

Jahresbericht 2016 des OB-Bereichs zur Umsetzung des Chancengleichheitsplans

1. Darstellung der Beschäftigungsstruktur

Am 01.01.2016 waren insgesamt 146 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im OB-Bereich beschäftigt.

In der folgenden Tabelle wird die Beschäftigungsstruktur dargestellt.

01.01.2016

Beschäftigte	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
Gesamt	146	86	58,9%	60	41,1%
Vollzeitbeschäftigte	77	26	33,8%	51	66,2%
Teilzeitbeschäftigte	64	55	85,9%	9	14,1%
Besch. in Elternzeit/Beurlaubung	2	2	100,0%	0	0,0%

Nach Laufbahn					
Höherer Dienst	13	4	30,8%	9	69,2%
Gehobener Dienst	46	27	58,7%	19	41,3%
Mittlerer Dienst	69	44	63,8%	25	36,2%
Einfacher Dienst	16	10	62,5%	6	37,5%
Sonst. Beschäftigte	2	1	50,0%	1	50,0%

in Führungsposition					
Gesamt	27	13	48,1%	14	51,9%
Höherer Dienst	11	4	36,4%	7	63,6%
Gehobener Dienst	14	7	50,0%	7	50,0%
Mittlerer Dienst	2	2	100,0%	0	0,0%

nach Führungsebene					
Fachbereichsleitung	1	0	0,0%	1	100,0%
Abteilungsleitung	11	3	27,3%	8	72,7%
Sachgebietsleitung	16	10	62,5%	6	37,5%

01.01.2015

Beschäftigte	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
Gesamt	146	85	58,2%	61	41,8%
Vollzeitbeschäftigte	73	23	31,5%	50	68,5%
Teilzeitbeschäftigte	72	61	84,7%	11	15,3%
Besch. in Elternzeit/Beurlaubung	0	0	100,0%	0	0,0%

Nach Laufbahn					
Höherer Dienst	15	4	26,7%	11	73,3%
Gehobener Dienst	41	24	58,5%	17	41,5%
Mittlerer Dienst	68	43	63,2%	25	36,8%
Einfacher Dienst	21	13	61,9%	8	38,1%
Sonst. Beschäftigte	1	1	100,0%	0	0,0%

in Führungsposition					
Gesamt	26	12	46,2%	14	53,8%
Höherer Dienst	12	4	33,3%	8	66,7%
Gehobener Dienst	12	6	50,0%	6	50,0%
Mittlerer Dienst	2	2	100,0%	0	0,0%

nach Führungsebene					
Fachbereichsleitung	1	0	0,0%	1	100,0%
Abteilungsleitung	9	2	22,2%	7	77,8%
Sachgebietsleitung	16	10	62,5%	6	37,5%

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

Am 01.01.2016 lag der Anteil der weiblichen Führungskräfte bei 48% (Vorjahr 46%) und der Anteil der männlichen Führungskräfte 52 % (Vorjahr 54%). In der Zahl übernehmen 13 Frauen und 14 Männer Führungsaufgaben im OB-Bereich.

Auf der Ebene der Abteilungsleitungen ist eine Erhöhung des weiblichen Anteils zu verzeichnen (2016: 27,3%, 2015: 22,2%). Dennoch ist der Anteil der weiblichen Abteilungsleitungen noch deutlich unterrepräsentiert. Hier gilt es nachzusteuern.

Hingegen ist auf der Ebene der Sachgebietsleitungen der Anteil der Frauen (62,5%) höher als der Anteil der Männer (37,5%).

3. Leitziel 2: Gleiche Zugangs- und Teilhabechancen von Frauen und Männern in allen Berufsgruppen/ Beschäftigungsbereichen und Gremien schaffen

Im OB-Bereich liegt der weibliche Beschäftigtenanteil etwas höher als der männliche. So sind 58,9% aller Beschäftigten weiblich und 41,1% männlich.

Der OB-Bereich ist überwiegend durch Verwaltungstätigkeiten geprägt. Es gibt kaum geschlechertypisch besetzte Berufsgruppen (nur Forst).

4. Leitziel 3: Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht die Stadt Ulm vielseitige Teilzeitmodelle. Im OB-Bereich wird die Option zur Beschäftigung in Teilzeit von insgesamt 55 Frauen und 9 Männern (44% der Beschäftigte) genutzt. Den größten Anteil der Teilzeitbeschäftigten bilden die Mitarbeiter/innen in den Ortsverwaltungen aus. Zwei Beschäftigte befinden sich momentan in Elternzeit bzw. Beurlaubung. Der Fachbereich ist bemüht, den Wünschen der Beschäftigten auf flexible Arbeitszeiten, Telearbeit etc. entgegen zu kommen.

5. Leitziel 4: Strategie Gender Mainstreaming implementieren

Die Ideen der Chancengleichheit und des Gender Mainstreaming sind wichtiger Bestandteil der täglichen Arbeit der Stadt Ulm und damit auch des OB-Bereichs.

Bereits zum vierten Mal wurde die Stadt Ulm in 2015 mit dem Total E-Quality-Zertifikat für Chancengleichheit ausgezeichnet. Damit wird das Engagement der Stadt Ulm ausgezeichnet, dass sie für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleiche Voraussetzungen für deren beruflichen Erfolg schafft.

Darüber hinaus sind im OB-Bereich Stabsstellen angesiedelt, die sich sowohl um die Ziele des Gender Mainstreaming (Frauenbüro) als auch der erweiterten Anforderungen eines Diversity Management (z.B. Koordinierungsstelle Internationale Stadt) kümmern.