

Betreff:
Zielgrößen zur Förderung von Frauen in den Führungspositionen städtischer Gesellschaften und Beteiligungen

<i>Organisationseinheit:</i> Dezernat VII 20 Fachbereich Finanzen	<i>Datum:</i> 23.06.2022
---	-----------------------------

<i>Beratungsfolge</i>	<i>Sitzungstermin</i>	<i>Status</i>
Ausschuss für Finanzen, Personal und Digitalisierung (zur Kenntnis)	23.06.2022	Ö

Sachverhalt:

Die Anfrage der BIBS-Fraktion im Rat der Stadt Braunschweig vom 10. Juni 2022 (Drucksache 22-19056) wird wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Grundsätzlich ist Chancengleichheit ein wesentlicher Aspekt der Personalpolitik der Stadt Braunschweig. Dies gilt natürlich auch für die städtischen Gesellschaften.

Der Aufsichtsrat der Struktur-Förderung Braunschweig GmbH (SFB) hat am 1. Juni 2022 (nach erfolgtem Grundsatzbeschluss des Rates in seiner Sitzung am 24. Mai 2022) das Personalberatungsunternehmen „Westwind Real Estate Executive Search GmbH“ beauftragt, um die SFB und die Gesellschafterin Stadt Braunschweig bei der Suche nach einer qualifizierten Geschäftsführung für die Unternehmenssparte Hochbau der SFB zu unterstützen.

Das ausgewählte, beauftragte Beratungsunternehmen bietet nach Überzeugung der Verwaltung und der SFB die besten Voraussetzungen, eine objektiv bestmögliche Auswahl zur Besetzung der Geschäftsführungsposition durchzuführen. Zur Wahrung von Chancengleichheit als einen wesentlicher Aspekt der Personalpolitik ist es beispielsweise Mitglied im Verein „Frauen in der Immobilienwirtschaft e.V.“. Dieser Verein stellt eine öffentlichkeitswirksame Interessenvertretung dar mit dem Ziel, die Zahl der Entscheidungsträgerinnen in der Immobilienbranche zu steigern (siehe hierzu: www.immofrauen.de).

Es wurde gegenüber dem beauftragten Beratungsunternehmen seitens der SFB und der Verwaltung explizit betont, dass fachlich geeignete Frauen für die Position der Geschäftsführung für die SFB zu identifizieren, zu prüfen und zu präsentieren sind. Durch eine systematische und ganzheitliche Ansprache aller eruierten und potentiellen Kandidatinnen und Kandidaten soll von vornherein eine Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion oder Sexualität ausgeschlossen werden.

Grundsätzlich sind die Maßstäbe einer objektivierten Bestenauslese zu wahren (Art. 33 Abs. 2 GG).

Zu Frage 2:

Wie die Verwaltung selbst sind auch die städtischen Gesellschaften bemüht, Frauen in Führungspositionen zu etablieren. Mit Ausnahme der von den gesetzlichen Regelungen

erfassten Gesellschaften gibt es keine festgelegten Zielgrößen für den Frauenanteil in Führungspositionen. Derzeit ist auch keine Festlegung von Zielgrößen geplant, da bei Stellenbesetzungen insbesondere der o. g. Grundsatz der Bestenauslese nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gem. Art. 33 Abs. 2 GG zu beachten ist.

Ergänzender Hinweis:

Relevant in Bezug auf die Gleichberechtigung in städtischen Stellenbesetzungsverfahren sind die Regelungen des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG), hier insbesondere § 11 Ausschreibung (Ausschreibungspflicht bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts), § 12 Auswahlverfahren Abs. 1 (Berücksichtigung des unterrepräsentierten Geschlechts in der Vorauswahl), § 12 Abs. 5 (Möglichkeit der Bevorzugung des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung). Das NGG gilt jedoch nur für Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände und Verwaltungen der auf niedersächsischem Landesrecht beruhenden sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit 30 oder mehr Beschäftigten.

Zu Frage 3:

Frauenanteil im Aufsichtsrat:

Grundsätzlich entscheidet der Rat über die Entsendung von Aufsichtsratsmitgliedern städtischer Gesellschaften. Hierbei findet § 138 Abs. 2 NKomVG entsprechende Anwendung, d. h. sofern mehrere Vertreterinnen und Vertreter der Kommune zu benennen sind, ist die Oberbürgermeisterin oder der Oberbürgermeister zu berücksichtigen. Auf Vorschlag der Oberbürgermeisterin oder des Oberbürgermeisters kann an ihrer oder seiner Stelle eine andere Beschäftigte oder ein anderer Beschäftigter der Kommune benannt werden. Wird nur eine städtische Vertreterin oder ein städtischer Vertreter entsandt, so erfolgt die Entsendung durch Beschluss des Rates gemäß § 66 NKomVG. Sind zwei Vertreterinnen oder Vertreter zu entsenden, so ist die Oberbürgermeisterin oder der Oberbürgermeister oder eine von ihr oder ihm vorgeschlagene Beschäftigte bzw. ein von ihm oder ihr vorgeschlagener Beschäftigter der Kommune zu berücksichtigen. Die weitere Vertreterin oder der weitere Vertreter wird gleichfalls durch Beschluss gemäß § 66 NKomVG entsandt. Erst wenn weitere Vertreterinnen und Vertreter neben der Oberbürgermeisterin oder dem Oberbürgermeister zu benennen sind, kommt das Verfahren nach § 71 NKomVG zur Anwendung. Damit sind die von den Fraktionen und Gruppen ausübenden Vorschlagsrechte abhängig von den Fraktions- und Gruppenstärken.

Insofern liegt es insbesondere in der Verantwortung der vorschlagsberechtigten Fraktionen und Gruppen, welcher Frauenanteil in den Aufsichtsräten erreicht wird.

Auf Basis des Beschlusses des Verwaltungsausschusses vom 29. September 2015 haben die Gesellschafterversammlungen der Stadt Braunschweig Beteiligungs-Gesellschaft mbH (SBBG) und der Braunschweiger Verkehrs-GmbH (BSVG) jeweils für den Aufsichtsrat einen Frauenanteil von 30 % als Zielgröße festgelegt (siehe Drucksache 15-00548). Die Entscheidung erfolgte aufgrund gesetzlicher Vorgaben. Für weitere städtische Gesellschaften (mit Ausnahme der Braunschweiger Versorgungs-Verwaltungs-AG) bestehen bislang keine Zielgrößen für den Frauenanteil in Aufsichtsräten.

Die festgelegten Zielgrößen für die Gesellschaften haben jedoch keine rechtliche Bindungswirkung, d. h. es gibt keine Sanktionierung bei Nichteinhaltung. Die Fraktionen und Gruppen im Rat sind also bei der Besetzung der Aufsichtsräte in der Wahl ihrer Vorschlagsrechte nach wie vor frei. Im Rahmen der Neubesetzung der Aufsichtsräte zu Beginn einer neuen Ratsperiode weist die Verwaltung regelmäßig auf die festgelegten Zielgrößen hin.

Frauenanteil in der Unternehmensführung:

Auf Basis des Beschlusses des Verwaltungsausschusses vom 29. September 2015 haben die Gesellschafterversammlungen der SBBG und der BSVG ebenfalls jeweils Zielgrößen für einen Frauenanteil in der Geschäftsführung festgelegt (siehe Drucksache 15-00548). Für die zwei Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung sind Zielgrößen von den Geschäftsführungen in eigener Zuständigkeit festgelegt worden.

Die Festlegung von weiteren Zielgrößen ist vor dem Hintergrund der Ausführungen zu Frage 2 nicht geplant.

Geiger

Anlage/n:

Keine