

Chancengleichheitsplan für die Stadtverwaltung Ulm

Präambel

Mit dem vorliegenden Chancengleichheitsplan stellt sich die Stadt Ulm ihrer Aufgabe, den im Grundgesetz¹ definierten und im Chancengleichheitsgesetz des Landes Baden-Württemberg² konkretisierten Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung von Frauen und Männern aktiv umzusetzen und Strukturen zu schaffen, die der Gleichstellung wirksam verpflichtet sind.

Der Chancengleichheitsplan stellt gemäß Chancengleichheitsgesetz sicher, dass Aufgaben der internen und externen Frauenförderung wahrgenommen werden und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt wird.

Die Stadt Ulm leistet mit ihrer Positionierung für Chancengleichheit als Leitprinzip in ihrer Rolle als Arbeitgeberin und Dienstleisterin einen wichtigen Beitrag zu sozialer Gerechtigkeit, zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit ihrer Beschäftigten, zur Lebensqualität der Bevölkerung in ihrer Vielfalt und zur Zukunftsfähigkeit der Stadt.

Geltungsbereich

Der Chancengleichheitsplan gilt für die Stadtverwaltung Ulm einschließlich der städtischen Eigenbetriebe.

Der Chancengleichheitsplan soll auch als Vorbild für die städtischen Gesellschaften gelten. Bei der Gründung eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts wird die Anwendung des Chancengleichheitsplans vereinbart.

Gehört der Stadt Ulm allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in diesem Unternehmen die Ziele des Chancengleichheitsplans beachtet werden.

1. Leitlinien städtischer Gleichstellungspolitik

Nach den gesetzlichen Vorgaben des Chancengleichheitsgesetzes erstrecken sich die kommunalen Aufgabenbereiche sowohl auf Maßnahmen der internen und externen Frauenförderung in den Bereichen, in denen nachweislich die Gleichberechtigung von Frauen noch nicht erreicht wurde, als auch auf die Implementierung des Ziels der Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe zur Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer.

1.1 Strategien zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Die Stadt Ulm verfolgt das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern mit der Doppelstrategie Frauenförderung und Gender Mainstreaming.

Der Chancengleichheitsplan ersetzt den Frauenförderplan für die Stadtverwaltung Ulm aus dem Jahr 1996. Er greift die Grundlagen des Frauenförderplans auf, berücksichtigt Weiterentwicklungen und integriert neue gleichstellungspolitische Zielsetzungen und Strategien.

¹ Artikel 3 Absatz 2 GG

² Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG), Oktober 2005

1.2 Frauenförderung

Das Chancengleichheitsgesetz geht davon aus, dass die geringere Repräsentanz von Frauen in Teilen des öffentlichen Dienstes auf strukturelle Benachteiligungen zurückzuführen ist, die spezifische Fördermaßnahmen erfordern.

Ziel der beruflichen Förderung von Frauen ist insbesondere, ihren Anteil in höher dotierten Positionen sowie in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu erhöhen.

Eine effektive Frauenförderung erfordert, bei Neueinstellungen durch zielgerichtete und bedarfsgerechte Personalentwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie durch den Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen und Barrieren dafür zu sorgen, dass Frauen bei der Stadtverwaltung Ulm gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierechancen in allen Berufsbereichen und Funktionen eröffnet werden.

1.3 Gender Mainstreaming

Die Stadtverwaltung wurde im Jahr 2007 von den Fraktionen im Ulmer Gemeinderat mit der Implementierung der gesetzlich verankerten Strategie des Gender Mainstreaming beauftragt.

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming bedeutet für alle in Politik und Verwaltung, die vielfältigen Lebenslagen und Interessen von Frauen und Männern in der eigenen Arbeit durchgängig zu berücksichtigen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv zu verwirklichen. Fachpolitische Maßnahmen werden daraufhin geprüft, wie sie sich auf die Lebenssituation von Frauen und Männern auswirken, und sind gleichstellungspolitisch auszurichten.

Ziel ist die flächendeckende Einführung von Gender Mainstreaming bei der Stadt Ulm. Mit dieser Strategie wird Chancengleichheit als Leitprinzip im gesamten Verwaltungshandeln und in allen Verwaltungsdienstleistungen umgesetzt und in die tägliche Arbeit, in alle Abläufe und Verfahren integriert.

Die schrittweise Implementierung von Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung stellt einen Prozess der Organisationsentwicklung dar. Notwendige Strukturen und Abläufe für die Umsetzung müssen geschaffen und Gender-Mainstreaming-Instrumente in bestehende Verfahren und Arbeitsabläufe integriert werden.

1.4 Gleichbehandlung

Die Stadt Ulm wendet sich gegen jede Form von Diskriminierung und Belästigung. Auf die Regelung der Zuständigkeiten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird verwiesen. Das AGG ist Grundlage des Chancengleichheitsplans.

1.5 Besondere Verantwortung

Alle Beschäftigten, insbesondere diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, fördern die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen.

2. Entwicklung von Zielen und Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit

Die Formulierung konkreter fach-/bereichsspezifischer Ziele gemäß den Zielen des Chancengleichheitsplans, die Entwicklung zugeordneter Maßnahmen sowie die Kontrolle über deren Umsetzung obliegen dem Oberbürgermeister sowie den Fach-/Bereichsleitungen und den Eigenbetrieben als politisch Verantwortlichen in eigener Zuständigkeit.

Auf der Basis der im Chancengleichheitsplan formulierten Leitlinien und Zielsetzungen, der jährlich zum Stichtag 1.1. am 31. März vorliegenden geschlechterdifferenzierenden Datenerhebung zur Beschäftigtenstruktur und eigener fach-/bereichsspezifischer Analysen erarbeiten die Fach-/Bereiche innerhalb von 4 Monaten Ziele und den Zielen zugeordnete Maßnahmen für ihren Zuständigkeitsbereich für die nächsten 3 Jahre.

Zur Unterstützung dieses Prozesses werden den Organisationseinheiten Leitfäden und Handreichungen zur Verfügung gestellt.

Für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind - insbesondere in höherdotierten Positionen und in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben - legen die Organisationseinheiten messbare Zielvorgaben zur Steigerung des Frauenanteils für die nächsten drei Jahre fest. Sind Frauen oder Männer in bestimmten Berufsfeldern und Beschäftigungsbereichen geringer vertreten, werden Maßnahmen festgelegt, die zum Abbau geschlechtsbezogener Unterrepräsentanz führen. Die fachbereichsspezifischen Ziele und Maßnahmen werden mit der Verwaltungsführung abgestimmt und im Rahmen des politischen Controllings den Fachbereichsausschüssen vorgelegt.

Die jährliche Datenerhebung wird dem Oberbürgermeister, den Fach-/Bereichen, dem Frauenbüro und dem Gesamtpersonalrat jeweils bis zum 31. März zur Verfügung gestellt.

2.1 Datenerhebung zur Beschäftigtenstruktur

Grundlage für die Analyse der Beschäftigtenstruktur und die Feststellung von geschlechtsbezogenen Unterrepräsentanzen ist eine detaillierte Datenerhebung, die jeweils mit dem Stand 1. Januar zum 31. März vorliegt.

Erhoben wird der Anteil von Frauen und Männern

- in der gesamten Verwaltung
- in jedem Fach-/Bereich bzw. jeder (künftigen) Organisationseinheit und dort gegliedert nach
 - Führungsfunktionen/Positionen (wie Sachgebietsleitung, Abteilungsleitung, Hauptabteilungsleitung, Fachbereichsleitung)
 - Besoldungs- und Entgeltgruppen
 - Voll- und Teilzeitbeschäftigten
 - Altersgruppen
- bei den Auszubildenden, gegliedert nach Ausbildungsberufen
- bei den beurlaubten Beschäftigten nach den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie dem Grund der Beurlaubung
- bei den Teilnehmenden an zentralen Personalentwicklungs- und Fortbildungsmaßnahmen, an Führungsseminaren und Qualifizierungsmaßnahmen, die auf die Übernahme

höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten, sowie an Fördermaßnahmen für Nachwuchsführungskräfte.

3. Die Stadt Ulm als Arbeitgeberin - Ziele und Maßnahmen im internen Verwaltungshandeln

3.1 Zielsetzung

Die Stadt Ulm strebt eine ausgewogene Verteilung von Frauen und Männern in allen Lohn- und Gehaltsgruppen, Positionen, Berufsfeldern und Beschäftigungsbereichen an. Bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen und Männern sollen abgebaut werden. Insbesondere wird die Steigerung des Anteils von Frauen in höherdotierten Positionen und in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben angestrebt.

3.2 Personalgewinnung

3.2.1 Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen sind geschlechtergerecht gestaltet und motivieren Frauen wie Männer zur Bewerbung.

Stellenausschreibungen der Stadt Ulm enthalten grundsätzlich folgende Zusätze:

- Die Stadt Ulm fördert aktiv die Gleichstellung von Frauen und Männern.
- Die Stadt unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Teilzeitmodelle im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten.

Abweichungen von dieser Vorgabe sind nur nach Abstimmung mit der Personalvertretung möglich.

Bei festgestellter Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern enthalten die Stellenausschreibungen nach Absprache mit der Personalvertretung folgende Zusätze:

- In diesem Bereich sind Frauen/Männer unterrepräsentiert, deshalb sind Bewerbungen von Frauen/Männern besonders willkommen.

3.2.2 Auswahlverfahren

Auswahlverfahren, insbesondere Auswahlkriterien, Potentialanalysen, Einstellungstests und Gruppenauswahlverfahren sind geschlechtergerecht zu gestalten. Auswahlgremien sollen paritätisch besetzt werden.

Eingeladen werden Bewerberinnen und Bewerber, die dem Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle am besten entsprechen (engere Wahl).

Ist es wegen der Vielzahl von qualifizierten Bewerbungen nicht möglich, alle Bewerberinnen und Bewerber in die engere Wahl einzubeziehen, so ist darauf zu achten, dass Frauen und Männer bei entsprechender Qualifikation je zur Hälfte in die engere Wahl einbezogen werden. Ist das

nicht möglich, sind Frauen bzw. Männer mindestens im Verhältnis ihres Anteils an den qualifizierten Bewerbungen in der engeren Wahl zu berücksichtigen.

Bei der Eingangsbeurteilung der Bewerbung im Rahmen des Auswahlverfahrens sind spezifische, z.B. durch Zeiten der Kinderbetreuung, Betreuung/Pflege von Angehörigen, durch Familienarbeit, soziales Engagement oder durch ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten, sofern sie für die ausgeschriebene Stelle förderlich sind, als Teil der Qualifikation einzubeziehen.

3.2.3 Stellenbesetzung

Für die Stellenbesetzungen im Sinne des Chancengleichheitsplans gelten die Einstellungsrichtlinien der Stadtverwaltung Ulm in ihrer jeweils gültigen Fassung. Die Einstellungsrichtlinien berücksichtigen das Gebot der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Bei gleichwertiger Qualifikation werden Frauen – soweit gesetzlich zulässig – unter Beachtung des Eignungs- und Leistungsprinzips (gleichwertige Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) in denjenigen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bevorzugt eingestellt, bis ein paritätisches Verhältnis erreicht ist. Dies gilt auch für Männer in Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind. Städtische Beschäftigte und Auszubildende sind dabei nicht zu benachteiligen.

In Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern besteht, können Stellen nach Absprache mit der Jobbörse und der Personalvertretung gleichzeitig intern und extern ausgeschrieben werden.

Bei Vorliegen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung von Frauen und Männern dürfen geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nicht berücksichtigt werden.

Diese Grundsätze gelten auch für die Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten, Umsetzungen, Versetzungen und Abordnungen.

3.2.4 Übernahme von Auszubildenden

Werden mehrere Auszubildende aus demselben Ausbildungsberuf übernommen, soll der Anteil von Frauen und Männern bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung dem Anteil an Auszubildenden in den jeweiligen Ausbildungsberufen entsprechen.

Wenn in einem Bereich Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person einer Mitbewerberin oder eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

3.3. Personalentwicklung

Alle Maßnahmen der Personalentwicklung berücksichtigen das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Konzeption, der Organisation und der Durchführung von Maßnahmen.

Weibliche und männliche Beschäftigte haben gleichen Zugang zu allen Maßnahmen der Personalentwicklung, insbesondere zu Programmen zur Förderung des Führungsnachwuchses. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.

Es werden bedarfsgerechte Maßnahmen speziell für Frauen und Männer angeboten.

Führungskräfte fördern die berufliche Entwicklung von Frauen und Männern, besonders in Bereichen, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind. Im Rahmen von Zielvereinbarungs- und Fördergesprächen werden Frauen von ihrer Führungskraft ermutigt und dabei unterstützt, höherwertige Aufgaben und Führungsaufgaben zu übernehmen bzw. sich für diese zu qualifizieren.

3.3.1 Fort- und Weiterbildung

Die Planung, Durchführung und Organisation von Fortbildungsmaßnahmen ist geschlechtergerecht zu gestalten, bei Bedarf werden spezifische Fortbildungen für Frauen und Männer angeboten.

Das Gleichstellungskonzept der Stadt Ulm findet in der Qualifizierung von Führungskräften Berücksichtigung.

Beschäftigten und Führungskräften werden Fortbildungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und zu den Themen „Mobbing“ und „sexuelle Belästigung“ angeboten.

Zur Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen und Männern und zur Vorbereitung auf die Übernahme von Führungsaufgaben werden geeignete Maßnahmen entwickelt und angeboten. Referentinnen und Referenten werden über die gleichstellungspolitische Orientierung der Stadtverwaltung und den Chancengleichheitsplan der Stadt Ulm informiert und sollten über Gender-Kompetenzen verfügen.

Führungskräfte stellen sicher, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (auch diejenigen in Elternzeit oder Beurlaubung) über Fortbildungsangebote informiert werden.

Bei der Gestaltung von Fortbildungsangeboten ist darauf zu achten, dass Beschäftigten mit Familienpflichten, Teilzeitkräften und Beurlaubten eine Teilnahme möglich ist. Kinderbetreuung soll bei Bedarf im Rahmen der Möglichkeiten angeboten werden.

Beschäftigten der unteren Besoldungs- und Entgeltgruppen ohne Aufstiegsmöglichkeiten werden bei Bedarf spezielle Fortbildungsmaßnahmen angeboten, um ihre Qualifikation zu verbessern und Aufstiegschancen zu ermöglichen.

3.3.2 Ausbildung

3.3.2.1 Zielsetzung

Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu allen Ausbildungsberufen. In Berufen, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind, wird durch die verstärkte Besetzung von Ausbildungsstellen mit Frauen bzw. Männern eine Steigerung des jeweiligen Anteils angestrebt.

Im Interesse der Erweiterung des Berufswahlspektrums von Frauen und Männern und des Abbaus einer geschlechtsbezogenen Verteilung der Ausbildungsplätze im Ausbildungsbereich der Stadt Ulm werden geeignete Maßnahmen entwickelt, die zu einer ausgewogeneren Ausbildungsstruktur führen.

Die Stadt Ulm ist auch bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen bestrebt, die kulturelle Vielfalt der Stadtbevölkerung abzubilden.

3.3.2.2 Besetzungen von Ausbildungsstellen

Die Stadt Ulm besetzt in den Ausbildungsbereichen, in denen weibliche oder männliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen oder Männern, sofern Bewerberinnen oder Bewerber mit gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zur Verfügung stehen und nicht in der Person der Mitbewerberin oder des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Bei Anfragen und in Gesprächen sollen Frauen und Männer ermutigt werden, sich auch für „geschlechtsuntypische“ Berufe (Berufe, in denen sie bislang gering oder nicht vertreten sind) zu interessieren. Um dies zu unterstützen, werden verstärkt Praktika und Hospitanzen an Frauen und Männer vergeben. Damit werden die Informationen über gewerblich-technische bzw. pädagogische und pflegerische Berufsfelder verbessert und praktische Fähigkeiten vermittelt. Die Stadtverwaltung unternimmt weitere Aktivitäten zur Erweiterung des Berufswahlspektrums von Frauen und Männern, beispielsweise durch Angebote im Rahmen des bundesweiten Girls- bzw. Boys-Days.

Frauen sollten sich in den Bereichen, in denen weibliche Auszubildende unterrepräsentiert sind, vermehrt als Ausbildungsbeauftragte und Ausbilderinnen zur Verfügung stellen. Dasselbe gilt für Männer in Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind.

Bewerberinnen und Bewerber mit Familienpflichten haben Zugang zu allen Ausbildungsberufen und werden über Angebote und Unterstützungsleistungen zur Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie informiert.

Für die Ausbildung von Frauen und Männern notwendige Rahmenbedingungen werden geschaffen.

Über die Einstellung von weiblichen und männlichen Auszubildenden und deren eventuelle spätere Übernahme ist eine Statistik nach Geschlecht und Ausbildungsbereichen zu führen.

3.3.2.3. Vermittlung von Gleichstellungsthemen im Rahmen der Ausbildung

Die Themen „Gleichstellung“ und „Antidiskriminierung“ sowie die Themen „Mobbing“ und „sexuelle Belästigung“ werden im Rahmen der Ausbildung bei der Stadtverwaltung Ulm bearbeitet. Diesbezügliche städtische Richtlinien, Dienstanweisungen und Handreichungen sowie der Chancengleichheitsplan und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden den Auszubildenden bei Ausbildungsbeginn zur Kenntnis gebracht.

3.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer

Zielsetzung

Im Rahmen der strategischen Ziele „Familienfreundliche Kommune“ und „Familienfreundliche Arbeitgeberin Stadtverwaltung“ hat das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ besondere Bedeutung und Priorität. Im Zuge des Auf- und Ausbaus familienfreundlicher Angebote und Strukturen in Ulm wird das Kinderbetreuungsangebot ausgebaut. Bürgerinnen und Bürger sowie Beschäftigte der Stadtverwaltung werden durch das neue Familienbüro der Stadt Ulm über Betreuungsmöglichkeiten bei städtischen und freien Trägern informiert und bei der Suche nach geeigneten Lösungen individuell beraten. Die Einrichtung einer betrieblichen Kindertagesstätte für Beschäftigte der Stadtverwaltung ist geplant.

Zur Herstellung von beruflicher Chancengleichheit für Frauen und Männer beabsichtigt die Stadtverwaltung Ulm, auch als Arbeitgeberin familienfreundliche Rahmenbedingungen sowie eine familienfreundliche Organisationskultur zu schaffen, die es Frauen und Männern gleichermaßen ermöglichen, Erwerbs- und Familienarbeit gerecht aufzuteilen und existenzsichernde Erwerbstätigkeit und berufliches Fortkommen mit der Übernahme von Familienpflichten zu vereinbaren.

Dies gilt ausdrücklich auch für männliche Beschäftigte und für Beschäftigte in herausgehobenen und Führungs-Positionen.

Flexible Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung und alternierende Telearbeit sind für Beschäftigte wichtige Mittel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und werden daher bei der Stadtverwaltung in unterschiedlichen Modellen angeboten. Auf die Rahmendienstanweisung „Einführung flexible Arbeitszeit“ wird verwiesen. Um Nachteile durch Teilzeitbeschäftigung in Bezug auf eine eigenständige Existenz- und Alterssicherung und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu vermeiden, unterstützt die Stadt Ulm sowohl die Wünsche Beschäftigter nach früherem Wiedereinstieg und Aufstockung von Teilzeitarbeitsplätzen als auch nach Übernahme einer Vollzeitbeschäftigung.

Durch kontinuierlichen Informationsfluss und gezielte Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung sollen Voraussetzungen für einen gelingenden Wiedereinstieg geschaffen und die Wiedereingliederung unterstützt werden. Auf die „Rahmenregelung zur Beurlaubung und zum Wiedereinstieg von Beschäftigten bei der Stadtverwaltung Ulm (einschließlich deren Eigenbetriebe)“ wird verwiesen.

3.4.1 Elternzeit, Teilzeitarbeit und Beurlaubung aus familiären Gründen

Einem Antrag auf Inanspruchnahme von Elternzeit, auf Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung zur Wahrnehmung von Familienpflichten³ wird im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen stattgegeben.

Bei Teilzeitbeschäftigung oder Abwesenheit wegen Mutterschutz, Elternzeit und Beurlaubungen aus familiären Gründen ist ein personeller Ausgleich unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeiten anzustreben.

Im Interesse einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollen die bestehenden Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und flexible Teilzeitmodelle voll ausgeschöpft werden.

Beschäftigte mit Familienpflichten und wiedereinsteigende Beschäftigte werden bei der Vergabe von Telearbeitsplätzen bevorzugt berücksichtigt.

Die Stadtverwaltung Ulm unterstützt die Inanspruchnahme von Elternzeit sowie Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienpflichten auch von männlichen Beschäftigten durch spezifische Maßnahmen (Information, Sensibilisierung, Fortbildung).

Die Beschäftigten werden bei der Planung von Elternzeit, Beurlaubung und Wiedereinstieg unterstützt, unter anderem durch

- Beratungsgespräche
- Fortbildungen
- Informationen zu Elternzeit, Beurlaubung und Wiedereinstieg im Intranet der Stadtverwaltung.

3.4.2 Erleichterung des Wiedereinstiegs beurlaubter Beschäftigter

Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubte sollen bevorzugt die Möglichkeit zur Übernahme von Vertretungen haben, um die Verbindung zum Beruf aufrechterhalten zu können.

Beurlaubte sind zu Personalversammlungen und sonstigen Gemeinschaftsveranstaltungen einzuladen.

Beurlaubte und in Elternzeit befindliche Beschäftigte werden über alle Fortbildungsangebote und ausgeschriebene Stellenangebote informiert.

Beurlaubten werden bedarfsgerechte Fortbildungen zur Unterstützung des Wiedereinstiegs und zum Erwerb bzw. zur Anpassung von Qualifikationen angeboten.

³ Familienpflichten bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.

Der Wiedereinstieg von beurlaubten Beschäftigten nach langen Beurlaubungszeiten zur Übernahme von Familienpflichten wird durch spezifische Maßnahmen bedarfsgerecht unterstützt.

3.4.3. Flexible Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung und alternierende Telearbeit

Die Nutzung flexibler Arbeitszeit- und Teilzeitmodelle sollten unter Beachtung der dienstlichen und betrieblichen Belange grundsätzlich möglich sein.

Teilzeitbeschäftigten werden gleiche Entwicklungs- und Fortbildungschancen wie Vollzeitbeschäftigten eingeräumt.

Wird die vorhandene Stellenkapazität wegen Teilzeitarbeit nicht völlig ausgeschöpft, so dass Reststunden unterhalb einer halben Stelle entstehen, können diese innerhalb eines Verwaltungs- oder Aufgabenbereiches so zusammengefasst werden, dass die Einstellung weiteren Personals ermöglicht wird.

Teilzeitbeschäftigte, die eine Aufstockung ihrer Tätigkeit oder eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, werden im Rahmen des jeweiligen Bedarfs bevorzugt berücksichtigt.

Wenn den Beschäftigten eine Teilzeitbeschäftigung in bisherigem Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden.

4. Die Stadt Ulm als Dienstleisterin - Ziele und Maßnahmen im Verwaltungshandeln für Bürgerinnen und Bürger

Die Stadt Ulm betrachtet Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen und Politikfeldern. Sie gestaltet Produkte und Dienstleistungen unter Berücksichtigung der Interessen, Bedürfnisse und Lebenslagen von Frauen und Männern.

Sie fördert in der Kommune Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in ihrer sozialen und kulturellen Vielfalt und wirkt mit gezielten Angeboten und Maßnahmen, auch in Kooperation mit anderen Akteurinnen und Akteuren der Stadtgesellschaft, auf den Abbau von Ungleichheiten hin.

Der Grundsatz der Chancengleichheit wird auch bei der externen Vergabe von Aufträgen und Dienstleistungen berücksichtigt.

Zielsetzung

Frauen und Männer haben gleichen Zugang zu Dienstleistungen und Ressourcen der Stadt Ulm und nutzen sie entsprechend.

Gemeinsam und gleichberechtigt gestalten sie eine lebenswerte Stadt, die den Bedürfnissen ihrer Einwohnerinnen und Einwohner gerecht wird.

Das Dienstleistungsangebot der Stadt berücksichtigt die Heterogenität der Lebenslagen und die kulturelle Vielfalt der Stadtbevölkerung. Dienstleistungseinrichtungen sind barrierefrei zugänglich, die Öffnungszeiten sind an den Kundinnen und Kunden orientiert.

Als wichtige öffentliche Arbeitgeberin in der Region übernimmt die Stadtverwaltung Ulm mit einer gleichstellungsorientierten und familienfreundlichen Personalpolitik und Organisationsgestaltung Vorbildfunktion.

Die Außendarstellung der Stadt Ulm verdeutlicht ihr Engagement für Gleichstellung und Chancengleichheit. Produkte der Öffentlichkeitsarbeit sind geschlechtersensibel gestaltet und verwenden eine verständliche Verwaltungssprache, die Bürgerinnen ebenso wie Bürger anspricht.

5. Berichterstattung und Controlling

Über den Stand der Zielerreichung und der Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen des Chancengleichheitsplans erstellen die Fach-/Bereichsleitungen jährlich Berichte, erstmals zum 31. Juli 2011.

Diese beinhalten bereichsspezifische Aussagen zur Entwicklung der Personalsituation unter Gleichstellungsaspekten. Dabei ist auch auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in herausgehobenen, höher dotierten und Führungs-Positionen einzugehen. Ebenso sind die jeweiligen Maßnahmen zum Zielbereich „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ für Frauen und Männer sowie der Stand der Einführung der Gender-Mainstreaming-Strategie in die jeweiligen Arbeits- und Aufgabenbereiche darzustellen.

Hierfür wird ein Berichtsblatt zur Verfügung gestellt.

Mittelfristig wird der Aufbau eines fach-/bereichs- und gesamtstädtischen Controllings angestrebt, in das die Gleichstellungsperspektive durchgängig integriert ist.

Nach Ablauf von zwei Jahren, erstmals zum Stichtag 30. Juli 2012, erstellt die Leiterin des Frauenbüros im Auftrag des Oberbürgermeisters einen zusammenfassenden Zwischenbericht über den Stand der Umsetzung des Chancengleichheitsplanes zur Vorlage im Hauptausschuss, der die Stellungnahmen der Personalvertretungen mit einbezieht. Dazu werden ihr die Jahresberichte der Fach-/Bereiche zur Verfügung gestellt.

Nach Ablauf von 4 Jahren, erstmals im Jahr 2014, wird ein Gesamtbericht erstellt, der dem Gemeinderat vorgelegt wird.

6. Inkrafttreten

Der Chancengleichheitsplan tritt zum 01. Februar 2010 in Kraft.

Ulm, den 28.01.2010

gez. Ivo Gönner
Oberbürgermeister