

# Eckpunkte zur Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften

-Neufassung-

***Diese Eckpunkte ersetzen die Eckpunkte zur Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften vom 28.06.2001.***

## **I. Grundlagen für Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften und ihrer Tochtergesellschaften**

1. Die Frauenförderung ist in analoger Anwendung des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz - GstG) vom 13.12.1994 (GVOBl. S. 562) in der jeweils gültigen Fassung von der Gesellschaft vorzunehmen und in Gesellschaftsvertrag und Satzung zu verankern.
2. Ein Gleichstellungs- bzw. Frauenförderplan wird von der städtischen Gesellschaft aufgestellt und fortgeschrieben. Hierfür ist der Gleichstellungsplan der Hansestadt Lübeck Orientierungsgrundlage.  
Der Gleichstellungsplan der Hansestadt Lübeck und ihrer Betriebe sowie der Bericht nach § 1 Abs. 1 a GO über die Gleichstellung in den städtischen Gesellschaften werden zukünftig zu einem gemeinsamen Stichtag (nächster Stichtag 31.12.2027) erstellt.  
Die städtischen Gesellschaften erheben zur Umsetzung des § 1 Abs. 1a GO<sup>1</sup> folgende Daten:
  - eine geschlechtsspezifische Personaldatenauswertung mit einer ergänzenden Auswertung der
    - a. ersten bis dritten Führungsebene sowie
    - b. außertarifliche Stellen (AT-Stellen)
  - Zielquoten zur Erhöhung des Frauenanteils<sup>2</sup> und
  - konkrete betriebsspezifische Maßnahmenenthalten.

---

<sup>1</sup> § 1 Abs.1a Gemeindeordnung: „Gehören einer Gemeinde Anteile an einer Gesellschaft (§102), soll sie darauf hinwirken, dass die Gesellschaft Maßnahmen ergreift, die der Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienen. Die Maßnahmen sollen darauf ausgerichtet sein, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, Nachteile zu kompensieren, die vor allem Frauen als Folge der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung erfahren, Entgeltgleichheit zwischen beiden Geschlechtern zu erreichen und eine paritätische Gremienbesetzung zu erzielen; über diese Maßnahmen und deren Wirksamkeit ist der zuständigen Kommunalaufsichtsbehörde alle vier Jahre unter Einbindung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zu berichten.“

<sup>2</sup> Vgl. § 36 GmbHG sowie die gemäß Anlage 1 vorgesehene Ergänzung des PCGK.



3. In den jährlichen Zielvereinbarungen mit den Geschäftsführungen der Gesellschaften sollen Ziele zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung berücksichtigt werden.
4. Inhalte und Umsetzung der Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung werden vom Aufsichtsrat in eigener Zuständigkeit beschlossen und überwacht. Die auf Veranlassung der Hansestadt Lübeck bestellten Aufsichtsratsmitglieder handeln zum Wohle der Gesellschaft und berücksichtigen dabei die Eckpunkte zur Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung.
5. Das Beteiligungscontrolling unterstützt die Umsetzung der Regelungen dieser Eckpunkte in den städtischen Gesellschaften im Rahmen seiner steuerungsunterstützenden Funktion.

## **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 § 15 GstG.

## **III. Gleichstellungsbeauftragte in den städtischen Gesellschaften (mindestens 50 % Anteil der HL)**

1. Jede städtische Gesellschaft bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte. Die folgenden Regelungen gelten in einem Konzern für die jeweilige Muttergesellschaft. Die Tochter- und Enkelgesellschaften (Mehrheitsbeteiligungen) bestellen als Gleichstellungsbeauftragte die Gleichstellungsbeauftragte der Muttergesellschaft. Bei der Berechnung der Anzahl der Beschäftigten unter Punkt 4 bis 6 sind die Tochter- und Enkelgesellschaften (Mehrheitsbeteiligungen) einzubeziehen.
2. Ebenso ist eine unabhängige Stellvertretung sicherzustellen.
3. In Gesellschaften mit in der Regel nicht mehr als 30 Beschäftigten kann im Einvernehmen mit der Gesellschaft die Gleichstellungsbeauftragte der Hansestadt Lübeck diese Funktion übernehmen.
4. Bei einer Größenordnung von in der Regel 31 bis 200 Beschäftigten erhält die Gleichstellungsbeauftragte eine Freistellung von ihrer hauptberuflichen Tätigkeit von 20 Stunden/Monat (nebenamtlich).
5. Bei einer Größenordnung von in der Regel 201 bis 500 Beschäftigten erhält die Gleichstellungsbeauftragte eine Freistellung von ihrer hauptberuflichen Tätigkeit von 40 Stunden/Monat (nebenamtlich).
6. Bei einer Größenordnung von in der Regel 501 bis 900 Beschäftigten beschäftigt die städtische Gesellschaft eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte in Vollzeit.
7. Ab in der Regel 901 Beschäftigte ist der vollzeitbeschäftigten Gleichstellungsbeauftragten der Gesellschaft für die Umsetzung ihrer Aufgaben personelle Unterstützung zu gewähren.



8. Die Funktion der nebenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten wird betriebsintern ausgeschrieben.
9. Die Funktion der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten (Betriebsgröße ab 501 Beschäftigte) wird sowohl intern als auch extern ausgeschrieben.
10. Die Geschäftsführung macht, in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Hansestadt Lübeck, dem Aufsichtsrat einen Vorschlag für die Person der Gleichstellungsbeauftragten.
11. Auf Vorschlag der Geschäftsführung (vgl. III, Ziffer 10) bestellt der Aufsichtsrat die Gleichstellungsbeauftragte. Der Aufsichtsrat kann die Bestellung aus Gründen, die in der Person oder im Verhalten der Gleichstellungsbeauftragten liegen, oder im Einverständnis mit der Gleichstellungsbeauftragte widerrufen.
12. Hat die städtische Gesellschaft noch keine Gleichstellungsbeauftragte, erfolgt die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb eines halben Jahres nach Beschlussfassung dieser Eckpunkte.

#### **IV. Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in den städtischen Gesellschaften**

1. Die nebenamtliche Gleichstellungsbeauftragte genießt Kündigungsschutz entsprechend §103 Betriebsverfassungsgesetz in Verbindung mit § 15 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz.
2. Die 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<sup>3</sup>).
3. Die Gleichstellungsbeauftragte berät die Geschäftsführung bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten, die Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter haben können. Zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Beschäftigten ist der Dienstweg nicht einzuhalten (vgl. § 20 GStG<sup>4</sup>).

---

##### **<sup>3</sup> §19 GStG – Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Fachangelegenheiten**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Rahmen der jeweiligen fachlichen Zuständigkeit ihrer Dienststelle an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereiches zu beteiligen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen haben können. (2) Die Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte so frühzeitig zu beteiligen, dass deren Initiativen, Anregungen, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Unterlagen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind, Einsicht nehmen. Ihr sind die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann an Besprechungen, Sitzungen oder Konferenzen teilnehmen, soweit Angelegenheiten beraten werden, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen haben können.

##### **<sup>4</sup> §20 GStG– Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Personalangelegenheiten**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten auf die Gleichstellung von Frauen, insbesondere auf Einhaltung dieses Gesetzes, hinzuwirken. Zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Beschäftigten ist der Dienstweg nicht einzuhalten. (2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist insbesondere bei Stellenausschreibungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, Kündigungen und Entlassungen sowie vorzeitigen Versetzungen in den Ruhestand, einschließlich vorhergehender Planungen, zu beteiligen. §19 Abs.2 gilt entsprechend. Soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, ist der Gleichstellungsbeauftragten auch in Personalakten Einsicht zu gewähren. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren teilnahmeberechtigt, soweit diese nicht durch ein Gremium geführt werden, dessen Zusammensetzung durch Gesetz geregelt ist. Sie ist stimmberechtigt, wenn eine Personalentscheidung von einem Gremium, dessen Zusammensetzung nicht durch Gesetz geregelt ist, durch Abstimmung getroffen wird. (3) Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle haben die Gleichstellungsbeauftragte über die Beschäftigungsstruktur, insbesondere in

4. Die Gleichstellungsbeauftragte hat direkten Zugang zur Geschäftsführung / Betriebsleitung ohne Einhaltung des Dienstweges.
5. Die 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. Die städtische Muster-Geschäftsordnung für Aufsichtsräte wird entsprechend ergänzt.
6. Insbesondere hat die Gleichstellungsbeauftragte folgende Aufgaben/Rechte:
  - Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren
  - konzeptionelle Beratung im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit
  - Beratung von Mitarbeiter:innen
  - Gleichstellungsinteressen der Kundschaft einzubringen
  - Teilnahme am Aufsichtsrat und anderen Leitungsgremien nach von ihr festgestelltem Bedarf (vgl. IV, Ziffer 5)
7. Die Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Gesellschaft kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges an die Gleichstellungsbeauftragten der Hansestadt Lübeck und die der anderen städtischen Gesellschaften wenden, sich mit ihnen beraten und Informationen austauschen, soweit nicht personenbezogene Daten übermittelt werden. Die Regelungen über die Schweigepflicht und die Amtsverschwiegenheit bleiben unberührt. Die Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen sowie von Beratungsinhalten aus Aufsichtsratssitzungen ist untersagt.
8. Der Gleichstellungsbeauftragten ist eine angemessene sächliche und räumliche Ausstattung zur Wahrnehmung ihrer Funktion zur Verfügung zu stellen.

## **V. Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung bei *weiteren* städtischen Gesellschaften**

Ein Verweis auf die Eckpunkte ist Bestandteil des Muster-Gesellschaftsvertrags und ist auch bei neuen Beteiligungen in den jeweiligen Gesellschaftsvertrag aufzunehmen.

---

den Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe der [§§ 3 bis 5](#) unterrepräsentiert sind, fortlaufend zu unterrichten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist befugt, Beschäftigten und Bewerberinnen und Bewerbern, für deren Personalangelegenheiten die Dienststelle zuständig ist, Auskünfte über die Beschäftigungsstruktur zu erteilen.



---

## **VI. Zusammenarbeit**

Die Gleichstellungsbeauftragten der städtischen Gesellschaften arbeiten in einem Arbeitsgremium unter Federführung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zusammen zwecks Abstimmung unternehmensübergreifender gemeinsamer Aktivitäten etc.

*beschlossen durch die Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck, 30. Mai 2024*

