letzten Jahren wurden mehrere Organisationseinheiten der Stadtverwaltung in neue Gesellschaftsformen überführt. Durch diese Ausgliederungen bzw. Umgründungen wurden bis da-

¹ vgl.hierzu in der Bürgerschaftssitzung am 26.04.01 beschlossene Drucksachen Nr. 125 und 133 zu TOP 6.11 „Beteiligungscontrolling“.

² siehe hierzu den Bericht zum Beteiligungscontrolling, Bürgerschaftsdrucksache Nr.933, S.9; TOP 6.11 der Bürgerschaftssitzung am 26.04.01.

to gültige Standards zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Frage gestellt. Bei der Umgründung des Lübecker Theaters sowie der Stadtwerke in GmbHs (1997 und 2000) hat die Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck durch entsprechende Beschlüsse deutlich gemacht, dass der kommunale Gleichstellungsauftrag nicht nur in der Stadtverwaltung und den Eigenbetrieben, sondern auch in den neu gegründeten Gesellschaften gelten soll. Eine konsequente Weiterführung dieses Ansatzes ist es, generell für die bereits bestehenden städtischen Gesellschaften entsprechende Standards aufzustellen sowie für künftig zu gründende Gesellschaften.

Die „Eckpunkte zur Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften“ werden hiermit vorgelegt. Sie berücksichtigen sowohl die bereits bestehenden Gesellschaften als auch mögliche zukünftige Neu- und Umgründungen.

Verfahren:

1. Welche Bereiche/Institutionen sind beteiligt?	Mit welchem Ergebnis?
1.001 Zentrales Controlling	zustimmend
1.010 Fachbereichscontrolling FB 1	Fehlanzeige
1.203 Bereich Beteiligungsverwaltung	Vorschläge eingearbeitet
1.300 Bereich Recht	Vorschläge eingearbeitet; keine rechtlichen Bedenken
2.020 Fachbereichscontrolling FB 2	Vorschlag eingearbeitet
3.030 Fachbereichscontrolling FB 3	Fehlanzeige
4.040 Fachbereichscontrolling FB 4	Fehlanzeige
5.050 Fachbereichscontrolling FB 5	Vorschlag eingearbeitet
<u>alle städt. Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung:</u>	
1. Stadtwerke Lübeck GmbH	grundsätzlich zustimmend; ergänzende Vorschläge z.T. eingearbeitet; siehe auch S. 9
2. Gleichstellungsbeauftragte der Stadtwerke Lübeck	siehe S. 9
3. KWL GmbH	ohne Rückmeldung
4. Flughafen GmbH	ohne Rückmeldung
5. Grundstücksgesellsch. Kurhausbetriebe Travemünde	Fehlanzeige
6. Grundstücksgesellschaft Metallhüttengelände mbH	Fehlanzeige
7. Lübecker Hafen-Gesellschaft mbH	Vorschläge z.T. eingearbeitet; abweichend in einigen Punkten, siehe S. 9
8. Grundstücksgesellschaft Trave mbH	ohne Rückmeldung
9. Lübecker MuK GmbH	abweichend in einem Punkt, siehe S. 9
10. Lübecker Theater GmbH	Informationen über Stand der Frauenfördermassnahmen (vgl. S. 5)
11. g/a/b GmbH	ohne Rückmeldung
12. Energie und Wasser Lübeck GmbH	Stellungnahme über Stadtwerke Lübeck GmbH (siehe 1.)
13. Stadtverkehr Lübeck GmbH	Stellungnahme über Stadtwerke Lübeck GmbH (siehe 1.)
14. Lübeck- und Travemünde Tourist-Service GmbH	ohne Rückmeldung
15. Travekom GmbH	ohne Rückmeldung
16. LVG	Stellungnahme über Stadtwerke Lübeck GmbH (siehe 1.)
17. Wirtschaftsförderung Lübeck GmbH	ohne Rückmeldung
18. HEG	ohne Rückmeldung
19. LHG Service GmbH	Stellungnahme über LHGmbH (siehe 7.)
20. LHG Distribution GmbH	Stellungnahme über LHGmbH (siehe 7.)

2. Finanzielle Auswirkungen?

keine

3. Die Massnahme ist

freiwillig

4. Die Entscheidung trifft

die Bürgerschaft

Gisela Heinrich

Elke Sasse

Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften

„Die Chancengleichheit von Frauen in der Wirtschaft herzustellen, ist im 21. Jahrhundert eine zentrale Aufgabe. Immer mehr Unternehmen erkennen, dass es im globalen Wettbewerb darauf ankommt, die vielfältigen Potenziale von Frauen zu nutzen. Chancengleichheit ist ein Wettbewerbsvorteil und Erfolgsfaktor für Unternehmen.“

Christine Bergmann, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Während in den deutschen Verwaltungen und Betrieben die Schaffung von Chancengleichheit für Frauen und Männer durch gezielte Frauenförder- und Gleichstellungsmassnahmen vielfach (noch) als bürokratischer Hemmschuh, untragbarer Kostenaufwand oder zumindest ungewünschter Störfaktor gesehen wird, werden aus den USA in jüngerer Zeit andere Erfahrungen laut. Im Rahmen des US-amerikanischen Konzeptes „Managing Diversity“ hat sich herausgestellt, dass die Gleichstellung von Frauen nicht nur ein rechtliches und moralisches Gebot darstellt, sondern zudem für die ökonomische Entwicklung der Betriebe von Vorteil ist³. Es wird über bereits eingetretene Erfolge berichtet: tatsächlich eingetretene Kostensenkungen, Verbesserungen des Betriebsklimas und der Produktentwicklung sowie des Images der beteiligten Firmen.

Auch in Deutschland haben Firmen angefangen, sich diese Erfahrungen zu eigen zu machen. Und nicht zuletzt wird auf Bundesebene gerade an einem Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft gearbeitet. Vor diesem Hintergrund möchte das Frauenbüro sich auch in Lübeck für eine neue Sichtweise der Gleichstellung von Frauen und Männern im ökonomischen Kontext aussprechen und im Zusammenhang mit dem Bürgerschaftsauftrag, Eckpunkte zur Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften zu entwickeln, auf diese Dimension der Bedeutung von betrieblicher Gleichstellungspolitik aufmerksam machen. Da die städtischen Gesellschaften ihre Chance auf dem Markt und im Wettbewerb suchen müssen, ist auch eine ökonomische Betrachtungsweise von Frauenförderung und Gleichstellung erforderlich, um ein produktives Herangehen zu ermöglichen und zu befördern.

Da die Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck mit Beschlüssen zur Frauenförderung beim Lübecker Theater GmbH und bei den Stadtwerken Lübeck GmbH bereits die Weichen gestellt hat, sind gute Voraussetzungen gegeben, um eine generelle Entwicklung in die genannte Richtung zu ermöglichen. Die Orientierung am Gleichstellungsgesetz Schleswig Holstein sowie das Zurückgreifen auf in der Stadt bereits vorhandene Regularien sind dabei naheliegend. Im Unterschied z.B. zum Gleichstellungsgesetz des Landes NRW, wo ein Passus zur Gültigkeit des Gesetzes für städtische Gesellschaften bereits enthalten ist, weist das schleswig-holsteinische Gleichstellungsgesetz eine solche Klausel (noch) nicht vor.

Vorgeschichte

In dem vom Frauenbüro im November 1998 der Bürgerschaft vorgelegten Bericht „Auswirkungen der Verwaltungsstrukturreform auf Frauen und Frauenarbeitsplätze“ wird auf die Folgen von Umgründungen und Ausgliederungen hingewiesen:

„Im Zuge der Verwaltungsreform wurden mehrere Ämter bzw. Organisationseinheiten in eine neue Gesellschaftsform überführt. Änderungen hinsichtlich der Beschäftigtenzahlen und des Frauenanteils zeigen sich vor allem bei der Lübeck und Travemünde Tourismus-Zentrale, wo die Anzahl der Frauenarbeitsplätze wegen der Auslagerung der Arbeitsplätze im Aqua-Top in die Schwimmbäder GmbH um 13 gesunken ist (...) Es bleibt die Frage, wie sich der Beschäftigtenstand (einbezüglich des Frauenanteils) in den ausgegliederten Betrieben weiterentwickeln wird. Bei den Eigenbetrieben ist die weitere Dokumentation und Transparenz der Entwicklung gewährleistet, da sie verpflichtet sind, jeweils einen eigenen Frauenförderplan aufzustellen (...) Unübersichtlich wird die Entwicklung bei den in eine Privatform überführten Betrieben. (...) Für die

³ vgl. Gertraude Krell: Ökonomische Argumente für eine Politik der Chancengleichheit im kommunalen Modernisierungsprozess. in: Kißler, Leo und Wichmann, Elke (Hg.): Gleichstellungspolitik und kommunale Verwaltungsreform, Baden-Baden 1999, S. 87.

vatform überführten Betrieben. (...) Für die Transparenz über die Frauenarbeitsplätze sowie zur Steuerung entsprechender Fördermöglichkeiten wäre ein einheitliches Anforderungsprofil für Frauenförderung auch bei allen anderen städtischen (Beteiligungs-)Gesellschaften von Vorteil. (...)

Im Zusammenhang mit dem Bericht hat die Bürgerschaft den Bürgermeister mit der Bearbeitung der hier vorgelegten Eckpunkte beauftragt. Die inzwischen in zwei Fällen gemachten Erfahrungen mit der Integration von Frauenförderung in Umgründungen fließen hier ein.

Lübecker Theater GmbH:

Im Falle des Theaters wurden Ende 1997 „Eckpunkte zur Frauenförderung“ als Geschäftsanweisung für die Theater GmbH von der Bürgerschaft verabschiedet. Nach Kenntnisstand des Frauenbüros ist die Umsetzung der Geschäftsanweisung bis heute noch nicht erfolgt. Es wurde weder ein Frauenförderplan vorgelegt noch wurde eine Frauenbeauftragte bestellt. Eine Anfrage in der Bürgerschaft (von Antje Jansen, damals Abgeordnete der Fraktion von Bündnis 90/Die Grünen) scheint ebenfalls nicht dazu geführt zu haben, die Umsetzung der Eckpunkte zur Frauenförderung im Theater anzugehen. Gleichzeitig ist dem Frauenbüro durch eine Reihe von Einzelbeschwerden von Mitarbeiterinnen der Theater GmbH bekannt, dass es hier eine Vielzahl notwendiger Handlungsansätze zum Abbau von Diskriminierungen gegenüber Frauen und zur Frauenförderung gibt. Für das Frauenbüro besteht jedoch durch Umwandlung in eine GmbH keine Möglichkeit der Einflussnahme mehr.

Nach Auskunft eines jüngsten Schreibens der Theater GmbH vom 03.05.2001 habe es vielfältige Bemühungen des Theaters gegeben, eine Frauenbeauftragte zu bestellen, die bisher gescheitert seien. Ein verfolgter Weg sei gewesen, eine Kooperation mit der Stadtwerke Lübeck GmbH dahingehend zu nutzen, die Funktion einer Frauenbeauftragten für das Theater über die Stelleninhaberin Gleichstellungsbeauftragte der Stadtwerke zu erzielen. Dieser Weg wurde von seiten des Frauenbüros von Anfang an abgelehnt, da Frauenförderung und die Funktion der Frauenbeauftragten konterkariert wird, wenn die Funktion der Frauenbeauftragten quasi „eingekauft“ wird für einen Betrieb, in dem sie nicht vor Ort ist und somit auch keinen direkten Zugang zu den Beschäftigten hat. Diese Position wird von der Gleichstellungsbeauftragten der Stadtwerke Lübeck GmbH geteilt. Zudem betont die Theater GmbH, dass weder der Geschäftsleitung noch dem Betriebsrat Fälle der Diskriminierung gegenüber Frauen bekannt seien.

Stadtwerke Lübeck GmbH

Bei der Umgründung des Eigenbetriebes Stadtwerke in die Stadtwerke Lübeck GmbH sind - hervorgehend aus den Erfahrungen bei der Umgründung des Theaters - auf Vorschlag des Frauenbüros verbindlichere Regelungen im Hinblick auf die öffentliche Aufgabe der Frauenförderung im Gesellschaftervertrag verankert worden:

- als Aufgabe des Aufsichtsrates der Stadtwerke Lübeck GmbH wurde u.a. die Befassung und Beschlussfassung über Frauenförderplan, Zielvorgaben und Fortschreibung festgeschrieben
- die Stadtwerke Lübeck GmbH ist zur analogen Anwendung des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen (GleichG) verpflichtet
- die Bestellung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten, die fachlich weisungsfrei und als Stabsstelle anzusiedeln ist, wurde von der Bürgerschaft beschlossen
- ebenso ein Teilnahmerecht der Gleichstellungsbeauftragten der Stadtwerke Lübeck GmbH an Aufsichtsratssitzungen.

Aktuelle Situation in Lübeck

Bisher sind die für das Theater und die Stadtwerke verabschiedeten Regularien zur Frauenförderung noch nicht auf andere städtische Gesellschaften übertragen worden. Eine für alle städtischen Gesellschaften vorhandene Verbindlichkeit wird mit den hier vorgelegten Eckpunkten ermöglicht. Sie schaffen die Voraussetzung für einen effektiven Rahmen zur Überprüfung des Erfolges von Gleichstellungsmassnahmen in den städtischen Gesellschaften. Zugleich und ergänzend kann ein Gleichstellungscontrolling im Rahmen des beabsichtigten Beteiligungscontrollings erfolgen.

Für folgende Gesellschaftsbeteiligungen mit Mehrheitsbeteiligung der Hansestadt Lübeck⁴ wären die vorgeschlagenen Eckpunkte anzuwenden:

Beteiligungen der Hansestadt Lübeck mit mehr als 50%

städt. Gesellschaft	%-Anteil am Stammkapital	Anzahl der Beschäftigten
Stadtwerke Lübeck GmbH (Holding)	100%	135
Koordinierungsbüro Wirtschaft in Lübeck GmbH	100%	26
Flughafen Lübeck GmbH	100%	43
Grundstücksgesellschaft der Kurhausbetriebe Travemünde mbH	100%	-
Grundstücksgesellschaft Metallhüttengelände mbH	100%	-
Lübecker Hafen-Gesellschaft mbH (LHGmbH)	99,98%	899*
Grundstücksgesellschaft Trave mbH	92,56%	80
Lübecker Musik- und Kongresshallen GmbH	90%	39
Lübecker Theater GmbH	50%	310
Gemeinnützige Ausbildungs- und Beschäftigungs-GmbH in der HL	51,06%	80** (884***)

* Gesamtbeschäftigtenzahl einschl. HBV + SG

** Zahl der Festbeschäftigten -aktueller Stand- bei der g/a/b nach telef. Auskunft am 08.05.01

*** Zahl entsprechend des Produktbuches (siehe Fussnote 4) umfasst Beschäftigte entsprechend der Aufgabenstellung der g/a/b

Mittelbare Beteiligungen der Hansestadt Lübeck mit mehr als 50%

städt. Gesellschaft	%-Anteil am Stammkapital	Anzahl der Beschäftigten
Travekom Telekommunikationsgesellschaft mbH (Mutter: Stadtwerke GmbH)	100%	-
Energie und Wasser Lübeck GmbH (Mutter: Stadtwerke GmbH)	94%	696
Stadtverkehr Lübeck GmbH (Mutter: Stadtwerke GmbH)	94%	720
Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft mbH (Mutter: Stadtverkehr Lübeck GmbH)	100%	140
Lübeck- und Travemünde Tourist-Service GmbH (Mutter: LTZ)	70%	15
Wirtschaftsförderung Lübeck GmbH (Mutter: KWL GmbH)	70%	10
Hochschulstadtteil-Entwicklungsgesellschaft mbH (Mutter: KWL GmbH)	51%	-
LHG Service-Gesellschaft mbH (Mutter: LHG)	100%	74

⁴ aus: Bürgerschaftsdrucksache Nr. 921, TOP 3 der Bürgerschaft am 22.02.2001, Haushalt 2001, Produktbuch 2001, Teil 3.

Zur Etablierung bzw. Absicherung von Frauenförderung und Gleichstellung in den städtischen Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung der Hansestadt Lübeck schlägt das Frauenbüro folgende Eckpunkte vor:

Eckpunkte zur Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften

I. Grundlagen zur Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften und ihren Tochtergesellschaften

1. Die Frauenförderung ist in analoger Anwendung des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz - GstG) vom 13.12.1994 (GBOBl. S. 562) von der Gesellschaft vorzunehmen und in Gesellschaftsvertrag und Satzung zu verankern.
2. Ein Frauenförderplan wird von der städtischen Gesellschaft aufgestellt und fortgeschrieben. Hierfür sind der Frauenförderrahmenplan und die Frauenfördereinzelpäne der Hansestadt Lübeck Orientierungsgrundlage. Der Frauenförderplan der jeweiligen Gesellschaft soll zu einem gemeinsamen Stichtag der Gesellschaften
 - eine geschlechtsspezifische Personalauswertung
 - Zielquoten zur Erhöhung des Frauenanteils und
 - konkrete betriebsspezifische Massnahmen enthalten.
3. Das Beteiligungscontrolling⁵ sichert Controlling und Fortschreibung der Grundlagen zur Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften.

II. Zusammensetzung des Aufsichtsrates und anderer Gremien der städtischen Gesellschaften

Die Zusammensetzung des Aufsichtsrates und anderer Gremien der städtischen Gesellschaften erfolgt unter der Massgabe des Bürgerschaftsbeschlusses vom 27.01.2000:

„Ziel der Bürgerschaft ist es, dass in allen Aufsichtsräten der Frauenanteil unter den von der Hansestadt Lübeck entsandten Mitgliedern mindestens dem Anteil der Frauen in der Bürgerschaft entspricht. Dies ist bei Nachbesetzungen für die laufende Amtszeit der Bürgerschaft möglichst zu berücksichtigen. § 15 Gleichstellungsgesetz bleibt hiervon unberührt.“

III. Ansprechpartnerin für Frauenbelange / Gleichstellungsbeauftragte in den städtischen Gesellschaften

1. Jede städtische Gesellschaft bestellt eine Ansprechpartnerin für Frauenbelange / Gleichstellungsbeauftragte.
2. In Gesellschaften mit unter 20 Beschäftigten gelten die Gleichstellungsbeauftragten der Hansestadt Lübeck als bestellte Ansprechpartnerin für Frauenbelange / Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Gesellschaft.
3. Tochtergesellschaften mit unter 20 Beschäftigten bestellen als Ansprechpartnerin für Frauenbelange / Gleichstellungsbeauftragte die Gleichstellungsbeauftragte der Muttergesellschaft.
4. Bei einer Grössenordnung von 20 bis 100 Beschäftigten erhält die Ansprechpartnerin für Frauenbelange / Gleichstellungsbeauftragte eine Freistellung von ihrer hauptberuflichen Tätigkeit von 10 - 20 Stunden/Monat (nebenamtlich).
5. Bei einer Grössenordnung von 100 bis 500 Beschäftigten erhält die Ansprechpartnerin für Frauenbelange / Gleichstellungsbeauftragte eine Freistellung von ihrer hauptberuflichen Tätigkeit von 30 - 40 Stunden/Monat (nebenamtlich).

⁵ vgl. Bürgerschaftsdrucksache Nr. 933, TOP 6.11. der Bürgerschaft am 26.04.2001, Bericht zum Beteiligungscontrolling; u.a. Punkt 3a des Berichtes.

6. Bei einer Grössenordnung ab 500 Beschäftigten beschäftigt die städtische Gesellschaft eine hauptamtliche Ansprechpartnerin für Frauenbelange / Gleichstellungsbeauftragte mit mindestens 19,25 Stunden/Woche.
7. Die Funktion der nebenamtlichen Ansprechpartnerin für Frauenbelange / Gleichstellungsbeauftragten wird betriebsintern ausgeschrieben.
8. Die Funktion der hauptamtlichen Ansprechpartnerin für Frauenbelange / Gleichstellungsbeauftragten (Betriebsgrösse ab 500 Beschäftigte) wird sowohl intern als auch extern ausgeschrieben.
9. Die Geschäftsführung macht, in Kooperation mit dem Frauenbüro, dem Aufsichtsrat einen Vorschlag für die Person der Ansprechpartnerin für Frauenbelange / Gleichstellungsbeauftragte.
10. Auf Vorschlag der Geschäftsführung (vgl. III, Ziffer 9) bestellt der Aufsichtsrat die Ansprechpartnerin für Frauenbelange / Gleichstellungsbeauftragte. Der Aufsichtsrat kann die Bestellung aus gewichtigen geschäftlichen Gründen oder im Einverständnis mit der Ansprechpartnerin für Frauenbelange / Gleichstellungsbeauftragte widerrufen.
11. Die Bestellung der Ansprechpartnerin für Frauenbelange bzw. Gleichstellungsbeauftragte erfolgt innerhalb eines halben Jahres nach Beschlussfassung der Bürgerschaft.

IV. Aufgaben und Rechte der Ansprechpartnerin für Frauenbelange / Gleichstellungsbeauftragten in den städtischen Gesellschaften

1. Die nebenamtliche Ansprechpartnerin für Frauenbelange / Gleichstellungsbeauftragte geniesst Kündigungsschutz entsprechend §103 Betriebsverfassungsgesetz in Verbindung mit §15 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz.
2. Die Ansprechpartnerin für Frauenbelange / Gleichstellungsbeauftragte ist im Rahmen der jeweiligen fachlichen Zuständigkeit der städtischen Gesellschaft an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereiches zu beteiligen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen haben können (vgl. §19 GstG).
3. Die Ansprechpartnerin für Frauenbelange / Gleichstellungsbeauftragte hat bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten auf die Gleichstellung von Frauen hinzuwirken. Zwischen der Ansprechpartnerin für Frauenbelange / Gleichstellungsbeauftragten und den Beschäftigten ist der Dienstweg nicht einzuhalten (vgl. §20 GstG).
4. Die Ansprechpartnerin für Frauenbelange / Gleichstellungsbeauftragte hat direkten Zugang zur Geschäftsführung / Betriebsleitung ohne Einhaltung des Dienstweges.
5. Die Ansprechpartnerin für Frauenbelange / Gleichstellungsbeauftragte erhält über die Geschäftsordnung des Aufsichtsrates die Möglichkeit des Informations- und Teilnahmerechts an den Sitzungen des Aufsichtsrates, um ggf. als Sachverständige bzw. Auskunftsperson zur Beratung einzelner Gegenstände hinzugezogen zu werden.
6. Insbesondere hat die Ansprechpartnerin für Frauenbelange / Gleichstellungsbeauftragte folgende Aufgaben/Rechte:
 - Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren
 - konzeptionelle Beratung im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - Beratung von MitarbeiterInnen
 - Ansprechpartnerin für Kundinnen
 - Teilnahme am Aufsichtsrat und anderen Leitungsgremien nach von ihr festgestelltem Bedarf (vgl. IV, Ziffer 5)
7. Der Ansprechpartnerin für Frauenbelange / Gleichstellungsbeauftragten ist eine angemessene sächliche und räumliche Ausstattung zur Wahrnehmung ihrer Funktion zur Verfügung zu stellen.

V. Frauenförderung bei *weiteren* städtischen Gesellschaften

Bei weiteren (Um-) Gründungen oder neuen Mehrheitsbeteiligungen der Hansestadt Lübeck sind die „Eckpunkte zur Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften“ Mindeststandard für die Frauenförderung neuer städtischer Gesellschaften. Sie gehen im Rahmen der (Um-) Gründung bzw. Mehrheitsbeteiligung der Hansestadt Lübeck in den Gesellschaftsvertrag ein. Jeweils nach einem Jahr erfolgt ein Bericht an die Bürgerschaft über den Stand der Umsetzung.

Abweichende Stellungnahmen zu den vorliegenden „Eckpunkten zur Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften“

Die „Eckpunkte zur Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften“ wurden in einer ersten Fassung den auf S. 2 der Vorlage aufgeführten Verwaltungseinheiten bzw. Gesellschaften zur Stellungnahme vorgelegt.

Überwiegend konnten die Stellungnahmen bzw. Vorschläge eingearbeitet werden und haben dazu beigetragen, die nun vorliegenden „Eckpunkte“ zu vervollständigen bzw. zu verbessern.

Einige Vorschläge bzw. Positionen konnten jedoch aus Sicht des Frauenbüros nicht übernommen werden, wenn die „Eckpunkte zur Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften“ effektiv gestaltet und umgesetzt werden sollen:

- ◆ Die LMuK GmbH ist der Auffassung, dass bei ihnen Frauen überproportional, auch in Führungspositionen, beschäftigt seien und die Zielsetzung der Geschäftsleitung, Frauenförderung umzusetzen, ausreiche und deshalb eine „...zusätzliche Freistellung einer Gleichstellungsbeauftragten in der LMuK GmbH nicht erforderlich“ sei.
- ◆ Die LHGmbH sieht die Notwendigkeit einer Ansprechpartnerin für Frauenbelange / Gleichstellungsbeauftragten in ihren Gesellschaften nur für eine nebenamtliche Tätigkeit. Da der Frauenanteil an der Beschäftigtenzahl bei 17,9% liegt, ist es ihrer Meinung nach überzogen, eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte einzustellen, „...da eine sinnvolle Auslastung nicht gegeben ist...“. Insbesondere diese Position ist aus Sicht des Frauenbüros nicht nachvollziehbar: der geringe Frauenanteil an den Beschäftigten zeigt das umfangreiche Aufgabenfeld einer Gleichstellungsbeauftragten dort, insbesondere auch konzeptionelle Überlegungen zur Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten der LHGmbH zu erreichen. Zudem hält die LHGmbH nicht für sinnvoll, dass die Frauenbeauftragte Ansprechpartnerin für Kundinnen sein soll; hier müsse die fachspezifische Qualifikation im Vordergrund stehen. Diese Möglichkeit findet in den „Eckpunkten“ insbesondere deshalb Eingang, da das Frauenbüro immer wieder vereinzelte Beschwerden von Kundinnen städtischer Gesellschaften erhält, die sich über eine diskriminierende Behandlung beklagen. Hier soll die Ansprechpartnerin für Frauenbelange / Gleichstellungsbeauftragte der städtischen Gesellschaften die Kundinnen beraten bzw. auf der Grundlage von möglichen Beschwerden Vorschläge entwickeln können, wie ein frauenfreundlicherer Umgang mit Kundinnen ermöglicht wird. Ebenfalls wird die Teilnahme an den Aufsichtsratssitzungen von der LHGmbH für unangemessen gehalten. Dies ist jedoch für die Ansprechpartnerin für Frauenbelange / Gleichstellungsbeauftragte unabdingbar, um auf mögliche Auswirkungen von Aufsichtsratsentscheidungen auf weibliche Beschäftigte, potenzielle Bewerberinnen oder Kundinnen hinweisen und dort eigene Vorschläge entwickeln und einbringen zu können.
- ◆ Die Stadtwerke Lübeck GmbH schlagen vor, die Möglichkeit abzusichern, eine Gleichstellungsbeauftragte auch übergreifend für alle einzelnen Gesellschaften eines Konzerns in Personalunion die Aufgaben wahrnehmen zu lassen. Dieser Vorschlag wird sowohl vom Frauenbüro als auch von der Gleichstellungsbeauftragten der Stadtwerke Lübeck GmbH nicht generell für sinnvoll gehalten und findet deshalb keinen Eingang in die Eckpunkte. Eine entsprechende Option sollte für jeden Einzelfall geprüft werden und ist insbesondere dann problematisch, wenn die Gleichstellungsbeauftragte des Konzerns nicht mit ausreichender Stundenzahl, personeller Unterstützung und Sachmitteln ausgestattet ist. Zudem stellt sich die Frage, ob die Gleichstellungsbeauftragte eines Konzerns eine angemessene Wahrnehmung der Aufgaben für alle Tochtergesellschaften und mögliche weitere Töchter adäquat übernehmen kann, ohne die jeweilige Betriebsstruktur zu kennen und die entsprechend benötigten Informationsquellen nutzen zu können. Wenn ein Konzern dezentrale Entscheidungsstrukturen und -wege hat, sollte auch eine Ansprechpartnerin für Frauenbelange / Gleichstellungsbeauftragte dezentral angesiedelt sein.

aus der Niederschrift der Bürgerschaftssitzung Nr. 31 vom 28.06.2001:

11. Anträge des Bürgermeisters

11.1 Eckpunkte zur Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften

Drucksache Nr. 225

Der Bürgermeister beantragt, die Bürgerschaft möge beschließen:

1. Die „Eckpunkte zur Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften“ werden beschlossen.
2. Der Bürgermeister wird beauftragt, die Frauenförderung auf der Grundlage der „Eckpunkte zur Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften“ in den Gesellschaftsverträgen und Satzungen der städtischen Beteiligungen und der Tochtergesellschaften städtischer Beteiligungen zu verankern.
3. Bei Gründung weiterer städtischer Gesellschaften oder neuen Mehrheitsbeteiligungen der Hansestadt Lübeck werden die „Eckpunkte zur Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften“ entsprechend Ziffer 2 ebenfalls entsprechend verankert.
4. Sechs Monate nach Beschlussfassung über den neu gefassten Gesellschaftsvertrag⁶ berichtet die Gesellschaft im Rahmen des allgemeinen Berichtswesens über die Bestellung einer Ansprechpartnerin für Frauenbelange bzw. einer Gleichstellungsbeauftragten.
5. Über den Stand der Umsetzung der „Eckpunkte zur Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften“ berichten die Gesellschaften im Rahmen der allgemeinen Berichterstattung. Erstmals ist ein Jahr nach Neufassung des Gesellschaftsvertrages zu berichten.

Auf Antrag der CDU-Fraktion ist die Sitzung von 19.45 Uhr bis 20.15 Uhr unterbrochen.

BM Hiller-Ohm beantragt für die SPD-Fraktion auf Seite 7 unter Ziffer III die Aufnahme des Wortes „Empfehlung“.

Beschluß in ergänzter Fassung:
einstimmige Annahme

⁶ vgl.hierzu in der Bürgerschaftssitzung am 26.04.01 beschlossene Drucksachen Nr. 125 und 133 zu TOP 6.11 „Beteiligungscontrolling“.