

Bericht 2015 der Zentralen Dienste zur Umsetzung des Chancengleichheitsplans

1. Beschäftigungsstruktur

01.01.2015

Beschäftigte	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
Gesamt	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 %

01.01.2014

Beschäftigte	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
Gesamt	69	44	63,8 %	25	36,2 %
Teilzeitbeschäftigte	24	23	95,8 %	1	4,2 %
Elternzeit/Beurlaubung zur Kinderbetreuung	2	2	100,0 %	0	0,0 %
Telearbeitsplätze	4	4	100,0 %	0	0,0 %
Auszubildende	6	4	66,7 %	2	33,3 %
Nach Laufbahn					
Höherer Dienst	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Gehobener Dienst	32	24	75,0 %	8	25,0 %
Mittlerer Dienst	36	19	52,8 %	17	47,2 %
Einfacher Dienst	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Nach Führungsposition					
Gesamt	9	6	66,7 %	3	33,3 %
Höherer Dienst	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Gehobener Dienst	7	4	57,1 %	3	42,9 %
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	6	3	50,0 %	3	50,0 %

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. Derzeit sind 6 Frauen / 2 Männer in Leitungsfunktionen. In den nächsten 3 - 8 Jahren treten zwei Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter in Führungspositionen in den Ruhestand ein. D. h., dass mittelfristig gesehen drei Stellen neu zu besetzen sind und wir den Fokus auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in höher dotierten und in Leitungspositionen bei gleicher Qualifikation neu ansetzen können.

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 2014 wurde eine Stelle (1 Mann) neubewertet. Bei dieser Stelle ergab sich eine Stellenwertänderung.

Im Bewertungszeitraum wurde eine Stelle "Sachbearbeitung Social Media" und eine Stelle "Sachbearbeitung VOL-Vergabestelle" neu geschaffen.

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 01.01.2015 66,2 % Frauen und 33,8 % Männer beschäftigt. 2013 wurde im Hinblick 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.

Das Ziel den Anteil der unterrepräsentierten männlichen Azubis's zu erhöhen wird immer noch verfolgt. Die Erreichung dieses Ziels ist mitunter stark von der Bewerberlage abhängig. Der im Bereich von ZD angebotene Ausbildungsberuf "Kauffrau/-mann für Büromanagement" ist eher ein frauentypischer Beruf. 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 Azubis und 80 % weibliche Azubis.

Angesichts der demografischen Entwicklung wird es immer wichtiger vorhandenes Mitarbeiterpotenzial zu erkennen und zu nutzen. Unser Ziel 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 01.01.2015 waren bei den Zentralen Diensten 22 Frauen und 1 Mann teilzeitbeschäftigt. 2 Mitarbeiterinnen waren in Elternzeit und 1 Mitarbeiterin in Beurlaubung zur Kinderbetreuung. Insgesamt wird von 6 Mitarbeiterinnen ein Telearbeitsplatz genutzt. Im Vergleich zum letzten Bericht wurde der Anteil der Mitarbeiterinnen mit Telearbeitsplatz verdoppelt.

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. Auch hier stellt uns die demografische Entwicklung in naher Zukunft immer mehr vor die Herausforderung, 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. 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.

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.