Bericht zum Frauenförderplan
für den Eigenbetrieb „Die Stadtreiniger Kassel“
für die Zeit bis zum 31. Dezember 2019

Nach dem Hessischen Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGlG - zuletzt geändert am 20.12.2015) hat die Betriebskommission der Stadtverordnetenversammlung einen Bericht über die Entwicklung des Frauenanteiles der Gesamtbeschäftigten sowie über sonstige Maßnahmen aufgrund des Frauenförderplanes und des HGlG (§ 6 Abs. 3 HGlG) vorzulegen.

Die aktuellen Zielvorgaben waren bis zum 30. Juni 2019 festgelegt worden. Im Einvernehmen mit der Frauenbeauftragten wurden diese bis zum 31. Dezember 2019 verlängert.

Der aktuelle Bericht basiert auf der Grundlage des mit Wirkung vom 01. Juli 2014 in Kraft getretenen Frauenförderplans und umfasst die tatsächliche Entwicklung des Frauenanteils für den Zeitraum 01. Juli 2016 bis 31. Dezember 2019.

Tatsächliche Entwicklung vom 01. Juli 2016 bis 31. Dezember 2019

In dem o. g. Zeitraum ergeben sich folgende Entwicklungen des Anteils weiblicher Beschäftigter:

	30.06.2016	**31.12.2019**	**Differenz in Prozentpunkten**
Gesamtbeschäftigte	17,60 %	18,25 %	+ 0,65
Ausbildung	0,00 %	0,00 %	0,00
Straßenreinigung, Abfallentsorgung einschl. Recyclinghöfe	8,24 %	9,68 %	+ 1,44
Verwaltung	55,13 %	53,42 %	- 1,71

Im Bereich der Ausbildung wird seit 2019 wieder überproportional ausgebildet. Zurzeit sind zwei Ausbildungsplätze mit Männern besetzt. In 2020 ist die Besetzung von 4 Ausbildungsplätzen (Berufskraftfahrer/in, Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft, Kfz.-Mechatroniker/in und Kauffrau/-mann für Büromanagement) geplant. In 2019 wurde ein Auszubildender nach Abschluss der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Gesamtbetrieblich hat sich der Frauenanteil um 0,65 % erhöht.

Im gewerblichen Bereich konnte im Rahmen der allgemeinen Fluktuation der Frauenanteil um 1,44 % erhöht werden.

Im Bereich der Verwaltung wurden die Zielvorgaben sogar übertroffen; trotzdem ist dort der Frauenanteil leicht gesunken.

Durch bedarfsorientierte betrieblich unterstützte Qualifizierungsmaßnahmen ist es einigen Beschäftigten im Rahmen der Personalentwicklung ermöglicht worden, sich fachlich weiterzuentwickeln (z. B. Bilanzbuchhalter, Kfz.-Meister, Führerscheine).

Den Wünschen der Beschäftigten nach individuell flexibler Arbeitszeitgestaltung wurde entsprochen. Durch die Einführung des neuen Brückenteilzeitgesetzes sind auch verschiedene Arbeitszeitmodelle für die Beschäftigten entwickelt worden.
Auch im gewerblichen Bereich wurde die Inanspruchnahme der Elternzeit durch die Väter genutzt.

Durch den demografischen Wandel und die allgemeine Situation auf dem Arbeitsmarkt ist es im handwerklich/technischen Bereich nach wie vor schwierig, interessierte und geeignete Bewerberinnen für den Eigenbetrieb zu gewinnen. Für den in Beschäftigungsprogrammen eingesetzten Personenkreis konnten - wie in der Vergangenheit - wegen Nichterfüllung bestimmter Fördervoraussetzungen keine geeigneten Bewerberinnen vermittelt werden.

Für Beschäftigte in Leitungsfunktionen ist der aktuelle Frauenförderplan ein Instrument für ihre Führungsaufgaben.

Veränderung der Beschäftigenzahlen (Kopfzahlen)

	am 30.06.2016 Anzahl	davon weiblich in %	am 31.12.2019 Anzahl	davon weiblich in %	Differenz in Prozentpunkten
Gesamtbeschäftigte	**392**		**389**		
davon männlich	323		318		
davon weiblich	69	17,60	71	18,25	+0,65
Straßenreinigung und Abfallentsorgung einschl. Recyclinghöfe	**267**		**279**		
davon männlich	245		252		
davon weiblich	22	8,24	27	9,68	+1,44
Werkstatt	**18**		**18**		
davon männlich	18		18		
davon weiblich	0	0,00	0	0,00	0,00
Verwaltung (ohne Beamte)	**78**		**73**		
davon männlich	35		34		
davon weiblich	43	55,13	39	53,42	-1,71
Ausbildung	**1**		**2**		
davon männlich	1		2		
davon weiblich	0	0,00	0	0,00	0,00