

Die Bürgermeisterin

Bericht über die Personalentwicklung und die im Rahmen des im abgelaufenen Berichtszeitraums des Gleichstellungsplanes 2019 – 2023 ergriffenen Maßnahmen

Nach § 5a Abs. 1 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) hat die Dienststelle, die den Gleichstellungsplan (GLP) aufstellt, innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der nach § 5 Absatz 2 bis 5 zuständigen Stelle, also dem Rat der Stadt Kamen, gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 5 Absatz 7 ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen.

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

In den Jahren 2019 – 2023 wurden insgesamt 214 (vormals 51) Stellenausschreibungen für nachzubesetzende Stellen durchgeführt. Während 33 Ausschreibungen erfolglos beendet werden mussten, konnten insgesamt 103 Frauen und 113 Männer eingestellt werden. Zu beachten ist, dass Ausschreibungen teilweise zu Mehrfacheinstellungen geführt haben, so z.B. im Bereich der Nachverfolgung von Corona-Infizierten oder im Rettungsdienst.

Auffällig ist, dass bei den Stellenausschreibungen im Verwaltungsbereich der Frauenanteil an den Einstellungen bei 69,5% und im technischen Bereich bei lediglich 27,0 % lag.

Der sprunghafte Anstieg der Anzahl an Ausschreibungen von vormals 51 auf nunmehr 214 Ausschreibungen erklärt sich durch die neben der natürlichen immer stärker ansteigende interne (Umsetzungen) und externe (Kündigungen, Versetzungen) Personalfluktuations.

Personalentwicklung

Die Gesamtbeschäftigtenzahl bei der Stadt Kamen hat sich auf nunmehr 554 Beschäftigte erhöht. Der Gesamtfrauenanteil ist von vormals 48,1% auf nunmehr 49,8% angestiegen.

Festzustellen ist, dass bei der Stadt Kamen - wenn man diese in der Gesamtheit betrachtet - zwar bereits nahezu eine Parität von Männern und Frauen erreicht ist, dies jedoch nicht in allen Bereichen der Verwaltung gleichermaßen der Fall ist.

Eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht weiterhin in der LG 2.2 durchweg ab der Besoldungsgruppe A 13 und den Entgeltgruppen EG 13 und EG 14. In der LG 2.1 konnte trotz eines Gesamtfrauenanteils von 59,1% in den Besoldungsgruppe A10 und A12 sowie in der Entgeltgruppe S15 ebenso wie in der LG 1.2 in den Besoldungsgruppen A7, A8 und A9 sowie bei den Entgeltgruppen EG 4, EG 5, EG 6 und EG N keine Parität erreicht werden.

Im Bereich von Feuerwehr- und Rettungsdienst ist die Frauenquote deutlich auf nunmehr 24,6% angestiegen (vormals 14,0%). Inzwischen sind 30 Frauen (vormals 14) im feuerwehrtechnischen und rettungsdienstlichen Bereich an der Wache beschäftigt. Damit hat sich die Anzahl der dort beschäftigten Frauen im Vergleich zum vormaligen Berichtszeitraum mehr als verdoppelt. Der trotzdem weiterhin geringe Frauenanteil ist darauf zurückzuführen, dass in der Regel nur wenige Bewerbungen von Frauen für entsprechende Auswahlverfahren eingehen. Eine weitere Erhöhung des Frauenanteils ist nur im Rahmen der Ausbildung möglich. Um Benachteiligungen von Frauen bereits im Auswahlverfahren auszuschließen, orientiert sich die Stadt Kamen im Rahmen des Auswahlverfahrens für die Besetzung von Ausbildungsplätzen sowohl im feuerwehrtechnischen als auch im rettungsdienstlichen Bereich beim körperlichen Eignungstest an den Anforderungen des Deutschen Sportabzeichens. Anders als bei der Ausbildung zur/zum Notfallsanitäter*in sind Bewerbungen von Frauen für eine Ausbildung als Brandmeisteranwärter*in weiterhin deutlich in der Unterzahl.

Auch im technischen Bereich ist die Frauenquote angestiegen und konnte von vormals 48,1% auf nunmehr 54,8% verbessert werden. Damit hat sich der Frauenanteil im technischen Bereich sehr erfreulich entwickelt und konnte erstmals die 50%-Marke übersteigen.

Führungsfunktionen

Nach wie vor sind Frauen in Führungsfunktionen unterrepräsentiert. Jedoch sind auch hier Erfolge zu verzeichnen.

Bei den Führungsfunktionen sind inzwischen 15 der tatsächlich besetzten 32 Stellen mit Frauen besetzt. Das entspricht einem prozentualen Anteil von 46,9% (gegenüber 32,0% in 2019). Auf der Ebene der Fachbereichsleitung sind inzwischen 3 der insgesamt 10 Stellen mit Frauen besetzt, dies entspricht einem Anteil von 30,0%. Auf der Ebene der Gruppenlei-

tungen sind inzwischen 12 der insgesamt 22 Stellen mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem Anteil von 54,5 % (vormals 44%). Damit wurde im Bereich der Gruppenleitungen erstmals die 50%-Marke überstiegen.

LG 2.2

Derzeit sind in der LG 2.2 insgesamt 19 Mitarbeitende (vormals 22) beschäftigt. Die deutliche Überzahl von Männern bleibt bestehen. Der prozentuale Anteil an Frauen ist im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum nahezu unverändert geblieben und liegt nunmehr bei 6/19, also bei 31,6% (vormals 7/22 also 31,8 %).

Während eine Beamtin der LG 2.2 zwischenzeitlich aus dem Dienst der Stadt Kamen ausgeschieden ist, konnte eine zunächst tariflich beschäftigte Fachbereichsleiterin in die LG 2.2 eingestellt und zwischenzeitlich verbeamtet werden.

Zudem sind zwei Fachbereichsleiter, ein Gruppenleiter sowie der damalige Personalratsvorsitzende aus dem Dienst der Stadt Kamen ausgeschieden. Im Gegenzug konnte ein neuer Gruppenleiter eingestellt und der LG 2.2 zugeordnet werden.

Außerdem konnte ein tariflich beschäftigter Mitarbeiter zum Gruppenleiter bestellt werden und hat durch die entsprechende Höhergruppierung den Laufbahnwechsel von der Laufbahngruppe 2.1 in die Laufbahngruppe 2.2 vollzogen.

Abschließend ist zu erwähnen, dass ein verbeamteter Fachbereichsleiter nach erfolgreich beendeter modularer Qualifizierung den Laufbahnwechsel in die LG 2.2 vollziehen und zum Städt. Verwaltungsdirektor ernannt werden konnte. Ein weiterer verbeamteter Fachbereichsleiter befindet sich derzeit in der modularen Qualifizierung.

LG 2.1

Auch wenn die Frauenquote in der Laufbahngruppe 2.1 insgesamt bei inzwischen 59,1% liegt (vormals 57,3%), besteht weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen in den Besoldungsgruppen A10 und A12. In den Entgeltgruppen hingegen liegt der Frauenanteil durchweg bei mehr als 50%.

Ausbildung

Nachdem die Ausbildung mit Blick auf die finanzielle Situation der Stadt Kamen zunächst zurückgefahren werden musste, wird seit 2012 weiterhin regelmäßig ausgebildet. Dabei hat sich die Zahl der vorhandenen Auszubildenden im abgelaufenen Berichtszeitraum im Vergleich zum Zeitraum 2016 – 2018 deutlich erhöht. Während in den Jahren 2016 – 2018 jährlich zwischen 4 (in 2016) und 12 (in 2018) Auszubildende vorhanden waren, ist hier eine deutliche Steigerung in den Jahren 2019 – 2023 zu erkennen. In den Jahren 2019 – 2023 sind regelmäßig mehr als 20 Auszubildende vorhanden (einschließlich Notfallsanitäter*innen).

Im Einzelnen:

2019	24 Auszubildende, davon 14 Frauen
2020	23 Auszubildende, davon 15 Frauen
2021	24 Auszubildende, davon 16 Frauen
2022	31 Auszubildende, davon 19 Frauen
2023	28 Auszubildende, davon 17 Frauen.

Der Anteil an weiblichen Auszubildenden liegt aktuell bei 62,3% (vormals 57,1%).

Besonders hervorzuheben ist, dass die Stadt Kamen seit dem Einstellungsjahrgang 2023 allen Auszubildenden iPads für den Schul- und Praxisalltag zur Verfügung stellt.

Die Möglichkeit von Auslandsaufenthalten zur Steigerung der Sozialkompetenz wird weiterhin gerne angenommen.

Ebenfalls seit dem Einstellungsjahrgang 2023 sollen nunmehr Auszubildendenveranstaltungen unter Organisation der Ausbildungsleitung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung durchgeführt werden. In 2023 erfolgte z.B. ein Ausflug in den Movie Park Germany mit allen „alten“ und „neuen“ Auszubildenden. Diese Veranstaltungen stellen ein gutes Mittel dar, um das Zusammengehörigkeitsgefühl zu steigern.

Maßnahmen

Die im abgelaufenen Plan aufgezeigten Maßnahmen konnten nur teilweise verwirklicht werden. Nicht jede freiwerdende Stelle konnte planmäßig mit einer Frau nachbesetzt werden.

LG 2.2 (vormals höherer Dienst)

Im Bereich der LG 2.2 sollten lt. Zielvorgabe des letzten GLP vier der 9 freiwerdenden Stellen jeweils mit einer Frau nachbesetzt werden. Die Zielvorgabe konnte erst teilweise umgesetzt werden, da bis zum Stichtag 01.06.2023 erst zwei der vier Stellen tatsächlich nachzubesetzen waren. Die Zielvorgabe wurde nicht eingehalten.

LG 2.1 (vormals gehobener Dienst)

Der vorherige Plan sah im Bereich der LG 2.1 die Nachbesetzung von fünf der neun im Verwaltungsbereich freiwerdenden Stellen mit Frauen vor. Zwei Stellen wurden mit Frauen, eine Stelle mit einem Mann nachbesetzt. Eine weitere Stelle wird mit einer Beamtin nachbesetzt, die zeitnah ihre Ausbildung als Stadtinspektoranwärterin erfolgreich beenden wird. Die letzte geplante Stelle wurde mit einer Beamtin der LG 1.2 nachbesetzt. Da nur vier der fünf geplanten Stellen mit Frauen nachbesetzt wurden und zudem eine Stelle nunmehr der LG 1.2 zugeordnet wurde, wurde die Zielvorgabe nicht eingehalten.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Familienarbeit zu leisten und gleichzeitig berufstätig zu sein, stellt für viele Beschäftigte eine große Herausforderung dar. Hilfreich bei der Bewältigung von Betreuungsaufgaben von Kindern oder bei der Versorgung von pflegebedürftigen Angehörigen ist für die Beschäftigten deshalb der nötige Freiraum bei der persönlichen Zeiteinteilung. Flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung tragen in besonderem Maße zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei.

Die Ansprüche auf Genehmigung einer Arbeitszeitreduzierung ergeben sich für die 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 jeweils besondere persönliche Situation der Beschäftigten zu berücksichtigen, wenn sie ein Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige betreuen.

Allen Beschäftigten 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.

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

Fazit

Während des abgelaufenen 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