

Jahresbericht 2015 des OB-Bereichs zur Umsetzung des Chancengleichheitsplans

1. Darstellung der Beschäftigungsstruktur

Am 01.01.2015 waren insgesamt 129 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im OB-Bereich beschäftigt.

In der folgenden Tabelle wird die Beschäftigungsstruktur dargestellt.

01.01.2015

Beschäftigte	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
Gesamt	129	69	53,5%	60	46,5%
Vollzeitbeschäftigte	67	19	28,4%	48	71,6%
Teilzeitbeschäftigte	61	50	82,0%	11	18,0%
Besch. in Elternzeit/Beurlaubung	1	1	100,0%	0	0,0%

Nach Laufbahn					
Höherer Dienst	13	4	30,8%	9	69,2%
Gehobener Dienst	33	16	48,5%	17	51,5%
Mittlerer Dienst	60	35	58,3%	25	41,7%
Einfacher Dienst	21	13	61,9%	8	38,1%
Sonst. Beschäftigte	2	1	50,0%	1	50,0%

in Führungsposition					
Gesamt	20	7	35,0%	13	65,0%
Höherer Dienst	11	4	36,4%	7	63,6%
Gehobener Dienst	9	3	33,3%	6	66,7%
Mittlerer Dienst	0	0	0,0%	0	0,0%

nach Führungsebene					
Fachbereichsleitung	1	0	0,0%	1	100,0%
Abteilungsleitung	8	2	25,0%	6	75,0%
Sachgebietsleitung	11	5	45,5%	6	54,5%

01.01.2014

Beschäftigte	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
Gesamt	144	84	58,3%	60	41,7%
Vollzeitbeschäftigte	68	19	27,9%	49	72,1%
Teilzeitbeschäftigte	75	64	85,3%	11	14,7%
Besch. in Elternzeit/Beurlaubung	1	1	100,0%	0	0,0%

Nach Laufbahn					
Höherer Dienst	13	3	23,1%	10	76,9%
Gehobener Dienst	44	25	56,8%	19	43,2%
Mittlerer Dienst	68	44	64,7%	24	35,3%
Einfacher Dienst	21	13	61,9%	8	38,1%
Sonst. Beschäftigte	2	1	50,0%	1	50,0%

in Führungsposition					
Gesamt	26	11	42,3%	15	57,7%
Höherer Dienst	11	3	27,3%	8	72,7%
Gehobener Dienst	13	6	46,2%	7	53,8%
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	9	56,3%	7	43,8%

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

Am 01.01.2015 lag der Anteil der weiblichen Führungskräfte im OB-Bereich bei 35%. In der Zahl übernehmen 7 Frauen und 13 Männer Führungsaufgaben in den einzelnen Abteilungen.

Auffällig ist der Altersdurchschnitt aller Beschäftigten und insbesondere bei den Führungskräften. Der Altersdurchschnitt im gesamten Fachbereich liegt derzeit bei 49,45 Jahren. Zwei Drittel der Stellen im höheren Dienst sind mit Personen besetzt, die älter als 55 Jahre alt sind, mehr als die Hälfte sogar mit Personen, die älter als 60 Jahre alt sind. Das Ziel des Fachbereichs ist es, diese in den kommenden Jahren frei werdenden Stellen vermehrt und gezielt mit weiblichen Führungskräften zu besetzen.

Vor allem auf der Abteilungsleiter- Ebene sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Hier gilt es nachzusteuern. Der Fachbereich weist weibliche Beschäftigte deshalb gezielt auf Weiterbildungsmaßnahmen und Fortbildungen hin. Eine Mitarbeiterin konnte so im letzten Jahr den Aufstieg zum höheren Dienst absolvieren.

Auf der Ebene der Sachgebietsleitung besteht ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis.

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

Das Geschlechterverhältnis der Beschäftigten im OB-Bereich ist insgesamt sehr ausgewogen. So sind 53,5% aller Beschäftigten weiblich und 46,5% männlich.

Die Verteilung nach Laufbahn zeigt jedoch deutlich, dass nur 29% aller Frauen im gehobenen oder höheren Dienst beschäftigt sind, wohingegen es bei den männlichen Kollegen 43% sind. Dies liegt mitunter daran, dass gerade die Stellen in den Sekretariaten der Ortschaften und Geschäftszimmern überwiegend mit Frauen besetzt sind.

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 50 Frauen und 11 Männern (48% der Beschäftigten) genutzt. Den größten Anteil der Teilzeitbeschäftigten machen die Mitarbeiter/innen in den einzelnen Ortschaften aus. Eine Beschäftigte befindet sich momentan in Elternzeit. 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 im OB-Bereich.

Zur gezielten Implementierung der Gender Mainstreaming-Strategie ist geplant, einen AK Chancengleichheit im OB-Bereich zu gründen, der sich ein- bis zweimal im Jahr trifft und zum Thema Chancengleichheit austauscht, Informationen und neue Programme, Leitlinien etc. in die Abteilungen und alle Mitarbeiter/innen weitergibt und Ideen und Maßnahmen für die weitere Implementierung im Fachbereich entwickelt.