

Datum: 17.02.2023

Az.: kre

## **Beschlussvorlage - öffentlich -**

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	02.03.2023

### **Betreff:**

Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans der Stadt Bergkamen für das Jahr 2022

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

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

Der Bürgermeister	
Bernd Schäfer	

Stv. Amtsleiterin	Sachbearbeiterin	
Rahn, J.	Kretschmer	

**Beschlussvorschlag:**

Der Haupt- und Finanzausschuss des Rates der Stadt Bergkamen nimmt die Vorlage Drucksache Nr. 12/0892 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 2022 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 31.12.2022 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). 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 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 2022**

Die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans prognostizierten für das Jahr 2022 keine große Veränderung des Frauenanteils bei der Stadt Bergkamen. Der Frauenanteil ohne Differenzierung nach den einzelnen Berufsgruppen betrug am 31.12.2021 55,29 % und hat sich zum **Stichtag 31.12.2022 um 0,90% auf 56,19%** erhöht. Damit liegt der Frauenanteil auch zum Stichtag 31.12.2022 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 2022 mit denen für das Jahr 2021 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 31.12.2022 nahmen drei Frauen am Verwaltungslehrgang 1 teil. Am Verwaltungslehrgang 2 nahmen zwei Frauen und ein Mann teil.

## **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 31.12.2022 befanden sich **171 Frauen und 40 Männer** in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis (siehe auch Nr. 5.11). Dies entspricht einer Teilzeitquote von rund 35% der Beschäftigten (2021: rund 34%).

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 entsprochen werden.

Die Zahlen zeigen, 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 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 31.12.2022 absolvierten eine Auszubildende im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte“ und eine Auszubildende in der „Praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin“ 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 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 usw.). Auch wird inzwischen die Möglichkeit des mobilen Arbeitens angeboten.

## **5. Analyse der Beschäftigungsstruktur 2022**

**Das statistische Material des Jahres 2022 ist dieser Vorlage zur Einsicht als Anlage beigefügt.** Erhoben wurden die am Stichtag 31.12.2022 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 und unterschiedlicher Eingruppierung 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 31.12.2022 auch die vorangegangenen drei Jahre dargestellt werden.

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

Insgesamt waren am 31.12.2022 598 Personen bei der Stadt Bergkamen beschäftigt. Dies sind 21 Personen mehr als im Vorjahr. Hiervon übten rund 35% ihre Beschäftigung in Teilzeit aus (entspricht 211 Personen). 366 Personen (bzw. rund 61%) waren in Vollzeit tätig und 21 Personen (bzw. rund 4%) waren beurlaubt.

Die 598 Personen verteilen sich auf 336 Frauen (2021 = 319 Frauen) und 262 Männer (2021 = 258 Männer).

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten lag bei 46 Jahren (2021 = 47 Jahre).

**Im Vergleich zum Vorjahr lässt sich erkennen, dass der Frauenanteil insgesamt von 55,29% auf 56,19% gestiegen ist** (336 Frauen zu 262 Männern). Damit konnte zum Stichtag 31.12.2022 die Parität übertroffen werden. Vereinfacht gesagt resultiert die Erhöhung des Frauenanteils daraus, dass zum Stichtag 31.12.2022 insgesamt 17 Frauen mehr als zum Stichtag 31.12.2021 beschäftigt waren. Bei den Männern beträgt die Erhöhung dagegen lediglich vier.

Gründe für die Veränderungen des Frauenanteils sind Neueinstellungen, Austritte, Höhergruppierungen, Beförderungen sowie Wechsel der Laufbahngruppe. 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 65,87%.** In allen vier Laufbahngruppen liegt ein Frauenanteil von mindestens 50% vor. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil um 1,24% gestiegen (2021 = 64,63%). Bei einer Betrachtung der einzelnen Laufbahngruppen ergeben sich folgende Veränderungen:

- LG 1.1: unverändert bei 75,00%.
- LG 1.2: Erhöhung um 2,60% auf 73,61%
- LG 2.1: Verringerung um 1,14% auf 55,68%
- LG 2.2: unverändert bei 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 68,82% (2021 = 67,03%) aus.**

In der LG 1.1 liegt der Frauenanteil aufgrund von unveränderten Beschäftigungsverhältnissen bei 75,00%.

In der LG 1.2 hat sich der Frauenanteil um 2,95 % auf 74,02% erhöht, was auf die Erhöhung der Anzahl der dieser Vergleichsgruppe zuzuordnenden Frauen um acht sowie der Verringerung der Männer um zwei im Rahmen von Personalwechseln zurückzuführen ist.

Der Frauenanteil in der LG 2.1 hat sich dagegen auf 54,55% verringert (2021 = 56,52%). Die Verringerung resultiert aus dem Ausscheiden von zwei Frauen sowie dem Wechsel einer Frau ins Beamtenverhältnis, während sich bei den Männern keine relevanten Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr ergeben haben.

Im Bereich der LG 2.2 haben sich keine relevanten Veränderungen ergeben, sodass der Frauenanteil unverändert bei 63,64% liegt.

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

**Die Gesamtzahlen weisen einen Frauenanteil von 57,58% (2021 = 57,81%) aus.**

Da sich in der LG 1.2 im Jahr 2022 keine relevanten personellen Veränderungen ergeben haben, liegt der Frauenanteil unverändert bei 70,59%.

In der LG 2.1 hat sich der Frauenanteil aufgrund der Erhöhung der Anzahl der beschäftigten Frauen und Männer um jeweils eins geringfügig um 0,32% auf 56,82% verringert.

In der LG 2.2 sind die Frauen weiterhin mit 20,00% vertreten. Veränderungen mit Auswirkungen auf den Frauenanteil in dieser Vergleichsgruppe haben sich im Jahr 2022 nicht ergeben.

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

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

**Der Frauenanteil beträgt insgesamt 39,58% (2021 = 38,30%).**

Während in der LG 1.2 und in der LG 2.1 der Frauenanteil jeweils gestiegen ist, liegt der Frauenanteil in der LG 2.2 unverändert bei 40,00%. 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 1,48% auf 36,36% gestiegen.**

In der LG 1.2 hat sich der Frauenanteil auf 25,00% (2021 = 22,22%) durch den Aufstieg eines Mannes in die LG 2.1 erhöht.

In der LG 2.1 hat sich der Frauenanteil ebenfalls erhöht (2022 = 37,50% / 2021 = 36,67%). Die Anzahl der in dieser Vergleichsgruppe beschäftigten Frauen und Männer hat sich im Rahmen von Personalwechseln um jeweils eins erhöht.

In der LG 2.2 liegt der Frauenanteil unverändert bei 50,00%.

### 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 2022 keine für die Berechnung des Frauenanteils relevanten Veränderungen ergeben, sodass der Frauenanteil **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 81,48%** (2021 = 82,00%) **aus**. Dabei wird die höhere Anzahl der Frauen (44:10) durch den verhältnismäßig hohen Anteil an in Teilzeit beschäftigten Frauen etwas relativiert (rund 57%). Die Beschäftigten im Bereich des Sozialdienstes sind mit zwei Ausnahmen ausschließlich der LG 2.1 zugeordnet.

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

**Die Frauen überwiegen mit einem Anteil von 81,25% (2021 = 81,82%).**

In der LG 1.2 befinden sich ausschließlich Frauen, sodass der Frauenanteil 100,00% beträgt. In der **LG 2.1 hat sich der Frauenanteil von 81,40% auf 80,00% verringert**. Die Verringerung resultiert aus der Erhöhung der dieser Vergleichsgruppe zugeordneten Frauen und Männer um jeweils eins infolge von Neueinstellungen.

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

Es befinden sich ausschließlich in der LG 2.1 Beamtinnen und Beamte. **Da sich hier im Jahr 2022 keine relevanten Veränderungen ergeben haben, liegt der Frauenanteil unverändert bei 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 aufgrund einer Erhöhung der Anzahl der beschäftigten Frau um fünf auf 93,51% erhöht** (2021 = 93,06%).

### 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. Aufgrund des Rentenbeginns einer Frau sowie der Neueinstellung eines Mannes hat sich der Frauenanteil um 5,88% verringert.

### **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 leicht erhöhten Frauenanteil von 24,00% (2021 = 23,53%) aus.**

Im unteren Entgeltgruppenbereich liegt der Frauenanteil bei 44,83% (2021 = 46,15%). Die Verringerung resultiert daraus, dass trotz der Erhöhung der Anzahl der beschäftigten Frauen von zwölf auf 13 die Männer zahlenmäßig mit 16 weiterhin überwiegen.

Im oberen Entgeltgruppenbereich hat sich der Frauenanteil von 17,20% auf 17,71% erhöht. Im Jahr 2021 waren noch 77 Männer und 16 Frauen beschäftigt. Im Jahr 2022 stieg die Zahl bei den Männern auf 79 und bei den Frauen auf 17. Die Erhöhung bei den Frauen resultiert aus der Einstellung einer Frau als Auszubildende zur Gärtnerin.

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

Im Bereich der Führungsebene liegt der **Frauenanteil unverändert bei 46,77%**.

Bei der Funktion „Wahlbeamtinnen/-beamte“ hat sich der Frauenanteil aufgrund des Beginns des Ruhestandes des ehemaligen Ersten Beigeordneten kurzzeitig auf 33,33% erhöht (2021 = 25,00). Anlässlich der Einstellung des neuen Technischen Beigeordneten zum 01.02.2023 liegt der Frauenanteil in diesem Bereich nun wieder bei 25,00%.

Bei den Funktionen „Amtsleitung“ (35,71%) und „stellvertretende Amtsleitung“ (50,00%) hat sich der Frauenanteil jeweils nicht verändert.

Im Bereich der Funktion der „Sachgebietsleitungen“ hat sich der Frauenanteil um 2% auf 50,00% verringert, da eine zum 31.12.2021 unbesetzte Funktion zwischenzeitlich mit einem Mann besetzt wurde.

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

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

Die **Teilzeitquote hat sich von 33,62% auf 35,28% erhöht**. Insgesamt waren am Stichtag 31.12.2022 **171 Frauen und 40 Männer in Teilzeit** beschäftigt. (2021: 160 Frauen und 34 Männer). Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten umfasst 81,04% und ist damit um 1,43% gesunken.

59% der Teilzeitbeschäftigten wurden mit mehr als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollbeschäftigung ausgeübt (2021 = 59%). Rund 25% gingen einer unterhälftigen Teilzeitbeschäftigung nach (2021 = 22%) und 17% waren mit der Hälfte der wöchentlichen Vollarbeitszeit beschäftigt.

Bei den Beamtinnen und Beamten liegt die Anzahl der in Teilzeit beschäftigten Frauen unverändert bei 22, während sich die Anzahl der in Teilzeit beschäftigten Männer um eins auf 4 erhöht hat.

Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hat sich die Anzahl der in Teilzeit beschäftigten Männer im Rahmen von Neueinstellungen und der Inanspruchnahme familienbedingter befristeter Teilzeitbeschäftigungen um fünf auf 36 erhöht. Bei den Frauen hat sich aus denselben Gründen die Anzahl um elf auf 149 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 2022 hat sich der Frauenanteil auf 62% erhöht** (2021 = 50%). Zum Stichtag 31.12.2022 befanden sich 23 Frauen in der Ausbildung (2021 = 19). Bei den Männern waren es 14 (2021 = 19). Die Erhöhung des Frauenanteils resultiert daraus, dass sich zum Stichtag 31.12.2022 die Anzahl der Frauen in Ausbildung aufgrund von Neueinstellungen sowie Ausbildungsende im Ergebnis um 4 erhöht hat. Bei den Männern hat sich die Anzahl dagegen um fünf verringert. Die Gesamtanzahl der Auszubildenden ist insgesamt um eins auf 37 gesunken.