

**07.03.2017**

*- Stand: 13.02.2017 -*

**Rahmenkonzept  
zur Förderung von Frauen in Führungspositio-  
nen in den Gesellschaften der Stadt Karlsruhe**

**gemäß dem Antrag "Frauen nach vorn..." und der Stellung-  
nahme vom 18.03.2014**

## Inhaltsverzeichnis

- I. Ausgangslage - Antrag „Frauen nach vorn...“
- II. Status quo
  1. Städtische Vorgaben an die städtischen Gesellschaften zur Frauenförderung und deren Umsetzung
  2. Umsetzung gesetzlicher Vorgaben (Bundesteilhabegesetz und Landesgesetz für Chancengleichheit)
- III. Soll-Konzept
  1. Erstellung einer Personalstatistik
  2. Festlegung von Instrumenten
  3. Berichterstattung und Controlling in den Gesellschaften
  4. Berichterstattung und Controlling in den städtischen Gremien

### I. Ausgangslage - Antrag „Frauen nach vorn...“

Nach einer Anfrage der GRÜNE-Gemeinderatsfraktion im Herbst 2013 mit dem Titel „Frauenpower“ und einem anschließenden Antrag Anfang 2014 mit „Frauen nach vorn...“ hat sich am 18.03.2014 der Gemeinderat mit der Stellungnahme der Verwaltung einverstanden erklärt, wonach die Stadtverwaltung bei folgenden Gesellschaften ein **Rahmenkonzept zur Förderung von Frauen in Führungspositionen** anregt:

- Städtisches Klinikum gGmbH
- Stadtwerke Karlsruhe GmbH
- VOLKSWOHNUNG GmbH
- Verkehrsbetriebe Karlsruhe GmbH

Das Rahmenkonzept soll durch die vier genannten Gesellschaften in Abstimmung mit der städtischen Gleichstellungsbeauftragten erstellt und anschließend umgesetzt werden.

Das Konzept musste sowohl auf Grund eines Bundesgesetzes im Jahr 2015 als auch eines Landesgesetzes im Jahr 2016 erweitert und aktualisiert werden. Die rechtlichen Konsequenzen für die städtischen Gesellschaften wurden in dem aktuell vorliegenden Konzept berücksichtigt. Nach Beschlussfassung des Rahmenkonzepts im Hauptausschuss werden die städtischen Beteiligungsgesellschaften es unternehmensspezifisch ausgestalten.

## II. Status quo

### 1. Städtische Vorgaben an die städtischen Gesellschaften zur Frauenförderung und deren Umsetzung

Die städtische Dienstanweisung zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frau und Mann in der Stadtverwaltung Karlsruhe hat entsprechend dem Schreiben des Herrn Oberbürgermeister vom 9. Januar 2012 Richtliniencharakter für die städtischen Gesellschaften. In der Dienstanweisung wird insbesondere gefordert:

- Eine jährliche Personalstatistik mit Erhebung des Frauen- und Männeranteils.
- Eine Zielvereinbarung zur Geschlechtergerechtigkeit entwickelt von der Dienststellenleitung mit der örtlichen Personalvertretung.
- Jährliche Berichterstattung der Dienststellen an das POA, die Gleichstellungsbeauftragte und das Fachdezernat.

Nach den Erfahrungen der Arbeitsgruppe werden die Richtlinien in den städtischen Gesellschaften sehr unterschiedlich umgesetzt. Beispiele aus den an der Arbeitsgruppe teilnehmenden Gesellschaften:

- Das Klinikum erhebt eine eigene Frauenstatistik und stellt alle drei Jahre einen Frauenbericht im Aufsichtsrat vor.
- Bei den Stadtwerken stellt die Gleichstellungsbeauftragte jährlich dem Aufsichtsrat den Gleichstellungsbericht vor.
- Volkswohnung und VBK erheben bislang keine Frauenstatistik, erstellen aber ebenfalls einen Personalbericht.

Darüber hinaus haben die Gesellschaften SWK, SKK und VBK eine eigene Funktion der Gleichstellungsbeauftragten geschaffen und besetzt.

## 2. Umsetzung gesetzlicher Vorgaben

### Das Bundesteilhabegesetz

Das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ vom 30.04.2015 ist am 01.05.2015 in Kraft getreten. Das Gesetz hat Auswirkungen auf verschiedene städtische Gesellschaften (mitbestimmte GmbH nach MitbestG oder DrittelbG). Danach waren bis zum 30.09.2015 Zielgrößen des Frauenanteils für die 1. bis 3. Führungsebene festzulegen. Über deren Erreichen bzw. die Gründe für ein Nichterreichen ist öffentlich und im Lagebericht zu berichten. Die Unternehmen müssen als Konsequenz hieraus Maßnahmen entwickeln, die die zukünftige Erreichung sicherstellen.

Folgende vier städtische Gesellschaften sind von der gesetzlichen Regelung betroffen:

- a) KVVH GmbH
- b) Stadtwerke Karlsruhe GmbH
- c) VBK – Verkehrsbetriebe Karlsruhe GmbH
- d) Albtal-Verkehrs-Gesellschaft mbH

Zum Beschlusswesen des Bundesteilhabegesetzes:

Für die genannten Gesellschaften wurden die Zielgrößen für den Frauenanteil in dem jeweils zuständigen Gremium beschlossen:

- Die KVVH GmbH hat im **Aufsichtsrat** nach §§ 52 Abs. 2 Satz 2 GmbHG, 111 Abs. 5 AktG die Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und in der Geschäftsführung beschlossen.
- Bei den Gesellschaften SWK, VBK und AVG ist ein Aufsichtsrat nach dem Drittelbeteiligungsgesetz bestellt. Für die einzelnen Beschlüsse gelten folgende Zuständigkeiten:
  - > AVG: Die Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und in der Geschäftsführung sind nach § 52 Abs. 2 Satz 1 GmbHG von der **Gesellschafterversammlung** zu beschließen. Der Hauptausschuss beschließt kommunalrechtlich über das

Abstimmungsverhalten des städtischen Vertreters in der Gesellschafterversammlung.

> SWK und VBK: Da die Stadt bei den zwei Gesellschaften **nur mittelbar beteiligt ist**, kann der Hauptausschuss in beiden Fällen lediglich eine **Empfehlung** an den städtischen Vertreter zum Abstimmungsverhalten in der Gesellschafterversammlung aussprechen.

- Daneben gilt für alle vier oben genannten Gesellschaften (KVVH, SWK, VBK, AVG), dass nach § 36 GmbHG die Geschäftsführung für die Festlegung der Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden obersten Führungsebenen zuständig ist.

Die erstmalige Umsetzungsfrist zur Erreichung der Zielgrößen darf über den 30.06.2017 nicht hinausgehen. Danach sind neue Fristen zu definieren, die nicht länger als fünf Jahre sein dürfen. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgrößen unter 30 %, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil **nicht mehr unterschreiten**. Dieser Verpflichtung wird hinsichtlich der Aufsichtsräte nur durch eine entsprechende Berücksichtigung von Frauen sowohl bei der Besetzung der vom Gemeinderat vorgeschlagenen Aufsichtsratsmitglieder als auch bei der Besetzung der gewählten Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat nachzukommen sein.

### **Das Landesgesetz für Chancengleichheit**

Das „Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg“ (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG) vom 23.02.2016 ist am 27.02.2016 in Kraft getreten. Das Gesetz trifft Aussagen für die Gemeinden, Stadt- und Landkreise und verpflichtet diese zur aktiven Frauenförderung mit entsprechenden Instrumenten wie Chancengleichheitsplänen und der Bestellung von Beauftragten (s. Abschnitt 4 ChancenG):

„Soweit das Land oder eine kommunale Gebietskörperschaft ein Unternehmen in Rechtsformen des Privatrechts gründet oder umwandelt, soll die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag oder in der Satzung vereinbart werden. Die kommunale Gebietskörperschaft soll ihre Gesellschafterrechte in Unternehmen des Privatrechts, auf die sie durch mehrheitliche Beteiligung oder in

sonstiger Weise direkt oder indirekt bestimmenden Einfluss nehmen kann, so ausüben, dass die Vorschriften dieses Gesetzes entsprechende Anwendung finden.“ (ChancenG § 3 Abs. 3)

In welcher Form eine weitere verbindliche und schriftliche Beschlussfassung für die einzelnen Gesellschaften erfolgen kann und soll, wird derzeit geprüft.

### **III. Soll-Konzept**

Die städtische Dienstanweisung soll seinen Richtliniencharakter für die Beteiligungsgesellschaften beibehalten. Darüber hinaus wurde von den oben genannten Gesellschaften (SKK, SWK, Vowo und VBK) folgender verbindlicher Rahmen gefunden:

#### **1. Erstellung einer Personalstatistik**

Die Erhebung der Beschäftigungsstruktur spielt eine wichtige Rolle bei der Verwirklichung der Gleichberechtigung. Daher erstellt jede Gesellschaft jährlich eine Personalstatistik, die den Anteil von Frauen und Männern nach folgenden Kriterien darstellt:

- Hierarchieebene
- Entgeltgruppe
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit bzw. Beurlaubung nach Funktions- und Berufsbereichen (z.B. Verwaltungskräfte, technische Fachkräfte...)
- Erhebung des Ist-Stands des Frauenanteils in den ersten drei Führungsebenen (für den Beteiligungsbericht) und Soll-Planung

Jede Gesellschaft entscheidet darüber hinaus für sich, ob und welche weitergehende Erhebungen sie für die Erreichung des Ziels der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen benötigt.

#### **2. Festlegung von Instrumenten**

Der Katalog wird in regelmäßigen Abständen auf Grund der Praktiken in den Gesellschaften der Beteiligungen ergänzt und umfasst folgende Instrumente:

<b>Zielvereinbarung</b>
Auf Basis der spezifisch auf die Gesellschaft und die einzelnen Ebenen bezogenen Soll-Erhebung: Zielvereinbarung über die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zwischen Aufsichtsrat und Geschäftsführung
<b>Personalgewinnung und -entwicklung</b>
Formulierung der Ausschreibungstexte und Darstellungen in den Stellenzeigen
Mentorenprogramm für Potentialträgerinnen
Kontakthaltestrategie (z. B. während der Elternzeit); Gezielte individuelle Ansprache; große Veranstaltungen
Führungskräftenachwuchspool
Proportionale Besetzung von Auswahlgremien bei Stellenbesetzungen mit Frauen ab einer bestimmten Ebene
Coachingangebote und -budget
Berücksichtigung der geeigneten Bewerbungen bei gleicher Qualifikation und Eignung bei Auswahlverfahren
Karriereplanung/ Führungskräfteentwicklung
Keine Benachteiligung der Geschlechter bei Auswahlverfahren
Möglichkeit der Gleichstellungsbeauftragten, bei Personalmaßnahmen Ablehnungsgründe der Personalabteilung mitzuteilen
Bevorzugte Vergabe von Ausbildungsplätzen an unterrepräsentiertes Geschlecht bei Erfüllung der Auswahlkriterien
Ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei Trainerinnen/ Trainern
Bevorzugte Berücksichtigung bei Mitarbeitenden in Teilzeit, die ihre Arbeitszeit wieder erhöhen möchten
<b>Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>
Kinderbetreuung, Ferienbetreuung, Kindernotfallunterbringung
Flexible Arbeitszeitgestaltung
Teilbarkeit auch von Führungsstellen (Tandem)

Führen in Teilzeit
Homeoffice
Berücksichtigung besonderer Arbeitszeitbedürfnisse aus familiären Gründen
Teilzeitausbildung
Familienfreundliche Seminarzeiten / Teilzeitseminare entwickeln
<b>Vernetzung</b>
Konzernpraktikum
Austausch über zielführende Fortbildungen
Vernetzungstreffen und Gesprächszirkel einführen
<b>Sonstige Instrumente</b>
Geschlechtergerechte Sprache
Zertifizierungen im Rahmen von Audits (wie beispielsweise TOTAL E-QUALITY, Familienfreundlichkeit, Diversity) unter Berücksichtigung von Aufwand und Nutzen

### 3. Berichterstattung und Controlling in den Gesellschaften

In Zukunft ist in den oben genannten städtischen Gesellschaften (SKK, SWK, VoWo, VBK) jedes Jahr entweder ein separater Frauenbericht oder ein um die genannten Statistiken bezogen auf den Frauenanteil erweiterter Personalbericht unter einem separaten Tagesordnungspunkt in den jeweiligen Aufsichtsrat einzubringen. Es sollten mögliche Gründe für eventuelle Ungleichgewichte sowie Lösungsmöglichkeiten diskutiert werden.

Der Bericht enthält eine eigene Soll-Erhebung spezifisch auf die Gesellschaft und die einzelnen Ebenen bezogen. Es sollen konkrete Maßnahmen vorgestellt werden, die im Rahmen der Frauenförderung eingesetzt werden.



Im Lagebericht des Jahresabschlusses ist zwingend über die Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen zu berichten.

#### **4. Berichterstattung und Controlling in den städtischen Gremien**

Im Hauptausschuss wird einmal jährlich über die Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen bei den vier angesprochenen Gesellschaften (SKK, SWK, VoWo, VBK) berichtet.

Im Beteiligungsbericht der Stadt Karlsruhe wird einmal jährlich in einem separaten Abschnitt über die Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen bei den städtischen Gesellschaften berichtet.