

Frau Schughart und Frau Fiona Ledwinka aus dem Amt für Personal und Organisation stellen den Stand der Umsetzung des Gleichstellungsplans vor. Einleitend geben sie einen Überblick über die Handlungsfelder mit Zielen und Maßnahmen. Vorrangige Ziele sind die Abbau von Unterrepräsentanz und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie erläutern den Umsetzungsstand und Status Quo der Maßnahmen des Gleichstellungsplanes. Ergänzt werden die Ausführungen mit Erläuterungen der Maßnahmen des Personalmanagementkonzeptes, einem Ausblick auf weitere vorgesehene Maßnahmen und die Vorstellung der Schwerpunktthemen für die Jahre 2022 ff.

Es schließt sich ein reger Austausch und die Klärung von Fragen der Austauschmitglieder an.

Interessant für die Mitglieder des Gleichstellungsausschusses ist zu erfahren, wie die Stadtverwaltung im Vergleich zu anderen Verwaltungen dasteht. Eine Information des Ausschusses über die bestehenden Benchmarkingprojekte, ein Vergleich zu anderen kreisfreien Städten und ein Austausch über die KGST zu weiteren Städten in Hessen und Baden-Württemberg, wurde perspektivisch vereinbart. Die Bitte, den neuen Gleichstellungsplan ab 2025 im Gleichstellungsausschuss zu beraten, greift das Amt für Personal und Organisation gerne nach Möglichkeit auf. Einig sind sich Ausschuss und Verwaltung, dass das Thema Väter und Inanspruchnahme von Elternzeit erhöhter Aufmerksamkeit bedarf. Die Anzahl der Väter, die Elternzeit in Anspruch nehmen, dürfte gerne noch höher sein. Das gleich gilt für die Anzahl der Mitarbeitenden, die in Teilzeit führen.

Wichtig ist es, die Anzahl Frauen in Führung zu erhöhen. Im Haushaltsplan 2022 ist bezüglich der Kennzahl „Frauen in Führung“ eine Erhöhung auf 40 % bis Ende 2025 angestrebt.

Die Präsentation ist dem Protokoll als Anlage 01 beigelegt.