

<p><b>STELLUNGNAHME zur Anfrage</b></p> <p>Stadtrat Dr. Christofer Leschinger (GRÜNE)          Stadtrat Alexander Geiger (GRÜNE)          Stadträtin Dr. Ute Leidig (GRÜNE)          Stadträtin Tanja Kluth (GRÜNE)          Stadträtin Dr. Dorothea Polle-Holl (GRÜNE)</p> <p>vom: 12.09.2013          eingegangen: 12.09.2013</p>	<p>Gremium:</p> <p>Termin:          Vorlage Nr.:          TOP:          Verantwortlich:</p>	<p><b>54. Plenarsitzung Gemeinderat</b></p> <p><b>22.10.2013</b>  <b>2013/0120</b>  <b>22</b>  <b>öffentlich</b>  <b>Dez. 4</b></p>
<p><b>Mehr Frauenpower in städtischen Tochtergesellschaften</b></p>		

**1. Die hierarchischen Stufen unterhalb der Geschäftsführungsebene werden im aktuellen Beteiligungsbericht nicht dargestellt. Wie hoch ist der Anteil an Frauen in Führungspositionen (Geschäftsführung, obere Führungsebene wie beispielsweise Abteilungsleitung, Klinikleitung etc.) in den städtischen Tochterunternehmen?**

Die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen in städtischen Tochtergesellschaften (Beteiligung der Stadt größer gleich 50 %) stellt sich wie folgt dar:

	Geschäftsführung Frauen (Personen insg.)	2. Ebene Frauen (Personen insg.)
KVVH	1 (3)	2 (6)
KBG	0 (1)	0 (1)
Fächerbad	0 (1)	0 (1)
KASIG	0 (2)	n/a*
SWK	0 (3)	0 (10)
SWK Netze	0 (1)	0 (1)
KEK	0 (1)	n/a*
VBK	0 (1)	1 (4)
AVG	0 (1)	1 (4)
KVV	0 (1)	1 (3)
VOLKSWOHNUNG Konzern	0 (1)	0 (5)
KFG	0 (1)	2 (2)
KFE	0 (1)	2 (2)
Städtisches Klinikum	0 (2)	2 (24)**; 2 (7)***
KVD	1 (1)	6 (6)
AFB	1 (1)	1 (4)
KMK	1 (2)	3 (8)
Stadtmarketing	0 (1)	3 (5)

\* nicht anwendbar

\*\*Klinik- und Institutleitungen

\*\*\*Geschäftsbereichsleitungen

---

## **2. Wurden in einzelnen städtischen Beteiligungsgesellschaften bereits Zielgrößen für die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen vereinbart?**

Bei allen wesentlichen städtischen Beteiligungen wurden auf der Ebene der Geschäftsleitung keine Zielgrößen für die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen vereinbart. Teilweise wird dies mit dem hohen Frauenanteil begründet, wie zum Beispiel bei der KFG und der KFE, teilweise mit der geringen Größe der Gesellschaft, wie zum Beispiel bei der KEK (6 Beschäftigte). Bei vielen großen Gesellschaften werden Führungspositionen bei gleicher Qualifikation bevorzugt mit Frauen besetzt.

## **3. Existieren in einzelnen städtischen Unternehmen Frauenförderpläne, um den Anteil an Frauen in Führungspositionen zu erhöhen? Wenn ja, welche Maßnahmen sehen diese vor?**

Ein umfangreicher Frauenförderplan existiert nur beim Städtischen Klinikum. Die Stadtwerke erstellen jährlich einen Bericht über den Status quo und Veränderungen im Gleichstellungsbereich.

## **4. Kann die Stadtverwaltung belegen, dass Frauen in Führungspositionen der städtischen Tochtergesellschaften aktuell genauso viel verdienen wie ihre männlichen Kollegen in vergleichbarer Position (entweder innerhalb desselben Unternehmens oder in einem anderen städtischen Beteiligungsunternehmen oder in einem vergleichbaren privatwirtschaftlichen Unternehmen)?**

Die Gesellschaften bestätigen, dass Frauen in Führungspositionen genauso viel verdienen wie die männlichen Kollegen in vergleichbaren Positionen im selben Unternehmen.

## **5. Mit welchen konkreten Maßnahmen beabsichtigt die Stadtverwaltung, den Anteil an Frauen in der Führungsebene der städtischen Beteiligungsunternehmen zukünftig deutlich zu erhöhen?**

Seit Oktober 2011 ist die aktuelle städtische Gleichberechtigungsdienstanweisung in Kraft. Diese Dienstanweisung besitzt Richtliniencharakter für alle städtischen Beteiligungsgesellschaften. Beim Klinikum sind eine Vorgabe für die Geschäftsordnung zur Verwirklichung von Gleichberechtigung und die Einrichtung des Amtes einer Gleichstellungsbeauftragten zudem im Gesellschaftsvertrag verankert. Mit der Geschäftsführung bei der KMK und den Häfen wurden in Deutschland erstmals Frauen als Geschäftsführung gewählt.

**6. Wie beurteilt die Stadtverwaltung die Einrichtung einer Quotenregelung, damit zukünftig ein festgesetzter Anteil an Führungspositionen in den städtischen Tochterunternehmen mit Frauen besetzt wird?**

Eine (weiche) Entscheidungsquote existiert bereits in Ziff. 4 c der oben genannten Gleichberechtigungsdienstanweisung, da eine Position bei gleicher Qualifikation mit einer Frau besetzt wird. Eine Zielquote mit einem festgelegten Anteil von Frauen in Führungspositionen über alle städtischen Beteiligungen wird kritisch gesehen, da sich die Unternehmen in Größe, Struktur und Branchenzugehörigkeit stark unterscheiden.

**7. Wie beurteilt die Stadtverwaltung spezifische (eventuell auch unternehmensübergreifende) Förderprogramme, um Frauen gezielt auf Führungspositionen in städtischen Beteiligungsunternehmen vorzubereiten und um Frauen zu einer Bewerbung auf Führungspositionen zu ermutigen?**

Die Stadtverwaltung ist bestrebt, gerade auch im Personalbereich den Konzerngedanken zu pflegen. Das heißt, dass übergreifende Maßnahmen in diesem Bereich positiv beurteilt werden. Im Mai 2009 startete das einjährige Konzern-Traineeprogramm zur Ausbildung von Nachwuchsführungskräften. Daran waren neben der Stadtverwaltung die Beteiligungen Stadtwerke, Klinikum und Verkehrsbetriebe beteiligt. Von den sieben Trainees sind fünf weiblich. Zwei der Trainees haben inzwischen eine Führungsposition in einem Beteiligungsunternehmen inne, davon ist eine weiblich.

**8. Mit welchen Maßnahmen beabsichtigt die Stadtverwaltung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen in Führungspositionen bzw. für Anwärtnerinnen auf Führungspositionen zu verbessern (z. B. Teilzeitarbeit auch in gehobenen Positionen, Job-Sharing, Tandemlösungen für Führungspositionen, Kinderbetreuung etc.)? Wie könnte eine Rückkehr von Müttern nach einer "Baby-Pause" auf eine Führungsposition erleichtert werden?**

Familienbewusste Personalpolitik ist gerade vor dem Hintergrund des demographischen Wandels ein wichtiges Thema. Bei der Stadt Karlsruhe ist das Qualitätsmerkmal „Familienfreundlichkeit“, die daraus resultierende Zufriedenheit in der Mitarbeiterschaft und der damit verbundene Imagegewinn (verantwortungsvoller Arbeitgeber) erkannt und bereits in zahlreichen Handlungsfeldern umgesetzt. Die Handlungsfelder reichen von den verschiedensten Formen der Teilzeitarbeit über kurz- oder langfristige Beurlaubungs- und Sonderurlaubsmöglichkeiten zur Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen sowie einem Anspruch auf angemessene Beschäftigung nach Ablauf einer Beurlaubung bis hin zu alternierender Telearbeit, um nur einige zu nennen. Bereits 2009 wurden die Begleitung von Tandem-Besetzungen in Führungspositionen sowie die Ausweitung des Teilzeitausbildungsangebots umgesetzt.

Ähnliche Ansätze wie die der Stadtverwaltung existieren auch in einzelnen Gesellschaften. Punktuell findet ein Austausch darüber zwischen der Stadtverwaltung und den Gesellschaften statt. Über die Einführung der genannten Programme und Maßnahmen bei den einzelnen, von ihrer Struktur und Anforderung her sehr unterschiedlichen städtischen Beteiligungsgesellschaften entscheidet in erster Linie die dortige Geschäftsführung (ggf. in Abstimmung mit der örtlichen Arbeitnehmervertretung). Die Geschäftsführung wiederum stimmt sich in solchen grundsätzlichen Fragen in der Regel mit dem oder der Aufsichtsratsvorsitzenden ab. Neben der Einflussnahme des oder der Aufsichtsratsvorsitzenden besteht für die Stadt Karlsruhe als Gesellschafterin die Möglichkeit einer Gesellschafterweisung.

**9. Welche Ansatzpunkte sieht die Stadtverwaltung, um den Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten der städtischen Beteiligungsunternehmen zu erhöhen?**

Hier sind alle Beteiligten gefordert, die die Aufsichtsrätinnen benennen. Auf der Seite der Gesellschaften ist es die Arbeitnehmervertretung, die die Aufsichtsrätinnen und Aufsichtsräte stellt. Auf der Seite der Gesellschafterin Stadt Karlsruhe werden fast ausschließlich Stadträtinnen und Stadträte in die Aufsichtsräte berufen. Da die gemeinderätlichen Aufsichtsrätinnen die größte Gruppe bilden, kommt dem Gemeinderat bei der Erhöhung des Frauenanteils eine wichtige Rolle zu.