

## Bericht 2015 der Zentralen Steuerung zur Umsetzung des Chancengleichheitsplans Darstellung Beschäftigungsstruktur

01.01.2015

Beschäftigte	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	In %	Anzahl	In %
Gesamt	90	50	55,6 %	40	44,4 %
Teilzeitbeschäftigte	27	26	96,3 %	1	3,7 %
Elternzeit/Beurlaubung zur Kinderbetreuung	5	5	100,0 %	0	0,0 %
Nach Laufbahn					
Höherer Dienst	7	4	57,1 %	3	42,9 %
Gehobener Dienst	51	21	41,2 %	30	58,8 %
Mittlerer Dienst	31	24	77,4 %	7	22,6 %
Einfacher Dienst	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Nach Führungsposition					
Gesamt	11	6	54,5 %	5	45,5 %
Höherer Dienst	7	4	57,1 %	3	42,9 %
Gehobener Dienst	4	2	50,0 %	2	50,0 %
Mittlerer Dienst	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Nach Führungsebene					
Abteilungsleitung	3	3	100,0 %	0	0,0 %

01.01.2014

Beschäftigte	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	In %	Anzahl	In %
Gesamt	97	57	58,8 %	40	41,2 %
Teilzeitbeschäftigte	21	20	95,2 %	1	4,8 %
Elternzeit/Beurlaubung zur Kinderbetreuung	4	4	100,0 %	0	0,0 %
Nach Laufbahn					
Höherer Dienst	9	5	55,6 %	4	44,4 %
Gehobener Dienst	55	26	47,3 %	29	52,7 %
Mittlerer Dienst	32	25	78,1 %	7	21,9 %
Einfacher Dienst	1	1	100,0 %	0	0,0 %
Nach Führungsposition					
Gesamt	11	5	45,5 %	6	54,5 %
Höherer Dienst	7	4	57,1 %	3	42,9 %
Gehobener Dienst	4	1	25,0 %	3	75,0 %
Mittlerer Dienst	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Nach Führungsebene					
Abteilungsleitung	3	3	100,0 %	0	0,0 %

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

Zum 01.01.2015 waren im Bereich der Zentralen Steuerung 54,5% weibliche und 45,5% männliche Führungskräfte beschäftigt. Zum 01.01.2014 betrug der Anteil der weiblichen Führungskräfte noch 45,5% und der Anteil der männlichen Führungskräfte 54,5%. Die Veränderung ist durch die Wahl einer weiblichen Sachgebietsleitung nach Ausscheiden einer männlichen bei ZS/F begründet. Auf der Ebene der Abteilungsleitung im Bereich der Zentralen Steuerung sind ausschließlich weibliche Führungskräfte tätig. Aktuell ist keine weitere Stellenveränderung im Führungsbereich der Zentralen Steuerung erkennbar, so dass derzeit kein Handlungsbedarf bei diesem Ziel besteht.

### **2. 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 01.01.2015 55,6% Frauen und 44,4% Männer beschäftigt. Zum Zeitpunkt 01.01.2014 bestand die Mitarbeiterstruktur im Bereich der Zentralen Steuerung aus 58,8% weiblichen Beschäftigten und 41,2% 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 i.d.R. keinen Einfluss hat (z.B. gewählte Gremien wie der Gemeinderat), sieht die Zentrale Steuerung hier keinen Handlungsbedarf.

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

Zum Zeitpunkt 01.01.2015 haben überwiegend weibliche Beschäftigte eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt (neben 1 männlichem Mitarbeiter). Ebenfalls waren in 2015 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 allein durch die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes gefördert werden kann. Vielmehr sind persönliche Gründe sowie die individuelle Situation ausschlaggebend. Die Einrichtung von Telearbeitsplätzen wird bei der Zentralen Steuerung jedoch grundsätzlich unterstützt und praktiziert.

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

Die Implementierung des Gender Mainstreaming innerhalb der Stadtverwaltung ist gewichtiges Aufgabenfeld der Zentralen Steuerung. So können bspw. seit 2013 auch städtische Mitarbeiter das Kinderrippenangebot der SWU nutzen. Im Rahmen des Arbeitskreises Beruf und Familie ist die Zentrale Steuerung unter dem Thema "Vom Ausstieg zum Wiedereinstieg - berufliche Übergänge effektiv gestalten" an der Erarbeitung eines Kontakthalteprogramms für beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligt, durch das

der Prozess vom Ausstieg bis zum Wiedereinstieg reibungslos gestaltet wird. Darüberhinaus werden regelmäßig Seminarangebote insbesondere zu den Bereichen Chancengleichheit, Gesundheit sowie interkulturelle Kompetenz organisiert.

Die Stadt Ulm wurde auch in 2015 wieder mit dem Total E-Quality-Zertifikat für Chancengleichheit prämiert, mit dem die praktizierte, vorbildliche Chancengleichheit von Mann und Frau ausgezeichnet wird.

## **5. Zusammenfassung/Weiteres Vorgehen**

Im Bereich der Zentralen Steuerung besteht derzeit kein grundlegender (Um-) Steuerungsbedarf im Hinblick auf den Chancengleichheitsplan. 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 des Bereichs zu beobachten.