

Bericht über die Personalentwicklung und die im Rahmen des Frauenförderplanes 2013-2015 ergriffenen Maßnahmen

Wie im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) festgeschrieben ist, hat die Dienststelle nach Ablauf des Frauenförderplanes (FFP) einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und gemeinsam mit der Fortschreibung des FFP's dem Rat vorzulegen.

Dieser Bericht ist, wie auch der FFP, in der Dienststelle, 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 Frauenförderplanes haben.

In den vergangenen drei Jahren wurden 19 Stellenausschreibungen durchgeführt, wobei eine Ausschreibung 3 Stellen umfasst (Rettungsassistent/innen), eine weitere 2 Stellen umfasste (Brandmeisteranwärter/innen) und eine letzte sogar fünf Stellen umfasste (nochmals Rettungsassistent/innen). Während 5 Ausschreibungen gänzlich erfolglos abgeschlossen wurden, wurden nach durchgeführten Auswahlverfahren 7 ausgeschriebene Stellen mit Frauen und 14 Stellen mit Männern nachbesetzt.

Personalentwicklung

Die Gesamtbeschäftigtenzahl bei der Stadt Kamen hat sich von vormals 499 auf nunmehr 505 Beschäftigte erhöht. Der Gesamtfrauenanteil ist von 47,9% auf 48,9% leicht angestiegen.

Verglichen mit den letzten Frauenförderplänen kann damit weiterhin ein kontinuierlicher Anstieg des Gesamtfrauenanteils festgestellt werden. 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. Während die Frauenquote im gehobenen und mittleren Dienst leicht angestiegen ist, ist sie im höheren und einfachen Dienst leicht gesunken. Hervorzuheben ist jedoch die Tatsache, dass der Frauenanteil in den männerdominierten Bereichen des Feuerwehr- und Rettungsdienstes und des technischen Bereichs allmählich steigt.

Rückblickend auf die letzten rd. 10-15 Jahre (FFP 2001 – 2003) ist die Frauenquote im Bereich der Führungsfunktionen des höheren Dienstes von 10,7% auf 31,5% angestiegen. Hier ist entwicklungsbedingt (Einstellungspraxis bei der Stadt Kamen) eine positive Entwicklung festzustellen.

Höherer Dienst

Im höheren Dienst ist die Anzahl von 7 auf 5 Frauen gesunken. Der Rückgang von vormals 31,8% auf nunmehr 26,3% ist dadurch zu erklären, dass eine Mitarbeiterin des höheren Dienstes zwischenzeitlich aus dem Dienst der Stadt Kamen ausgeschieden ist und eine weitere Mitarbeiterin mit der Berufung in den Verwaltungsvorstand aus der Erfassung für den Frauenförderplan herausgefallen ist.

Gehobener Dienst

Der Frauenanteil im gehobenen Dienst ist insgesamt von 48,6% auf nunmehr 53,1% gestiegen. Eine Unterrepräsentanz von Frauen, und somit Handlungsbedarf, besteht im Beamtenbereich hier trotzdem ab der Besoldungsgruppe A 12 und im Tarifbereich ab der Entgeltgruppe (EG) 11. In A12 ist der Frauenanteil von 17% auf 27% gestiegen, in EG 12 von 36 % auf 44% und in EG 11 von 32% auf 46%. Insgesamt sind Beamtinnen zu 52,2 % und weibliche tariflich Beschäftigte im gehobenen Dienst inzwischen zu 53,7% vertreten.

Führungsfunktionen

18 Männer und 7 Frauen nehmen Führungsaufgaben wahr.

Ausbildung

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

In den Jahren 2013 und 2014 wurden jeweils 5 Auszubildende eingestellt, davon in 2013 4 Frauen und in 2014 3 Frauen. Im Jahr 2015 wurden von insgesamt 7 Auszubildenden nochmals 3 Frauen eingestellt. Erstmals im Jahr 2013 hat eine junge Mutter ihre Ausbildung in Teilzeit begonnen.

Maßnahmen

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

Höherer Dienst

Der vorherige FFP sah im Bereich des höheren Dienstes die Nachbesetzung einer freiwerdenden Stelle mit einer Frau vor. Die entsprechende Stelle wurde jedoch nach organisatorischen Veränderungen letztendlich eingespart, so dass das Ziel, 1 Stelle mit einer Frau nach zu besetzen, nicht erreicht wurde.

Gehobener Dienst

Das Ziel, 3 der insgesamt 5 freiwerdenden Stellen mit Frauen nach zu besetzenden konnte verwirklicht werden.

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, wenn sie ein Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, zu berücksichtigen.

Bei der Stadt Kamen wurden Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit bewilligt. Nur in Ausnahmefällen war es aufgrund dienstlicher Erfordernisse nicht möglich, die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in vollem Umfang zu erfüllen.

Eine wichtige Rolle bei der Entscheidung, ob und in welchem Umfang die überwiegend weiblichen Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen eine Erwerbstätigkeit ausüben können, ist auch von den gebotenen Rahmenbedingungen für die Arbeitszeit abhängig.

Hier hat die Stadt Kamen mit dem Inkrafttreten der Dienstvereinbarung über eine „Flexible Arbeitszeit“ zu Beginn des Jahres 2012, die Möglichkeit geschaffen, gerade im Teilzeitbereich eine hohe Flexibilität zu eröffnen, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Abschließend ist hervorzuheben, dass trotz Vorgaben aus dem HSK der Frauenanteil in fast allen städtischen Bereichen im letzten Berichtszeitraum angehoben werden konnte und daraus resultierend die angestrebten Ziele größtenteils erreicht werden konnten.

Während der Laufzeit des FFP 2013 – 2015 mussten zusätzlich zu den im FFP ohnehin beschriebenen Maßnahmen keine ergänzenden Maßnahmen gem. § 5a Abs. 6 i.V. mit § 6 Abs. 5 LGG ergriffen werden.


Hupe