

Bericht 2017 der Zentralen Steuerung zur Umsetzung des Chancengleichheitsplans Darstellung Beschäftigungsstruktur

01.01.2017

| Beschäftigte | Gesamt | Frauen | | Männer | |
|---|--------|--------|---------|--------|--------|
| | | Anzahl | In % | Anzahl | In % |
| Gesamt | 148 | 92 | 62,2 % | 58 | 37,8 % |
| Teilzeitbeschäftigte | 43 | 40 | 93,0 % | 3 | 7,0 % |
| Elternzeit/Beurlaubung zur Kinderbetreuung | 5 | 5 | 100,0 % | 0 | 0,0 % |
| Nach Laufbahn | | | | | |
| Höherer Dienst | 10 | 5 | 50,0 % | 5 | 50,0 % |
| Gehobener Dienst | 90 | 54 | 60,0 % | 36 | 40,0 % |
| Mittlerer Dienst | 40 | 31 | 77,5 % | 9 | 22,5 % |
| Einfacher Dienst | 0 | 0 | | 0 | |
| Nach Führungsposition | | | | | |
| Gesamt | 15 | 9 | 60,0% | 6 | 40,0 % |
| Höherer Dienst | 7 | 4 | 57,1% | 3 | 42,9 % |
| Gehobener Dienst | 8 | 5 | 62,5 % | 3 | 37,5 % |
| Mittlerer Dienst | 0 | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % |
| Nach Führungsebene | | | | | |
| Abteilungsleitung | 3 | 3 | 100,0 % | 0 | 0,0 % |

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 % |

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

Zum 01.01.2017 waren im Bereich der Zentralen Steuerung 9 weibliche und 6 männliche Führungskräfte beschäftigt, d.h. insgesamt 4 Führungskräfte mehr als im Vorjahr. Die Änderung hat sich durch die Fusion von ZS/P mit ZD/P bzw. der daraus resultierenden Organisation von 4 neuen Sachgebieten innerhalb der Abteilung ZS/P ergeben.

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 01.01.2017 62,2% Frauen und 37,8% Männer beschäftigt. Zum Zeitpunkt 01.01.2016 bestand die Mitarbeiterstruktur im Bereich der Zentralen Steuerung aus 59,6% weiblichen und 40,4% männlichen Beschäftigten. Im Bereich der Zentralen Steuerung fallen vorwiegend Verwaltungstätigkeiten an, es gibt keine geschlechertypisch 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 01.01.2017 haben überwiegend weibliche Beschäftigte eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt (neben 3 männlichen Mitarbeitern). 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 Kindergruppenangebot 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 (der Bewerbungsantrag für 2018 befindet sich derzeit in Vorbereitung). 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. Dies wird künftig auch im Bereich Zentrale Steuerung und Dienste (ZSD) weiterhin der Fall sein.