

<b>NIEDERSCHRIFT</b>  Stadt Karlsruhe	Gremium:	59. Plenarsitzung <b>Gemeinderat</b>
	Termin:	18. März 2014, 15:30 Uhr
		öffentlich
	Ort:	Bürgersaal des Rathauses
	Vorsitzende/r:	Oberbürgermeister Dr. Frank Mentrup

21.

**Punkt 20 der Tagesordnung: Frauen nach vorn ...**

**Antrag der Stadträtinnen Bettina Lisbach, Dr. Ute Leidig, Tanja Kluth, der Stadträte Alexander Geiger und Dr. Christofer Leschinger (GRÜNE) sowie der GRÜNE-Gemeinderatsfraktion vom 28. Januar 2014**

**Vorlage: 2014/0380**

**Beschluss:**

Einverstanden mit der Stellungnahme der Verwaltung

**Abstimmungsergebnis:**

Keine Abstimmung

**Der Vorsitzende** ruft Tagesordnungspunkt 20 zur Behandlung auf und verweist auf die vorliegende Stellungnahme der Verwaltung.

**Stadträtin Dr. Leidig (GRÜNE):** Nicht jede und nicht jeder muss Karriere machen, aber alle sollten die gleichen Chancen dazu haben. Dass dem nicht so ist, nach wie vor nicht, erklärt sich allein auch daraus, dass Mädchen in der Schule mindestens genauso gut sind wie Jungs und ebenso im Studium. Dann ist aber mit der Karriere irgendwann Schluss. Man spricht auch von einer gläsernen Decke, durch die Frauen häufig nicht durchkommen. Die Stadtverwaltung zeigt, dass es auch anders geht und dass umgesetzte Frauenförderung tatsächlich über die Jahre hinweg in Zahlen ablesbar ist. Es hat sich hier bei uns in der Stadt schon vieles getan. Das heißt nicht, dass wir nachlassen sollten in dieser Hinsicht. Vor allen Dingen hinsichtlich der hohen Leitungspositionen ist da auch noch Luft. Es zeigt eben auch, wo ein Wille ist und ein Weg, da ist auch tatsächlich die Zielmarke zu erreichen.

Bei den Gesellschaften ergibt sich leider ein anderes Bild, wie die Antwort auf eine Anfrage der grünen Fraktion auch aufzeigt. In den städtischen Tochtergesellschaften sind Frauen in den Führungsebenen nach wie vor unterrepräsentiert, besonders stark im Städtischen Klinikum, bei den Stadtwerken und bei der VOLKSWOHNUNG. Dort sind Frauen in der Führungsebene selten anzutreffen. Im Klinikum sind von 22 Chefarztpositionen gerade mal 2 mit Frauen besetzt. Hier ergibt sich ein Handlungsbedarf, um Frau-

en in städtischen Unternehmen den Aufstieg auf der Karriereleiter zu erleichtern. Das ist nicht nur im Hinblick auf Chancengleichheit anzustreben, sondern auch im Hinblick darauf, dass Unternehmen in der Regel auch wirtschaftlich davon profitieren, wenn Führungsebenen mit Frauen und Männern besetzt sind. In der Regel sind diese Unternehmen klimatisch besser aufgestellt und auch wirtschaftlich erfolgreicher, d. h., starke Frauen braucht es überall.

Unabdingbare Voraussetzung dafür, dass Frauen in Führungspositionen arbeiten können und dort verstärkt anzutreffen sind, ist natürlich die Kinderbetreuung, überhaupt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es geht teilweise auch um Pflegeaufgaben. Hier haben wir große Fortschritte gemacht, aber dennoch geht es in bestimmten Bereichen nicht weiter. Hier zeigt sich, damit jemand Karriere macht, ist es auch notwendig, dass Unterstützung z. B. von Vorgesetzten kommt, Gelegenheit, Verantwortung zu übernehmen, diese Verantwortung für Bereiche nach außen zu repräsentieren, indem z. B. Präsentationen gehalten werden, das sind wichtige Meilensteine in der Karriereplanung. Es werden so nicht nur Erfahrungen gesammelt, sondern auch das eigene „Ich-will-Karriere-Erleben“ und „Ich-kann-Karriere-Erleben“ wird gestärkt, weitere wichtige Faktoren in der Karriereentwicklung. Daher sind Ansätze wie Trainee- oder Mentoring-Programme und spezielle Führungsqualifikationsprogramme wichtig.

Auf der einen Seite gilt, jeder Mensch ist anders, und jeder Arbeitsplatz, auf der anderen Seite gilt aber auch, dass es viele überschneidende Punkte gibt. So sehen wir zwei Ansatzpunkte, nämlich einmal ein unternehmensübergreifendes Förderprogramm zu entwickeln, aber dass dann tatsächlich auch unternehmensspezifisch zu adaptieren und evtl. mit Einzelmaßnahmen zu ergänzen. Die Verwaltung ist bereit, sich auf diesen Ansatz einzulassen, d. h. ein Rahmenkonzept zu erarbeiten, dass dann als Grundlage für gesellschaftsspezifische Umsetzungskonzepte dienen kann. Wir freuen uns über diese Antwort, zumal sie sogar noch über unser Anliegen hinausgeht und sagt, wir nehmen bei den Gesellschaften auch noch die Verkehrsbetriebe mit rein und möchten diese auch noch weiterentwickeln im Hinblick auf Frauenförderung. Wir sind sehr gespannt auf die Ansätze, die uns dann tatsächlich vorgestellt werden, und freuen uns darauf, die Fortschritte der Frauenförderung im städtischen Beteiligungsbericht auch tatsächlich konstant mitverfolgen zu können.

(Beifall bei den Grünen)

**Stadträtin Wiedemann (CDU):** In den letzten vier Jahren hat sich bei den Beschäftigten im höheren Dienst der Frauenanteil um 10 % erhöht. Der Frauenanteil mit 56 %, in der Spitzenbezahlungsgruppe ist mit 47 % bzw. 49 % deutlich gestiegen. Von 2005 bis 2013 ist der Anteil der Beamtinnen von 9 auf 26 % gestiegen, bei den Amtsleitungen und Ortsvorsteherinnen von 9 auf 31 %. Im ersten Moment habe ich gedacht, die Frauen gehen nach vorn, und habe den Antrag der Grünen etwas missverstanden. Ich sehe das Glas halb voll. Ich habe so den Eindruck, Sie sehen das Glas ein bisschen halb leer. Es tut sich was in Karlsruhe. Dass die Tochtergesellschaften, die Beteiligungen der Stadt Karlsruhe, ein bisschen hinterherhinken, liegt vielleicht daran, dass die Verwaltung erst vorausgeht und die anderen ziehen nach.

Wir sind sehr zufrieden mit der Auskunft der Verwaltung, dass hier unter Beachtung der Chancengleichheit von Frauen und Männern das Rahmenkonzept mit den unterschiedlichen Gesellschaften und den jeweiligen Aufsichtsräten unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten angegangen und entwickelt wird und das ganze Rahmenkonzept im Hauptausschuss vorgestellt wird. Wir freuen uns darauf. In Karlsruhe gehen die Frauen nach vorn.

(Beifall bei der CDU)

**Stadträtin Baitinger (SPD):** Auch die SPD-Fraktion begrüßt den Antrag wie auch die Antwort der Verwaltung, die das Anliegen wohlwollend aufgreift und die Umsetzung in einem Rahmenkonzept zusagt.

Es ist schon erstaunlich, dass es relativ gut gelungen ist im Rahmen der Kernverwaltung hier in messbarer Zeit Fortschritte zu erzielen, aber gerade beim Klinikum die Fortschritte einfach nicht sichtbar sind. Als das Städtische Klinikum noch eine stadteigene Gesellschaft war, keine GmbH, war der Personalausschuss zuständig für die Besetzung. Damals gab es auch schon zwei Chefärztinnen. Dieses ist jetzt viele Jahre her, ich glaube seit 1994 ist es eine GmbH, und eigentlich ist keinerlei Entwicklung zu sehen, und dies, obwohl im Medizinstudium mindestens die Hälfte der Studentinnen Frauen sind und obwohl auch in den weiteren Verläufen bei den Assistenzärztinnen genügend Frauen da sind. Da muss man sich schon einmal die Frage stellen, wo ist hier die gläserne Decke, von der gesprochen wurde, und welche strukturellen Bedingungen sind es, die gerade in dem Bereich nicht zulassen, dass hier messbare Entwicklungen stattfinden. Ich weiß es nicht, aber ist nicht auch das Verbot der Hausberufung mit ein Grund, dass wir hier immer wieder Probleme haben, überhaupt Bewerberinnen zu finden. Schon die jüngeren Männer tun sich oft schwer umzuziehen, aber ich kann mir vorstellen, dass es für Bewerberinnen noch mal eine größere Hürde darstellt, so ein Umzug, so eine Fremdposition. Deshalb sollte man noch einmal hinterfragen, welche strukturellen Bedingungen sind es eigentlich bei der Personalgewinnung in der Leitungsebene, die dazu führen, dass schon die Zahl der Bewerbungen relativ gering ist. Das wäre uns schon ein Anliegen. Wie sind wir selbst auch aufgestellt, wie ist bei unseren Gremien, die entscheiden? Manche Aufsichtsräte sind mitbestimmt. Sollten wir da auch nicht dieses Thema im Aufsichtsrat in Gänze diskutieren und nicht nur in den zuständigen städtischen Gremien? Die Anregungen sind alle sehr gut. Ich bin auf das Konzept gespannt. Wir müssen an einigen Stellen tiefer graben, um die Ursachen aufzudecken und dann auch die entsprechenden Maßnahmen zu finden.

Dass es in Bereichen, in den hauptsächlich Diplomingenieure aus den Bereichen Elektrotechnik und Maschinenbau zu Gange sind, schwierig wird, Frauen in Leitungsebenen zu finden, liegt daran, dass die Studienwahl der Mädchen immer noch in diesem Hinblick zu wünschen übrig lässt. Umgekehrt könnte man sagen, die unglaublich große Anzahl von Erzieherinnen liegt natürlich auch an der mangelnden Berufswahl der jungen Männer in Richtung auf Pflege und Sozialberufe. Daran zu arbeiten wird langfristig erst das Problem lösen können. Erst wenn sich beide Geschlechter in allen Berufsfeldern auf gleiche Weise wiederfinden, ist auch das Problem auf der Führungsebene umfassend und gut zu lösen.

(Beifall bei der SPD)

**Stadträtin Fromm (FDP):** Fast 25 Jahre Gemeinderat habe ich hinter mir, und 25 Jahre kommt immer wieder dieses Thema. Dabei ist z. B. auch beachtlich, dass in den 25 Jahren der Wandel der Redebeiträge in diesem Gemeinderat sich immer wieder fortentwickelt hat und wir tatsächlich auch davon ausgehen können, dass das ganze Haus da auch mitarbeitet hat, auch wenn es vielleicht manchmal unterschiedliche Nuancen gab. Die Stadt Karlsruhe war Vorreiter auch darin. Es gab zwei große Begriffe, die mir einfallen, das war die Errichtung eines autonomen Frauenhauses. Das Zweite ist die Einstellung einer Frauenbeauftragten, nicht wie in vielen Städten im Sozialdezernat angesiedelt, sondern wir haben gesagt, entweder dem OB unterstellt oder mindestens da, wo es hingehört, ins Rechtsreferat, weil diese Themen juristische Themen sind. Die sozialen Auswirkungen, die gilt es zu beseitigen. Ich meine, in dem ganzen großen Umfeld hat die Stadt Karlsruhe natürlich auch mit ihrem Frauenförderplan und mit ihren Ausschreibungen schon die Wege gewiesen. Trotzdem ist in 10 Jahren immerhin der Anteil in Führungspositionen in der Kernverwaltung von 9 auf 31 % angestiegen. Das ist gewaltig, wenn man sieht, wie viele kleine Schritte notwendig waren, bis sich das alles durchsetzt. Ich will sagen, drei Grundbegriffe sind wir dieses Thema „Frauen nach vorn“ wichtig.

Punkt 1 ist die Ausbildung. Man muss Männern wie Frauen die Ausbildungschancen für die Zukunft so weit benennen, dass sie auch wissen, sie haben mit ihrer Ausbildung und mit ihrer Tätigkeit - da komme ich zum zweiten Punkt - die Chance zum beruflichen Aufstieg. Warum sind Erzieherinnen Erzieherinnen, und es gibt dort keine Männer? Weil es in vielen Gesellschaftsschichten noch so drin ist, der Mann ist der Ernährer. Mit dem Erzieherinnengehalt ist aber oft eine Familienversorgung überhaupt nicht möglich. Da müssen oft zwei herhalten. Also kann man sagen, wenn sich da das gesellschaftliche und berufliche Bild ändert, wenn Frauen auch beweisen, dass sie in so genannten technischen und sonstigen typischen Männerberufen, die überhaupt nicht typisch sind, die wir nur typisch gemacht haben - irgendwann vor 20, 40 und 100 Jahren -, und wenn das dann klar ist, dass es selbstverständlich ist, dass Männer in die KITAS gehen und Männer in den Pflegeheimen sind, dann ist es auch ganz klar, dass immer mehr Frauen akzeptiert sind in höheren Führungspositionen im technischen und im kaufmännischen Bereich.

Da bin ich beim dritten Punkt. Ausbildung eins, beruflicher Aufstieg aufzeigen zwei, dritter Punkt Karriereentwicklung. Karriereentwicklung gehört zu einer Perspektive, die ich schon als kleiner Lehrpieps mitbekommen muss, damit ich weiß, wohin kann ich. Wir beklagen immer, dass es die gläserne Decke ist. Wir wollen alle, auch Personaler wollen, dass da mehr Frauen kommen, weil die Kompetenz da ist. Es geht ja nicht darum, dass wir sagen, es sind die Besseren, nein sie sind heute gleich gut oder gleich schlecht ausgebildet. Es sind also nicht die fachlichen Hindernisse der gläsernen Decke, sondern es sind die Strukturen. Da haben wir als Stadtverwaltung natürlich innerhalb der Kernverwaltung die große Chance - und das machen wir auch -, durch familienfreundlichere Gestaltung des Arbeitsplatzes und, und, und, z. B. auch durch Teilzeitangebote in Führungspositionen, und zwar nicht nur für Frauen, sondern für Männer. Wenn das alles selbstverständlich ist, dann können wir diese gläserne Decke durchstoßen. Dazu ein Absatz: Ich freue mich, dass ich nun wirklich schon fast zum Ende meiner

Stadtratstätigkeit so eine positive Antwort mitnehmen kann, dass nämlich auch die VBK und alle Beteiligungsgesellschaften da mitmachen.

(Beifall bei der FDP)

**Stadtrat Cramer (KAL):** Die Antwort der Verwaltung auf den Antrag der Grünen zeigt eben, dass in der Kernverwaltung gewaltige Fortschritte gemacht sind. Wir finden es gut, dass jetzt auch das Augenmerk der grünen Fraktion auf die Gesellschaften gelegt wurde. Wir sehen anhand der Antwort, dass es da noch wirklich im Argen liegt.

Ich glaube aber, wir müssen den Begriff Strukturen vielleicht noch einmal hinterfragen oder noch mal ausweiten. Was mir seit vielen Jahren auffällt im Planungsausschuss, wenn da Projekte vorgestellt werden, das ist ja dann - so sage ich mal - die mittlere Ebene, sind da viele Frauen, die das machen. Das war eine Entwicklung, die bei der Bürgermeisterin Heinke Salisch angefangen hat und die Herr Eidenmüller und Herr Oberbert richtigerweise so fortsetzten. Ich gebe zu, am Anfang war ich irritiert, weil das ungewöhnlich war, weil sonst immer nur Männer vorgetragen haben, aber mittlerweile hat man sich da absolut daran gewöhnt. Da gibt es keinen Unterschied von der Fachkompetenz her, ob das ein Mann oder eine Frau ist, wie dort vorgetragen wird.

(Unruhe, Zurufe)

- Ja, es ist so.

Ich glaube, der Begriff „gläserne Decke“ hat sehr viel damit zu tun, dass nämlich diese kompetenten Frauen in der mittleren Ebene sich sehr wohl überlegen, wenn es darum geht, wirklich die Schritte nach ganz oben an die Spitze zu machen, und sich fragen, ob sie sich das antun. Viele Frauen aus meinem Bekanntenkreis sagen zu mir, ich hätte die Möglichkeit, aber soll ich so werden jetzt wie die Männer da oben. Ich habe gar keine andere Möglichkeit von den Strukturen her, das alles so anzunehmen. Das tue ich mir als Frau nicht an. Das ist eine Sache, die ich oft höre und bei der ich mich frage, wenn man davon spricht, Strukturen müssten geändert werden, die Anreize, die Gegebenheiten in diesen Chefetagen, in diesen Chefjobs, ist das eine originäre Aufgabe der Stadtverwaltung oder inwieweit wir als Kommunalpolitiker da wirklich Möglichkeiten haben. Ich möchte das einfach einmal mit zu bedenken geben, auch wenn jetzt hier ein bisschen gelacht und geschmunzelt und vielleicht der Kopf geschüttelt wird. Gehen Sie da mal rein und fragen Sie auch vielleicht einmal in Ihrem Bekanntenkreis nach, woran es liegt, dass Frauen gar nicht den Schritt machen wollen, weil sie sagen, nein, ich will mir das nicht antun. Das ist eine Anregung von mir, dass man das auch mit bedenkt und in diese ganzen Überlegungen mit einbezieht, wie wir letztendlich dann auch in den Gesellschaften mehr Frauen in Führungspositionen bekommen können.

**Der Vorsitzende:** Das war der letzte Redebeitrag aus der Diskussion.

Fürs Protokoll möchte ich feststellen, dass Herr Stadtrat Ehlgötz uns mittlerweile verlassen hat und Herr Stadtrat Borner und Herr Stadtrat Dr. Leschinger sich an dieser Stelle, bei diesem Tagesordnungspunkt, für befangen erklärt haben.

Zur Abarbeitung habe ich es jetzt so verstanden, dass Sie mir mit der Antwort einverstanden sind. Ich möchte Sie aber ausdrücklich auffordern, auch als Aufsichtsräte dann dafür zu sorgen, dass das dort thematisiert wird, denn wir können dieses nicht aus der Kernverwaltung heraus in den einzelnen Gesellschaften durchsetzen, sondern das muss dann vom Aufsichtsrat begleitet und auch initiiert werden.

Zur Beurkundung:  
Der Schriftführer:

Hauptamt - Ratsangelegenheiten -  
30. April 2014