

Gleichberechtigung von Frauen und Männern in städtischen Gesellschaften



Bild: www.freepik.com

Erster Bericht:

Betrachtungszeitraum 2016-2019



Bericht nach § 1 Abs. 1 a Gemeindeordnung (GO): Maßnahmen zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in städtischen Gesellschaften

Erster Bericht: Betrachtungszeitraum 2016 bis 2019

Herausgeberin: Hansestadt Lübeck – Bürgermeister
Breite Straße 62, 23539 Lübeck
buergemeister@luebeck.de

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Einführung.....	4
Städtische Gesellschaften der Hansestadt Lübeck und Lübecker Public Corporate Governance Kodex (PCGK).....	4
Frauenförderung der städtischen Gesellschaften Lübeck.....	6
Arbeitsbedingungen, die für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen	7
Entgeltgleichheit zwischen beiden Geschlechtern	8
Paritätische Aufsichtsratsbesetzung.....	9
Zielgrößen zur gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen in mitbestimmten Aufsichtsräten.....	10
Stellungnahme Gleichstellungsbeauftragte	12
Anhang Einzelberichte	15
BQL Berufsausbildungs- und Qualifizierungsagentur Lübeck GmbH	16
Entsorgungszentrum Lübeck GmbH.....	17
Grundstücks-Gesellschaft TRAVE mbH.....	18
KWL GmbH	20
Wirtschaftsförderung Lübeck GmbH.....	21
Lübeck und Travemünde Marketing GmbH	22
Lübecker Hafen-Gesellschaft mit beschränkter Haftung (LHG)	23
Baltic Rail Gate GmbH	25
European Cargo Logistics GmbH (ECL)	27
LHG Service-Gesellschaft mbH	28
Nordic Rail Service GmbH.....	30
Lübecker Musik- und Kongreßhallen Gesellschaft mit beschränkter Haftung.....	32
Stadtwerke Lübeck Holding GmbH.....	33
Stadtwerke Lübeck GmbH	35
TraveNetz GmbH (bis 30.06.2020 Netz Lübeck GmbH)	36
TraveKom Telekommunikationsgesellschaft mbH.....	38
Stadtverkehr Lübeck GmbH	39
Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft mbH	41
Theater Lübeck gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung	42
Gesamtübersichten	43

Vorwort

Gleichstellungsarbeit ist für die Hansestadt Lübeck kein neues Thema – sie bleibt ein dauerhaft aktuelles Thema.

Die Lübecker Bürgerschaft hat im Juni 2019 beschlossen, dass die Hansestadt der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ beitrifft. Ziel der Charta ist die Schaffung von mehr Gleichheit für die Menschen vor Ort. Im Dezember 2019 hat sich die Stadtverwaltung einen Leitfaden gegeben, um alle Menschen gendergerecht anzusprechen.

Gleichstellung bedeutet auch: Niemand wird aufgrund des Geschlechts in den Möglichkeiten eingeschränkt, sich beruflich zu entfalten. Dafür müssen die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz stimmen.

Erstmals erscheint ein Bericht, der sich unter diesem Gesichtspunkt den Unternehmen widmet, an denen die Hansestadt Lübeck beteiligt ist. Er bietet einen komprimierten Überblick über den Stand der Gleichstellung, der bereits erreicht ist, und die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung.

Zahlen und Fakten werden offengelegt, zeigen Effektivität und Sinnhaftigkeit von Gleichstellungsmaßnahmen auf, machen aber auch darauf aufmerksam, dass noch weitere Schritte notwendig sind, um der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter näher zu kommen und bestehende Nachteile auszugleichen.

Der Bericht ergänzt die Berichte in der Hansestadt Lübeck zur Gleichstellung in der Stadtverwaltung. Zugleich wird eine gesetzliche Verpflichtung aus der Gemeindeordnung erfüllt.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.



Jan Lindenau
Bürgermeister



Elke Sasse
Gleichstellungsbeauftragte

Lübeck im September 2020

Einführung

Zur Umsetzung des Grundrechts auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern werden in der Hansestadt Lübeck und in ihren städtischen Gesellschaften bereits seit mehreren Jahren Gleichstellungsziele entwickelt und -maßnahmen umgesetzt. Dazu gehören z.B. die Aufstellung von Frauenförderplänen und Rahmenplänen zur Frauenförderung, der Beitritt zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene und in 2019 die Übernahme der Aufgaben in Angelegenheiten der Gleichstellung der Geschlechter durch den Hauptausschuss. Die Hansestadt Lübeck berichtet außerdem alle vier Jahre in einem Gender Monitoring über Daten und Fakten zur Situation von Frauen und Männern in Lübeck, zuletzt 2018. Ein Bericht zu dem Umsetzungsstand in den städtischen Gesellschaften wurde bisher nicht erstellt.

Das Land Schleswig-Holstein hat im Jahr 2016 die Gemeindeordnung überarbeitet und zur Stärkung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern eine neue Regelung zur Umsetzung auch für die städtischen Gesellschaften der Gemeinden aufgenommen. Sie sieht in § 1 Abs. 1 a folgende Regelung vor:

„Gehören einer Gemeinde Anteile an einer Gesellschaft, soll sie darauf hinwirken, dass die Gesellschaft Maßnahmen ergreift, die der Verwirklichung des Grundrechts 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.“

Die Hansestadt Lübeck soll also darauf hinwirken, dass für ihre städtischen Gesellschaften

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

Über diese Maßnahmen und deren Wirksamkeit ist der Kommunalaufsichtsbehörde alle vier Jahre zu berichten. Da das Gesetz zum 21.07.2016 in Kraft getreten ist, erfolgt nun nach vier Jahren erstmalig die Berichterstattung über den Zeitraum 2016 bis 2019.

Deutschland gehört seit Ende 2018 außerdem zu den Staaten, die die Existenz von mehr als zwei Geschlechtern rechtlich anerkennt, deshalb ist über die gesetzliche Vorgabe hinaus in dem vorliegenden Bericht die Unterscheidung in alle Geschlechter erfolgt.

Städtische Gesellschaften der Hansestadt Lübeck und Lübecker Public Corporate Governance Kodex (PCGK)

Die Hansestadt Lübeck nimmt als kreisfreie Stadt eine Vielzahl von Aufgaben der kommunalen Selbstverwaltung wahr. Dabei hat sie in vielen Fällen zur Verwirklichung öffentlicher Zwecke Gesellschaften in privater Rechtsform gegründet oder erworben oder hält gemeinsam mit Dritten Anteile an solchen Gesellschaften. Die Hansestadt hat dann die Stellung einer Gesellschafterin bzw. einer unmittelbaren oder mittelbaren Anteilseignerin

Die Hansestadt Lübeck ist zum Stand 31.12.2019 an 44 Gesellschaften unmittelbar und mittelbar beteiligt. Davon ist sie an 23 Gesellschaften mehrheitlich (über 50 %) beteiligt.

Als Leitlinie städtischer Unternehmensführung hat die Bürgerschaft im Jahr 2014 den Lübecker Public Corporate Governance Kodex (PCGK) beschlossen. Der Kodex umschreibt die Zuständigkeiten der beteiligten Akteur:innen, gibt die geltende Rechts- und Beschlusslage in einschlägigen Grundsatzangelegenheiten wieder und legt Standards und Empfehlungen für Steuerungs- und Kontrollinstrumente fest. Der Hauptausschuss hat außerdem in diesem Zusammenhang aktualisierte Musterformulierungen für den Gesellschaftsvertrag, die Geschäftsordnung des Aufsichtsrates und die Geschäftsanweisung für die Geschäftsführung beschlossen, die die Vorgaben des Kodexes berücksichtigen und auch Regelungen zur Frauenförderung beinhalten.

Sofern das Gesetz eine Hinwirkungspflicht der Gemeinde vorsieht, Maßnahmen in den Gesellschaften umzusetzen, kann die Hansestadt Lübeck dies über ihren Einfluss in der Gesellschafterversammlung und im Aufsichtsrat tun.

Als unmittelbare oder mittelbare Anteilseignerin kann die Hansestadt Lübeck, sofern sie eine Mehrheit in der Gesellschafterversammlung hat, i.d.R. die Entscheidungen entsprechend beeinflussen. Ist die Hansestadt Lübeck bei Entscheidungen auf die Zustimmung der Mitgesellschafter:innen angewiesen, kann sie nur versuchen, für Maßnahmen zur Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichberechtigung zusammen mit den Mitgesellschafter:innen zu einer Einigung zu kommen bzw. gegenüber den Mitgesellschafter:innen entsprechende Wünsche einbringen.

Die Aufsichtsräte in den städtischen Gesellschaften sind ganz oder teilweise mit Mitgliedern besetzt, die von der Bürgerschaft entsandt bzw. zur Wahl vorgeschlagen wurden. Der Aufsichtsrat spricht nach den Mustergesellschaftsverträgen zu grundsätzlich allen Gesellschafterentscheidungen Beschlussempfehlungen aus und kann auf diese Weise Maßnahmen zur Verwirklichung des Grundrechts auf Gleichberechtigung befürworten.

Außerdem liegt es nach dem Mustergesellschaftsvertrag in der Kompetenz des Aufsichtsrats, den Frauenförderplan einschließlich der Zielvorgaben und Fortschreibung zu entscheiden.

In diesem Bericht wird nun über den Maßnahmenstand zur Umsetzung des Grundrechts auf Gleichstellung und deren Wirkung von allen städtischen Gesellschaften berichtet, an denen Hansestadt Lübeck mit mindestens 50 % unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist und die Arbeitnehmende beschäftigen. Das sind folgende Gesellschaften:

- BQL Berufsausbildungs- und Qualifizierungsagentur Lübeck GmbH
- Entsorgungszentrum Lübeck GmbH
- Grundstücks-Gesellschaft TRAVE mbH
- KWL GmbH
- Wirtschaftsförderung Lübeck GmbH
- Lübeck und Travemünde Marketing GmbH
- Lübecker Hafen-Gesellschaft mit beschränkter Haftung (LHG)
- Baltic Rail Gate GmbH
- European Cargo Logistics GmbH (ECL)
- LHG Service-Gesellschaft mbH
- Nordic Rail Service GmbH
- Lübecker Musik- und Kongreßhallen Gesellschaft mit beschränkter Haftung
- Stadtwerke Lübeck Holding GmbH
- Stadtwerke Lübeck GmbH
- TraveNetz GmbH (bis 30.06.2020 Netz Lübeck GmbH)
- TraveKom Telekommunikationsgesellschaft mbH
- Stadtverkehr Lübeck GmbH

- Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft mbH
- Theater Lübeck gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung

Die Grundstücksgesellschaft Metallhüttengelände mbH, die PassatEnergie GmbH, die Stadtwerke Lübeck Innovations- und Entwicklungsgesellschaft mbH sowie die Rumba Solarparks GmbH & Co KG haben kein eigenes Personal und sind deshalb in diesem Bericht nicht aufgeführt.

Mit Schreiben vom 28.05.2019 wurden diese berichtspflichtigen Gesellschaften gebeten, Daten zu ihrer Personalstruktur und zu Maßnahmen in einer Datei darzustellen und dem Beteiligungscontrolling zu übersenden. Der Bericht gibt themenbezogen eine Übersicht der Personalstrukturen und Maßnahmen. Die Daten der einzelnen Gesellschaft zum Stand 31.12.2019 sind in der Anlage beigefügt.

Frauenförderung der städtischen Gesellschaften Lübeck

Die Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck hat bereits am 28.06.2001 Eckpunkte zur Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften beschlossen. Der Bürgermeister wurde 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 und dies bei Gründung weiterer städtischer Gesellschaften oder neuen Mehrheitsbeteiligungen der Hansestadt Lübeck ebenfalls entsprechend zu tun.

Die Eckpunkte sehen vor, dass ein Frauenförderplan von der städtischen Gesellschaft aufgestellt und fortgeschrieben wird. 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 Personaldatenauswertung – Zielquoten zur Erhöhung des Frauenanteils und – konkrete betriebsspezifische Maßnahmen enthalten. Die städtischen Gesellschaften sollen außerdem nach vorgegebenen Regelungen bezogen auf Größe und Anzahl der Mitarbeitenden eine Ansprechperson für Frauenbelange/ Gleichstellungsbeauftragte bestellen.

Der Hauptausschuss der Hansestadt Lübeck hat dann in den am 14.07.2015 aktualisierten Musterformulierungen für den Gesellschaftsvertrag beschlossen, die Frauenförderung mit folgenden Inhalten aufzunehmen:

§ 9 Abs. 4 Nr. 2

Der Aufsichtsrat entscheidet über den Frauenförderplan einschließlich Zielvorgaben und Fortschreibung.

§ 19 Frauenförderung

Die Gesellschaft nimmt die Frauenförderung in analoger Anwendung des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst und der Eckpunkte der Hansestadt Lübeck zur Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften wahr.

Die Gesellschaftsverträge der Unternehmen wurden seitdem auf dieser Grundlage überarbeitet. Die Regelungen zur Frauenförderung sind grundsätzlich in allen städtischen Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung und auch in einer Vielzahl von Gesellschaften mit Minderheitsbeteiligung verankert.

Die LHG und der Stadtwerke Lübeck Konzern berichten regelmäßig in den Aufsichtsratssitzung zur Fortschreibung und Zielerreichung des Frauenförderplans.

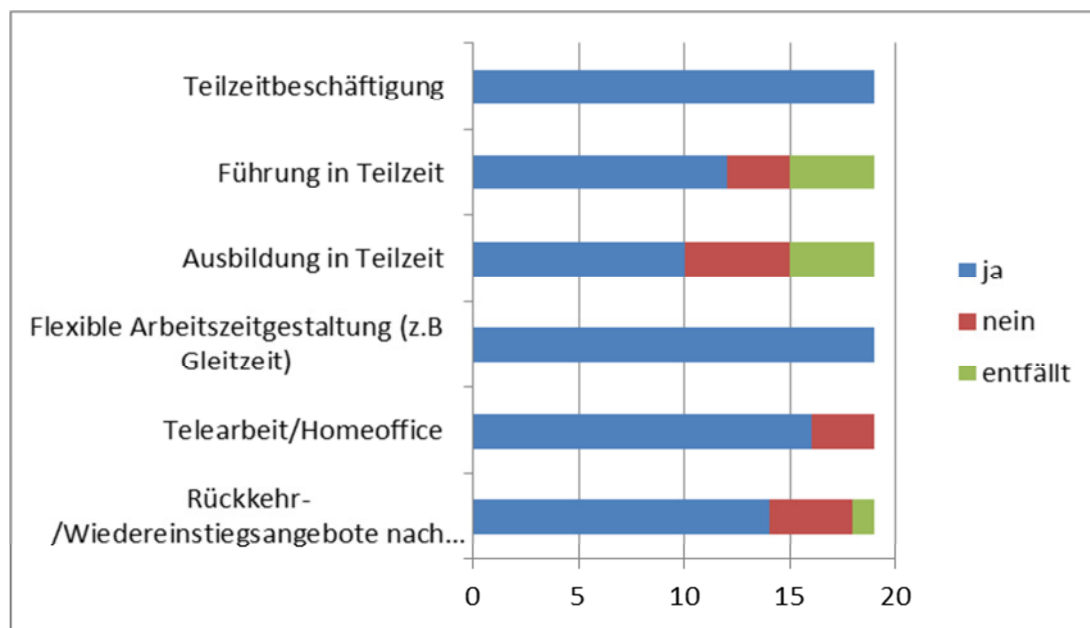
Arbeitsbedingungen, die für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen

Unter Vereinbarkeit von Familie und Beruf versteht man die Möglichkeit Erwachsener im arbeitsfähigen Alter, sich zugleich Beruf und Karriere einerseits und Leben in der Familie und der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Personen andererseits zu widmen.

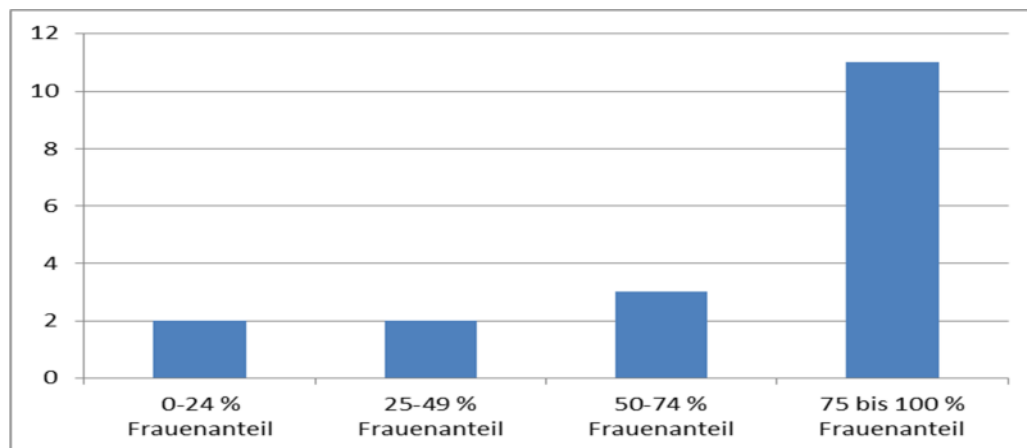
Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, sind z.B.

- Gestaltung der Arbeitszeiten durch Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeitmodelle
- Variable Wahl des Arbeitsorts und Telearbeit/Homeoffice
- Betriebliche Kinderbetreuung (insbesondere in den Schulferien)
- Anspruch auf Freistellung bei der Betreuung bei Krankheit von Kindern oder Angehörigen
- Wiedereinstiegsangebote nach Mutterschutz, Eltern- oder Pflegezeit

Nach Auswertung der Antworten der Gesellschaften aus den Fragebögen werden die o.g. Maßnahmen wie folgt angeboten:



Bei der Teilzeitbeschäftigung ist festzustellen, dass bei der überwiegenden Anzahl der Gesellschaften der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten größer ist als der Männeranteil.



Anzahl der Gesellschaften mit jeweiligem Frauenanteil bei der Teilzeitbeschäftigung (ohne TraveKom)

Entgeltgleichheit zwischen beiden Geschlechtern

Nach Angaben der Bundesregierung beträgt die statistische Entgeltlücke in Deutschland zwischen Männern und Frauen bezogen auf das durchschnittliche Bruttostundenentgelt rund 21%. Insbesondere bewirkten eine geschlechterspezifische Berufswahl, eine geringe Präsenz von Frauen in Führungspositionen, familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und länger andauernde Teilzeittätigkeiten sowie nicht zuletzt die traditionell schlechtere Bezahlung von sog. typischen Frauenberufen unterschiedliche durchschnittliche Entgelte von Männern und Frauen.

Das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen, das seit dem 06.07.2017 in Kraft ist, hat zum Ziel das Prinzip „ Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ stärker durchzusetzen. Das Gesetz hat mehrere Bausteine

- Individuellen Auskunftsanspruch: Arbeitgebende mit mehr als 200 Beschäftigten müssen ihren Mitarbeitenden auf Anfrage erläutern, nach welchen Kriterien sie wie bezahlt werden (*das betrifft die Lübecker Hafen-Gesellschaft mit beschränkter Haftung, TraveNetz GmbH, Stadtverkehr Lübeck GmbH, Theater Lübeck gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung*)
- Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung der Entgeltgleichheit: Private Arbeitgebende mit mehr als 500 Beschäftigten sind aufgefordert, regelmäßig ihre Entgeltstrukturen auf die Einhaltung der Entgeltgleichheit zu überprüfen (*das betrifft die Lübecker Hafen-Gesellschaft mit beschränkter Haftung*)
- Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit: Arbeitgebende mit mehr als 500 Beschäftigten, die lageberichts-fähig sind, müssen zudem regelmäßig über den Stand der Gleichstellung und Entgeltgleichheit berichten. Diese Berichte sind für alle einsehbar¹

Eine wichtige Rolle kommt dabei auch der Tarifbindung zu. Studien hätten gezeigt, dass die berechnete Entgeltlücke dort deutlich kleiner sei, wo Tarifverträge gelten und Betriebsräte mitwirkten.

Eine Tarifbindung mit entsprechenden Tarifverträgen liegt bei folgenden städtischen Gesellschaften vor:

- Lübecker Hafen-Gesellschaft mit beschränkter Haftung Konzern: TVöD, Hafentarif, Umschlagstarif und der Umschlagtarif MEG Anwendung.
- Stadtwerke Lübeck Holding GmbH Konzern: TVöD, TVV, TVN, Haustarifvertrag TV LVG
- Grundstück-Gesellschaft TRAVE mbH: TVöD, Tarifvertrages in der Wohnungswirtschaft (WWT) sowie eine gesonderte Vereinbarung auf Basis des WWT. Die Gesellschaft überprüft regelmäßig die Vergütungen ihrer Beschäftigten.
- Lübecker Musik- und Kongreßhallen GmbH: TVöD
- Theater Lübeck gGmbH: TVöD, Normalvertrag (NV) Bühne und Tarifvertrag für Musiker in Konzert und Theaterorchestern (TVK) des Deutschen Bühnenverein

Gesellschaften, die bei denen keine Tarifbindung besteht oder bei denen kein Tarifvertrag analog angewendet wird, haben folgende Maßnahmen zur Umsetzung der Entgeltgleichheit umgesetzt:

- Die BQL Berufsausbildungs- und Qualifizierungsagentur Lübeck GmbH hat eine Betriebsvereinbarung „Vergütung“ geschlossen, um damit die Entgeltgleichheit herzustellen.
- Die Lübeck und Travemünde Marketing GmbH hat Entgeltgleichheit hergestellt.
- Die Entsorgungszentrum Lübeck GmbH bezahlt für die gleiche Arbeit das gleiche Entgelt.

¹ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit/lohngerechtigkeit/80398?view=DEFAULT>

- KWL bezahlt für gleiche Arbeit gleichen Lohn. Die Gehälter der Mitarbeitenden, deren Stelle im Rahmen von Förderprojekten gefördert werden, sind angelehnt an den Tarif für Besoldung nach dem Landesangestelltentarif.

Im Ergebnis lässt sich festhalten, dass bei den städtischen Gesellschaften in der Hansestadt Lübeck Entgeltgleichheit im Wesentlichen durch Tarifbindung hergestellt ist bzw. Maßnahmen zur Herstellung und Überprüfung von Entgeltgleichheit getroffen wurden.

Die Entsorgungszentrum Lübeck GmbH ist als Tochtergesellschaft eng an die Entsorgungsbetriebe Lübeck angebunden, wo ein Personalrat besteht. In allen übrigen hier berichtenden Gesellschaften werden die Belange der Beschäftigten von Betriebsräten vertreten.

Paritätische Aufsichtsratsbesetzung

In Schleswig-Holstein sieht nicht nur die Gemeindeordnung in § 1 Abs. 1 a eine Regelung zur paritätischen Gremienbesetzung vor, sondern auch das Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz – GstG). Dort ist in § 15 vorgesehen, dass bei Benennungen und Entsendungen von Vertreterinnen und Vertretern für Aufsichtsräte, deren Zusammensetzung nicht durch besondere gesetzliche Vorschriften geregelt ist, Frauen und Männer jeweils hälftig berücksichtigt werden. Bestehen Benennungs- oder Entsenderechte für nur eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden, wenn das Gremium für jeweils befristete Zeiträume zusammengesetzt wird; andernfalls entscheidet das Los.

Das Oberverwaltungsgericht hat im Jahr 2017 entschieden, dass die Regelung des § 15 GstG auch für die Entsendung von Mitgliedern in die Aufsichtsräte städtischer Gesellschaften gilt.²

Bei allen Aufsichtsratsbesetzungen durch die Bürgerschaft ist daher jeweils eine Geschlechterparität nach dem Maßstab des § 15 GstG zu beachten. Eine Verteilung aller von der Hansestadt Lübeck zu besetzenden Aufsichtsratsmandate auf insgesamt je (ca.) 50 % Männer und Frauen genügt dem Gesetz für sich genommen nicht. Es ist vielmehr in jedem einzelnen Aufsichtsrat die Hälfte der von der Hansestadt Lübeck zu vergebenden Mandate an Männer, die andere Hälfte an Frauen zu vergeben; bei ungerader Mandatszahl ist ein Mandat abwechselnd mit einem Mann und einer Frau zu besetzen.

Die Bürgerschaft hat am 23.05.2019 beschlossen, die Aufsichtsräte neu zu besetzen. Die Neubesetzung erfüllte die Anforderungen von § 15 Gleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein.

Diese gesetzliche Regelung gilt für die Entsendung von städtischen Mitgliedern in die Aufsichtsräte durch die Bürgerschaft, nicht aber z.B. für Arbeitnehmervertreter:innen, oder von Mitgesellschafter:innen entsandte Mitglieder. Daher kann es durchaus vorkommen, dass ein Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit nicht paritätisch besetzt ist.

Neubesetzung der Aufsichtsräte durch die Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck



² Urteil des Oberverwaltungsgerichts Schleswig-Holstein vom 06.12.2017 Az.: 3 LB 11/17,

Die Verteilung der Aufsichtsratsmandate auf Frauen und Männer je Gesellschaft ergeben sich aus nachfolgender Tabelle:

Unternehmen	Soll-Zusammensetzung gem. § 15 GStG	
	Geschl. w/m	Erläuterung
BQL Berufsausbildungs- und Qualifizierungsagentur Lübeck GmbH	1 w, 2 m	ungerade Mandatszahl, 1 Mandat alternierend w/m
Grundstücksgesellschaft Metallhüttengelände mbH	2 w, 3 m	ungerade Mandatszahl, 1 Mandat alternierend w/m
Grundstücks-Gesellschaft TRAVE mbH	4 w, 3 m	ungerade Mandatszahl, 1 Mandat alternierend w/m
KWL GmbH	4 w, 3 m	ungerade Mandatszahl, 1 Mandat alternierend w/m
Lübeck und Travemünde Marketing GmbH	3 w, 3 m	
Lübecker Hafen-Gesellschaft mit beschränkter Haftung	2 w, 2 m	
Lübecker Musik- und Kongreßhallen Gesellschaft mit beschränkter Haftung	3 w, 3 m	
Sana Kliniken Lübeck GmbH	1 m	ungerade Mandatszahl, 1 Mandat alternierend w/m
Stadtverkehr L8 übeck GmbH	3 w, 3 m	
Stadtwerke Lübeck GmbH	2 w, 2 m	
Stadtwerke Lübeck Holding GmbH	3 w, 3 m	
Theater Lübeck gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung	3 w, 2 m	ungerade Mandatszahl, 1 Mandat alternierend w/m
TraveNetz Lübeck GmbH	2 w, 2 m	Personenidentisch mit der SWL
Wirtschaftsförderung Lübeck GmbH	2 w, 2 m	

Zielgrößen zur gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen in mitbestimmten Aufsichtsräten

Mit dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen ist zum 01.05.2015 eine Regelung zur Festlegung von Zielgrößen für den Frauenanteil in Geschäftsführung, Aufsichtsrat sowie den beiden Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung im Sinne einer Selbstverpflichtung eingeführt worden.

Nach § 36 des Gesetzes betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHG) legen die Geschäftsführer:innen einer Gesellschaft, die der Mitbestimmung unterliegt, für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung Zielgrößen fest.

In § 52 GmbHG ist darüber hinaus festgelegt, dass die Gesellschafterversammlung für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und unter den Geschäftsführer:innen Zielgrößen festlegt, soweit der Aufsichtsrat nach dem Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG) zu bestellen ist.

Liegt der Frauenanteil bei der Festlegung der Zielgrößen unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil nicht mehr unterschreiten. Gleichzeitig sind Fristen zur Erreichung der Zielgrößen festzulegen. Die Fristen dürfen jeweils nicht länger als fünf Jahre sein.

Die Lübecker HafenGesellschaft mbH, die Stadtwerke Lübeck Holding GmbH und die Stadtverkehr Lübeck GmbH sind von dieser gesetzlichen Regelung betroffen.

Die **Stadtwerke Lübeck Holding GmbH** hat am 24.05.2017 und nochmalig am 12.12.2019 nach entsprechender Beschlussempfehlung des Aufsichtsrats Folgendes beschlossen:

Für die Besetzung des Aufsichtsrates mit Frauen und Männern zum Stichtag 30.06.2022 wurde eine Quote von jeweils 50 % festgelegt sowie für die Besetzung der Geschäftsführung mit Frauen zum Stichtag 30.06.2022 eine Zielquote von 0%.

Die Geschäftsführung hat die Zielquote bei der Besetzung der 1. und 2. Führungsebene auf jeweils 30 % festgelegt.

Zum 31.12.2019 liegt die Frauenquote in der 1. Führungsebene bei 25 % und in der 2. Führungsebene bei 0 % (aufgrund einer in 2018 durchgeführten Umorganisation). Die Frauenquote im Aufsichtsrat beträgt in 2019 33%. Dabei sind die von der HL entsandten Mitglieder im Aufsichtsrat hälftig mit Frauen und Männern besetzt.

Die **Stadtverkehr Lübeck GmbH** hat am 13.09.2017 nach entsprechender Beschlussempfehlung des Aufsichtsrats Folgendes beschlossen:

Für die Besetzung des Aufsichtsrates mit Frauen und Männern zum Stichtag 30.06.2022 wurde eine Quote von jeweils 50 % festgelegt sowie für die Besetzung der Geschäftsführung mit Frauen zum Stichtag 30.06.2022 eine Zielquote von 0%.

Die Geschäftsführung hat die Zielquote bei der Besetzung der 1. Führungsebene auf 34 % und bei der 2. Führungsebene auf 24 % festgelegt.

Zum 31.12.2019 liegt die Frauenquote in der 1. Führungsebene bei 60% und in der 2. Führungsebene bei 33%. Die Frauenquote im Aufsichtsrat beträgt rund 33%. Dabei sind die von der HL entsandten Mitglieder im Aufsichtsrat hälftig mit Frauen und Männern besetzt.

Die **Lübecker Hafen-Gesellschaft mit beschränkter Haftung** hat am 01.12.2017 nach entsprechender Beschlussempfehlung des Aufsichtsrats Folgendes beschlossen:

Für die Besetzung des Aufsichtsrates mit Frauen zum Stichtag 30.06.2022 wurde eine Zielquote von jeweils 33 % festgelegt sowie für die Besetzung der Geschäftsführung mit Frauen zum Stichtag 30.06.2022 eine Zielquote von 0 %.

Der Aufsichtsrat hat außerdem den Geschäftsführerbeschluss vom 22.06.2017 zu den Zielgrößen der zwei Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung, der wie folgt lautet, zur Kenntnis:

„Die Geschäftsführung legt für die Besetzung der 1. Führungsebene nach der Geschäftsführung mit Frauen zum Stichtag 30.06.2022 eine Zielquote von 25 % fest.

Die Geschäftsführung legt für die Besetzung der 2. Führungsebene nach der Geschäftsführung mit Frauen zum Stichtag 30.06.2022 eine Zielquote von 25 % fest.“

Zum 31.12.2019 liegt die Frauenquote der 1. und 2 Führungsebene bei 0%. Auf Ebene des Aufsichtsrats und der Geschäftsführung sind die Quoten bereits zum 31.12.2019 realisiert. Dabei sind die von der HL entsandten Mitglieder im Aufsichtsrat hälftig mit Frauen und Männern besetzt.

Stellungnahme Gleichstellungsbeauftragte

Der vorliegende Bericht kommt der erstmaligen Verpflichtung nach §1a der Gemeindeordnung SH nach. Die Erhebung der Daten und Maßnahmen wurde vom Beteiligungscontrolling vorab mit der Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt und es gab einen guten, transparenten und konstruktiven Austausch zwischen Beteiligungscontrolling und Gleichstellungsbeauftragter zur Berichterstellung.

Als Gleichstellungsbeauftragte der Hansestadt Lübeck begrüße ich die gesetzliche Verpflichtung nach §1a GO, denn das schleswig-holsteinische Gleichstellungsgesetz (GStG) mit der verpflichtenden Notwendigkeit, frauenfördernde Maßnahmen im Unternehmen zu ergreifen, greift allein bisher nicht.

Deshalb wurden bei der Hansestadt Lübeck bereits vor 19 Jahren von der Bürgerschaft die „Eckpunkte zur Frauenförderung bei den Gesellschaften der Hansestadt Lübeck“ beschlossen.

Mit den Eckpunkten, dem PCGK und den Mustergesellschaftsverträgen (siehe S.4f) konnten bei der Hansestadt Lübeck bereits die Grundlagen geschaffen werden für Gleichstellungsmaßnahmen auch bei den städtischen Gesellschaften.

Allerdings sind die in den Eckpunkten vorgesehenen Frauenförderpläne (mit Personaldaten und Zielen) bis heute nur bei den Stadtwerken und der LHG vorhanden – auch lediglich dort gibt es entsprechend der Eckpunkte hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte. Die in den Eckpunkten vorgesehenen „Ansprechpartnerinnen für Frauenbelange / Gleichstellungsbeauftragte“ für alle städtischen Gesellschaften existieren bis auf die beiden o.g. Gesellschaften nicht.

Die Effektivität und Sinnhaftigkeit von Gleichstellungsbeauftragten zeigt sich allerdings in insbesondere bei den vielfältigen Gleichstellungsmaßnahmen der Stadtwerke Lübeck.

Bewertung des 1. Berichtes entsprechend §1a GO

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Positiv zu benennen ist, dass viele Gesellschaften angeben, Teilzeit und flexible Arbeitszeiten (19 von 19) sowie Telearbeit (16 von 19) im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.

Teilzeit kann zur Verbesserung der Work-Life-Balance beitragen, kann jedoch auf Dauer auch dazu beitragen, das insbesondere Frauen weniger verdienen und in Folge dessen geringere Ansprüche auf Lohnersatzleistungen und Renten erwerben.

⇒ Deshalb empfehlen wir „befristete“ Teilzeit oder „vollzeitnahe“ Teilzeit.

Ausbildungen in Teilzeit bieten 10 von 19 Gesellschaften an – was insbesondere eine Chance ist, in Zeiten des Fachkräftemangels auch jungen Eltern die Chance einer Ausbildung bei gleichzeitigen familiären Verpflichtungen zu ermöglichen.

Ebenso bieten, laut ihren Aussagen, 12 von 19 Gesellschaften Führung in Teilzeit an. Allerdings stellt sich die Frage, wie sich dies in den Zahlen faktisch niederschlägt.

⇒ Hier empfehlen wir für den Folgebericht konkretere Angaben aufgeschlüsselt nach Geschlecht.

„Wiedereinstiegsprogramme“ nach Elternzeit halten 14 von 19 Gesellschaften vor.

⇒ Eine mögliche Sammlung von „Gute-Praxis-Beispielen“ hierzu könnte Hilfestellung und Unterstützung für andere Gesellschaften sein – und sollte erstellt und gepflegt werden.

Entgeltgleichheit

Laut „[Gender Monitoring](#)“ der Hansestadt Lübeck aus dem Jahr 2018 (Lohn- und Einkommensteuerstatistik 2007 – 2014), verdienten Frauen in Lübeck im Schnitt 9.515 Euro weniger im Jahr als Männer. Der Lohn lag damit um fast ein Drittel (31%) unter dem der Männer.

Der vorliegende Bericht fokussiert richtigerweise auf positive Wirkungen von Tarifbindungen für die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. *Aus einer Tarifbindung heraus kann allerdings nicht automatisch auf Entgeltgleichheit geschlossen werden.*

Dem Bericht zufolge unterliegen zudem verschiedene Gesellschaften keiner Tarifbindung bzw. lediglich für Stellen, die aus Förderprojekten generiert werden.

- ⇒ Da alle städtischen Gesellschaften über einen Betriebsrat verfügen (siehe S. 9 des Berichtes) wird empfohlen, das Thema „Entgeltgleichheit“ insbesondere für die städtischen Gesellschaften ohne Tarifbindung in den Fokus zu nehmen und in Zusammenarbeit mit der für jede städtische Gesellschaft zu etablierenden Ansprechpartnerin für Frauenbelange / Gleichstellungsbeauftragte- und ggf. mittels einer Betriebsvereinbarung sicherzustellen.
- ⇒ Ebenso könnten die städtischen Gesellschaften [vom BMFSFJ empfohlene Instrumente zur Entgeltgleichheit](#) (z.B. eg-Check) nutzen und sich ggf. in Kooperation mit anderen städtischen Gesellschaften diesem „Entgelt-Check“ stellen. Denn nicht zuletzt ist auffällig, dass „AT=außertarifliche“ Bezahlung in vielen Gesellschaften ganz überwiegend an männliche Beschäftigte gezahlt wird.

Besetzung von Führungspositionen

Von 19 Gesellschaften hat nur EINE eine weibliche Geschäftsführung (0,5%).

Die auf S. 10f benannten Zielgrößen entsprechend des „Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen“ von 2015, das in Lübeck für die Stadtwerke und die LHG gilt, belaufen sich für die Geschäftsführungen auf 0%. Hintergrund hierfür ist die aktuelle Besetzung mit Männern – und der Wunsch, ihrer, zum Teil gerade begonnene Tätigkeit, nicht mit einer anderen Zielgröße zu konterkarieren. Das ist nachvollziehbar – zeigt jedoch auch mehr als deutlich, dass es hier einen hohen Handlungsbedarf gibt, Frauenförderung insbesondere auf der darunterliegenden Ebene verstärkt zu betreiben.

Als positives Beispiel sei hier der Stadtverkehr benannt, der laut Bericht auf der 1. Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung 60% Frauen und in der 2. Führungsebene 33% erreicht

Die Stadtwerke hingegen haben 25% Frauen in der 1. Führungsebene, aber keine Frau in der 2. Führungsebene. Das „Senior Trainee Programm“ der Stadtwerke wiederum ist ein hervorragendes Beispiel, wie (weibliche) Fachkräfte für den Wiedereinstieg nach einer Familienphase gewonnen werden konnten.

- ⇒ Dieses Programm sollte für die Stadtwerke verstetigt und als „Gute Praxis-Beispiel“ auch den anderen Lübecker Gesellschaften kommuniziert werden.

Eine im Juli 2020 vorgelegte bundesweite Studie „Frauen in Top-Management-Organen in öffentlichen Unternehmen-ein deutschlandweiter Städtevergleich“ der Zeppelin-Universität in Friedrichshafen zeigt (Link dazu [hier](#)), dass Lübeck sich im bundesweiten Vergleich lediglich auf Platz 58 von 69 befindet bzgl. des Frauenanteils an den Führungspositionen der kommunalen Unternehmen.

Neben den o.g. Empfehlungen gilt es

- ⇒ feste Ansprechpartner:innen für das Thema Gleichstellung in jeder städtischen Gesellschaft zu etablieren
- ⇒ bei Stellenbesetzungen mit festem Personalgremium auf eine geschlechterquotierte Zusammensetzung des Gremiums zu achten
- ⇒ die dem Bericht zugrunde liegenden Zahlen jeder Gesellschaft auf die Tagesordnung der nächsten AR-Sitzung der jeweiligen Gesellschaft zu setzen zwecks Beratung und

Diskussion über notwendige zu ergreifende Maßnahmen – unter Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten

- ⇒ ein regelmäßiges Monitoring und Berichterstattung (mindestens jährlich, ggf unterjährig für notwendige Gegensteuerung) für alle städtischen Gesellschaften zum Thema Gleichstellung zu etablieren, das auf jeden Fall auch die AT-Beschäftigten einschließt
- ⇒ die Geschäftsführungen der Gesellschaften auf konkrete, für ihre Gesellschaft passende, Gleichstellungsziele mittels Zielvereinbarungen zu verpflichten.

Lübeck, den 11. September 2020 / Elke Sasse (Gleichstellungsbeauftragte der Hansestadt Lübeck)

Anhang Einzelberichte

Erläuterung zu den Abkürzungen

AT = außer tariflich Beschäftigte

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zahl = Anzahl der auf Seite 7 aufgeführten von der Gesellschaft angebotenen Maßnahmen

Entgeltgleichheit:

TV = Tarifvertrag liegt vor

BR = Die Gesellschaft hat einen Betriebsrat

M = Es werden andere Maßnahmen zur Herstellung der Entgeltgleichheit ergriffen.

BQL Berufsbildungs- und Qualifizierungsagentur Lübeck GmbH

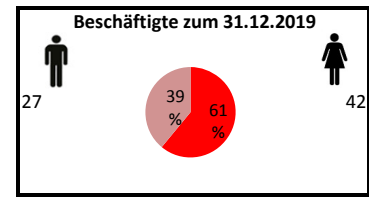
Geschäftsführung

2 Geschäftsführer

31.12.2019

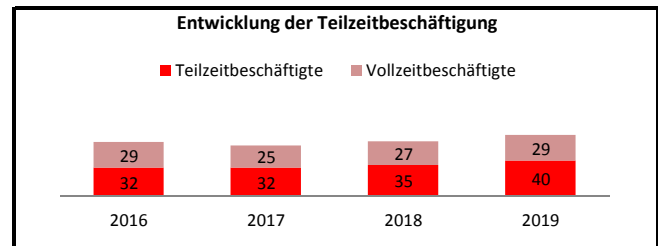
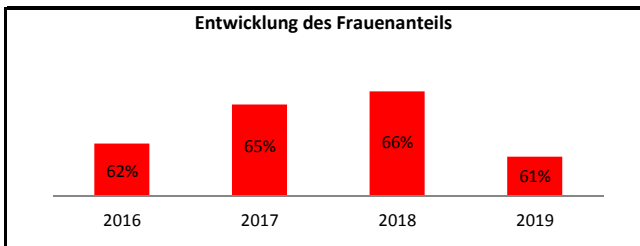
andere Führungskräfte

	2016	2017	2018	2019
	2	2	3	4
davon Frauen:	50%	50%	67%	100%



Beschäftigte (ohne Führungskräfte und Auszubildende):

69



per 31.12.2019

Jahresarbeitsnehmer brutto	m	w	d	gesamt	Frauenanteil
bis 30.000 €	10	19	0	29	66%
> 30.000 €					
bis 40.000 €	15	20	0	35	57%
> 40.000 €					
bis 50.000 €	0	1	0	1	100%
> 50.000 €					
bis 60.000 €	2	2	0	4	50%
> 60.000 €					
bis 70.000 €	0	0	0	0	./.
> 70.000 €					
bis 80.000 €	0	0	0	0	./.
> 80.000 €	0	0	0	0	./.

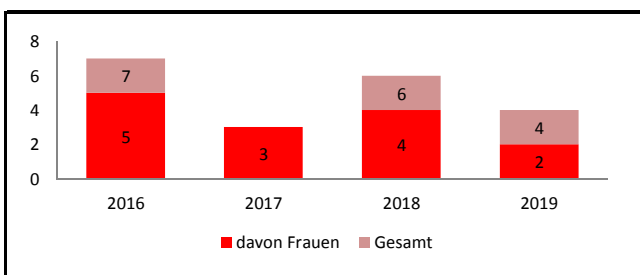
per 31.12.2019

Stundenanteil Teilzeit	Frauenanteil
bis 30 %	80%
> 30 % bis 50 %	91%
> 50 % bis 75 %	45%
> 75 %	55%

Vereinbarkeit von Familie und Beruf **6**

Entgeltgleichheit **BR, M**

Auszubildende:



Ausbildungsberufe:
Kfz-Mechatroniker:in
Fachpraktiker:in Küche

Anmerkungen:


Entgeltgleichheit wird über eine Betriebsvereinbarung gewährleistet.

Entsorgungszentrum Lübeck GmbH

Geschäftsführung

1 Geschäftsführer

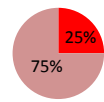
31.12.2019



andere Führungskräfte

	2016	2017	2018	2019
	1	1	1	1
davon Frauen:	0%	0%	0%	0%

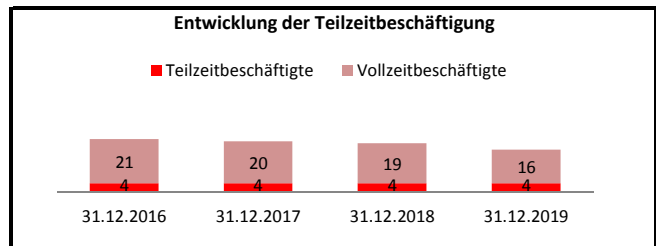
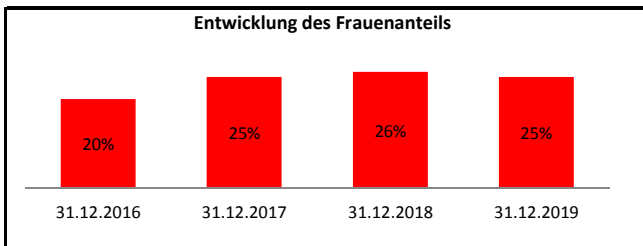
Beschäftigte zum 31.12.2019



15 (Men) / 5 (Women)

Beschäftigte (ohne Führungskräfte und Auszubildende):

20



per 31.12.2019

Jahresarbeitsnehmerbruttom	m	w	d	gesamt	Frauenanteil
bis 30.000 €	14	1	0	15	7%
> 30.000 € bis 40.000 €	2	2	0	4	50%
> 40.000 € bis 50.000 €	0	0	0	0	./.
> 50.000 € bis 60.000 €	1	0	0	1	0%
> 60.000 € bis 70.000 €	0	0	0	0	./.
> 70.000 € bis 80.000 €	0	0	0	0	./.
> 80.000 €	0	0	0	0	./.

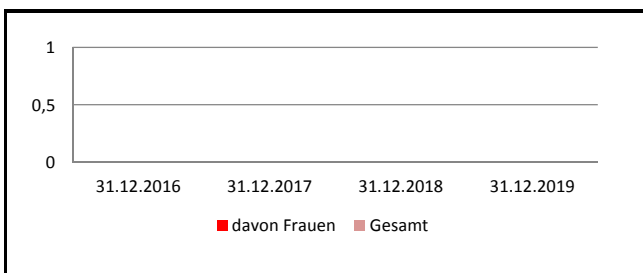
per 31.12.2019

Stundenanteil Teilzeit	Frauenanteil
bis 30 %	33%
> 30 % bis 50 %	./.
> 50 % bis 75 %	100%
> 75 %	./.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf **3**

Entgeltgleichheit **M**

Auszubildende:



Ausbildungsberufe:

Anmerkungen:


Es gibt keine Tarifbindung, aber für gleiche Arbeit wird die gleiche Vergütung gezahlt.

Grundstücks- Gesellschaft TRAVE mbH

Geschäftsführung

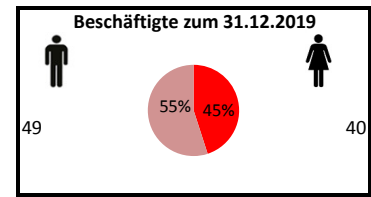
1 Geschäftsführer

31.12.2019



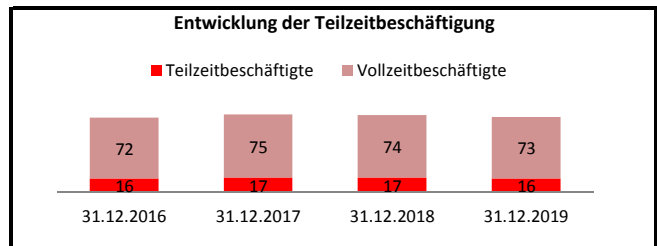
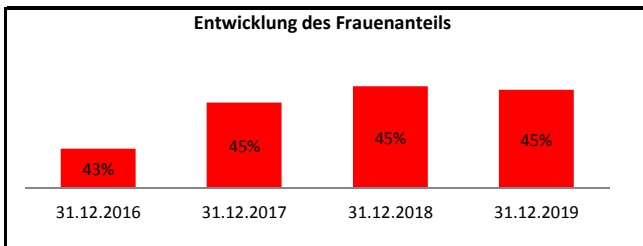
andere Führungskräfte

	2016	2017	2018	2019
	0	0	10	10
davon Frauen:	./.	./.	30%	30%



Beschäftigte (ohne Führungskräfte und Auszubildende):

89



per 31.12.2019

Jahresarbeitsnehmerbrutto	m	w	d	gesamt	Frauenanteil
siehe Seite 2					

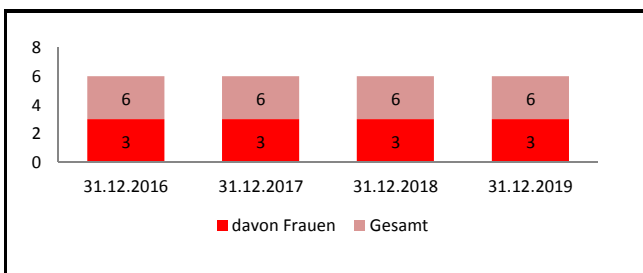
per 31.12.2019

Stundenanteil Teilzeit	Frauenanteil
bis 30 %	./.
> 30 % bis 50 %	100%
> 50 % bis 75 %	100%
> 75 %	100%

Vereinbarkeit von Familie und Beruf **4**

Entgeltgleichheit **TV, BR, M**

Auszubildende:



Ausbildungsberufe:
Immobilienkauffrau/-mann

Anmerkungen:

Es wurde die Finanzierung der Notfallbetreuung von Kindern von Arbeitnehmer:innen über die FAW angeboten. Da keine Inanspruchnahme erfolgte, wurde dieses Angebot wieder zurückgenommen.

Die Gesellschaft hat ausschließlich männliche Hauswarte.
Wenn die Hauswarte nicht in den Frauenanteil eingerechnet werden, beträgt dieser 56 %


Eingruppierung TVÖD / WWT	m	w	d	gesamt	Frauenanteil
Gruppe II - II/III	0	3	0	3	100%
Gruppe III - III/IV	7	16	0	23	70%
Gruppe IV - IV/V	3	4	0	7	57%
Gruppe V	5	1	0	6	17%
Gruppe VI	2	0	0	2	0%
Vereinbarung (Basis WWT)	5	5	0	10	50%
Entgeltgruppe 11	2	0	0	2	0%
Entgeltgruppe 3	0	1	0	1	100%
Entgeltgruppe 5	1	1	0	2	50%
Entgeltgruppe 6	0	2	0	2	100%
Entgeltgruppe 7	0	1	0	1	100%
Entgeltgruppe 8	1	4	0	5	80%
Entgeltgruppe 9	3	5	0	8	63%
Lohngruppe IV Hauswarte	16	0	0	16	0%
Lohngruppe V Hauswarte	1	0	0	1	0%

KWL GmbH

Geschäftsführung

1 Geschäftsführer

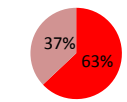
31.12.2019



andere Führungskräfte

	2016	2017	2018	2019
	2	2	2	2
davon Frauen:	50%	50%	50%	50%

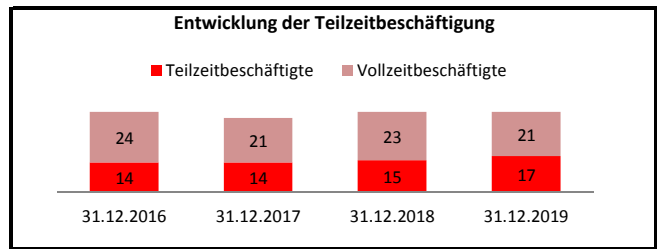
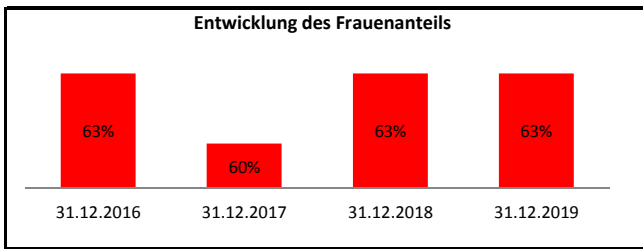
Beschäftigte zum 31.12.2019



14 (Male) 24 (Female)

Beschäftigte (ohne Führungskräfte und Auszubildende):

38



per 31.12.2019

Jahresarbeitsnehmerbruttolohn	m	w	d	gesamt	Frauenanteil
> 30.000 € bis 40.000 €		0	8	8	100%
> 40.000 € bis 50.000 €		3	2	5	40%
> 50.000 € bis 60.000 €		7	9	16	56%
> 60.000 € bis 70.000 €		2	1	3	33%
> 70.000 € bis 80.000 €		1	0	1	0%
> 80.000 €		1	2	3	67%
TVÖD E8		0	1	1	100%
TVÖD E11		0	1	1	100%

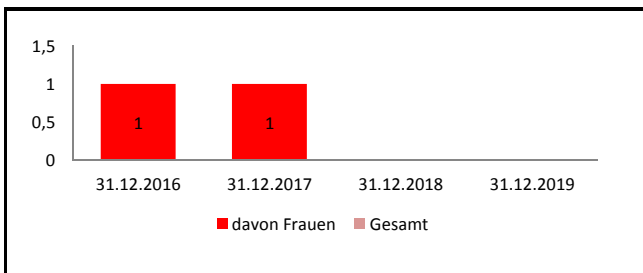
per 31.12.2019

Stundenanteil Teilzeit	Frauenanteil
bis 30 %	./.
> 30 % bis 50 %	100%
> 50 % bis 75 %	100%
> 75 %	73%

Vereinbarkeit von Familie und Beruf **3**

Entgeltgleichheit **BR, M**

Auszubildende:



Ausbildungsberufe:

Anmerkungen:


Homeoffice ist möglich, wenn Kind/er erkrankt sind und keine Betreuung durch Dritte möglich ist. In Ausnahmefällen können Kinder (stundenweise) ins Büro mitkommen.

Wirtschaftsförderung Lübeck GmbH

Geschäftsführung

1 Geschäftsführer

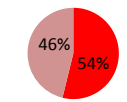
31.12.2019



andere Führungskräfte

	2016	2017	2018	2019
	1	1	1	1
davon Frauen:	0%	0%	0%	0%

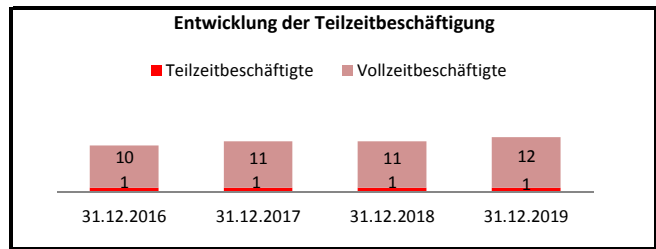
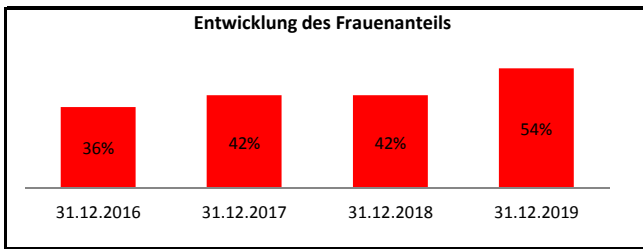
Beschäftigte zum 31.12.2019



6 (Men) 7 (Women)

Beschäftigte (ohne Führungskräfte und Auszubildende):

13



per 31.12.2019

Jahresarbeitsnehmerbruttom	m	w	d	gesamt	Frauenanteil	
bis 30.000 €		0	1	0	1	100%
> 30.000 € bis 40.000 €		0	3	0	3	100%
> 40.000 € bis 50.000 €		1	2	0	3	67%
> 50.000 € bis 60.000 €		1	1	0	2	50%
> 60.000 € bis 70.000 €		3	0	0	3	0%
> 70.000 € bis 80.000 €		0	0	0	0	./.
> 80.000 €		1	0	0	1	0%

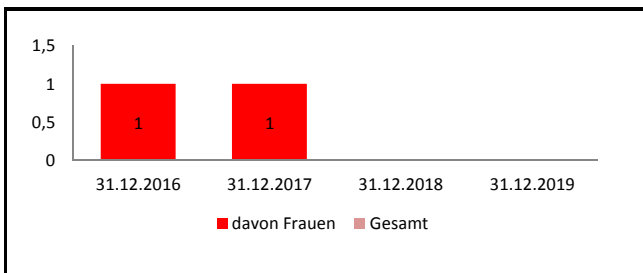
per 31.12.2019

Stundenanteil Teilzeit	Frauenanteil
bis 30 %	./.
> 30 % bis 50 %	./.
> 50 % bis 75 %	100%
> 75 %	./.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf **3**

Entgeltgleichheit **BR, M**

Auszubildende:



Ausbildungsberufe:

Anmerkungen:


Homeoffice ist möglich, wenn Kind/er erkrankt sind und keine Betreuung durch Dritte möglich ist.
In Ausnahmefällen können Kinder (stundenweise) ins Büro mitkommen.

Lübeck und Travemünde Marketing GmbH

Geschäftsführung

1 Geschäftsführer

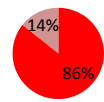
31.12.2019



andere Führungskräfte

	2016	2017	2018	2019
	5	5	5	5
davon Frauen:	100%	100%	100%	100%

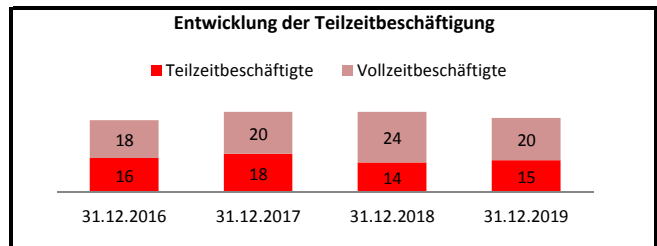
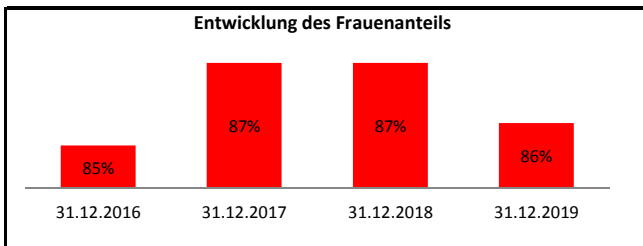
Beschäftigte zum 31.12.2019



5 (Men) 30 (Women)

Beschäftigte (ohne Führungskräfte und Auszubildende):

35



per 31.12.2019

Jahresarbeitsnehmerbruttolohn	m	w	d	gesamt	Frauenanteil
bis 30.000 €		0	11	11	100%
> 30.000 € bis 40.000 €		3	11	14	79%
> 40.000 € bis 50.000 €		2	5	7	71%
> 50.000 € bis 60.000 €		0	3	3	100%
> 60.000 € bis 70.000 €		0	0	0	./.
> 70.000 € bis 80.000 €		0	0	0	./.
> 80.000 €		0	0	0	./.

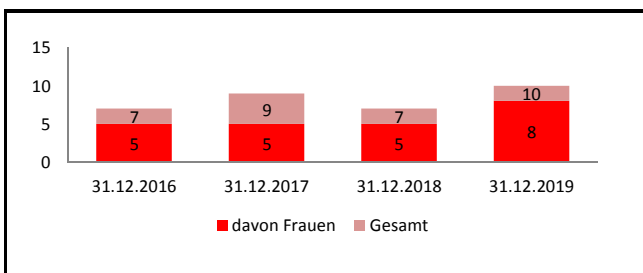
per 31.12.2019

Stundenanteil Teilzeit	Frauenanteil
bis 30 %	./.
> 30 % bis 50 %	100%
> 50 % bis 75 %	100%
> 75 %	100%

Vereinbarkeit von Familie und Beruf **6**

Entgeltgleichheit **BR, M**

Auszubildende:



Ausbildungsberufe:

- Kaufmann/-frau für Tourismus und Freizeit
- Kaufmann/-frau für Büro-management
- Veranstaltungskaufmann/-frau
- Fachinformatiker:in


Anmerkungen:

Lübecker Hafen-Gesellschaft mbH

Geschäftsführung

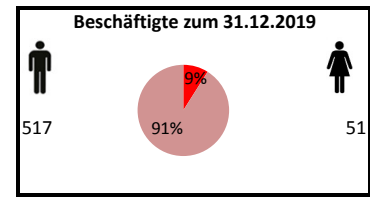
1 Geschäftsführer

31.12.2019



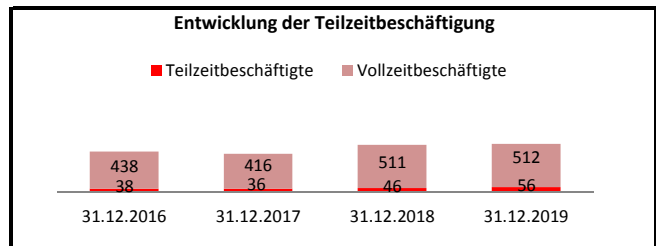
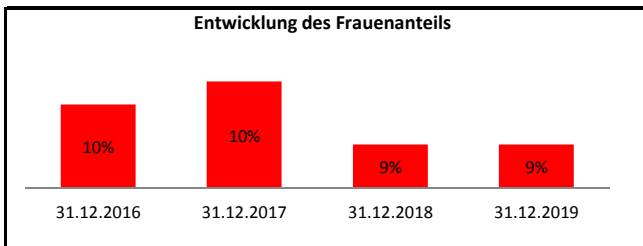
andere Führungskräfte

2016	2017	2018	2019
k. A.	k. A.	k. A.	27
davon Frauen:			
k. A.	k. A.	k. A.	11%



Beschäftigte (ohne Führungskräfte und Auszubildende):

568



per 31.12.2019

Jahresarbeitsnehmerbrutto	m	w	d	gesamt	Frauenanteil
siehe Seite 2					

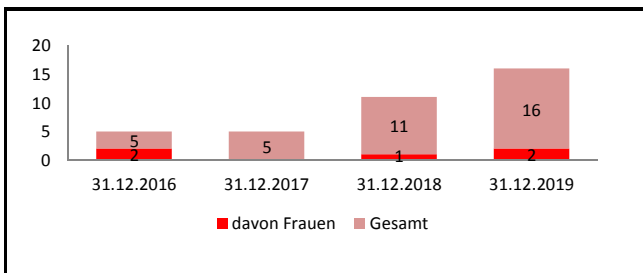
per 31.12.2019

Stundenanteil Teilzeit	Frauenanteil
bis 30 %	89%
> 30 % bis 50 %	71%
> 50 % bis 75 %	50%
> 75 %	13%

Vereinbarkeit von Familie und Beruf **5**

Entgeltgleichheit **TV, BR**

Auszubildende:



Ausbildungsberufe:
 Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung
 Fachkraft für Hafenlogistik

Anmerkungen:

Zielgrößen zur gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen

Für die Besetzung des Aufsichtsrates mit Frauen zum Stichtag 30.06.2022 wurde eine Zielquote von jeweils 33 % festgelegt sowie für die Besetzung der Geschäftsführung mit Frauen zum Stichtag 30.06.2022 eine Zielquote von 0 %.

Die Geschäftsführung legt für die Besetzung der 1. Führungsebene nach der Geschäftsführung mit Frauen zum Stichtag 30.06.2022 eine Zielquote von 25 % fest.

Die Geschäftsführung legt für die Besetzung der 2. Führungsebene nach der Geschäftsführung mit Frauen zum Stichtag 30.06.2022 eine Zielquote von 25 % fest.

Zum 31.12.2019 liegt die Frauenquote der 1. und 2. Führungsebene bei 0%. Auf Ebene des Aufsichtsrats und der Geschäftsführung sind die Quoten bereits zum 31.12.2019 realisiert.

Eingruppierung MEG Umschlagtarif Stand 31.12.2019

Lohngruppe	m	w	d	Gesamtergebnis	Frauenanteil
LG IV	0	0	0	0	0
LG III8	5	1	0	6	17%
LG III	67	2	0	69	3%
LG II	23	0	0	23	0%
LG I	2	0	0	2	0%
Gesamtergebnis	97	3	0	100	3%

Eingruppierung Umschlagtarif ohne MEG Stand 31.12.2019

Lohngruppe	m	w	d	Gesamtergebnis	Frauenanteil	
LG IV		1	0	0	1	0
LG III8		5	0	0	5	0
LG III		90	0	0	90	0
LG II		8	0	0	8	0
LG I		0	0	0	0	0
Gesamtergebnis	104	0	0	0	104	0

Eingruppierung Hafentarif Stand 31.12.2019

Lohngruppe	m	w	d	Gesamt	Frauenanteil
LG VIIIA	15	0	0	15	0
LG VII	49	0	0	49	0
LG VI	1	0	0	1	0
LG V	93	0	0	93	0
LG IV	14	0	0	14	0
Gesamt	172	0	0	172	0

AT Stand 31.12.2019

Jahresarbeitsnehmerbrutt	m	w	d	gesamt	Frauenanteil
> 80.000 €	0	1	0	1	100%
> 90.000 €	0	1	0	1	100%
> 100.000 €	1	0	0	1	0%
> 110.000 € bis 130.000 €	5	0	0	5	0%
> 130.000 €	1	0	0	1	0%
> 200.000 €	1	0	0	1	0%
Gesamtergebnis	8	2	0	10	20%

Eingruppierung TVöD Stand 31.12.2019


Entgeltgruppen	m	w	d	gesamt	Frauenanteil
E14	3	0	0	3	0
E13	5	0	0	5	0
E12	4	1	0	5	20%
E11	22	4	0	26	15%
E10	5	3	0	8	38%
E9C		1	0	1	100%
E9B	39	14	0	53	26%
E9A		1	0	1	100%
E8	20	5	0	25	20%
E7	28	12	0	40	30%
E6	5	4	0	9	44%
E5	6	1	0	7	14%
Gesamtergebnis	137	46	0	183	25%

Baltic Rail Gate GmbH

Geschäftsführung

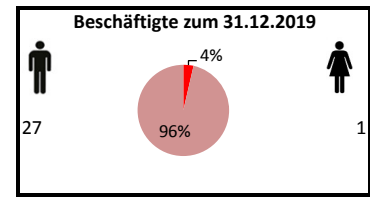
1 Geschäftsführerin
1 Geschäftsführer

31.12.2019



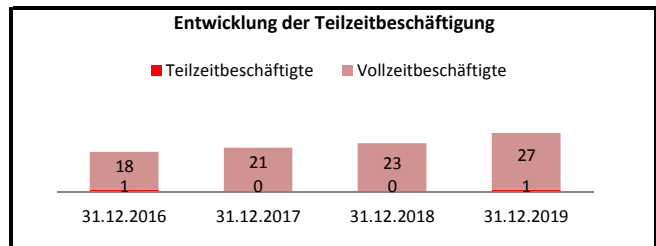
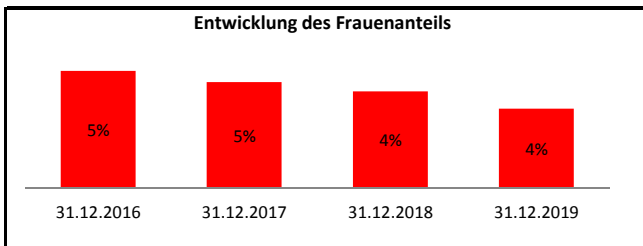
andere Führungskräfte

2016	2017	2018	2019
k.A.	k.A.	k.A.	1
davon Frauen:			
k.A.	k.A.	k.A.	100%



Beschäftigte (ohne Führungskräfte und Auszubildende):

28



per 31.12.2019

Jahresarbeitsnehmerbrutto	m	w	d	gesamt	Frauenanteil
AT	0	1	0	1	100%
weiter Seite 2					

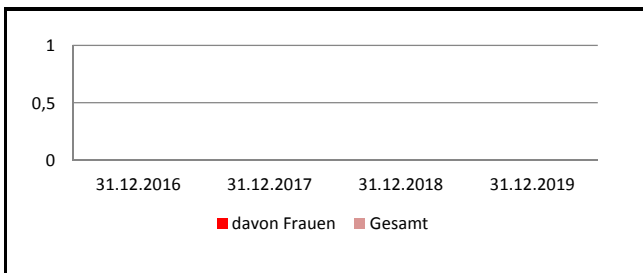
per 31.12.2019

Stundenanteil Teilzeit	Frauenanteil
bis 30 %	0%
> 30 % bis 50 %	./.
> 50 % bis 75 %	./.
> 75 %	./.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf **4**

Entgeltgleichheit **TV, BR**

Auszubildende:



Ausbildungsberufe:

Anmerkungen:

Aus Datenschutzgründen ist die Vergütungshöhe der AT Beschäftigten nicht angegeben.

BRG ist Mitglied im Verein Familie im Hansebelt, die kurzfristige Kinderbetreuung anbietet.

Eingruppierung Speditionstarif Stand 31.12.2019

Lohngruppe	m	w	d	Gesamt	Frauenanteil
LG K3	13	1	0	14	7%
LG K4	0	0	0	0	0
LG K5	0	0	0	0	0
LG K6	1	0	0	1	0
Gesamt	14	1	0	15	7%

Eingruppierung Umschlagtarif ohne MEG Stand 30.06.2019


Lohngruppe	m	w	d	Gesamt	Frauenanteil
LG IV	0	0	0	0	0
LG III+5	11	0	0	11	0
LG III	0	0	0	0	0
LG II	0	0	0	0	0
LG I	0	0	0	0	0
Gesamt	11	0	0	11	0

European Cargo Logistics GmbH

Geschäftsführung

1 Geschäftsführer

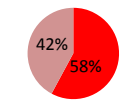
31.12.2019



andere Führungskräfte

2016	2017	2018	2019
k.A.	k.A.	k.A.	8
davon Frauen:			
k.A.	k.A.	k.A.	50%

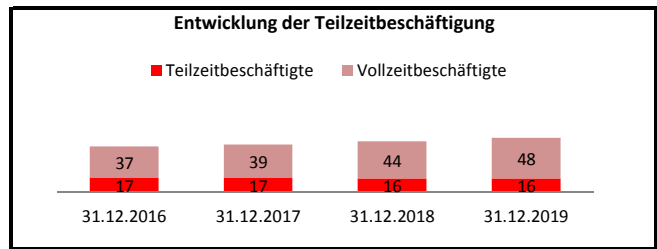
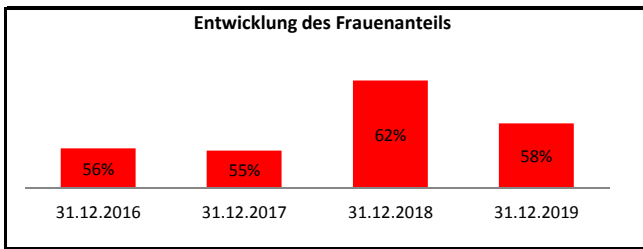
Beschäftigte zum 31.12.2019



27 (Male) 37 (Female)

Beschäftigte (ohne Führungskräfte und Auszubildende):

64



per 31.12.2019

Jahresarbeitsnehmer brutto	m	w	d	gesamt	Frauenanteil
Angaben fehlen					

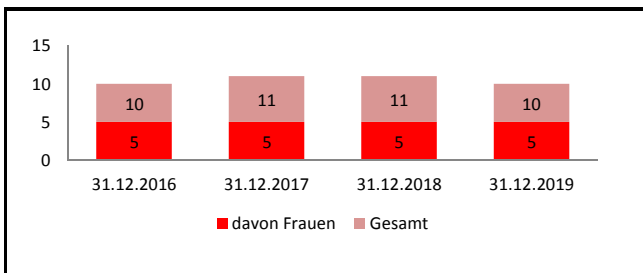
per 31.12.2019

Stundenanteil Teilzeit	Frauenanteil
bis 30 %	100%
> 30 % bis 50 %	83%
> 50 % bis 75 %	100%
> 75 %	100%

Vereinbarkeit von Familie und Beruf **3**

Entgeltgleichheit **BR**

Auszubildende:



Ausbildungsberufe:
Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung inklusive Umschüler:innen

Anmerkungen:

LHG-Service Gesellschaft mbH

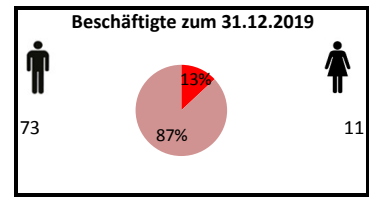
Geschäftsführung

2 Geschäftsführer

31.12.2019

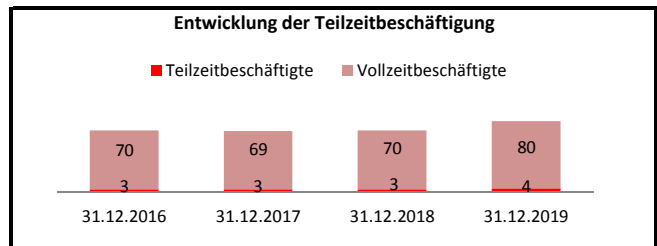
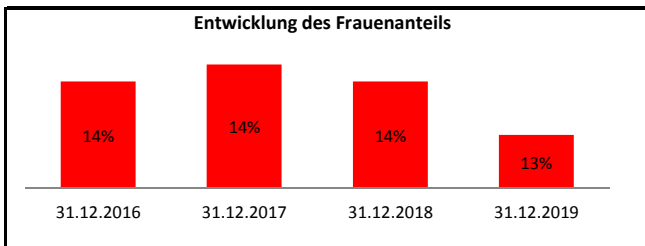
andere Führungskräfte

2016	2017	2018	2019
k.A.	k.A.	k.A.	10
davon Frauen:			
k.A.	k.A.	k.A.	0%



Beschäftigte (ohne Führungskräfte und Auszubildende):

84



per 31.12.2019

Jahresarbeitsnehmerbrutto	m	w	d	gesamt	Frauenanteil
siehe Seite 2					

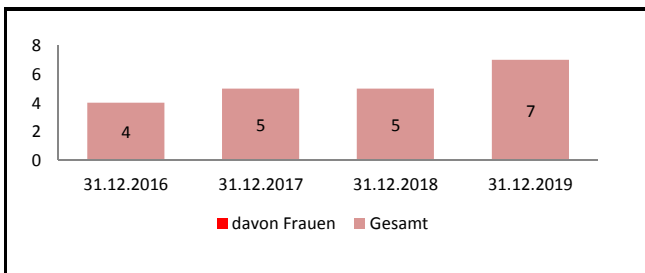
per 31.12.2019

Stundenanteil Teilzeit	Frauenanteil
bis 30 %	100%
> 30 % bis 50 %	100%
> 50 % bis 75 %	./.
> 75 %	./.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf **3**

Entgeltgleichheit **TV, BR**

Auszubildende:



Ausbildungsberufe:

- Kfz-Mechatroniker:in
- Kfz-Elektroniker:in

Anmerkungen:

Die Skandic Service GmbH (SSG) wurde zum 31.12.2019 auf die LHG-SG verschmolzen. Ab dem Jahr 2019 sind die ehemals bei der SSG angestellten 7 Mitarbeitenden bei der LHG-SG angestellt.

Eingruppierung Haustarif SG Stand 31.12.2019

Lohngruppe	m	w	d	Gesamtergebnis	Frauenanteil
SG IV	4	0	0	4	0
SG III	43	0	0	43	0
KFZ II	2	0	0	2	0
KFZ III	2	3	0	5	60%
KFZ IV	2	4	0	6	67%
KFZ V	4	4	0	8	50%
M 1	1	0	0	1	0%
M 3	5	0	0	5	0%
Gesamt	63	11	0	74	15%

AT zum 31.12.2019

Jahresarbeitsnehmerbrutt	m	w	d	gesamt	Frauenanteil
> 70.000 €	1	0	0	1	0%
> 80.000 €	1	0	0	1	0%
> 110.000 € bis 130.000 €	1	0	0	1	0%
> 130.000 €	0	0	0	0	./.
> 200.000 €	1	0	0	1	0%
Gesamt	4	0	0	4	0%

Eingruppierung Hafentarif Stand 31.12.2019


Lohngruppe	m	w	d	Gesamt	Frauenanteil
LG VIIB	1	0	0	1	0
LG VIIA	3	0	0	3	0
LG VII	6	0	0	6	0
Gesamt	10	0	0	10	0

Nordic Rail Service GmbH

Geschäftsführung

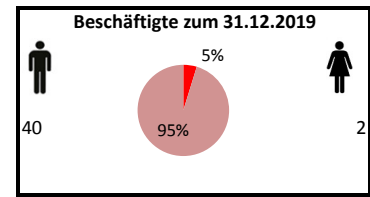
1 Geschäftsführer

31.12.2019



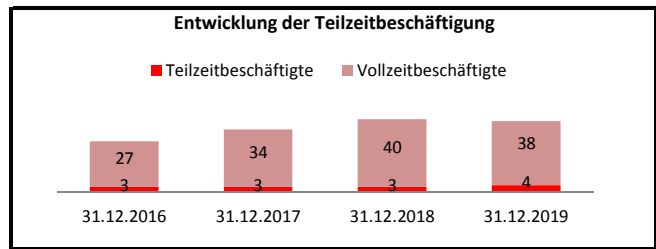
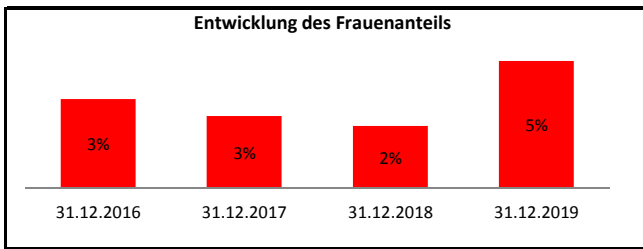
andere Führungskräfte

2016	2017	2018	2019
k.A.	k.A.	k.A.	6
davon Frauen:			
k.A.	k.A.	k.A.	0%



Beschäftigte (ohne Führungskräfte und Auszubildende):

42



per 31.12.2019

Jahresarbeitsnehmerbrutto	m	w	d	gesamt	Frauenanteil
AT		4	0	4	0%
weiter Seite 2					

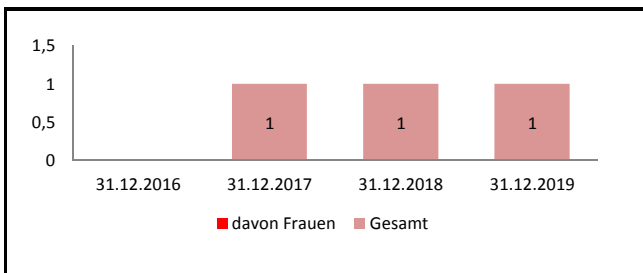
per 31.12.2019

Stundenanteil Teilzeit	Frauenanteil
bis 30 %	./.
> 30 % bis 50 %	./.
> 50 % bis 75 %	./.
> 75 %	./.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf **3**

Entgeltgleichheit **TV, BR**

Auszubildende:



Ausbildungsberufe:
Elektroniker:in für Betriebstechnik

Anmerkungen:

Aus Datenschutzgründen erfolgt keine Angabe zu der Höhe der AT-Gehälter

Eingruppierung ETV Stand 31.12.2019

Entgeltgrupp	m	w	d	gesamt	Frauenanteil
E10	1	0	0	1	0
E9	1	0	0	1	0
E8	1	0	0	1	0
E7	1	1	0	2	50%
E6	1	1	0	2	50%
E5	8	0	0	8	0
E4	15	0	0	15	0
E3	2	0	0	2	0
Gesamt	30	2	0	32	6%

Eingruppierung Kfz Stand 31.12.2019


Entgeltgrupp	m	w	d	gesamt	Frauenanteil
Kfz V	1	0	0	1	0
Kfz III	3	0	0	3	0
Aushilfen	2	0	0	2	0
Gesamt	6	0	0	6	0

Lübecker Musik- und Kongreßhallen GmbH

Geschäftsführung

1 Geschäftsführerin


31.12.2019



andere Führungskräfte

	2016	2017	2018	2019
	1	1	2	2
davon Frauen:	100%	100%	50%	50%

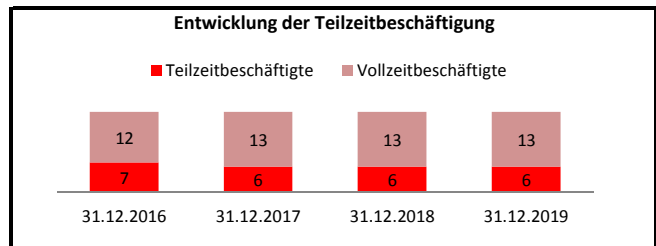
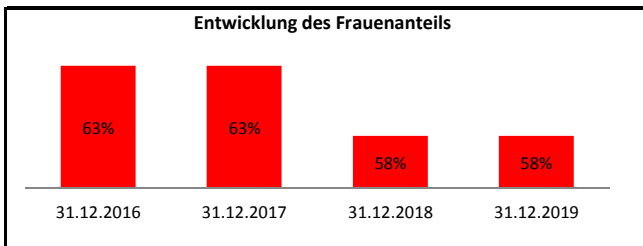
Beschäftigte zum 31.12.2019



8 (Men) 11 (Women)

Beschäftigte (ohne Führungskräfte und Auszubildende):

19



per 31.12.2019

Jahresarbeitsnehmerbrutto	m	w	d	gesamt	Frauenanteil	
TVÖDE 5		2	1	0	3	33%
TVÖDE 6		1	1	0	2	50%
TVÖDE 7		0	2	0	2	100%
TVÖDE 8		2	1	0	3	33%
TVÖDE 9		2	7	0	9	78%
TVÖDE 10		0	0	0	0	./.
> TVÖDE 10		0	0	0	0	./.

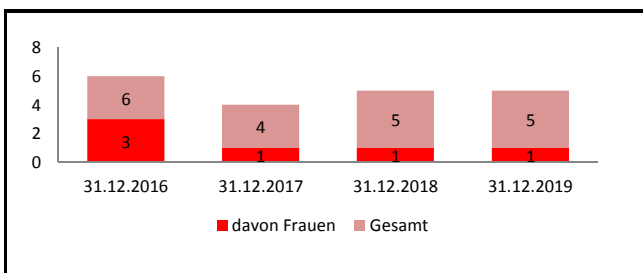
per 31.12.2019

Stundenanteil Teilzeit	Frauenanteil
bis 30 %	./.
> 30 % bis 50 %	./.
> 50 % bis 75 %	83%
> 75 %	./.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf **5**

Entgeltgleichheit **TV, BR**

Auszubildende:

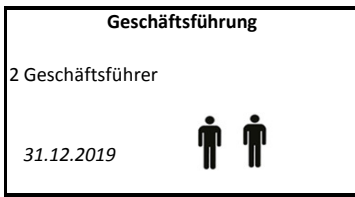


Ausbildungsberufe:

- Veranstaltungskaufmann/-frau
- Fachkraft für Veranstaltungstechnik
- Duales Studium Eventmanagement

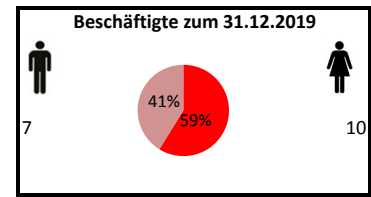
Anmerkungen:

Stadtwerke Lübeck Holding GmbH



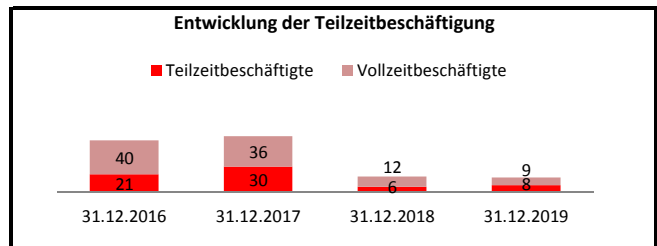
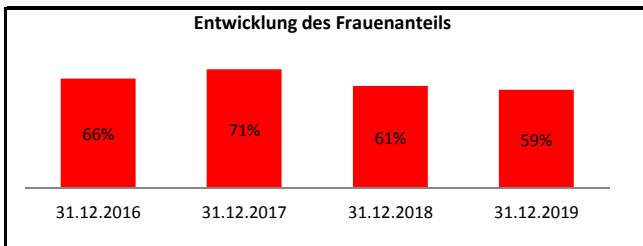
andere Führungskräfte

	2016	2017	2018	2019
	11	11	5	4
davon Frauen:	73%	82%	80%	25%



Beschäftigte (ohne Führungskräfte und Auszubildende):

17



per 31.12.2019

Jahresarbeitsnehmerbrutto	m	w	d	gesamt	Frauenanteil
TV-V 5	0	1	0	1	100%
TV-V 6	0	1	0	1	100%
TV-V 7	0	1	0	1	100%
TV-V 9	1	2	0	3	67%
TV-V 10	0	1	0	1	100%
TV-V 12	2	1	0	3	33%
TV-V 13	0	2	0	2	100%
TV-V 14	3	0	0	3	0%
AT	1	1	0	2	50%

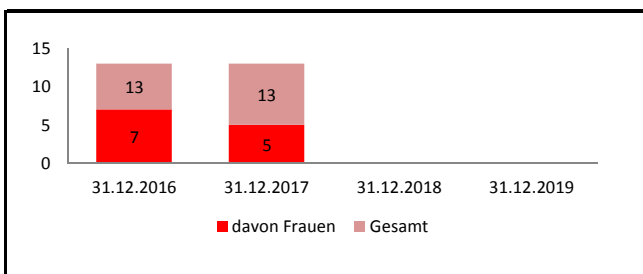
per 31.12.2019

Stundenanteil Teilzeit	Frauenanteil
bis 30 %	./.
> 30 % bis 50 %	100%
> 50 % bis 75 %	83%
> 75 %	0%

Vereinbarkeit von Familie und Beruf **6**

Entgeltgleichheit **TV, BR, M**

Auszubildende:



Ausbildungsberufe:

Anmerkungen:

Aufgrund interner Umstrukturierungsmaßnahmen im SWLH-Konzern gab es in 2018 Personalverschiebungen von der Stadtwerke Lübeck Holding GmbH in die Stadtwerke Lübeck GmbH und die Netz Lübeck GmbH.

Im Stadtwerke Lübeck Holding Konzern werden verschiedene Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Förderung der Entgeltgleichheit angeboten, die auf der nachfolgenden Seite dargestellt sind.

Aus Datenschutzgründen ist die Vergütungshöhe der AT Beschäftigten nicht angegeben.

Zielgrößen zur gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen

Die Stadtwerke Lübeck Holding GmbH hat am 24.05.2017 und nochmalig am 12.12.2019 nach entsprechender Beschlussempfehlung des Aufsichtsrats Folgendes beschlossen:

Für die Besetzung des Aufsichtsrates mit Frauen und Männern zum Stichtag 30.06.2022 wurde eine Quote von jeweils 50 % festgelegt sowie für die Besetzung der Geschäftsführung mit Frauen zum Stichtag 30.06.2022 eine Zielquote von 0%.

Die Geschäftsführung hat die Zielquote bei der Besetzung der 1. und 2. Führungsebene auf jeweils 30 % festgelegt.

Zum 31.12.2019 liegt die Frauenquote in der 1. Führungsebene bei 25 % und in der 2. Führungsebene bei 0 % (aufgrund einer in 2018 durchgeführten Umorganisation). Die Frauenquote im Aufsichtsrat beträgt in 2019 33%.

Maßnahmen, um Nachteile zu kompensieren, die vor allem Frauen als Folge der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung erfahrer

Ferienbetreuung auf dem Ringstedtenhof 3 Wochen p.a.

Kindernotfallbetreuung konzernweit

Vermittlung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder durch die Arbeitswohlfahrt ggf deutschlandweit

3 Kinder-Betreuungszimmer

Teilnahme am Audit berufundfamilie seit 2007

Ausbildung in Teilzeit

Job-Sharing Angebote und gezielte Suche nach "Tandem-Partner:innen Bewerbungen"

Mitarbeiter:innen wird ermöglicht eine Stelle in Teilzeit auszuüben und parallel ein privates Studium zu absolvieren.

Corrente (Sozialberatung)

Senior Trainee Programm Wiedereinstieg

Belegrechte für Krippenplätze

Homeoffice ist mittlerweile fast auf allen Büroarbeitsplätzen im Konzern möglich

Informationsveranstaltungen zu Themen "Pflege" und "Eltern"

Beratung und Vermittlung von Dienstleistungen für Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen deutschlandweit

Seminarkatalog zum Thema 50+, welches Veranstaltungen für Frauen und Männer mit spezifischen Themen beinhaltet.

Pilotprojekt, das interne Potentiale fördern soll. Hier sollen Teilzeitkräfte und ältere Beschäftigte explizit in den Fokus genommen werden.

Vermeehrt werden Weiterbildungen als Inhouse-Seminare angeboten, so dass die Reisetätigkeit entfällt.

Das Unternehmen leistet auch einen Beitrag zur Änderung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, in dem auch die Verantwortung von Vätern für die Familie in den Fokus gerückt wird. 2019 trat der Konzern dem "Väternetzwerk" bei, dessen Ziel es ist, die

Vereinbarkeitsbedürfnisse von Vätern stärker sichtbar zu machen.

Maßnahmen, um Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern zu erreichen

Alle Gesellschaften, in denen Mitarbeiter:innen beschäftigt sind, sind tarifgebunden und Mitglied im KAV.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird beteiligt bei der Ausschreibung einer Stelle. Sie kann an allen Vorstellungsgesprächen teilnehmen und sie, bzw. ihre Vertretung, entscheiden über die Teilnahme.

Für externe hochqualifizierte Frauen wurde in 2019 ein Senior Trainee Programm Wiedereinstieg in Teilzeit durchgeführt.

Im Rahmen der alle zwei Jahre vorliegenden Frauenförderpläne werden Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils verabschiedet in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Aufsichtsräte und Geschäftsführungen verabschieden jedes Jahre persönliche, entgeltrelevante Gleichstellungsziele.

Es werden keine (neuen) Minijobverträge abgeschlossen.

Erstellen geeignete Studentinnen im Konzern in 2020 eine Master- oder Bachelorarbeit und sind die Inhalte wirtschaftlich oder technisch geeignet um vom Fachbereich weiterentwickelt zu werden, so können in 2021 zwei Absolventinnen einen einjährigen Vertrag erhalten, um die gewünschte inhaltliche Ausgestaltung weiter voranzutreiben

Seit zwei Jahren werden gezielt, mit einem "Busfahrer:innen- Tag" Frauen angesprochen für den Beruf der Busfahrer:in bzw. auch Fährführer:in

Die Headhunter sind aufgefordert, speziell Frauen für die Positionen anzusprechen und Profile von Frauen vorzulegen. Beim Abschluss der Rahmenverträge wurde darauf geachtet, dass die Headhunter Erfahrungen zur gezielten Ansprache von Frauen mitbringen und glaubwürdig vertreten können.

Mitglied im Projekt "Gender Dax", um an den wissenschaftlichen Erkenntnissen für eine bessere Frauenförderung in hochqualifizierten Berufen besser zu partizipieren und auch um für potentielle Bewerber:innen deutlich zu machen, dass der Konzern für hochqualifizierte Frauen ein attraktiver Arbeitgeber ist

Stadtwerke Lübeck GmbH

Geschäftsführung

2 Geschäftsführer

31.12.2019

andere Führungskräfte

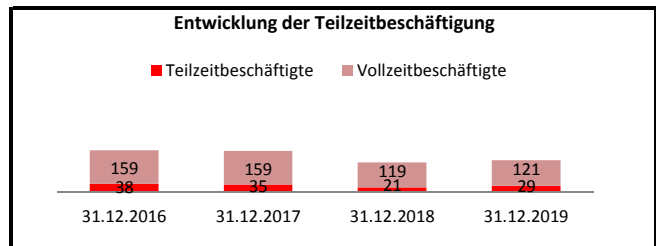
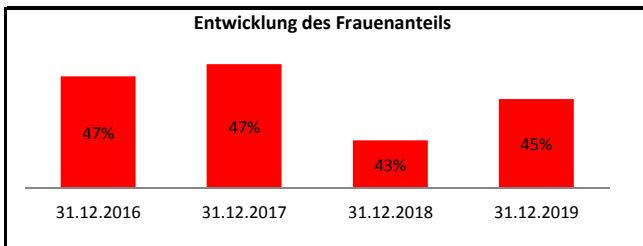
	2016	2017	2018	2019
	22	23	17	19
davon Frauen:	18%	17%	29%	32%

Beschäftigte zum 31.12.2019

82 (Men) / 68 (Women)

Beschäftigte (ohne Führungskräfte und Auszubildende):

150



per 31.12.2019

Tarifvertrag TV-V	m	w	d	gesamt	Frauenanteil
TV-V 5		1	5	6	83%
TV-V 6		7	5	12	42%
TV-V 7		18	17	35	49%
TV-V 8		0	9	9	100%
TV-V 9		10	8	18	44%
TV-V 10		13	7	20	35%
TV-V 11		5	11	16	69%
TV-V 12		8	2	10	20%
TV-V 13		8	1	9	11%
TV-V 14		3	1	4	25%
TV-V 15		2	0	2	0%
AT		7	2	9	22%

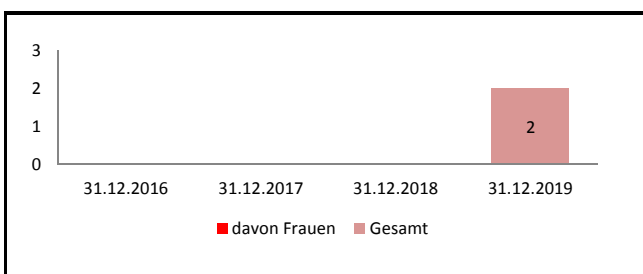
per 31.12.2019

Stundenanteil Teilzeit	Frauenanteil
bis 30 %	./.
> 30 % bis 50 %	75%
> 50 % bis 75 %	90%
> 75 %	67%

Vereinbarkeit von Familie und Beruf **6**

Entgeltgleichheit **TV, BR, M**

Auszubildende:



Ausbildungsberufe:
 Fachkraft für Wasserversorgungstechnik

Anmerkungen:

Aufgrund interner Umstrukturierungsmaßnahmen im SWLH-Konzern gab es in 2018 Personalverschiebungen von der Stadtwerke Lübeck GmbH in die Netz Lübeck GmbH.

Aus Datenschutzgründen ist die Vergütungshöhe der AT Beschäftigten nicht angegeben.

Weitere Maßnahmen sind unter der Stadtwerke Lübeck Holding GmbH aufgeführt.


<i>Tarifvertrag</i>	<i>m</i>	<i>w</i>	<i>d</i>	<i>gesamt</i>	<i>Frauenanteil</i>
TV-V 2	0	4	0	4	100%
TV-V 3	0	7	0	7	100%
TV-V 4	12	1	0	13	8%
TV-V 5	18	10	0	28	36%
TV-V 6	47	15	0	62	24%
TV-V 7	69	13	0	82	16%
TV-V 8	30	21	0	51	41%
TV-V 9	44	20	0	64	31%
TV-V 10	41	13	0	54	24%
TV-V 11	19	10	0	29	34%
TV-V 12	11	1	0	12	8%
TV-V 13	8	5	0	13	38%
TV-V 14	5	6	0	11	55%
AT	10	0	0	10	0%

TraveKom Telekommunikationsgesellschaft mbH

Geschäftsführung

1 Geschäftsführer

31.12.2019





andere Führungskräfte

	2016	2017	2018	2019
	2	2	2	0
davon Frauen:	0%	0%	0%	./.

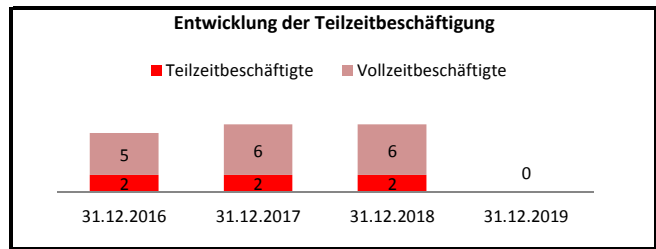
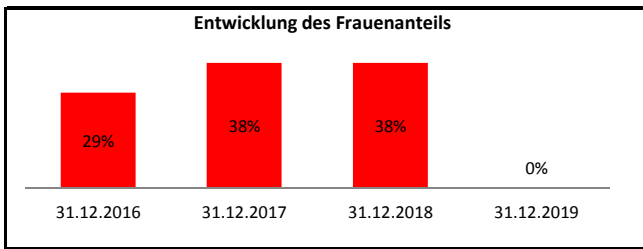
Beschäftigte zum 31.12.2019

0%

Beschäftigte (ohne Führungskräfte und Auszubildende):

0



per 31.12.2019

Jahresarbeitsnehmerbrutto	m	w	d	gesamt	Frauenanteil
bis 30.000 €	0	0	0	0	./.
> 30.000 € bis 40.000 €	0	0	0	0	./.
> 40.000 € bis 50.000 €	0	0	0	0	./.
> 50.000 € bis 60.000 €	0	0	0	0	./.
> 60.000 € bis 70.000 €	0	0	0	0	./.
> 70.000 € bis 80.000 €	0	0	0	0	./.
> 80.000 €	0	0	0	0	./.

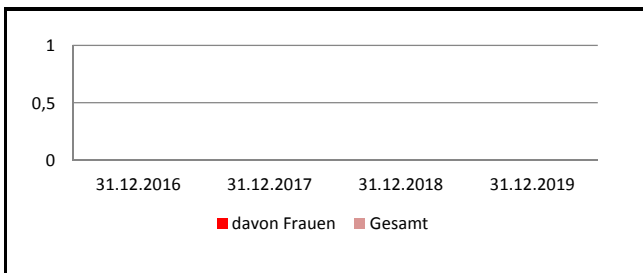
per 31.12.2019

Stundenanteil Teilzeit	Frauenanteil
bis 30 %	./.
> 30 % bis 50 %	./.
> 50 % bis 75 %	./.
> 75 %	./.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Entgeltgleichheit

Auszubildende:



Ausbildungsberufe:

Anmerkungen:


Die TraveKom hat zum 31.12.2019 ihre ursprünglichen Aufgabe des Breitbandausbaus an die Stadtwerke Lübeck GmbH und die Netz Lübeck GmbH übertragen. Seit dem 01.01.2019 hat sie neue Aufgaben, nämlich die Vermarktung des Geschäftsmodells Smart City Beratung und Infrastruktur übernommen. Das Personal ist zum 01.01.2019 zusammen mit der Aufgabe Breitbandausbau in die Stadtwerke Lübeck GmbH bzw. die Netz Lübeck GmbH gewechselt, daher ist zum 31.12.2019 kein Personal in der TraveKom angestellt. Je nach Auftragslage sollen in den nächsten Jahren neue Stellen in der TraveKom geschaffen werden.

Stadtverkehr Lübeck GmbH

Geschäftsführung

1 Geschäftsführer

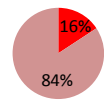
31.12.2019



andere Führungskräfte

	2016	2017	2018	2019
	19	18	19	22
davon Frauen:	26%	28%	32%	32%

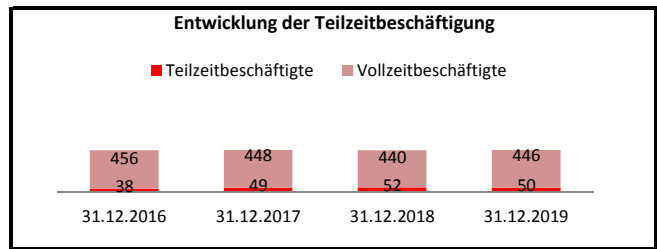
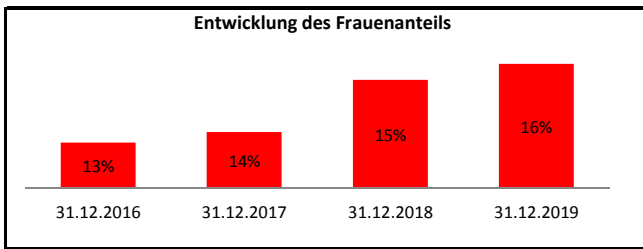
Beschäftigte zum 31.12.2019



418 (Men) / 78 (Women)

Beschäftigte (ohne Führungskräfte und Auszubildende):

496



per 31.12.2019

Entgeltgruppe TV-N-SH	m	w	d	gesamt	Frauenanteil
siehe Seite 2					

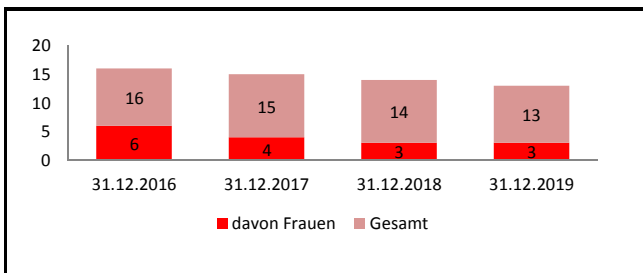
per 31.12.2019

Stundenanteil Teilzeit	Frauenanteil
bis 30 %	./.
> 30 % bis 50 %	50%
> 50 % bis 75 %	43%
> 75 %	56%

Vereinbarkeit von Familie und Beruf **6**

Entgeltgleichheit **TV, BR, M**

Auszubildende:



Ausbildungsberufe:

- Fachkraft im Fahrbetrieb
- Kfz-Mechatroniker:in Nutzfahrzeugtechnik
- Kfz-Mechatroniker:in System- u Hochvolttechnik

Anmerkungen:

Weitere Maßnahmen sind unter der Stadtwerke Lübeck Holding GmbH aufgeführt.

Aus Datenschutzgründen ist die Vergütungshöhe der AT Beschäftigten nicht angegeben.

Zielgrößen zur gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen

Die Stadtverkehr Lübeck GmbH hat am 13.09.2017 nach entsprechender Beschlussempfehlung des Aufsichtsrats Folgendes beschlossen:

Für die Besetzung des Aufsichtsrates mit Frauen und Männern zum Stichtag 30.06.2022 wurde eine Quote von jeweils 50 % festgelegt sowie für die Besetzung der Geschäftsführung mit Frauen zum Stichtag 30.06.2022 eine Zielquote von 0%.

Die Geschäftsführung hat die Zielquote bei der Besetzung der 1. Führungsebene auf 34 % und bei der 2. Führungsebene auf 24 % festgelegt.

Zum 31.12.2019 liegt die Frauenquote in der 1. Führungsebene bei 60% und in der 2. Führungsebene bei 33%. Die Frauenquote im Aufsichtsrat beträgt rund 33%.


<i>Entgeltgruppe TV-N-SH</i>	<i>m</i>	<i>w</i>	<i>d</i>	<i>gesamt</i>	<i>Frauenanteil</i>
2		7		7	100%
3	3	2		5	40%
4	28	7		35	20%
5	298	35		333	11%
6	13	7		20	35%
7	21	5		26	19%
7A	16	1		17	6%
8	15	2		17	12%
9	10	3		13	23%
10	5	1		6	17%
11	3			3	0%
12	1	3		4	75%
13	1	1		2	50%
14	1	1		2	50%
15	1	2		3	67%
AT	2	1		3	33%

Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft mbH

Geschäftsführung

1 Geschäftsführer

31.12.2019



andere Führungskräfte

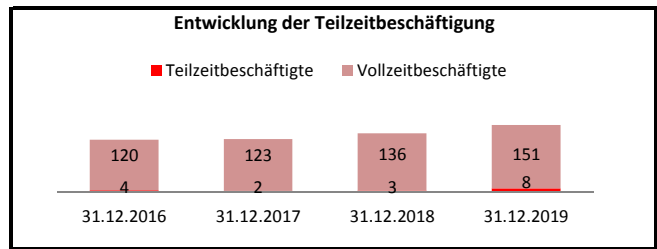
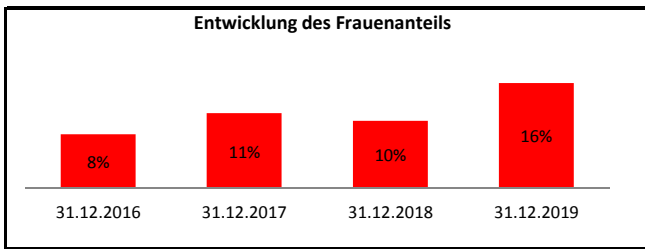
2016	2017	2018	2019
2	2	2	2
davon Frauen:			
0%	0%	0%	0%

Beschäftigte zum 31.12.2019

134

25

Beschäftigte (ohne Führungskräfte und Auszubildende): 159



per 31.12.2019

Entgeltgruppe TV-LVG	m	w	d	gesamt	Frauenanteil
AUSHILF		6	0	6	0%
4		6	10	16	63%
5		111	13	124	10%
6		4	2	6	33%
7		5	0	5	0%
12		1	0	1	0%
AT		1	0	1	0%

per 31.12.2019

Stundenanteil Teilzeit	Frauenanteil
bis 30 %	0%
> 30 % bis 50 %	./.
> 50 % bis 75 %	50%
> 75 %	./.

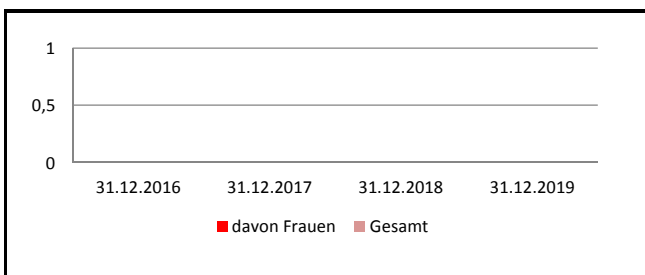
6

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Entgeltgleichheit

TV, BR, M

Auszubildende:



Ausbildungsberufe:

Die Ausbildung erfolgt beim Stadtverkehr Lübeck

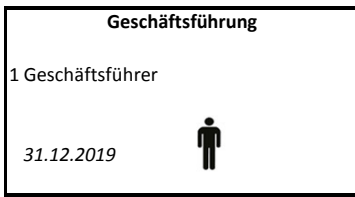
Anmerkungen:

Weitere Maßnahmen sind unter der Stadtwerke Lübeck Holding GmbH aufgeführt.

Eine erhöhte Anzahl an Mitarbeitenden in 2019 ist auf die steigende Verkehrsleistung im Auftrag der SL zurückzuführen.

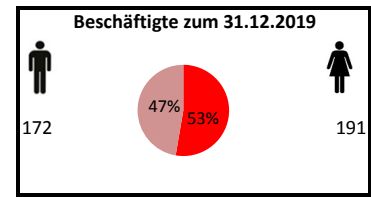
Aus Datenschutzgründen ist die Vergütungshöhe der AT Beschäftigten nicht angegeben.

Theater Lübeck gGmbH



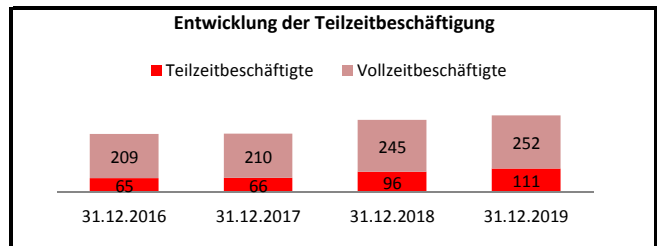
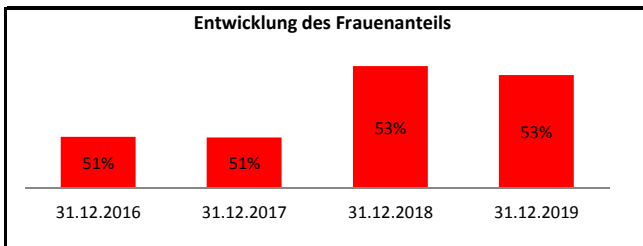
andere Führungskräfte

	2016	2017	2018	2019
	3	3	3	3
davon Frauen:	33%	33%	33%	33%



Beschäftigte (ohne Führungskräfte und Auszubildende):

363



per 31.12.2019

Jahresarbeitsnehmerbruttolo	m	w	d	gesamt	Frauenanteil	
bis 30.000 €		45	110	0	155	71%
> 30.000 € bis 40.000 €		51	53	0	104	51%
> 40.000 € bis 50.000 €		10	53	0	63	84%
> 50.000 € bis 60.000 €		23	8	0	31	26%
> 60.000 € bis 70.000 €		8	2	0	10	20%
> 70.000 € bis 80.000 €		0	0	0	0	./.
> 80.000 €		0	0	0	0	./.

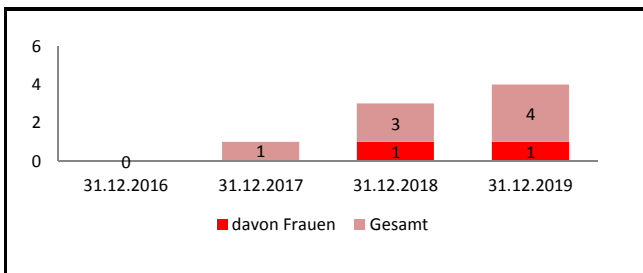
per 31.12.2019

Stundenanteil Teilzeit	Frauenanteil
bis 30 %	59%
> 30 % bis 50 %	84%
> 50 % bis 75 %	83%
> 75 %	63%

Vereinbarkeit von Familie und Beruf **4**

Entgeltgleichheit **TV, BR**

Auszubildende:



Ausbildungsberufe:
 Veranstaltungstechniker:in
 Maskenbildner:in

Anmerkungen:

Es finden folgende Tarifverträge in der Theater Lübeck gGmbH Anwendung:
 TVöD, Normalvertrag (NV) Bühne und Tarifvertrag für Musiker in Konzert und Theaterorchestern (TVK) des Deutschen Bühnenverein

Gesamtübersichten

Übersicht über alle Gesellschaften Stand 31.12.2019

Gesellschaft	Geschäftsführung				Führungskräfte				Beschäftigte			
	Anzahl	Männer	Frauen	Frauen-anteil	Anzahl	Männer	Frauen	Frauen-anteil	Anzahl	Männer	Frauen	Frauen-anteil
BQL Berufsausbildungs- und Qualifizierungsagentur Lübeck GmbH	2	2	0	0%	4	0	4	100%	69	27	42	61%
Entsorgungszentrum Lübeck GmbH	1	1	0	0%	1	1	0	0%	20	15	5	25%
Grundstücks-Gesellschaft TRAVE mbH	1	1	0	0%	10	7	3	30%	89	49	40	45%
KWL GmbH	1	1	0	0%	2	1	1	50%	38	14	24	63%
Wirtschaftsförderung Lübeck GmbH	1	1	0	0%	1	1	0	0%	13	6	7	54%
Lübeck und Travemünde Marketing	1	1	0	0%	5	0	5	100%	35	5	30	86%
Lübecker Hafengesellschaft mbH	1	1	0	0%	27	24	3	11%	568	517	51	9%
Baltic Rail Gate GmbH	2	1	1	50%	1	0	1	100%	28	27	1	4%
European Cargo Logistics GmbH (ECL)	1	1	0	0%	8	4	4	50%	64	27	37	58%
LHG Service-Gesellschaft mbH	2	2	0	0%	10	10	0	0%	84	73	10	12%
Nordic Rail Service GmbH	1	1	0	0%	6	6	0	0%	42	40	2	5%
Lübecker Musik- und Kongreßhallen GmbH	1	0	1	100%	2	1	1	50%	19	8	11	58%
Stadtwerke Lübeck Holding GmbH	2	2	0	0%	4	3	1	25%	17	7	10	59%
Stadtwerke Lübeck GmbH	2	2	0	0%	19	13	6	32%	150	82	68	45%
Netz Lübeck GmbH	1	0	1	100%	41	31	10	24%	440	314	126	29%
TraveKom Telekommunikationsgesellschaft mbH	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Stadtverkehr Lübeck GmbH	1	1	0	0%	22	15	7	32%	496	418	78	16%
Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft mbH	1	1	0	0%	2	2	0	0%	159	134	25	16%
Theater Lübeck gGmbH	1	1	0	0%	3	2	1	33%	363	172	191	53%
Gesamt	23	20	3	13%	165	119	46	28%	2331	1763	567	24%

**Übersicht über alle Gesellschaften
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Stand 31.12.2019**

Gesellschaft	Teilzeitbeschäftigung möglich	Führung in Teilzeit möglich	Ausbildung in Teilzeit möglich	Flexible Arbeitszeitgestaltung (z.B. Gleitzeit)	Telearbeit/ Homeoffice möglich	Rückkehr-/ Wiedereinstieg sangebote nach Abwesenheit (z. B. wegen Erziehung,
BQL Berufsausbildungs- und Qualifizierungsagentur Lübeck GmbH	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Entsorgungszentrum Lübeck GmbH	ja	entfällt	entfällt	ja	ja	nein
Grundstücks-Gesellschaft TRAVE mbH	ja	ja	nein	ja	nein	ja
KWL GmbH	ja	entfällt	entfällt	ja	ja	nein
Wirtschaftsförderung Lübeck GmbH	ja	entfällt	entfällt	nein	ja	ja
Lübeck und Travemünde Marketing	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Lübecker Hafen-Gesellschaft mbH	ja	ja	ja	ja	ja	nein
Baltic Rail Gate GmbH	ja	entfällt	entfällt	ja	ja	ja
European Cargo Logistics GmbH (ECL)	ja	nein	nein	ja	ja	nein
LHG Service-Gesellschaft mbH	ja	nein	nein	ja	ja	nein
Nordic Rail Service GmbH	ja	nein	nein	ja	ja	nein
Lübecker Musik- und Kongreßhallen GmbH	ja	ja	ja	ja	ja	
Stadtwerke Lübeck Holding Konzern	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Theater Lübeck gGmbH	ja	ja	nein	ja	nein	ja

