

Bericht zum Frauenförderplan für den Eigenbetrieb „Die Stadtreiniger Kassel“

Nach dem Hessischen Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGIG - vom 18.12.2006 – derzeit befristet bis zum 31.12.2011) hat die Betriebskommission der Stadtverordnetenversammlung alle zwei Jahre einen Bericht über die Entwicklung des Frauenanteiles der Gesamtbeschäftigten sowie über sonstige Maßnahmen aufgrund des Frauenförderplans und des HGIG (§ 6 Abs. 6 HGIG) vorzulegen.

Der aktuelle Bericht basiert auf der Grundlage des mit Wirkung vom 01.07.2008 in Kraft getretenen Frauenförderplans und umfasst:

- die tatsächliche Entwicklung des Frauenanteils für den Zeitraum 01.01.2008 bis 31.12.2009 und
- die Prognose für die Zeit vom 01.01.2010 bis 30.06.2010. Die prognostische Entwicklung wird im neuen Bericht mit tatsächlichen Zahlen berücksichtigt.

Tatsächliche Entwicklung vom 01.01.2008 bis 31.12.2009

Für den o. g. Zeitraum ergeben sich - ohne Beschäftigte in geförderten Maßnahmen - folgende Entwicklungen:

Straßenreinigung, Müllabfuhr und sonstige gewerbliche Bereiche:	9,02% (- 0,19%)
Verwaltung und sonstige Bereiche:	54,88% (+ 1,47%)
Gesamt	19,39% (- 0,78%)

Obwohl der Frauenanteil in der Verwaltung nochmals erhöht werden konnte, ist insgesamt ein leichter Rückgang des Anteils weiblicher Beschäftigter zu verzeichnen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Fluktuation - auch von Frauen - im gewerblichen Bereich überwiegend aus Beschäftigungsprogrammen ausgeglichen wurde.

Ziel dieser im Einvernehmen mit der Frauenbeauftragten umgesetzten personalpolitischen Entscheidungen ist, Beschäftigten aus geförderten Arbeitsverhältnissen im Anschluss an die Fördermaßnahme bei entsprechender Eignung Perspektiven zu bieten.

Die im Rahmen der Beschäftigungsprogramme eingesetzten Personen werden durch die Arbeitsvermittlung vorausgewählt und müssen neben den Anforderungen des Eigenbetriebs insbesondere auch bestimmte Fördervoraussetzungen (z. B. Dauer der Arbeitslosigkeit, Vermittlungshemmnisse, soziale Kriterien) erfüllen. Trotz intensiver Bemühungen konnten leider keine geeigneten Bewerberinnen vermittelt werden.

Bei der betriebsinternen Besetzung von Aufstiegsfunktionen ist es gelungen, einer Beschäftigten die Aufgaben einer stellvertretenden Abteilungsleitung (Führungsverantwortung) zu übertragen und eine weitere Beschäftigte in den Vertretungskraftfahrer-Pool für LKW aufzunehmen. Es handelt sich in beiden Fällen um höherwertige Tätigkeiten.

Im Bereich Ausbildung liegt der Anteil der weiblichen Auszubildenden unverändert bei 33,3 %.

Im Berichtszeitraum wurden außerdem verschiedene Maßnahmen mit integrierten Potenzialanalysen durchgeführt. Ein Schwerpunkt ist dabei die Ermittlung von Führungseignung. An diesen Maßnahmen haben bislang insgesamt 25 Frauen aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen teilgenommen. Dies entspricht einer Teilnahmequote von 35,71% der im Eigenbetrieb beschäftigten Frauen (Teilnahmequote Männer: 19,87%).

Die im Rahmen der Potenzialanalysen gewonnenen Erkenntnisse werden bei der Personalentwicklung und auch bei Stellenbesetzungen berücksichtigt.

Eine Sensibilisierung der Führungskräfte im Hinblick auf Frauenförderung ist eine permanente Aufgabe und erfolgte in geeigneten Maßnahmen (Fortbildungen, Workshops) durch die Referenten bzw. Moderatoren nach vorherigem Briefing durch den Eigenbetrieb.

Das standardisierte Personalauswahlverfahren (SPAV) befindet sich in der Entwicklung. Bereits standardisierte Abläufe werden derzeit betrieblich erprobt, ggf. optimiert und sukzessive um weitere Elemente ergänzt.

Prognose für die Zeit vom 01.01.2010 bis 30.06.2010

Im ersten Halbjahr 2010 sind derzeit keine Personalveränderungen abzusehen, die externe Besetzungen mit einer Erhöhung der Frauenquote ermöglichen. Bei den anstehenden Befristungsverlängerungen erhalten Frauen bei gleicher Eignung den Vorzug.

Im günstigsten Fall kann daher von einer Stabilisierung der derzeitigen Quoten ausgegangen werden. Eine weitere Verschlechterung ist wegen der wirtschaftlich schwierigen Rahmenbedingungen allerdings nicht auszuschließen.

Bis Mai 2010 werden verschiedene Maßnahmen zur Implementierung des neuen Führungsverständnisses in betriebliche Prozesse durchgeführt. Ziel ist eine weitere Optimierung von Führung und der damit verbundenen positiven Effekte auf Leistungsfähigkeit und –bereitschaft der Beschäftigten. In der Umsetzung (ab 2.Halbjahr 2010) wird dies in Verbindung mit einer weiteren Sensibilisierung der Führungskräfte auch positive Auswirkungen auf Frauenförderung durch Führungsarbeit ermöglichen.