

**Bericht zum Frauenförderplan  
für den Eigenbetrieb „Die Stadtreiniger Kassel“  
für die Zeit vom 01.07.2010 bis zum 30.06.2012**

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 31.08.2007 – derzeit befristet bis zum 31.12.2013) hat die Betriebskommission der Stadtverordnetenversammlung alle zwei Jahre einen Bericht über die Entwicklung des Frauenanteiles der Gesamtbeschäftigten sowie über sonstige Maßnahmen aufgrund des Frauenförderplanes 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 Entwicklung des Frauenanteils für den Zeitraum 01.01.2010 bis 31.12.2011 und
- die Prognose für die Zeit vom 01.01.2012 bis 30.06.2012. Die prognostische Entwicklung wird in dem Bericht ab 01.07.2012 mit tatsächlichen Zahlen berücksichtigt.

Entwicklung vom 01.01.2010 bis 31.12.2011

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

Gesamtbeschäftigte	19,79%	(+ 1,75%)
Ausbildung	66,67%	(+ 33,34%)
Straßenreinigung, Müllabfuhr und sonstige gewerbliche Bereiche:	8,92%	(+ 0,73%)
Verwaltung (ohne Beamte):	57,75%	(+ 1,87%)

Obwohl bei den Zielvorgaben von einem Rückgang des Anteils an weiblichen Beschäftigten ausgegangen wurde, ist der Frauenanteil in allen Bereichen gestiegen.

Die positive Entwicklung erklärt sich insbesondere durch folgende Faktoren:

- Trotz erheblichen Rückgangs der Bewerbernachfrage im Bereich Ausbildung konnten vier neue weibliche Auszubildende für vier vakante Ausbildungsstellen gewonnen werden. Die Besetzung erfolgte in den Berufen Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft, Kauffrau/-mann für Bürokommunikation und Koch/Köchin. In den Ausbildungsberufen Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft und Koch/Köchin werden im Eigenbetrieb erstmalig Frauen für diesen Beruf ausgebildet.
- Es wurden zwei Auszubildende des Ausbildungsberufes „Kauffrau für Bürokommunikation“ in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen.
- Im gewerblichen Bereich ist es gelungen, im Rahmen von Beschäftigungsprogrammen zwei Bewerberinnen zu beschäftigen, die neben den Anforderungen des Eigenbetriebs auch die entsprechenden Fördervoraussetzungen erfüllt haben.
- In der Verwaltung haben zwei Frauen nach ihrer Elternzeit die Arbeit wieder aufgenommen.
- Befristet für die Dauer der Elternzeit einer Kollegin wurde für die Kantine eine Beschäftigte zur Vertretung eingestellt.

#### Verlängerung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG)

Das HGIG wurde ohne relevante Änderungen über den 31.12.2011 hinaus bis zum 31.12.2013 verlängert. Das Hessische Sozialministerium beabsichtigt bis Ende 2013 eine Novellierung des Gesetzes. Umfang und Auswirkungen der Novellierung können aus heutiger Sicht noch nicht beurteilt werden.

#### Beschäftigungsprogramme

Die Zahl der geförderten Beschäftigungsverhältnisse ist seit 2011 um die Hälfte gesunken. Dies ist auf Gesetzesänderungen, Mittelkürzungen des Bundes und der veränderten Situation auf dem Arbeitsmarkt zurückzuführen. Darüber hinaus ist das befristete Projekt Kommunal Kombi zum 31.10.2011 ausgelaufen. In dem neuen Projekt Bürgerarbeit bestehen nur eingeschränkte Fördermöglichkeiten durch Eingrenzung der genehmigungsfähigen Arbeiten. Im Rahmen von Bürgerarbeit sind seit Ende 2011 daher lediglich zwei Beschäftigte im Eigenbetrieb eingesetzt.

#### Personalentwicklungsmaßnahmen

In 2011 erfolgte im Bereich Personalentwicklung eine Interessensabfrage zur Übernahme für Aufgaben mit Führungsverantwortung bzw. mit neuen fachlichen Schwerpunkten. Insgesamt sind 38 Beschäftigte zur Übernahme entsprechender Aufgaben bereit. Davon haben erfreulicherweise 21 Frauen ihr Interesse bekundet. Im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat eine Beschäftigte innerhalb der Elternzeit an mehreren Fortbildungsmaßnahmen hinsichtlich des beruflichen Wiedereinstiegs teilgenommen.

### Prognose für die Zeit vom 01.01.2012 bis 30.06.2012

Im Wirtschaftsplan 2012 wurde das betriebliche Stellensoll um 8 Stellen angehoben. Dieser Bedarf orientiert sich daran, dass die Arbeiten des sogenannten Putz-Munter-Teams trotz der nicht mehr zu erwartenden Unterstützung durch die Arbeitsförderung fortgeführt werden. Weiterhin sind jeweils 2 Stellen für den Standplatzservice und die Altglassammlung zu berücksichtigen, sofern der Eigenbetrieb mit diesen Leistungen beauftragt wird.

Im Frühjahr 2012 werden insgesamt 15 befristet Beschäftigte in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden (14 männlich, 1 weiblich). Insgesamt 13 Arbeitsverträge (12 männlich, 1 weiblich) werden befristet verlängert.

Für die im Rahmen des Beschäftigungsprogrammes 20 Plus eingesetzten Beschäftigten (8 Personen) endet das Arbeitsverhältnis im April 2012. Hinsichtlich einer möglichen Neubesetzung in diesem Projekt sind in den kommenden Monaten Gespräche mit dem Jobcenter vorgesehen. Zurzeit kann noch nicht beurteilt werden, in welchem Umfang und zu welchen Rahmenbedingungen 20 Plus fortgeführt wird.

In dem Prozess Personalentwicklung sind einzelne – insbesondere personenbezogene Maßnahmen – in Vorbereitung. Die Gesamtsteuerung erfolgt im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts, das im Herbst 2012 fertiggestellt wird. Mit diesem Personalentwicklungskonzept werden neben den laufenden Prozessen mittel- und langfristige Planungen sowie Maßnahmen beschrieben.