



Sachbearbeitung	Frauenbüro		
Datum	15.04.2009		
Geschäftszeichen	FB		
Beschlussorgan	Hauptausschuss	Sitzung am 05.05.2009	TOP
Behandlung	öffentlich		GD 176/09

Betreff: Tätigkeitsbericht des Frauenbüros
- Arbeitsschwerpunkte, Rolle des Frauenbüros bei der Verwirklichung von Chancengleichheit in der Stadt Ulm
(u. a. Fraktionsübergreifende Anträge von FWG/FDP und SPD vom 09. Juni 2008; CDU und Grüne vom 10. Juni 2008)

Anlagen: Inhaltliche Arbeitsschwerpunkte – Ausgewählte Aktivitäten und Projekte unter Federführung oder Beteiligung des Frauenbüros im Berichtszeitraum

Antrag:

Den Bericht zustimmend zur Kenntnis zu nehmen

Waterkemper

Genehmigt: OB/B	_____	Bearbeitungsvermerke Geschäftsstelle des Gemeinderats:
_____	_____	Eingang OB/G _____
_____	_____	Versand an GR _____
_____	_____	Niederschrift § _____
_____	_____	Anlage Nr. _____

Sachdarstellung:

1. Ausgangslage:

Das Frauenbüro ist dem Oberbürgermeister der Stadt Ulm direkt zugeordnet. Es existiert nach Streichung der Stabsstelle der Frauenbeauftragten seit 2001 in der heutigen Form.

Im Oktober 2001 wurde dem Gemeinderat die Neukonzeption für die weitere Arbeit der verbliebenen und in Frauenbüro umbenannten Organisationseinheit vorgestellt.

Dem Frauenbüro steht seit der Streichung der Vollzeitstelle der Frauenbeauftragten (BAT IIa) die verbliebene Vollzeit-Sachbearbeiterinnenstelle (E 10) für die Leitung des Frauenbüros sowie eine halbe Sekretariatsstelle (E 6) zur Verfügung.

Im Jahr 2002 wurde der Stellenumfang für die Leitung des Frauenbüros um 0,5 auf 1,5 Stellen erhöht, nach Weggang einer der beiden Sachbearbeiterinnen nach einem Jahr wurde diese halbe Stelle nicht wieder besetzt. Die 75% Stelle der verbliebenen Sachbearbeiterin wurde nach einer Wiederbesetzungssperre auf 100% aufgestockt. Seither steht für die Leitung des Frauenbüros eine Vollzeitstelle zur Verfügung. Im Dezember 2006 gab es einen personellen Wechsel im Frauenbüro, die Stelleninhaberin schied vorübergehend wegen der Geburt eines Kindes und anschließender Elternzeit aus, die Stelle wurde mit einer Stellvertreterin zunächst bis einschließlich März 2007 halbtags, im Anschluss in Vollzeit wiederbesetzt. Während der Rückkehr der Stelleninhaberin nach einjähriger Elternzeit in Teilzeit im Rahmen der Elternzeit, nahmen Stelleninhaberin und Vertreterin die Leitung des Frauenbüros zu je 50% wahr. Nach der Geburt eines zweiten Kindes befindet sich die Stelleninhaberin seit Ende Dezember 2008 erneut in Elternzeit, die Stelle der Vertreterin wurde nahtlos zunächst für ein Jahr auf 100% aufgestockt.

Umstrukturierung der Arbeit des Frauenbüros seit 2001:

Um den veränderten Rahmenbedingungen und verringerten Ressourcen Rechnung zu tragen, wurden nach dem Wegfall der Stelle der Frauenbeauftragten folgende

Aufgabenschwerpunkte festgelegt:

- Kontakt- und Vernetzungsstelle,
- Geschäftsführung des Ulmer Frauenforums
- Informations- und Öffentlichkeitsarbeit
- Gremienarbeit

Auf die veränderte Situation wurde mit der Übertragung von zwei bisherigen Arbeitsbereichen auf andere Abteilungen reagiert:

- Die Interne Frauenförderung wurde von ZS/P übernommen,
- das Thema Mädchen in der Jugendhilfeplanung wurde bei SO/S angesiedelt.

Am 5.06.2003 hat das Frauenbüro letztmalig im Hauptausschuss über seine Arbeit im Zeitraum von Oktober 2001 bis Mai 2003 berichtet.

2. Arbeit des Frauenbüros seit Juni 2003

Auf der Basis des den verringerten Ressourcen und eingeschränkten Zuständigkeiten angepassten Konzeptes lag der Schwerpunkt der Arbeit des Frauenbüros in den vergangenen Jahren im Bereich der externen Frauenförderung in den oben benannten Arbeitsbereichen. Das Frauenbüro hat zahlreiche Initiativen ergriffen und Veranstaltungen und Projekte zur Verbesserung der Lebenssituationen von Mädchen und Frauen und zur Förderung der Gleichstellung von Frauen in Ulm - in enger Kooperation mit Ulmer Frauenorganisationen und Initiativen - geplant und durchgeführt:

2.1. Kontakt- und Vernetzungsstelle

Das Frauenbüro

- **ist Anlaufstelle** und Kontaktstelle für Anregungen, Anliegen, Fragen und Beschwerden von Ulmer Bürgerinnen und Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung, bietet Informationen und Erstberatungen an und vermittelt an die jeweiligen Anliegen entsprechenden Fachstellen oder AnsprechpartnerInnen weiter. Bei den Anfragen geht es vor allem um die Themen Kinderbetreuung, Gewalt, Trennung und Scheidung, Sexuelle Belästigung, Mobbing, außerdem gibt es zahlreiche Anfragen bezüglich zuständiger Stellen oder Informationen zu weiteren ganz unterschiedlichen Fragestellungen. Zunehmend gibt es Anfragen von Schülerinnen, manchmal auch Schülern, rund um das Thema Frauen in der Stadtgeschichte.
- **initiiert, vernetzt und unterstützt frauenpolitische Aktivitäten**, bringt Frauen und Frauengruppen miteinander in Kontakt, fördert Mädchen- und Frauenprojekte und frauenpolitische Aktivitäten und Veranstaltungen inhaltlich, organisatorisch und/oder finanziell. Dazu gehören und gehören unter anderem:
Jährliche Veranstaltungen rund um den Internationaler Frauentag, die jährliche Ulmer Mädchenwoche, Projekte/Veranstaltungen/Ausstellungen/Publicationen zum Thema Frauen in der Ulmer Stadtgeschichte, zu Gesundheitsthemen, jährliche Aktionstage „Nein zur Gewalt an Frauen“ (Fahnenaktion, Ausstellungen, Veranstaltungen) Aktionswoche Frau und Beruf, jährliche Veranstaltungen mit wechselnden Schwerpunktthemen zum Frauenwirtschaftstag, die Internationale Donau-Frauenkonferenz, öffentliche Aktivitäten und Projekte in Kooperation mit dem Frauenforum und seinen Arbeitskreisen.

2.2. Geschäftsstelle des Ulmer Frauenforums

In diesem Netzwerk haben sich Vertreterinnen aus 67 Gruppierungen und Organisationen sowie fast ebenso viele einzelne engagierte Bürgerinnen zusammengeschlossen, um Stadtpolitik mitzugestalten. Das Frauenforum setzt sich seit 20 Jahren kontinuierlich für die Verwirklichung der Chancengleichheit und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen ein und bezieht Stellung zu gesellschafts- und kommunalpolitischen Fragen.

Fünf gewählte Sprecherinnen übernehmen die inhaltliche Gestaltung der Sitzungen in Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro. Sie vertreten das Ulmer Frauenforum in der Öffentlichkeit. In unregelmäßigen Abständen findet ein Austausch mit Stadträtinnen statt, Stadträtinnen aller Fraktionen sind auch im Frauenforum vertreten.

Neben dem Austausch über die Aktivitäten der Beteiligten und der Diskussion gleichstellungsrelevanter und stadtpolitischer Themen aus der Perspektive von Frauen im Plenum des Frauenforums werden wechselnde Themen über einen längeren Zeitraum in Arbeitsgruppen bearbeitet. Folgende Arbeitsgruppen sind derzeit aktiv:

Stadtplanung (Schwerpunkt City-Bahnhof: Beteiligung von Frauen bei der Planung, Berücksichtigung von Interessen und Bedarfen von Frauen), Frauenarmut (Analyse der Situation von Frauen in Ulm, Auswirkungen auf Kinder und Jugendliche), Kommunalwahl (Kampagne „Wir wollen 20 ... Frauen im Gemeinderat“ (Gesprächsrunden mit Stadträtinnen, Workshops, Kandidatinnenvorstellung, Plakataktion), Interkulturelle Zusammenarbeit und Partizipation von Migrantinnen (Steigerung des Anteils von Akteurinnen mit Migrationshintergrund im Frauenforum, Schulungen zur Stärkung Interkultureller Kompetenzen).

Die Arbeitskreise erstatten in den Sitzungen des Frauenforums Bericht, bereiten Stellungnahmen und Aktivitäten vor und stimmen diese mit dem Frauenforum ab.

Das Frauenbüro bereitet als geschäftsführende Stelle in regelmäßigen Treffen mit den Sprecherinnen des Frauenforums die Sitzungen vor, gewährleistet als geschäftsführende Stelle den organisatorischen Ablauf von der Einladung bis zum Protokoll, steht den Sprecherinnen bei der Vorbereitung der Sitzungen und der Gewinnung von Referentinnen zur Seite, pflegt und aktualisiert die Mitgliedsdaten, verwaltet das Budget des Frauenforums, unterstützt das Forum und seine Arbeitskreise bei Aktivitäten und Veranstaltungen, ist Kontakt-, Anlauf- und Informationsstelle für Sprecherinnen und Mitgliedsfrauen des Forums, stellt auf seiner Internetseite Hinweise auf Sitzungen und Veranstaltungen ein und leitet diese auch an die Presse weiter. In den Sitzungen des Frauenforums berichtet das Frauenbüro regelmäßig über seine Aktivitäten und informiert über lokale und überregionale frauenpolitische Themen und Aktivitäten.

2.3. Gremienarbeit

Das Frauenbüro setzt sich in unterschiedlichen Gremien und in und mit Arbeitsgemeinschaften für die Belange und für die Gleichstellung von Mädchen und Frauen ein, dies sind u.a.:

AK Mädchen, AK Jugendhilfeplanung, 8. März Frauengruppen Ulm, Runder Tisch gegen Häusliche Gewalt, AK „Nein zu Gewalt an Frauen“, Landesarbeitsgemeinschaft Frauenbeauftragte.

Das Frauenbüro ist Mitglied in der Projektgruppe Soziale Stadt, im Regionalen ESF Arbeitskreis und im LOS Begleitausschuss (Lokales Kapital für soziale Zwecke, jetzt: „Stärken vor Ort“), wirkt dort auf die Berücksichtigung der Lebenslagen, Interessen und Bedarfe von Frauen hin und achtet auf geschlechtergerechte Planung und Durchführung sowie auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen bei der Entwicklung von und der Entscheidung für zu bewilligende Projekte.

2.4. Informations- und Öffentlichkeitsarbeit

Ihr dienen die bereits genannten Veranstaltungen und Projekte in Kooperation mit unterschiedlichen Partnerinnen und Arbeitskreisen ebenso wie die

Herausgabe und Bereitstellung von Informationsmaterialien

U.a. folgende Materialien des Frauenbüros liegen vor: „Ulmer Leitlinien für die Arbeit mit Mädchen“, Broschüre „Der mädchengerechte Spielplatz“, Broschüre Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“, Broschüre Alleinerziehende in Ulm, Zeitleiste (Ausstellung) zur Ulmer Frauenbewegung, Broschüre „Ulmer Frauenbewegung im 20. Jahrhundert“, diverse Materialien zu Frauen in der Ulmer Stadtgeschichte (Buch, Flyer, Broschüren, Ausstellung) demnächst veröffentlicht wird die Infobroschüre „Minijob – da ist mehr für Sie drin“, in Arbeit befindet sich derzeit die Neuauflage des Ulmer Frauenhandbuchs.

Das Frauenbüro stellt außerdem Informationsmaterialien und Handreichungen anderer Stellen zu weiteren Themen zur Verfügung, wie z.B. zu den Themen Trennung und Scheidung, Elternzeit/Elterngeld, Informationsmaterialien zu Anlaufstellen, Hilfsangeboten für von Gewalt betroffene Frauen. Alle Materialien stehen im Frauenbüro zur Verfügung und werden auf Anfrage – auch in größeren Auflagen – an Einzelpersonen, Organisationen und Unternehmen versandt. Auf besonderes und regelmäßiges Interesse stoßen die Broschüren „Alleinerziehende in Ulm“ sowie die Handreichung gegen „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“. Die Broschüre „Ulmer Frauenbewegung im 20. Jahrhundert“ wurde in den Wochen nach ihrem Erscheinen sehr stark nachgefragt, die Broschüre „Der mädchengerechte Spielplatz“ stößt in Zeiten der Konjunktur des Themas Gender Mainstreaming zur Zeit überregional wieder verstärkt auf Interesse. Regelmäßig nachgefragt werden auch Materialien zum Thema Frauen in der Stadtgeschichte.

- Eine Darstellung ausgewählter Aktivitäten, Veranstaltungen und Projekte in durchgängig bearbeiteten inhaltlichen Schwerpunkten seit Juni 2003 ist in Anlage 1 beigefügt.)

3. Neue gleichstellungspolitische Verantwortlichkeiten und Aufgaben – Rolle des Frauenbüros bei der Umsetzung von Chancengleichheit seit Oktober 2006

Nach § 23 des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg (2005) gehört es zu den Aufgaben der Kommunen, den Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Artikel 3 Abs. 2 GG) durchzusetzen und entsprechende Strukturen zu schaffen, die der Gleichstellung wirksam verpflichtet sind. Dabei geht es sowohl um Maßnahmen der internen als auch der externen Frauenförderung, ebenso wie um strukturelle Maßnahmen. (vgl. amtlichen Begründung zum ChancenG, Landtagsdrucksache 13/4483).

§ 23 Absatz (1) legt fest: „Die Gemeinden und die Landkreise stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass Aufgaben der Frauenförderung wahrgenommen werden und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabenbereichen berücksichtigt sowie inhaltlich und fachlich begleitet wird“. (Gender Mainstreaming)

In §23 Absatz (2) heißt es: Die Stadt- und Landkreise benennen eine Person oder eine Organisationseinheit, die

Aufgaben der fachlichen und inhaltlichen Begleitung wahrnimmt.

§ 2 nimmt alle Beschäftigten in die Pflicht, „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 der Dienststelle. (§ 2 ChancenG: Besondere Verantwortung)

Ziele und Maßnahmen:

Verwaltungsintern: Förderung der Chancengleichheit im

- personalbezogenen Bereich: Die Kommune als Arbeitgeberin – u.a Abbau von Bereichen mit Unterrepräsentanz von weiblichen Beschäftigten (in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, in Besoldungs- und Entgeltgruppen, Laufbahnen und Beschäftigungsbereichen...), Vereinbarkeit von Familie und Sorgearbeit
- produktbezogenen Bereich: Die Kommune als Dienstleisterin - Gestaltung kommunaler Dienstleistungen unter Berücksichtigung der Lebenslagen von Frauen und Männern

Verwaltungsextern: Ziele und Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern befördern, wie z.B. Information und Beratung, Veranstaltungen, themenbezogene Projekte, Unterstützung von Netzwerken und Initiativen.

Im Oktober 2006 wurde das Frauenbüro von Oberbürgermeister Ivo Gönner als zuständige Stelle zur Aufgabenwahrnehmung nach §23, Absatz 1 des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg ohne zusätzliche Ressourcen benannt.

Anfang 2007 rückte die Umsetzung des politischen Auftrags zur **Implementierung von Gender Mainstreaming** in den Vordergrund. Anlass waren Anträge der Fraktionen aus dem Jahr 2006, zuvor hatten sich das Frauenforum, das Frauenbüro und Stadträtinnen in Diskussionen und Fortbildungen mit der Strategie des Gender Mainstreaming auseinandergesetzt. Im Mai 2007 sollte dem Gemeinderat ein Vorschlag der Verwaltung zum Vorgehen bezüglich der Implementierung von Gender Mainstreaming unterbreitet werden.

Die Leiterin des Frauenbüros initiierte im März 2007 die Beteiligung an einem Projektantrag der Tübinger Forschungsinstitute „tifs“ und „Sowit“ zur Stärkung der Genderkompetenz im kommunalen Raum im Rahmen des Förderprogramms Chancen=Gleich der Landesstiftung Baden-Württemberg, führte Gespräche zur Beteiligung der Stadt Ulm an diesem interkommunalen Projektantrag und wirkte an der Vorbereitung mit. Die Stadt Ulm wurde als eine von 5 Kommunen/Landkreisen (Karlsruhe, Leonberg, Nagold, Sigmaringen, Ulm) in das Landesprojekt aufgenommen.

Interne Lenkungsgruppe Gender Mainstreaming

Nach Vorstellung des Verwaltungsvorschlags zur Implementierung von Gender Mainstreaming im Gemeinderat im Mai 2007 wurde eine verwaltungsinterne Lenkungsgruppe unter Federführung der Zentralen Steuerung/Personal und Beteiligung des Frauenbüros etabliert, deren Auftrag die Entwicklung eines – inzwischen vorliegenden – Implementierungskonzeptes war und die auch den Prozess der Einführung bis 2010 begleiten wird.

Projekt Gekom

Ende 2007 startete das Landesprojekt Gekom seine Arbeit in Ulm, in enger Kooperation mit der verwaltungsinternen Lenkungsgruppe. In den beteiligten Kommunen werden - unterstützt durch Gekom - Praxisprojekte in den Bereichen durchgeführt, in denen Verwaltung und Bürgerinnen und Bürger unmittelbar in Kontakt sind. In Ulm wurden zwei Projekte ausgewählt, bei denen aufgabenbezogene Beratung und Fortbildung durch das Landesprojekt zur Umsetzung von Gender Mainstreaming erfolgt: das Projekt Öffentlichkeitsarbeit, hier ist vor allem die Zentralstelle Öffentlichkeitsarbeit und unter anderen auch das Frauenbüro beteiligt, sowie das Projekt "Wohnquartier am Lettenwald", bei dem im Planungsprozess in Zusammenarbeit der für das Quartier verantwortlichen Verwaltungsmitarbeiter mit dem Projekt Gekom die Strategie des Gender Mainstreaming Anwendung findet.

Gender Mainstreaming im Förderprogramm LOS (jetzt „Stärken vor Ort“)

Die Berücksichtigung der Strategie des Gender-Mainstreaming ist Voraussetzung für die Gewährung von Landes-, Bundes- und ESF-Mitteln. In der neuen Förderperiode des Programmes LOS – Lokales Kapital für Soziale Zwecke – beabsichtigt der Begleitausschuss auf Anregung des Frauenbüros Projekte auf den Weg zu bringen, die sich der geschlechtersensiblen Datenerhebung im Fördergebiet widmen und Fortbildungen für den Begleitausschuss und (potentielle) TrägerInnen zukünftiger Projekte zur Umsetzung der Querschnittsstrategie Gender Mainstreaming anbieten. Zukünftige Mikroprojekte können so gezielter an den vielfältigen Lebenslagen und Bedarfen von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen im Fördergebiet angesetzt, konzipiert und durchgeführt werden und das Ziel der Herstellung von Chancengleichheit durchgängig und wirksam berücksichtigen.

4. Entwicklung eines kommunalen Chancengleichheitsplanes

§ 24 des Chancengleichheitsgesetzes regelt, dass Gemeinden mit mehr als 8.000 Einwohnerinnen und Einwohnern sowie Stadt- und Landkreise Chancengleichheitspläne erstellen sollen, wobei Form und Verfahren eigenverantwortlich zu regeln sind.

Zur Unterstützung bei der Erstellung von kommunalen Chancengleichheitsplänen hat das Ministerium für Arbeit und Soziales im Februar 2009 Empfehlungen zur Aufstellung von kommunalen Chancengleichheitsplänen bekanntgegeben, die unter Federführung des Ministeriums gemeinsam mit kommunalen Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet und mit dem Städte- und Landkreistag Baden-Württemberg abgestimmt wurden.

Im März 2009 beauftragte Oberbürgermeister Ivo Gönner die Leiterin der Zentralen Steuerung/Personal, den Leiter des OB-Büros sowie die Leiterin des Frauenbüros als zuständige Stelle nach §23 des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg mit der Entwicklung eines kommunalen Chancengleichheitsplanes. Dieser wird die vom Ministerium für Arbeit und Soziales herausgegebenen Empfehlungen zur Erstellung kommunaler Chancengleichheitspläne berücksichtigen.

Die Arbeitsgruppe hat den Auftrag – in kontinuierlicher Rückkoppelung mit der Lenkungsgruppe Gender Mainstreaming - die Beschäftigungssituation bei der Stadt Ulm unter Chancengleichheitsaspekten differenziert zu erheben, zu analysieren und Handlungsbedarfe zu identifizieren. Mit der Rückmeldung der Ergebnisse an die Fachbereiche und Abteilungen wird ein Zielvereinbarungsprozess eingeleitet. Anfang 2010 wird die Arbeitsgruppe einen Entwurf für einen Chancengleichheitsplan vorlegen.

Der Chancengleichheitsplan der Stadt Ulm soll als Instrument strategischer Steuerung die vorhandenen Aktivitäten der Stadt Ulm zur Umsetzung des Ziels der Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer in Ulm mit ihren unterschiedlichen, sich ergänzenden Beiträgen zusammenführen: Die interne Frauenförderung – Schwerpunkt ist die Fortschreibung des Frauenförderplans der Stadt Ulm, die bisher vom Frauenbüro geleistete externe Frauenförderung sowie die Strategie des Gender Mainstreaming. Der Chancengleichheitsplan wird als Fahrplan mit verbindlichen Zielvereinbarungen, klar zugeordneten Verantwortlichkeiten und Berichts- und Controllingverfahren angelegt. Klar zu definieren sind dabei auch die Zuständigkeiten, Funktionen und Beteiligungsbefugnisse der Leiterin des Frauenbüros sowie die für die Umsetzung des Konzeptes notwendigen Ressourcen.

5. Chancengleichheit - Herausforderungen und Chancen

Mit der Erstellung eines kommunalen Chancengleichheitsplans stellt sich die Stadt Ulm dem grundgesetzlichen Auftrag zur tatsächlichen Umsetzung der Chancengleichheit als einer zentralen gesellschaftlichen Herausforderung auf neue Weise.

Nach wie vor – auch in Zeiten von Elternzeit, Elterngeld und Freistellung bei Pflegeverantwortung und in wirtschaftlichen Zeiten, in denen das traditionelle Modell des alleinigen männlichen Familienernährers Familien nicht mehr trägt – bleibt es eine bisher ungelöste Herausforderung, Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit gleichermaßen auf die Schultern von Frauen und Männern zu verteilen, Frauen existenzsichernde Einkommen, eine ausreichende eigenständige Alterssicherung und eine ihren Qualifikationen entsprechende berufliche Karriere sowie Vätern und Söhnen die – inzwischen von vielen gewünschte - Übernahme von Fürsorgeverantwortung ohne berufliche Ausgrenzung zu ermöglichen.

Trotz aller erzielten Fortschritte der vergangenen Jahrzehnte ist es bisher nicht gelungen, die horizontale und vertikale geschlechtsspezifische Teilung des Arbeitsmarktes abzubauen. Nach wie vor verdienen Frauen zwischen

20 und 30% weniger - bei inzwischen gleicher oder besserer formaler Qualifikation - als Männer in vergleichbaren beruflichen Tätigkeiten, sind Männer in der Erziehung und Bildung von Kindern unterrepräsentiert, werden Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden schlechter bewertet und bezahlt, haben Männer selbst in von Frauen dominierten Berufsfeldern bessere Karriere- und Verdienstchancen.

Die zurzeit im Fokus stehende Familienpolitik ergänzt Gleichstellungspolitik, ersetzt sie aber nicht. Frauen, ob mit oder ohne Kinder, wollen ihr erworbenes Bildungs- und Qualifikationspotential in adäquate und existenzsichernde berufliche Tätigkeit einlösen und ihre Potentiale ausschöpfen.

Die Schaffung qualitativ hochwertiger und bedarfsgerechter Betreuungsangebote für Kinder ist ein dringend notwendiger, aber nicht hinreichender Schritt. Größere Anstrengungen als bisher sind auch auf ArbeitgeberInnenseite bei der familienfreundlichen Arbeitsgestaltung notwendig. Aktuelle Untersuchungen zeigen, dass neben bedarfsgerechter Betreuung für Kinder und Jugendliche - für unter Dreijährige bis weit in die Schulzeit hinein - besonders eine für die Übernahme von Fürsorgeaufgaben verlässliche Flexibilisierung der Arbeitszeiten, Lebensarbeitszeitkonten, lebensphasenorientierte Ansätze mit unterschiedlichen Varianten von Teilzeitarbeit auch in Führungspositionen notwendig sind. Besonders wichtig ist es, ein Unternehmensklima zu schaffen, das die Übernahme von Fürsorgeverantwortung offensiv wertschätzt und gleichzeitig Karrierechancen eröffnet. Insbesondere für Männer sind hier klare betriebliche Signale und Vorbilder in der Führungsriege entscheidend, um neue Lebensentwürfe auch wirklich leben zu können.

Die Stadtverwaltung Ulm hat in den vergangenen Jahren vielfältige Initiativen und Maßnahmen ergriffen, um die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und den Wiedereinstieg nach Elternzeit zu erleichtern. Davon zeugt auch das im Jahr 2006 verliehene Total E-Quality Prädikat und die Wiederholungsbewerbung im Februar 2009. Auch das neue Personalentwicklungskonzept integriert die Ziele Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit. Mit der systematischen Umsetzung eines strategischen Gesamtkonzepts zur Chancengleichheit positioniert sich die Stadt Ulm als attraktive familienfreundliche Arbeitgeberin, der die Chancengleichheit von Frauen und Männern ein wichtiges Anliegen ist. Damit leistet sie einen wichtigen Beitrag zur Erhöhung der Arbeitsqualität und -zufriedenheit der Beschäftigten und kann Vorbildwirkung für Unternehmen in Ulm und der Region übernehmen. Angesichts des demografischen Wandels und des sich abzeichnenden Fachkräftemangels stellt eine solche Positionierung einen wichtigen Standortfaktor dar, wenn es darum geht qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden.