

Datum: 18.02.2021

Az.: kre-ls

Beschlussvorlage - öffentlich -

	Beratungsfolge	Datum
1.	Haupt- und Finanzausschuss	04.03.2021

Betreff:

Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes der Stadt Bergkamen für das Jahr 2020

Bestandteile dieser Vorlage sind:

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

Der Bürgermeister	
Bernd Schäfer	

Amtsleiter	Sachbearbeiterin	Sichtvermerk GST
Thomas Hartl	Bianca Kretschmer	Martina Bierkämper

Beschlussvorschlag:

Der Haupt- und Finanzausschuss des Rates der Stadt Bergkamen nimmt die Vorlage Drucksache Nr. 12/0147 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. Dieser Bericht ist anschließend zusammen mit der bereits beschlossenen Fortschreibung 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 2020 vorgelegt.

1. Anmerkungen zur Berechnungsgrundlage:

Die für die Analyse der Beschäftigtenstruktur seit dem Jahr 2018 verwendete Berechnungsgrundlage sieht vor, dass bei der Berechnung **alle Beschäftigten einzubeziehen sind**, die sich zum Stichtag 31.12.2020 in einem Dienst- und Arbeitsverhältnis befanden. Hierunter zählen **auch befristet Beschäftigte sowie Beurlaubte**. Weiterhin sind **auch Anwärterinnen und Anwärter sowie Auszubildende zu berücksichtigen**. Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte sind hierbei jeweils nach Personen und nicht nach Stellen zu berücksichtigen. Es erfolgt somit eine **Pro-Kopf-Betrachtung**. Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie Praktikantinnen und Praktikanten sind nicht zu berücksichtigen (§ 3 Abs. 2 Satz 2 LGG). Selbiges gilt für Bundesfreiwilligendienstleistende.

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 nach Berufsgruppen wird auch in der oben genannten Handlungsempfehlung befürwortet. Zudem wird diese Aufteilung auch bei einer Prüfung der Unterrepräsentanz der Frauen anlässlich von Stellenausschreibungen verwendet.

2. Zielvorgaben des Gleichstellungsplans für das Jahr 2020

Die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans prognostizierten für das Jahr 2020 keine große Veränderung des Frauenanteils bei der Stadt Bergkamen. Der Frauenanteil ohne Differenzierung nach den einzelnen Berufsgruppen betrug am 31.12.2019 54,02 % und hat sich zum **Stichtag 31.12.2020 um 0,31% auf 54,33%** erhöht. Damit liegt der Frauenanteil auf zum Stichtag 31.12.2020 erneut über 50 % und **es konnte erneut die im LGG geforderte Parität übertroffen werden.**

Um die Entwicklungen analysieren zu können, die zu der Erhöhung des Frauenanteils geführt haben, wurden die Daten für das Jahr 2020 mit denen für das Jahr 2019 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 31.12.2020 nahmen eine Frau und zwei Männer am Verwaltungslehrgang 2 teil. Eine Frau hat den Verwaltungslehrgang 2 in 2020 erfolgreich abgeschlossen. Zudem nahmen ein Mann und zwei Frauen am Verwaltungslehrgang 1 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 31.12.2020 befanden sich **156 Frauen und 36 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 Förderung von Teilzeitarbeit zieht sich somit mittlerweile durch fast alle Ebenen der Verwaltung.

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 inzwischen 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.

Eine Auszubildende zur Verwaltungsfachangestellten, die ihre Ausbildung in Teilzeit absolviert hat, hat ihre Ausbildung im Jahr 2020 erfolgreich beendet und konnte anschließend, ebenfalls in Teilzeit, übernommen werden.

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 daher sehr 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 2020

Das statistische Material des Jahres 2020 ist dieser Vorlage zur Einsicht als Anlage 1 beigelegt. Erhoben wurden die am Stichtag 31.12.2020 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 Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer/innen und den Beamtinnen und Beamten.

Die Tabelle auf Seite 3 enthält eine Zusammenfassung aller Berufsgruppen mit Beschäftigten, Beamtinnen und Beamten. Die Seiten 4 bis 19 enthalten detaillierte Darstellungen der oben genannten Berufsgruppen. Innerhalb der einzelnen Berufsgruppen wurden (soweit vorhanden) einzelne Listen für Arbeitnehmer/innen 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 Teilzeitbeschäftigungen.

Eine Übersicht der Ausbildungssituation der Stadt Bergkamen findet sich auf Seite 22, wobei hier neben dem Stichtag 31.12.2020 auch die vorangegangenen drei Jahre (Stichtage 31.12.2017, 31.12.2018 und 31.12.2019) dargestellt werden.

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

Insgesamt waren am 31.12.2020 554 Personen bei der Stadt Bergkamen beschäftigt. Dies sind 19 Personen mehr als im Vorjahr. Hiervon übten 35% Personen ihre Beschäftigung in Teilzeit aus (entspricht 192 Personen). 351 Personen (bzw. 63%) waren in Vollzeit tätig und 11 Personen (bzw. 2%) waren beurlaubt.

Die 554 Personen verteilen sich auf 301 Frauen (2019 = 289 Frauen) und 253 Männer (2019 = 246 Männer).

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten lag bei 47 Jahren (2019 = 47,5 Jahre).

Im Vergleich zum Vorjahr lässt sich erkennen, dass der Frauenanteil insgesamt leicht von 54,02% auf 54,33% gestiegen ist (301 Frauen zu 253 Männern). Damit konnte zum Stichtag 31.12.2020 die Parität übertroffen werden. Vereinfacht gesagt resultiert diese Erhöhung des Frauenanteils daraus, dass zum Stichtag 31.12.2020 zwölf Frauen mehr als zum Stichtag 31.12.2019 beschäftigt waren. Bei den Männern beträgt die Erhöhung dagegen lediglich sieben.

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

- Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt (LG 1.1) – **Erhöhung des Frauenanteils** von 50,00% auf 54,29% (+4,29%)
- Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (LG 1.2) – **Verringerung des Frauenanteils** von 54,13% auf 53,31% (-0,82%)
- Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (LG 2.1) – **Erhöhung des Frauenanteils** von 55,37% auf 56,59% (+1,22 %)
- Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (LG 2.2) – **Erhöhung des Frauenanteils** von 47,62% auf 50,00% (+2,38%)

Gründe für die Veränderungen des Frauenanteils sind Neueinstellungen, Austritte, Höhergruppierungen und Beförderungen sowie Wechsel der Laufbahngruppen.

Hinsichtlich der Gründe für die einzelnen Veränderungen des Frauenanteils 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)

Der Frauenanteil beträgt 64,85% (2019 = 64,43%). Insgesamt hat sich der Frauenanteil leicht erhöht (um 0,42 %).

Bei einer Betrachtung der einzelnen Laufbahngruppen liegt der Frauenanteil in der LG 2.2 unverändert bei 52,94%. In den übrigen Laufbahngruppen hat sich der Frauenanteil jeweils geringfügig erhöht:

- LG 2.1: Erhöhung um 0,43% auf 55,56%
- LG 1.2: Erhöhung um 0,34% auf 71,32%
- LG 1.1: Erhöhung um 5,00% auf 80,00%

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)

Im Bereich der Allgemeinen Verwaltung überwiegt der Frauenanteil mit insgesamt 67,63%. In allen vier Laufbahngruppen liegt ein Frauenanteil von über 50% vor.

Der LG 1.1 waren bisher vier Aushilfskräfte aus dem Bereich der Kulturverwaltung zugeordnet. Die Erhöhung des Frauenanteils von 75% auf 80% resultiert in diesem Bereich daraus, dass für den Bereich der Verwaltung im Jahr 2020 eine Frau als Aushilfskraft neu eingestellt wurde.

Dem Bereich der LG 1.2 sind hauptsächlich Schulsekretärinnen und Schreibkräfte zugeordnet, die in der Regel in Teilzeit arbeiten (42 Ganztags- und 42 Teilzeitkräfte). Der Anteil hat sich hier im Vergleich zum Vorjahr geringfügig um 0,45% auf 71,43 % verringert. Dies resultiert daraus, dass sich der Anteil der dieser Vergleichsgruppe zuzuordnenden Männer im Rahmen von Personalwechseln um eins erhöht hat, wohingegen die Veränderung bei den Frauen lediglich bei 0,63 lag.

Der Frauenanteil in der LG 2.1 liegt nahezu unverändert bei 53,85% (2019 = 53,66%).

Im Bereich der LG 2.2 ergibt sich im Vergleich zum Vorjahr eine Verringerung von 72,73% auf 70,00%, da eine Frau in das Beamtenverhältnis berufen wurde.

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

Die Gesamtzahlen weisen einen Frauenanteil von 57,58% (2019 = 55,00%) aus.

Aufgrund der Neueinstellung einer Beamtin sowie des Aufstiegs eines Beamten in die LG 2.1 hat sich der Frauenanteil in der LG 1.2 von 64,71% auf 70,59% erhöht.

In der LG 2.1 hat sich der Frauen geringfügig von 56,76% auf 57,14% erhöht. Dies resultiert daraus, dass zwei Beamtinnen neu eingestellt wurden und ein Beamter von der LG 1.2 in die LG 2.1 aufgestiegen ist.

In der LG 2.2 sind Frauen mit 28,57% (2019 = 16,67%) vertreten. Die Erhöhung resultiert aus der Übernahme einer ehemals Tarifbeschäftigten in das Beamtenverhältnis.

5.3 Berufsgruppe: Technischer Dienst (Tabelle: Seite 7)

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

Der Frauenanteil beträgt insgesamt 34,15% (2019 = 32,50%).

Während in der LG 1.2 und in der LG 2.2 der Frauenanteil jeweils gestiegen ist, liegt der Frauenanteil in der LG 2.1 unverändert bei 37,93%.

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 insgesamt um 1,16% auf 29,73% gestiegen.

In der LG 1.2 hat sich der Frauenanteil aufgrund von Personalveränderungen auf 22,22% erhöht (2019 = 14,29%), wobei sich die „Pro-Kopf-Zahl“ sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen im Vergleich zum Vorjahr um jeweils eins erhöht hat.

In den LG 2.1 und LG 2.2 hat sich der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert, da für ausgeschiedene Männer und Frauen jeweils Männer und Frauen in derselben Anzahl neu eingestellt wurden.

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

Der Frauenanteil im Bereich des technischen Dienstes liegt bei den Beamtinnen und Beamten **bei 75% (2019 = 60%)**. Die Erhöhung ergibt sich daraus, dass ein Mann ausgeschieden ist, wohingegen die Anzahl der Frauen unverändert bei drei liegt.

Im technischen Dienst befinden sich Beamtinnen und Beamte ausschließlich in den LG 2.1 und 2.2. Innerhalb der LG 2.2 liegt der Frauenanteil weiterhin bei 0,00%, wobei sich die Anzahl der Männer aufgrund einer Versetzung auf eins verringert hat. Die Nachfolge ist im Tarifbereich geregelt worden. In der LG 2.1 liegt der Frauenanteil weiterhin bei 100%.

5.4 Berufsgruppe: Sozialdienst

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

Die Beschäftigtenstruktur weist einen Frauenanteil von 77,08% aus. Dabei wird die höhere Anzahl der Frauen (37:11) durch die hohe Quote von Teilzeitbeschäftigten etwas relativiert.

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

Die Frauen überwiegen mit einem Anteil von 77,50% (2019 = 74,11%).

In der LG 1.2 befinden sich auch weiterhin ausschließlich Frauen, sodass hier ein Frauenanteil von 100,00% vorliegt. In der LG 2.1 hat sich der Frauenanteil von 72,22% auf 76,32% erhöht. Die Erhöhung resultiert daraus, dass im Jahr 2020 fünf Frauen zusätzlich in diesem Bereich beschäftigt sind, während sich die Anzahl der beschäftigten Männer nicht verändert hat.

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

Es befinden sich ausschließlich in der LG 2.1 Beamtinnen und Beamte. **Da in 2020 in diesem Bereich keine Veränderungen eingetreten sind, liegt der Anteil der Frauen unverändert bei 75%.**

5.5 Berufsgruppe: Erziehungsdienst (Tabelle: Seite 13)

Die im Erziehungsdienst angesiedelten Stellen befinden sich ausschließlich im Tarfbereich (LG 1.2 und LG 2.1). **Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Frauenanteil von 91,94% auf 90,77% verringert.** Dies liegt daran, dass im Jahr 2020 ein Mann neu eingestellt wurde.

5.6 Berufsgruppe: Schulhausmeister / Schulhausmeisterin (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 Tarfbereich. **Der Frauenanteil bleibt unverändert bei 35,29%.** Erwähnenswert ist in diesem Bereich, dass sich die Anzahl der in Vollzeit beschäftigten Frauen von zwei auf drei erhöht hat. Aufgrund der „Pro-Kopf“-Berechnung hat dies jedoch keine Auswirkungen auf die Quote.

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

Auch im Bereich der Handwerksberufe handelt es sich ausschließlich um Arbeitsverhältnisse im Tarfbereich. **Die Gesamtzahl weist einen minimal erhöhten Frauenanteil von 24,79% (2019 = 24,78%) aus.**

Im unteren Entgeltgruppenbereich kann ein Frauenanteil von 50% (2019 = 46,67%) verzeichnet werden. Die Erhöhung resultiert daraus, dass zum Stichtag 31.12.2020 zahlenmäßig eine Frau mehr und ein Mann weniger als zum Stichtag 31.12.2019 beschäftigt waren.

Im oberen Entgeltgruppenbereich hat sich der Frauenanteil durch die höhere Anzahl an Neueinstellungen bei den Männern geringfügig von 16,87% auf 16,48% verringert.

5.10 Struktur der Führungsebenen (Tabelle: Seite 20)

Im Bereich der Führungsebene hat sich der **Frauenanteil um 1,7% auf 40,68%** erhöht.

Während der Frauenanteil bei der Funktion „Amtsleitung“ unverändert bei 28,57% liegt, hat sich der Anteil bei der Funktion „stellvertretende Amtsleitung“ auf 45,45% (2019 = 41,67%) und bei der Funktion „Sachgebietsleitung“ auf 43,48% (2019 = 39,13%) erhöht.

Grund für die Erhöhung bei den Sachgebietsleitungen ist, dass sich die Zahl der weiblichen Sachgebietsleitungen um eins erhöht und die Zahl der männlichen Sachgebietsleitungen um eins verringert hat. Bei der Funktion der stellvertretenden Amtsleitung resultiert die Erhöhung daraus, dass diese Funktion beim StA 60 zum Stichtag 31.12.2020 unbesetzt war. Zum Stichtag 31.12.2019 war die Funktion noch einem Mann übertragen. Diese Funktion nimmt seit dem 01.01.2021 eine Frau wahr.

Bei der Leitung der Außenstellen hat sich der Frauenanteil von 66,67% auf 57,14% verringert, da die zuvor unbesetzte Funktion der Leitung der Stadtbibliothek in 2020 einem Mann übertragen wurde.

5.11 Teilzeitbeschäftigung (Tabelle: Seite 21)

Die **Teilzeitquote hat sich von 79,19% auf 81,25% erhöht**. Insgesamt waren am Stichtag 31.12.2020 **156 Frauen und 36 Männer in Teilzeit** beschäftigt. (2019: 156 Frauen und 41 Männer). 56% der Teilzeitbeschäftigten wurden mit mehr als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollbeschäftigung ausgeübt (2019 = 55%). Rund 23% gingen einer unterhältigen Teilzeitbeschäftigung nach (2019 = 24%).

Bei den Beamtinnen hat sich die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten um eins erhöht. Die Anzahl der in Teilzeit beschäftigten Männer liegt bei den Beamten unverändert bei drei.

Bei den Arbeitnehmer/innen hat sich die Anzahl der in Teilzeit beschäftigten Männer um fünf verringert. Dies resultiert insbesondere daraus, dass im Bereich des EBB aufgrund entsprechenden Bedarfs befristete Stundenerhöhungen auf Vollzeit ausgesprochen werden konnten.

Bei den Frauen hat sich die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten um eine verringert. Dies resultiert ebenfalls daraus, dass ursprünglich in Teilzeit beschäftigte Frauen zum Stichtag 31.12.2020 (befristet) Vollbeschäftigten nachgegangen sind.

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 2020 hat sich der Frauenanteil um 4% auf 48% erhöht. Zum Stichtag 31.12.2020 befanden sich 14 Frauen bei der Stadt Bergkamen in der Ausbildung (2019 = 11). Bei den Männern waren es 15 (2019 = 14).

Für das Jahr 2021 ist die Einstellung von 17 neuen Auszubildenden geplant.