

Zwischenbericht zum Frauenförderplan 2016 – 2018 zum Stand 01.03.2017

1. Personalbestand 01.03.2017

Insgesamt	503	davon	Tarifbereich	184 m	187 w
			Beamtenbereich	<u>73 m</u>	<u>59 w</u>
				257 m	246 w (=48,9%)

Personalbestand 30.09.2015

Insgesamt	505	davon	Tarifbereich	184 m	187 w
			Beamtenbereich	<u>74 m</u>	<u>60 w</u>
				258 m	247 w (=48,9%)

Damit hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum FFP 2016-2018 nicht verändert.

2. Fortbildung

2015	insgesamt 237 Seminare besucht von 96 Frauen und 93 Männern
2016	insgesamt 209 Seminare besucht von 83 Frauen und 74 Männern
2017	bisher 113 Seminare besucht von 48 Frauen und 52 Männern

Hervorzuheben ist die Fortbildung Deeskalationstraining Anfang 2017, die überwiegend von Frauen besucht wurde.

3. Frauenvollversammlung

Die von der Gleichstellungsbeauftragten initiierte Frauenvollversammlung fand am 16.03.2016 mit dem Thema „Königinnen – Charisma – Überzeugen mit Souveränität“ statt.

4. Entwicklung des FFP 01.01.2016 – 28.02.2017

Die Gesamtzahl der bei der Stadt Kamen Beschäftigten hat sich von 505 auf nunmehr 503 geringfügig reduziert. Der Gesamtfrauenanteil hat sich nicht verändert.

Zum 01.01.2017 ist die neue Entgeltordnung für den Bereich der VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände) in Kraft getreten. Die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden entsprechend in die neue Entgeltordnung übergeleitet.

Höherer Dienst

Da es sich bei den Beschäftigten des höheren Dienstes um eine relativ kleine Personengruppe handelt, haben einzelne Personalmaßnahmen erhebliche prozentuale Veränderungen zur Folge.

Der höhere Dienst weist eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils von vormals 26,3 % auf nunmehr 33,3 % auf. Dies erklärt sich durch die Einstellung einer tariflich Beschäftigten Fachbereichsleiterin.

Während ein Fachbereichsleiter und zwei Gruppenleiter aus dem Dienst der Stadt Kamen ausgeschieden sind, hat ein Mitarbeiter durch die Bestellung zum Gruppenleiter, im Rahmen der neuen Dienstverteilung bei der Stadt Kamen, den Wechsel in den höheren Dienst vollziehen können.

Gehobener Dienst

Die Frauenquote im gehobenen Dienst beträgt im Beamtenbereich 53,8 % und im Tarifbereich 57,1%. Der Gesamtfrauenanteil im gehobenen Dienst ist zwischenzeitlich von vormals 53,1% um 2,7 % auf 55,8 % geringfügig gestiegen.

Die Frauenquote im gehobenen Dienst hängt überwiegend mit den bei der Stadt Kamen beschäftigten Sozialarbeiterinnen zusammen, da in diesem Bereich ein deutlicher Frauenüberhang zu erkennen ist. Die Stelle der Jugendhilfeplanerin wurde zwischenzeitlich adäquat nachbesetzt, außerdem wurde eine zusätzliche Mitarbeiterin im Bereich Unterstützungsleistungen, Integration eingestellt, eine weitere Mitarbeiterin wurde höhergruppiert und hat damit den Wechsel vom mittleren in den gehobenen Dienst vollziehen können.

Im Zuge der neuen Entgeltordnung wurden diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich vormals in der Entgeltgruppe 9 befunden haben, in die neue Entgeltgruppe 9a bzw. 9b übergeleitet. Dadurch haben einige Mitarbeiterinnen den Wechsel vom mittleren in den gehobenen Dienst vollzogen.

Mittlerer Dienst

Im mittleren Dienst ist der Gesamtfrauenanteil im Vergleich zum letzten FFP von vormals 40,7% auf inzwischen 39,8% minimal gesunken. Der Frauenanteil ist sowohl im Beamtenbereich von 37,7% auf 35,2% als auch im Tarifbereich von 41,5 % auf 41,1% jeweils leicht gesunken.

An der Feuer- und Rettungswache hat sich der Frauenanteil von vormals 14,3% auf nunmehr 15,2% erneut erhöht. Inzwischen sind 12 Mitarbeiterinnen an der Feuer- und Rettungswache beschäftigt.

Aus der neuen Entgeltordnung ergeben sich im mittleren Dienst einige Änderungen:

Für diejenigen Rettungsassistentinnen und -assistenten mit auf Dauer unverändert übertragener Tätigkeit ergibt sich aus der Entgeltordnung eine höhere Entgeltgruppe. Ab dem 01.01.2017 sind diejenigen Rettungsassistentinnen und -assistenten, die den entsprechenden Antrag gestellt haben, daher in die Entgeltgruppe 6 eingruppiert worden. Desweiteren wurde bereits in 2015 im Rettungsgesetz NRW geregelt, dass mit Ablauf des 21.12.2026 die Funktion der Rettungsassistentinnen und -assistenten durch die Funktion der Notfallsanitäterinnen und -sanitäter ersetzt werden. Um Rettungsmittel ge

setzeskonform zu besetzen, werden somit spätestens zu diesem Stichtag Notfallsanitäterinnen und –sanitäter benötigt.

Seitens des Kreises Unna wurde mit der vom ärztlichen Leiter des Rettungsdienstes erlassenen „Richtlinie für Notfallsanitäter/innen im Rettungsdienst des Kreises Unna“ inzwischen die Grundlage für die Beschäftigung von Notfallsanitäterinnen und –sanitätern geschaffen.

Die bei der Stadt Kamen bereits weitergebildeten Kolleginnen und Kollegen, die einen entsprechenden Antrag gestellt haben, werden daher ab dem 01.03.2017 als Notfallsanitäter/innen weiterbeschäftigt und entsprechend in die Entgeltgruppe N höhergruppiert. Insgesamt 6 Frauen konnten entsprechend höhergruppiert werden.

Letztendlich ist mit Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung die bisherige Entgeltgruppe 9 durch die neuen Entgeltgruppen 9a und 9b ersetzt worden. Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden zum 01.01.2017 den entsprechenden neuen Entgeltgruppen zugeordnet. Dadurch haben zwei Mitarbeiterinnen den Wechsel vom mittleren in den gehobenen Dienst vollzogen (s.o.).

Einfacher Dienst

Wie bereits im FFP näher erläutert, finden sich im hier ausgewiesenen „einfachen Dienst“ alle Beschäftigten wieder, die in die Entgeltgruppen (EG) 1 – 4 eingruppiert sind. Dies sind alle Raumpflegerinnen (etwa 50 Mitarbeiterinnen) sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im ungelernten handwerklichen Bereich. Der hohe Anteil an Raumpflegerinnen ist ursächlich für die hohe Frauenquote von 66,7 %.

Führungsfunktionen

Führungsfunktionen (Fachbereichs- und Gruppenleiter/innen) bei der Stadt Kamen werden zu 73,1 % von Männern ausgeübt. Inzwischen nehmen 7 Frauen Führungsaufgaben wahr, was einen Anteil von 26,9 % ausmacht. Die in Führungsfunktionen tätigen Frauen sind überwiegend im höheren Dienst tätig.

Auf der Gruppen- und Fachbereichsleitungsebene insgesamt ist die Frauenquote von 28,0% auf 26,9% leicht gesunken. Betrachtet man nur die Fachbereichsleitungsebene so konnte mit der Neueinstellung einer Frau der Frauenanteil von 0,0% auf 9,1% erhöht werden (Jubitz).

5. Ausbildung

- 6 Auszubildende im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst (davon 2 w)
- 1 Fachinformatiker (m)
- 5 Verwaltungsfachangestellte (davon 4 w)
- 1 Elektroniker (m)
- 1 Straßenwärter (m)

Auszubildende insgesamt 14, davon 6 w
Frauenanteil 42,9%

Die im Bericht zum FFP erwähnte Auszubildende in Teilzeit für den Beruf der Verwaltungsfachangestellten hat die Ausbildung inzwischen erfolgreich beendet und ist seither als Teilzeitbeschäftigte tätig. Das Ausbildungsmodell ist äußerst positiv und für beide Seiten sehr zufriedenstellend verlaufen.

6. Stellenausschreibungen

In der Zeit vom 01.09.2015 bis zum Ablauf des 28.02.2017 wurden insgesamt 26 Stellenausschreibungen durchgeführt, davon 3 ausschließlich intern. Während 6 Stellenausschreibungen erfolglos abgeschlossen wurden, wurden nach durchgeführten Auswahlverfahren von den ausgeschriebenen Stellen 8 mit Frauen und 13 Stellen mit Männern besetzt.

Im Einzelnen:

Extern

Erste/r Beigeordnete/r	w
weitere/r Beigeordnete/r	w
Fachinformatiker/in	m
FBL Kultur/Geschäftsführer/in KBG	w
Jugendhilfeplaner/in	w
Schulsozialarbeiter/in	m
Verwaltungsmitarbeiter/in	w
Sachbearbeiter/in ADV	erfolglos abgeschlossen
Fachinformatiker/in Systemintegration	2 x m
Sachbearbeiter/in Presse- und Öffentl.	m
Bauingenieur/in Tiefbau/SEK	erfolglos abgeschlossen
Hauswart/in Flüchtlingsheime	m
Ingenieur/in/Techniker/in techn. Gebäudeausrüst.	erfolglos abgeschlossen
Ingenieur/in Siedlungswasserwirtschaft	w
Gärtner/in Krankheitsvertretung	m
Maler/in	m

Straßenwärter/in	m
Bauingenieur/in Architekt/in (Projekt)	erfolglos abgeschlossen
Maler/in / Lackierer/in	m
Ingenieur/in TGA	erfolglos abgeschlossen
Schlosser/in	m
Haustechnischer Dienst	m
Ingenieure/in TGA	m

Intern

SB FB 60.2	w
SB FB 20.3 ruhender Verkehr	erfolglos abgeschlossen
Schulhausmeister/in	w

7. Teilzeitbeschäftigung/Beurlaubung

Es konnten wieder alle Teilzeit- und Beurlaubungswünsche berücksichtigt werden.

Hervorzuheben sind hier insbesondere die ermöglichten Teilzeitbeschäftigungen im Rettungsdienst (36 Std./Woche, 24 Stunden/Woche).

Daneben konnten auch einige unterhältige Teilzeitbeschäftigungen gewährt werden.

Außerdem haben auch wieder einige männliche Mitarbeiter Elternzeit in Anspruch genommen. Ausnahmslos alle Männer haben sich dabei auf die sog. „2-Vätermonate“-Elternzeit beschränkt.