

## **Gleichberechtigung von Frauen und Männern in städtischen Gesellschaften**



**Bericht Nr. 01**  
**Betrachtungszeitraum 2016 - 2021**

## Einführung:

Nachfolgend soll kurz der rechtliche Rahmen für die Gleichstellung auf den verschiedenen Ebenen von Legislative und Exekutive dargelegt werden:

- **Bundesebene**

Grundlage der Gleichberechtigung ist der Gleichheitssatz in Artikel 3 Abs. 1 des Grundgesetzes (GG). Dort ist die Gleichheit vor dem Gesetz als Grundrecht garantiert. In Art. 3 Abs. 2 des GG heißt es: *„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.“*

Diese verfassungsrechtliche Garantie ist auch als Staatsziel zu verstehen.

- **Landesebene S-H**

Der Gleichstellungsgrundsatz setzt sich fort in Artikel 9 der Verfassung des Landes Schleswig-Holstein. Hier heißt es: *„Die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie der anderen Träger der öffentlichen Verwaltung. Insbesondere ist darauf hinzuwirken, dass Frauen und Männer in kollegialen öffentlich-rechtlichen Beschluss- und Beratungsorganen zu gleichen Anteilen vertreten sind.“*

Zur Umsetzung des vorgenannten landesverfassungsrechtlichen Grundsatzes wurde das Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz – GStG) 1994 vom Landtag beschlossen.

Das Gleichstellungsgesetz erklärt in § 1 den Gesetzeszweck damit, dass es die Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst fördern soll. Somit sind die Inhalte nicht automatisch für kommunale Eigengesellschaften heranzuziehen.

In § 15 GStG ist zur Benennung und Entsendung von Vertreterinnen und Vertreter für Aufsichtsräte bestimmt, dass Frauen und Männer hälftig zu berücksichtigen sind.

Diese Vorschrift richtet sich an das städtische Gremium, das über die Besetzung des SWA-Aufsichtsrates zu entscheiden hat.

Das Land Schleswig-Holstein hat im Jahr 2016 die Gemeindeordnung durch das Gesetz zur Stärkung der Kommunalwirtschaft eine Verpflichtung zur Verwirklichung der Gleichberechtigung eingeführt. Die GO sieht seither in § 1 Abs. 1a folgende Regelung vor:

*Gehören einer Gemeinde Anteile an einer Gesellschaft (§ 102), soll sie darauf hinwirken, dass die Gesellschaft Maßnahmen ergreift, die der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienen. Die Maßnahmen sollten 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.*

Die Einarbeitung in den § 1 der GO - der mit „Selbstverwaltung“ überschrieben ist - kann nach Kommentarmeinung als systematisch verfehlt angesehen werden. Die Norm wäre zutreffend im Kontext des kommunalen Wirtschaftsrechts in den §§ 101 ff. GO und den Berichtspflichten in § 45 c GO zu verorten gewesen. Andererseits wollte der Gesetzgeber durch die prominente Stelle in der GO vielleicht die Bedeutung deutlich machen.

Festzustellen ist aber, dass durch die Erweiterung des kommunalen Verfassungsrechts, Regelungen zur Umsetzung der Gleichberechtigung nunmehr auch für kommunale Gesellschaften gelten.

Danach soll im vorliegenden Fall die Stadt Ahrensburg als Gesellschafterin darauf hinwirken, dass die Stadtwerke Ahrensburg GmbH (SWA)

- Arbeitsbedingungen schaffen, die für alle Geschlechter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen,
- Nachteile kompensiert werden, die vor allem Frauen als Folge geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung erfahren,
- Entgeltgleichheit zwischen beiden Geschlechtern erreichen und
- eine paritätische Gremienbesetzung erzielen.

Über diese Maßnahmen und deren Wirksamkeit ist dem Innenministerium als zuständige Kommunalaufsichtsbehörde alle vier Jahre zu berichten. Das Gesetz zur Änderung der Gemeindeordnung ist am 21.07.2016 in Kraft getreten. Nunmehr erfolgt nach über vier Jahren erstmals die Berichterstattung für den Zeitraum bis Ende 2021.

Anhand der vorgenannten Punkte, die sich auf § 1 Abs. 1a GO ergeben soll nachfolgend Stellung genommen werden.

### **Paritätische Aufsichtsratsbesetzung**

Nach dem aktuellen Gesellschaftsvertrag der SWA ist die Bürgermeisterin/ der Bürgermeister kraft Amtes Vorsitzende/ Vorsitzender des Aufsichtsrates. Der Aufsichtsrat besteht aus weiteren acht Personen, die von der Stadtverordnetenversammlung durch Beschluss berufen werden.

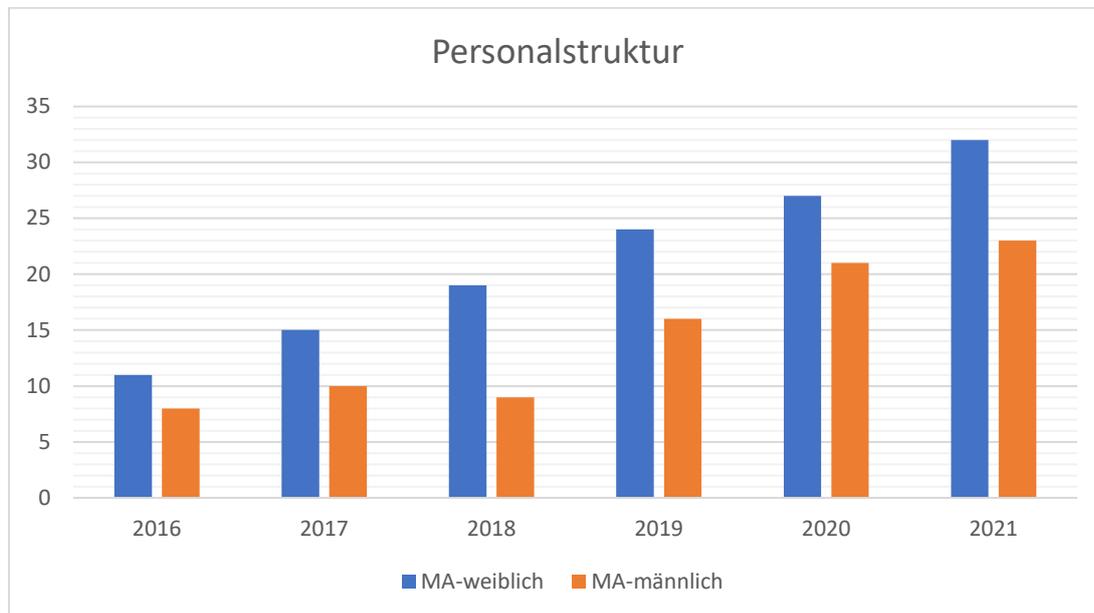
<b>Zusammensetzung des SWA-Aufsichtsrates</b>			
Fraktion	männlich	weiblich	zusammen
CDU	1	1	2
SPD	1		1
GRÜNE	1	1	2
FDP	1		1
WAB		1	1
Linke		1	1
gesamt	4	4	8
Bürgermeisterin/ Bürgermeister			1

## SWA Personalstruktur 2016 – 2021

Bei der Stadtwerken Ahrensburg GmbH gab es im Betrachtungszeitraum 2016 – 2021 einen durchschnittlichen Frauenanteil unter den Beschäftigten von 60% p.a. Dabei sticht das Jahr 2018 mit rd. 68% hervor. Im Jahr 2019 fand in der Geschäftsleitung ein Wechsel hin zu einer Geschäftsführerin statt. Die Quoten im Einzelnen:

### Beschäftigte Frauen

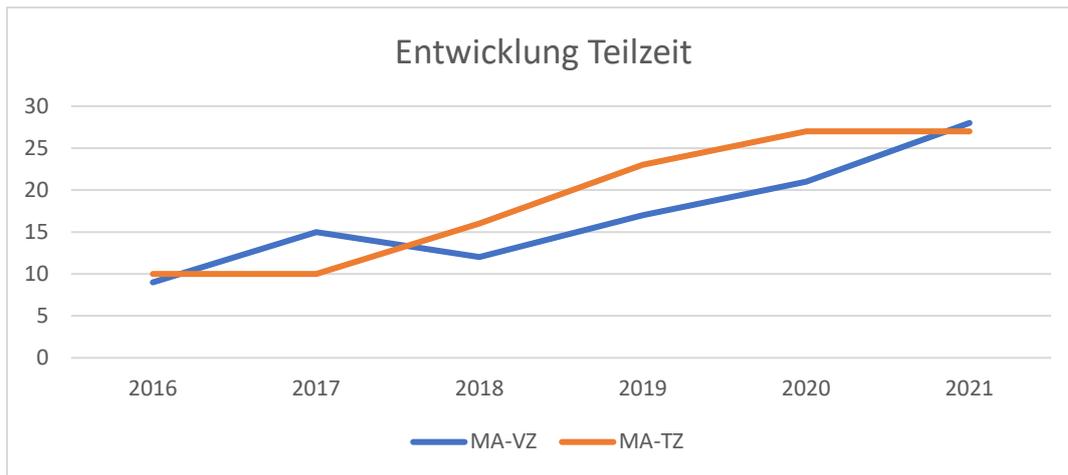
<u>Jahre</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>
in Prozent	57,89	60,00	67,86	60,00	56,25	58,18



Die Geschäftsleitung ist nicht berücksichtigt.

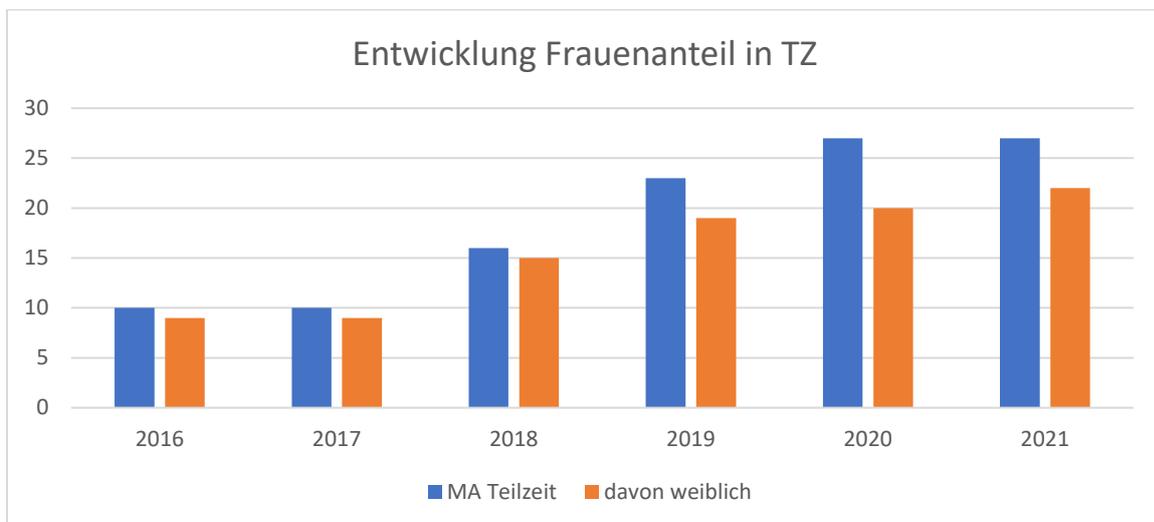
## Vollzeitbeschäftigung versus Teilzeit

Nachfolgend wird der Anteil der Teilzeitbeschäftigung gegenüber der Vollzeit dargestellt. In Vollzeit gilt eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden.



Erkennbar ist, dass im Zeitfenster 2018 bis 2020 mehr Beschäftigte in Teilzeit als in Vollzeit tätig waren. Erst in 2021 gibt es (vorübergehend) einen Gleichstand.

Es ergibt sich die Frage, wie sich die Teilzeittätigkeit bei den SWA auf die Beschäftigten verteilt:



Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ist im Verlauf der Jahre von 10 Beschäftigte in 2016 auf nunmehr 27 Beschäftigte in 2021 angestiegen. Davon sind 22 Frauen (rd. 81%) in Teilzeit tätig.

## Führungskräfte

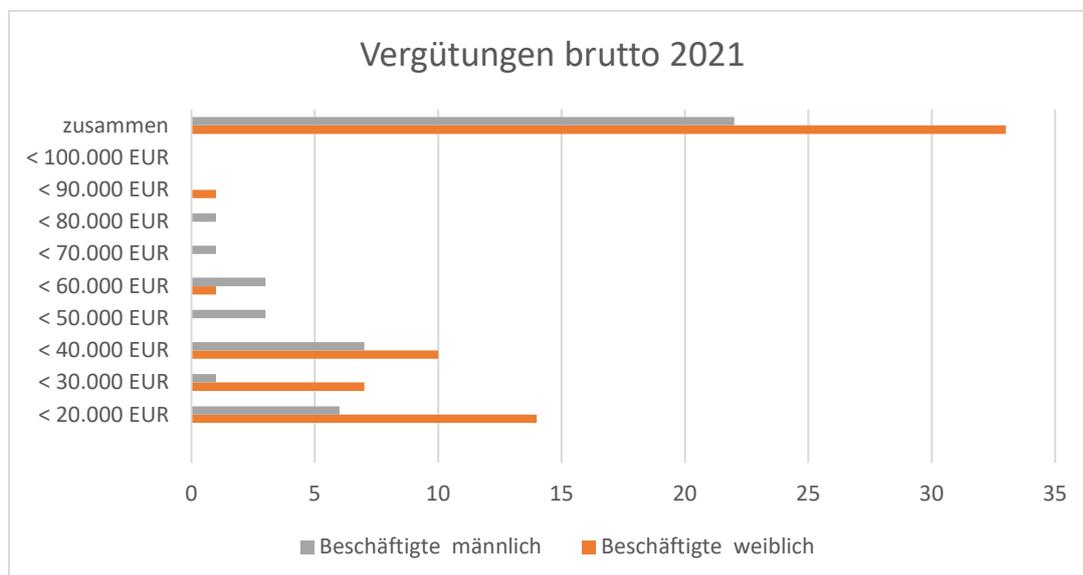
Führungskräfte sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die auch Personalverantwortung tragen. Dabei handelt es sich – neben der Geschäftsleitung - um die Leitungen der Fachbereiche und um die Teamleitung im Kundenzentrum.

Es ergibt sich für 2021 folgendes Bild:

SWA Führungskräfte	männlich	weiblich
Geschäftsführung	0	1
Bereichs- und Teamleitungen/Prokuristin	2	2

Hinzuweisen ist darauf, dass die eingesetzte Bereichsleiterin und Prokuristin auch Vertreterin der Geschäftsführerin ist. Die weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind sachbearbeitend im Kundenzentrum oder im Backoffice sowie im technischen Kundendienst tätig.

## Entwicklung der Jahresvergütungen



Wie schon anfangs erwähnt überwiegt auch in 2021 der Anteil der weiblichen Beschäftigten. Festzustellen ist, dass die Vergütungen der beschäftigten Frauen überwiegend in den Gehaltsklassen zwischen 20.000 EUR – 40.000 EUR zu finden ist. Eine Ursache dafür liegt sicher darin, dass der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen größer ist als der der männlich Beschäftigten.

## Hinweis auf Maßnahmen

- Bei den SWA wird Teilzeitbeschäftigung angeboten und erkennbar gut angenommen.
- Die Arbeitszeit kann individuell flexibel gestaltet werden. Sie wird elektronisch erfasst und über Zeitarbeitskonten buchhalterisch abgewickelt.
- Ab Frühjahr 2020 wurde pandemiebedingt verstärkt im Homeoffice gearbeitet. Nach anfänglichen technischen Problemen hat sich diese Form der Arbeit bewährt. Das gilt auch für die Durchführung von Besprechungen und Schulungen mittels Videokonferenzen. Homeoffice hat dazu geführt, dass bei

den SWA ohne Einschränkungen und ohne Kurzarbeit durchgearbeitet werden konnte. Es besteht die Absicht, Homeoffice weiterhin zu ermöglichen.

### **Betriebsrat der SWA**

Durch die Beschäftigten wurde in 2022 erstmals ein Betriebsrat gewählt, der sich wie folgt zusammensetzt:

männlich: 2 (einschließlich Vorsitz)

weiblich: 1

Obgleich die Wahl außerhalb des Berichtszeitraumes liegt, wird deshalb darauf hingewiesen, weil damit auf die berechtigten Interessen auch der Mitarbeiterinnen durch ein zusätzliches Gremium geachtet wird.

Ahrensburg, April 2022

  
Julia Schäper  
Geschäftsführerin