



Frau Stadträtin Katrin Habenschaden  
Frau Stadträtin Anja Berger  
Frau Stadträtin Gülseren Demirel  
Frau Stadträtin Jutta Koller  
Frau Stadträtin Anna Hanusch  
Herrn Stadtrat Dr. Florian Roth

Stadtratsfraktion Die Grünen / Rosa Liste

Rathaus

Datum: 08.11.2018

Frauenquote und Frauenförderung bei städtischen Unternehmen

Schriftliche Anfrage gemäß § 68 GeschO

Anfrage Nr. 14-20 / F 01288 von Frau StRin Katrin Habenschaden, Frau StRin Anja Berger, Frau StRin Gülseren Demirel, Frau StRin Jutta Koller, Frau StRin Anna Hanusch, Herrn StR Dr. Florian Roth vom 11.09.2018, eingegangen am 11.09.2018

Sehr geehrte Kolleginnen, sehr geehrter Herr Kollege,

auf Ihre Anfrage vom 11.09.2018 nehme ich Bezug.

In Ihrer Anfrage haben Sie folgenden Sachverhalt vorausgeschickt:

Bezug nehmend auf das „Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ stellen Sie die positive Entwicklung beim Anteil von Frauen in Führungspositionen bei der Stadtverwaltung dar, betonen aber auch, dass der Stadt bei dieser Frage auch bei ihren Beteiligungsgesellschaften eine besondere Verantwortung und Vorreiterrolle zukommt.

In der Vollversammlung vom 04.10.2018 wurden in einer Beschlussvorlage (vgl. Antwort zu Frage 1. bis 7.) die aktuellen Entwicklungen der Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften dargestellt. Dieser Beschlussvorlage ging ein mehrjähriger Prozess voraus, in dessen Verlauf ich wiederholt bei unbefriedigenden Berichten aus den Gesellschaften Nachbesserungen eingefordert habe, der aber auch zu praktischen Verbesserungen und einer größeren Sensibilität für das Thema geführt hat. Die Förderung von Frauen in den städtischen Gesellschaften wird mir auch weiterhin ein wichtiges Anliegen bleiben. Ein erneuter Bericht ist für 2022 vorgesehen.

Zu den im Einzelnen gestellten Fragen kann ich Ihnen Folgendes mitteilen:

**Frage 1:** Wie hoch ist die Frauenquote bei den städtischen Tochtergesellschaften und Beteiligungsgesellschaften auf den unterschiedlichen Führungsebenen (Bitte einzelne Auflistung)?

**Frage 2:** Wie hoch ist die Frauenquote in den Vorständen und Geschäftsführungen dieser Unternehmen?

**Frage 3:** Welche Frauenquote in den unterschiedlichen Führungsebenen streben die einzelnen Unternehmen an?

**Frage 4:** Welche Frauenquote in den Vorständen und Geschäftsführungen streben die einzelnen Unternehmen an?

**Frage 5:** Bis wann sollen diese Quoten erreicht werden?

**Frage 6:** Welche konkreten Maßnahmen zur Frauenförderung werden in den einzelnen Unternehmen ergriffen und welcher Zeithorizont ist dafür geplant?

**Frage 7:** Konnte durch diese Maßnahmen bereits eine signifikante Steigerung der Frauenquote erreicht werden? Wenn nein, welche Korrekturen werden unternommen, um die Ziele doch noch zu erreichen? Wie wird auch in diesem Fall die Wirksamkeit dieser Maßnahmen nachgehalten?

**Antwort zu Frage 1 bis 7:**

Zu diesen Fragen erlaube ich mir, auf die ausführlichen Darstellungen in der Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11795 „Gleichstellungspolitik stärken 1: freiwillige Quote bei städtischen Unternehmen“ zu verweisen, die am 26.09.2018 im VPA und am 04.10.2018 in der Vollversammlung behandelt wurde. Mit dem Beschluss wurde unter anderem auch eine erneute Berichterstattung für 2022 beauftragt.

**Frage 8:** Gibt es einen Genderpaygap (GPG) in den Unternehmen (Bitte um Auflistung in den einzelnen Hierarchiestufen)? Wenn ja, welche Methodik wurde eingesetzt um diesen zu bestimmen oder auszuschließen? Kann durch die eingesetzte Methodik sichergestellt werden, dass der GPG korrekt bestimmt wurde?

**Antwort zu Frage 8 und 9:**

Der Gender Pay Gap (GPG) wurde bislang in den städtischen Gesellschaften nicht berechnet, in sofern liegen derzeit dazu keine konkreten Informationen vor. Dem Direktorium ist auch kein Beispiel aus Deutschland bekannt, in dem Unternehmen ihren individuellen GPG berechnet oder veröffentlicht hätten. Auf Anregung der Gleichstellungsstelle für Frauen wurde bei der Vollversammlung am 04.10.2018 beschlossen, die zukünftigen Berichte der städtischen Gesellschaften zur Frauenförderung u.a. um den Punkt "Angaben zur Vergütung" zu ergänzen.

Im Vereinigten Königreich besteht seit 2017 eine gesetzliche Meldepflicht zum GPG für Unternehmen und Organisationen mit mindestens 250 Beschäftigten. Dort müssen jährlich zu einem Stichtag der GPG hinsichtlich des arithmetischen Mittels und des Medians der durchschnittlichen Stundenlöhne von Männern und Frauen sowie der Anteil von Frauen in den Gehaltsquartilen dargestellt werden. Darüber hinaus sind Informationen zu Bonuszahlungen nach Geschlechtern zur Verfügung zu

stellen. Die Berichte sind über eine Internetseite (<https://gender-pay-gap.service.gov.uk>) abrufbar. Dort sind auch Informationen zur Methodik und zu den genutzten Definitionen ersichtlich. Der Berichtspflicht ist eine mehrjährige Vorbereitungsphase vorausgegangen, in der die methodischen Fragen definiert wurden und sich die Unternehmen auf die Anforderungen einstellen konnten.

Um für die Beteiligungsgesellschaften der LHM vergleichbare und valide Daten erheben zu können, müssten zunächst methodische Fragen zur Berechnungssystematik und zu Definitionen geklärt werden. Eine einfache Übertragung der britischen Vorgehensweise ist aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen nicht möglich. Danach wären aufwändige Erhebungen und ggf. Anpassungen in den Personalverwaltungssystemen der Unternehmen notwendig.

Etwaige Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern in den weitestgehend tarifgebundenen städtischen Gesellschaften würden kaum aus einer unterschiedlichen Entlohnung gleicher oder vergleichbarer Tätigkeiten resultieren. Dieser Effekt ist durch die Tarifsysteme weitgehend ausgeschlossen. Dementsprechend wird auch ein GPG nach Hierarchiestufen – wie von Ihnen angefragt – wahrscheinlich keine nennenswerten Erkenntnisse bringen.

Entscheidender für einen etwaigen GPG dürfte der Hierarchie- und Karriereeffekt sein. Frauen sind – wie die oben genannte Beschlussvorlage gezeigt hat – auch in städtischen Gesellschaften in höheren Ebenen häufig noch unterrepräsentiert. Hier mit den Bemühungen nach Verbesserungen fortzufahren und die Entwicklung weiter zu verfolgen, so wie es der Stadtrat beschlossen hat, halte ich für zielführender.

Das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend bietet mit dem "Monitor Entgelttransparenz" ein Online-Werkzeug an, mit dessen Hilfe Entgeltunterschiede auf Betriebsebene sichtbar gemacht und analysiert werden können. Darüber hinaus bietet die Antdiskriminierungsstelle des Bundes unter [eg-check.de](http://eg-check.de) ein Portal mit ähnlicher Zielrichtung sowie unter [gb-check.de](http://gb-check.de) die Möglichkeit, die Gleichbehandlung der Geschlechter im Unternehmen zu analysieren. Ich habe das Direktorium gebeten zu prüfen, ob diese Instrumente hinsichtlich Methodik und Aufwand für städtische Beteiligungsgesellschaften geeignet sind und sie ggf. in Zusammenarbeit mit den Betreuungsreferaten in Bezug auf eine Gesellschaft zu testen.

**Frage 10:** Wurden bereits Auskünfte gemäß Transparenzgesetz angefragt und Anpassungen durchgeführt?

**Antwort zu Frage 10:**

In den von dem Entgelttransparenzgesetz vom 30. Juni 2017 betroffenen städtischen Beteiligungsgesellschaften (mindestens 200 Beschäftigte) gab es bislang (Stand: September 2018) drei Anfragen bei der SWM GmbH sowie eine Anfrage bei der FMG. Keine der Anfragen hatte Anpassungen zur Folge.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Dieter Reiter