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 (HGlG) auch weiterhin die Chancengleichheit zu verbessern.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Frauen und Männer 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:

- Potentialerkennung 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 werden der Gleichstellungsbeauftragten zur Kenntnis gegeben. Die Ausschreibungstexte werden geschlechtsneutral formuliert, so dass sich Frauen wie Männer gleichermaßen angesprochen fühlen.

In Organisationseinheiten, in denen die Unterrepräsentanz von Frauen beseitigt werden soll, können entweder alle Bewerberinnen, die die formale Qualifikation erfüllen, oder ebenso viele Frauen wie Männer 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.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Durch betriebliche Rahmenbedingungen soll allen Beschäftigten, Frauen wie Männern gleichermaßen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert werden. Dies geschieht insbesondere durch flexible Arbeitszeiten, Beurlaubungen aber auch durch alternative Arbeitsformen wie z.B. Telearbeit/Heimarbeit.

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 31.12.2020, über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen.

Inkrafttreten/Geltungsdauer

Dieser Frauenförder- und Gleichstellungsplan tritt mit Wirkung vom 01.01.2018 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 HGlG 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
Christian Geselle Oberbürgermeister	Petra Moors Gleichstellungsbeauftragte
Christof Nolda Stadtbaurat	André Gerth Personalratsvorsitzender

Anlage Statistik über die Eingruppierung

Entgeltgruppe	weiblich		männlich		gesamt		Anteil weiblich
Beamte	**VZÄ**	**Kopfzahl**	**VZÄ**	**Kopfzahl**	**VZÄ**	**Kopfzahl**	**in %**
A12	0,00	0	1,00	1	1,00	1	0,00
A13	1,00	1	1,00	1	2,00	2	50,00
Beschäftigte EG							
3	0,00	0	1,00	1	1,00	1	0,00
5	0,00	0	1,00	1	1,00	1	0,00
6	2,54	3	0,00	0	2,54	3	100,00
7	3,00	3	34,00	34	37,00	37	8,11
8	6,56	9	28,00	28	34,56	37	24,32
9a	6,06	8	9,72	10	15,78	18	44,44
9b	4,67	5	7,00	7	11,67	12	41,67
10	0,83	1	6,00	6	6,83	7	14,29
11	6,64	7	8,00	8	14,64	15	46,67
12	2,41	3	11,0	11	13,41	14	21,43
13	0,00	0	4,00	4	4,00	4	0,00
14	1,00	1	6,00	6	7,00	7	14,29
15	1,00	1	0,00	0	1,00	1	100,00
AT	0,00	0	2,00	2	2,00	2	0,00
Summe Beschäftigte		42		120		162	25,93

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	0	1	1
Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	1	2	3
Feinwerkmechaniker*in	0	1	1
Kaufleute für Büromanagement	1	0	1
Duales Studium Maschinenbau	1	0	1
gesamt	**5**	**6**	**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.

Immerhin konnte der Platz des Dualen Studiums Maschinenbau und einer von drei Ausbildungsplätzen Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice mit Bewerberinnen besetzt werden.

Anlage Übersicht über die Führungskräfte

Funktionsbezeichnung	weiblich	männlich	Eingruppierung	gesamt
Betriebsleiter*in	0	1	AT	1
Abteilungsleiter*in Technik	0	1	AT	1
Abteilungsleiter*in Kaufmännisch & Controlling	1	0	EG 15	1
Abteilungsleiter*in Personal und Verwaltung	1	0	A 13	1
Sachgebietsleiter*in/Stabsstellenleiter*in	1	6	EG 14	7
Meister*in	1	8	EG 9b	9
gesamt	**4**	**16**		**20**

Auf der Führungsebene der Abteilungsleiter*innen beträgt der Frauenanteil 66,7 %.

Der Anteil auf den mittleren Ebenen beträgt 14,3 % bzw. 11,1 %.

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

In den technischen Bereichen ist eine Abwassermeisterin 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 frei werdenden Stellen lediglich vom Bezug der Regelaltersrente ausgegangen werden.

Befristet eingestelltes Personal gibt es derzeit nicht.

Bis zum **31.12.2020** (Berichtspflicht 3 Jahre) erreicht lediglich ein Arbeiter aus dem Sachgebiet „Netzbetrieb“ das Alter für den Bezug der Regelaltersrente. Es ist vorgesehen, bei entsprechendem Abschluss der Ausbildung, die weibliche Auszubildende für den Beruf der Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice unbefristet auf dieser Stelle einzustellen.

Durch Erreichen der Altersgrenze werden in der Zeit vom **01.01.2021 bis 31.12.2023** im Bereich der Beamten eine Stelle, im Bereich der Beschäftigten acht 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.