

FO10400

27. Nov. 2019



über
Herrn Oberbürgermeister ^{M 24.11.} 26/11/19
Gert-Uwe Mende

Der Magistrat

über
Magistrat

Dezernat für Finanzen, Schule
und Kultur

und
Frau Stadtverordnetenvorsteherin
Christa Gabriel

Stadtrat Axel Imholz

an den Beteiligungsausschusses

25. November 2019

*Betreff: Konsequenzen aus den Entsprechenserklärungen 2017
Bericht über die Konformität der Entsprechenserklärungen bei entsprechend betroffenen
Gesellschaften (SV 18-V-20-0052)
Beschluss des Beteiligungsausschusses Nr. 0085 vom 27.08.2019
- Antrag der Fraktionen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen vom 05.06.2019
(Vorlagen-Nr. 19-F-20-0016)*

Beschlusstext:

Der Ausschuss möge beschließen:

1. Der Magistrat wird gebeten zu prüfen, ob es rechtliche Hinderungsgründe gibt, dass auch die ESWE Verkehr - obgleich sie hierzu aufgrund des Beteiligungskodex nicht verpflichtet ist - als 100%-Tochter der LHW eine Entsprechenserklärung abgeben darf. Der Magistrat wird gebeten, hierüber in der nächsten Sitzung des Beteiligungsausschusses zu berichten.
2. Es wird bemängelt, dass die WVV noch nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband ist. Die Begründung der WVV ist nicht stichhaltig, da andere Holding-Gesellschaften mit vergleichbarer Arbeitnehmerzahl - zum Beispiel die EGW - Mitglied in einem Arbeitgeberverband sind. Die Stadtverordnetenversammlung möge daher beschließen: Die WVV wird Mitglied im kommunalen Arbeitgeberverband. Der Magistrat wird gebeten, eine entsprechende Gesellschafterweisung an die WVV zu erlassen.
3. Es wird bemängelt, dass die Exina trotz gegenteiliger Ankündigungen immer noch nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband ist. Der Magistrat wird gebeten, erneut in Gespräche mit dem Mitgesellschafter einzutreten, mit dem Ziel, dass die Exina Mitglied in einem Arbeitgeberverband wird und hierüber in der übernächsten Sitzung des Beteiligungsausschusses zu berichten.

4. Es wird bemängelt, dass die ELW die Gehälter der Betriebsleiter nicht vollständig aufgeschlüsselt veröffentlicht hat. Der Magistrat wird gebeten, in der nächsten Sitzung des Beteiligungsausschusses zu berichten, welche Hinderungsgründe einer vollständigen Veröffentlichung entgegenstehen und wann diese abgestellt werden oder wann dies möglich sein könnte.
5. Die ELW wird gebeten, in der nächsten Sitzung des Beteiligungsausschusses über die Entwicklung der Leiharbeit bei der ELW zu berichten.
6. Es wird bemängelt, dass die GWI keine Compliance- und/oder Antikorruptionsrichtlinie aufgestellt hat. Die Begründung der GWI vermag nicht zu überzeugen, da der in etwa gleich große WIM Fonds eine solche Richtlinie aufgestellt hat. Da unabhängig davon der Immobilienbereich allgemein als korruptionsgefährdet gilt, wird die GWI aufgefordert, entsprechende Richtlinien zu erlassen. Der Magistrat wird gebeten, in der letzten Sitzung des Beteiligungsausschusses 2019 erneut über den Sachverhalt zu berichten und auf die GWI mit dem Ziel einzuwirken, eine solche Richtlinie aufzustellen.
7. Es wird bemängelt, dass ELW, GWW, SEG und WiBau keine flexiblen Frauenquoten für die übrigen Führungsebenen (unterhalb der Geschäftsführung/Betriebsleitung) festgelegt haben. Der Magistrat wird gebeten, über die laut Dezernatsverteilungsplan zuständigen Fachdezernate entsprechende Aufsichtsratsbeschlüsse zu initiieren und in der letzten Sitzung des Beteiligungsausschusses 2019 erneut über den Sachverhalt zu berichten.

Berichtstext:

Zu den Fragestellungen Nr. 1 bis 7 des Beschlusses Nr. 0085 vom 27.08.2019 des Beteiligungsausschusses wurde bei den Gesellschaften und Eigenbetriebe der LHW eine Abfrage durchgeführt.

Von folgenden Gesellschaften und Eigenbetrieb habe ich die beigefügten Rückmeldungen erhalten:

- ESWE Verkehrs GmbH - Einschätzung des Rechtsamts
- WVV Wiesbaden Holding GmbH
- Exina GmbH
- ELW

Die ESWE Verkehr bezog sich in ihrer Rückmeldung auf die Nichtanwendbarkeit des Beteiligungskodex der LHW vgl. Kodex Kapitel A 1.5.

Diesbezüglich wurde die Einschätzung des Rechtsamts eingeholt und die Beurteilung lautet wie folgt: „der Beteiligungskodex ist auf Gesellschaften, die zwingend über einen Aufsichtsrat verfügen, nicht anwendbar (Kapitel A 1.5 des Kodex). Die Entsprechenserklärung setzt aber die Verbindlichkeit des Kodex für die betroffene Gesellschaft und mithin den Bestand der Verpflichtungen, die mit den jeweils in der Entsprechenserklärung abgefragten Tatbeständen zusammenhängen, voraus (Kapitel A 1.3 des Kodex). Deswegen ist es u. E. auf der Grundlage der derzeitigen Regelungen nicht zulässig, dass die ESWE Verkehr die Entsprechenserklärung in dieser Form beantwortet. Möglich ist die Beantwortung eines entsprechend den Fragen der Entsprechenserklärung gefertigten Fragenkatalogs, der inhaltlich berücksichtigt, dass der Beteiligungskodex keine Anwendung findet. Die Beantwortung erfolgt dann durch

den Magistrat oder ggf. auch durch die Gesellschaft direkt auf der Grundlage eines Beschlusses des Magistrats nach den einschlägigen Bestimmungen der HGO und der GO der StVV“.

Die WVV strebt den Beitritt zum kommunalen Arbeitgeberverband an und hat dazu einen formulierten Vorschlag unterbreitet (siehe Anlage).

Die Exina betrachtet den Beitritt zum kommunalen Arbeitgeberverband aufgrund der geringen Mitarbeitenden Anzahl sowie den außertariflichen Verträgen nicht als sinnvoll. Des Weiteren wird der Beitritt aus wirtschaftlichen Gründen nicht beabsichtigt.

In den aktuellen Arbeitsverträgen der Betriebsleiter der ELW sind keine klaren vertraglichen Vereinbarungen bzw. Verpflichtungen zur vollständigen Aufschlüsselung der Gehälter vorhanden. Mit den neuen Arbeitsverträgen ab dem 01.01.2020 beabsichtigt die ELW eine vollständige Aufschlüsselung und Veröffentlichung der Gehälter.

Für die ELW ist der Einsatz von Leiharbeitskräften ein wichtiges Instrument und die Anzahl hat sich in 2019 von 36 auf 27 Leiharbeiter zum Vorjahr verringert.

Die Erhöhung der flexiblen Frauenquote wird bei der ELW seit Jahren angestrebt. Die Quote bis zur Ebene der Sachgebietsleitungen wurde mit einem Frauenanteil von 14% erreicht.

Die ausführlichen Antworten der Gesellschaften stehen Ihnen in der beigefügten Anlage zur Verfügung.

Von folgenden Gesellschaften habe ich bisher keine Rückmeldungen erhalten, da die entsprechende Anfrage in den Aufsichtsratssitzungen im Mitte Dezember 2019 behandelt werden soll.

- GWI GmbH
- GWW GmbH
- SEG GmbH
- WiBau GmbH

Mit freundlichen Grüßen



Axel Imholz

Anlagen

Beschluss Nr. 0085 zur Vorlagen-Nr. 19-F-20-0016
Rückmeldung der WVV, Exina und ELW



Die Stadtverordnetenversammlung
- Beteiligungsausschuss -

Tagesordnung Punkt 11 der öffentlichen Sitzung am 27. August 2019

Vorlagen-Nr. 19-F-20-0016

Konsequenzen aus den Entsprechenserklärungen 2017
Bericht über die Konformität der Entsprechenserklärungen bei entsprechend betroffenen
Gesellschaften" (SV 18-V-20-0052)
- Antrag der Fraktionen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen vom 05.06.2019 -

Der Ausschuss möge beschließen:

1. Der Magistrat wird gebeten zu prüfen, ob es rechtliche Hinderungsgründe gibt, dass auch die ESWE Verkehr - obgleich sie hierzu aufgrund des Beteiligungskodex nicht verpflichtet ist - als 100%-Tochter der LHW eine Entsprechenserklärung abgeben darf. Der Magistrat wird gebeten, hierüber in der nächsten Sitzung des Beteiligungsausschusses zu berichten.
2. Es wird bemängelt, dass die WVV noch nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband ist. Die Begründung der WVV ist nicht stichhaltig, da andere Holding-Gesellschaften mit vergleichbarer Arbeitnehmerzahl - zum Beispiel die EGW - Mitglied in einem Arbeitgeberverband sind. Die Stadtverordnetenversammlung möge daher beschließen: Die WVV wird Mitglied im kommunalen Arbeitgeberverband. Der Magistrat wird gebeten, eine entsprechende Gesellschafterweisung an die WVV zu erlassen.
3. Es wird bemängelt, dass die Exina trotz gegenteiliger Ankündigungen immer noch nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband ist. Der Magistrat wird gebeten, erneut in Gespräche mit dem Mitgesellschafter einzutreten, mit dem Ziel, dass die Exina Mitglied in einem Arbeitgeberverband wird und hierüber in der übernächsten Sitzung des Beteiligungsausschusses zu berichten.
4. Es wird bemängelt, dass die ELW die Gehälter der Betriebsleiter nicht vollständig aufgeschlüsselt veröffentlicht hat. Der Magistrat wird gebeten, in der nächsten Sitzung des Beteiligungsausschusses zu berichten, welche Hinderungsgründe einer vollständigen Veröffentlichung entgegenstehen und wann diese abgestellt werden oder wann dies möglich sein könnte.
5. Die ELW wird gebeten, in der nächsten Sitzung des Beteiligungsausschusses über die Entwicklung der Leiharbeit bei der ELW zu berichten.
6. Es wird bemängelt, dass die GWI keine Compliance- und/oder Antikorruptionsrichtlinie aufgestellt hat. Die Begründung der GWI vermag nicht zu überzeugen, da der in etwa gleich große WIM Fonds eine solche Richtlinie aufgestellt hat. Da unabhängig davon der Immobilienbereich allgemein als korruptionsgefährdet gilt, wird die GWI aufgefordert, entsprechende Richtlinien zu erlassen. Der Magistrat wird gebeten, in der letzten Sitzung des Beteiligungsausschusses 2019 erneut über den Sachverhalt zu berichten und auf die GWI mit dem Ziel einzuwirken, eine solche Richtlinie aufzustellen.

7. Es wird bemängelt, dass ELW, GWW, SEG und WiBau keine flexiblen Frauenquoten für die übrigen Führungsebenen (unterhalb der Geschäftsführung/Betriebsleitung) festgelegt haben. Der Magistrat wird gebeten, über die laut Dezernatsverteilungsplan zuständigen Fachdezernate entsprechende Aufsichtsratsbeschlüsse zu initiieren und in der letzten Sitzung des Beteiligungsausschusses 2019 erneut über den Sachverhalt zu berichten.
-

Beschluss Nr. 0085

Der Antrag wird angenommen.

Frau Stadtverordnetenvorsteherin
mit der Bitte um Kenntnisnahme
und weitere Veranlassung

Wiesbaden, .09.2019

Lorenz
Vorsitzender

Die Stadtverordnetenvorsteherin

Wiesbaden, .09.2019

Dem Magistrat
mit der Bitte um Kenntnisnahme
und weitere Veranlassung

Gabriel
Stadtverordnetenvorsteherin

Der Magistrat
- 16 -

Wiesbaden, .09.2019

Dezernat III
mit der Bitte um weitere Veranlassung

Mende
Oberbürgermeister

WVV Wiesbaden Holding GmbH

Geschäftsführung

Herrn
Oberbürgermeister
Gert-Uwe Mende
Dezernat I
Schlossplatz 6
65183 Wiesbaden

26. September 2019

Beschluss des Beteiligungsausschusses Nr. 0085 vom 27.08.2019

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister Mende,

der Beschluss des Beteiligungsausschusses Nr. 0085 vom 27.08.2019, Ziffer 2, lautet wie folgt:

„Es wird bemängelt, dass die WVV noch nicht Mitglied in einem Arbeitsgeberverband ist. Die Begründung der WVV ist nicht stichhaltig, da andere Holding-Gesellschaften mit vergleichbarer Arbeitnehmerzahl - zum Beispiel die EGW - Mitglied in einem Arbeitsgeberverband sind. Die Stadtverordnetenversammlung möge daher beschließen Die WVV wird Mitglied im kommunalen Arbeitsgeberverband. Der Magistrat wird gebeten, eine entsprechende Gesellschafterweisung an die WVV zu erlassen.“

Zum aktuellen Sachstand eines möglichen Beitritts der WVV Wiesbaden Holding GmbH zum Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) möchte ich folgende Informationen zur Kenntnis geben und den in Ziffer 5 formulierten Vorschlag unterbreiten:

Die der beratungs- und beschlussrelevanten Entsprechenserklärung 2017 beigefügte Begründung (geringe Anzahl der betroffenen Mitarbeiter; bereits weitgehende analoge Anwendung tarifrechtlicher Regelungen) trifft nach wie vor zu. Seither wurde jedoch ein möglicher Beitritt der WVV Wiesbaden Holding GmbH (WVV) weiterhin geprüft mit folgendem aktuellen Sachstand:

1. Die Aufnahme in den Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) wurde seitens der WVV beantragt, die Aufnahme bzw. der endgültige Beitritt wurde im Einvernehmen mit dem KAV ruhend gestellt (siehe Ausführungen nachfolgender Ziffern 2-5).

Registergericht:
Amtsgericht Wiesbaden HRB 11941
Steuernummer: 043 225 90802
Ust-ID-Nr.: DE 210 576 339

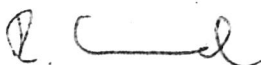
Nassauische Sparkasse
IBAN:
DE80510500150107003312
BIC: NASSDE55XXX
Gläubiger-ID:
DE62ZZZ00000068208

Vorsitzender des Aufsichtsrates:
Oberbürgermeister Gert-Uwe Mende
Geschäftsführer: Rainer Emmel

2. Verbunden mit dem Beitritt auf Aufnahme in den KAV ist die Mitgliedschaft in der Zusatzversorgungskasse Wiesbaden (ZVK).
3. Für die Aufnahme in die ZVK (Abrechnungsverbund II) ist der Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung erforderlich. Inhalt ist u.a. die Forderung der ZVK nach einer insolvenzsicheren Sicherheit. Die Sicherheit kann durch Bürgschaft des Gesellschafters oder mittels einer Bankbürgschaft erbracht werden. Die Vereinbarung enthält auch einen Passus, in dem die WVV erklären soll, keine Arbeitnehmerüberlassung an Dritte, die Mitglied bei der ZVK Wiesbaden im Abrechnungsverband I sind, vorzunehmen. Dies würde einen flexiblen Personaleinsatz zwischen der WVV und Gesellschaften oder der WVV und LHW einschränken.
4. Vor diesem Hintergrund wurde auch der Antrag auf Aufnahme in die ZVK ruhend gestellt.
5. Über das weitere Vorgehen soll nach Abschluss der zukünftigen Entscheidungen zur WVV beraten werden, siehe hierzu auch insbesondere den Auftrag des Aufsichtsrates der WVV vom 02.04.19 an die Geschäftsführung der WVV zur Entwicklung und Darstellung von Geschäftsführertätigkeiten in einer Konzernstruktur: „Die Geschäftsführung wird gebeten, im Benehmen mit dem Beteiligungsmanagement, Überlegungen durchzuführen bzw. Modelle darzustellen, wie Geschäftsführertätigkeiten in einer Konzernstruktur aussehen können. Da es sich um eine grundsätzliche Überlegung handelt, sind die Modelle über den Aufsichtsratsvorsitzenden und den Stadtkämmerer dem Beteiligungsausschuss spätestens im zweiten Halbjahr 2019 vorzulegen.“
6. Zwischenzeitlich hat die Geschäftsführung der WVV entschieden, dass bis zu einer abschließenden Klärung der TVöD analog Anwendung findet und entsprechende arbeitsvertragliche Vereinbarungen mit Wirkung vom 01.04.19 für derzeit vier Beschäftigte geschlossen (mit Ausnahme der Regelungen zum Leistungsentgelt und Altersvorsorge (ZVK)).

Ich schlage vor, eine Gesellschafterweisung - sofern ein entsprechender Beschluss der Stadtverordnetenversammlung an den Magistrat erfolgt - zurückzustellen, bis die in Ziffer 5 genannte Entscheidung zur Konzernstruktur getroffen wurde. Für weitere Fragen stehe ich gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



R. Emmel



Landeshauptstadt Wiesbaden			
Magistrat III			
28. Okt 2019			
21	40	41	
22	2.5.5	2.5	
23	2.5	2.1	
24	1.5	5.00	

Herrn Stadtrat
Axel Imholz

Dezernat III

Der Magistrat

Bürgermeister

Dr. Oliver Franz

Dr. Oliver Franz
28. Oktober 2019

**Konsequenzen aus den Entsprechenserklärungen 2017
Beschluss Nr. 0085, Punkt 3 vom 27. August 2019 des Beteiligungsausschusses
(Vorlagen-Nr. 19-F-20-0016)**

Sehr geehrter Herr Imholz,

die Position der EXINA GmbH zum Beitritt in eine Tarifgemeinschaft hat sich nicht geändert. In dem Schriftverkehr mit dem Teilnehmungsmanagement (vom 17. Mai 2019 und 10. September 2019) hat die Geschäftsführung der EXINA GmbH - wie gewünscht - mitgeteilt, dass aufgrund der Mitarbeiterzahl von acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der EXINA GmbH ein Beitritt in einen Arbeitgeberverband nicht angedacht ist.

Aufgrund der erneuten Nachfrage vom 27. August 2019 erhalten Sie hiermit eine genauere Begründung:

1. Hauptaufgabe eines Arbeitgeberverbandes ist die Verhandlungsführung mit Gewerkschaften über einen Tarifvertrag. Da die EXINA-Mitarbeiter nicht tarifgebunden sind, ist die Geschäftsführung unverändert der Auffassung, dass ein Beitritt nicht sinnvoll ist.
2. Durch eine Zugehörigkeit zu einem Arbeitgeberverband würden ein höherer Verwaltungsaufwand sowie höhere Personalkosten entstehen. Dieser Mehraufwand wäre durch keine Einnahmen gedeckt.

Mit freundlichen Grüßen,

Dr. Oliver Franz

Anlage



Herrn Oberbürgermeister
Gert-Uwe Mende

über
Magistrat

und

Frau Stadtverordnetenvorsteherin
Christa Gabriel

Herrn Bernhard Lorenz
Vorsitzender des Ausschusses für Beteiligung

Der Magistrat

Dezernat für
Stadtentwicklung und Bau

Stadtrat Hans-Martin Kessler

. November 2019

Konsequenzen aus den Entsprechenserklärungen 2017
Bericht über die Konformität der Entsprechenserklärungen bei entsprechend betroffenen
Gesellschaften*
Beschluss-Nr. 0085 der öffentlichen Sitzung des Ausschusses für Beteiligung vom
27.08.2019 (Vorlagen-Nr. 19-F-20-0016)

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Lorenz,

mit dem Ausschuss-Beschluss Nr. 0085 vom 27. August 2019 wurde der Magistrat gebeten,

1. Zu prüfen, ob es rechtliche Hinderungsgründe gibt, dass auch die ESWE Verkehr - obgleich sie hierzu aufgrund des Beteiligungskodex nicht verpflichtet ist - als 100%-Tochter der LHW eine Entsprechenserklärung abgeben darf. Der Magistrat wird gebeten, hierüber in der nächsten Sitzung des Beteiligungsausschusses zu berichten.
2. Es wird bemängelt, dass die WW noch nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband ist. Die Begründung der WW ist nicht stichhaltig, da andere Holding-Gesellschaften mit vergleichbarer Arbeitnehmerzahl - zum Beispiel die EGW - Mitglied in einem Arbeitgeberverband sind. Die Stadtverordnetenversammlung möge daher beschließen: Die WW wird Mitglied im kommunalen Arbeitgeberverband. Der Magistrat wird gebeten, eine entsprechende Gesellschafterweisung an die WW zu erlassen.
3. Es wird bemängelt, dass die Exina trotz gegenteiliger Ankündigungen immer noch nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband ist. Der Magistrat wird gebeten, erneut in Gespräche mit dem Mitgeschafter einzutreten, mit dem Ziel, dass die Exina Mitglied in einem Arbeitgeberverband wird und hierüber in der übernächsten Sitzung des Beteiligungsausschusses zu berichten.
4. Es wird bemängelt, dass die ELW die Gehälter der Betriebsleiter nicht vollständig aufgeschlüsselt veröffentlicht hat. Der Magistrat wird gebeten, in der nächsten Sitzung des Beteiligungsausschusses zu berichten, welche Hinderungsgründe einer vollständigen Veröffentlichung entgegenstehen und wann diese abgestellt werden oder wann dies möglich sein könnte.

5. Die ELW wird gebeten, in der nächsten Sitzung des Beteiligungsausschusses über die Entwicklung der Leiharbeit bei der ELW zu berichten.

6. Es wird bemängelt, dass die GWI keine Compliance- und/oder Antikorruptionsrichtlinie aufgestellt hat. Die Begründung der GWI vermag nicht zu überzeugen, da der in etwa gleich große WIM Fonds eine solche Richtlinie aufgestellt hat. Da unabhängig davon der Immobilienbereich allgemein als korruptionsgefährdet gilt, wird die GWI aufgefordert, entsprechende Richtlinien zu erlassen. Der Magistrat wird gebeten, in der letzten Sitzung des Beteiligungsausschusses 2019 erneut über den Sachverhalt zu berichten und auf die GWI mit dem Ziel einzuwirken, eine solche Richtlinie aufzustellen.

7. Es wird bemängelt, dass ELW, GWW, SEG und WiBau keine flexiblen Frauenquoten für die übrigen Führungsebenen (unterhalb der Geschäftsführung/Betriebsleitung) festgelegt haben. Der Magistrat wird gebeten, über die laut Dezernatsverteilungsplan zuständigen Fachdezernate entsprechende Aufsichtsratsbeschlüsse zu initiieren und in der letzten Sitzung des Beteiligungsausschusses 2019 erneut über den Sachverhalt zu berichten.

Der Ausschuss möge beschließen:

Der Magistrat wird gebeten, zum derzeitigen Sachstand der Prüfaufträge aus dem Ausschuss-Beschluss Nr. 0085 vom 27. August 2019 zu berichten.

Die ELW (Entsorgungsbetriebe der Landeshauptstadt Wiesbaden) beantworten die Fragen wie folgt:

Antwort zu Frage 4:

Zu den aktuellen Arbeitsverträgen der Betriebsleiter gibt es keine klare vertragliche Vereinbarung bzw. Verpflichtung zur vollständigen Aufschlüsselung der Gehälter. Mit den neuen Arbeitsverträgen, die zum 01.01.2020 in Kraft treten, ist eine vollständige Aufschlüsselung und Veröffentlichung der Gehälter sichergestellt.

Antwort zu Frage 5:

Der Einsatz von Leiharbeitskräften bei den ELW ist ein wichtiges Instrument, um die Leistungsfähigkeit der Dienstleistungserbringung im operativen Bereich, insbesondere im Rahmen der Urlaubs- und Krankheitsvertretung, zu gewährleisten. Die Entwicklung der Leiharbeit in den Jahren 2018 und 2019 war wie folgt:

	2018	2019
Januar	30	37
Februar	25	37
März	26	26
April	26	28
Mai	32	33
Juni	36	35
Juli	48	31
August	47	31
September	40	35
Oktober	44	31
November	41	
Dezember	33	
Durchschnitt	36	27

Antwort zu Frage 7:

Gemäß Beschluss des Beteiligungsausschusses wurde die flexible Frauenquote unterhalb der Betriebsleitung im Rahmen der Betriebskommissionssitzung der ELW am 24. Oktober 2019 diskutiert.

Der Anteil an weiblichen Führungskräften bei den ELW ist sehr gering, bis zur Ebene der Sachgebiete ist die Quote wie folgt:

Funktion	Gesamt	männlich	weiblich
Betriebsleitung	2	2	
Bereichsleitung	6	6	
Abteilungsleitung	21	19	2
Sachgebietsleitung	21	16	5
Summe	50	43	7
		86%	14%

Obwohl die Betriebsleitung der ELW seit Jahren viele Anstrengungen unternimmt die Zahl der weiblichen Führungskräfte zu erhöhen, gestaltet sich das Erreichen dieses Zieles als äußerst schwierig. Die ELW haben insgesamt große Schwierigkeiten qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu gewinnen und vakante Stellen müssen teilweise mehrmals ausgeschrieben werden. Es gibt insgesamt zu wenige Bewerbungen auf freie Stellen und der TVÖD ist - in Bezug auf Fach- und Führungskräfte - in Konkurrenz zur Privatwirtschaft monetär weniger attraktiv. Für Frauen sind die - meist technischen bzw. operativen - Geschäftsbereiche der ELW anscheinend weniger ansprechend, zumindest ist die Anzahl weiblicher Bewerber sehr unterrepräsentiert.

Um den Herausforderungen des demographischen Wandels gerecht zu werden, ist bei den ELW im Jahr 2018 eine neue Stelle in der Personalabteilung geschaffen worden, die sich ausschließlich mit Themen der Personalentwicklung beschäftigt. Die Stelle ist seit dem August 2018 qualifiziert besetzt. Inzwischen wurde ein Personalentwicklungskonzept für die ELW erarbeitet und beschlossen. Das Personalentwicklungskonzept beinhaltet Themen wie Recruiting & Personalauswahl, Einstellungsprozedere, Assessment Center, Personalgewinnungsmaßnahmen, Einarbeitung Talentmanagement, Gesundheit & Sicherheit, Mitarbeiterwohlbefinden, Führungskräftebildung oder Potenzialanalyse/Kompetenzanalyse.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Jahre 2020 bis 2025 wurde ebenfalls im Rahmen der Sitzung der Betriebskommission am 24. Oktober 2019 vorgestellt. Nach intensiver Diskussion werden die Änderungswünsche der Mitglieder der Betriebskommission in den Förderplan eingearbeitet und in der nächsten BK-Sitzung am 05. März 2020 zum Beschluss vorgelegt. Darin sollen Zielvorgaben enthalten sein.

Leitlinien und Maßnahmen der ELW zur Frauenförderung:

Der vierte Unternehmensleitsatz der ELW lautet „Wir schaffen in unserem Unternehmen Arbeits- und Arbeitsplatzbedingungen, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen, sich mit dem Betrieb zu identifizieren und Verantwortung zu übernehmen.“ Ein faires und kollegiales Verhalten am Arbeitsplatz sind Grundvoraussetzung für ein wertschätzendes und vertrauensvolles Miteinander bei den ELW - ungeachtet der Herkunft oder des Geschlechtes. Auf dieser Leitlinie bauen die nachfolgenden Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf.

Ausschreibungen

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Personalauswahl in allen Stufen des Stellenbesetzungsverfahrens zu beteiligen, d. h. bei der Erstellung des Anforderungsprofils, am Auswahlverfahren und an Vorstellungsgesprächen.

Bei Stellenausschreibungen wird grundsätzlich in Klammern die Bezeichnung w/m/d (weiblich, männlich, divers) verwendet.

Es ist darauf hinzuweisen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Dies gilt für alle Hierarchieebenen und somit auch für Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion. Die ELW möchten mit dem Angebot einer Beschäftigung in vollzeitnaher Teilzeit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie das berufliche Fortkommen für Frauen und Männer gleichermaßen unterstützen.

Sind Führungspositionen betroffen, sollen Frauen in der externen Ausschreibung mit folgendem Text angesprochen werden: „In Führungspositionen bei ELW sind Frauen unterrepräsentiert, wir sind deshalb besonders an Bewerbungen von Frauen interessiert.“ Vorgesetzte sind aufgefordert, im Rahmen von Jahresgesprächen Mitarbeiterinnen zu motivieren und zu unterstützen, sich um höherwertige Stellen zu bewerben.

Bewerbungsgespräche und Auswahlentscheidungen

Bei der Auswahl der Bewerber zum Bewerbungsgespräch werden, sofern ausreichend Bewerbungen vorliegen, ausreichend Personen aller Geschlechter eingeladen, so dass zwischen mehreren qualifizierten Frauen oder Männern entschieden werden kann. Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich erworben wurden, zu berücksichtigen.

Auswahl- oder Beurteilungsrichtlinien dürfen Frauen weder mittelbar noch unmittelbar benachteiligen. Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung oder Verzögerung der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen darf sich nicht nachteilig auf dienstlichen Beurteilungen auswirken.

Fortbildung und Personalentwicklung

Das Konzept zur Personalentwicklung bei den ELW ist grundsätzlich gleichgeschlechtlich gestaltet. Das bedeutet:

Maßnahmen zur Personalentwicklung, insbesondere das Aufzeigen von beruflichen Perspektiven und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten stehen allen Geschlechtern gleichermaßen offen.

Personalentwicklung umfasst alle Aktivitäten, die ein Unternehmen zur Förderung, Bildung und Entwicklung seiner Beschäftigten veranlasst. Die Aufgaben und die sich daraus ergebenden Maßnahmen sind sehr umfangreich. Innerhalb eines funktionierenden Personalmanagements tragen sie als wichtigste Disziplinen maßgeblich zum Unternehmenserfolg bei.

Daher sind insbesondere Fortbildungsangebote so zu gestalten, dass Frauen zur Teilnahme ermutigt werden. Teilzeitbeschäftigten, die an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen, die über ihre vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, ist ein Zeitausgleich zu gewähren.

Mit freundlichen Grüßen

Verteiler
Dez. IV
70.BL

