

Bericht  
zum  
Frauenförder- und  
Gleichstellungsplan  
von  
**KASSELWASSER**  
für den Zeitraum  
01.01.2021 – 31.12.2023



<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>
Einführung	3
Beschäftigte und Eingruppierung	4
Entwicklung der Beschäftigtenzahlen	5
Statistik der Auszubildenden	
2021 + 2022	6
2023	7
Statistik der Führungskräfte	
Abteilungsleitung	8
Sachgebiets-/Stabsstellenleitung	9
Fortbildungen/Bildungsurlaub	
2021	10
2022	11
2023	12
Ausblick	13

## 1. Einführung

Im Frauenförder- und Gleichstellungsplan erfolgt jeweils eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur. Diese dort ermittelten Daten werden entsprechend den Vorgaben des HGIG (Hessisches Gleichstellungsgesetz) in diesem Bericht fortgeschrieben.

KW ist ein technisch ausgerichteter Eigenbetrieb der Stadt, der Frauenanteil ist insgesamt nicht sehr hoch.

Der Frauenanteil war zwischen 01.01.2018 und 31.12.2020 von 24,84 auf 28,16% gestiegen, ist aber bis 31.12.2023 leicht auf 27,27% gesunken. Trotzdem ist das für einen Betrieb wie uns ein hohes Niveau.

In den Bereichen Personal und Verwaltung, kaufmännische Abteilung und Labor ist der Frauenanteil hoch. Es wurde erreicht, dass diese Organisationseinheiten durch Frauen geführt werden. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass auch das technische Betriebsfachgebiet „Netze/Schleuse“ durch eine Ingenieurin geleitet wird. Für die Leitung des Sachgebiets „Planung“ konnte ebenfalls eine Frau gewonnen werden

Anfang 2020 wurde der Betrieb umstrukturiert. Die Abteilung „Technik“ wurde geteilt. Somit wurden aus drei Abteilungen vier Abteilungen: Planung/Bau, Betrieb, kaufmännische Abteilung, Personal und Verwaltung. Zum 31.12.2022 hat uns eine Abteilungsleiterin verlassen, dadurch sinkt der Frauenanteil in dem Bereich auf 25%.

Bei den Auszubildenden ist der Anteil der Frauen gegenüber dem letzten Berichtszeitraum wieder gestiegen: von 9,1% auf 27,27%. Es wäre wünschenswert, in den sogenannten MINT Berufen mehr weibliche Auszubildende zu haben. Trotz der Bestrebungen des Betriebes, weibliche Auszubildende für technische und die Umweltberufe zu finden, mangelt es an weiblichen Bewerbungen.

Im Bereich des Sachgebiets „Klärwerk“ und bei den Ingenieurinnen entwickelt sich der Frauenanteil hingegen sehr positiv:

Es konnten im Berichtszeitraum zwei weitere Stellen im gewerblichen Bereich mit Frauen besetzt werden, es handelt sich um eine Steigerung um 100% von zwei auf vier Beschäftigte. Zwei der weiblichen Fachkräfte für Abwassertechnik haben mit betrieblicher Unterstützung ihre nebenberufliche Weiterbildung zur Abwassermeisterin erfolgreich abgeschlossen und werden als Meisterin eingesetzt. Von sechs Meisterstellen im Klärwerksbereich sind derzeit drei mit einer Meisterin besetzt.

Bei der Berufsgruppe der technischen Angestellten/Ingenieur\*innen konnte der Frauenanteil von 30,7% auf 39,3% gesteigert werden. Die meisten Ingenieurinnen arbeiten in den Bereichen Planung und Grundstücksentwässerung. Mittlerweile arbeiten aber auch fünf Frauen als Bauleiterin im Bereich der Kanalsanierung und des Kanalneubaus.

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.

Seit der Corona - Pandemie werden die 64 mobilen Arbeitsplätze sowohl von weiblichen als auch männlichen Beschäftigten im Rahmen einer „Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten“ genutzt. Der Abschluss dieser Dienstvereinbarung trägt ebenfalls dazu bei, dass familienfreundlich gearbeitet werden kann.

## 2. Beschäftigte und Eingruppierung

Der übersichtlicher wird die Statistik der Eingruppierung in Köpfen mit Anzahl Vollzeit (VZ) und Teilzeit (TZ) dargestellt. Sie ergeben nachfolgend einen Überblick über die wesentlichen Entwicklungen bei KASSELWASSER.

	2021				2023			
	Anz. Frauen		Anz. Männer		Anz. Frauen		Anz. Männer	
	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ
EG 5	0	0	1	0	0	0	1	0
EG 6	3	1	0	1	2	1	0	1
EG 7	4	1	39	0	5	0	40	0
EG 8	7	4	25	0	3	4	31	0
EG 9a	2	5	7	0	2	8	5	0
EG 9b	4	1	12	1	5	0	10	0
EG 9c	0	0	1	0	0	0	0	0
EG 10	0	1	3	0	0	1	7	0
EG 11	5	2	12	0	2	0	8	0
EG 12	3	2	11	1	6	5	13	0
EG 13	0	0	3	0	0	0	3	0
EG 14	2	0	6	0	3	0	5	0
EG 15	0	1	2	0	0	0	3	0
AT	0	0	1	0	0	0	0	0
A13S	1	0	1	0	1	0	1	0
<b>Summe</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>126</b>	<b>2</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>127</b>	<b>1</b>

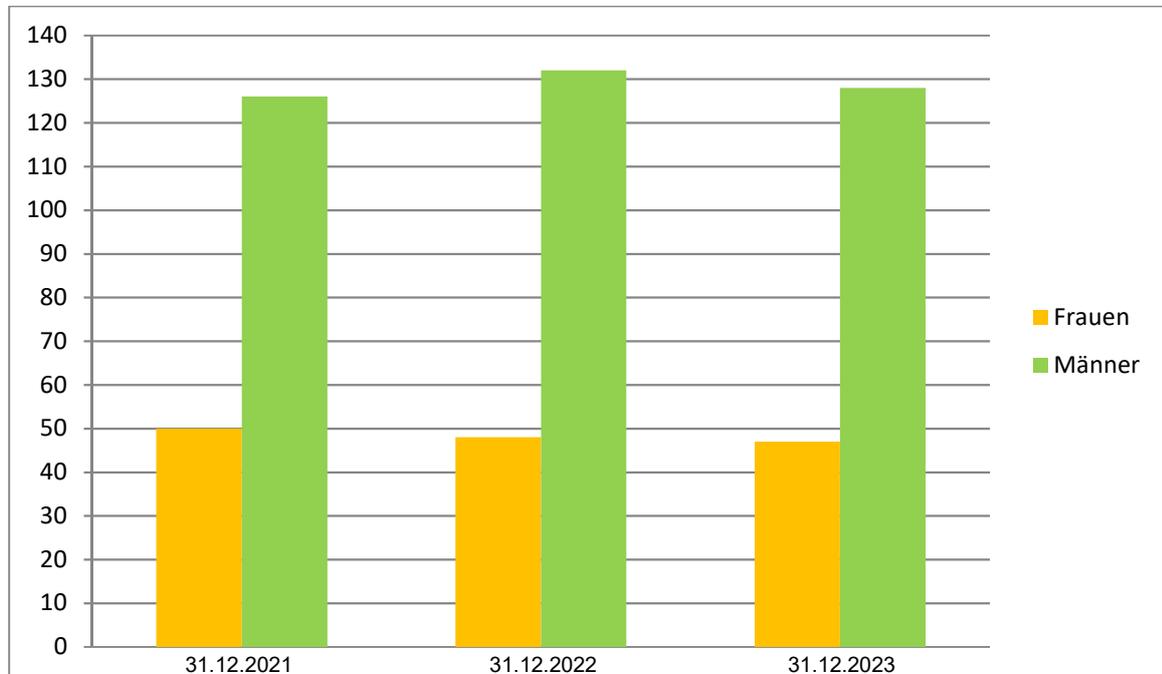
Übersicht der Eingruppierungen in 2021 und 2023, getrennt nach Frauen – Männern und Vollzeit – Teilzeit in absoluten Zahlen

### 3. Entwicklung der Beschäftigtenzahlen

Der Frauenanteil im Betrieb hat sich über den Berichtszeitraum wie folgt entwickelt:

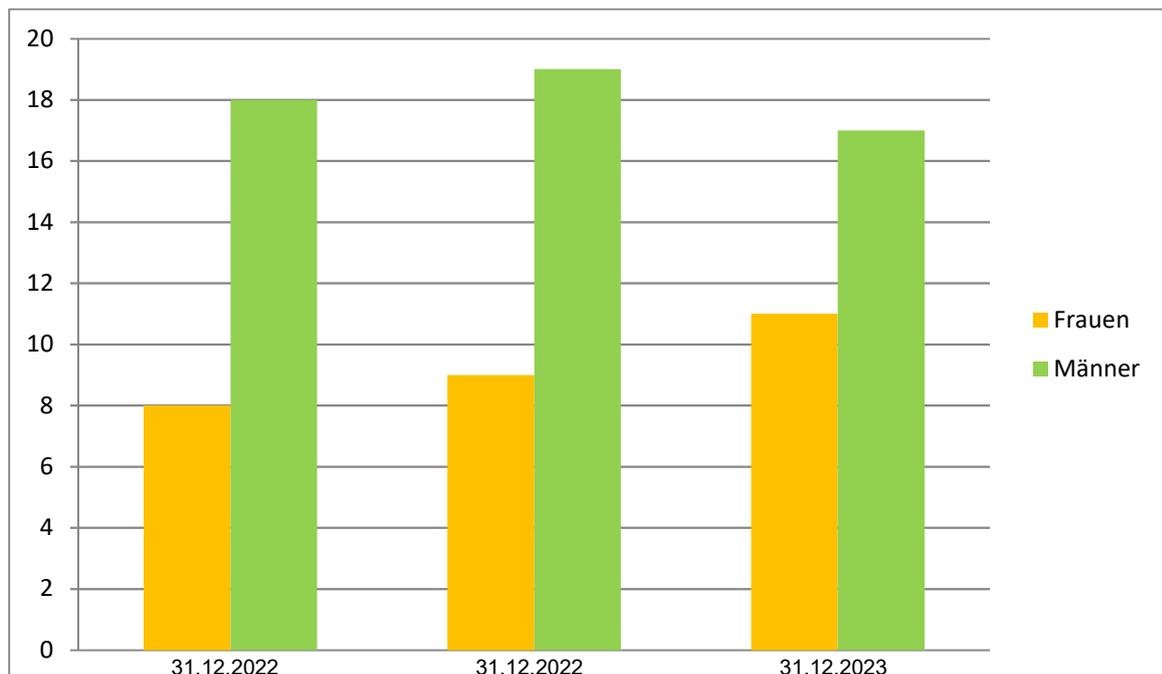
31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023
27,03 %	26,45 %	27,27 %

Entwicklung des Frauenanteils 2021 – 2023 in Prozent



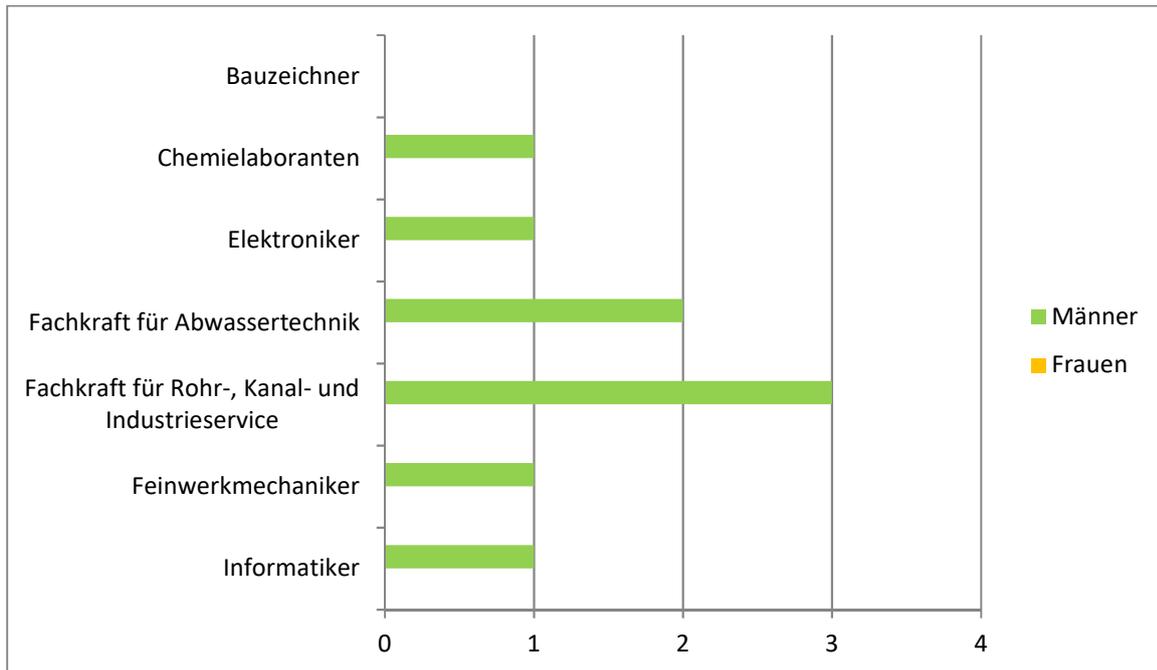
Entwicklung des Frauenanteils 2021 – 2023 in absoluten Zahlen

Bei den technischen Angestellten ohne Führungsaufgabe (Ingenieur\*innen) gab es eine besonders erwähnenswerte Entwicklung des Frauenanteils von 30,7 % auf 39,3 %.



Entwicklung der Anzahl der Ingenieur\*innen 2021 – 2023 in absoluten Zahlen

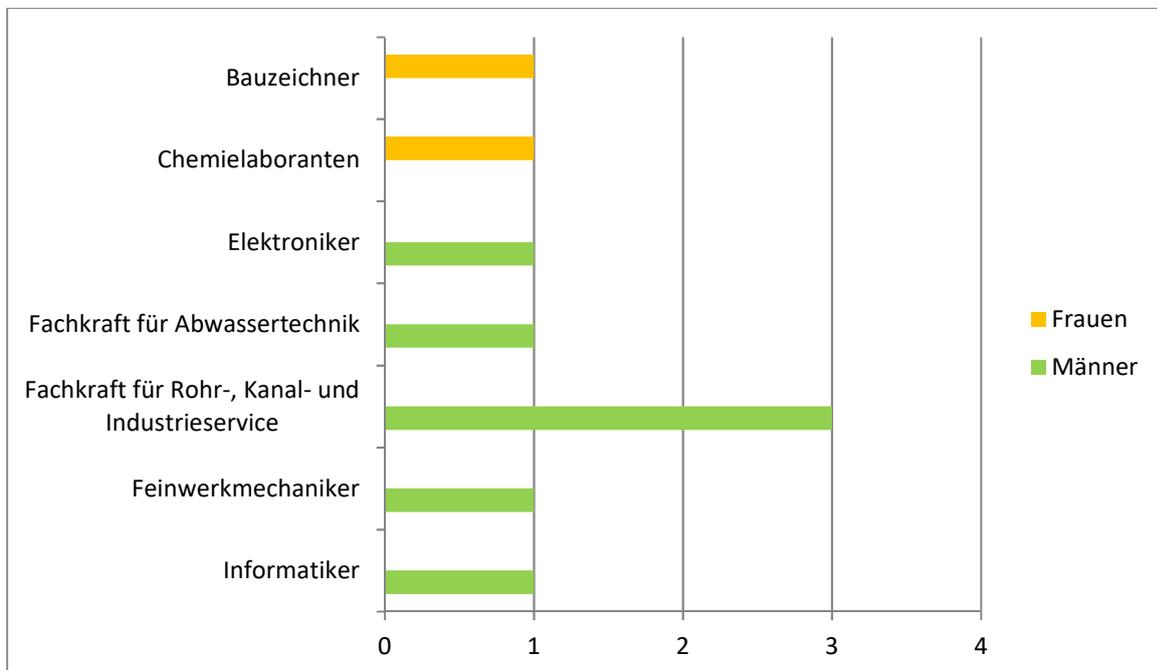
#### 4. Statistik der Auszubildenden zum 31.12.2021



Anzahl der Auszubildenden 2021 in absoluten Zahlen

Zum Ende des Jahres 2021 waren in 6 Ausbildungsberufen 9 Auszubildende beschäftigt. Darunter keine Frau.

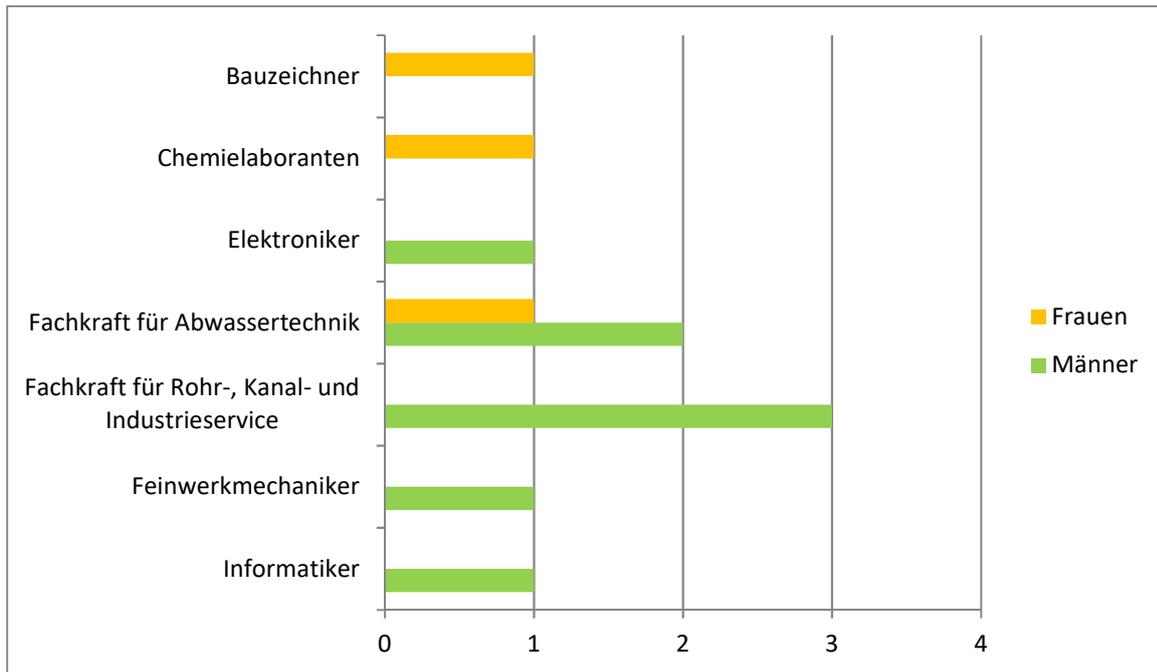
#### Statistik der Auszubildenden zum 31.12.2022



Anzahl der Auszubildenden 2022 in absoluten Zahlen

Zum Ende des Jahres 2022 waren in 7 Ausbildungsberufen 9 Auszubildende beschäftigt. Darunter zwei Frauen.

## Statistik der Auszubildenden zum 31.12.2023



Anzahl der Auszubildenden 2023 in absoluten Zahlen

Zum Ende des Jahres 2023 sind in 7 Ausbildungsberufen 11 Auszubildende beschäftigt. Darunter drei Frauen

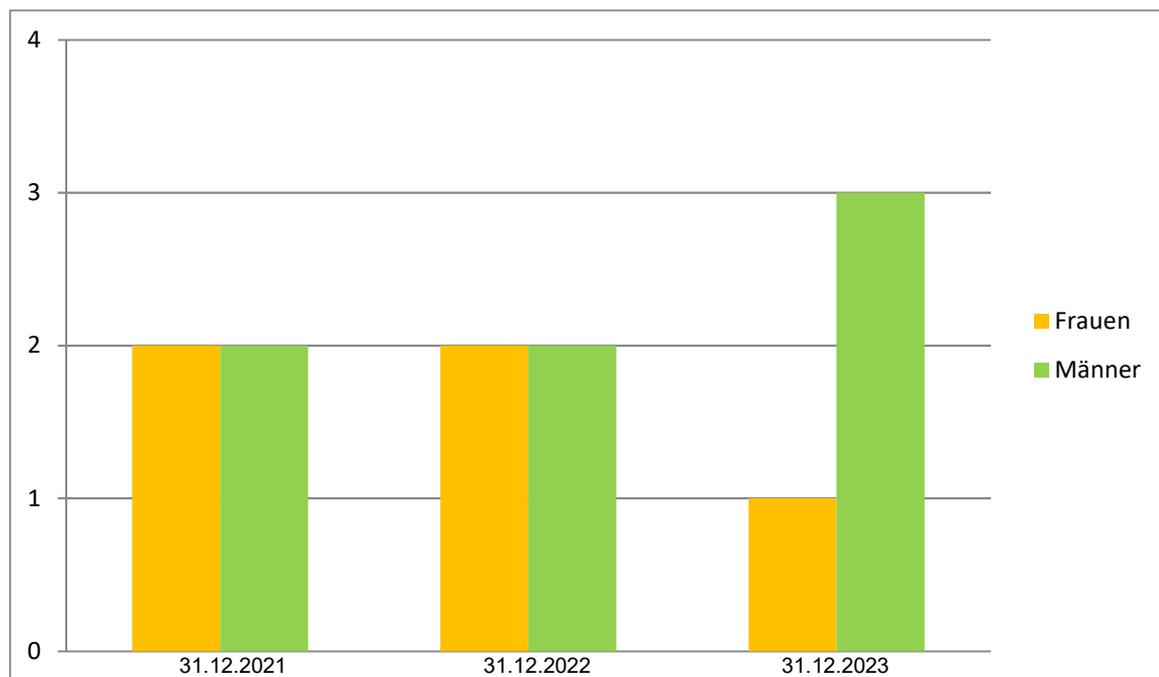
Es wäre wünschenswert, in den sogenannten MINT Berufen mehr weibliche Auszubildende einstellen zu können. Es mangelt aber an weiblichen Ausbildungsplatzsuchenden.

## 5. Statistik der Führungskräfte 2021 - 2023

Auf der Betriebsleitungsebene hat es in 2020 einen Personalwechsel des Betriebsleiters gegeben. Im Bereich der Abteilungsleitungen gab es Organisationsänderungen, die sich auch im Frauenanteil widerspiegeln. Die Abteilung „Technik“ wurde geteilt in „Planung/Bau“ und „Betrieb“. Daneben gibt es weiterhin die Abteilungen „Kaufmännische Abteilung“ und „Personal und Verwaltung“. Seit Mai 2023 ist die Stelle des Betriebsleiters vakant und wird kommissarisch geleitet.

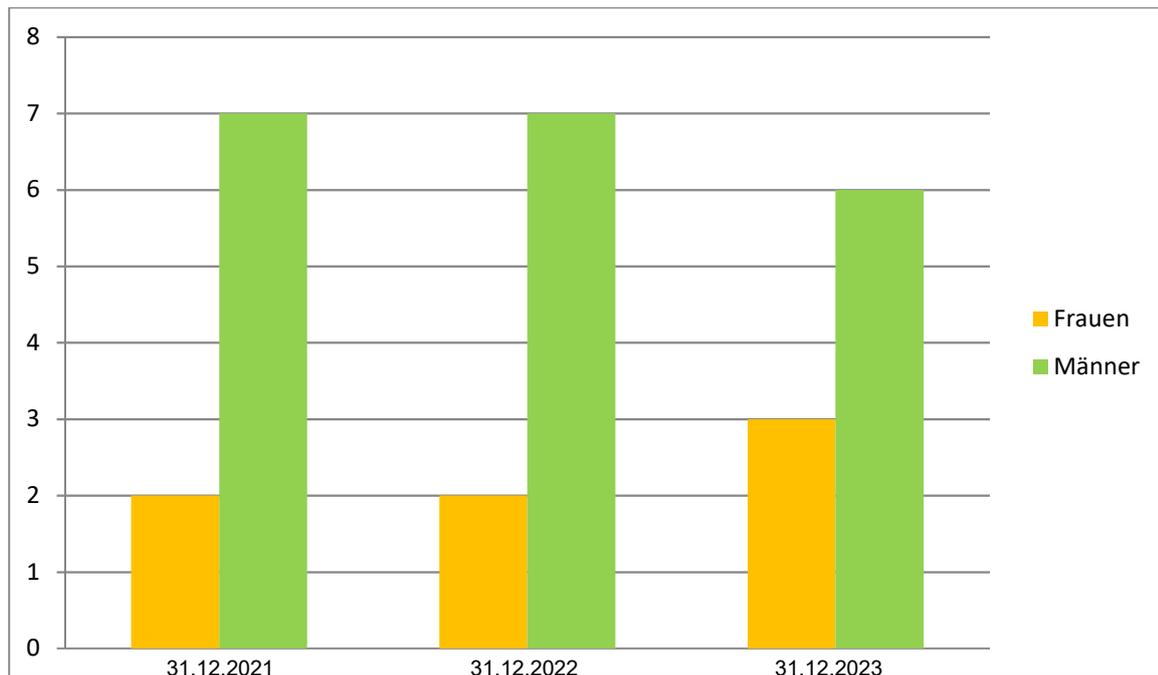
Die Leiterin der kaufmännischen Abteilung ist zum 31.12.2022 ausgeschieden, die Stelle wurde mit einem Mann besetzt.

Führungskraft	Frauen	Männer
Betriebsleiter*in NN	0	0
Abteilungsleiter Planung/Bau	0	1
Abteilungsleiter Betrieb	0	1
Abteilungsleiter Kaufmännische Abteilung	0	1
Abteilungsleiterin Personal und Verwaltung	1	0



Entwicklung des Frauenanteils unter den Abteilungsleiter\*innen 2021 – 2023 in absoluten Zahlen

## Statistik der Ebene der Sachgebietsleiter\*innen und Stabsstellenleiter



Anteil der Frauen unter den Sachgebiets-/Stabsstellenleiter\*innen 2021 – 2023 in absoluten Zahlen

Der Frauenanteil an Führungskräften auf den mittleren Ebenen (Sachgebietsleiter\*innen und Stabsstellenleiter) ist von 22,2% in 2021 um 50% auf 33,3% gestiegen.

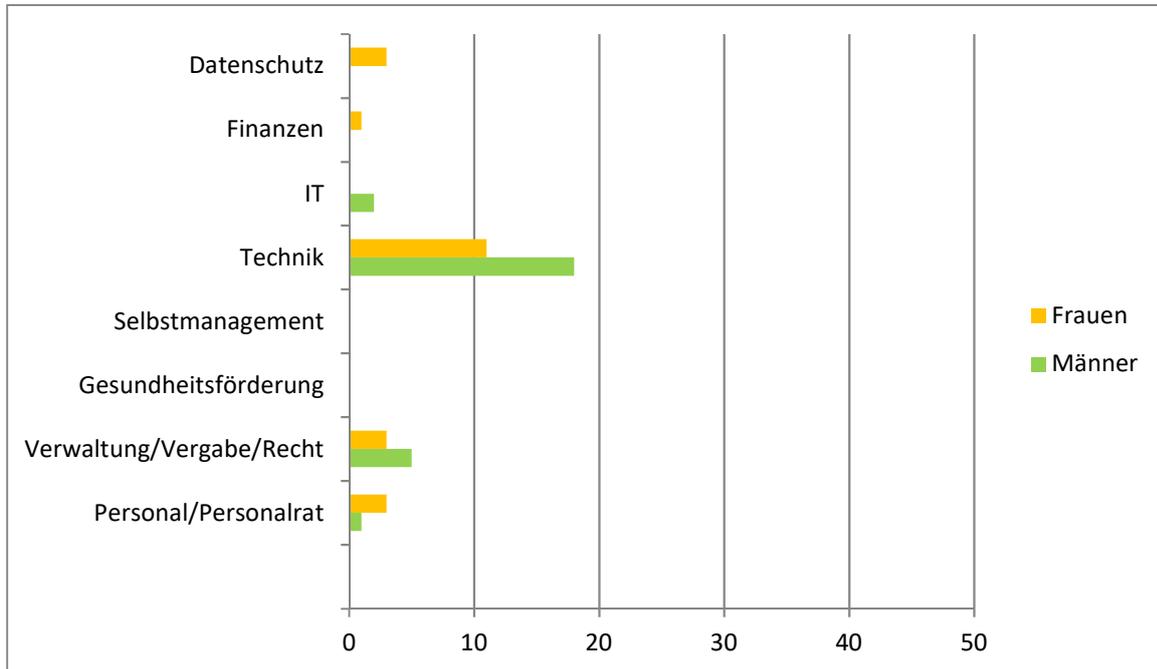
Mittlerweile sind 2 Abwassermeisterinnen (seit 2021 eine Steigerung um 100%) als Schichtmeisterin mit Personalverantwortung betraut, eine weitere ausgebildete Abwassermeisterin ist in dem Bereich als Springerin eingesetzt. Somit sind von sechs Stellen (fünf feste Meisterstellen, eine Springerstelle) zwei fest mit Frauen besetzt, eine Abwassermeisterin wird als Springerin eingesetzt.

Der Betrieb unterstützt die Weiterbildung zur/zum Meister\*in finanziell und teilweise mit Freistellungen.

Die Bereiche Personal und Verwaltung sowie Labor, in denen überwiegend Frauen arbeiten, werden von Frauen geleitet. Der kaufmännische Bereich wurde bis zum 31.12.2022 ebenfalls von einer Frau geleitet. nach deren Ausscheiden hat ihr Stellvertreter die Leitung der Abteilung übernommen.

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

## 6. Statistik der Fortbildungen 2021

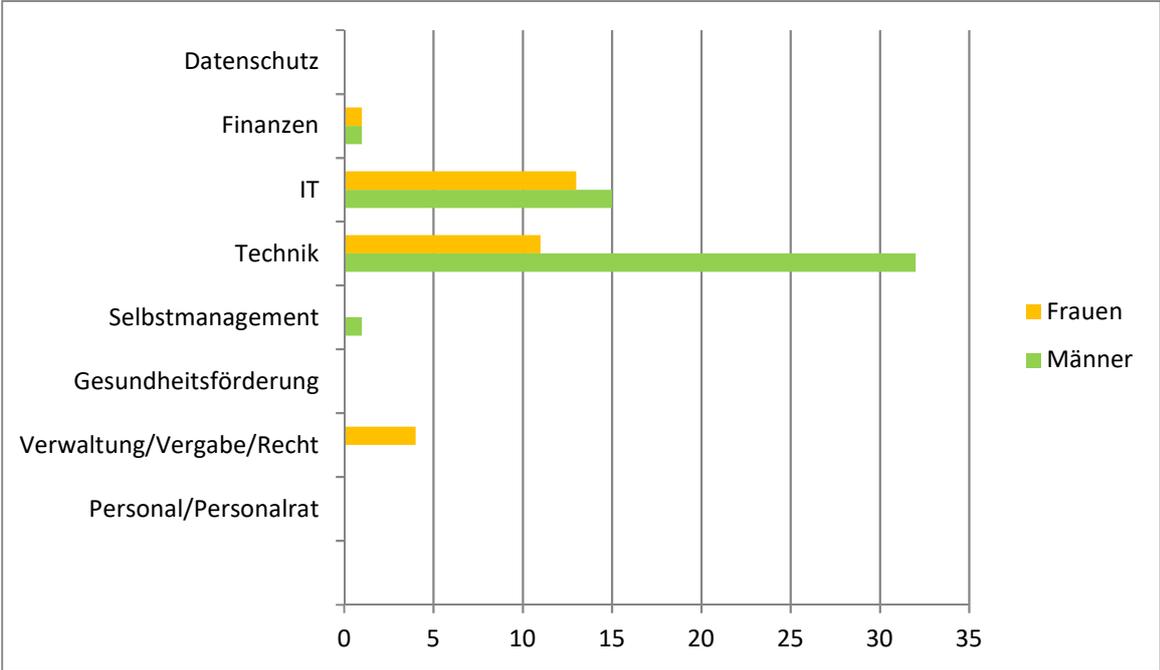


Fortbildungen 2021 in verschiedenen Themengebieten getrennt nach Frauen und Männern in absoluten Zahlen

### Bildungsurlaub

In 2021 hat eine Frau Bildungsurlaub zum Thema "Gesundheit" durchgeführt, ein Mann einen Bildungsurlaub zu einem politischen Thema.

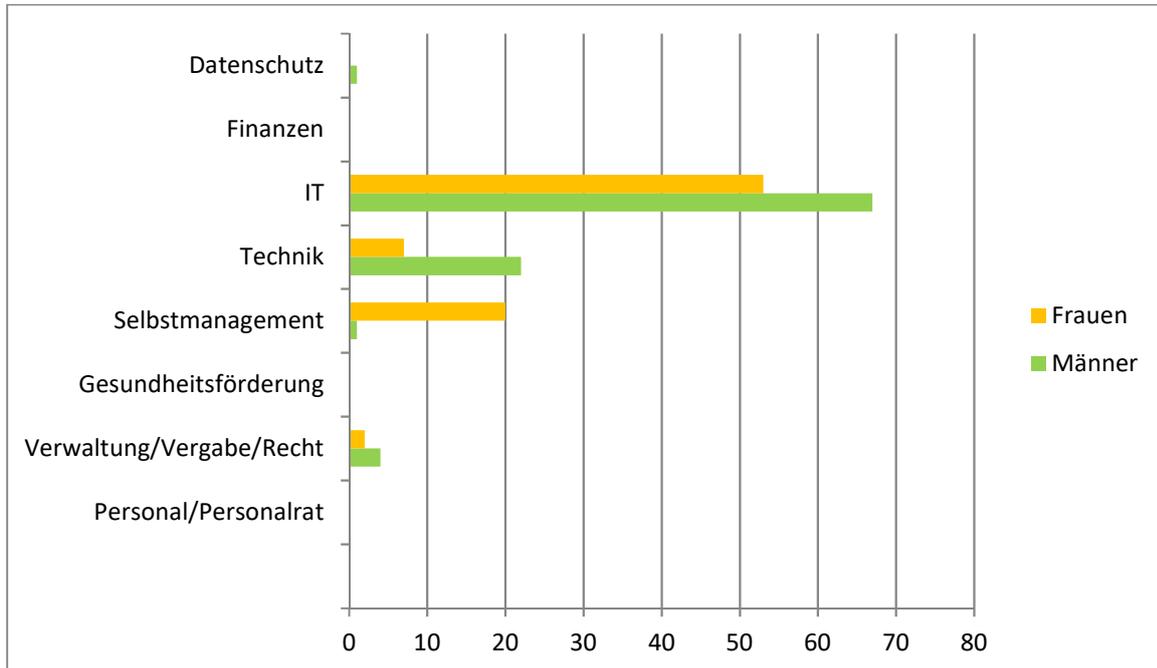
# Statistik der Fortbildungen 2022



Fortbildungen 2022 in verschiedenen Themengebieten getrennt nach Frauen und Männern in absoluten Zahlen

In 2022 haben keine Mitarbeitenden Bildungsurlaub durchgeführt.

## Statistik der Fortbildungen 2023



Fortbildungen 2023 in verschiedenen Themengebieten getrennt nach Frauen und Männern in absoluten Zahlen

## Bildungsurlaub

In 2023 haben zwei Frauen Bildungsurlaub zum Thema „Gesundheit“ durchgeführt, zwei Mal war das Thema „politische Bildung“.

Zwei Männer hatten ebenfalls Bildungsurlaub, einer zum Thema „Gesundheit“, einer zum Thema „Politik“.

Erstmals wurde in 2023 eine hausinterne Schulung nur für Frauen angeboten. Das Thema war „Selbstdarstellung und Gesprächstaktiken“ und wurde von 20 Mitarbeiterinnen besucht.

## 7. Ausblick

### **Voraussichtlich freiwerdende und wieder zu besetzende Stellen sowie mögliche Höhergruppierungen bzw. Beförderungen**

In der Zeit zwischen 01.01.2021 und 31.12.2023 sind 29 Beschäftigte ausgeschieden, 9 weibliche und 20 männliche. In dem Zeitraum wurden 24 Beschäftigte eingestellt, 9 weibliche, 15 männliche. Somit konnte der Anteil der Frauen im Betrieb erhöht werden.

Eine Ingenieurin ist derzeit befristet eingestellt (Vertretung Mutterschutz/Elternzeit).

Es kann bei der Ermittlung der voraussichtlich freiwerdenden Stellen lediglich vom Bezug der Regelaltersrente ausgegangen werden.

Bis zum 31.12.2026 (nächste Berichtspflicht 3 Jahre) erreichen 7 Beschäftigte das Alter für den Bezug der Regelaltersrente.

Über die Wiederbesetzung der Stellen wird im Einzelfall unter organisatorischen Gesichtspunkten entschieden.

Eine Aussage zu den darüber hinaus freiwerdenden Stellen oder Höhergruppierungen bzw. Beförderungen kann nicht getroffen werden.