



Stadtverwaltung Kamen

Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan

2019-2023

Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2019 – 2023 für den Zeitraum vom 01.04.2019 bis zum Ablauf des 28.02.2021

1. Personalbestand 01.03.2021

Insgesamt	528	davon	Tarifbereich gesamt	395
		davon	Beamtenbereich gesamt	133
			Tarifbereich	189 m
			Beamtenbereich	<u>76 m</u>
				265 m
				206 w
				<u>57 w</u>
				263 w (=49,8%)

Personalbestand 01.04.2019

Insgesamt	518	davon	Tarifbereich gesamt	379
			Beamtenbereich gesamt	139
			Tarifbereich	190 m
			Beamtenbereich	<u>79 m</u>
				269 m
				189 w
				<u>60 w</u>
				249 w (=48,1%)

Damit hat sich der Frauenanteil um 1,7% verbessert.

2. Entwicklung des GLP

Die Gesamtzahl der bei der Stadt Kamen Beschäftigten ist von 518 auf nunmehr 528 gestiegen. Der Gesamtfrauenanteil hat sich um 1,7% verbessert.

Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt

Da es sich bei den Beschäftigten der LG 2.2 um eine relativ kleine Personengruppe handelt, haben einzelne Personalmaßnahmen erhebliche prozentuale Veränderungen zur Folge.

In der LG 2.2 ist weiterhin eine deutliche Überzahl von Männern vorhanden. Der prozentuale Anteil an Frauen ist im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum von vormals 31,8% auf nunmehr 34,7% angestiegen. Dies resultiert aus der Bestellung einer tariflich beschäftigten Sachbearbeiterin zur Gruppenleiterin sowie der entsprechenden Höhergruppierung in die EG 13.

Die Position eines ausgeschiedenen Fachbereichsleiters wurde entsprechend nachbesetzt.

Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt

Die Frauenquote in der LG 2.1 liegt im Beamtenbereich bei 58,8% und bei 60,7% im vergleichbaren Tarifbereich. Damit hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum im Beamtenbereich geringfügig verbessert, während er im Tarifbe-

reich von vormals 56,5% auf nunmehr 60,7% deutlich gestiegen ist. Die Gesamtfrauenquote in der LG 2.1 liegt damit bei 60,0%.

Die Frauenquote in der LG 2.1 hängt überwiegend mit den bei der Stadt Kamen beschäftigten Sozialarbeiterinnen zusammen, da in diesem Bereich ein deutlicher Frauenüberhang zu erkennen ist.

Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt

In der LG 1.2 ist der Gesamtfrauenanteil im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum von vormals 34,8% auf inzwischen 36,7% wieder angestiegen. Während die Frauenquote im Beamtenbereich von vormals 26,7% nochmals auf nunmehr 25,0% gesunken ist, hat sie sich im Tarifbereich von vormals 37,1% wieder auf 39,5% verbessert

Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt

Wie bereits im GLP näher erläutert, finden sich im hier ausgewiesenen „einfachen Dienst“ alle Beschäftigten wieder, die in die Entgeltgruppen (EG) 1 – 3 eingruppiert sind. Dies sind alle Raumpfleger*innen (48 Mitarbeiter*innen) sowie die Mitarbeiter*innen im ungelernten handwerklichen Bereich. Der hohe Anteil an Raumpfleger*innen ist ursächlich für die hohe Frauenquote von 96,0%.

Feuerwehr- und Rettungsdienst / Technischer Bereich / Datenverarbeitung

Im Bereich des **Feuerwehr und Rettungsdienstes** ist ein Anstieg der Beschäftigtenzahlen zu erkennen. Dieser Anstieg ist auf organisatorische Umstellungen sowie auf den Rettungsdienstbedarfsplan des Kreises Unna und den Brandschutzbedarfsplan der Stadt Kamen zurückzuführen. Insgesamt sind derzeit 107 Beschäftigte im Feuerwehr und Rettungsdienst tätig, davon 20 Frauen. Insgesamt ist der Frauenanteil damit von vormals 14,0% auf nunmehr 18,7% angestiegen, was in erster Linie auf die Einstellung von 6 weiblichen Auszubildenden zur/zum Notfallsanitäter*in zurückzuführen ist.

Die bei der Stadt Kamen entsprechend bereits weitergebildeten Kolleg*innen wurden allesamt als Notfallsanitäter*innen weiterbeschäftigt und in die Entgeltgruppe N höhergruppiert. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum konnten 2 Kolleginnen entsprechend höhergruppiert werden.

Die Stellen im **technischen Bereich** waren zum Stichtag nahezu paritätisch besetzt. Von insgesamt 25 Fachkräften sind hier 13 Frauen beschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von 52,0% und bedeutet im Vergleich zum letzten Bericht eine Steigerung um weitere 4,0%.

Von den Mitarbeiterinnen im technischen Bereich sind 9 Mitarbeiterinnen *aktiv* als *Ingenieurinnen* tätig sind.

Im Bereich der **Datenverarbeitung** sind weiterhin 2 der insgesamt 7 Beschäftigten weiblich, was einem Anteil von 28,6% entspricht. Der prozentuale Anstieg des Frauenanteils beruht auf dem im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum gesunkenen Anteil an männlichen Beschäftigten. Diese Stellen waren zum Zeitpunkt der Datenerfassung vakant.

Sozial- und Erziehungsdienst

Im sozialen Dienst zeigt sich Vergleich zum technischen Bereich ein gegenteiliges Bild. In der Gruppe der Sozialarbeiter*innen sind derzeit 22 Frauen von insgesamt 31 Beschäftigten tätig. Der Frauenanteil ist durch die Einstellung von zwei weiblichen tariflich Beschäftigten von vormals 63,6% auf nunmehr 70,1% angestiegen.

Im Sozial- und Erziehungsdienst sind fast ausschließlich tariflich beschäftigte Mitarbeiter*innen tätig. Lediglich 4 weibliche Beschäftigte sowie 1 männlicher Beschäftigter sind verbeamtet.

Führungsfunktionen

Führungsfunktionen (Fachbereichs- und Gruppenleiter*innen) bei der Stadt Kamen werden weiterhin überwiegend von Männern ausgeübt. Inzwischen nehmen 11 Frauen Führungsaufgaben wahr. Aufgrund der Übertragung einer Führungsfunktion an drei weitere Frauen ist der Gesamtanteil der Frauen in Führungspositionen von vormals 32,0% auf nunmehr 40,7% angestiegen. Damit hat sich die Frauenquote in Führungsfunktionen nochmals verbessert (vormals 32,0%). Die in Führungsfunktionen tätigen Frauen sind überwiegend in der LG 2.2 tätig.

Bei differenzierter Betrachtung lässt sich feststellen, dass auf der Ebene der Gruppenleitung die Frauenquote bei inzwischen 52,6% (vormals 44,0%) liegt, auf der Ebene der Fachbereichsleitung liegt sie nunmehr bei 12,5%.

3. Ausbildung

- 5 Stadtinspektoranwärter*innen (alle w)
- 1 Fachinformatiker (m)
- 7 Verwaltungsfachangestellte (davon w 5)
- 1 Fachangestellte*r für Medien und Informationsdienste (w)
- 1 Straßenwärter*in (m)
- 10 Notfallsanitäter*innen (davon w 6)

Auszubildende insgesamt 25, davon w 13. Der Frauenanteil liegt damit bei 52,0%.

Die/Der Auszubildende für den Beruf der/des Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste erfolgt in Teilzeit. Das Ausbildungsmodell verlief positiv und für beide Seiten zufriedenstellend.

Der girls&boys day ist coronabedingt entfallen.

4. Fortbildung

2019	insgesamt 140 Seminare seit letztem Stichtag; angemeldet wurden 105 Frauen und 54 Männern (Frauenanteil 66,0%)
2020	insgesamt 199 Seminare angemeldet wurden 163 Frauen und 79 Männern (Frauenanteil 67,2%)
2021	bis 28.02.2021 15 Seminare angemeldet wurden 14 Frauen und 8 Männern (Frauenanteil 63,6%)

Auffällig ist, dass bei den weiblichen Beschäftigten durchweg ein deutlich höheres Interesse an Fortbildung besteht als bei den männlichen Beschäftigten.

5. Ausschreibungen

In der Zeit vom 01.04.2019 bis zum Ablauf des 28.02.2021 wurden insgesamt 83 Ausschreibungen durchgeführt, davon 32 intern. Während 8 Ausschreibungen erfolglos abgeschlossen wurden, wurden nach durchgeführten Auswahlverfahren von den vakanten Stellen bzw. Funktionen 44 mit Frauen und 51 mit Männern besetzt

Die internen Stellenausschreibungen gehen auch an beurlaubte Kolleg*innen.

6. Teilzeitbeschäftigung/Beurlaubung

Es konnten weiterhin fast alle Teilzeit- und Beurlaubungswünsche berücksichtigt werden. Von den am Stichtag insgesamt 129 Teilzeitbeschäftigten sind 112 Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 86,8%. In der Gruppe der Beamt*innen liegt der Anteil mit 96,3% deutlich höher, der Anteil der tariflich teilzeitbeschäftigten Frauen liegt bei 84,3%.

Die Teilzeitquote aller Beschäftigten im Verwaltungsbereich liegt bei 24,4%.

Hervorzuheben sind insbesondere die Teilzeitbeschäftigungen im Rettungsdienst. Daneben konnten auch einige unterhälftige Teilzeitbeschäftigungen gewährt werden.

Im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum haben 6 Männer Beurlaubungen zur Kinderbetreuung in Anspruch genommen, 3 davon haben sich auf die sog. „2-Vätermonate“ beschränkt.

7. Maßnahmen

Eine Frauenvollversammlung ist ebenso wie das Informationsfrühstück für beurlaubte Beschäftigte coronabedingt entfallen.

Die Möglichkeit des mobilen Arbeitens wurde coronabedingt ad hoc angeboten und von den Beschäftigten sehr gut angenommen und umgesetzt. Seit dem 01.09.2021 existiert nunmehr eine entsprechende Dienstvereinbarung zur Regelung des mobilen Arbeitens, welche bisher ebenfalls gut von den Beschäftigten angenommen wird.