

Bericht
zum
Frauenförder- und
Gleichstellungsplan
von
KASSELWASSER
für den Zeitraum
01.01.2018 – 31.12.2020



Inhaltsverzeichnis	Seite
Einführung	3
Beschäftigte und Eingruppierung	4
Entwicklung der Beschäftigtenzahlen	5
Statistik der Auszubildenden	
2018	6
2019/2020	6
Statistik der Führungskräfte	
Abteilungsleitung	7
Sachgebiets-/Stabsstellenleitung	8
Fortbildungen/Bildungsurlaub	
2018	9
2019/2020	10
Ausblick	11

1. Einführung

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

KW ist ein technisch ausgerichteter Eigenbetrieb der Stadt und somit ist der Frauenanteil insgesamt nicht hoch.

Der Frauenanteil ist aber zwischen 01.01.2018 und 31.12.2020 von 24,84 auf 28,16% 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. Vor diesem Berichtszeitraum war das nur zu 2/3 der Fall. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass auch das technische Betriebssachgebiet „Netze/Schleuse“ seit diesem Jahr durch eine Ingenieurin geleitet wird.

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. Dadurch sinkt der Frauenanteil auf Abteilungsleitungsebene von bisher 66,67% auf 50%.

Bei den Auszubildenden ist der Anteil der Frauen im Berichtszeitraum zurückgegangen: von 33,3% auf 9,1%. Es wäre wünschenswert, in den sogenannten MINT Berufen mehr weibliche Auszubildende zu haben. Trotz der Bestrebungen des Betriebes, weibliche Auszubildende für 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 nehmen mit betrieblicher Unterstützung an nebenberuflichen Weiterbildungen zur Abwassermeisterin teil und können nach erfolgreich abgelegten Prüfungen auch entsprechend beschäftigt werden. Von sechs Meisterstellen in dem Klärwerksbereich ist derzeit eine 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.

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 in diesem Jahr geändert. Kurzfristig wurden 64 mobile Arbeitsplätze eingerichtet, die sowohl von weiblichen als auch männlichen Beschäftigten genutzt werden.

Der Übersicht halber 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.

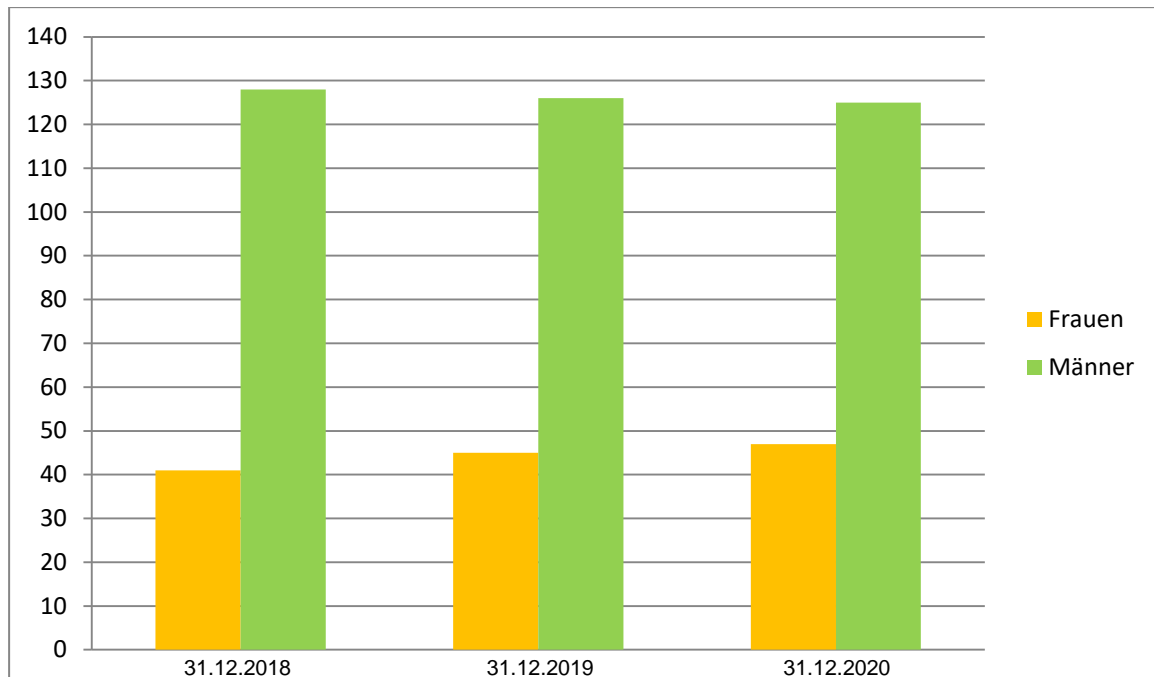
2. Beschäftigte und Eingruppierung

	2018				2020			
	Anz. Frauen		Anz.Männer		Anz. Frauen		Anz.Männer	
	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ
EG 5	2	0	1	0	0	0	1	0
EG 6	0	1	0	1	3	1	0	1
EG 7	3	1	40	0	4	1	39	0
EG 8	5	4	26	0	7	4	25	0
EG 9a	0	7	9	0	2	5	7	0
EG 9b	4	0	9	1	4	1	12	1
EG 9c	0	0	0	0	0	0	1	0
EG 10	0	1	5	0	0	1	3	0
EG 11	4	2	11	0	5	2	12	0
EG 12	1	3	11	0	3	2	11	1
EG 13	0	0	4	0	0	0	3	0
EG 14	1	0	6	0	2	0	6	0
EG 15	1	0	0	0	0	1	2	0
AT	0	0	2	0	0	0	1	0
A12	0	0	1	0	0	0	0	0
A13S	1	0	1	0	1	0	1	0
Summe	22	19	126	2	24	23	122	3

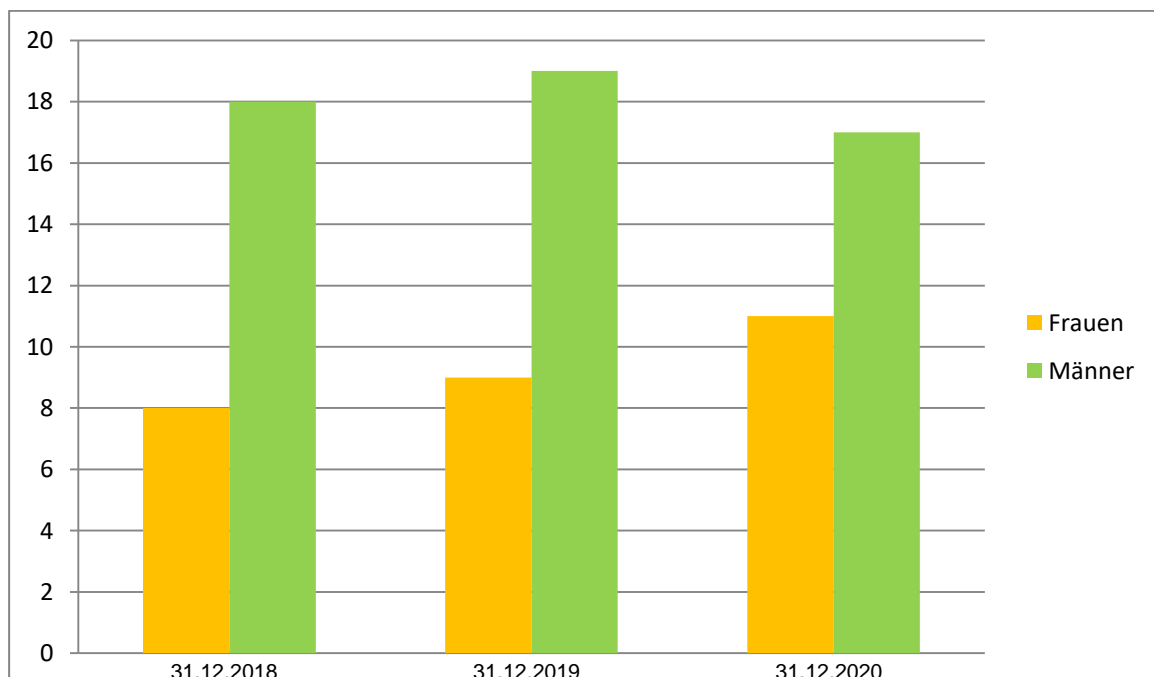
3. Entwicklung der Beschäftigtenzahlen

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

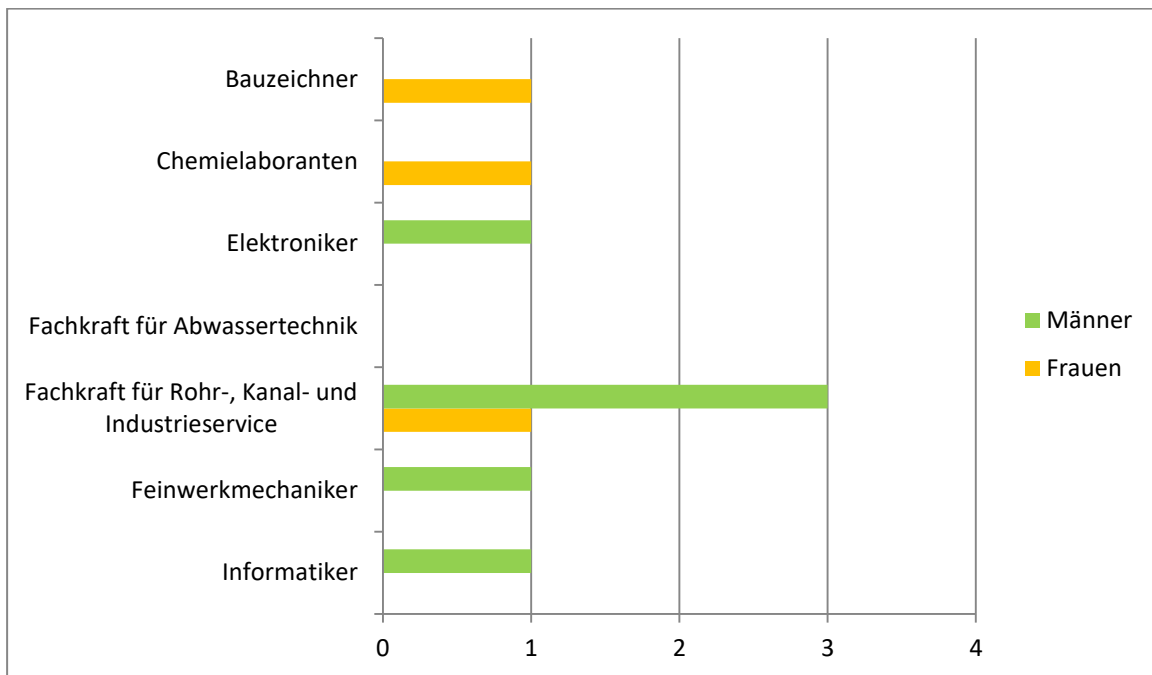
31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020
24,26%	26,32 %	28,16 %



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



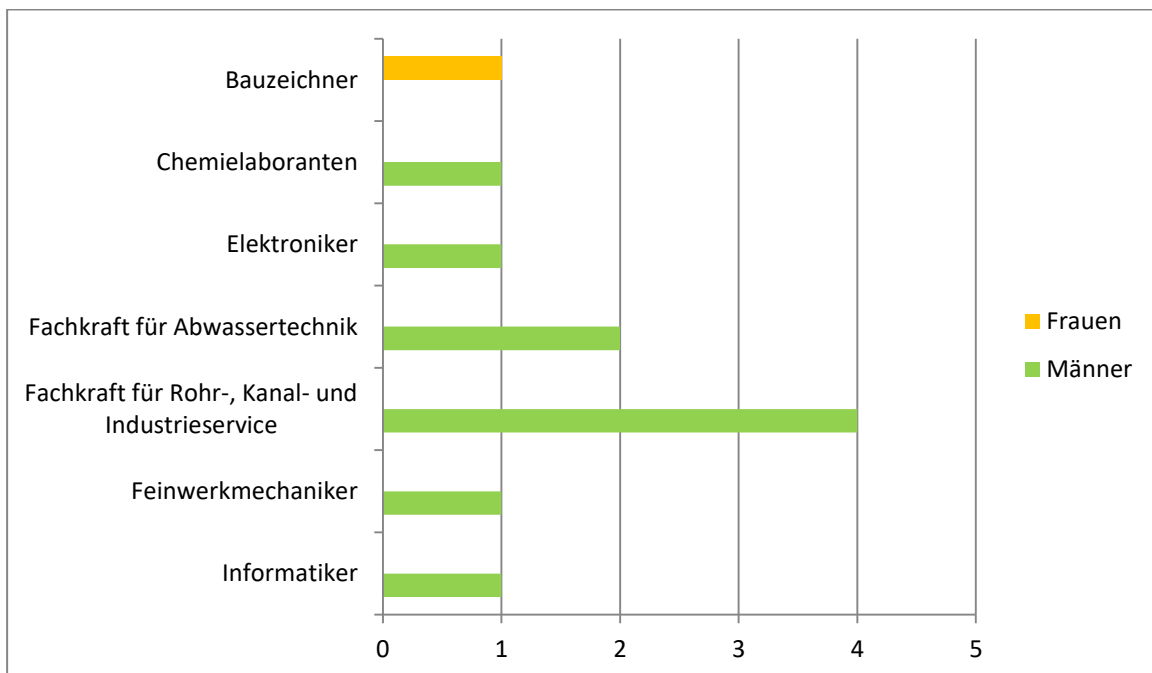
4. Statistik der Auszubildenden zum 31.12.2018



Zum Ende des Jahres 2018 waren in 7 Ausbildungsberufen 9 Auszubildende beschäftigt. Der Frauenanteil betrug 33,3 %.

Statistik der Auszubildenden zum 31.12.2019 und 31.12.2020

In den Jahren 2019 und 2020 ist die Anzahl und Verteilung der Auszubildenden identisch. Es waren in 7 Ausbildungsberufen 11 Auszubildende beschäftigt. Der Frauenanteil betrug 9,1%.

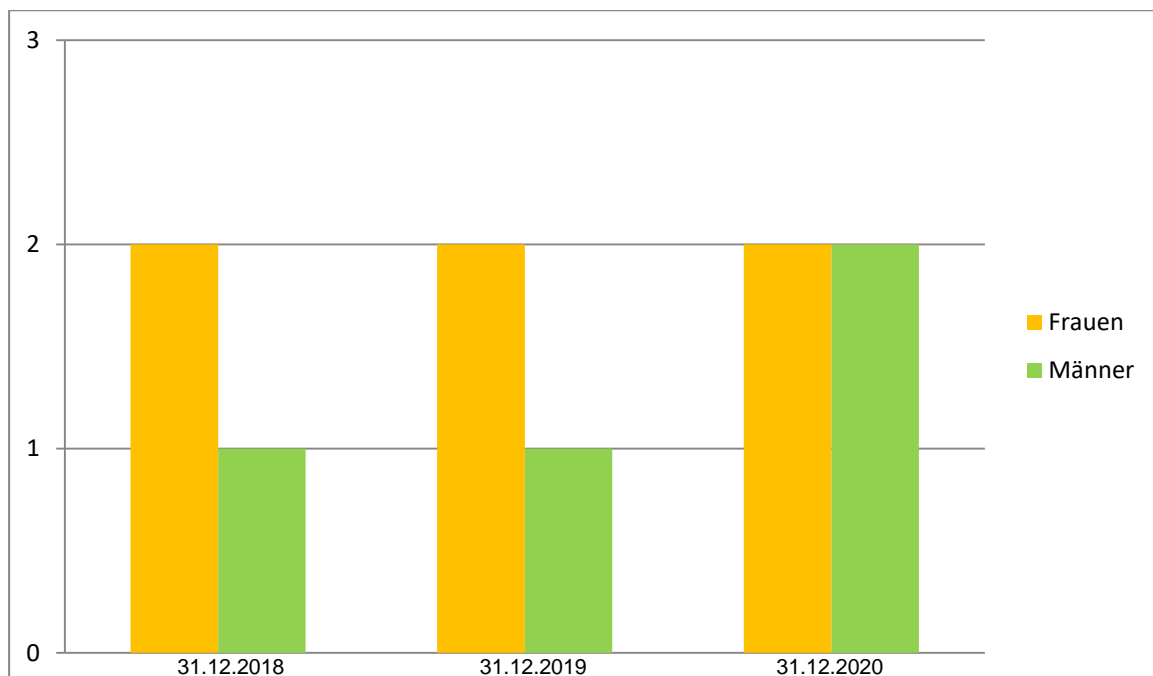


Es wäre wünschenswert, in den sogenannten MINT Berufen mehr weibliche Auszubildende einstellen zu können. Es mangelt aber an weiblichen Ausbildungsplatzsuchenden.

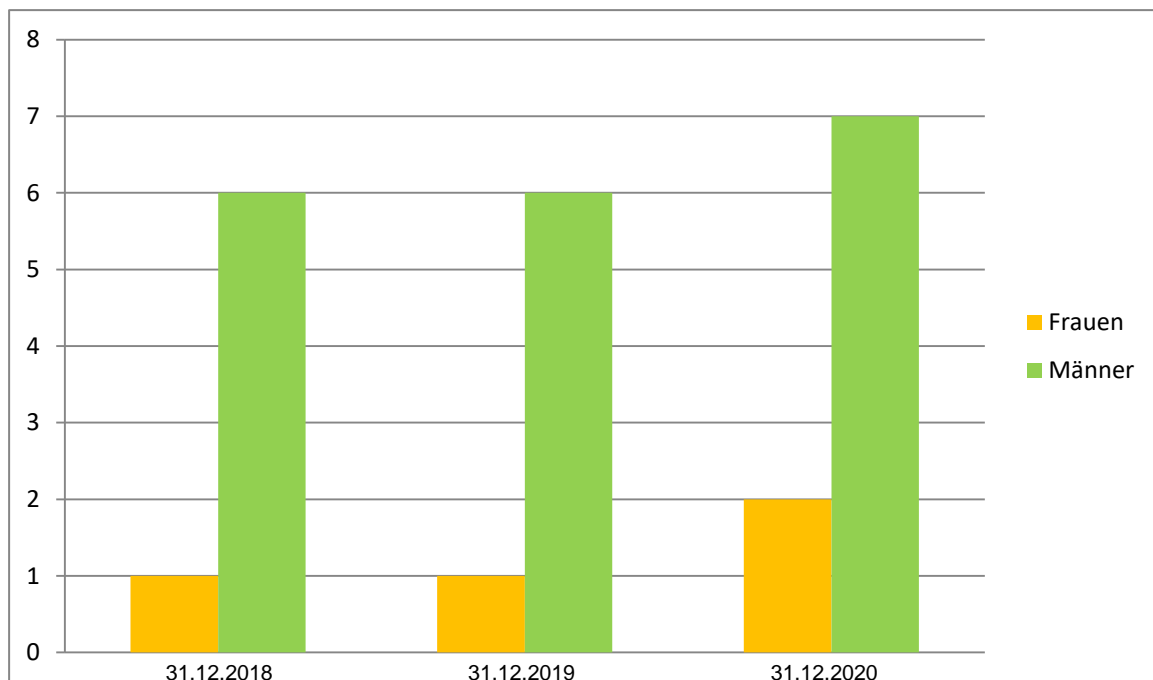
5. Statistik der Führungskräfte 2018 - 2020

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“.

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



Statistik auf der Ebene der Sachgebietsleiter*innen und Stabsstellenleiter



Der Frauenanteil an Führungskräften auf den mittleren Ebenen (Sachgebietsleiter*innen und Stabsstellenleiter) beträgt 22,2% und ist seit 2018 um 7,9% gestiegen.

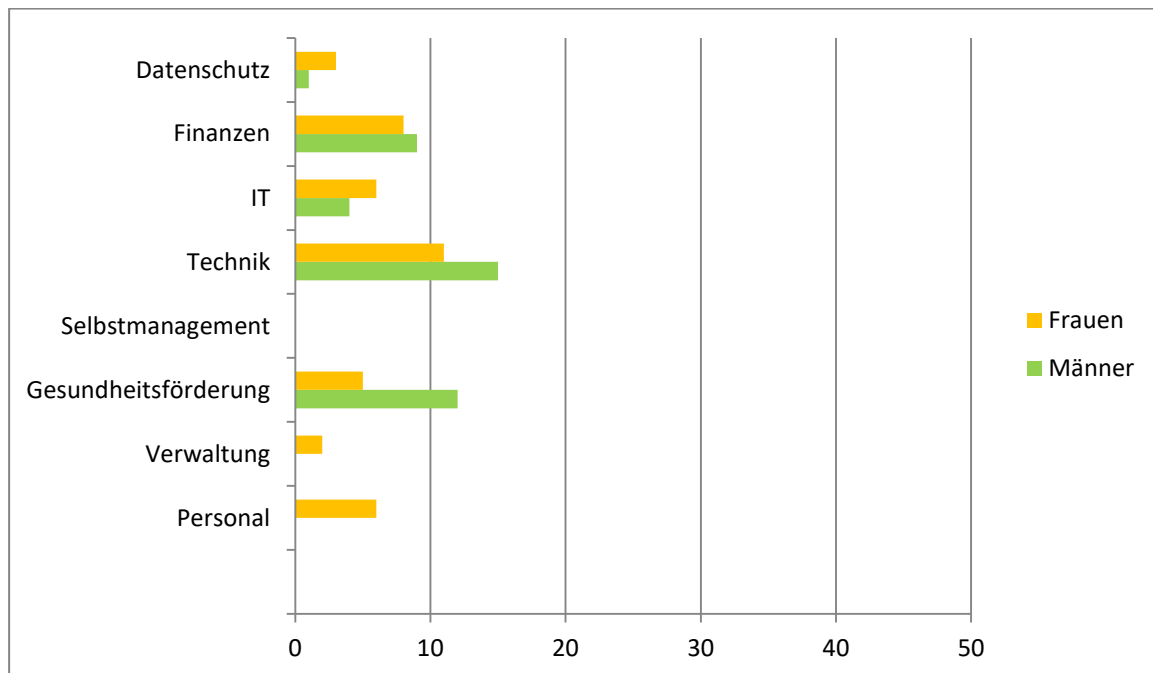
Eine Abwassermeisterin ist als Schichtmeisterin mit Personalverantwortung betraut.

Der Betrieb unterstützt die Weiterbildung zur/zum Meister*in finanziell und teilweise mit Freistellungen. 2 weibliche Fachkräfte für Abwassertechnik werden demnächst ihre Prüfungen zur Abwassermeisterin ablegen und bei frei werdenden Stellen berücksichtigt.

Die Bereiche, in denen überwiegend Frauen arbeiten (kaufmännische Abteilung, Personal und Verwaltung, Labor), werden von Frauen geleitet. Darüber hinaus konnte in 2020 die Sachgebietsleitungsstelle „Netze“ mit einer Frau besetzt werden.

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

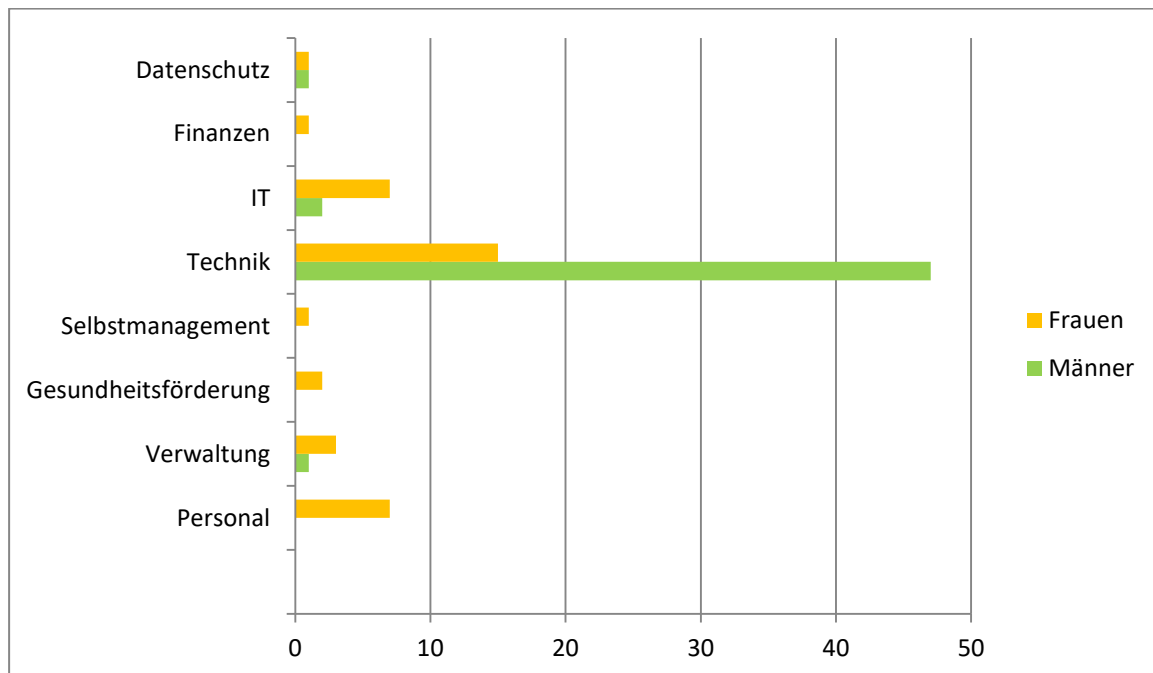
6. Statistik der Fortbildungen 2018



Bildungsurlaub

In 2018 hat eine Frau Bildungsurlaub zum Thema "Gesundheit" durchgeführt.

Statistik der Fortbildungen 2019



Bildungsurlaub

In 2019 haben zwei Frauen Bildungsurlaub zum Thema "Gesundheit" durchgeführt, zwei Mal war das Thema politische Bildung, ebenfalls bei einer Frau (Bildungsurlaub wurde aus dem Jahr davor übertragen).

Das Jahr 2020 wird nicht abgebildet. Es wurden seit März keine Fortbildungen aufgrund der Sars-Covid 19 Pandemie durchgeführt und ist somit nicht vergleichbar.

Im Jahr 2018 wurden von 82 Beschäftigten Fortbildungen durchgeführt, davon 41 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 50,00%.

Im Jahr 2019 wurden von 88 Beschäftigten Fortbildungen durchgeführt, davon 37 Frauen. Das entspricht einem Anteil von 42,05%.

7. Ausblick

Voraussichtlich frei werdende und wieder zu besetzende Stellen sowie mögliche Höhergruppierungen bzw. Beförderungen

In der Zeit zwischen 01.01.2018 und 31.12.2020 sind 16 Beschäftigte ausgeschieden, 2 weibliche und 14 männliche. In dem Zeitraum wurden 18 Beschäftigte eingestellt, 7 weibliche, 11 männliche. Somit konnte der Anteil der Frauen im Betrieb erhöht werden.

Befristet eingestelltes Personal gibt es derzeit nicht.

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

Bis zum 31.12.2023 (nächste Berichtspflicht 3 Jahre) erreichen 9 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 frei werdenden Stellen oder Höhergruppierungen bzw. Beförderungen kann nicht getroffen werden.