

34112 Kassel documenta Stadt

An die
Mitglieder
des Ausschusses für Chancen, Gleichstellung,
Integration und Eingaben
der Stadtverordnetenversammlung
Kassel

Kassel documenta Stadt

Guten Tag,

18. Januar 2024
1 von 1

zur **18.** öffentlichen Sitzung des Ausschusses für Chancen, Gleichstellung,
Integration und Eingaben lade ich ein für

**Donnerstag, 25. Januar 2024, 17:00 Uhr,
Sitzungssaal des Magistrats, Rathaus, Kassel.**

Die Sitzungsunterlagen zu den Tagesordnungspunkten finden Sie im Politischen
Informationssystem unter folgendem Link: <https://ratsinfo.kassel.de/sdnet4/>

Tagesordnung:

- 1. Wahl einer/eines Vorsitzenden**
- 2. Einladung PIKSL Labor Kassel**
Beschluss der Stadtverordnetenversammlung vom 18. September 2023
Bericht des Magistrats
- 101.19.859 -
- 3. Frauenförder- und Gleichstellungsplan für KASSELWASSER ab 01.01.2024**
Vorlage des Magistrats
Berichterstatter/in: Stadtrat Heiko Lehmkuhl
- 101.19.997 -
- 4. Bericht zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan von KASSELWASSER
01.01.2021 bis 31.12.2023**
Vorlage des Magistrats
Berichterstatter/in: Stadtrat Heiko Lehmkuhl
- 101.19.998 -

Freundliche Grüße

Ramona Kopec

1. stellvertretende Vorsitzende

Niederschrift

26. Januar 2024

über die 18. öffentliche Sitzung

1 von 4

des Ausschusses für Chancen, Gleichstellung, Integration und Eingaben

am Donnerstag, 25. Januar 2024, 17:00 Uhr

im Sitzungssaal des Magistrats, Rathaus, Kassel

Anwesende:

Mitglieder

Ramona Kopec, 1. stellvertretende Vorsitzende, SPD

Manuela Ernst, 2. stellvertretende Vorsitzende, FDP

Mustafa Gündar, Mitglied, B90/Grüne

Christine Hesse, Mitglied, B90/Grüne (Vertretung für Frau Maria Stafyllaraki)

Dr.-Ing. Martin Hoppe-Kilpper, Mitglied, B90/Grüne

Katja Wurst, Mitglied, SPD

Christoph Frank, Mitglied, CDU

Natalie Paschenko, Mitglied, CDU

Ali Timtik, Mitglied, parteilos

Teilnehmer mit beratender Stimme

Leila Mohtadi, Vertreterin des Ausländerbeirates

Kristina Quanz, Vertreterin des Behindertenbeirates

Magistrat

Nicole Maisch, Bürgermeisterin, B90/Grüne

Schriftführung

Feyza Tanyeri, Büro der Stadtverordnetenversammlung

Entschuldigt:

Dieter Seidel, Mitglied, SPD

Jennifer Rieger, Stadtverordnete, Die PARTEI

Verwaltung und andere Teilnehmer/-innen

Ulrike Wasmuth, KASSELWASSER

Sarah Birkenbeul, PIKSL Labor Kassel

Anette Bourdon, PISKL Labor Kassel

Tagesordnung:

1. **Wahl einer/eines Vorsitzenden**
2. **Einladung PIKSL Labor Kassel** 101.19.859
3. **Frauenförder- und Gleichstellungsplan für KASSELWASSER ab 01.01.2024** 101.19.997
4. **Bericht zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan von KASSELWASSER 01.01.2021 bis 31.12.2023** 101.19.998

1. stellvertretende Vorsitzende Kopec eröffnet die mit der Einladung vom 18. Januar 2024 ordnungsgemäß einberufene 18. öffentliche Sitzung des Ausschusses für Chancen, Gleichstellung, Integration und Eingaben, begrüßt die Anwesenden und stellt die Beschlussfähigkeit fest.

Zur Tagesordnung

Stadtverordnete Hesse, Fraktion B90/Grüne, beantragt, den Tagesordnungspunkt 1 betr. Wahl einer/eines Vorsitzenden wegen Beratungsbedarf von der heutigen Tagesordnung abzusetzen. Dagegen erhebt sich kein Widerspruch.

1. stellv. Vorsitzende Kopec stellt die so geänderte Tagesordnung fest.

1. **Wahl einer/eines Vorsitzenden**

Abgesetzt

2. **Einladung PIKSL Labor Kassel
Beschluss der Stadtverordnetenversammlung vom 18. September 2023
Bericht des Magistrats
- 101.19.859 -**

Beschluss

Der Magistrat wird gebeten, eine Vertretung des PIKSL Labor Kassel in eine Sitzung des Ausschusses für Chancen, Gleichstellung, Integration und Eingaben einzuladen, damit diese über ihr Projekt und ihre wichtige Arbeit berichten kann.

Bürgermeisterin Maisch führt in die Thematik ein und übergibt das Wort an Frau Birkenbeul, PIKSL Labor Kassel, und Frau Bourdon, PIKSL Labor Kassel, die über die

Arbeit, über die verschiedenen Angebote, die Ausstattung im PIKSL Labor und ihre Ziele berichten und die sich anschließenden Fragen der Ausschussmitglieder beantworten. 3 von 4

Der Bericht wird zur Kenntnis genommen.

3. Frauenförder- und Gleichstellungsplan für KASSELWASSER ab 01.01.2024
Vorlage des Magistrats
- 101.19.997 -

Antrag

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

**„Dem vorliegenden Frauenförder- und Gleichstellungsplan für KASSELWASSER wird zugestimmt.
Er soll mit Wirkung vom 01.01.2024 in Kraft treten.“**

Frau Wasmuth, KASSELWASSER, begründet die Vorlage des Magistrats und beantwortet die sich anschließenden Fragen der Ausschussmitglieder.

Der Ausschuss für Chancen, Gleichstellung, Integration und Eingaben fasst bei Zustimmung: einstimmig

Ablehnung:

Enthaltung:

abwesend: AfD

den

Beschluss

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Dem Antrag des Magistrats betr. Frauenförder- und Gleichstellungsplan für KASSELWASSER ab 01.01.2024, 101.19.997, wird **zugestimmt**.

Berichterstatter/-in: Stadtverordnete Hesse

**4. Bericht zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan von KASSELWASSER
01.01.2021 bis 31.12.2023**

4 von 4

Vorlage des Magistrats
- 101.19.998 -

Antrag

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

**„Der vorliegende Bericht zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan für
KASSELWASSER für die Jahre 2021 bis 2023 wird zur Kenntnis genommen“.**

Frau Wasmuth, KASSELWASSER, berichtet über den Frauenförder- und Gleichstellungsplan für KASSELWASSER für die Jahre 2021 bis 2023 und beantwortet die Fragen der Ausschussmitglieder.

Der Ausschuss für Chancen, Gleichstellung, Integration und Eingaben fasst bei

Zustimmung: einstimmig

Ablehnung: --

Enthaltung: --

abwesend: AfD

den

Beschluss

Der Stadtverordnetenversammlung wird empfohlen, folgenden Beschluss zu fassen:

Dem Antrag des Magistrats betr. Bericht zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan von KASSELWASSER 01.01.2021 bis 31.12.2023, 101.19.998, wird **zugestimmt**.

Berichterstatter/-in: Stadtverordnete Kopec

Ende der Sitzung: 17:32 Uhr

Ramona Kopec
1. stellvertretende Vorsitzende

Feyza Tanyeri
Schriftführerin

Auszug aus der 26. öffentlichen Sitzung
der Stadtverordnetenversammlung
vom 18. September 2023

25. September 2023
1 von 1

Einladung PIKS Labor Kassel

Gemeinsamer Antrag der Fraktionen B90/Grüne, CDU und FDP
- 101.19.859 -

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

Der Magistrat wird gebeten, eine Vertretung des PIKSL Labor Kassel in eine Sitzung des Ausschusses für Chancen, Gleichstellung, Integration und Eingaben einzuladen, damit diese über ihr Projekt und ihre wichtige Arbeit berichten kann.

Die Stadtverordnetenversammlung fasst bei

Zustimmung: einstimmig

Ablehnung: --

Enthaltung: --

Abwesend: Stadtverordnete Rieger
den

Beschluss

Dem gemeinsamen Antrag der Fraktionen B90/Grüne, CDU und FDP betr.
Einladung PIKS Labor Kassel, 101.19.859, wird **zugestimmt**.

gez. Dr. Martina van den Hövel-Hanemann
Stadtverordnetenvorsteherin


Nicole Eglin
Schriftführerin

Vorlage Nr. 101.19.997

15. Januar 2023
1 von 1

Frauenförder- und Gleichstellungsplan für KASSELWASSER ab 01.01.2024

Berichtersteller/-in: Stadtrat Heiko Lehmkuhl

Antrag

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

**„Dem vorliegenden Frauenförder- und Gleichstellungsplan für
KASSELWASSER wird zugestimmt.
Er soll mit Wirkung vom 01.01.2024 in Kraft treten.“**

Begründung:

Nach dem Hess. Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) ist der Eigenbetrieb verpflichtet, durch einen eigenen Förderplan auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst sowie die Beseitigung von Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu beseitigen.

Er ist alle 6 Jahre neu zu fassen, die Gültigkeit des Aktuellen endet zum 31.12.2023.

Die Betriebskommission und der Magistrat haben in ihren Sitzungen am 14.12.2023 und 15.01.2024 dem o.a. Beschluss zugestimmt.

Dr. Sven Schoeller
Oberbürgermeister

Frauenförder- und Gleichstellungsplan für KASSELWASSER

Präambel

Der in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes garantierte Grundsatz der Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern ist insbesondere hinsichtlich der Gleichstellung erwerbstätiger Frauen bislang nur unzureichend verwirklicht.

KASSELWASSER (KW) verpflichtet sich mit diesem Frauenförder- und Gleichstellungsplan, auf Basis des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) auch weiterhin die Chancengleichheit zu verbessern.

Alle Mitarbeitenden von KW sind aufgefordert, durch aktives Handeln zur Umsetzung der Ziele dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplans beizutragen. Insbesondere sollen Führungskräfte den Mehrwert von gemischten Teams in allen Bereichen fördern und sich für gleiche Chancen von Frauen und Männern entsprechend ihrer fachlichen und persönlichen Potenziale einsetzen.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan soll Frauen bei KW motivieren, aktiv ihre weitere berufliche Entwicklung anzugehen und die beruflichen Ziele noch konsequenter zu verfolgen.

Mit dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan will KW auch einen wesentlichen Beitrag für eine gute Entwicklung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Mitarbeitenden leisten.

Ziele des Frauenförder- und Gleichstellungsplans

Grundlage des Frauenförder- und Gleichstellungsplans ist eine Analyse der Beschäftigungsstruktur und der Organisation. Auf Basis der gesetzlichen Grundlagen werden hier spezifische Anforderungen und Maßnahmen geregelt.

Insbesondere werden bei KW neben dem gesetzlichen Auftrag folgende Ziele verfolgt:

- Potenzialerkennung und deren Förderung besonders bei Frauen als gelebte Praxis durch Führungskräfte
- Erhöhung des Frauenanteils in Organisationseinheiten, in denen sie unterrepräsentiert sind
- Erhöhung des Frauenanteils in höheren Entgeltgruppen und Führungspositionen des technischen Bereichs
- Motivierung der Frauen bei KW, sich auf höherbewertete Stellen oder Führungspositionen zu bewerben

Personalbeschaffung/Stellenbesetzungen

Ausschreibungstexte für interne und externe Bewerbungen werden der Gleichstellungsbeauftragten zur Kenntnis gegeben. Die Ausschreibungstexte werden geschlechtsneutral formuliert. In die Ausschreibungstexte wird der Hinweis aufgenommen, dass bei Unterrepräsentanz die Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Alle Stellen sind grundsätzlich teilbar.

In Organisationseinheiten, in denen die Unterrepräsentanz von Frauen beseitigt werden soll, können entweder alle Bewerberinnen, die die formale Qualifikation erfüllen, oder ebenso viele Bewerberinnen wie Bewerber in das Auswahlverfahren einbezogen und zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber beteiligt.

Bei der Bewerberauswahl werden durch außerbetriebliche Kompetenzen oder durch Familienarbeit erworbene Fähigkeiten und Erfahrungen, die zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen der Stelle beitragen, angemessen berücksichtigt. Familienarbeit kann bis zu drei Jahren wie Berufsarbeit bewertet werden.

Wünschen der Bewerberinnen und Bewerber zur Gestaltung der Arbeitsrahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll nach den betrieblichen Möglichkeiten entsprochen werden. Bewerbungen von Beschäftigten, die zur Vertretung von Vakanzen durch Familienarbeit eingesetzt sind, sollen bei Stellenbesetzungen bevorzugt berücksichtigt werden.

Personalentwicklung

Frauen sollen gezielt zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen motiviert werden. Fortbildungsmaßnahmen sollen zeitlich, inhaltlich und örtlich so gestaltet sein, dass für Beschäftigte mit Betreuungspflichten sowie Teilzeitkräfte eine Teilnahme möglich ist.

Fortbildungen finden grundsätzlich während der Arbeitszeit statt. Sofern ausnahmsweise solche Veranstaltungen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, ist entsprechender Zeitausgleich zu gewähren. Dies gilt auch für Teilzeitkräfte.

Fortbildungsveranstaltungen, die gezielt auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereiten, sollen um Lehrinhalte erweitert werden, die das Bewusstsein für die Gleichstellung stärken.

Beschäftigte in Elternzeit oder Sonderurlaub wegen Familienarbeit ist die Teilnahme an allen geeigneten Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen.

Zur Vorbereitung auf die Übernahme anderer Aufgaben (z.B. Aufgaben in Bereichen mit Frauenunterrepräsentanz, höherwertige Tätigkeiten, Führungsaufgaben) sollen für Frauen spezifische Fortbildungsveranstaltungen angeboten werden.

Ausbildung

KW verbessert weiterhin kontinuierlich die Voraussetzung zur Ausbildung von Frauen in von ihnen unterrepräsentierten Bereichen. Eine Ausbildung in Teilzeit soll allen Auszubildenden ermöglicht werden.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Durch betriebliche Rahmenbedingungen soll allen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert werden. Dies geschieht insbesondere durch flexible Arbeitszeiten, Beurlaubungen aber auch durch alternative Arbeitsformen wie z.B. mobiles Arbeiten.

Teilzeitbeschäftigung soll in allen Funktionsebenen und Beschäftigungsgruppen ermöglicht werden. Alle Beschäftigten werden über die Möglichkeiten und Auswirkungen zur Teilzeitarbeit gleichermaßen informiert. Neue Arbeitszeitmodelle sollen weiterhin entsprechend der Wünsche der Beschäftigten angeboten werden.

Wünsche nach Arbeitszeitaufstockung von Teilzeitbeschäftigten sollen vorrangig vor Neueinstellungen berücksichtigt werden.

Beurlaubungen zur Familienbetreuung oder Elternzeit sind grundsätzlich in allen Funktionsebenen und Beschäftigungsgruppen zu ermöglichen. Hierbei ist folgendes zu berücksichtigen:

- Alle Beschäftigten werden gleichermaßen über Möglichkeiten und Auswirkungen informiert.
- Bei Rückkehr aus Elternzeit sowie Beurlaubungen zu sonstiger Familienbetreuung bis zur Gesamtdauer von drei Jahren wird den Beschäftigten die Rückkehr möglichst auf den gleichen Arbeitsplatz garantiert.
- Wenn die Beurlaubung auf Antrag der Beschäftigten vorzeitig beendet wird oder die Beurlaubung länger als drei Jahre dauert, soll die Rückkehr an einen gleichwertigen Arbeitsplatz ermöglicht werden.
- Beurlaubten Beschäftigten ist der berufliche Wiedereinstieg durch geeignete Maßnahmen zu erleichtern.

Beschäftigtenstruktur und Eingruppierung

Eine Bestandsaufnahme und mögliche Zielvorgaben sind als Anlage dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan beigefügt und werden alle 3 Jahre aktualisiert.

Berichtspflicht

Die Betriebskommission berichtet der Stadtverordnetenversammlung alle 3 Jahre, erstmals zum 31.12.2026, über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen.

Inkrafttreten/Geltungsdauer

Dieser Frauenförder- und Gleichstellungsplan tritt mit Wirkung vom 01.01.2024 mit einer Laufzeit von 6 Jahren in Kraft.

Sollte(n) eine oder mehrere Klausel(n) dieses Frauenförder- und Gleichstellungsplans aufgrund von Änderungen und Ergänzungen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes unwirksam sein, berührt dies die Wirksamkeit des Frauenförder- und Gleichstellungsplans im Übrigen nicht. KW verpflichtet sich, die unwirksame(n) Klausel(n) durch rechtswirksame Regelungen zu ersetzen, die der/den unwirksamen möglichst nahe kommen.

Bei Nichtverlängerung oder komplettem Außerkrafttreten des HGIG wird auch dieser Frauenförder- und Gleichstellungsplan unwirksam.

Bekanntgabe

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan ist allen Beschäftigten in geeigneter Form bekannt zu geben.

Kassel, den

Stadt Kassel
- Magistrat -

KASSELWASSER
Eigenbetrieb der Stadt

Dr. Sven Schöller
Oberbürgermeister

Stefanie Emons
Gleichstellungsbeauftragte

Heiko Lehmkuhl
Stadtrat

André Gerth
Personalratsvorsitzender

Anlage Statistik über die Eingruppierung

Entgeltgruppe	weiblich		männlich		gesamt		Anteil weiblich
	VZÄ	Kopfzahl	VZÄ	Kopfzahl	VZÄ	Kopfzahl	VZÄ in %
A13S	1,00	1	1,00	1	2,00	2	50,00
Beschäftigte EG							
5	0,00	0	1,00	1	1,00	1	0,00
6	2,82	3	0,50	1	3,32	4	84,94
7	5,00	5	40,00	40	45,00	45	11,11
8	5,45	7	0,00	31	36,45	38	14,95
9a	8,63	10	0,00	5	14,63	15	58,99
9b	5,00	5	10,00	10	15,00	15	33,33
10	0,83	1	0,00	7	7,83	8	10,60
11	2,00	2	8,00	8	10,00	10	20,00
12	9,51	11	0,00	13	21,51	24	44,21
13	0,00	0	3,00	3	3,00	3	0,00
14	3,00	3	5,00	5	8,00	8	37,50
15	0,00	0	3,00	3	3,00	3	0,00
AT	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Summe Beschäftigte	44,24	48	127,5	128	170,74	176	25,91

Anlage Statistik der Auszubildenden

Ausbildungsberuf	weiblich	männlich	gesamt
Bauzeichner*in	1	0	1
Chemielaborant*in	1	0	1
Elektroniker*in	0	1	1
Fachinformatiker*in	0	1	1
Fachkraft für Abwassertechnik	1	2	3
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	0	3	3
Feinwerkmechaniker*in	0	1	1
gesamt	3	8	11

Es wäre wünschenswert, in den sogenannten MINT Berufen mehr weibliche Auszubildende zu haben. Es mangelt aber nicht an dem Willen des Betriebs, sondern es bewerben sich kaum weibliche Ausbildungsplatzsuchende.

Anlage Übersicht über die Führungskräfte

Funktionsbezeichnung	weiblich	männlich	Eingruppierung	gesamt
Betriebsleiter*in	0	0	AT	0
Abteilungsleiter*in Planung/Bau	0	1	EG 15	1
Abteilungsleiter*in Betrieb	0	1	EG 15	1
Abteilungsleiter*in Kaufmännisch & Controlling	0	1	EG 15	1
Abteilungsleiter*in Personal und Verwaltung	1	0	A 13S	1
Sachgebietsleiter*in/Stabsstellenleiter*in	3	6	EG 14	9
Meister*in	3	9	EG 9b	12
gesamt	8	17		25

Auf der Führungsebene der Abteilungsleiter*innen beträgt der Frauenanteil 25 %.

Der Anteil auf den mittleren Ebenen beträgt 33,3 % bzw. 25 %.

In den technischen Bereichen sind drei Abwassermeisterinnen als Schichtmeisterin mit Personalverantwortung betraut.

Ein höherer Anteil von weiblichen Führungskräften ist wünschenswert, konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Anteils sind aber aufgrund mangelnder Bewerberinnen unrealistisch.

Anlage Übersicht über die voraussichtlich frei werdenden und wieder zu besetzenden Stellen sowie mögliche Höhergruppierungen bzw. Beförderungen

Es kann bei der Ermittlung der voraussichtlich freiwerdenden Stellen lediglich vom Bezug der Regelaltersrente bzw. der beantragten Inanspruchnahme von Altersteilzeit ausgegangen werden.

Befristet eingestellt ist derzeit eine Ingenieurin (Vertretung Mutterschutz/Elternzeit).

Durch Erreichen der Altersgrenze bzw. vorzeitig wegen der Inanspruchnahme von Altersteilzeit werden in der Zeit vom **01.01.2024 bis 31.12.2026** im Bereich der Beamten eine Stelle, im Bereich der Beschäftigten 10 Stellen frei. Über die Wiederbesetzung der Stellen wird im Einzelfall unter organisatorischen Gesichtspunkten entschieden.

Eine Aussage zu den darüber hinaus frei werdenden Stellen oder Höhergruppierungen bzw. Beförderungen kann nicht getroffen werden.

Vorlage Nr. 101.19.998

15. Januar 2023
1 von 1

**Bericht zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan von KASSELWASSER
01.01.2021 bis 31.12.2023**

Berichtersteller/-in: Stadtrat Heiko Lehmkuhl

Antrag

Die Stadtverordnetenversammlung wird gebeten, folgenden Beschluss zu fassen:

**„Der vorliegende Bericht zum Frauenförder- und Gleichstellungsplan für
KASSELWASSER für die Jahre 2021 bis 2023 wird zur Kenntnis genommen“.**

Begründung:

Nach dem Hess. Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) ist der Eigenbetrieb verpflichtet, durch einen eigenen Förderplan auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst sowie die Beseitigung von Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu beseitigen.

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan für KASSELWASSER wurde in den vergangenen Jahren neu gefasst und ist seit 01.01.2018 in Kraft. Wesentliche Schwerpunkte des Frauenförder- und Gleichstellungsplans sind:

- Beschäftigte und Eingruppierung,
- Entwicklung der Beschäftigtenzahlen,
- Statistiken und graphische Auswertungen,
- Ausblick,

Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz und der Frauenförder- und Gleichstellungsplan sehen eine Berichtspflicht über die Entwicklung der Frauen im Betrieb alle 3 Jahre an die Stadtverordnetenversammlung vor.

Die Betriebskommission und der Magistrat haben in ihren Sitzungen am 14.12.2023 und 15.01.2024 dem o.a. Beschluss zugestimmt.

Dr. Sven Schoeller
Oberbürgermeister

Bericht
zum
Frauenförder- und
Gleichstellungsplan
von
KASSELWASSER
für den Zeitraum
01.01.2021 – 31.12.2023



Inhaltsverzeichnis	Seite
Einführung	3
Beschäftigte und Eingruppierung	4
Entwicklung der Beschäftigtenzahlen	5
Statistik der Auszubildenden	
2021 + 2022	6
2023	7
Statistik der Führungskräfte	
Abteilungsleitung	8
Sachgebiets-/Stabsstellenleitung	9
Fortbildungen/Bildungsurlaub	
2021	10
2022	11
2023	12
Ausblick	13

1. Einführung

Im Frauenförder- und Gleichstellungsplan erfolgt jeweils eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur. Diese dort ermittelten Daten werden entsprechend den Vorgaben des HGIG (Hessisches Gleichstellungsgesetz) in diesem Bericht fortgeschrieben.

KW ist ein technisch ausgerichteter Eigenbetrieb der Stadt, der Frauenanteil ist insgesamt nicht sehr hoch.

Der Frauenanteil war zwischen 01.01.2018 und 31.12.2020 von 24,84 auf 28,16% gestiegen, ist aber bis 31.12.2023 leicht auf 27,27% gesunken. Trotzdem ist das für einen Betrieb wie uns ein hohes Niveau.

In den Bereichen Personal und Verwaltung, kaufmännische Abteilung und Labor ist der Frauenanteil hoch. Es wurde erreicht, dass diese Organisationseinheiten durch Frauen geführt werden. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass auch das technische Betriebsfachgebiet „Netze/Schleuse“ durch eine Ingenieurin geleitet wird. Für die Leitung des Sachgebiets „Planung“ konnte ebenfalls eine Frau gewonnen werden

Anfang 2020 wurde der Betrieb umstrukturiert. Die Abteilung „Technik“ wurde geteilt. Somit wurden aus drei Abteilungen vier Abteilungen: Planung/Bau, Betrieb, kaufmännische Abteilung, Personal und Verwaltung. Zum 31.12.2022 hat uns eine Abteilungsleiterin verlassen, dadurch sinkt der Frauenanteil in dem Bereich auf 25%.

Bei den Auszubildenden ist der Anteil der Frauen gegenüber dem letzten Berichtszeitraum wieder gestiegen: von 9,1% auf 27,27%. Es wäre wünschenswert, in den sogenannten MINT Berufen mehr weibliche Auszubildende zu haben. Trotz der Bestrebungen des Betriebes, weibliche Auszubildende für technische und die Umweltberufe zu finden, mangelt es an weiblichen Bewerbungen.

Im Bereich des Sachgebiets „Klärwerk“ und bei den Ingenieurinnen entwickelt sich der Frauenanteil hingegen sehr positiv:

Es konnten im Berichtszeitraum zwei weitere Stellen im gewerblichen Bereich mit Frauen besetzt werden, es handelt sich um eine Steigerung um 100% von zwei auf vier Beschäftigte. Zwei der weiblichen Fachkräfte für Abwassertechnik haben mit betrieblicher Unterstützung ihre nebenberufliche Weiterbildung zur Abwassermeisterin erfolgreich abgeschlossen und werden als Meisterin eingesetzt. Von sechs Meisterstellen im Klärwerksbereich sind derzeit drei mit einer Meisterin besetzt.

Bei der Berufsgruppe der technischen Angestellten/Ingenieur*innen konnte der Frauenanteil von 30,7% auf 39,3% gesteigert werden. Die meisten Ingenieurinnen arbeiten in den Bereichen Planung und Grundstücksentwässerung. Mittlerweile arbeiten aber auch fünf Frauen als Bauleiterin im Bereich der Kanalsanierung und des Kanalneubaus.

Wünschen auf Arbeitszeitreduzierung oder individuelle Verteilung der Arbeitszeit, auch bei männlichen Beschäftigten, wird in der Regel nachgekommen. Es gibt eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen, sodass KW als familienfreundlicher Betrieb bezeichnet werden kann.

Seit der Corona - Pandemie werden die 64 mobilen Arbeitsplätze sowohl von weiblichen als auch männlichen Beschäftigten im Rahmen einer „Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten“ genutzt. Der Abschluss dieser Dienstvereinbarung trägt ebenfalls dazu bei, dass familienfreundlich gearbeitet werden kann.

2. Beschäftigte und Eingruppierung

Der übersichtlicher wird die Statistik der Eingruppierung in Köpfen mit Anzahl Vollzeit (VZ) und Teilzeit (TZ) dargestellt. Sie ergeben nachfolgend einen Überblick über die wesentlichen Entwicklungen bei KASSELWASSER.

	2021				2023			
	Anz. Frauen		Anz. Männer		Anz. Frauen		Anz. Männer	
	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ
EG 5	0	0	1	0	0	0	1	0
EG 6	3	1	0	1	2	1	0	1
EG 7	4	1	39	0	5	0	40	0
EG 8	7	4	25	0	3	4	31	0
EG 9a	2	5	7	0	2	8	5	0
EG 9b	4	1	12	1	5	0	10	0
EG 9c	0	0	1	0	0	0	0	0
EG 10	0	1	3	0	0	1	7	0
EG 11	5	2	12	0	2	0	8	0
EG 12	3	2	11	1	6	5	13	0
EG 13	0	0	3	0	0	0	3	0
EG 14	2	0	6	0	3	0	5	0
EG 15	0	1	2	0	0	0	3	0
AT	0	0	1	0	0	0	0	0
A13S	1	0	1	0	1	0	1	0
Summe	22	19	126	2	29	19	127	1

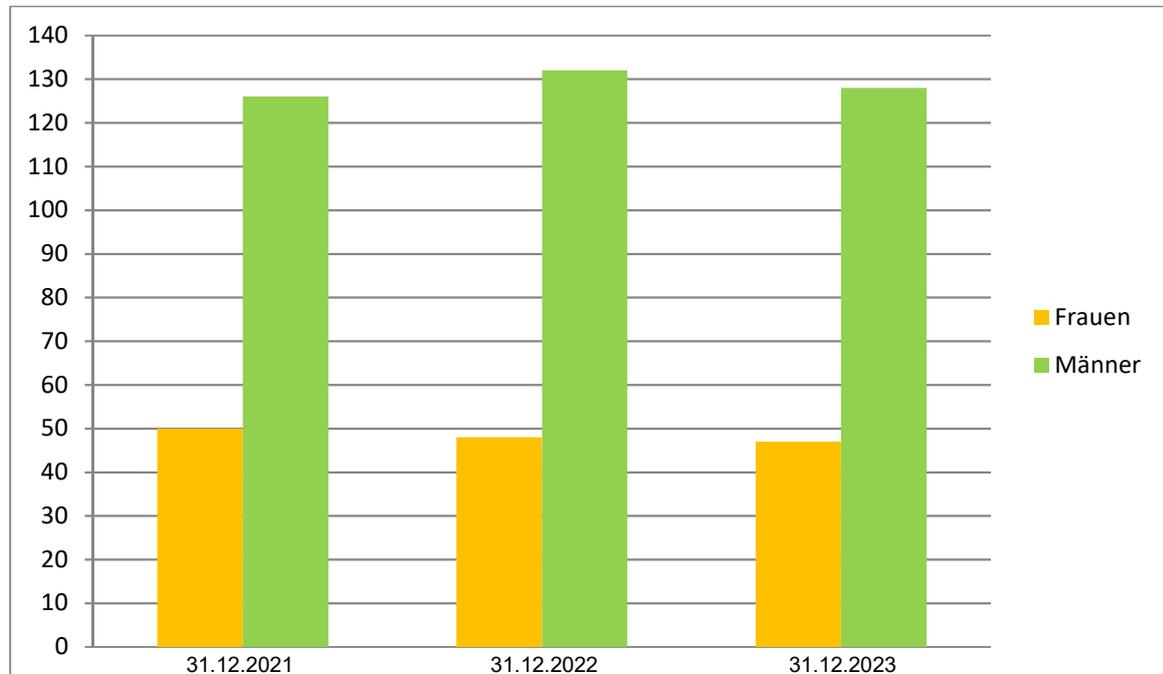
Übersicht der Eingruppierungen in 2021 und 2023, getrennt nach Frauen – Männern und Vollzeit – Teilzeit in absoluten Zahlen

3. Entwicklung der Beschäftigtenzahlen

Der Frauenanteil im Betrieb hat sich über den Berichtszeitraum wie folgt entwickelt:

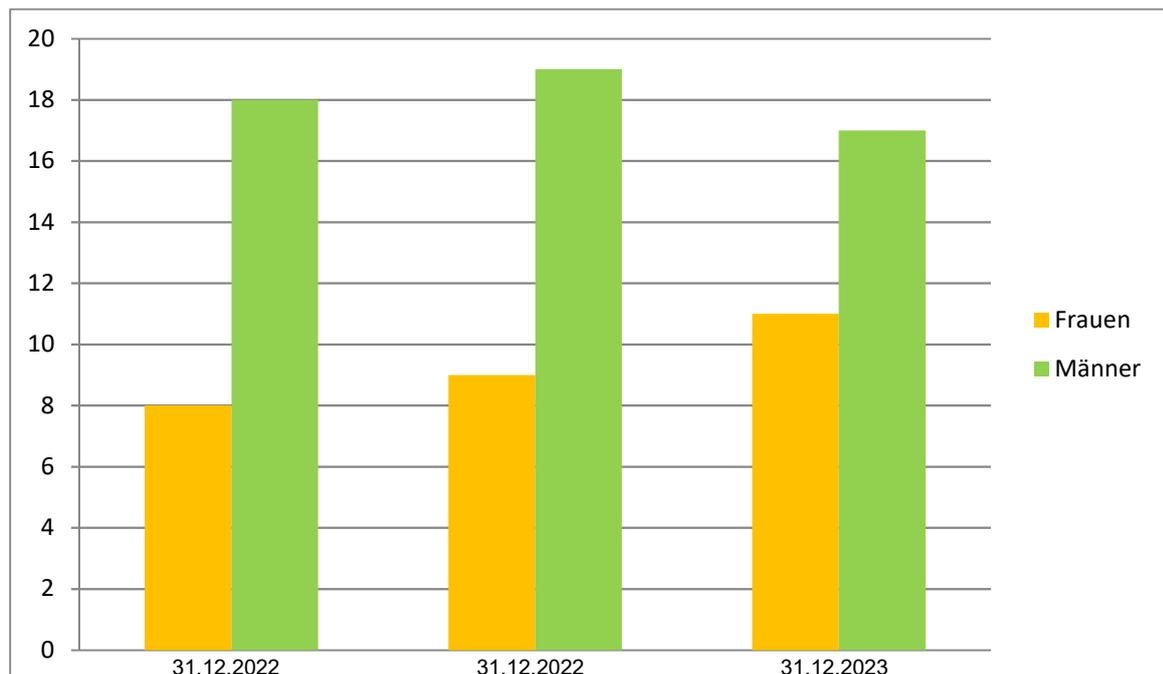
31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023
27,03 %	26,45 %	27,27 %

Entwicklung des Frauenanteils 2021 – 2023 in Prozent



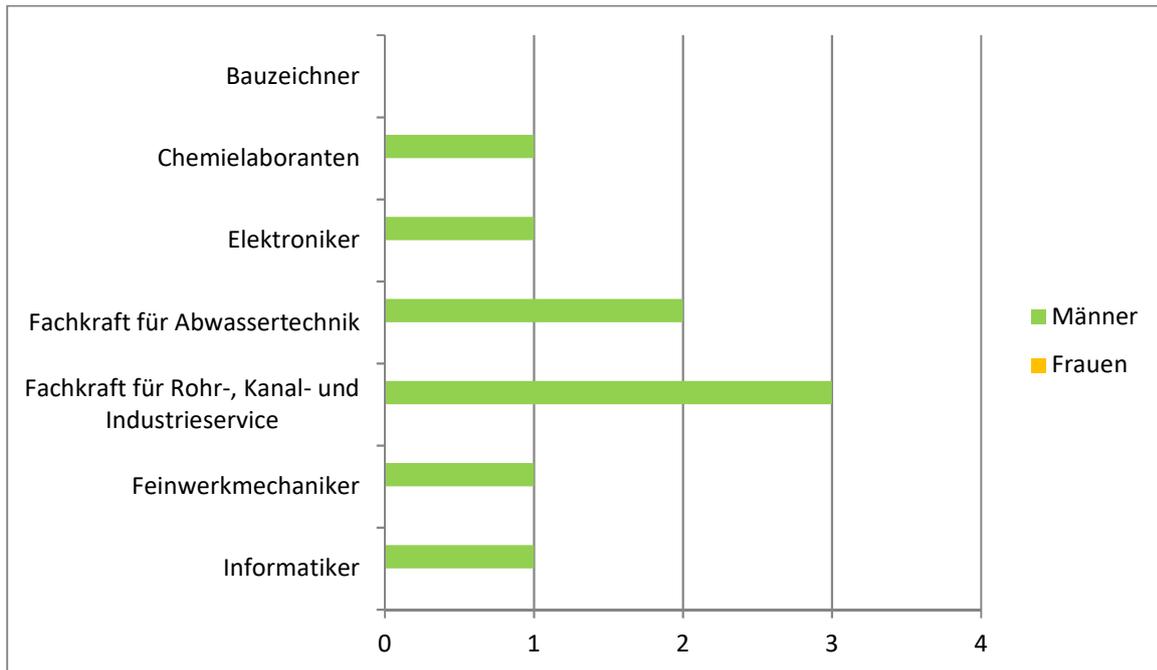
Entwicklung des Frauenanteils 2021 – 2023 in absoluten Zahlen

Bei den technischen Angestellten ohne Führungsaufgabe (Ingenieur*innen) gab es eine besonders erwähnenswerte Entwicklung des Frauenanteils von 30,7 % auf 39,3 %.



Entwicklung der Anzahl der Ingenieur*innen 2021 – 2023 in absoluten Zahlen

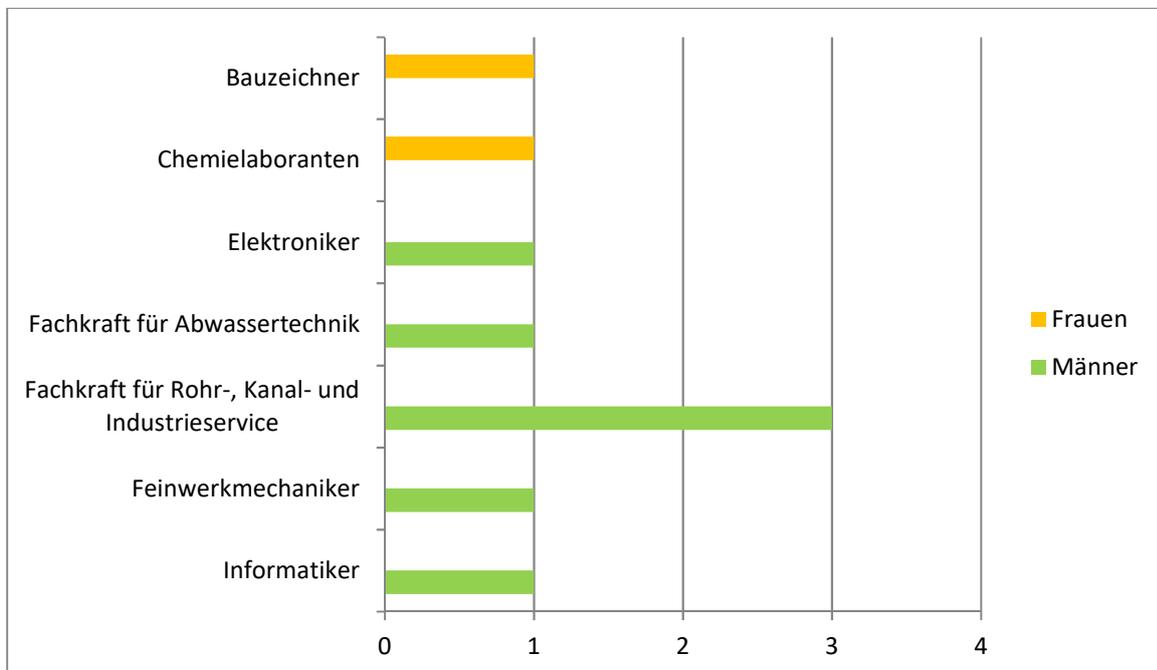
4. Statistik der Auszubildenden zum 31.12.2021



Anzahl der Auszubildenden 2021 in absoluten Zahlen

Zum Ende des Jahres 2021 waren in 6 Ausbildungsberufen 9 Auszubildende beschäftigt. Darunter keine Frau.

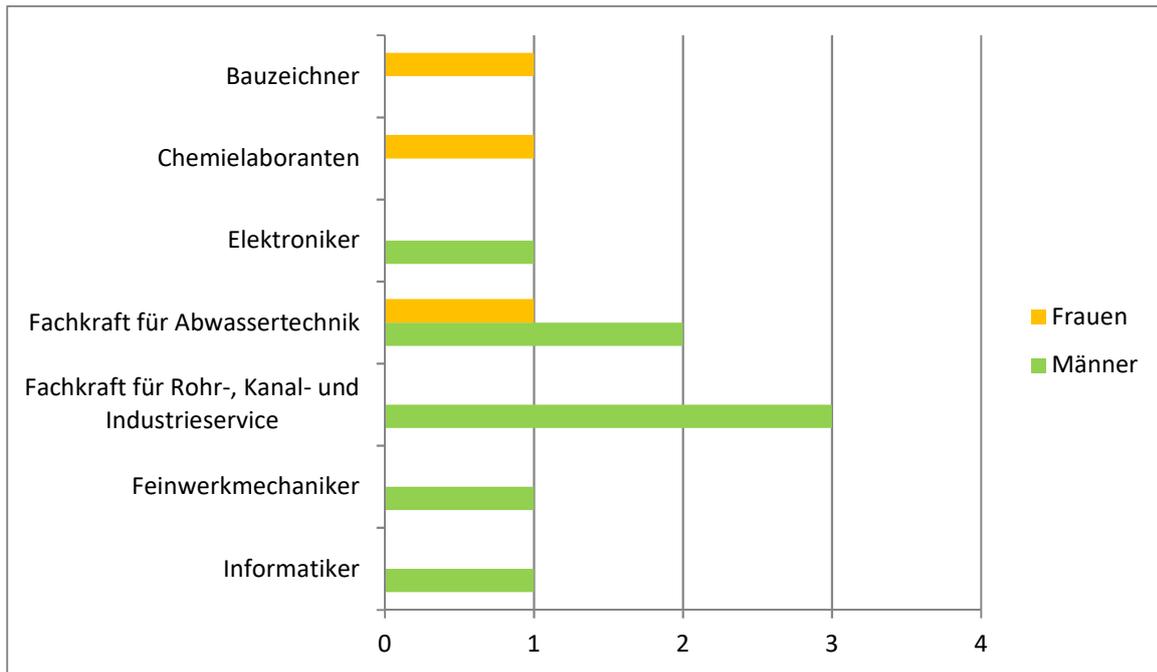
Statistik der Auszubildenden zum 31.12.2022



Anzahl der Auszubildenden 2022 in absoluten Zahlen

Zum Ende des Jahres 2022 waren in 7 Ausbildungsberufen 9 Auszubildende beschäftigt. Darunter zwei Frauen.

Statistik der Auszubildenden zum 31.12.2023



Anzahl der Auszubildenden 2023 in absoluten Zahlen

Zum Ende des Jahres 2023 sind in 7 Ausbildungsberufen 11 Auszubildende beschäftigt. Darunter drei Frauen

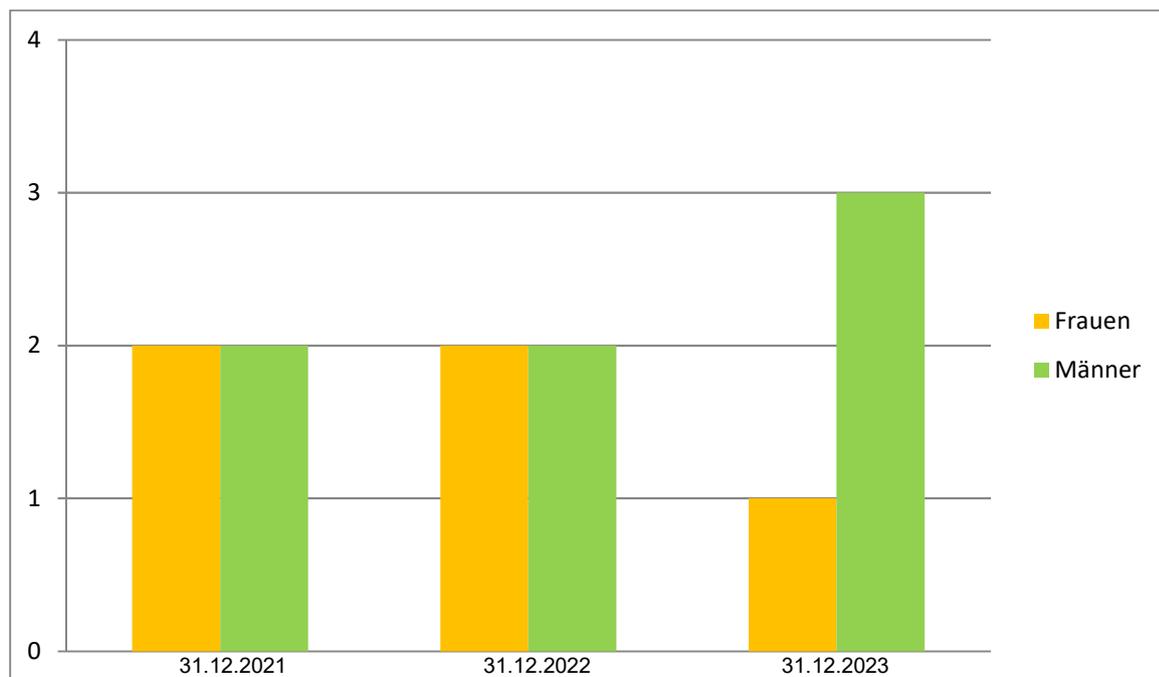
Es wäre wünschenswert, in den sogenannten MINT Berufen mehr weibliche Auszubildende einstellen zu können. Es mangelt aber an weiblichen Ausbildungsplatzsuchenden.

5. Statistik der Führungskräfte 2021 - 2023

Auf der Betriebsleitungsebene hat es in 2020 einen Personalwechsel des Betriebsleiters gegeben. Im Bereich der Abteilungsleitungen gab es Organisationsänderungen, die sich auch im Frauenanteil widerspiegeln. Die Abteilung „Technik“ wurde geteilt in „Planung/Bau“ und „Betrieb“. Daneben gibt es weiterhin die Abteilungen „Kaufmännische Abteilung“ und „Personal und Verwaltung“. Seit Mai 2023 ist die Stelle des Betriebsleiters vakant und wird kommissarisch geleitet.

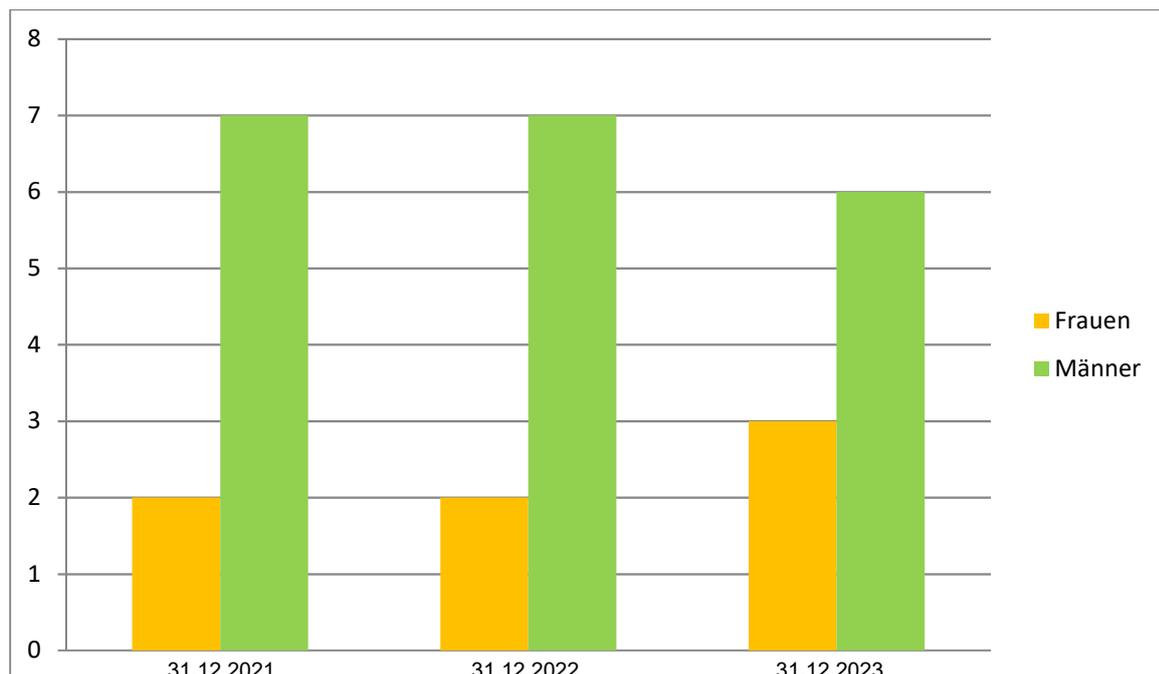
Die Leiterin der kaufmännischen Abteilung ist zum 31.12.2022 ausgeschieden, die Stelle wurde mit einem Mann besetzt.

Führungskraft	Frauen	Männer
Betriebsleiter*in NN	0	0
Abteilungsleiter Planung/Bau	0	1
Abteilungsleiter Betrieb	0	1
Abteilungsleiter Kaufmännische Abteilung	0	1
Abteilungsleiterin Personal und Verwaltung	1	0



Entwicklung des Frauenanteils unter den Abteilungsleiter*innen 2021 – 2023 in absoluten Zahlen

Statistik der Ebene der Sachgebietsleiter*innen und Stabsstellenleiter



Anteil der Frauen unter den Sachgebiets-/Stabsstellenleiter*innen 2021 – 2023 in absoluten Zahlen

Der Frauenanteil an Führungskräften auf den mittleren Ebenen (Sachgebietsleiter*innen und Stabsstellenleiter) ist von 22,2% in 2021 um 50% auf 33,3% gestiegen.

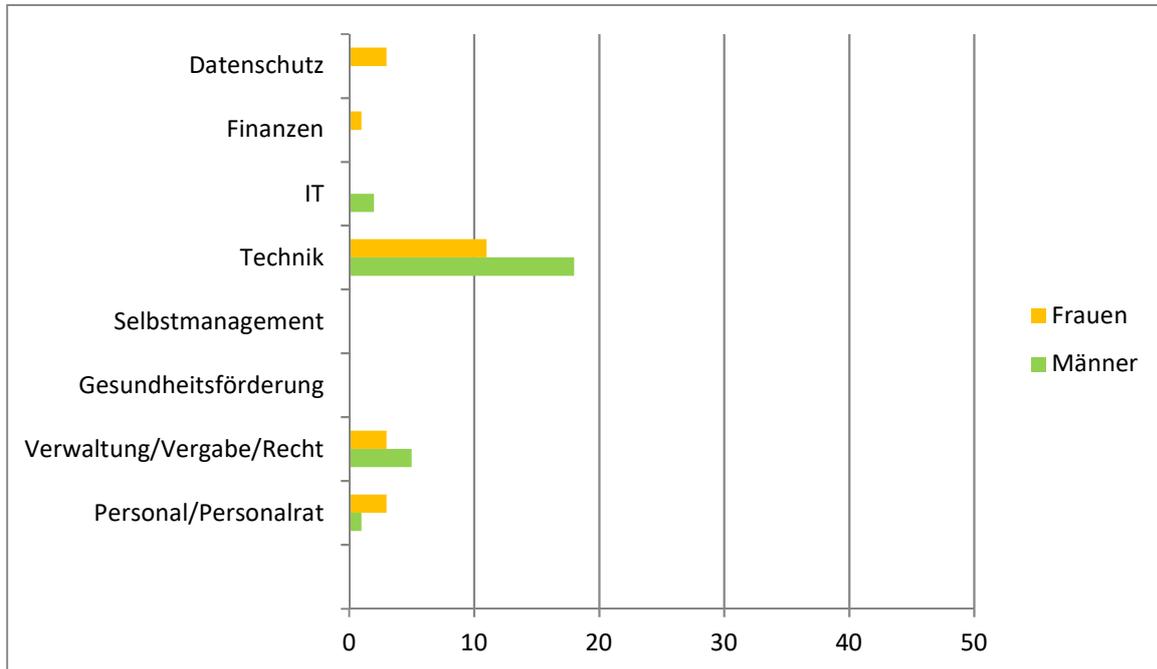
Mittlerweile sind 2 Abwassermeisterinnen (seit 2021 eine Steigerung um 100%) als Schichtmeisterin mit Personalverantwortung betraut, eine weitere ausgebildete Abwassermeisterin ist in dem Bereich als Springerin eingesetzt. Somit sind von sechs Stellen (fünf feste Meisterstellen, eine Springerstelle) zwei fest mit Frauen besetzt, eine Abwassermeisterin wird als Springerin eingesetzt.

Der Betrieb unterstützt die Weiterbildung zur/zum Meister*in finanziell und teilweise mit Freistellungen.

Die Bereiche Personal und Verwaltung sowie Labor, in denen überwiegend Frauen arbeiten, werden von Frauen geleitet. Der kaufmännische Bereich wurde bis zum 31.12.2022 ebenfalls von einer Frau geleitet. nach deren Ausscheiden hat ihr Stellvertreter die Leitung der Abteilung übernommen.

Ein höherer Anteil von weiblichen Führungskräften ist wünschenswert, konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Anteils sind aber aufgrund mangelnder Bewerberinnen unrealistisch.

6. Statistik der Fortbildungen 2021

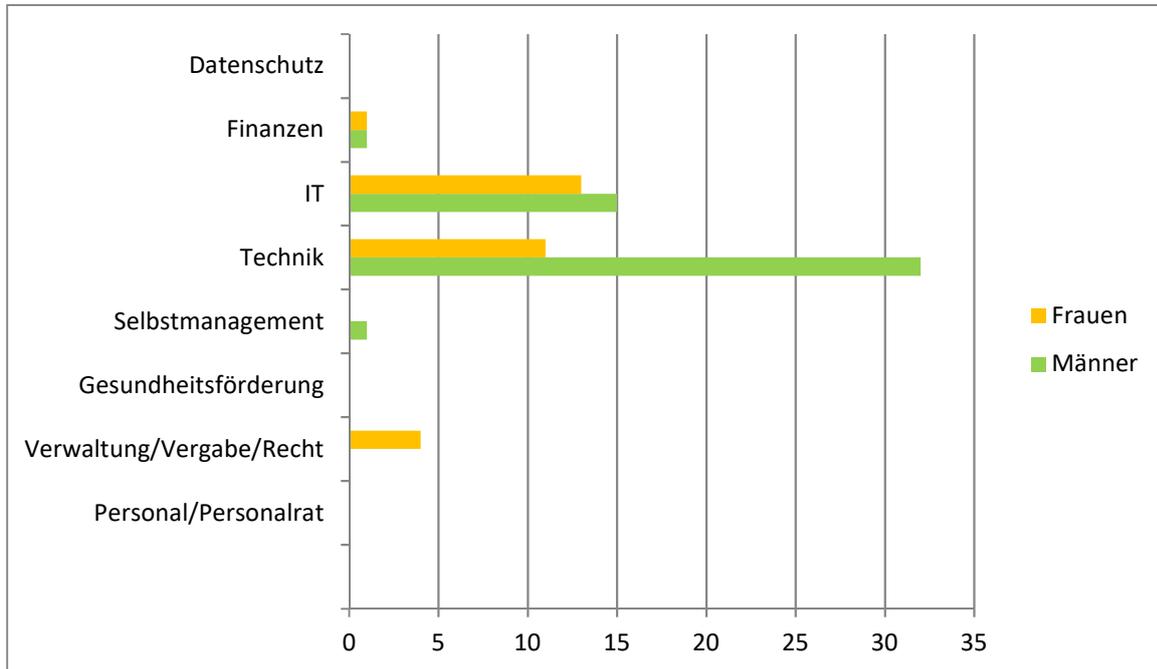


Fortbildungen 2021 in verschiedenen Themengebieten getrennt nach Frauen und Männern in absoluten Zahlen

Bildungsurlaub

In 2021 hat eine Frau Bildungsurlaub zum Thema "Gesundheit" durchgeführt, ein Mann einen Bildungsurlaub zu einem politischen Thema.

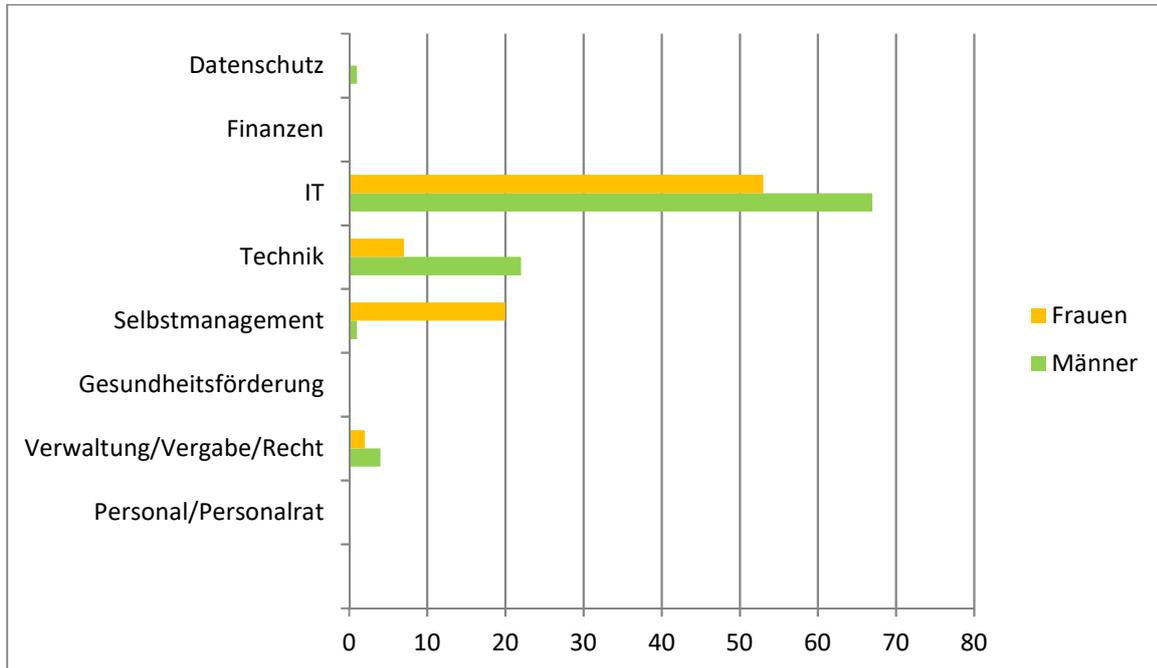
Statistik der Fortbildungen 2022



Fortbildungen 2022 in verschiedenen Themengebieten getrennt nach Frauen und Männern in absoluten Zahlen

In 2022 haben keine Mitarbeitenden Bildungsurlaub durchgeführt.

Statistik der Fortbildungen 2023



Fortbildungen 2023 in verschiedenen Themengebieten getrennt nach Frauen und Männern in absoluten Zahlen

Bildungsurlaub

In 2023 haben zwei Frauen Bildungsurlaub zum Thema „Gesundheit“ durchgeführt, zwei Mal war das Thema „politische Bildung“.

Zwei Männer hatten ebenfalls Bildungsurlaub, einer zum Thema „Gesundheit“, einer zum Thema „Politik“.

Erstmals wurde in 2023 eine hausinterne Schulung nur für Frauen angeboten. Das Thema war „Selbstdarstellung und Gesprächstaktiken“ und wurde von 20 Mitarbeiterinnen besucht.

7. Ausblick

Voraussichtlich freiwerdende und wieder zu besetzende Stellen sowie mögliche Höhergruppierungen bzw. Beförderungen

In der Zeit zwischen 01.01.2021 und 31.12.2023 sind 29 Beschäftigte ausgeschieden, 9 weibliche und 20 männliche. In dem Zeitraum wurden 24 Beschäftigte eingestellt, 9 weibliche, 15 männliche. Somit konnte der Anteil der Frauen im Betrieb erhöht werden.

Eine Ingenieurin ist derzeit befristet eingestellt (Vertretung Mutterschutz/Elternzeit).

Es kann bei der Ermittlung der voraussichtlich freiwerdenden Stellen lediglich vom Bezug der Regelaltersrente ausgegangen werden.

Bis zum 31.12.2026 (nächste Berichtspflicht 3 Jahre) erreichen 7 Beschäftigte das Alter für den Bezug der Regelaltersrente.

Über die Wiederbesetzung der Stellen wird im Einzelfall unter organisatorischen Gesichtspunkten entschieden.

Eine Aussage zu den darüber hinaus freiwerdenden Stellen oder Höhergruppierungen bzw. Beförderungen kann nicht getroffen werden.