

Jahresbericht 2017 des OB-Bereichs zur Umsetzung des Chancengleichheitsplans

1. Darstellung der Beschäftigungsstruktur

Am 01.01.2017 waren insgesamt 143 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im OB-Bereich beschäftigt.

In der folgenden Tabelle wird die Beschäftigungsstruktur dargestellt.

01.01.2017

Beschäftigte	Gesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
Gesamt	143	86	60,1%	57	39,9%
Vollzeitbeschäftigte	76	28	36,8%	48	63,2%
Teilzeitbeschäftigte	63	54	85,7%	9	14,3%
Besch. in Elternzeit/Beurlaubung	2	2	100,0%	0	0,0%

Nach Laufbahn					
Höherer Dienst	14	6	42,9%	8	57,1%
Gehobener Dienst	42	26	61,9%	16	38,1%
Mittlerer Dienst	71	45	63,4%	26	36,6%
Einfacher Dienst	15	9	60,0%	6	40,0%
Sonst. Beschäftigte	1	0	0,0%	1	100,0%

in Führungsposition					
Gesamt	23	11	47,8%	12	52,2%
Höherer Dienst	12	5	41,7%	7	58,3%
Gehobener Dienst	8	4	50,0%	4	50,0%
Mittlerer Dienst	3	2	66,7%	1	33,3%

nach Führungsebene					
Fachbereichsleitung	1	0	0,0%	1	100,0%
Abteilungsleitung	12	4	33,3%	8	66,7%
Sachgebietsleitung	11	7	63,6%	4	36,4%

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	44	25	56,8%	19	43,2%
Mittlerer Dienst	71	46	64,8%	25	35,2%
Einfacher Dienst	16	10	62,5%	6	37,5%
Sonst. Beschäftigte	2	1	50,0%	1	50,0%

in Führungsposition					
Gesamt	22	10	45,5%	12	54,5%
Höherer Dienst	11	4	36,4%	7	63,6%
Gehobener Dienst	9	4	44,4%	5	55,5%
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	11	7	63,6%	4	36,4%

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

Am 01.01.2017 lag der Anteil der weiblichen Führungskräfte bei 48% (Vorjahr 46%) und der Anteil der männlichen Führungskräfte 52 % (Vorjahr 54%). In der Zahl übernehmen 11 Frauen und 12 Männer Führungsaufgaben im OB-Bereich.

Auf der Ebene der Abteilungsleitungen ist eine Erhöhung des weiblichen Anteils zu verzeichnen (2017: 32,3%, 2016: 27,3%). 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 (63,6%) höher als der Anteil der Männer (36,4%).

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 60,1% aller Beschäftigten weiblich und 39,9% 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 54 Frauen und 9 Männern (44% der Beschäftigte) genutzt. Den größten Anteil der Teilzeitbeschäftigten bilden die Mitarbeiter/innen in den Ortsverwaltungen. 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.

Die Stadt Ulm wurde in 2015 bereits zum vierten Mal mit dem jeweils für 3 Jahre verliehenen Prädikat des TOTAL E-Quality-Zertifikat für Chancengleichheit ausgezeichnet. Damit wird das Engagement der Stadt Ulm zur Schaffung von gleichen beruflichen Voraussetzungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anerkannt.

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