

Bericht 2016 der Zentralen Steuerung zur Umsetzung des Chancengleichheitsplans Darstellung Beschäftigungsstruktur

01.01.2016

Beschäftigte	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	In %	Anzahl	In %
Gesamt	114	68	59,6 %	46	40,4 %
Teilzeitbeschäftigte	30	29	96,7 %	1	3,3 %
Elternzeit/Beurlaubung zur Kinderbetreuung	3	3	100,0 %	0	0,0 %
Nach Laufbahn					
Höherer Dienst	8	4	50 %	4	50 %
Gehobener Dienst	69	37	53,6 %	32	46,4 %
Mittlerer Dienst	32	25	78,1 %	7	21,9 %
Einfacher Dienst	0	0		0	
Nach Führungsposition					
Gesamt	11	6	54,5 %	5	45,5 %
Höherer Dienst	6	3	50 %	3	50 %
Gehobener Dienst	5	3	60,0 %	2	40,0 %
Mittlerer Dienst	0	0	0,0 %	0	0,0 %
Nach Führungsebene					
Abteilungsleitung	3	3	100,0 %	0	0,0 %

01.01.2015

Beschäftigte	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	In %	Anzahl	In %
Gesamt	113	55	57,5 %	48	42,5 %
Teilzeitbeschäftigte	29	28	96,6 %	1	3,4 %
Elternzeit/Beurlaubung zur Kinderbetreuung	5	5	100,0 %	0	0,0 %
Nach Laufbahn					
Höherer Dienst	9	5	55,6 %	4	44,4 %
Gehobener Dienst	64	32	50,0 %	32	50,0 %
Mittlerer Dienst	32	25	78,1 %	7	21,9 %
Einfacher Dienst	2	1	50,0 %	1	50,0 %
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 %

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

Zum 01.01.2016 waren im Bereich der Zentralen Steuerung 54,5% weibliche und 45,5% männliche Führungskräfte beschäftigt. Nachdem es im Jahr 2015 zu keinen personellen Wechseln auf Leitungspositionen gegeben hat, hat sich der Wert im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert. 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 01.01.2016 59,6% Frauen und 40,4% Männer beschäftigt. Zum Zeitpunkt 01.01.2015 bestand die Mitarbeiterstruktur im Bereich der Zentralen Steuerung aus 57,5% weiblichen und 42,5% 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 01.01.2016 haben überwiegend weibliche Beschäftigte eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt (neben 1 männlichem Mitarbeiter). Ebenfalls waren zu diesem Zeitpunkt 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 Themas Diversity innerhalb der Stadtverwaltung ist gewichtiges Aufgabenfeld der Zentralen Steuerung und zwischenzeitlich fester Bestandteil der Traineeausbildung.

Seit 2013 können auch städtische Mitarbeiter das Kindergrippenangebot der SWU nutzen. 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 alle drei Jahre die praktizierte, vorbildliche Chancengleichheit von Mann und Frau ausgezeichnet wird. Beispielhaft hierfür ist das Angebot der Stadt zu einer Teilzeitausbildung (bspw. für Alleinerziehende ohne Berufsabschluss) oder die individuelle Förderung des beruflichen Weiterkommens mit der Möglichkeit einer Einzelberatung durch die Jobbörse zu nennen.

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.