

Bericht 2013 der Zentralen Dienste zur Umsetzung des Chancengleichheitsplans

1. Beschäftigungsstruktur

01.01.2013

Beschäftigte	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
Gesamt	70	43	61,4 %	27	38,6 %
Teilzeitbeschäftigte	23	21	91,3 %	2	8,7 %
Elternzeit/Beurlaubung zur Kinderbetreuung	3	3	100,0 %	0	0,0 %
Telearbeitsplätze	3	3	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	22	73,3 %	8	26,7 %
Mittlerer Dienst	36	18	50,0 %	18	50,0 %
Einfacher Dienst	1	0	0,0 %	1	100,0 %
Nach Führungsposition					
Gesamt	10	7	70,0 %	3	30,0 %
Höherer Dienst	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Gehobener Dienst	7	4	57,1 %	3	42,9 %
Mittlerer Dienst	2	2	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	7	4	57,1 %	3	42,9 %

01.01.2012

Beschäftigte	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
Gesamt	65	40	61,5 %	25	38,5 %
Teilzeitbeschäftigte	23	21	91,3 %	2	8,7 %
Elternzeit/Beurlaubung zur Kinderbetreuung	2	2	100,0 %	0	0,0 %
Telearbeitsplätze	3	3	100,0 %	0	0,0 %
Auszubildende	4	3	75,0 %	1	25,0 %
Nach Laufbahn					
Höherer Dienst	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Gehobener Dienst	24	17	70,8 %	7	29,2 %
Mittlerer Dienst	36	19	52,8 %	17	47,2 %
Einfacher Dienst	1	0	0,0 %	1	100,0 %
Nach Führungsposition					
Gesamt	8	6	75,0 %	2	25,0 %
Höherer Dienst	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Gehobener Dienst	5	3	60,0 %	2	40,0 %
Mittlerer Dienst	2	2	100,0 %	0	0,0 %
Nach Führungsebene					
Ebene 1	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Ebene 2	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Ebene 4	6	4	66,7 %	2	33,3 %

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

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

Auf das Ungleichgewicht von unterrepräsentierten Männern in Leitungsfunktionen kann derzeit nur bei Stellenwechseln Einfluss genommen werden. Im Vergleich zum Vorjahr sind 7 Frauen / 3 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 dem/der Mitarbeiter/in ermittelt.

Im Bewertungszeitraum 2013 wurden drei Stellen (2 Frauen, 1 Mann) Neubewertet. Bei zwei Stellen ergab sich eine Stellenwertänderung.

Im Bewertungszeitraum 2012 waren bei ZD/V und ZD/P zwei Mitarbeiterinnen eingesetzt, die den Masterstudiengang beim Steinbeis Transferinstitut Public Management besuchen. Außerdem hat eine Mitarbeiterin von ZD/V am Trainee-Programm teilgenommen.

Bei ZD/ÖA absolviert eine Mitarbeiterin den Aufstiegslehrgang vom mittleren zum gehobenen Dienst. Ein Mitarbeiter von ZD/ÖA nimmt am Trainee-Programm teil und absolviert den Masterstudiengang.

Im Bewertungszeitraum wurden drei Stellen von Frauen bei ZD/P neu bewertet und bei zwei Stellen (ZD und ZD/P, eine Frau, ein Mann) ergab sich eine Stellenwertänderung. Bei ZD/B wurde eine Stelle umgewandelt und eine neu geschaffen (beide Stellen sind mit Frauen besetzt).

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 01.01.2013 61,4 % Frauen und 38,6 % Männer beschäftigt. Im Berichtszeitraum 2013 wird derzeit im Blick auf Ulm - Internationale Stadt das Augenmerk bei der Neubesetzung von Stellen auf die Steigerung der Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund gelegt. Bisher konnten leider keine Stellen mit geeigneten Personen mit interkulturellem oder Migrationshintergrund besetzt werden. Bei Stellenneubesetzungen ist das Augenmerk aber nach wie vor auf diesen Indikator gerichtet.

Im Berichtszeitraum 2010 bis 2012 war das Ziel den Anteil der unterrepräsentierten männlichen Azubis zu erhöhen. Im Berichtszeitraum waren bei ZD 24 %, gesamtstädtisch rd. 30 % männliche Azubis. Es wurde angestrebt, diesen Anteil auf 28 % bzw. 32 % zu erhöhen. Das angestrebte Ziel, den Anteil der männlichen Azubis zu erhöhen, wurde erreicht. Mit Stand Oktober 2011 sind im Bereich ZD rd. 41 % männliche Azubis, gesamtstädtisch rd. 46 %.

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

Zum 01.01.2013 waren bei den Zentralen Diensten 21 Frauen und 2 Männer teilzeitbeschäftigt. 1 Mitarbeiterin war in Elternzeit und 2 Mitarbeiterinnen in Beurlaubung zur Kinderbetreuung. Insgesamt wird von 3 Mitarbeiterinnen ein Telearbeitsplatz genutzt.

Die Zentralen Dienste weisen ihre Mitarbeitenden auf das Serviceportal Beruf und Familie hin, um dort Informationen über Beruf und Familie in den unterschiedlichsten Lebensphasen zu erhalten. Außerdem erhalten die beurlaubten Mitarbeiterinnen von den Zentralen Diensten regelmäßig Informationen. Aufgrund der demografischen Entwicklung stellt uns in naher Zukunft die Vereinbarkeit von Pflege der Angehörigen und Erwerbstätigkeit vor neue Herausforderungen. 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. Bei städtischen Satzungen wird im Rahmen der formalen Prüfungen der Satzungen darauf geachtet, dass die Interessen, Bedürfnisse und Lebenslagen von Frauen und Männern gleichmäßig berücksichtigt sind.

Im Berichtszeitraum 2012 wurde im Blick auf den Fachkräftemangel gemeinsam mit ZS/P die Arbeitgeberimagebroschüre erarbeitet, um so potentielle Bewerber und Bewerberinnen auf die Stärken der Stadt als Arbeitgeber aufmerksam zu machen.

6. **Ausblick**

Die Zentralen Dienste haben die Ziele des Chancengleichheitsplans im Blick und werden die Ziel- und Maßnahmenplänen unter Berücksichtigung der Personalentwicklung stetig weiterentwickeln und optimieren.