

Anlage 2

Anfrage: Frauen in Führungspositionen - Umsetzung des Rahmenkonzepts zur Förderung von Frauen in Führungspositionen in den Gesellschaften der Stadt Karlsruhe

Stellungnahme Städtisches Klinikum Karlsruhe gGmbH

Frage 4) Welche Instrumente kamen im vergangenen Kalenderjahr bei den Gesellschaften zum Einsatz?

Zielvereinbarung	
Auf Basis der spezifisch auf die Gesellschaft und die einzelnen Ebenen bezogenen Soll-Erhebung: Zielvereinbarung über die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zwischen Aufsichtsrat und Geschäftsführung	☑
Personalgewinnung und- Entwicklung	
Formulierung der Ausschreibungstexte und Darstellungen in den Stellenzeigen	☑
Mentoringprogramm für Potentialträgerinnen	
Kontakthaltestrategie (z. B. während der Elternzeit); Gezielte individuelle Ansprache; große Veranstaltungen	☑
Führungskräftenachwuchspool	☑ neu!
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	☑
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 Trainer*innen	
ist in Arbeit	
Bevorzugte Berücksichtigung bei Mitarbeitenden in Teilzeit, die ihre Arbeitszeit wieder erhöhen möchten	☑

Anlage 2

Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
Kinderbetreuung, Ferienbetreuung, Kindernotfallunterbringung	<input checked="" type="checkbox"/>
Flexible Arbeitszeitgestaltung	<input checked="" type="checkbox"/>
Teilbarkeit auch von Führungsstellen (Tandem)	<input checked="" type="checkbox"/>
Führen in Teilzeit	<input checked="" type="checkbox"/>
Homeoffice	<input checked="" type="checkbox"/>
Berücksichtigung besonderer Arbeitszeitbedürfnisse aus familiären Gründen	<input checked="" type="checkbox"/>
Teilzeitausbildung Die ersten Überlegungen und Konzeptideen sind entwickelt	
Familienfreundliche Seminarzeiten / Teilzeitseminare entwickeln ist in Arbeit, in Teilbereichen bereits umgesetzt	
Vernetzung	
Konzernpraktikum	
Austausch über zielführende Fortbildungen	
Vernetzungstreffen und Gesprächszirkel einführen	
Sonstige Instrumente	
Geschlechtergerechte Sprache Handreichung ist in Arbeit	
Zertifizierungen im Rahmen von Audits (wie beispielsweise TOTAL E-QUALITY, Familienfreundlichkeit, Diversity) unter Berücksichtigung von Aufwand und Nutzen Charta der Vielfalt ist gezeichnet	<input checked="" type="checkbox"/>