

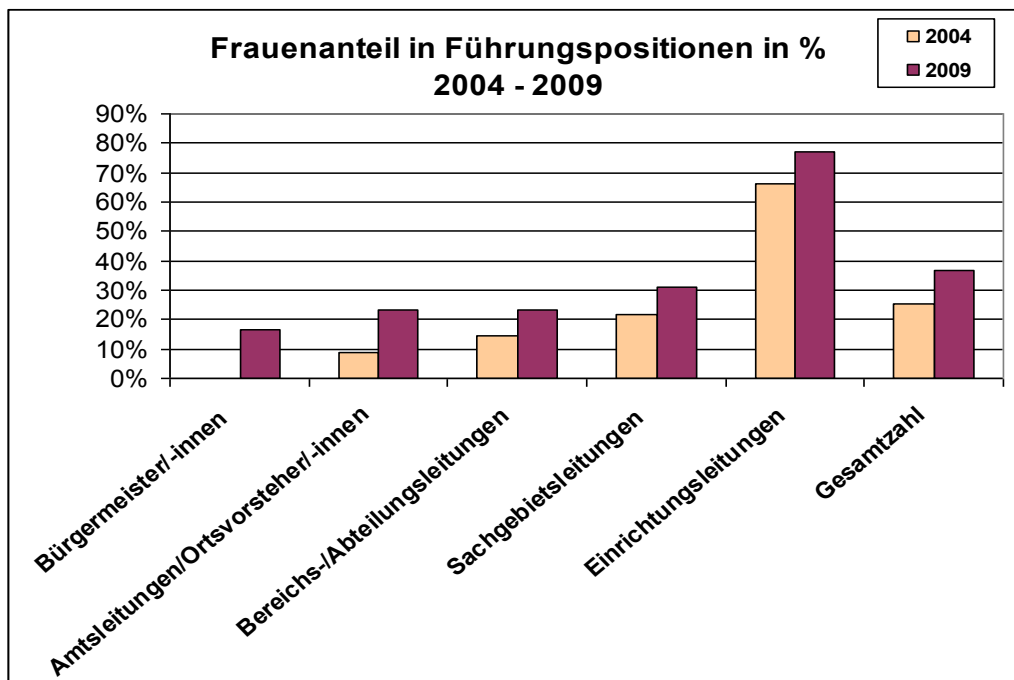
STELLUNGNAHME zum Antrag GRÜNE-Gemeinderatsfraktion vom: 18.05.2011 eingegangen: 18.05.2011	Gremium:	26. Plenarsitzung Gemeinderat
	Termin: Vorlage Nr.: TOP: Verantwortlich:	26.07.2011 801 18 öffentlich Dez. 2
Quote in kommunalen Führungspositionen		

- Kurzfassung -

In den vergangenen Jahren wurde der Frauenanteil in Führungspositionen bei der Stadtverwaltung Karlsruhe deutlich erhöht. Frauen haben gute Chancen bei der Bewerbung um ausgeschriebene Stellen. Faire und transparente Stellenbesetzungsverfahren eröffnen gleiche Chancen für Frauen und Männer. Letztendlich entscheidend für eine Stellenbesetzung muss aber die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sein. Aus diesem Grund ist eine Quotenregelung abzulehnen.

Finanzielle Auswirkungen des Antrages nein <input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/>			
Gesamtkosten der Maßnahme	Einzahlungen/Erträge (Zuschüsse u. Ä.)	Finanzierung durch städtischen Haushalt	Jährliche laufende Belastung (Folgekosten mit kalkulatorischen Kosten abzügl. Folgeerträge und Folgeeinsparungen)
Ergänzende Erläuterungen:			
Karlsruhe Masterplan 2015 - relevant	nein <input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/>	Handlungsfeld:	
Anhörung Ortschaftsrat (§ 70 Abs. 1 GemO)	nein <input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/>	durchgeführt am	
Abstimmung mit städtischen Gesellschaften	nein <input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/>	abgestimmt mit	

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen hat im Vergleich zu 2004 in allen Kategorien zugenommen, wie die nachfolgende Grafik verdeutlicht:



Diese Entwicklung resultiert u. a. aus den bereits seit Jahren durchgeführten gezielten Personalentwicklungsmaßnahmen mit dem Ziel, den Führungsnachwuchs zu sichern und den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. In diesen Qualifizierungsprogrammen (Fit für Führung und Fachkarriere, Lust auf Perspektive, Traineeprogramm, Führungslehrgang bei der Führungsakademie) sind Frauen überdurchschnittlich vertreten, so dass zu erwarten ist, dass sich die Frauenquote und auch die Teilzeitquote in Führungspositionen weiter verbessern wird.

Neben der „Führungskarriere“ gibt es auch Karrieremöglichkeiten auf gut dotierten Expertinnen- und Expertenstellen. Diese so genannten „Fachkarrieren“ bieten in vielen Bereichen auch Frauen gute berufliche Entwicklungsmöglichkeiten (z. B. Stadtplanung, Grünplanung, soziale Fachdienste).

Auch bei Stellenbesetzungen ist der Frauenanteil an den Einstellungen bzw. Umsetzungen insgesamt höher als ihr Anteil an den Bewerbungen. So lag z. B. 2009 bei allen Ausschreibungen der Frauenanteil an den Bewerbungen bei 40 %, der Frauenanteil an den Einstellungen und Umsetzungen bei 48 %. Im gehobenen technischen Dienst, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, war das Verhältnis sogar 37 % zu 64 %. Diese Werte belegen, dass in allen Bereichen Frauen gute Chancen bei der Besetzung von höherwertigen Stellen haben. Ausschlaggebend für eine Stellenbesetzung ist aber Eignung, Befähigung und fachliche Leistung. Dieser Leistungsgrundsatz darf nicht durch eine Quotenregelung aufgegeben werden.

Zu den vorgeschlagenen Umsetzungsmaßnahmen im Einzelnen:

- 1. Sollte sich bei der Neubesetzung der in den nächsten sechs Jahren aus Altersgründen neu zu besetzenden fünf Amtsleiter- bzw. Amtsleiterinnenstellen herausstellen, dass sich darauf nur wenige qualifizierte Frauen bewerben, werden über die üblichen Stellenanzeigen in überörtlichen Zeitungen hinaus gezielte Anstrengungen (z. B. Headhunter u. Ä.) zur Suche nach Bewerberinnen unternommen.**

Auch ohne formale Quotenregelung war bei der Besetzung der letzten fünf Amtsleitungen (Kulturamt, Liegenschaftsamt, Amt für Hochbau und Gebäudewirtschaft, Wirtschaftsförderung und Schul- und Sportamt) die vorgeschlagene Quote von 60 : 40 gegeben.

Headhunting kommt bisher aus Kostengründen nur dann ausnahmsweise zum Einsatz, wenn sich das Personalrekrutierung am Bewerbermarkt als schwierig erweist.

- 2. Zur entscheidenden Vorstellungsrunde im Personalausschuss werden Frauen und Männer grundsätzlich in gleicher Anzahl eingeladen.**

Für die Vorstellungsrunde im Personalausschuss werden die Bewerberinnen und Bewerber eingeladen, die sich in einem vorgeschalteten Auswahlverfahren als am besten geeignet erweisen. Ein Abweichen von der für den öffentlichen Dienst geltenden Bestenauslese macht die Auswahlentscheidung grundsätzlich angreifbar. Es wird deshalb empfohlen, eine derartige Vorgabe nicht zu beschließen.

- 3. Bewerberinnen und Bewerber für stellvertretende Amtsleitungen werden ebenfalls in gleicher Anzahl zur Vorstellung in den Personalausschuss eingeladen.**

Bei diesem Vorgang handelt es sich um keine Einstellung bzw. Besetzung einer Stelle, sondern um eine Funktionsübertragung zusätzlich zu den regelmäßig übertragenen Aufgaben. Die Auswahl beschränkt sich in diesen Fällen auf die in der jeweiligen Dienststelle vorhandenen Abteilungsleitungen, die unter Berücksichtigung der Bestenauslese ausgewählt werden. Die Bestimmungen der Gemeindeordnung sehen für diesen Fall keine Beteiligung des Gemeinderats vor.

- 4. Bei Bereichs- und Abteilungsleitungen wird bei Neubesetzungen ebenfalls angestrebt, die festgelegt Quote umzusetzen. Die jeweiligen Entscheidungen über die Besetzung der Positionen sind im Personalausschuss zu begründen.**

Den einleitenden Ausführungen kann entnommen werden, dass die Stadt Karlsruhe auch ohne Quotenvorgabe bereits seit Jahren Anstrengungen unternimmt, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Als Ergebnis dieser Bemühungen hat sich ein deutlich erkennbarer Anstieg von Mitarbeiterinnen in diesen Positionen ergeben. Diese Entwicklung erfolgte unter Beachtung der für den Öffentlichen Dienst in Art. 33 Grundgesetz verankerten Bestenauslese. Wird diese vernachlässigt, werden Auswahlverfahren angreifbar.

Das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ist eine vorrangige Zielsetzung. Der Gemeinderat wird gebeten, die erfolgreichen Bemühungen der Vergangenheit anzuerkennen und die Verwaltung in dem bisher eingeschlagenen Weg weiter zu unterstützen. Aus den genannten Gründen wird empfohlen, auf die Einführung einer Quote zu verzichten.