



20.10.22
[Handwritten signature]

KASSEL
WASSER

Bericht im Ausschuss für Chancen, Gleichstellung, Integration
und Eingaben

am 07.11.2022

Aktueller Frauenförderplan:

Sachstand und messbare Kennwerte in Hinsicht auf die
Erreichung der Ziele des Frauenförderplans seit dessen erster
Aufstellung

Inhaltsverzeichnis	Seite
Einführung	2
Entwicklung der Beschäftigtenzahlen	3/4
Statistik der Auszubildenden	4
Statistik der Führungskräfte	5

1. Einführung

Im Frauenförder- und Gleichstellungsplan erfolgt jeweils eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur. Der erste Frauenförderplan wurde im Jahr 2000 (damals noch Kasseler Entwässerungsbetrieb) aufgestellt.

Der Kasseler Entwässerungsbetrieb, bzw. seit 01.04.2012 KASSELWASSER, ist ein technisch ausgerichteter Eigenbetrieb der Stadt, der Frauenanteil ist insgesamt nicht hoch.

Im Frauenförderplan aus 2000 sowie in den nachfolgenden Berichten und neu aufgestellten Frauenförderplänen wurden keine konkreten in Zahlen ausgedrückten Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils genannt. Es wurde allgemein formuliert, dass es wünschenswert sei, den Anteil der Frauen in den technischen Bereichen zu erhöhen. In vielen Bereichen gibt es keine bzw. wenig Bewerbungen von Frauen, sodass Ziele sehr niedrig formuliert werden müssten und auch dann nicht sicher ist, dass diese erreicht werden.

Der Frauenanteil ist aber zwischen den Jahren 2000 und 2022 von 18,8% auf 26,6% gestiegen.

In den Bereichen Personal und Verwaltung, kaufmännische Abteilung und Labor ist der Frauenanteil hoch. Es konnte erreicht werden, dass diese Organisationseinheiten durch Frauen geführt werden. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass auch das technische Bereichsgebiet „Netze/Schleuse“ seit 2020 durch eine Ingenieurin geleitet wird.

Von sechs Meisterstellen im Sachgebiet „Klärwerk“ sind derzeit drei mit einer Meisterin besetzt. Bei den gewerblichen Beschäftigten und allgemein bei den Ingenieurinnen entwickelt sich der Frauenanteil positiv:

Bei der Berufsgruppe der Technischen Angestellten/Ingenieur*innen konnte der Frauenanteil von 19,04% auf 39,3% gesteigert werden.

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.

Ein Wunsch nach „mobilem Arbeiten“ bestand bislang kaum, nur ein Arbeitsplatz war sporadisch eingerichtet. Dies hat sich durch die Corona - Pandemie geändert. Kurzfristig wurden 64 mobile Arbeitsplätze eingerichtet, die sowohl von weiblichen als auch männlichen Beschäftigten genutzt werden.

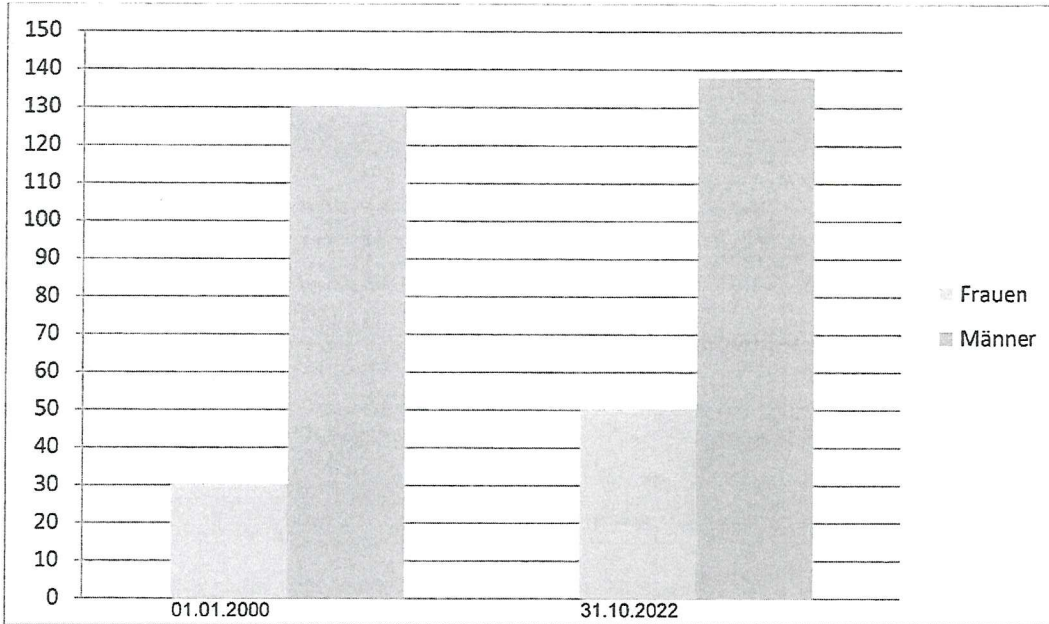
Auf einen Vergleich der Eingruppierungen der Jahre 2000 und 2022 wird verzichtet, da sich die Tarifverträge/Entgeltordnung geändert haben, vom BAT zum TVöD. Eine Vergleichbarkeit ist nicht gegeben. Lediglich im Bereich der Arbeiter*innen gilt nach wie vor der HLT (Hess. Lohn tariff). Beschäftigte mit gleichen Tätigkeiten werden unabhängig des Geschlechts gleich bezahlt.

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

Das Gleiche gilt für Beschäftigte und Auszubildende im gewerblichen Bereich.

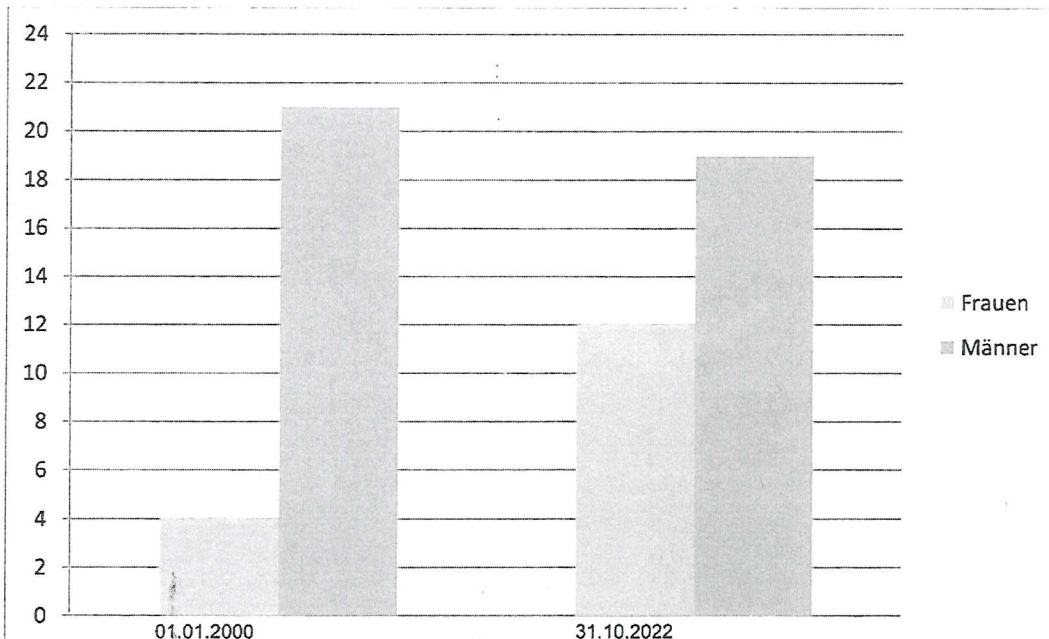
2. Entwicklung der Beschäftigtenzahlen

Der Frauenanteil in KASSELWASSER konnte von 18,8% im Jahr 2000 auf 26,6% in 2022 gesteigert werden:



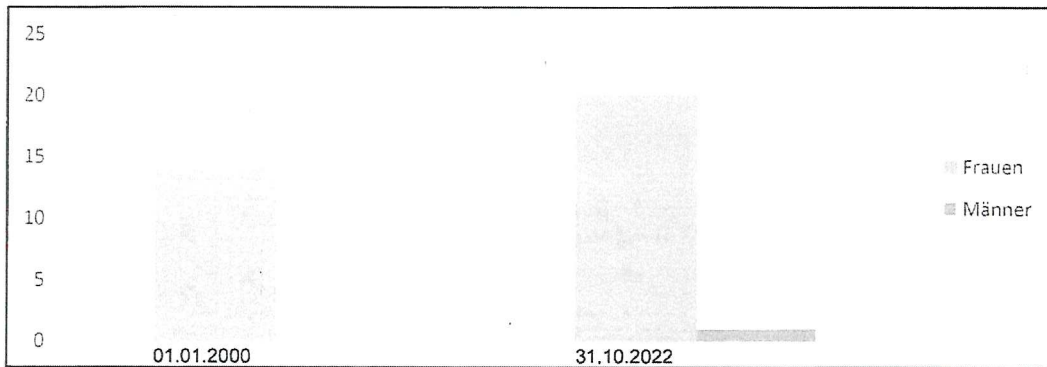
Entwicklung der Beschäftigtenzahl 2000 + 2022 in Köpfen

Bei den Technischen Angestellten ohne Führungsaufgabe (Ingenieur*innen) gab es eine besonders erwähnenswerte Entwicklung des Frauenanteils von 19,04% auf 39,3%.



Technische Angestellte/Ingenieur*innen 2000 + 2022 in Köpfen

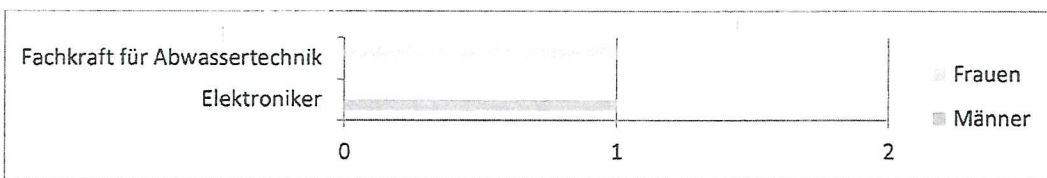
Teilzeitbeschäftigt sind fast nur Frauen.



Teilzeitbeschäftigte 2000 + 2022 in Köpfen

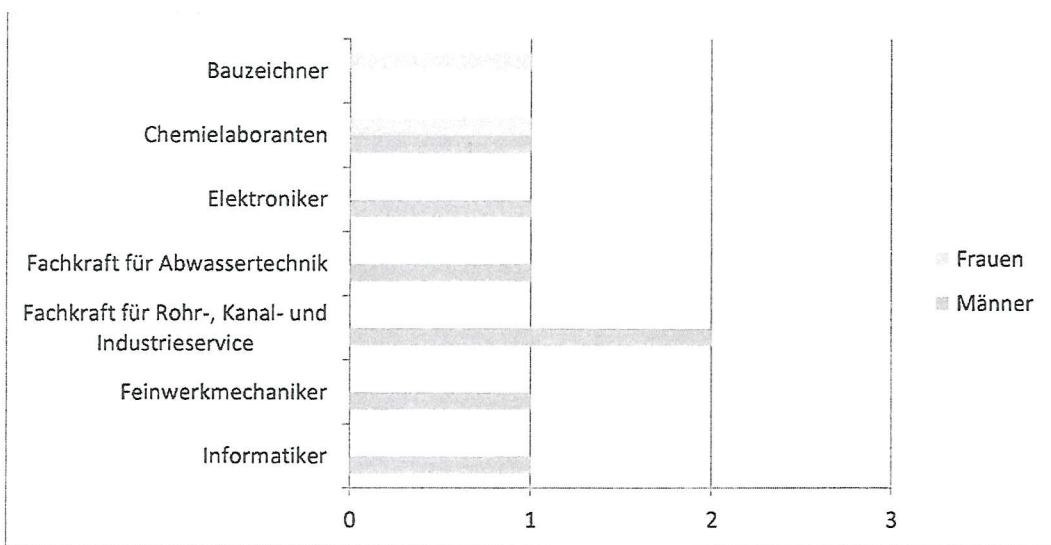
3. Statistik der Auszubildenden

Zum 01.01.2000 beträgt der Anteil der weiblichen Auszubildenden 50%. Da in dem Jahr nur in 2 Ausbildungsberufen ausgebildet wurde, kann er mit heute nicht verglichen werden.



Auszubildende in 2000 in Köpfen

Zum 31.10.2022 sind in 7 Ausbildungsberufen 9 Auszubildende beschäftigt. Der Frauenanteil beträgt 22,2%.

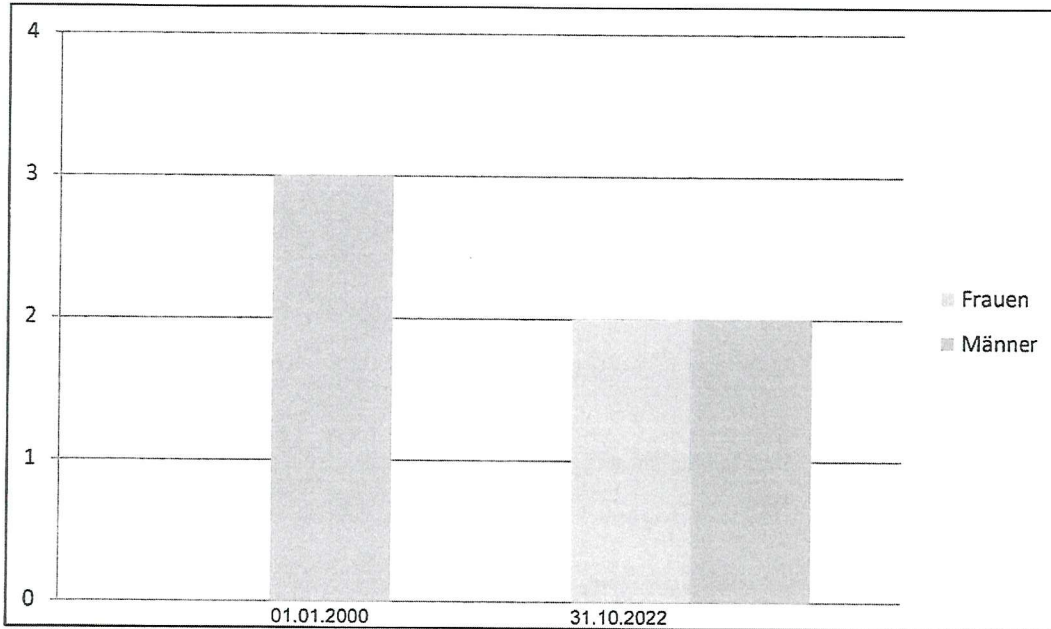


Auszubildende am 31.10.2022 in Köpfen

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

4. Statistik der Abteilungsleiter*innen

Im Bereich der Abteilungsleitungen gab es Organisationsänderungen. Die Abteilung „Technik“ wurde geteilt in „Planung/Bau“ und „Betrieb“. Daneben gibt es weiterhin die Abteilungen „Kaufmännische Abteilung“ und „Personal und Verwaltung“.

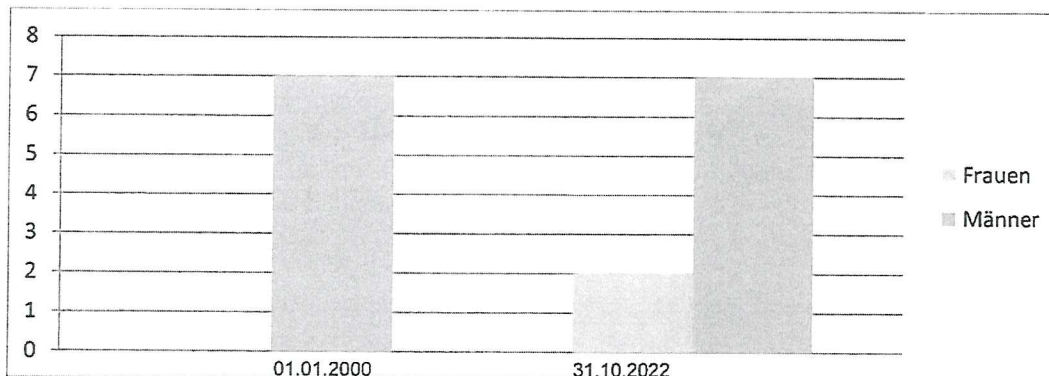


Abteilungsleiter*innen 2000 + 2022 in Köpfen

Ebene der Sachgebietsleiter*innen und Stabsstellenleiter

Der Frauenanteil an Führungskräften auf den mittleren Ebenen (Sachgebietsleiter*innen und Stabsstellenleiter) ist von 0% im Jahr 2000 auf 22,2% in 2022 gestiegen.

Die Bereiche, in denen überwiegend Frauen arbeiten (kaufmännische Abteilung, Personal und Verwaltung, Labor), werden von Frauen geleitet.



Mittlere Führungsebene 2000 + 2022 in Köpfen

Darüber hinaus sind drei Abwassermeisterinnen als Schichtmeisterinnen mit Personalverantwortung betraut, in 2000 hatten nur Männer diese Tätigkeit inne.