

Die Bürgermeisterin

Bericht über die Personalentwicklung und die im Rahmen des im abgelaufenen Berichtszeitraumes 2016-2018 ergriffenen Maßnahmen

Wie in § 5a des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) festgeschrieben ist, hat die Dienststelle nach Ablauf des Gleichstellungsplanes (GLP) einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und gemeinsam mit der Fortschreibung des GLP's dem Rat vorzulegen.

Dieser Bericht ist, wie auch der GLP, in den Dienststellen, deren Personal betroffen ist, bekannt zu machen.

Die schwierige Haushaltssituation der vergangenen Jahre hat erheblichen Einfluss auf den Personalbereich und somit auch auf die Möglichkeit der Veränderung der Frauenquote in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Wenn frei werdende Stellen nicht nachbesetzt sondern eingespart werden, entfällt hier automatisch die Chance auf Erhöhung der Frauenquote. Die Haushaltskonsolidierung wird deshalb auch zukünftig Einfluss auf die Umsetzung des Gleichstellungsplanes haben.

In den Jahren 2016 – 2018 wurden insgesamt 51 Stellenausschreibungen durchgeführt, wobei durch die 4 Ausschreibungen für Rettungssanitäter*innen, -assistent*innen und Notfallsanitäter*innen laufend freiwerdende Stellen mit geeigneten Bewerber*innen besetzt werden konnten. Insgesamt 20 Männer und 4 Frauen wurden eingestellt. Bei einer Ausschreibung für Brandmeister-/ Oberbrandmeister*innen wurden 3 Stellen mit Männern besetzt. Während 10 Stellenausschreibungen erfolglos abgeschlossen wurden, wurden nach durchgeführten Auswahlverfahren letztendlich 19 Frauen und 48 Männer eingestellt bzw. ausgewählt.

Personalentwicklung

Die Gesamtbeschäftigtenzahl bei der Stadt Kamen hat sich von vormals 505 auf nunmehr 518 Beschäftigte erhöht. Der Gesamtfrauenanteil ist von 48,9% auf 48,1% erstmals wieder leicht gesunken.

Verglichen mit den letzten Frauenförderplänen wurde damit der bisherige kontinuierliche Anstieg des Gesamtfrauenanteils nunmehr durchbrochen. Festzustellen ist, dass bei der Stadt Kamen, wenn man diese als Gesamtheit betrachtet, zwar bereits nahezu eine Parität von Männern und Frauen erreicht ist, dies jedoch nicht in allen Bereichen der Verwaltung der Fall ist.

Eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht weiterhin in der LG 2.1 EA ab der Besoldungsgruppe A 12 und in der LG 2.2 EA ab der Besoldungsgruppe A 14 sowie bei den Entgeltgruppen EG 13 und EG 14. Seit der Erstellung des vorigen Frauenförderplanes 2016 -2018 sind einige Verbesserungen im Hinblick auf die Repräsentanz von Frauen in diesen beiden Laufbahngruppe eingetreten.

Der Anteil von Frauen im der Laufbahngruppe 2.1 ist auf nunmehr 57,3% angestiegen (2016: 53,1%). Der Anteil von Frauen in der Laufbahngruppe 2.2 ist auf 31,8% (2016: 26,3%) gestiegen.

Im Bereich von Feuerwehr- und Rettungsdienst ist die Frauenquote leicht auf 14,0% gesunken (2016: 14,3%). Eine Frau befindet sich aktuell in der Ausbildung zur feuerwehrtechnischen Beamtin. Der geringe Frauenanteil ist darauf zurückzuführen, dass in der Regel keine Bewerberinnen für Auswahlverfahren gefunden werden, gelingen kann dies nur im Rahmen der Ausbildung. Aber auch hier spiegelt sich in den Bewerbungszahlen die immer noch geschlechtsspezifische Berufswahl als Einstiegshemmnis für die Feuerwehr wieder.

Auch im technischen Dienst ist die Frauenquote angestiegen und konnte von vormals 46,2% auf nunmehr 48,1% verbessert werden. Im technischen Bereich ist damit fast eine Parität erreicht.

Auch wenn Frauen in Führungs- und Leitungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert sind, sind auch hier Erfolge zu verzeichnen:

Bei den Führungsfunktionen sind inzwischen 8 der tatsächlich besetzten 25 Stellen mit Frauen besetzt. Das entspricht einem prozentualen Anteil von 32,0% (gegenüber 28,0% in 2016). Auf Fachbereichsleitungsebene ist eine von insgesamt 9 Stellen mit einer Frau besetzt (11,1%) und auf Gruppenleitungsebene sind 7 von insgesamt 16 Stellen mit Frauen besetzt (43,8%).

LG 2.2 (vormals höherer Dienst)

In der LG 2.2 ist weiterhin eine deutliche Überzahl von Männern vorhanden. Der prozentuale Anteil an Frauen ist im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum jedoch von vormals 26,3 % auf nunmehr 31,8 % gestiegen. Dies erklärt sich dadurch, dass zwar einerseits zwei Beamtinnen der LG 2.2 zwischenzeitlich aus dem Dienst der Stadt Kamen ausgeschieden sind, andererseits jedoch eine tariflich Beschäftigte in der LG 2.2 eingestellt und drei weitere tariflich Beschäftigte nach der Höhergruppierung der LG 2.2 zugeordnet werden konnten, so dass die Entwicklung in der LG 2.2 im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum zahlenmäßig sehr positiv ausfällt.

LG 2.1 (vormals gehobener Dienst)

Der Frauenanteil in der LG 2.1 ist insgesamt von 53,1% auf nunmehr 57,3% gestiegen. Eine Unterrepräsentanz von Frauen - und somit Handlungsbedarf - besteht weiterhin im Beamtenbereich ab der Besoldungsgruppe A 12. In der Besoldungsgruppe A12 ist der Frauenanteil sogar von vormals 27% auf 25% gesunken. Im Tarifbereich liegt er in den Entgeltgruppen EG 11 und EG 12 nunmehr über der 50% Marke (zum Vergleich: in 2016 lag der Frauenanteil in EG 12 bei 44% und in EG 11 bei 46%). Insgesamt sind Beamtinnen zu nunmehr 58,6% (2016: 52,2 %) und weibliche tariflich Beschäftigte in der LG 2.1 inzwischen zu 56,5% (2016: 53,7%) vertreten.

Führungsfunktionen

Derzeit nehmen insgesamt 17 Männer und 8 Frauen Führungsaufgaben wahr. Auf Fachbereichsleitungsebene ist eine von insgesamt 9 Stellen mit einer Frau besetzt ist und auf Gruppenleitungsebene sind 7 von insgesamt 16 Stellen mit Frauen besetzt sind.

Ausbildung

Nachdem die Ausbildung mit Blick auf die finanzielle Situation der Stadt Kamen zunächst zurückgefahren werden musste, wird seit 2012 nunmehr weiterhin regelmäßig ausgebildet.

Im Jahr 2016 wurden 4 Auszubildende eingestellt, davon in 1 Frau. In 2017 wurden von insgesamt 5 Auszubildenden 4 Frauen eingestellt und im Jahr 2018 wurden von insgesamt 12 Auszubildenden 7 Frauen eingestellt. Im Jahr 2018 hat erneut eine junge Mutter ihre Ausbildung in Teilzeit begonnen.

Maßnahmen

Die im abgelaufenen Plan aufgezeigten Maßnahmen konnten teilweise verwirklicht werden, jedoch konnte nicht jede freiwerdende Stelle auch tatsächlich mit einer Frau nachbesetzt werden.

LG 2.2 (vormals höherer Dienst)

Der vorherige Plan sah im Bereich des höheren Dienstes die Nachbesetzung von drei freiwerdenden Stellen mit Frauen vor. Die Zielvorgabe wurde nicht eingehalten.

LG 2.1 (vormals gehobener Dienst)

Das Ziel, 1 der insgesamt 4 freiwerdenden Stellen mit Frauen nach zu besetzen, konnte nicht verwirklicht werden. Während ein Mitarbeiter seinen Antrag auf Altersteilzeit zurückgezogen hat, wurden zwei weitere der freiwerdenden Stellen nach organisatorischen Veränderungen eingespart. Die letzte freiwerdende Stelle wurde mit einem Mann nachbesetzt.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Ansprüche auf Genehmigung einer Arbeitszeitreduzierung ergeben sich für Beamtinnen und Beamte aus dem Landesbeamtengesetz NRW und für die tariflich Beschäftigten aus dem Teilzeitbefristungsgesetz. Im TVöD ist der öffentliche Arbeitgeber aufgefordert, bei der

Gestaltung der Arbeitszeit die besondere persönliche Situation der Beschäftigten zu berücksichtigen, wenn sie ein Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige betreuen.

Allen Mitarbeiter*innen wird ermöglicht, sich im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere des Bundeserziehungsgeldgesetzes und Landesbeamtengesetzes bzw. nach den tariflichen Vorschriften zur Kinderbetreuung, beurlauben zu lassen bzw. die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren.

Familienarbeit zu leisten und gleichzeitig berufstätig zu sein, stellt für viele Mitarbeiter*innen eine große Herausforderung dar. Besonders hilfreich ist für die Beschäftigten bei der Bewältigung von Betreuungsaufgaben von Kindern oder bei der Versorgung von pflegebedürftigen Angehörigen deshalb der nötige Freiraum bei der persönlichen Zeiteinteilung. Flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeiten von Teilzeit und Beurlaubungen tragen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei.

Um eine partnerschaftliche Aufgabenverteilung in der Familie zu erreichen und die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, wird die Inanspruchnahme der Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung und der Beurlaubungen durch die männlichen Beschäftigten besonders unterstützt.

Während der Laufzeit des letzten Berichtszeitraums mussten zusätzlich zu den beschriebenen Maßnahmen keine ergänzenden Maßnahmen im Sinne von § 5a Abs. 1 i.V. mit § 5 Abs. 7 LGG ergriffen werden.

gez.

Kappen