

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.