

Bericht 2013 der Zentralen Steuerung zur Umsetzung des Chancengleichheitsplans

1. Darstellung Beschäftigungsstruktur

01.01.2013

Beschäftigte	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	In %	Anzahl	In %
Gesamt	96	56	58,3 %	40	41,7 %
Teilzeitbeschäftigte	21	21	100,0 %	0	0,0 %
Elternzeit/Beurlaubung zur Kinderbetreuung	5	5	100,0 %	0	0,0 %
Nach Laufbahn					
Höherer Dienst	9	5	55,6 %	4	44,4 %
Gehobener Dienst	51	23	45,1 %	28	54,9 %
Mittlerer Dienst	34	27	79,4 %	7	20,6 %
Einfacher Dienst	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Nach Führungsposition					
Gesamt	10	4	40,0 %	6	60,0 %
Höherer Dienst	7	4	57,1 %	3	42,9 %
Gehobener Dienst	3	0	0,0 %	3	100,0 %
Mittlerer Dienst	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Nach Führungsebene					
Abteilungsleitung	3	3	100,0 %	0	0,0 %

01.01.2012

Beschäftigte	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	In %	Anzahl	In %
Gesamt	95	53	55,8 %	42	44,2 %
Teilzeitbeschäftigte	21	20	95,2 %	1	4,8 %
Elternzeit/Beurlaubung zur Kinderbetreuung	2	2	100,0 %	0	0,0 %
Nach Laufbahn					
Höherer Dienst	8	4	50,0 %	4	50,0 %
Gehobener Dienst	52	21	40,4 %	31	59,6 %
Mittlerer Dienst	34	27	79,4 %	7	20,6 %
Einfacher Dienst	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Nach Führungsposition					
Gesamt	11	3	27,3 %	8	72,7 %
Höherer Dienst	7	3	42,9 %	4	57,1 %
Gehobener Dienst	4	0	0,0 %	4	100,0 %
Mittlerer Dienst	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Nach Führungsebene					
Abteilungsleitung	4	2	50,0 %	2	50,0 %

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

Zum 01.01.2013 waren im Bereich der Zentralen Steuerung 40% weibliche und 60% männliche Führungskräfte beschäftigt. Zum 01.01.2012 betrug der Anteil der weiblichen Führungskräfte noch 27,3% und der Anteil der männlichen Führungskräfte 72,7%. Die Veränderung ist durch die Wahl einer weiblichen Abteilungsleitung nach Ausscheiden einer männlichen Abteilungsleitung bei ZS/F sowie durch die Überführung des Projektes „Kinderbetreuung in Ulm – Kibu“ in die Abteilungsstruktur beim Fachbereich Bildung und Soziales bedingt. Damit sind auf der Führungsebene der Abteilungsleitung im Bereich der Zentralen Steuerung ausschließlich weibliche Führungskräfte tätig.

Aktuell ist keine weitere Stellenveränderung im Führungsbereich der Zentralen Steuerung erkennbar, so dass derzeit kein Handlungsbedarf bei diesem Ziel besteht.

3. **Leitziel 2: Gleiche Zugangs- und Teilhabechancen von Frauen und Männern in allen Berufsgruppen/ Beschäftigungsbereichen und Gremien schaffen**

Im Bereich der Zentralen Steuerung waren zum Stichtag 01.01.2013 58,3% Frauen und 41,7% Männer beschäftigt. Zum Zeitpunkt 01.01.2012 bestand die Mitarbeiterstruktur im Bereich der Zentralen Steuerung aus 55,8% weiblichen Beschäftigten und 44,2% männlichen Beschäftigten. Im Bereich der Zentralen Steuerung fallen vorwiegend Verwaltungstätigkeiten an; es gibt keine geschlechtertypisch besetzten Berufsgruppen. Da auf die Besetzung von Gremien, mit denen der Bereich der Zentralen Steuerung zusammenarbeitet ZS idR keinen Einfluss hat (z.B. gewählte Gremien wie der Gemeinderat) sieht die Zentrale Steuerung hier keinen Handlungsbedarf.

4. **Leitziel 3: Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern**

Zum Zeitpunkt 01.01.2013 haben ausschließlich weibliche Beschäftigte eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt. Ebenfalls waren in 2013 ausschließlich Mitarbeiterinnen (keine Mitarbeiter) entweder in Elternzeit oder in Beurlaubung zur Kinderbetreuung. Bereits in den vergangenen Jahren konnte festgestellt werden, dass eine Rückkehr von Mitarbeiterinnen aus der Elternzeit bzw. aus der Beurlaubung zur Kinderbetreuung nicht durch die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes gefördert werden kann. Überwiegend liegt dies in persönlichen Gründen der Mitarbeiterinnen. Die Einrichtung von Telearbeitsplätzen wird bei der Zentralen Steuerung jedoch grundsätzlich unterstützt.

5. **Leitziel 4: Strategie Gender Mainstreaming implementieren**

Aufgrund der aktuellen Arbeitsbelastung im Bereich der Zentralen Steuerung (insbesondere im Bereich der Zentralen Steuerung/Finanzen durch die Umstellung des Haushalts- und Rechnungswesens auf die Doppik) wurde hier kein Ziel formuliert bzw. eine spezielle Maßnahme vereinbart.

6. Zusammenfassung/Weiteres Vorgehen

Zusammenfassend ist festzustellen, dass im Bereich der Zentralen Steuerung aktuell kein grundlegender (Um-)Steuerungsbedarf im Hinblick auf den Chancengleichheitsplan besteht. Die Zentrale Steuerung sieht es dennoch als ihre Aufgabe an, die Ziele aus dem Chancengleichheitsplan im täglichen Routinebetrieb im Blick zu behalten und die weitere Entwicklung innerhalb der Zentralen Steuerung zu beobachten.