



STELLUNGNAHME zum Antrag	Vorlage Nr.:	2019/0528
GRÜNE-Gemeinderatsfraktion	Verantwortlich:	Dez. 4
Frauen nach vorn: Maßnahmen weiter entwickeln und auf alle städtischen Gesellschaften übertragen		

Gremium	Termin	TOP	ö	nö
Gemeinderat	16.07.2019	9	x	

Kurzfassung

Die GRÜNE-Gemeinderatsfraktion beantragt, den Umsetzungsstand des Rahmenkonzeptes zur Förderung von Frauen in Führungspositionen in den Gesellschaften der Stadt Karlsruhe darzustellen. Darüber hinaus soll die Gültigkeit des Rahmenkonzeptes auf sämtliche Gesellschaften des „Konzerns Stadt Karlsruhe“ ausgeweitet und an deren Bedingungen angepasst werden.

Die Verwaltung ist der Auffassung, dass die im Rahmenkonzept enthaltenen Instrumente alle Felder möglicher Frauenförderung abdecken.

Das Rahmenkonzept wird bisher verbindlich von den Gesellschaften Städtisches Klinikum Karlsruhe gGmbH, Stadtwerke Karlsruhe GmbH, VOLKSWOHNUNG GmbH und VBK - Verkehrsbetriebe Karlsruhe GmbH angewandt. Allen anderen Gesellschaften wurde die Anwendung nahegelegt. Nunmehr sollen alle Gesellschaften das Rahmenkonzept verbindlich anwenden.

Die Verwaltung rät daher, den Antrag der Grüne-Gemeinderatsfraktion bezüglich Frage 1 als erledigt zu betrachten. Bezüglich Frage 2 empfiehlt die Verwaltung, dem Antrag wie oben dargestellt zu folgen.

Finanzielle Auswirkungen	Gesamtkosten der Maßnahme	Einzahlungen/Erträge (Zuschüsse u. Ä.)	Jährliche laufende Belastung (Folgekosten mit kalkulatorischen Kosten abzügl. Folgerträge und Folgeeinsparungen)		
Ja <input type="checkbox"/> Nein <input checked="" type="checkbox"/>					
Haushaltsmittel sind dauerhaft im Budget vorhanden Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Die Finanzierung wird auf Dauer wie folgt sichergestellt und ist in den ergänzenden Erläuterungen auszuführen: <input type="checkbox"/> Durch Wegfall bestehender Aufgaben (Aufgabenkritik) <input type="checkbox"/> Umschichtungen innerhalb des Dezernates <input type="checkbox"/> Der Gemeinderat beschließt die Maßnahme im gesamtstädtischen Interesse und stimmt einer Etatisierung in den Folgejahren zu					
IQ-relevant	x	Nein		Ja	Korridor Thema:
Anhörung Ortschaftsrat (§ 70 Abs. 1 GemO)	x	Nein		Ja	durchgeführt am
Abstimmung mit städtischen Gesellschaften	x	Nein		Ja	abgestimmt mit

1. Die Stadtverwaltung stellt den Umsetzungsstand des „Rahmenkonzeptes zur Förderung von Frauen in Führungspositionen in den Gesellschaften der Stadt Karlsruhe“ dar. Dabei wird dargelegt, welche Instrumente in den jeweiligen Gesellschaften angewandt wurden und wie wirksam sich diese jeweils erwiesen. Die Verwaltung erarbeitet auf Grundlage dieser bisherigen Erfahrungen in den Gesellschaften weitere Empfehlungen für die Förderung von Frauen in Führungspositionen und integriert diese in das Rahmenkonzept

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 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 Karlsruhe gGmbH
- Stadtwerke Karlsruhe GmbH
- VOLKSWOHNUNG GmbH
- VBK - Verkehrsbetriebe Karlsruhe GmbH.

Die Beschlussfassung des Rahmenkonzeptes erfolgte dann in der Sitzung des Hauptausschusses am 7. März 2017.

Das Ergebnis der Umfrage bei den o.g. vier Gesellschaften bezüglich deren bisher gesammelter Erfahrungen lautet wie folgt:

Welche Instrumente der Förderung von Frauen in Führungspositionen werden bei den städtischen Gesellschaften angewandt?

Städtisches Klinikum Karlsruhe gGmbH:

- Adäquate Formulierung der Ausschreibungstexte
- Mentorenprogramm (siehe ausführliche Darstellung der Gleichstellungsbeauftragten des Klinikums)
- Kontakthaltestrategie Elternzeit
- Coachingangebote
- Berücksichtigung bei Auswahlverfahren bei gleicher Eignung
- Führungskräfteentwicklung
- Keine Benachteiligung in Auswahlverfahren und Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
- Bevorzugte Vergabe von Ausbildungsplätzen an unterrepräsentiertes Geschlecht bei Erfüllung der Auswahlkriterien
- Bevorzugte Berücksichtigung von Beschäftigten in Teilzeit, die aufstocken möchten
- Kinderbetreuungsmöglichkeiten / Betriebskita inklusive Ferienbetreuung, aktuell wird ein Ausbau der Plätze geprüft
- Vollkommen flexible und möglichst familienfreundliche Arbeitszeitmodelle
- Grundsätzliche Teilbarkeit von Führungspositionen und Führen in Teilzeit (z.B. Oberarzt/Oberärztin-Position in den Medizinischen Kliniken)
- Home Office abhängig von ausgeübter Position zunehmend
- Berücksichtigung besonderer Arbeitszeitbedürfnisse aus familiären Gründen
- Vernetzungsmöglichkeiten werden unterstützt und angeregt, nicht ausschließlich konzerntweit, sondern mit anderen Krankenhäusern

Stadtwerke Karlsruhe GmbH:

- Auf Basis der spezifisch auf die Gesellschaft und die einzelnen Ebenen bezogenen Soll-Erhebung: Zielvereinbarung zwischen Aufsichtsrat und Geschäftsführung über die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen
- Formulierung der Ausschreibungstexte und Darstellungen in den Stellenzeigen
- Mentorenprogramm für Potentialträgerinnen wird derzeit noch nicht umgesetzt, ist jedoch in Arbeit
- Kontakthaltestrategie (z. B. während der Elternzeit)
- Führungskräftenachwuchspool wird derzeit entwickelt
- 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 Umsetzung ist derzeit in Arbeit
- 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
- Kinderbetreuung, Ferienbetreuung, Kindernotfallunterbringung, Umsetzung wird gerade entwickelt
- Flexible Arbeitszeitgestaltung
- Führen in Teilzeit
- Homeoffice
- Berücksichtigung besonderer Arbeitszeitbedürfnisse aus familiären Gründen
- Teilzeitausbildung
- Familienfreundliche Seminarzeiten / Teilzeitseminare entwickeln
- Konzernpraktikum
- Austausch über zielführende Fortbildungen
- Vernetzungstreffen und Gesprächszirkel einführen
- Geschlechtergerechte Sprache

VOLKSWOHNUNG GmbH:

- Im Auswahlprozess wird sowohl bei internen als auch bei externen Bewerbern darauf geachtet, dass die Stellen, bei gleicher fachlicher Eignung, von Frauen besetzt werden
- Persönlicher Kontakt zu passiven Mitarbeitenden (z.B. während der Elternzeit) durch die Bereiche und das Team Personal
- Zudem sind alle Mitarbeitenden an das Mitarbeiterportal REXX angebunden. Dadurch erhalten sie Informationen zu aktuellen Schulungsprogrammen, ausgeschriebenen Stellen sowie aktuellen Themen der VOLKSWOHNUNG
- Aus dem jährlichen Mitarbeiterdialog/Personalgespräch ergibt sich ein Führungskräftenachwuchspool, Karriereplanungen, Führungskräfteentwicklung sowie Coachingangebote
- Gespräche der Führungskräfte sowie der Geschäftsführung über zielführende Fort- und Weiterbildungen der Mitarbeitenden

- Die Möglichkeit, eine Führungsposition in Teilzeit auszuüben, wird unterstützt und gelebt
- Zwei Eltern- Kind Büros zur vorübergehenden Betreuung der Kinder im Büro
- Kooperation mit der AWO: awo Lifebalance – bundesweite Initiative, die Dienstleistungen zur Förderung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie anbietet und insbesondere bei der Suche nach Kindebetreuungs- und Pflegeplätze hilft
- Bei Beauftragung von Trainern und Coaches wird auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet
- Familienfreundliche Seminarzeiten bzw. Teilzeitseminare
- Im Rahmen der VOWOakademie werden Halbtagsseminare immer vormittags angeboten
- Tagesseminare werden mit langem Vorlauf bekannt gegeben
- Mitarbeitende in Elternzeit können an Weiterbildungsprogrammen und E-Learnings teilnehmen

VBK - Verkehrsbetriebe Karlsruhe GmbH:

- Homeoffice
- Teilzeitarbeit
- Familienservice zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Kooperation mit Kindertagesstätte
- Girls' Day
- Betreuung von Projekt-, Bachelor- und Masterarbeiten von Studentinnen
Nachwuchskräfteentwicklungsprogramm „Talent Tour“ (Frauenquote 35 % Frauenanteil)
- Führungsprogramm „Leadership for Talents“ für angehende Führungskräfte zur Förderung von Führungskompetenz (30% Frauenanteil)
- Beratungsangebote der Personalentwicklung speziell für Frauen, wie z.B. Personalentwicklungspläne, Potenzialanalysen, Informationsunterlagen über Möglichkeiten zur Unterstützung von Frauen in Führungspositionen, wie z.B. durch die „Kontaktstelle Frau und Beruf“
- Regelmäßiger Erfahrungsaustausch des Bereiches Human Resources mit anderen Unternehmen über erfolgreiche Instrumente zur Förderung von Frauen in Führungspositionen
- Teilnahme von Mitarbeiterinnen an Wettbewerben speziell für Frauen, wie z.B. Innovationspreis für Mobilitätsgestalterinnen der Allianz pro Schiene

Wie wirksam haben sich diese Instrumente erwiesen?

Städtisches Klinikum Karlsruhe gGmbH:

Als besonders wirksam haben sich die folgenden Instrumente erwiesen:

- Führungskräfteentwicklung
- Mentorenprogramm läuft aktuell an
- Kontakthaltestrategie im Erziehungsurlaub
- Vollumfängliche Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
- Kinderbetreuungsmöglichkeiten in der Betriebskita und Ferienbetreuungsangebot
- Flexible und auf die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasste Arbeitszeitmodelle
- Home Office abhängig von der Position
- Das Angebot zur Vernetzung nicht ausschließlich konzernweit, sondern mit anderen Krankenhäusern

Stadtwerke Karlsruhe GmbH:

Über die Wirksamkeit der Instrumente seit der aktiven Anwendung des Rahmenkonzeptes kann keine konkrete Aussage gemacht werden, weil der Großteil der Instrumente bei den Stadtwerken inhaltlich über Jahre hinweg bereits vor dem „offiziellen“ Rahmenkonzept gelebt und angewandt wurde. Insofern gibt es vorliegend keinen „Vorher-Nachher“-Effekt, wie er einträte, wenn die Instrumente völlig neu angewandt worden wären.

Es kann aber insgesamt ein stetiger Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen bestätigt werden: Der Frauenanteil in den ersten drei Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung ist im Jahr 2018 im Vergleich zum Vorjahr um 3 % gestiegen. Sicherlich steht dies auch unter anderem im Zusammenhang mit der Anwendung des Konzepts.

Daneben gibt es, wie bereits erwähnt, Instrumente, welche gerade im Entstehungsprozess sind (z. B. Mentorenprogramm für Potentialträgerinnen, Führungskräftenachwuchspool, Karriereplanung und Führungskräfteentwicklung). Sobald der Entstehungsprozess dieser Instrumente abgeschlossen ist und die Instrumente aktiv eingesetzt werden, wird es möglich sein, eine Entwicklung zu beobachten und zu beurteilen, ob und inwieweit sich diese Instrumente als wirksam erweisen.

VOLKSWOHNUNG GmbH:

- Besonders bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen konnten in den letzten Jahren im Schnitt 60 % Frauen berücksichtigt werden
- Die Entwicklung der Frauenquote im Bereich der Teamleiter (Führungsebene drei), erneuter Anstieg auf 40 % gegenüber dem Vorjahr. In den Führungsebenen zwei und eins gibt es aktuell keine Möglichkeit der Beeinflussung der Quote, da es in diesem Bereich keine Fluktuation gab
- Die VOLKSWOHNUNG bietet die Möglichkeit, eine Führungsposition in Teilzeit auszuüben. Zwei Mitarbeiterinnen nutzen dieses Angebot schon und können somit Beruf und Familie gut vereinen

VBK - Verkehrsbetriebe Karlsruhe GmbH:

Insbesondere die Angebote zur Unterstützung von Familie und Beruf werden positiv angenommen und verstärkt genutzt. Neben dem Anteil an Mitarbeiterinnen, die in Teilzeit arbeiten, ist auch der Homeoffice-Anteil gestiegen. Auch die Programme und Beratungsangebote zur Förderung von Karrieremöglichkeiten werden gut angenommen und sind zunehmend angefragt.

Sind die im Rahmenkonzept enthaltenen Instrumente noch ausreichend oder sehen sie hier einen Anpassungsbedarf?Städtisches Klinikum Karlsruhe gGmbH:

Aus Sicht des Klinikums bieten die vorliegenden Instrumente sehr vielfältige Ausgestaltungsmöglichkeiten und lassen Spielraum zur Förderung von Frauen offen.

Stadtwerke Karlsruhe GmbH:

Derzeit sehen die Stadtwerke keinen Anpassungsbedarf.

VOLKSWOHNUNG GmbH:

Die VOLKSWOHNUNG hält diese Maßnahmen für ausreichend.

VBK - Verkehrsbetriebe Karlsruhe GmbH:

Das Rahmenkonzept befindet sich im Ausbau. Die aktuellen Instrumente haben sich als erfolgreich erwiesen. Die gesammelten Erfahrungswerte liefern Anhaltspunkte für weitere Anpassungsmöglichkeiten.

Themenfelder hierfür könnten sein:

- Angebote zur beruflichen Orientierung von Frauen verbessern
- Möglichkeiten der Entwicklung (im Unternehmen) verstärkt aufzeigen, damit leitende Positionen angestrebt werden
- Möglichkeiten des Netzwerkers und Austauschers verbessern

Fazit:

Die im Rahmenkonzept enthaltenen Instrumente decken alle Felder möglicher Frauenförderung ab. Aus Sicht der Stadtverwaltung sind die von den VBK benannten weiteren Anhaltspunkte bereits im Rahmenkonzept enthalten und müssen von den Gesellschaften noch stärker gelebt werden.

2. Die Stadtverwaltung weitet die Gültigkeit des Rahmenkonzeptes auf sämtliche städtische Gesellschaften des Konzerns Stadt Karlsruhe aus und passt es an deren Bedingungen an.

Das Rahmenkonzept wird bisher verbindlich von den Gesellschaften Städtisches Klinikum Karlsruhe gGmbH, Stadtwerke Karlsruhe GmbH, VOLKSWOHNUNG GmbH und VBK - Verkehrsbetriebe Karlsruhe GmbH angewandt. Allen anderen Gesellschaften wurde die Anwendung nahegelegt. Nunmehr sollen alle Gesellschaften das Rahmenkonzept verbindlich anwenden.