

Bericht 2016 der Zentralen Dienste zur Umsetzung des Chancengleichheitsplans

1. Beschäftigungsstruktur
01.01.2016

Beschäftigte	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
Gesamt (ohne Azubis)	67	43	64,2 %	24	35,8 %
Teilzeitbeschäftigte	20	19	95,0 %	1	5,0 %
Elternzeit/Beurlaubung zur Kinderbetreuung	5	4	80,0 %	1	20,0 %
Telearbeitsplätze	7	7	100,0 %	0	0,0 %
Auszubildende	5	4	80,0 %	1	20,0 %
Nach Laufbahn					
Höherer Dienst	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Gehobener Dienst	32	27	84,4 %	5	15,6 %
Mittlerer Dienst	34	15	44,1 %	19	55,9 %
Einfacher Dienst	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Nach Führungsposition					
Gesamt	8	6	75,0 %	2	25,0 %
Höherer Dienst	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Gehobener Dienst	6	4	66,7 %	2	33,3 %
Mittlerer Dienst	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Nach Führungsebene					
Ebene 1	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Ebene 2	2	2	100,0 %	0	0,0 %
Ebene 4	5	3	60,0 %	2	40,0 %

01.01.2015

Beschäftigte	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
Gesamt (ohne Azubis)	65	43	66,2 %	22	33,8 %
Teilzeitbeschäftigte	23	22	95,7 %	1	4,3 %
Elternzeit/Beurlaubung zur Kinderbetreuung	3	3	100,0 %	0	0,0 %
Telearbeitsplätze	6	6	100,0 %	0	0,0 %
Auszubildende	5	4	80,0 %	1	20,0 %
Nach Laufbahn					
Höherer Dienst	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Gehobener Dienst	30	24	80,0 %	6	20,0 %
Mittlerer Dienst	34	18	52,9 %	16	47,1 %
Einfacher Dienst	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Nach Führungsposition					
Gesamt	8	6	75,0 %	2	25,0 %
Höherer Dienst	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Gehobener Dienst	6	4	66,7 %	2	33,3 %
Mittlerer Dienst	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Nach Führungsebene					
Ebene 1	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Ebene 2	2	2	100,0 %	0	0,0 %
Ebene 4	5	3	60,0 %	2	40,0 %

2. Leitziel 1: Gleichstellung von Frauen und Männern in höher dotierten und in Leitungspositionen fördern

In höher dotierten und Führungspositionen dominieren im ZD-Bereich die Frauen.

Auf das Ungleichgewicht von unterrepräsentierten Männern in Leitungsfunktionen kann derzeit nur bei Stellenwechseln Einfluss genommen werden. Derzeit sind 6 Frauen / 2 Männer in Leitungsfunktionen.

Die unmittelbare Führungskraft sorgt im Rahmen ihrer Führungsverantwortung dafür, dass die Beschäftigten die für eine wirksame Aufgabenerledigung erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen durch bedarfsorientierte Fortbildung erwerben. Der Bedarf wird vor allem im Mitarbeitergespräch zwischen der Führungskraft und den Mitarbeitenden ermittelt.

3. Leitziel 2: Gleiche Zugangs- und Teilhabechancen für Frauen und Männer in allen Berufsgruppen/Beschäftigungsbereichen und Gremien schaffen

Im Bereich der Zentralen Dienste waren zum Stichtag 01.01.2016 64,2 % Frauen und 35,8 % Männer beschäftigt. Seit 2013 wird im Hinblick auf Ulm - Internationale Stadt das Augenmerk bei der Neubesetzung von Stellen auf die Steigerung der Mitarbeiter/innen mit interkulturellem oder Migrationshintergrund gelegt.

Das Ziel, den Anteil der unterrepräsentierten männlichen Auszubildenden zu erhöhen, wird nach wie vor verfolgt. Die Erreichung dieses Ziels ist mitunter stark von der Bewerberlage abhängig. Obgleich der im ZD-Bereich verortete Ausbildungsberuf "Kauffrau und Kaufmann für Büromanagement" bisher noch eher als frauentypischer Beruf wahrgenommen wird, konnten in den vergangenen Jahren männliche Auszubildende gewonnen werden. Im Rahmen der bundesweiten Berufsorientierungstage "Girls- und Boys Day" präsentiert sich die Stadtverwaltung als attraktiver Arbeitgeber und nimmt somit einen positiven Einfluss auf die Rollenklischees.

Im Berichtszeitraum waren bei ZD 20 % männliche Auszubildende und 80 % weibliche Auszubildende.

Angesichts der demografischen Entwicklung wird es immer wichtiger, vorhandenes Mitarbeiterpotenzial zu erkennen und zu nutzen. Das Ziel der Zentralen Dienste ist, den Nachwuchs gezielt aufzubauen, um später entsprechend reagieren zu können.

4. Leitziel 3: Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer verbessern

Zum 01.01.2016 waren bei den Zentralen Diensten 19 Frauen und 1 Mann teilzeitbeschäftigt.

4 Mitarbeiterinnen und 1 Mitarbeiter waren in Elternzeit. Im ZD-Bereich wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vermehrt auch durch männliche Beschäftigte mit Inanspruchnahme der Elternzeit wahrgenommen. Insgesamt wird von 7 Mitarbeiterinnen ein Telearbeitsplatz genutzt.

Die Zentralen Dienste weisen ihre Mitarbeitenden auf das Serviceportal Beruf und Familie hin, um dort Aussagen zu Beruf und Familie in den unterschiedlichsten Lebensphasen zu erhalten. Außerdem werden den beurlaubten Mitarbeiterinnen von den Zentralen Diensten regelmäßig weitere Informationen zur Verfügung gestellt.

Auch hier wird die Stadt und damit die Zentralen Dienste im Blick auf die demografische Entwicklung in naher Zukunft immer mehr vor die Herausforderung gestellt, die Vereinbarkeit von Pflege der Angehörigen und Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Die Beschäftigten werden auf die entsprechenden Hilfsangebote aufmerksam gemacht.

5. Leitziel 4: Strategie Gender Mainstreaming implementieren

Die Chancengleichheit wird als Leitprinzip und Querschnittsaufgabe im Bereich der Zentralen Dienste wahrgenommen. U.a. wird bei städtischen Satzungen im Rahmen der formalen Prüfungen der Satzungen darauf geachtet, dass die Interessen, Bedürfnisse und Lebenslagen von Frauen und Männern gleichmäßig berücksichtigt sind. Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit ist Gender Mainstreaming in Printmedien, bei Veröffentlichungen im Internet und auf Social Media etc. fester Bestandteil.

6. Ausblick

Die Zentralen Dienste sehen die großen Vorteile des Chancengleichheitsplans und des Gender Mainstreamings, unterstützen dessen Ziele und haben die Umsetzung in ihrer täglichen Arbeit verortet. Die Weiterentwicklung und Optimierung bei den weiteren Ziel- und Maßnahmenplänen unter Berücksichtigung der Personalentwicklung bleibt ein wichtiger Baustein.