Datum: 08.02.2024

Az.: kre

Beschlussvorlage - öffentlich -

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	07.03.2024

Betreff:

Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans der Stadt Bergkamen für das Jahr 2023

Bestandteile dieser Vorlage sind:

1. Das Deckblatt
2. Der Beschlussvorschlag und die Sachdarstellung
3. 1 Anlage

Der Bürgermeister In Vertretung Christine Busch Erste Beigeordnete	
---	--

Amtsleiter Hartl	Sachbearbeiterin Kretschmer	Sichtvermerk GST Bierkämper
-------------------------	------------------------------------	------------------------------------

Beschlussvorschlag:

Der Haupt- und Finanzausschuss des Rates der Stadt Bergkamen nimmt die Vorlage Drucksache Nr. 12/1232 zur Kenntnis.

Sachdarstellung:

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ein weiteres Ziel des Gesetzes ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Zur Verwirklichung der Ziele des LGG besteht die Verpflichtung, einen Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren aufzustellen und diesen nach Ablauf fortzuschreiben.

Der Rat der Stadt Bergkamen beschloss in seiner Sitzung am 30.03.2023 die Fortschreibung des aktuellen Gleichstellungsplans für einen Zeitraum von fünf Jahren (01.05.2023 bis zum 30.04.2028). Gemäß § 5a Abs. 1 LGG NRW ist innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes dem Rat vorzulegen. Unter Berücksichtigung dieser gesetzlichen Regelung wäre eine Berichterstattung an den Rat spätestens am 31.10.2028 erforderlich.

Da der Rat der Stadt Bergkamen jedoch die Durchführung einer jährlichen Berichterstattung beschlossen hat, wird im Folgenden der Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes für das Jahr 2023 vorgelegt.

1. Anmerkungen zur Berechnungsgrundlage:

Die für die Analyse der Beschäftigtenstruktur verwendete Berechnungsgrundlage bezieht alle Beschäftigten in die Berechnung ein, die sich zum Stichtag 31.12.2023 in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis befunden haben. Hierzu zählen auch befristet Beschäftigte, Beurlaubte, Anwärterinnen und Anwärter sowie Auszubildende. Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sind nicht zu berücksichtigen (§ 3 Abs. 2 Satz 2 LGG). Dasselbe gilt für Bundesfreiwilligendienstleistende sowie Praktikantinnen und Praktikanten.

Obwohl das LGG für die Feststellung einer möglichen Unterrepräsentanz von Frauen lediglich eine Aufteilung differenziert nach den Laufbahnen mit Vorbereitungsdienst und den Laufbahnen besonderer Fachrichtung (Gesundheit / Technische Dienste / Nichttechnische Dienste / Bildung und Wissenschaft) vorgibt, erfolgt für eine bessere Übersicht und Transparenz wie bereits in den vergangenen Jahren eine Aufteilung in folgende Berufsgruppen:

- Allgemeine Verwaltung
- Technischer Dienst
- Sozialdienst
- Erziehungsdienst
- Hausmeister/innen
- IT
- Musikschullehrer/innen
- Handwerksberufe

Diese detaillierte Aufteilung wird auch bei einer Prüfung der Unterrepräsentanz der Frauen anlässlich von Stellenausschreibungen verwendet.

2. Zielvorgaben des Gleichstellungsplans für das Jahr 2023

Die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans prognostizierten für das Jahr 2023 keine nennenswerte Veränderung des Frauenanteils bei der Stadt Bergkamen. Der Frauenanteil ohne Differenzierung nach den einzelnen Berufsgruppen betrug am 31.12.2022 56,19 % und hat sich zum Stichtag 31.12.2023 um 1,37% auf 57,56% erhöht. Damit liegt der Frauenanteil auch zum Stichtag 31.12.2023 über 50%, sodass erneut die im LGG geforderte Parität übertroffen werden konnte.

Um die Entwicklungen analysieren zu können, die zu der Erhöhung des Frauenanteils geführt haben, wurden die Daten für das Jahr 2023 mit den Daten für das Jahr 2022 verglichen (siehe Nr. 5 - Analyse der Beschäftigtenstruktur).

3. Personalentwicklungsmaßnahmen

Im Gleichstellungsplan wurde festgeschrieben, dass Frauen verstärkt zu beruflichen Fortbildungen zu motivieren bzw. hierbei zu unterstützen sind, da Qualifikation Voraussetzung für verantwortliche Tätigkeiten ist.

Zum Stichtag 31.12.2023 nahmen sechs Frauen am Verwaltungslehrgang 1 teil. Am Verwaltungslehrgang 2 nahmen drei Frauen und ein Mann teil.

An der modularen Qualifizierung hat im Jahr 2023 ein Mann teilgenommen. Für das Jahr 2024 ist bereits die Teilnahme von zwei Männern und drei Frauen geplant. Die modulare Qualifizierung ist im Beamtenbereich Voraussetzung für die berufliche Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppe 2 (Übertragung von Ämtern ab der LG 2.2 – in der Regel Stellen mit Amtsleitungsfunktion). Von Tarifbeschäftigten, denen erstmalig die Funktion einer Amtsleitung übertragen wird, wird die Teilnahme an der modularen Qualifizierung ebenfalls gefordert, um eine bestmögliche Vorbereitung auf die neue, verantwortungsvolle Position zu ermöglichen.

4. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Laut Gleichstellungsplan soll Teilzeitbeschäftigung gefördert werden, indem Beschäftigte auf Antrag ihre vereinbarte Wochenarbeitszeit verringern können, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Zum Stichtag 31.12.2023 befanden sich 172 Frauen und 38 Männer in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis (siehe auch Nr. 5.11). Dies entspricht einer Teilzeitquote von rund 34% der Beschäftigten (2022: rund 35%).

Seit mehreren Jahren wird ein hohes Interesse an Teilzeitbeschäftigungen, vereinzelt auch in Führungsfunktionen, wahrgenommen und dies sowohl seitens der Frauen als auch seitens der Männer. Allen Teilzeitanträgen konnte entsprochen werden.

Die Zahlen zeigen, dass bei der Teilzeitgewährung regelmäßig versucht wird, dem Bedürfnis der Beschäftigten nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerecht zu werden. Auch Teilzeitanträgen von Beschäftigten, die keine minderjährigen Kinder betreuen oder pflegebedürftigen Angehörigen pflegen und die Teilzeit aus sonstigen Gründen beantragen (unter anderem der Wunsch nach mehr Zeit für das Privatleben), wird – soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen - entsprochen. In jedem Fall wird die beantragte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel erörtert, zu einer einvernehmlichen Vereinbarung zu gelangen.

Auch im Bereich der Ausbildung ist eine Teilzeitbeschäftigung möglich. So geht der Tarifvertrag für die Auszubildenden des öffentlichen Dienstes (TVAöD) zwar grundsätzlich davon aus, dass eine Ausbildung in Vollzeit erfolgt. Nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist jedoch auch eine Teilzeitberufsausbildung möglich (§ 7a Berufsbildungsgesetz). Auch bei den Beamtinnen und Beamten ist die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung gesetzlich geregelt (§ 64 Abs. 2 Landesbeamtengesetz NRW).

Eine Teilzeitausbildung kann zum Beispiel dann erforderlich sein, wenn soziale Gründe wie Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen, aber auch eine Behinderung der oder des Auszubildenden vorliegen. Die Möglichkeit der Teilzeitausbildung ist mittlerweile fester Bestandteil der Ausschreibungen für Ausbildungen.

Zum Stichtag 31.12.2023 absolvierten zwei Auszubildende im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte“ und eine Auszubildende in der „Praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin“ anlässlich der Kinderbetreuung die Ausbildung in Teilzeit.

Das Bedürfnis der Beschäftigten nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben spiegelt sich zudem in der Gestaltung der Arbeitszeit wider. Hier werden die von den Beschäftigten gewünschten Arbeitszeitmodelle umgesetzt, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und die Arbeitszeitmodelle mit der geltenden Dienstvereinbarung im Einklang stehen. Bei der Stadt Bergkamen existieren eine Vielzahl unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle (z. B. 3- bzw. 4-Tage-Woche, 2- und 3-Tage-Woche im Wechsel, flexibler Vormittags- oder Nachmittagsdienst, besondere Kernarbeitszeiten usw.).

Zudem besteht die Möglichkeit des mobilen Arbeitens, sofern der individuelle Tätigkeitsbereich dies ermöglicht und die Beschäftigten dies für sich in Anspruch nehmen möchten.

5. Analyse der Beschäftigungsstruktur 2023

Das statistische Material des Jahres 2023 ist dieser Vorlage zur Einsicht als Anlage beigelegt. Erhoben wurden die am Stichtag 31.12.2023 beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Berufsgruppen, Laufbahnen und Besoldungs- sowie Entgeltgruppen.

In der Tabelle auf Seite 1 erfolgt eine Darstellung der Entwicklung des Frauenanteils bei der Stadt Bergkamen seit 2018. In der Tabelle sind alle am jeweiligen Stichtag bei der Stadt Bergkamen tätigen Beschäftigten im Sinne des LGG zusammengefasst. Voll- und Teilzeitbeschäftigte sowie Beurlaubte werden jeweils pro Kopf berücksichtigt. Sofern in den folgenden Tabellen vereinzelt Zahlen mit Dezimalstellen enthalten sind, handelt es sich um Beschäftigte, die mit zwei Arbeitsverträgen und unterschiedlicher Eingruppierung beschäftigt sind.

Die Tabelle auf Seite 2 zeigt die gemäß der Anlage 2 zum LGG für den kommunalen Bereich geltende Vergleichsgruppenzuordnung zwischen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie den Beamtinnen und Beamten.

Die Tabelle auf Seite 3 enthält eine Zusammenfassung aller Berufsgruppen. Die Seiten 4 bis 19 enthalten detaillierte Darstellungen der oben genannten Berufsgruppen. Innerhalb der einzelnen Berufsgruppen wurden (soweit vorhanden) einzelne Listen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamte erstellt. Diese Einzellisten wurden in einer Gesamt-Liste pro Berufsgruppe summiert.

Die Tabelle auf Seite 20 bildet die Führungsebene ab. Berücksichtigt werden hier die Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten sowie die Amtsleitungen und Stabsstellenleitungen, die stellvertretenden Amtsleitungen, die Sachgebietsleitungen und die Leitungen von Außenstellen bzw. Einrichtungen.

Seite 21 enthält eine Übersicht der Teilzeitbeschäftigten, differenziert nach dem Umfang der Teilzeitbeschäftigung von mehr als der Hälfte, der Hälfte und weniger als der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit.

Eine Übersicht der Ausbildungssituation der Stadt Bergkamen findet sich auf Seite 22, wobei hier neben dem Stichtag 31.12.2023 auch die vorangegangenen drei Jahre dargestellt werden.

5.1 Arbeitnehmer/innen, Beamtinnen und Beamte insgesamt (Tabelle: Seite 3)

Insgesamt waren am 31.12.2023 615 Personen bei der Stadt Bergkamen beschäftigt. Dies sind 17 Personen mehr als im Vorjahr. Hiervon übten rund 34% ihre Beschäftigung in Teilzeit aus (entspricht 210 Personen). 382 Personen (rund 62%) waren in Vollzeit tätig und 23 Personen (rund 4%) waren beurlaubt.

Die 615 Personen verteilen sich auf 354 Frauen (2022 = 336 Frauen) und 261 Männer (2022 = 262 Männer).

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten lag bei 45 Jahren (2022 = 46 Jahre).

Im Vergleich zum Vorjahr lässt sich erkennen, dass der Frauenanteil insgesamt von 56,19% auf 57,56% gestiegen ist (354 Frauen zu 261 Männern), sodass die Parität zum Stichtag 31.12.2023 erneut übertroffen werden konnte. Vereinfacht gesagt resultiert die Erhöhung des Frauenanteils daraus, dass zum Stichtag 31.12.2023 insgesamt 18 Frauen mehr als zum Stichtag 31.12.2022 beschäftigt waren. Bei den Männern hat sich die Anzahl dagegen um eins verringert.

Gründe für die Veränderungen des Frauenanteils insgesamt sowie in den einzelnen Berufsgruppen ergeben sich aus Neueinstellungen, Austritten, Höhergruppierungen, Beförderungen sowie Wechsel der Berufs- und Laufbahngruppen. Hinsichtlich weiterer Details wird auf die nachfolgenden Ausführungen für die einzelnen Berufsgruppen verwiesen.

5.2 Berufsgruppe: Allgemeine Verwaltung

5.2.1 Arbeitnehmer/innen, Beamtinnen und Beamte insgesamt (Tabelle: Seite 4)

Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung überwiegt der Frauenanteil mit insgesamt 67,67%. Mit Ausnahme der LG 1.1 liegt in den übrigen Laufbahngruppen ein Frauenanteil von mindestens 50% vor. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil um 1,80% gestiegen (2022 = 65,87%). Bei einer Betrachtung der einzelnen Laufbahngruppen ergeben sich folgende Veränderungen:

- Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt - LG 1.1: Verringerung um 35,00% auf 40,00%.
- Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt LG 1.2: Erhöhung um 1,23% auf 74,84%
- Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt - LG 2.1: Erhöhung um 2,56% auf 58,24%
- Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt - LG 2.2: Erhöhung um 10,00% auf 60,00%

Es wird auf die unter 5.2.2 und 5.2.3 aufgeführten Begründungen verwiesen.

5.2.2 Allg. Verwaltung – Arbeitnehmer/innen (Tabelle: Seite 5)

Die Gesamtzahlen weisen einen Frauenanteil von 69,70% (2022 = 68,82%) aus.

In der LG 1.1 liegt aufgrund der Neueinstellung von zwei Männern und des Austritts einer Frau der Frauenanteil bei 40,00% (2022 = 75,00%).

In der LG 1.2 hat sich der Frauenanteil um 2,45% auf 76,47% erhöht. Die Erhöhung ist auf den Anstieg der Anzahl der dieser Vergleichsgruppe zugeordneten Frauen um zehn infolge von Neueinstellungen sowie der Verringerung der Anzahl der Männer um eins zurückzuführen.

Der Frauenanteil in der LG 2.1 hat sich dagegen auf 53,19% verringert (2022 = 54,55%). Die Verringerung resultiert aus dem Anstieg der Anzahl der Männer um zwei infolge von Neueinstellungen. Bei den Frauen hat sich die Anzahl durch den Aufstieg einer Frau von der LG 1.2 in die LG 2.1 um eins erhöht.

Im Bereich der LG 2.2 hat sich der Frauenanteil durch das altersbedingte Ausscheiden eines Mannes um 6,36% auf 70,00% erhöht.

5.2.3 Allg. Verwaltung – Beamtinnen und Beamte (Tabelle: Seite 6)

Die Gesamtzahlen weisen einen Frauenanteil von 61,76% (2022 = 57,58%) aus.

Infolge von Neueinstellungen hat sich die Anzahl der Männer, die der LG 1.2 zugeordnet sind, um zwei erhöht. Da die Anzahl der Frauen in diesem Bereich unverändert geblieben ist, hat sich der Frauenanteil auf 63,16% verringert (2022 = 70,59%).

In der LG 2.1 und LG 2.2 hat sich der Frauenanteil dagegen jeweils erhöht. Infolge von Personalveränderungen haben sich durch Austritte und Neueinstellungen in beiden Bereichen die Anzahl der Männer jeweils verringert, während die Anzahl der Frauen gestiegen ist. Hierdurch hat sich in der LG 2.1 der Frauenanteil um 6,82% auf 63,64% erhöht und in der LG 2.2 um 20,00% auf 40,00%.

5.3 Berufsgruppe: Technischer Dienst (Tabelle: Seite 7)

5.3.1 Arbeitnehmer/innen, Beamtinnen und Beamte insgesamt (Tabelle: Seite 7)

Der Frauenanteil beträgt insgesamt 37,78% (2022 = 39,58%).

Während in der LG 1.2 und in der LG 2.1 der Frauenanteil jeweils gesunken ist, hat sich der Frauenanteil in der LG 2.2 um 26,67% auf 66,67% erhöht. Hinsichtlich der Begründungen wird auf die nachfolgenden Erläuterungen zu den Seiten 8 und 9 verwiesen.

5.3.2 Technischer Dienst – Arbeitnehmer/innen (Tabelle: Seite 8)

Der Frauenanteil ist um 3,03% auf 33,33% gesunken.

In der LG 1.2 hat sich der Frauenanteil auf 16,67% (2022 = 25,00%) durch den Aufstieg eines Mannes in die LG 2.1 und durch den Austritt einer Frau verringert.

In der LG 2.1 hat sich der Frauenanteil ebenfalls verringert (2023 = 33,33% / 2022 = 37,50%). Die Anzahl der in dieser Vergleichsgruppe beschäftigten Frauen ist infolge von Austritten um eins gesunken, während sich die Anzahl der Männer infolge von Aufstiegen und Neueinstellungen um zwei erhöht hat.

In der LG 2.2 hat sich der Frauenanteil aufgrund des Austritts eines Mannes von 50,00% auf 66,67% erhöht.

5.3.3 Technischer Dienst – Beamtinnen und Beamte (Tabelle: Seite 9)

Bei den im technischen Dienst tätigen Beamtinnen und Beamten hat sich aufgrund der Versetzung eines Mannes der Frauenanteil auf 100 % erhöht.

5.4 Berufsgruppe: Sozialdienst

5.4.1 Arbeitnehmer/innen, Beamtinnen und Beamte insgesamt (Tabelle: Seite 10)

Die Beschäftigtenstruktur weist einen Frauenanteil von 83,97% (2022 = 81,48%) aus. Dabei wird die höhere Anzahl der Frauen (55:10,5) durch den verhältnismäßig hohen Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen etwas relativiert (rund 47%).

5.4.2 Sozialdienst – Arbeitnehmer/innen (Tabelle: Seite 11)

Die Frauen überwiegen mit einem Anteil von 84,80% (2022 = 81,25%).

In der LG 1.2 befinden sich durch den anteiligen Wechsel eines Mannes aus der Berufsgruppe „Musikschullehrer/innen“ in die Berufsgruppe „Sozialdienst“ im Rahmen einer beruflichen Weiterentwicklung nicht mehr ausschließlich Frauen, sodass der Frauenanteil nunmehr bei 90,91% liegt (2022 = 100%).

In der LG 2.1 hat sich der Frauenanteil von 80% auf 84,21% erhöht. Die Erhöhung resultiert aus dem Anstieg der dieser Vergleichsgruppe zugeordneten Frauen um insgesamt zwölf infolge von Neueinstellungen. Bei den Männern hat sich die Anzahl dagegen nicht verändert.

5.4.3 Sozialdienst – Beamtinnen und Beamte (Tabelle: Seite 12)

Es befinden sich ausschließlich in der LG 2.1 Beamtinnen und Beamte. Aufgrund des Ausscheiden von drei Frauen sind in diesem Bereich lediglich noch drei Personen beschäftigt (ein Mann und zwei Frauen). Der Frauenanteil liegt bei 66,67% (2022 = 83,33%).

5.5 Berufsgruppe: Erziehungsdienst (Tabelle: Seite 13)

Die im Erziehungsdienst angesiedelten Stellen befinden sich ausschließlich im Tarifbereich (LG 1.2 und LG 2.1). Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Frauenanteil auf 95,83% erhöht (2022 = 93,51%). Die Erhöhung resultiert aus dem Ausscheiden von zwei Männern. Zwar hat sich auch die Anzahl der Frauen um drei verringert, das Verhältnis von Männern zu Frauen hat sich hierdurch jedoch zu Gunsten der Frauen verschoben.

5.6 Berufsgruppe: Hausmeister/innen (Tabelle: Seite 14)

Ursprünglich waren in diesem Bereich ausschließlich Männer beschäftigt. Aufgrund von erforderlichen Veränderungen bei der Berufsgruppenzuordnung werden diesem Bereich nun auch die Hauswartinnen und Hauswarte zugerechnet, sodass der Frauenanteil bei 10,53% liegt.

5.7 Berufsgruppe: IT

Die Stellen sind auch weiterhin zu 100% mit Männern besetzt.

5.8 Berufsgruppe: Musikschullehrer/innen (Tabelle: Seite 18)

Es handelt sich ausschließlich um Arbeitsverhältnisse im Tarifbereich. Zum Stichtag 31.12.2023 hat sich der Frauenanteil um 6,95% auf 36,36% erhöht, da die Anzahl der Männer aufgrund von Austritten sowie dem anteiligen Wechsel eines Mannes in die Berufsgruppe „Sozialdienst“ gesunken ist, während die Anzahl der Frauen durch Neueinstellungen erhöht werden konnte.

5.9 Berufsgruppe: Handwerksberufe (Tabelle: Seite 19)

Auch in der Berufsgruppe „Handwerksberufe“ handelt es sich ausschließlich um Arbeitsverhältnisse im Tarifbereich. Die Gesamtzahl weist einen verringerten Frauenanteil von 20,83% (2022 = 24,00%) aus.

Im unteren Entgeltgruppenbereich liegt der Frauenanteil bei 42,31% (2022 = 44,83%). Die Verringerung resultiert aus Austritten sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen, wodurch sich die Personalstärke jeweils verringert hat.

Im oberen Entgeltgruppenbereich hat sich der Frauenanteil von 17,71% auf 14,89% verringert. Im Jahr 2022 waren noch 79 Männer und 17 Frauen beschäftigt. Im Jahr 2023 stieg die Zahl bei den Männern um eins auf 80 und bei den Frauen sank die Anzahl um drei auf 14. Die Verringerung bei den Frauen resultiert auch aus der Zuordnung der Hauswartinnen zum der Berufsgruppe „Hausmeister/innen“.

5.10 Struktur der Führungsebenen (Tabelle: Seite 20)

Im Bereich der Führungsebene ist der Frauenanteil um 1,61% auf 45,16% gesunken.

Bei der Funktion „Wahlbeamtinnen/-beamte“ hat sich der Frauenanteil aufgrund des Dienstbeginns des neuen Technischen Beigeordneten zum Stichtag 31.12.2023 wieder auf 25% verringert.

Bei den Funktionen „Amtsleitung“ ist der Frauenteil von 35,71% auf 46,67% gestiegen, da sich die Anzahl der Frauen in diesen Funktionen zum Stichtag 31.12.2023 im Vergleich zum Vorjahr um zwei erhöht hat, während die Anzahl der Männer in dieser Funktion um eins gesunken ist.

Dagegen ist der Frauenanteil bei der Funktion der „stellvertretenden Amtsleitung“ von 50,00% auf 36,36% gesunken, da zum 31.12.2023 die Funktion einer stellvertretenden Amtsleitung, die ursprünglich von einer Frau bekleidet wurde, unbesetzt war. Weiterhin wurde bisher lediglich die stellvertretende Amtsleitung des neuen Amtes 66 besetzt, während diese Funktion für das Amt 65 noch nicht abschließend geklärt ist.

Im Bereich der Funktion der „Sachgebietsleitungen“ hat sich der Frauenanteil um 2% auf 48,00% verringert, da zum 31.12.2023 eine Sachgebietsleitungsfunktion unbesetzt war, die zum Stichtag 31.12.2022 noch mit einer Frau besetzt war.

Bei der Leitung der Außenstellen liegt der Frauenanteil unverändert bei 57,14%.

5.11 Teilzeitbeschäftigung (Tabelle: Seite 21)

Die Teilzeitquote ist von 35,28% auf 34,15% gesunken. Insgesamt waren am Stichtag 31.12.2023 172 Frauen und 38 Männer in Teilzeit beschäftigt. (2022: 171 Frauen und 40 Männer). Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten umfasst 81,90% und ist damit um 0,86% gestiegen.

Rund 62% der Teilzeitbeschäftigten wurden mit mehr als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollbeschäftigung ausgeübt (2022 = 59%). Rund 19% gingen einer unterhältigen Teilzeitbeschäftigung nach (2022 = 25%) und 19% waren mit der Hälfte der wöchentlichen Vollarbeitszeit beschäftigt (2022 = 17%).

Bei den Beamtinnen und Beamten hat sich die Anzahl der in Teilzeit beschäftigten Frauen um zwei auf 20 verringert, während die Anzahl der in Teilzeit beschäftigten Beamten unverändert bei vier liegt.

Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hat sich die Anzahl der in Teilzeit beschäftigten Männer aufgrund des Ausscheidens von ursprünglich in Teilzeit beschäftigten Männern um zwei auf 34 reduziert. Bei den Frauen hat sich im Rahmen von Neueinstellungen und der Inanspruchnahme familienbedingter befristeter Teilzeitbeschäftigungen die Anzahl um drei auf 152 erhöht.

5.12 Ausbildungsübersicht (Tabelle: Seite 22)

Anhand der Übersicht wird die Veränderung des Frauenanteils bei den Ausbildungen und Jahrespraktika deutlich.

Anzumerken ist, dass die Erzieher/innen im Anerkennungsjahr nicht in die Berechnung der Gesamtquote mit einbezogen wurden, obwohl diese in der Tabelle mit aufgeführt sind. Hintergrund ist, dass Praktikantinnen und Praktikanten keine Beschäftigten im Sinne des LGG sind. Im Jahr 2023 konnte allerdings auch keine der vorhandenen Praktikumsstellen für das Anerkennungsjahr besetzt werden, da diese Ausbildung durch die Praxisintegrierte Ausbildung zur/zum Erzieher/in stetig abgelöst wird.

Im Jahr 2023 hat sich der Frauenanteil auf 67% erhöht (2022 = 62%). Zum Stichtag 31.12.2022 befanden sich 29 Frauen in der Ausbildung (2022 = 23). Bei den Männern waren es unverändert zum Vorjahr 14. Die Erhöhung des Frauenanteils resultiert daraus, dass sich zum Stichtag 31.12.2023 die Anzahl der Frauen in Ausbildung aufgrund von Neueinstellungen sowie Ausbildungsende im Ergebnis um 6 erhöht hat, während die Anzahl der männlichen Auszubildenden unverändert blieb.

Die Gesamtanzahl der Auszubildenden ist insgesamt um sechs gestiegen.

Erstmals seit einigen Jahren bietet die Stadt Bergkamen auch wieder den Vorbereitungsdienst für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 an und bildet seit 2023 drei Stadtsekretär-anwärterinnen und -anwärter aus.