

**Mitteilung des Senats vom 25. August 2009****Ausweitung des Geltungsbereiches des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) auf die im öffentlichen (Mehrheits-)Besitz befindlichen Gesellschaften**

Die Bürgerschaft (Landtag) hat am 18. Oktober 2007 auf Antrag der Fraktionen der SPD und Bündnis 90/Die Grünen den folgenden Beschluss gefasst:

- „1. Der Senat wird aufgefordert, den Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) auf die im öffentlichen (Mehrheits-)Besitz befindlichen Gesellschaften auszuweiten und die hierfür notwendigen Schritte unverzüglich einzuleiten.
2. Der Senat wird gebeten, die Verpflichtung der Gesellschaften auf das LGG in die in Überarbeitung befindliche Pilotsatzung aufzunehmen und die Gesellschaften damit insbesondere zu verpflichten,
  - a) Frauenförderpläne mit verbindlichen Zeit- und Zielvorgaben zu erstellen,
  - b) ihre Beschäftigten bei der Wahl von Frauenbeauftragten zu unterstützen und die Gewählten entsprechend der Regelungen des LGG für ihre Tätigkeit freizustellen,
  - c) den Frauenbeauftragten bei Konflikten mit der Geschäftsführung den direkten Zugang zum/zur Vorsitzenden des jeweiligen Aufsichtsgremiums zu ermöglichen,
  - d) bei gleicher Eignung bevorzugt Bewerberinnen einzustellen und
  - e) ihre Ausbildungsplätze der Geschlechterquotierung des öffentlichen Dienstes entsprechend zu vergeben.

Der Senat wird gebeten sicherzustellen, dass die im Beschlusspunkt zwei aufgeführten Punkte zeitnah in die Gesellschaftsverträge/Satzungen der genannten Gesellschaften aufgenommen werden. Dies soll spätestens dann erfolgen, wenn Änderungen in den Gesellschaftsverträgen ohnehin erforderlich sind.“

Der Senat unterrichtet die Bürgerschaft (Landtag) über die Umsetzung dieses Beschlusses wie folgt:

Am 26. August 2008 hat der Senat die „Regelungen des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in bremischen Mehrheitsgesellschaften“ beschlossen, die dieser Mitteilung als Anlage 1 beigefügt sind. Weiter hat der Senat zugestimmt, die Senatsregelungen über die Satzung der in bremischen Mehrheitsgesetz befindlichen Gesellschaften mit beschränkter Haftung zu verankern.

Die Mustersatzung laut Beteiligungshandbuch (Stand 2. Auflage, 1. Nachlieferung, August 2008, Fach 4 A) wurde dementsprechend in § 6 Abs. XIII um eine Klausel zur Anwendung des LGG erweitert:

„Die Geschäftsführung stellt in der Gesellschaft die Gleichstellung von Mann und Frau entsprechend den vom Senat beschlossenen, Regelungen des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in Mehrheitsbeteiligungen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen' sicher.“

Diese Mustersatzung ist Grundlage für die Neufassung der Gesellschaftsverträge der von Bremen beherrschter Mehrheitsgesellschaften. Derzeit werden die Satzungen der Mehrheitsgesellschaften in der Rechtsform der GmbH auf dieser Basis neu beurkundet.

Die Senatorin für Finanzen hat in Abstimmung mit den zuständigen Fachressorts eine Priorisierung der Gesellschaften vorgenommen und einen Stufenplan entwickelt, wie die Satzungen nach und nach anzupassen sind.

Neusatzungen bestehen zum 31. Juli 2009 bereits für die in der nachfolgenden Übersicht aufgeführten Gesellschaften mbH. Die Übersicht spiegelt zudem den per Umfrage im Juli 2009 ermittelten Stand der Umsetzung der „Regelungen des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in bremischen Mehrheitsbeteiligungen“ wider:

Ausbildungsgesellschaft Bremen GmbH Bremer Verkehrsgesellschaft mbH Performa Nord GmbH <sup>1)</sup> Hanseatische Wohnungsbeteiligungsgesellschaft mbH	Mangels Beschäftigten ergibt sich kein Anwendungsbereich für die „Regelungen des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in bremischen Mehrheitsbeteiligungen“.
bremen online GmbH	Ein Frauenförderplan wurde erstellt. Die Geschäftsführung unterstützt die Wahl einer Frauenbeauftragten und hat die Vorbereitungen dazu initiiert.
Bremer Bäder GmbH	Nach Auskunft der GF vom Juni 2009 sollte beim nächsten Monatsgespräch zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat verabredet werden, wie die „Regelungen des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in bremischen Mehrheitsbeteiligungen“ in der Gesellschaft umgesetzt werden sollen. Als erster Schritt würde es um die Wahl der Frauenbeauftragten gehen.
Bremer Theater Theater der Freien Hansestadt Bremen GmbH	Die Umsetzung soll nach Auskunft der Geschäftsführung nach den Theaterferien in diesem Jahr erfolgen.
BREPARK GmbH	Am 9. März 2009 wurde die Wahl zur Frauenbeauftragten mit Erfolg durchgeführt.
Consult Team Bremen GmbH	Die Geschäftsführung der CTB wird nach der Sommerpause 2009 die Umsetzung sicherstellen.
Flughafen Bremen GmbH	Die Wahl einer Frauenbeauftragten sowie Frauenförderpläne sind in Zusammenhang mit der anstehenden Neustrukturierung der Gesellschaft derzeit in Vorbereitung.
Gesundheit Nord gGmbH Klinikum Bremen-Mitte gGmbH Klinikum Bremen-Nord gGmbH Klinikum Bremen-Ost gGmbH Klinikum Links der Weser gGmbH	Die bisherigen Gesellschaftsverträge sahen bereits die Wahl einer Frauenbeauftragten und das Aufstellen von Frauenförderplänen vor. Deshalb wurden bereits Frauenbeauftragte gewählt und Frauenförderpläne in den Klinika vereinbart. In die Neufassung der Gesellschaftsverträge wurden zusätzlich Regelungen zur Anwendung des LGG gemäß Mustersatzung aufgenommen.
Großmarkt Bremen GmbH	Am 28. Oktober 2008 wurde die Wahl der Frauenbeauftragten durchgeführt. Zurzeit werden in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung die Frauenförderpläne erarbeitet. Die praktische Umsetzung ist bereits in einer Stellenausschreibung erfolgt.
Hanseatische Naturentwicklungs GmbH	Die Notwendigkeit zur Wahl einer Frauenbeauftragten und zum Aufstellen von Frauenförderplänen wird nicht gesehen; der Anteil der Frauen zu Männern beträgt 7 zu 2.
Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	Eine schnelle Umsetzung „Regelungen des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in bremischen Mehrheitsbeteiligungen“ (Wahl einer Frauenbeauftragten und Aufstellen von Frauenförderplänen) ist angekündigt. Die Gesellschaft ist zu „Beruf und Familie“ auditiert worden.
Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH	Am 7. November 2008 wurde im Vorgriff auf die gesellschaftsvertragliche Regelung (Satzung erst im Juli 2009 neu gefasst) eine Frauenbeauftragte gewählt; diese hat ihre Tätigkeit aufgenommen.

<sup>1)</sup> Für die Beschäftigten des Eigenbetriebs Performa Nord gilt das LGG unmittelbar.

Neben den genannten Gesellschaften erfolgt bei weiteren Unternehmen mit Alt-satzungen beispielsweise aufgrund bisheriger satzungs- oder tarifvertraglicher Vereinbarungen bereits eine Frauenförderung in Anlehnung an das LGG. So verfügt z. B. bremen-ports GmbH & Co. KG mit Sitz in Bremerhaven bereits über eine aufgrund Tarifvertrag amtierende Frauenbeauftragte. Bei der Bremer Arbeit GmbH sind 82 % der Beschäftigten Frauen. In der Gesellschaft wurde eine Betriebsvereinbarung Geschlechterdemokratie abgeschlossen, die in Bezug auf Chancengleichheit und Gender Mainstreaming über die Zielsetzung des LGG hinausgeht.

Bezüglich der vertraglichen Gestaltung werden sukzessive auf Basis der Prioritätenliste Neufassungen der Satzungen erarbeitet und beurkundet. Unmittelbar oder in nächster Zeit stehen die Verträge der folgenden personalrelevanten Gesellschaften an: bremenports, Bremer Arbeit GmbH, Bremer Ratskeller GmbH, Klinikservice-Gesellschaft Bremen mbH, Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH, Gauss Gesellschaft für angewandten Umweltschutz und Sicherheit im Seeverkehr mbH und Werkstatt Nord gGmbH.

Damit ist der Großteil der wesentlichen Mehrheitsgesellschaften mit beschränkter Haftung erfasst.

Bei den Aktiengesellschaften stellt sich die Situation wie folgt dar: Aufgrund der aktienrechtlich fehlenden Weisungsbefugnis von Aufsichtsrat und Hauptversammlung hat der Senat auf eine unmittelbare Implementierung der „Regelungen des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in bremischen Mehrheitsbeteiligungen“ per Satzung verzichtet. Gleichwohl soll in die Satzung der Bremer Straßenbahn AG durch die Hauptversammlung am 28. August 2009 die Regelung aufgenommen werden, dass der Vorstand in der Gesellschaft die Gleichstellung von Mann und Frau fördern muss.

Überdies haben die Aktiengesellschaften im Mehrheitsbesitz Bremens unternehmensindividuell Maßnahmen ergriffen, um die Gleichstellung von Frau und Mann in ihren Unternehmen zu fördern:

Bei der Bremer Straßenbahn AG gilt die Betriebsvereinbarung zur frauen- und familienfreundlichen Personalpolitik. Hier ist festgeschrieben, dass die Förderung von Mitarbeiterinnen ein wesentlicher Bestandteil der BSAG-Personalpolitik ist. Insbesondere die Chancengleichheit und Qualifizierungsprogramme für Frauen sowie zusammenhängende Arbeitszeit- und Beurlaubsregelungen sind festgeschriebene Instrumentarien.

- Interne Bewerberinnen werden bei gleicher Eignung vorrangig berücksichtigt,
- Mitarbeiterinnen werden im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen rechtzeitig stellenbezogen und bedarfsorientiert qualifiziert. Es erfolgt eine direkte Ansprache.
- Bestimmte, üblicherweise fremd vergebene Leistungen, die zum großen Teil von Frauen durchgeführt werden (Wagenwäsche, Raumpflege) werden weiterhin bei der BSAG durchgeführt. Dies soll einen vertretbaren sozialen Standard, tariflohnstrukturbezogen, aber auch in Fragen der Dienstplangestaltung für diese Bereiche, gewährleisten. Dabei werden auch Qualifizierungsmaßnahmen für weniger qualifizierte Mitarbeiterinnen durchgeführt.
- Neben der gesetzlichen Elternzeit gibt es die Möglichkeit, Sonderurlaub bis zu acht Jahren zu beantragen.
- Durch die Teilnahme am Audit „Beruf und Familie“ (die BSAG ist eines der wenigen Verkehrsunternehmen, die daran teilnehmen) ist u. a. das Ziel der Erhöhung des Anteils von weiblichen Führungskräften festgeschrieben worden und wird auch verfolgt. Ziel ist es, gemäß dem Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft mindestens einen gleichen prozentualen Anteil bei den gesamten Führungskräften zu erreichen, d. h. 30 %. 2001 betrug dieser Anteil 8 %. Derzeit liegt er bei 15 %. Insbesondere wird der Anteil der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte gefördert.
- Mehr auf die Familienförderung zielen die verschiedenen Teilzeitmodelle in allen Unternehmensbereichen ab. Es gibt allein im Fahrdienst über 20 Teilzeitmodelle, um Familie und Beruf soweit möglich und betriebswirtschaftlich vertretbar in Einklang zu bringen. Für alle anderen Bereiche sind individuelle Lösungen – insbesondere in der Verwaltung – möglich und werden umgesetzt. Die Teilzeitquote beträgt bei der BSAG 30 %.

- Weiterhin fördert die BSAG in Kooperation mit anderen Bremer Betrieben einen betrieblichen Kindergarten.
- Es gibt einen Arbeitskreis „Frauenförderung“. Dieser Arbeitskreis erstellt Analysen, entwickelt Vorschläge und steht bei der Umsetzung von Vorschlägen zur Verfügung.
- Maßgabe ist trotz betriebswirtschaftlicher Zwänge, gerade auch unter dem Druck des demografischen Wandels, weitere Aktivitäten in diesem Kontext zu entwickeln, entsprechende Kontakte sind mit der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau geknüpft worden.

Bei der GEWOBA AG Wohnen und Bauen hat der Betriebsrat im Rahmen seiner Tätigkeit eine Frauenbeauftragte gewählt, die Interessen der weiblichen Beschäftigten vertreten soll.

- Darüber hinaus wurde eine Zielvereinbarung im Projekt Beruf und Familie abgeschlossen. Im Rahmen dieser Vereinbarungen wurde einvernehmlich mit dem Betriebsrat zusätzlich eine Familienbeauftragte ernannt. Die Familienbeauftragte ist eine zusätzliche Ansprechpartnerin mit eigenem Zeitbudget für familienpolitische Aufgaben, in vielen Fällen damit – neben dem Betriebsrat und dem Personalmanagement – Ansprechpartnerin für Anliegen und Bedürfnisse der Mitarbeiter und insbesondere auch der Mitarbeiterinnen.
- Im Rahmen der Berufsausbildung ist die Quote der weiblichen Beschäftigten seit Jahren über 50 %. Aufgrund der Altersstruktur wurden in den letzten zwei Jahren eine Vielzahl von Führungspositionen neu besetzt; dabei ist verstärkt auf den Einsatz der weiblichen Beschäftigten als Führungskräfte geachtet und die Frauenquote von unter 10 % auf mehr als 30 % erhöht worden. Allein in den letzten zwölf Monaten wurden sieben Frauen auf Führungspositionen übernommen.

Die BLG Logistic Group führt bei der Heranbildung von Nachwuchsführungskräften sowie im übrigen Personalmanagement ein aktives Diversity Management durch, das bedeutet die Bekämpfung und Beseitigung der offenen und versteckten Diskriminierung und beinhaltet die Förderung der Vielfalt der Menschen hinsichtlich Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, körperlicher Behinderung, sexueller Orientierung, Religion, Familienstand, Elternschaft, Bildung sowie Lebens- und Berufserfahrung. Durch den Baustein „Beruf und Familie“ mit zugehöriger Auditierung erfolgt durch adäquate Arbeitssysteme eine aktive Unterstützung von Müttern, Vätern und pflegenden Angehörigen. Eine Förderung der Beschäftigung von Frauen ist durch eine Studie – durchgeführt zusammen mit der Agentur für Arbeit – präzisiert worden und befindet sich in der Umsetzung. Das Führungsnachwuchsprogramm führte in den Jahren 2006/2007 und 2008/2009 zur hälftigen Einstellung von weiblichen Führungsnachwuchskräften. Hervorzuheben sind

- Gleitzeit und flexible Pausenregelung,
- Teamarbeit, einschließlich zielorientiertem Arbeiten und Teambuildingmaßnahmen,
- Gesundheitsmanagement,
- Notebookausstattung zahlreicher Arbeitsplätze,
- Führungsleitbild mit Betonung von Sozialkompetenz,
- Führungskräfteentwicklung, einschließlich der Entwicklung von Sozialkompetenz.

Dadurch wird zunehmend die qualifizierte Beschäftigung von Frauen erreicht. Die BLG hat im Übrigen am 26. November 2008 den parlamentarischen Gleichstellungsausschuss der Bremischen Bürgerschaft über ihre Aktivitäten informiert.