

Datum: 14.02.2022

Az.: kre-ls

## **Beschlussvorlage - öffentlich -**

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	03.03.2022

### **Betreff:**

Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes der Stadt Bergkamen für das Jahr 2021

### **Bestandteile dieser Vorlage sind:**

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

Der Bürgermeister	
Bernd Schäfer	

Amtsleiter	Sachbearbeiterin	Sichtvermerk GST
Hartl	Kretschmer	Bierkämper

**Beschlussvorschlag:**

Der Haupt- und Finanzausschuss des Rates der Stadt Bergkamen nimmt die Vorlage Drucksache Nr. 12/0545 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 21.02.2019 die Fortschreibung des aktuellen Gleichstellungsplans für einen Zeitraum von fünf Jahren (21.02.2019 bis zum 20.02.2024).

Gemäß § 5 a 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 somit spätestens am 20.08.2024 erforderlich.

Da der Rat der Stadt Bergkamen jedoch beschlossen hat, eine jährliche Berichterstattung durchzuführen, wird im Folgenden der Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes für das Jahr 2021 vorgelegt.

### **1. Anmerkungen zur Berechnungsgrundlage:**

Die für die Analyse der Beschäftigtenstruktur verwendete Berechnungsgrundlage sieht vor, dass bei der Berechnung **alle Beschäftigten einzubeziehen sind**, die sich zum Stichtag 31.12.2021 in einem Dienst- und Arbeitsverhältnis befanden. Hierunter zählen **auch befristet Beschäftigte sowie Beurlaubte**. Weiterhin sind **auch Anwärterinnen und Anwärter sowie Auszubildende zu berücksichtigen**. Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sind nicht zu berücksichtigen (§ 3 Abs. 2 Satz 2 LGG). Selbiges 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 weiterhin eine Trennung zwischen folgenden Berufsgruppen:

- Allgemeine Verwaltung
- Technischer Dienst
- Sozialdienst
- Erziehungsdienst
- Hausmeister
- IT
- Musikschule
- Handwerksberufe

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

### **2. Zielvorgaben des Gleichstellungsplans für das Jahr 2021**

Die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans prognostizierten für das Jahr 2021 keine große Veränderung des Frauenanteils bei der Stadt Bergkamen. Der Frauenanteil ohne Differenzierung nach den einzelnen Berufsgruppen betrug am 31.12.2020 54,33 % und hat sich zum **Stichtag 31.12.2021 um 0,96% auf 55,29%** erhöht. **Damit liegt der Frauenanteil auch zum Stichtag 31.12.2021 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 2021 mit denen für das Jahr 2020 verglichen (s. 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 31.12.2021 nahmen fünf Frauen und ein Mann am Verwaltungslehrgang 1 teil. Weiterhin haben zwei Männer und eine Frau den Verwaltungslehrgang 2 in 2021 erfolgreich abgeschlossen.

#### **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 31.12.2021 befanden sich **160 Frauen und 34 Männer** in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis (siehe auch Nr. 5.11).

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

Die Zahlen machen auch deutlich, dass hinsichtlich 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 oder pflegebedürftigen Angehörigen betreuen und die Teilzeit aus sonstigen Gründen beantragen (u.a. 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 die 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 eine Teilzeitausbildung möglich (§ 64 Abs. 2 Landesbeamtenengesetz 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 31.12.2021 absolvierte eine Auszubildende im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte“ ihre Ausbildung in Teilzeit.

Weiterhin spiegelt sich das Bedürfnis der Beschäftigten nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben in der Gestaltung der Arbeitszeit wider. Hier werden nach Möglichkeit 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 viele unterschiedliche Arbeitszeitmodelle (z. B. 3- bzw. 4-Tage-Woche, 2- und 3-Tage-Woche im Wechsel, flexibler Vormittags- oder Nachmittagsdienst, besondere Kernarbeitszeiten, Gewährung von Gleitzeit usw.).

## **5. Analyse der Beschäftigungsstruktur 2021**

**Das statistische Material des Jahres 2021 ist dieser Vorlage zur Einsicht als Anlage beigefügt.** Erhoben wurden die am Stichtag 31.12.2021 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 hierbei um Beschäftigte, die mit zwei Arbeitsverträgen beschäftigt sind.

Die Tabelle auf Seite 2 zeigt die gemäß 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 wurden hier die Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten sowie die Amtsleitungen, die stellvertretenden Amtsleitungen, die Sachgebietsleitungen und die Leitungen von Außenstellen bzw. Einrichtungen.

Seite 21 enthält eine Übersicht der Teilzeitbeschäftigten.

Eine Übersicht der Ausbildungssituation der Stadt Bergkamen findet sich auf Seite 22, wobei hier neben dem Stichtag 31.12.2021 auch die vorangegangenen drei Jahre dargestellt werden.

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

Insgesamt waren am 31.12.2021 577 Personen bei der Stadt Bergkamen beschäftigt. Dies sind 23 Personen mehr als im Vorjahr. Hiervon übten rund 34% ihre Beschäftigung in Teilzeit aus (entspricht 194 Personen). 364 Personen (bzw. rund 63%) waren in Vollzeit tätig und 19 Personen (bzw. rund 3%) waren beurlaubt.

Die 577 Personen verteilen sich auf 319 Frauen (2020 = 301 Frauen) und 258 Männer (2020 = 253 Männer).

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten lag bei 46,6 Jahren (2020 = 47 Jahre).

**Im Vergleich zum Vorjahr lässt sich erkennen, dass der Frauenanteil insgesamt von 54,33% auf 55,29% gestiegen ist** (319 Frauen zu 258 Männern). Damit konnte zum Stichtag 31.12.2021 die Parität übertroffen werden. Vereinfacht gesagt resultiert die Erhöhung des Frauenanteils daraus, dass zum Stichtag 31.12.2021 insgesamt 18 Frauen mehr als zum Stichtag 31.12.2020 beschäftigt waren. Bei den Männern beträgt die Erhöhung dagegen lediglich fünf.

Betrachtet man die einzelnen Laufbahngruppen getrennt, ergibt sich ein differenzierteres Bild:

- Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt (LG 1.1) – **Verringerung des Frauenanteils** von 54,29% auf 50,00% (-4,29%)
- Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (LG 1.2) – **Erhöhung des Frauenanteils** von 53,31% auf 54,24% (+0,93%)
- Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (LG 2.1) – **Erhöhung des Frauenanteils** von 56,59% auf 58,67% (+2,08%)
- Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (LG 2.2) – **Verringerung des Frauenanteils** von 50,00% auf 47,62% (-2,38%)

Gründe für die Veränderungen des Frauenanteils sind Neueinstellungen, Austritte, Höhergruppierungen und Beförderungen sowie Wechsel der 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 64,63%.** In allen vier Laufbahngruppen liegt ein Frauenanteil von mindestens 50% vor. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil geringfügig um 0,22% gesunken (2020 = 64,85%). Bei einer Betrachtung der einzelnen Laufbahngruppen ergeben sich folgende Veränderungen:

- LG 1.1: Verringerung um 5,00% auf 75,00%.
- LG 1.2: Verringerung um 0,31% auf 71,07%
- LG 2.1: Erhöhung um 1,26% auf 56,82%
- LG 2.2: Verringerung um 2,94% auf 50,00%

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 67,03% (2020 = 67,63%) aus.**

Aufgrund des Austritts einer Frau ist der Frauenanteil in der LG 1.1 von 80,00% auf 75,00% gesunken.

In der LG 1.2 hat sich der Frauenanteil um 0,36% auf 71,07% verringert, was insbesondere auf die Erhöhung der Anzahl der dieser Vergleichsgruppe zuzuordnenden Männer und Frauen im Rahmen von Personalwechselln um jeweils eins zurückzuführen ist.

Der Frauenanteil in der LG 2.1 hat sich auf 56,52% erhöht (2020 = 53,85%). Die Veränderungen sind auf Neueinstellungen im Laufe des Jahres 2021 zurückzuführen, in deren Folge sich die Anzahl der Männer um zwei und die Anzahl der Frauen um fünf erhöht haben.

Im Bereich der LG 2.2 ergibt sich im Vergleich zum Vorjahr eine Verringerung von 70,00% auf 63,64%, da ein Mann zusätzlich eingestellt wurde.

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

**Die Gesamtzahlen weisen einen Frauenanteil von 57,81% (2020 = 57,58%) aus.**

Da sich in der LG 1.2 in 2021 keine personellen Veränderungen ergeben haben, liegt der Frauenanteil weiterhin bei 70,59%.

In der LG 2.1 hat sich der Frauenanteil trotz Verschiebungen innerhalb der einzelnen Besoldungsgruppen nicht verändert, da die Anzahl der in der LG 2.1 vorhandenen Frauen und Männer unverändert geblieben ist (57,14%).

In der LG 2.2 sind Frauen mit 20,00% (2020 = 28,57%) vertreten. Die Verringerung resultiert aus dem Ausscheiden eines Mannes und einer Frau.

#### 5.3 Berufsgruppe: Technischer Dienst (Tabelle: Seite 7)

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

**Der Frauenanteil beträgt insgesamt 38,30% (2020 = 34,15%).**

Während in der LG 2.1 und in der LG 2.2 der Frauenanteil jeweils gestiegen ist, liegt der Frauenanteil in der LG 1,2 unverändert bei 22,22%. 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 5,15% auf 34,88% gestiegen.**

In der LG 1.2 liegt der Frauenanteil unverändert bei 22,22%, da es in diesem Bereich keine personellen Veränderungen gegeben hat.

In der LG 2.2 liegt der Frauenanteil ebenfalls unverändert bei 50,00%, da sich die Zahl der beschäftigten Frauen und Männer gleichmäßig um jeweils eins erhöht hat.

In den LG 2.1 hat sich der Frauenanteil auf 36,67% erhöht (2020 = 30,77%), da sich aufgrund der im Laufe des Jahres 2021 eingetretenen Personalveränderung die Anzahl der Frauen um drei und die Anzahl der Männer um eins erhöht hat.

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

Bei den im technischen Dienst tätigen Beamtinnen und Beamten haben sich im Laufe des Jahres 2021 keine Veränderungen ergeben, die Auswirkungen auf den Frauenanteil haben, sodass dieser **unverändert bei 75,00%** liegt.

## **5.4 Berufsgruppe: Sozialdienst**

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

**Die Beschäftigtenstruktur weist einen Frauenanteil von 82,00%** (2020 = 77,08%) **aus**. Dabei wird die höhere Anzahl der Frauen (41:9) durch den verhältnismäßig hohen Anteil an in Teilzeit beschäftigten Frauen etwas relativiert (rund 46%). Die Beschäftigten im Bereich des Sozialdienstes sind mit einer Ausnahme ausschließlich der LG 2.1 zugeordnet.

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

**Die Frauen überwiegen mit einem Anteil von 81,82% (2020 = 77,50%).**

In der LG 1.2 befindet sich ausschließlich eine Frau, sodass der Frauenanteil 100,00% beträgt. In der **LG 2.1 hat sich der Frauenanteil von 76,32% auf 81,40% erhöht**. Die Erhöhung resultiert daraus, dass zum Stichtag 31.12.2021 sechs Frauen mehr als im Vorjahr in diesem Bereich beschäftigt waren, während sich die Anzahl der beschäftigten Männer aufgrund des Wechsels eines Mannes in den Bereich der allgemeinen Verwaltung verringert hat.

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

Es befinden sich ausschließlich in der LG 2.1 Beamtinnen und Beamte. **Aufgrund des Ausscheidens eines Mannes und einer Frau hat sich der Frauenanteil von 75,00% auf 83,33% erhöht.**

## **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 von 90,77% auf 93,06% erhöht**. Dies resultiert aus dem Austritt eines Mannes im Jahr 2021. Bei den neueingestellten Personen handelte es sich ausschließlich um Frauen.

## **5.6 Berufsgruppe: Hausmeister / Hausmeisterin (Tabelle: Seite 14)**

Die Stellen sind unverändert zu **100% mit männlichen Personen besetzt**.

## **5.7 Berufsgruppe: IT**

**Die Stellen sind auch weiterhin zu 100% mit männlichen Personen in den Bereichen LG 1.2 und LG 2.1 besetzt.**

## **5.8 Berufsgruppe: Musikschullehrerinnen und –lehrer (Tabelle: Seite 18)**

Es handelt sich ausschließlich um Arbeitsverhältnisse im Tarifbereich. Da sich im Laufe des Jahres 2021 keine personellen Veränderungen im Hinblick auf Austritte bzw. Neueinstellungen ergeben haben, **bleibt der Frauenanteil unverändert bei 35,29%**.

### **5.9 Berufsgruppe: Arbeitnehmer/innen in Handwerksberufen (Tabelle: Seite 19)**

Auch im Bereich der Handwerksberufe handelt es sich ausschließlich um Arbeitsverhältnisse im Tarifbereich. **Die Gesamtzahl weist einen verringerten Frauenanteil von 23,53% (2020 = 24,79%) aus.**

Im unteren Entgeltgruppenbereich kann ein Frauenanteil von 46,15% (2020 = 50%) verzeichnet werden. Die Reduzierung resultiert daraus, dass zum Stichtag 31.12.2021 zahlenmäßig zwei Frauen weniger als Männer beschäftigt waren.

Im oberen Entgeltgruppenbereich hat sich der Frauenanteil insbesondere aufgrund der Einstellung einer Auszubildenden in dem Ausbildungsberuf Gärtnerin (Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau) von 16,48% auf 17,20% erhöht.

### **5.10 Struktur der Führungsebenen (Tabelle: Seite 20)**

Im Bereich der Führungsebene hat sich der **Frauenanteil auf 46,77%** erhöht (2020 = 40,68%).

Bei der Funktion „Amtsleitung“ hat sich der Frauenanteil auf 35,71% erhöht (2020 = 28,57), da sich die Zahl der Frauen mit dieser Funktion aufgrund von Personalwechseln um eins erhöht und die Zahl der Amtsleiter um eins verringert hat.

Bei der Funktion der „stellvertretenden Amtsleitungen“ konnte zum Stichtag 31.12.2021 Parität erreicht werden, da eine zum Stichtag 31.12.2020 noch unbesetzte Funktion in 2021 von einer Frau übernommen wurde.

Im Bereich der Funktion der „Sachgebietsleitungen“ konnte die Parität sogar übertroffen werden (2021 = 52,00% / 2020 = 43,48%). Dies resultiert insbesondere daraus, dass drei zum Stichtag 31.12.2020 unbesetzte Funktionen in 2021 von Frauen übernommen wurden.

Bei der Leitung der Außenstellen liegt der Frauenanteil unverändert 57,14%, da sich in diesem Bereich in 2021 keine Veränderungen ergeben haben.

### **5.11 Teilzeitbeschäftigung (Tabelle: Seite 21)**

Die **Teilzeitquote hat sich von 34,66% auf 33,62% verringert**. Insgesamt waren am Stichtag 31.12.2021 **160 Frauen und 34 Männer in Teilzeit** beschäftigt. (2020: 157 Frauen und 35 Männer). Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten umfasst 82,47% und ist damit um 1,22% gestiegen.

59% der Teilzeitbeschäftigten wurden mit mehr als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollbeschäftigung ausgeübt (2020 = 56%). Rund 22% gingen einer unterhältigen Teilzeitbeschäftigung nach (2020 = 23%).

Bei den Beamtinnen und Beamten hat sich die Anzahl der in Teilzeit beschäftigten Frauen aufgrund von Austritten um vier verringert. Die Anzahl der in Teilzeit beschäftigten Männer liegt unverändert bei drei.

Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hat sich die Anzahl der in Teilzeit beschäftigten Männer um zwei verringert, da der Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit von zwei ursprünglich in Teilzeit beschäftigten Männer auf Vollzeit erhöht wurde. Im Rahmen von Neueinstellungen im Bereich der Frauen hat sich die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten um acht erhöht. Ein Teil der zusätzlichen Teilzeitbeschäftigten ist auch auf befristete Stundenreduzierungen zurückzuführen.

### **5.12 Ausbildungsübersicht (Tabelle: Seite 22)**

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

Anzumerken ist, dass die Fachoberschulpraktika nicht in die Berechnung der Gesamtquote mit einbezogen wurden, obwohl diese in der Tabelle mit aufgeführt sind. Hintergrund ist, dass diese Praktika noch nicht auf eine anschließende hauptberufliche Tätigkeit, sondern auf den Erwerb der entsprechenden schulischen Voraussetzung für eine weitergehende Ausbildung abzielen.

**Im Jahr 2021 hat sich der Frauenanteil auf 51% erhöht** (2020 = 48%). Zum Stichtag 31.12.2021 befanden sich 21 Frauen bei der Stadt Bergkamen in der Ausbildung (2020 = 14). Bei den Männern waren es 20 (2020 = 15).

Für das Jahr 2022 ist die Einstellung von 17 neuen Auszubildenden geplant.