



Stadt Kamen

Niederschrift

GB

über die
1. Sitzung des Gleichstellungsbeirates
am Mittwoch, dem 11.09.2019
im Sitzungssaal II des Rathauses

Beginn: 17:00 Uhr
Ende: 18:20 Uhr

Anwesend

SPD

Frau Alexandra Bartosch
Herr Carsten Diete
Frau Petra Hartig
Frau Renate Jung
Frau Stephanie Sabinarz

CDU

Herr Ralf Eisenhardt
Herr Helmut Krause

Bündnis 90/DIE GRÜNEN

Frau Manuela Laßen

DIE LINKE / GAL

Frau Maria-Rosa Groer

FW/FDP

Frau Sarah Mallitzky

Sachverständige gem. Beschluss des Rates der Stadt Kamen

Frau Margarete Knöpper
Frau Gisela Ratzke
Frau Erika Theis

Verwaltung

Frau Petra Fallenberg
Frau Martina Grothaus
Frau Kirsten Neunert

Gäste

Frau Dr. Schnier, G.I.B.

Entschuldigt fehlten

Frau Christel Austenfeld
Frau Brigitte Blecher
Frau Ingrid Bollmann
Frau Sevda Bütev
Frau Carina Feige
Frau Rosemarie Gerdes
Frau Katrin Hägerling
Frau Jutta Karrasch
Frau Ingrid Kollmeier
Frau Sabine Maaß
Frau Jutta Maeder

Die Vorsitzende des Gleichstellungsbeirates, Frau **Hartig**, eröffnete die form- und fristgerecht einberufene Sitzung, begrüßte die Anwesenden, insbesondere die Referentin zum Tagesordnungspunkt 2, Dr. Victoria Schnier, und stellte die Beschlussfähigkeit fest.

A. Öffentlicher Teil

TOP	Bezeichnung des Tagesordnungspunktes	Vorlage
1	Einwohnerfragestunde	
2	Informationen zum Entgelttransparenzgesetz Bericht: Katja Sträde, G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH	
3	Fortschreibung des Gleichstellungsplanes 2019-2023	074/2019
4	Mitteilungen der Verwaltung und Anfragen	

B. Nichtöffentlicher Teil

TOP	Bezeichnung des Tagesordnungspunktes	Vorlage
1	Mitteilungen der Verwaltung und Anfragen	
2	Veröffentlichung von Tagesordnungspunkten der nichtöffentlichen Sitzung	

A. Öffentlicher Teil

Zu TOP 1.

Einwohnerfragestunde

Es lagen keine Fragen von Einwohnerinnen oder Einwohnern vor.

Zu TOP 2.

Informationen zum Entgelttransparenzgesetz
Bericht: Katja Sträde, G.I.B. – Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH

Bevor Frau **Dr. Schnier**, die in Vertretung für Frau Katja Sträde gekommen war, über das Entgelttransparenzgesetz informierte, stellte sie die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.) vor. Der Vortrag ist der Niederschrift als Anlage beigefügt.

Frau Dr. Schnier berichtete, dass das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) Mitte 2017 in Kraft getreten sei und das Ziel habe, das Entgeltgleichheitsgebot in der Praxis zu stärken und besser durchzusetzen. In dem Gesetz sei festgelegt, dass die Bundesregierung zwei Jahre nach Inkrafttreten die Wirksamkeit des Gesetzes evaluieren und über die Ergebnisse informieren müsse. Dieses erste Evaluationsgutachten liege jetzt vor. Sie gab an, dass einer der Hauptgründe, für den immer noch bestehenden Entgeltunterschied zwischen Männern und Frauen von 21%, die mangelnde Transparenz von Entgeltstrukturen sei. Des Weiteren gebe es keine wirklichen Sanktionen, wenn betriebliche Maßnahmen nicht eingehalten würden.

Neben den Instrumenten „Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit“ und „Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit“ sei der „Individuelle Auskunftsanspruch“ nach § 5 Abs. 2 EntgTranspG, der zentrale Baustein des Gesetzes. Dieser Anspruch gelte für Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten. Die Nachfrage der einzelnen Beschäftigten müsse schriftlich erfolgen und es muss eine Vergleichstätigkeit genannt werden, bei der es sich, und darauf wies Frau Dr. Schnier besonders hin, um eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit handelt, z.B. die Tätigkeiten einer Verkäuferin im Vergleich zu den Tätigkeiten eines Lagerarbeiters.

Sie führte weiter aus, dass dieser Auskunftsanspruch nicht im direkten Vergleich mit einem konkreten Mitarbeiter bestehe, sondern es werde verglichen mit einer Gruppe aus 6 Beschäftigten der vergleichbaren Tätigkeit. Ein erneuter Antrag auf Überprüfung kann nach einer Frist von zwei Jahren gestellt werden. Wenn nach einer Antragstellung eine Entgeltdiskriminierung nachgewiesen werden könne, bestehe ein Anspruch auf die nicht gezahlte Leistung. Ansonsten bleibe als letzte Möglichkeit der Klageweg. Frau Dr. Schnier führte weiter aus, dass der erste Bericht des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, der auf der Grundlage des Evaluationsgutachten basiere, zu dem Ergebnis komme, dass der Auskunftsanspruch der Beschäftigten sehr zurückhaltend genutzt werde. Konkret haben nur 4% der Beschäftigten in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten eine Auskunft beantragt. Erfreulich sei hingegen, dass viele Unternehmen ihre Entgeltstrukturen überprüft haben. Es bleibe allerdings

eine größere Zahl von Unternehmen, die auf die Umsetzung des Gesetzes nicht ausreichend vorbereitet seien. Auch der öffentliche Dienst stelle dabei keine Ausnahme dar. Abschließend nannte sie die wichtigsten Empfehlungen des Gutachtens, um die Wirksamkeit des EntgTranspG langfristig zu erhöhen. Hierzu zählen die Vereinfachung des Auskunftsverfahrens und die Schaffung von Sanktionen bei Verletzung der Berichtspflicht. Aktuell sei in erster Linie wichtig das Gesetz bekannter zu machen. Sie bedankte sich deshalb für die Einladung in den Gleichstellungsbeirat, der so schon dazu beitrage den Bekanntheitsgrad zu erhöhen.

Frau **Hartig** bedankte sich bei Frau Dr. Schnier für den informativen Vortrag und fügte an, dass nicht nur sie sondern sicherlich einige Mitglieder des Beirates viel Neues erfahren haben. So sei ihr z.B. nicht bekannt gewesen, dass eine Vergleichbarkeit auch mit gleichwertigen Tätigkeiten eingefordert werden könne.

Frau **Dr. Schnier** verneinte die Frage von Herrn **Eisenhardt**, ob es Listen gebe von den Berufen, die miteinander verglichen werden können.

Herr **Krause** erkundigte sich nach der Möglichkeit, bevorzugt Aufträge an Betriebe zu vergeben, die das Gesetz anwenden.

Frau **Dr. Schnier** gab an, dass es für diese Vorgehensweise keine gesetzliche Grundlage gebe.

Herr **Eisenhardt** bezog sich auf die Ausführungen von Frau Dr. Schnier und fragte nach, ob die Verwaltung auf die Umsetzung des Gesetzes vorbereitet sei.

Frau **Grothaus** antwortete, dass bis jetzt weder bei der Personalverwaltung noch beim Personalrat noch bei ihr als Gleichstellungsbeauftragter eine Anfrage eingegangen sei. Sollte ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin eine entsprechende Auskunft beantragen, sei die Personalverwaltung, die tagtäglich mit der Anwendung von Gesetzen zu tun habe, selbstverständlich in der Lage das Entgelttransparenzgesetz anzuwenden.

Zu TOP 3.
074/2019

Fortschreibung des Gleichstellungsplanes 2019-2023

Frau **Fallenberg** und Frau **Neunert** stellten die Eckdaten des Gleichstellungsplanes 2019 -2023 vor. In ihrer neuen Funktion als Gruppenleiterin Personal gab Frau **Fallenberg** vorab grundsätzliche Informationen zum vorliegenden Gleichstellungsplan (GLP). Nach der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) wurde der Frauenförderplan in Gleichstellungsplan umbenannt. Die Laufzeit kann nun zwischen 3 und 5 Jahren festgelegt werden. In Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten habe sich die Verwaltung entschieden, die Laufzeit bis Ende 2023 festzusetzen. Spätestens nach 2 Jahren sei die Personalverwaltung gesetzlich verpflichtet einen Bericht vorzulegen. Die inhaltliche Ausrichtung des Gleichstellungsplanes habe sich nicht verändert. Neben der Entwicklung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sei oberstes Gebot eine Parität in der Beschäftigtenstruktur herzustellen. Zu berücksichtigen sei, dass aufgrund eines Ratsbeschlusses für die Verwaltung noch immer die Verpflichtung bestehe jede dritte Stelle einzusparen. In vielen Bereichen sei

mittlerweile ein zahlenmäßig ausgeglichenes Verhältnis zwischen den männlichen und weiblichen Beschäftigten festzustellen. Nach wie vor gebe es aber die traditionelle Unterrepräsentanz in den eher männerdominierten Bereichen, wie z.B. Feuerwehr und Rettungsdienst. Erfreulich sei, dass aktuell eine Frau ihre Ausbildung zur Brandmeisterin absolviere. Frau Fallenberg hob besonders hervor, dass im technischen Bereich der Frauenanteil weiter gestiegen und hier fast eine Parität erreicht sei. Erstmals habe es eine Ausweisung des Sozial- und Erziehungsdienstes sowie des ADV-Bereiches gegeben, um den Frauen- bzw. Männeranteil deutlicher hervorzuheben. Zukünftig soll auch im handwerklichen Bereich eine gesonderte Ausweisung erfolgen. Bezogen auf den Ausbildungsbereich stellte Frau Fallenberg fest, dass es immer schwieriger werde, junge Menschen für eine Ausbildung in der Verwaltung zu gewinnen. Die Verwaltung sei deshalb bestrebt, immer neue Angebote vorzuhalten. So sei im GLP erstmalig festgeschrieben, dass in den Stellenausschreibungen für die Ausbildungsplätze, die Formulierung „Teilzeitausbildungsverhältnisse sind möglich“ aufzunehmen ist. Praktiziert werde dieses Verfahren bereits seit längerem. Um die Attraktivität für eine Beschäftigung im ADV-Bereich zu erhöhen, werde z.B. versucht, einen neuen Studiengang an der FH für öffentliche Verwaltung, der der LG 2.1 zugeordnet sei, für 2021 zu ermöglichen.

Im Hinblick auf die Führungsfunktionen gab Frau Fallenberg an, dass in dem neuen GLP erstmalig eine Differenzierung zwischen Gruppenleitungen und Fachbereichsleitungen vorgenommen wurde. Insgesamt steige der Anteil der Frauen zwar weiter an, auf der Ebene der Fachbereichsleitungen liege allerdings noch eine deutliche Unterrepräsentanz vor. Sie merkte an, dass die Besetzung der Gruppenleitungsstelle 51.2 - Soziale Dienste - zum 01.09., die im GLP noch nicht eingeflossen sei, dazu führe, dass aktuell auf dieser Führungsebene eine Parität hergestellt sei.

Zum Thema Teilzeit hob Frau Fallenberg hervor, dass auch den Beschäftigten im Rettungsdienst, trotz der besonderen Dienstschildgestaltung, ermöglicht werden könne, ihre Stunden zu reduzieren. Sie führte weiter aus, dass die angegebenen Prognosen für die nächsten 4 Jahre sehr an der Realität orientiert seien, verbunden mit der Hoffnung, dass das Ergebnis am Ende besser ausfalle.

Bezogen auf die Maßnahmen des GLP stellte sie die Neuerungen vor. Zukünftig soll es ein Informationsfrühstück für die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben, um ggf. seitens der Bürgermeisterin und/oder der Gleichstellungsbeauftragten und der Personalverwaltung, über Neuerungen zu informieren und den Beschäftigten untereinander einen Austausch zu ermöglichen. Des Weiteren werde allen beschäftigten Eltern die Möglichkeit geboten, ihre Kinder zur Arbeit mitbringen zu können, wenn kurzfristig keine Betreuungsmöglichkeit vorhanden sei. Es werde noch geprüft, ob für diese Situationen eine mobile Spielbox angeschafft werde. Außerdem werde seitens der Verwaltung geprüft unter welchen rechtlichen und organisatorischen Voraussetzungen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zukünftig home office bzw. mobiles Arbeiten ermöglicht werden könne. Sie erhoffe sich durch die Erweiterung der Maßnahmen auch eine größere Nachfrage und eine größere Akzeptanz seitens der männlichen Beschäftigten sowie eine Attraktivitätssteigerung nach außen.

Das Fazit aus der Gesamtbetrachtung des neuen Gleichstellungsplans lautet für Frau Fallenberg, dass die Stadt Kamen sich mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln, auf einem guten Weg befindet.

Im Anschluss erläuterte Frau **Neunert** die Einzelheiten des GLP. Die maßgebliche organisatorische Änderung ist die Reduzierung der beamtenrechtlichen Laufbahnen von 4 auf 2, jeweils mit einem ersten und zweiten Einstiegsamt. In der LG 2.2, vormals hD, ist der Frauenteil von 26,3 % auf 31,8 % gestiegen. Eine Unterrepräsentanz ist hier ab der Besoldungsgruppe A 14 sowie bei EG 13 und EG 14 festzustellen. In der LG 2.1, vormals gD, ist der Frauenanteil insgesamt auf 57,3% gestiegen. Eine Unterrepräsentanz von Frauen ist lediglich im Beamtenbereich ab der Besoldungsgruppe A12 vorhanden. In der LG 1.2, vormals mD, liegt eine Unterrepräsentanz im Beamtenbereich in den Besoldungsgruppen A7 – A9 und im Rettungsdienst in EG 4 und EG 5 vor. Der Frauenanteil von 95,8 % in der LG 1.1 ist auf die hohe Anzahl von Raumpflegerinnen zurückzuführen. Frau Neunert hob hervor, dass erfreulicherweise alle Raumpflegerinnen der EG 2 zugeordnet werden konnten. Bei den Führungsfunktionen lässt sich feststellen, dass der Frauenanteil um 4% auf 32,0 % angestiegen ist. Von den insgesamt 25 Führungsstellen sind 8 Stellen (9 Stellen seit dem 1.9.19) mit Frauen besetzt. Erstmals wurde bei den Führungsfunktionen eine Unterteilung zwischen Gruppenleitung und Fachbereichsleitung vorgenommen. Während bei den Gruppenleitungen fast eine Parität vorliegt, da 7 von 16 Stellen (8 Stellen seit dem 1.9.19) mit einer Frau besetzt sind, findet sich unter den 9 Fachbereichsleitungen nur eine Frau (11.0%). Im technischen Bereich hingegen steht Kamen mit einem Frauenanteil von 48,1% außergewöhnlich gut da. Im ADV-Bereich sind Frauen lediglich zu 22,2% vertreten, im Sozial- und Erziehungsdienst mit 63,6%. Diese beiden Bereiche wurden erstmalig gesondert ausgewiesen. Von den in den Jahren 2016 – 2018 eingestellten 21 Auszubildenden sind 12 weiblich, was einen Anteil von 57,1% ausmacht.

Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gab Frau Neunert an, dass in der Kamener Verwaltung jede dritte Stelle eine Teilzeitstelle ist. Von allen 249 weiblichen Beschäftigten üben 136 eine Teilzeitstelle aus. Das bedeutet, dass mehr als jede zweite Frau mit reduzierter Stundenzahl arbeitet. Von den 19 in Teilzeit beschäftigten Männern nutzen 4 Mitarbeiter die Reduzierung zur Kinderbetreuung. Festzustellen sei, dass seit der Einführung von „Elterngeldplus“ und „Partnerschaftsbonus“ die Zahl der männlichen Beschäftigten, die mehr als die sogenannten „2 Vätermonate“ Elternzeit nehmen, angestiegen ist. In der Regel werde diese Zeit jedoch kombiniert mit Teilzeitbeschäftigung. Das Fazit lautet dementsprechend, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterhin von Frauen gelöst wird. Es bestehe jedoch die Hoffnung, dass durch die neuen Regelungen und Maßnahmen sich mehr Männer finden, die die verschiedensten Angebote zur besseren Vereinbarkeit annehmen.

Bezogen auf die von Frau Fallenberg genannten Prognosen erklärte Herr **Eisenhardt**, dass es sich hierbei um eine nachvollziehbare Willensbekundung handelt, auch unter der Berücksichtigung, dass der aktuelle Fachkräftemangel Auswirkungen auf die Personalsituation und auf Stellenbesetzungen habe. Er betonte, dass die aufgeführten Maßnahmen bei seiner Fraktion auf Zustimmung stoßen und wies daraufhin, dass auch die Politik gefordert sei, dafür Sorge zu tragen, dass der Gleichstellungsplan und die darin enthaltenen Maßnahmen nicht zu einem zahnlosen Tiger werden.

Frau **Jung** bedankte sich für die SPD-Fraktion für die Aufstellung des Gleichstellungsplanes, der in der aktuellen Fassung ausführlicher gestaltet sei als die vorherigen Pläne. Mit den zusätzlichen Differenzierungen z.B. bei den Führungsebenen lasse sich so deutlicher erkennen, wo Ungleichheiten vorhanden und Fördermaßnahmen erforderlich seien. Sie sprach die

Hoffnung aus, dass die Umsetzung des Planes gelingt und zukünftig zu einer größeren Geschlechtergerechtigkeit führt.

Beschlussempfehlung:

1. Der Bericht über die Personalentwicklung und die im Rahmen des Frauenförderplanes 2016-2018 ergriffenen Maßnahmen wird zur Kenntnis genommen.
2. Die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes der Stadtverwaltung Kamen für den Zeitraum 2019-2023 wird beschlossen.

Abstimmungsergebnis: einstimmig angenommen

Zu TOP 4.

Mitteilungen der Verwaltung und Anfragen

Mitteilungen

Frau **Grothaus** berichtete über die durchgeführten Veranstaltungen von März bis Juni 2019. Sie wies daraufhin, dass sich das „Demokratie Jahr“ wie ein roter Faden durch alle Veranstaltungen gezogen habe. Den Focus habe sie dabei auf das besondere Jubiläumsjahr für Frauen gelegt: 100 Jahre Frauenwahlrecht und 70 Jahre verfassungsrechtlich garantierte Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Bei allen Veranstaltungen habe sie über die gegenwärtige Debatte über ein Paritegesetz informiert und den Aufruf des Deutschen Frauenrates „Mehr Frauen in die Parlamente“ ausgelegt. Folgende Veranstaltungen haben stattgefunden:

- 08.03. Internationaler Frauentag
Fair gehandelter Frauenkaffee im Foyer des Rathauses,
gemeinsam mit der Verbraucherzentrale und der Fair Trade
Steuerungsgruppe
- 11.03. Interreligiöses Frauennetzwerk
Shalom.Frieden.Salam – Frauen aus Judentum, Christentum und
Islam im Gespräch
- 28.06. Ergänzende Veranstaltung „Frauen aus Judentum, Christentum und
Islam gemeinsam unterwegs für den Frieden“
- 15.03. Kabarettabend in der Bücherei
- 18.03. Equal Pay Day – Einladung ins Bundesfrauenministerium nach
Berlin
- 28.03. girls and boys day
- 09.05. Ausstellungseröffnung „Mütter des Grundgesetzes“
in Kooperation mit der VHS und dem Haus der Stadtgeschichte
- 22.05. Filmvorführung „Sternstunde ihres Lebens“
in Kooperation mit dem Kommunalen Kino
- 15.05. Frauensalon „Kreativer Frauensalon: Du kannst Kunst“

B. Nichtöffentlicher Teil

Zu TOP 1.

Mitteilungen der Verwaltung und Anfragen

Mitteilungen und Anfragen lagen nicht vor

Zu TOP 2.

Veröffentlichung von Tagesordnungspunkten der nichtöffentlichen Sitzung

Keine

gez. Hartig
Vorsitzende

gez. Grothaus
Schriftführerin