

ANTRAG Stadträtin Bettina Lisbach (GRÜNE) Stadträtin Dr. Ute Leidig (GRÜNE) Stadträtin Tanja Kluth (GRÜNE) Stadtrat Alexander Geiger (GRÜNE) Stadtrat Dr. Christofer Leschinger (GRÜNE) GRÜNE-Gemeinderatsfraktion vom 28. Januar 2014	Gremium: Termin: Vorlage Nr.: TOP:	59. Plenarsitzung Gemeinderat 18.03.2014 2014/0380 20 öffentlich
Frauen nach vorn ...		

Die Stadt Karlsruhe setzt sich mit allen ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten dafür ein, dass der Frauenanteil in der Führungsebene der städtischen Tochtergesellschaften deutlich zunimmt. Um dieses Ziel zu erreichen, werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

1. Mit den Gesellschaften Städtisches Klinikum Karlsruhe gGmbH, Stadtwerke Karlsruhe GmbH und Volkswohnung GmbH wird jeweils ein unternehmens-spezifisches Konzept erarbeitet, wie sich die Zahl an Frauen in der Leitungsebene dieser Unternehmen in Zukunft deutlich erhöhen lässt.
2. Die Stadtverwaltung entwickelt mit den Unternehmen, an denen die Stadt Mehrheitseignerin ist, ein unternehmensübergreifendes Förderprogramm für weiblichen Führungskräftenachwuchs. Mittels Trainee- und Mentoring-Programmen sollen junge Frauen, aber auch Frauen nach einer Familienpause, gezielt für eine Karriere innerhalb der städtischen Tochterunternehmen gewonnen und auf Führungspositionen vorbereitet werden.
3. Im jährlich erscheinenden städtischen Beteiligungsbericht wird über den Fortschritt der Frauenförderung in den einzelnen städtischen Tochtergesellschaften berichtet.

Sachverhalt/Begründung:

Im Oktober 2013 hat die GRÜNE Fraktion sich in einer Anfrage über den Anteil an Frauen in Spitzenpositionen sowie über die Frauenförderung in den städtischen Be-

teiligungsgesellschaften informiert (Vorlage 2013/0120). In der Antwort der Verwaltung bestätigt sich, dass Frauen in der Führungsebene in nahezu allen städtischen Tochtergesellschaften nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind. Untersuchungen zeigen jedoch, dass Firmen, die sowohl Frauen als auch Männer im oberen Management beschäftigen, sowohl von Seiten des Unternehmensklimas, aber auch wirtschaftlich von der gemischten Führungsebene profitieren können. Darüber hinaus geht für ein Unternehmen wichtiges „Know-how“ verloren, wenn Frauen nach einer Familienpause nicht die Rückkehr in eine verantwortliche Position erleichtert wird. Die Stadt Karlsruhe sollte sich daher mit allen Kräften noch mehr dafür einsetzen, dass Frauen in städtischen Tochterunternehmen die „gläserne Decke“ durchbrechen können.

Besonders auffallend ist bei der Antwort auf unsere Anfrage die Situation beim Städtischen Klinikum Karlsruhe, einem Unternehmen mit einem besonders hohen Anteil an Mitarbeiterinnen. Obwohl das Städtische Klinikum das einzige städtische Unternehmen ist, in dem ein umfangreicher Frauenförderplan existiert, sind hier Frauen in der Leitungsebene deutlich unterrepräsentiert. Nicht besser zeigt sich die Situation bei den Stadtwerken Karlsruhe oder der Volkswohnung. In diesen beiden großen städtischen Tochterunternehmen findet sich weder eine Frau in der Geschäftsführung noch in der zweiten Führungsebene.

Wir sehen daher Handlungsbedarf. Neben unternehmensspezifischen Einzelmaßnahmen bedarf es auch eines unternehmensübergreifenden Förderprogramms für weiblichen Führungskräftenachwuchs, um Frauen den Aufstieg auf der Karriereleiter zu erleichtern. Zum einen ist es notwendig, Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch in Führungspositionen zu ermöglichen, z. B. durch flexible Arbeitszeitmodelle und optimale Möglichkeiten der Kinderbetreuung. Darüber hinaus müssen systematisch die Aufstiegskompetenzen von Frauen gefördert werden, beispielsweise durch gezielte Trainee-Programme, durch die individuelle Förderung durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten oder durch die Unterstützung einer persönlichen Mentorin oder eines Mentors. Aktuelle Studien¹ belegen, dass die Zuweisung von anspruchsvollen Arbeitsaufgaben, die Möglichkeit, eigene Erfolge zu präsentieren

1 z. B. das Forschungsprojekt „Aufstiegskompetenz von Frauen – Entwicklungspotenziale und Hindernisse“ der Universitäten Hamburg und Leipzig; siehe: <http://www1.uni-hamburg.de/aufstieg/>

sowie eine „aufstiegsförderliche Führung“ wesentliche Voraussetzungen für die berufliche Weiterentwicklung von Frauen sind.

Im städtischen Beteiligungsbericht sollte jährlich über die Maßnahmen der Frauenförderung in den städtischen Gesellschaften und mögliche Erfolge berichtet werden.

unterzeichnet von:

Bettina Lisbach

Dr. Ute Leidig

Tanja Kluth

Alexander Geiger

Dr. Christofer Leschinger

Hauptamt - Ratsangelegenheiten -

6. März 2014